ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Charalampos Simopoulos
16.06.2026 13:37:25

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ
& ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ Α.Ε.

Αθήνα, 16-06-2026

Αρ. Πρωτ.: 4118947

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 101 81, Αθήνα
Πληροφορίες : Τσουκαλά Αθανασία
Τηλέφωνο : 2103893377
E-mail : a.tsoukala@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 **«ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΘΡΑΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ».**

Ανακοινώνεται ότι την 16-06-2026 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης **6083742** , η από 19.05.2026 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία **«ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΘΡΑΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»** και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 12512246000, σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε κατά πλειοψηφία, η νέα επικαιροποιημένη και αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας, η οποία αφορά τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών αυτού, καθώς και τους Γενικούς Διευθυντές της Εταιρείας. Η εν λόγω Πολιτική Αποδοχών εγκρίθηκε με ποσοστό **96,13%** των συμμετεχόντων μετόχων, ήτοι με **31.648.278** ψήφους υπέρ, **333.889** ψήφους κατά και **940.332** ψήφους αποχής και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

Χαράλαμπος Σιμόπουλος

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου
& των Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών

Ημ/νια Αρχικής Έναρξης Ισχύος:	**18/05/2019**
Ημ/νια 1ης Επικαιροποίησης	**21/05/2021**
Ημ/νια 2ης Επικαιροποίησης	**25/05/2022**
Ημ/νια 3ης Επικαιροποίησης	**24/05/2023**
Ημ/νια 4ης Επικαιροποίησης	**28/05/2025**
Έκδοση:	**05** (19/05/2026)
Υπεύθυνος Σύνταξης:	**Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού**
Τελική Έγκριση:	**Διοικητικό Συμβούλιο και Γενική Συνέλευση των Μετόχων**
Αποδέκτες Εγγράφου:	**Ενδιαφερόμενα μέρη και επενδυτικό κοινό**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Α. Εισαγωγή 3
Β. Πεδίο Εφαρμογής 3
Γ. Σκοπός 4
Δ. Πολιτική Αποδοχών για Εκτελεστικά μέλη ΔΣ 5
Ε. Πολιτική αποδοχών για τα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη (ΑΔΣ) 8
ΣΤ. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική 12
Ζ. Συμβάσεις Εταιρείας με μέλη Διοικητικού Συμβουλίου & ΑΔΣ 12
Η. Πολιτική αποδοχών για Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ 13
Θ. Σημαντικότητα αμοιβής ή παροχής για τα ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ 15
Ι. Πρόσθετες Δεσμεύσεις Μελών 16
ΙΑ. Προϋπάρχουσες Δεσμεύσεις 16

Α. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών[1] (στο εξής, η «Πολιτική») εγκρίνεται με απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΘΡΑΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε.Ε (στο εξής η «Εταιρεία») και ισχύει για τέσσερα [4] έτη από την εν λόγω ημερομηνία (στο εξής, η «Διάρκεια Ισχύος»), εκτός αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας. Η Πολιτική έχει καταρτισθεί σύμφωνα με την Οδηγία ΕΕ για τα Δικαιώματα των Μετόχων[2], η οποία ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με τον Νόμο 4548/2018(ΦΕΚ , Α' 104/2018) και είναι σύμφωνη με τις σχετικές διατάξεις του Ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης, όπως ισχύουν σήμερα .

Β. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική καλύπτει τις αμοιβές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής "ΔΣ") των Επιτροπών του και των Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών, όπως τα τελευταία ορίζονται στο άρθρο 2 του ν. 4706/2020 (στο εξής «ΑΔΣ»).

Αρχές

Η Πολιτική ορίζει, τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών ΔΣ, των Επιτροπών του, και των ΑΔΣ και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς αυτά, όπως και τους όρους, βάσει των οποίων θα παρέχονται αμοιβές, στο μέλλον, σε υφιστάμενα και/ή νέα μέλη ΔΣ, Επιτροπών του και ΑΔΣ κατά τη Διάρκεια Ισχύος της.

Η Πολιτική αντικατοπτρίζει τις ισχύουσες συμφωνίες και βασικό πλαίσιο ως προς τις αποδοχές των Εκτελεστικών και των Μη Εκτελεστικών μελών ΔΣ και των ΑΔΣ. Απαλλάσσεται από διακρίσεις και λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του Καταστατικού της Εταιρείας, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας, καθώς και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

Κανένα μέλος του ΔΣ δεν λαμβάνει αποφάσεις για την αμοιβή του. Η Πολιτική εγκρίνεται από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

[1]Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη (ΑΔΣ): ο όρος αφορά στα Στελέχη της Μητρικής Εταιρείας που αναφέρονται στον Διευθύνοντα Σύμβουλο, και σε αυτά συμπεριλαμβάνονται και οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι / Γενικοί Διευθυντές και αναπληρωτές τους των θυγατρικών εταιρειών του Ομίλου. Ερμηνευτικά ισοδύναμοι είναι και μπορούν να χρησιμοποιούνται και οι όροι «κύριο διευθυντικό στέλεχος» , ή «κύριο διοικητικό στέλεχος»

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

Το επίπεδο των πάσης φύσεως αποδοχών – σταθερές, κυμαινόμενες κλπ – για τα μέλη του ΔΣ, των Επιτροπών του και των ΑΔΣ, καθορίζεται σύμφωνα με τον κανόνα της καταβολής της εύλογης και δίκαιης αμοιβής στο πλέον κατάλληλο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο. Επιπρόσθετα παρέχοντας δίκαιο και κατάλληλο επίπεδο σταθερών αποδοχών, αποθαρρύνεται η υπέρμετρη στήριξη σε μεταβλητές αποδοχές και η αναίτια ανάληψη κινδύνου.

Η Εταιρεία αμείβει ανταγωνιστικά ώστε να προσελκύει και να απασχολεί ικανά ΑΔΣ και να εξυπηρετούνται τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητά της.

Η Πολιτική διατίθεται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, https://www.thracegroup.com

Γ. Σκοπός

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να διασφαλιστεί ότι η Εταιρεία αμείβει τα μέλη ΔΣ, των Επιτροπών του και τα ΑΔΣ, βάσει του βραχυπρόθεσμου και μακροπρόθεσμου επιχειρησιακού προγραμματισμού της, προκειμένου να διασφαλίζεται:

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 ΔΣ , των Επιτροπών του και των ΑΔΣ,

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 είναι ανάλογες των καθηκόντων, των αρμοδιοτήτων και των ευθυνών των δικαιούχων,

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

Ευθύνες & Αρμοδιότητες

Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων (στο εξής η «ΕπΑΑΥ») καταρτίζει την Πολιτική και προτείνει τροποποιήσεις όπως απαιτείται. Η ΕπΑΑΥ εισηγείται τυχόν τροποποιήσεις της Πολιτικής στο ΔΣ προς έγκριση και εισήγηση στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

Δ. Πολιτική Αποδοχών για Εκτελεστικά μέλη ΔΣ

(Εκτελεστικό Πρόεδρο, Διευθύνοντα Σύμβουλο, καθώς και για τα τυχόν λοιπά Εκτελεστικά μέλη ΔΣ)

Δ.1 Σταθερές Αποδοχές

Οι Σταθερές Αποδοχές είναι ανάλογες με το αντικείμενο και τις ευθύνες του ρόλου και συμβάλλουν στην προσέλκυση και διακράτηση των κατάλληλων εκτελεστικών στελεχών. Επανεξετάζονται ετησίως, χωρίς απαραίτητα να αυξάνονται.

Για τον Εκτελεστικό Πρόεδρο οι Σταθερές Αποδοχές περιλαμβάνουν ετήσιο Μισθό , την ετήσια Αμοιβή για συμμετοχή στο ΔΣ και σε Επιτροπές του καθώς και τυχόν ειδικές πρόσθετες αμοιβές σύμφωνα με τα κατωτέρω (υπό το σημείο Δ.3) οριζόμενα.

Για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τα υπόλοιπα Εκτελεστικά μέλη του ΔΣ περιλαμβάνουν ετήσιο Μισθό για την εκτέλεση των καθηκόντων τους καθώς και τυχόν ειδικές πρόσθετες αμοιβές σύμφωνα με τα κατωτέρω (υπό το σημείο Δ.3) οριζόμενα.

Οι Σταθερές Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ καθορίζονται εντός του πλαισίου του εκάστοτε εγκεκριμένου Επιχειρηματικού και Στρατηγικού Πλάνου της Εταιρείας (εφεξής «ΕΣΠ») λαμβάνοντας υπόψη, τον ρόλο, την εμπειρία, και τις αρμοδιότητες του εκτελεστικού μέλους, τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στην Εταιρεία, τα ποσοστά πληθωρισμού και αυξήσεων στην ευρύτερη αγορά διεθνώς και τη γεωγραφική έδρα εργασίας του εκτελεστικού μέλους. Κατά τον ως άνω καθορισμό συνεκτιμάται και πάντοτε εντός του πλαισίου και εύρους του ΕΣΠ, το επίπεδο αμοιβών σε αντίστοιχες εταιρείες των οποίων η φύση, δομή, οργάνωση και στρατηγικός σχεδιασμός και προσανατολισμός είναι συναφείς με την Εταιρεία, σε πλαίσιο συμβατό με τις συνθήκες της αγοράς αλλά και τις ιδιαιτερότητες της Εταιρείας.

Παρότι δεν προβλέπεται ανώτατο όριο για τους μισθούς, οι αυξήσεις κατά κανόνα αναμένεται να είναι εναρμονισμένες με τις αυξήσεις που εφαρμόζονται στη σχετική αγορά αναφοράς. Μεγαλύτερες αυξήσεις δύναται να χορηγούνται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπως όταν τα καθήκοντα του ρόλου του εκτελεστικού μέλους απαιτούν αυξημένες ευθύνες και σύνθετες, εξειδικευμένες και συνδυασμένες δράσεις. Τα επίπεδα σταθερών αποδοχών επανεξετάζονται λαμβάνοντας υπόψη την

απόδοση και την αποτελεσματικότητα του εκτελεστικού μέλους καθώς και την συνολική απόδοση της Εταιρείας.

Η Εταιρεία, σύμφωνα με το Καταστατικό της, δίνει την δυνατότητα οι αμοιβές για συμμετοχή σε ΔΣ (και στις Επιτροπές του) να συνίστανται και σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσεως, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του Ν. 4548/2018.

Συνεπώς, με την παρούσα Πολιτική ορίζεται ότι ο Πρόεδρος του ΔΣ δύναται να λαμβάνει ετησίως αμοιβή, η οποία θα συνίσταται σε συμμετοχή στα καθαρά κέρδη της κλειόμενης χρήσης των Εταιρειών του Ομίλου, σύμφωνα με τα όσα ορίζει άρθρο 109 παρ. 2 του Ν. 4548/2018.

Το σχετικό ποσό (αναγόμενο σε ποσοστό) θα εξειδικεύεται με σχετική απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της Εταιρείας, η οποία θα λαμβάνεται με απλή απαρτία και πλειοψηφία και θα πρέπει να καθορίζει επακριβώς το ύψος της καταβαλλόμενης αμοιβής.

Η Εταιρεία προβαίνει στην παραπάνω πρόβλεψη, καθώς αναγνωρίζει την ιδιαίτερη βαρύτητα της θέσης, των εκτελεστικών καθηκόντων και αρμοδιοτήτων του Προέδρου του Δ.Σ. Η Εταιρεία επιδιώκει μέσω της παραπάνω πρόβλεψης , στην χορήγηση πρόσθετων κινήτρων για την συνεχή και απρόσκοπτη ανάπτυξή της και στην αποτελεσματική υλοποίηση του εκάστοτε εγκεκριμένου ΕΣΠ.

Δ.2 Παροχές και Κάλυψη Επαγγελματικών Δαπανών

Η Εταιρεία και οι θυγατρικές της ενδέχεται να παρέχουν πακέτο παροχών σύμφωνα με την πρακτική της τοπικής αγοράς εργασίας και το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό εν γένει πλαίσιο. Οι παροχές ενδέχεται να περιλαμβάνουν Ομαδικό Ασφαλιστήριο Συμβόλαιο Ζωής και Υγείας, παροχή συνταξιοδοτικού προγράμματος, παροχή εταιρικού αυτοκινήτου, διατακτικές σίτισης, παροχές πολυετίας ή επιβράβευσης κλπ.

Η Εταιρεία καλύπτει επαγγελματικές δαπάνες βάσει της σχετικής πολιτικής της Εταιρείας.

Δ.3 Μεταβλητές αμοιβές

Οι μεταβλητές αμοιβές στόχο έχουν την ανταμοιβή της βραχυπρόθεσμης απόδοσης βάσει των στόχων της Εταιρίας και καταβάλλονται μέσω της μισθοδοσίας ή μέσω διανομής κερδών.

Στην έναρξη κάθε χρήσης, το ΔΣ μέσω της ΕπΑΑΥ καθορίζει τα κριτήρια απόδοσης και τη βαρύτητά τους για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων, σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας για το εν λόγω έτος και θέτει απαιτητικούς στόχους για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων, στο πλαίσιο του ΕΣΠ της Εταιρείας, του συναλλακτικού περιβάλλοντος, του εσωτερικού χρηματοοικονομικού προγραμματισμού και των προβλέψεων της αγοράς. Στο τέλος της χρήσης, το ΔΣ μέσω της ΕπΑΑΥ αξιολογεί την απόδοση που έχει επιτευχθεί έναντι των εν λόγω στόχων.

Επιμέρους στοιχεία των στόχων που έχουν τεθεί για το υπό εξέταση έτος και της επιτευχθείσας επίδοσης έναντι αυτών, παρατίθενται κάθε οικονομικό έτος στην ενότητα περί εφαρμογής της πολιτικής της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών, εκτός εάν δεν επιτρέπεται η γνωστοποίησή τους λόγω ευαίσθητων επιχειρηματικών δεδομένων.

Οι καταβολές στο πλαίσιο του βραχυπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων δύναται να ανακτηθούν για περίοδο τουλάχιστον 3 ετών από την καταβολή τους, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, περιλαμβανομένων ανακριβών χρηματοοικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικά εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων.

Τα κριτήρια απόδοσης δύναται να είναι κατά βάση μέχρι τρία (3) και αποφασίζονται ετήσια με βάση τις προτεραιότητες που απορρέουν από τον στρατηγικό σχεδιασμό, όπως εγκρίνεται από το ΔΣ.

Με την 100% επίτευξη του παραπάνω στόχου, όλα τα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ λαμβάνουν προκαθορισμένη αμοιβή, η οποία έχει ανώτατο όριο 45% επί των Ετήσιων Σταθερών Αποδοχών (δεν συμπεριλαμβάνονται στον υπολογισμό οι Ειδικές Αμοιβές και για τον Πρόεδρο του ΔΣ οι ετήσιες Αμοιβές ΔΣ).

Σε περίπτωση υψηλότερης απόδοσης, οι αμοιβές θα αναπροσαρμόζονται αναλόγως και με γραμμική σχέση αναφορικά με την απόδοση, χωρίς να υπερβαίνουν το 150% της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής, που αντιστοιχεί σε επίτευξη στόχου 100%.

Μεταβλητές αμοιβές δεν καταβάλλονται για επίτευξη στόχου χαμηλότερης του 80%.

Η αμοιβή που αντιστοιχεί για επίτευξη στόχου μεγαλύτερη του 80% και μικρότερη του 150%, έχει γραμμική σχέση αναφορικά με την απόδοση, που αντιστοιχεί σε επίτευξη στόχου 100%.

Τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν και η αντίστοιχη απόδοση θα παρατίθενται σαφώς στην ενότητα περί εφαρμογής της πολιτικής της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών.

Δ.4 Ειδικές Πρόσθετες Αμοιβές

Η Εταιρεία δύναται να χορηγεί ειδική πρόσθετη αμοιβή προς τα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ, συνδεόμενη με την θέση εποπτείας, αρμοδιοτήτων και ευθύνης που κατέχουν, κατόπιν σχετικής εισηγήσεως της ΕπΑΑΥ προς το ΔΣ, μέσω της διάθεσης κερδών και της τήρησης της σχετικής διαδικασίας (απόφαση της εκάστοτε αρμόδιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων).

Οι ειδικές πρόσθετες αμοιβές δεν εξαρτώνται από άλλες αποδοχές που λαμβάνουν τα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ, και καταβάλλονται με σκοπό την διακράτηση των πλέον ικανών και κατάλληλων προσώπων στις εκτελεστικές θέσεις του ΔΣ που αναλαμβάνουν αυξημένα καθήκοντα και υψηλή ευθύνη καθώς αποτελούν τα κατεξοχήν αρμόδια και υπεύθυνα πρόσωπα για την ορθή λειτουργία και διοίκηση και εκπροσώπηση της Εταιρείας και για την αποτελεσματική εποπτεία της υλοποίησης του ΕΣΠ.

Οι εν λόγω ειδικές πρόσθετες αμοιβές αποτελούν μέρος των Σταθερών Αποδοχών, με την ουσιαστική διαφοροποίηση ότι καταβάλλονται στα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ κατ' αρχάς μέσω της διάθεσης κερδών κατά τα ανωτέρω προβλεπόμενα και μόνο εφόσον για οιονδήποτε λόγο δεν είναι δυνατή η διάθεση αυτή, με τον τρόπο που καταβάλλονται και οι λοιπές Σταθερές Αποδοχές.

Επιπλέον η Εταιρεία δύναται να διαμορφώσει Πρόγραμμα Μακροπρόθεσμων Κινήτρων (LTIs), στο οποίο δύναται να συμμετέχουν τα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ και μέσω του οποίου να χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές υπό μορφή κινήτρων, κατόπιν ικανοποίησης ενός ή περισσοτέρων κριτηρίων, βάσει του σχετικού εγκεκριμένου προγράμματος. Το εν λόγω πρόγραμμα στοχεύει στην αναγνώριση και επιβράβευση της δημιουργίας αξίας μακροπρόθεσμα θέτοντας μακροπρόθεσμους στόχους απόδοσης. Το Πρόγραμμα Μακροπρόθεσμων Κινήτρων δύναται να λαμβάνει, ενδεικτικώς, και τη μορφή Προγράμματος Διάθεσης Μετοχών, περιλαμβανομένων ιδίως δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών, δωρεάν διάθεσης μετοχών ή μονάδων μετοχών, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4548/2018 ,καθώς και τις αποφάσεις των αρμοδίων εταιρικών οργάνων. Οι ειδικότεροι όροι και προϋποθέσεις, περιλαμβανομένων των κριτηρίων απόδοσης, των περιόδων κατοχύρωσης και τυχόν ρητρών αναπροσαρμογής ή ανάκτησης, καθορίζονται εκ των προτέρων κατά την έγκριση ή ενεργοποίηση εκάστου Προγράμματος και γνωστοποιούνται εγκαίρως στο σύνολο των ενδιαφερόμενων μερών.

Ε. Πολιτική αποδοχών για τα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη (ΑΔΣ)

Ε.1 Σταθερές Αποδοχές

Οι Σταθερές Αποδοχές αποτελούνται από τον ετήσιο μισθό και τις τυχόν ειδικές πρόσθετες αμοιβές (σύμφωνα με όσα ορίζονται κατωτέρω στο σημείο Ε.4). Οι Σταθερές Αποδοχές είναι ανάλογες με το αντικείμενο και τις ευθύνες του ρόλου και συμβάλλουν στην προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων και ικανών στελεχών. Επανεξετάζονται ετησίως, χωρίς απαραίτητα να αυξάνονται.

Οι Σταθερές Αποδοχές των ΑΔΣ καθορίζονται εντός του πλαισίου του εκάστοτε εγκεκριμένου Επιχειρηματικού και Στρατηγικού Πλάνου της Εταιρείας (εφεξής «ΕΣΠ») λαμβάνοντας υπόψη, τον ρόλο, την εμπειρία, και τις αρμοδιότητες του ΑΔΣ, τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στην Εταιρεία, τα ποσοστά πληθωρισμού και αυξήσεων στην ευρύτερη αγορά διεθνώς και τη γεωγραφική έδρα εργασίας του ΑΔΣ. Κατά τον ως άνω καθορισμό συνεκτιμάται και πάντοτε εντός του πλαισίου και εύρους του ΕΣΠ, το επίπεδο αμοιβών σε αντίστοιχες εταιρείες των οποίων η φύση, δομή, οργάνωση και στρατηγικός σχεδιασμός και προσανατολισμός είναι συναφείς με την Εταιρεία, σε πλαίσιο συμβατό με τις συνθήκες της αγοράς αλλά και τις ιδιαιτερότητες της Εταιρείας.

Παρότι δεν προβλέπεται ανώτατο όριο για τους μισθούς, οι αυξήσεις κατά κανόνα αναμένεται να είναι εναρμονισμένες με τις αυξήσεις που εφαρμόζονται στη σχετική αγορά αναφοράς. Μεγαλύτερες αυξήσεις δύναται να χορηγούνται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπως όταν τα καθήκοντα του ρόλου του ΑΔΣ απαιτούν αυξημένες ευθύνες και σύνθετες, εξειδικευμένες και συνδυασμένες δράσεις. Τα επίπεδα σταθερών αποδοχών επανεξετάζονται λαμβάνοντας υπόψη την απόδοση και την αποτελεσματικότητα του ΑΔΣ καθώς και την συνολική απόδοση της Εταιρείας.

Ε.2 Παροχές και Κάλυψη Επαγγελματικών Δαπανών

Η Εταιρεία και οι θυγατρικές της ενδέχεται να παρέχουν πακέτο παροχών σύμφωνα με την πρακτική της τοπικής αγοράς εργασίας και το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό εν γένει πλαίσιο. Οι παροχές ενδέχεται να περιλαμβάνουν Ομαδικό Ασφαλιστήριο Συμβόλαιο Ζωής και Υγείας, παροχή συνταξιοδοτικού προγράμματος, παροχή εταιρικού αυτοκινήτου, διατακτικές σίτισης, παροχές πολυετίας ή επιβράβευσης κλπ.

Η Εταιρεία καλύπτει επαγγελματικές δαπάνες βάσει της σχετικής πολιτικής της Εταιρείας

Ε.3 Μεταβλητές αμοιβές

Οι μεταβλητές αμοιβές στόχο έχουν την ανταμοιβή της βραχυπρόθεσμης απόδοσης βάσει των στόχων της Εταιρείας και καταβάλλονται μέσω της μισθοδοσίας ή μέσω διανομής κερδών (είτε της Μητρικής ή/και των θυγατρικών της όσον αφορά ιδίως στα ΑΔΣ που συνδέονται με έννομη σχέση και με θυγατρική εταιρεία).

Κατά την έναρξη κάθε χρήσης, ο Δ/νων Σύμβουλος καθορίζει τα κριτήρια απόδοσης και τη βαρύτητά τους για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων, σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική

της Εταιρείας για το εν λόγω έτος. Ο Δ/νων Σύμβουλος θέτει απαιτητικούς στόχους, στο πλαίσιο του εγκεκριμένου ΕΣΠ της Εταιρείας, του συναλλακτικού περιβάλλοντος, του εσωτερικού χρηματοοικονομικού προγραμματισμού και των προβλέψεων της αγοράς. Ο καθορισμός των στόχων των ΑΔΣ πραγματοποιείται από τον Δ/ντα Σύμβουλο σε συνεργασία με την ΕπΑΑΥ και σχετική ενημέρωση του ΔΣ. Στο τέλος της χρήσης, Ο Δ/νων Σύμβουλος αξιολογεί την απόδοση που έχει επιτευχθεί έναντι των εν λόγω στόχων. Η αξιολόγηση των στόχων πραγματοποιείται σε συνεργασία του Δ/ντος Συμβούλου με την ΕπΑΑΥ και λαμβάνει τελική έγκριση από το ΔΣ.

Οι καταβολές στο πλαίσιο του βραχυπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων δύναται να ανακτηθούν για περίοδο τουλάχιστον 3 ετών από την καταβολή τους, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, περιλαμβανομένων ανακριβών χρηματοοικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικά εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των καταβολών αυτών, ή τέλεσης παραπτώματος.

Τα κριτήρια απόδοσης αποφασίζονται ετήσια με βάση τις προτεραιότητες που απορρέουν από τον στρατηγικό σχεδιασμό, όπως εγκρίνεται από το ΔΣ.

Με την 100% επίτευξη του παραπάνω στόχου, τα ΑΔΣ, λαμβάνουν προκαθορισμένη αμοιβή, η οποία έχει ανώτατο όριο 45% επί των Ετήσιων Σταθερών Αποδοχών (δεν συμπεριλαμβάνονται στον υπολογισμό οι Ειδικές Αμοιβές).

Σε περίπτωση υψηλότερης της αναμενόμενης απόδοσης, οι αμοιβές θα αναπροσαρμόζονται αναλόγως και με γραμμική σχέση αναφορικά με την απόδοση, χωρίς να υπερβαίνουν το 150% της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής, που αντιστοιχεί σε επίτευξη στόχου 100%.

Μεταβλητές αμοιβές δεν καταβάλλονται για επίτευξη στόχου χαμηλότερης του 80%.

Η αμοιβή που αντιστοιχεί για επίτευξη στόχου μεγαλύτερη του 80% και μικρότερη του 150%, έχει γραμμική σχέση αναφορικά με την απόδοση, που αντιστοιχεί σε επίτευξη στόχου 100%.

Ε.4. Ειδικές Πρόσθετες Αμοιβές

Η Εταιρεία δύναται να χορηγεί ειδική πρόσθετη αμοιβή προς τα ΑΔΣ, συνδεόμενη με την θέση ευθύνης και εμπιστοσύνης που κατέχουν τα ΑΔΣ, κατόπιν σχετικής εισηγήσεως της ΕπΑΑΥ προς το ΔΣ, μέσω της διάθεσης κερδών και της τήρησης της σχετικής διαδικασίας (απόφαση της εκάστοτε αρμόδιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων).

Οι ειδικές πρόσθετες αμοιβές δεν εξαρτώνται από άλλες αποδοχές που λαμβάνουν τα ΑΔΣ και καταβάλλονται με σκοπό την διακράτηση των πλέον ικανών και κατάλληλων προσώπων που αναλαμβάνουν αυξημένα καθήκοντα και υψηλή ευθύνη καθώς αποτελούν πρόσωπα εμπιστοσύνης επιφορτισμένα με πληθώρα άκρως σημαντικών εργασιών για την οργάνωση και λειτουργία της Εταιρείας και είναι επιφορτισμένα με την συνεπή και αποτελεσματική υλοποίηση του εκάστοτε εγκεκριμένου ΕΣΠ.

Επιπλέον η Εταιρεία δύναται να διαμορφώσει Πρόγραμμα Μακροπρόθεσμων Κινήτρων (LTIs), στο οποίο δύναται να συμμετέχουν τα ΑΔΣ και μέσω του οποίου να χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές υπό μορφή κινήτρων, κατόπιν ικανοποίησης ενός ή περισσοτέρων κριτηρίων, βάσει του σχετικού εγκεκριμένου προγράμματος. Το εν λόγω πρόγραμμα στοχεύει στην αναγνώριση και επιβράβευση της δημιουργίας αξίας μακροπρόθεσμα θέτοντας μακροπρόθεσμους στόχους απόδοσης. Το Πρόγραμμα Μακροπρόθεσμων Κινήτρων δύναται να λαμβάνει, ενδεικτικώς, και τη μορφή Προγράμματος Διάθεσης Μετοχών, περιλαμβανομένων ιδίως δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών, δωρεάν διάθεσης μετοχών ή μονάδων μετοχών, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4548/2018 ,καθώς και τις αποφάσεις των αρμοδίων εταιρικών οργάνων. Οι ειδικότεροι όροι και προϋποθέσεις, περιλαμβανομένων των κριτηρίων απόδοσης, των περιόδων κατοχύρωσης και τυχόν ρητρών αναπροσαρμογής ή ανάκτησης, καθορίζονται εκ των προτέρων κατά την έγκριση ή ενεργοποίηση εκάστου Προγράμματος και γνωστοποιούνται εγκαίρως στο σύνολο των ενδιαφερόμενων μερών.

Ο τρόπος καταμερισμού (ανά ΑΔΣ) των ως άνω ειδικών προσθέτων αμοιβών θα δύναται να εμπίπτει στην αρμοδιότητα του ΔΣ, κατόπιν πρότασης της ΕπΑΑΥ, εφόσον προηγηθεί σχετική εξουσιοδότηση από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

Οι εν λόγω ειδικές πρόσθετες αμοιβές, όταν και εφόσον προβλέπονται, αποτελούν μέρος των Σταθερών Αποδοχών, με την ουσιαστική διαφοροποίηση ότι καταβάλλονται στα ΑΔΣ κατ'αρχάς μέσω της διάθεσης κερδών κατά τα ανωτέρω προβλεπόμενα και μόνο εφόσον για οιονδήποτε λόγο δεν είναι δυνατή η διάθεση αυτή, με τον τρόπο που καταβάλλονται και οι λοιπές Σταθερές Αποδοχές.

ΣΤ. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική

Παρέκκλιση από την Πολιτική, εξετάζεται και εγκρίνεται για πολύ σοβαρούς λόγους από το Διοικητικό Συμβούλιο, ώστε να εξυπηρετούνται τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας στο σύνολό τους και να διασφαλίζεται η βιωσιμότητά της.

Παρεκκλίσεις ενδέχεται να σημειωθούν μόνο σε στοιχεία της Πολιτικής που περιλαμβάνονται στο βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων. Το ΔΣ μπορεί να καθορίσει υψηλότερο ανώτατο επίπεδο επιβράβευσης από αυτό που ορίζει το πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών όπως για παράδειγμα σε περιπτώσεις προσέλκυσης ή διακράτησης ή για οποιονδήποτε άλλο λόγο, με την προϋπόθεση ότι θεωρείται αναγκαίο.
Ωστόσο, το ανώτατο επίπεδο επιβράβευσης (του βραχυπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων), δεν μπορεί να υπερβαίνει το 115% των Σταθερών Αποδοχών (μη συνυπολογιζόμενων των ετήσιων Αμοιβών ΔΣ) ενός Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ ή ενός ΑΔΣ, σε μία οικονομική χρήση.

Ζ. Συμβάσεις Εταιρείας με μέλη Διοικητικού Συμβουλίου & ΑΔΣ

Αποζημίωση λόγω Καταγγελίας της Σύμβασης από την Εταιρεία

Τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ της Εταιρείας και τα ΑΔΣ, υπό την εν λόγω ιδιότητα, δεν δικαιούνται πέραν της Νόμιμης, οιασδήποτε άλλης ειδικής αποζημίωσης ή άλλης πληρωμής από την Εταιρεία, όπως κι αν αυτή προκύπτει.

Διαχείριση των αμοιβών που βασίζονται σε προγράμματα ετήσιων μεταβλητών αμοιβών

Κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας και μετά από εισήγηση της ΕπΑΑΥ και απόφαση του ΔΣ, το Εκτελεστικό Μέλος ΔΣ ή το ΑΔΣ που αποχωρεί δύναται να λάβει κατ' αναλογία αμοιβή από το Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών βάσει της απόδοσης και της περιόδου απασχόλησης στην Εταιρεία, σε περιπτώσεις ασθένειας ή συνταξιοδότησης κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους. Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις, δεν θα καταβάλλεται κάποια αμοιβή.

Προσλήψεις και Προαγωγές

Το σύνολο των αποδοχών για την πρόσληψη νέου Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ ή ΑΔΣ, θα ορίζεται σύμφωνα με τους όρους της εγκεκριμένης Πολιτικής της Εταιρείας.

Κατά την πρόσληψη, οι Σταθερές Αποδοχές δύναται να οριστούν κάτω από τα επίπεδα της αγοράς και να αυξάνονται σταδιακά καθώς το Εκτελεστικό μέλος ΔΣ ή το ΑΔΣ αποκτά εμπειρία.

Κατά την πρόσληψη, η Εταιρεία δύναται να αποζημιώσει εκτάκτως το Εκτελεστικό Μέλος ή το ΑΔΣ για τις μεταβλητές αμοιβές που θα του παρείχε ο προηγούμενος εργοδότης. Για τον καθορισμό των έκτακτων αυτών μεταβλητών αμοιβών θα λαμβάνεται υπόψη το ύψος και η δομή των μεταβλητών αμοιβών που θα απωλέσει το νέο Εκτελεστικό Μέλος ή το ΑΔΣ (μετρητά ή μετοχές), ο βαθμός στον οποίο υφίστανται κριτήρια απόδοσης και η πιθανότητα εκπλήρωσής τους, καθώς και ο εναπομένων χρόνος για την κατοχύρωση. Οι εν λόγω έκτακτες μεταβλητές αμοιβές προστίθενται στις μεταβλητές αμοιβές που ορίζονται από την Πολιτική, χωρίς να συνυπολογίζονται στα ανωτέρω ποσοστά σταθερών ή μεταβλητών αμοιβών που περιγράφονται στην παρούσα Πολιτική.

Η. Πολιτική αποδοχών για Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ

Στα Μη Εκτελεστικά μέλη του ΔΣ της Εταιρείας καταβάλλονται μόνο Σταθερές Αποδοχές για την εκτέλεση των καθηκόντων τους , όπως αυτά περιγράφονται ιδίως στο άρθρο 7 του ν. 4706/2020, ήτοι αποδοχές οι οποίες δεν τελούν σε συνάρτηση με την επίτευξη εκ μέρους αυτών (των μη εκτελεστικών μελών) προκαθορισμένων ποσοτικών και ποιοτικών στόχων ή συνδεομένων με την οικονομική κατάσταση, την κερδοφορία, την απόδοση και τις προοπτικές της Εταιρείας.

Τούτο δε συμβαίνει καθώς με βάση το υφιστάμενο κανονιστικό πλαίσιο τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ δεν ασχολούνται, ούτε είναι επιφορτισμένα με την καθημερινή διοίκηση της Εταιρείας.
Οι Σταθερές Αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ οφείλουν σε κάθε περίπτωση να είναι ανταγωνιστικές και κατάλληλα διαμορφωμένες, ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση συμβούλων που έχουν τις κατάλληλες γνώσεις, ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρεία.

Σε κάθε όμως περίπτωση για τον καθορισμό των εν λόγω Σταθερών Αποδοχών σε Μη Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ λαμβάνεται υπ’ όψιν η πολυπλοκότητα και σπουδαιότητα του έργου τους και το εύρος των ανατιθεμένων σε αυτά καθηκόντων, ο βαθμός της εξειδικευμένης εμπειρίας και των τυχόν ειδικών γνώσεων που διαθέτουν,η θεωρητική τους κατάρτιση, η τεχνογνωσία, η συνέπεια και η αποτελεσματικότητά τους, η ανάπτυξη πρωτοβουλιών επ’ ωφελεία του εταιρικού συμφέροντος, ο χρόνος απασχόλησης τους, η τυχόν συμμετοχή τους σε ειδικότερες Επιτροπές του ΔΣ καθώς και ο αριθμός των συνεδριάσεων (του ΔΣ και των Επιτροπών του) στις οποίες συμμετέχουν.
Ως Σταθερές νοούνται οι αποδοχές, οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση των οποίων και το ποσό αυτών:

- βασίζονται σε προκαθορισμένα κριτήρια
- δεν εξαρτώνται από επιδόσεις και επίτευξη στόχων

- είναι μόνιμου χαρακτήρα, δηλαδή διατηρούνται για χρονική περίοδο που συνδέεται με τον συγκεκριμένο ρόλο και τις ευθύνες διαχείρισης
- είναι αμετάκλητου χαρακτήρα, υπό την έννοια ότι το καταβαλλόμενο ποσό δύναται να μεταβληθεί μόνο κατόπιν επαναδιαπραγμάτευσης μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών

Στις Σταθερές Αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ περιλαμβάνονται:

I. οι σταθερές αποδοχές που καταβάλλονται βάσει τυχόν υφιστάμενης σύμβασης παροχής υπηρεσιών ή σύμβασης έμμισθης εντολής (ετήσιες σταθερές αποδοχές) με την Εταιρεία ή θυγατρική της
II. οι αποζημιώσεις για την συμμετοχή στις συνεδριάσεις του ΔΣ
III. οι αποζημιώσεις για την τυχόν συμμετοχή σε ειδικότερες Επιτροπές του ΔΣ (πχ. Επιτροπή Ελέγχου, ΕπΑΑΥ) κλπ
IV. τυχόν παροχές σε είδος (ενδεικτικώς παροχή ιδιωτικής ασφάλισης υγείας ή/και ζωής, συμμετοχή σε συνταξιοδοτικά προγράμματα).

Επίσης η Εταιρεία καταβάλλει και τυχόν δαπάνες (out of pocket expenses) οι οποίες αφορούν σε έξοδα μετακίνησης, διαμονής και σίτισης που σχετίζονται με την εκπλήρωση των καθηκόντων των Μη Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ.

Οι Σταθερές Αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ καταβάλλονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην εκάστοτε ισχύουσα φορολογική νομοθεσία και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις, εγκρίνονται δε με ειδική απόφαση της ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας, μετά από εισήγηση της ΕπΑΑΥ στο ΔΣ, και του τελευταίου στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση

Οι εν λόγω Σταθερές Αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ δύναται να καταβάλλονται , εν όλω ή εν μέρει, από τα καθαρά κέρδη της εκάστοτε κλειόμενης χρήσεως μέσω της διανομής (διάθεσης) κερδών, Ρητώς διευκρινίζεται ότι η δυνατότητα αυτή αφορά και συνδέεται αποκλειστικά και μόνο με τον τρόπο καταβολής των ήδη προκαθορισμένων Σταθερών Αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών , χωρίς η εν λόγω δυνατότητα (εφόσον αξιοποιηθεί) να επηρεάζει καθ' οιονδήποτε τρόπο τον καθορισμό ή τον σταθερό χαρακτήρα των αμοιβών αυτών , ούτε να δύναται να ερμηνευθεί ως εισάγουσα οιαδήποτε άμεση ή έμμεση σύνδεση των Σταθερών Αμοιβών αυτών με την κερδοφορία της Εταιρείας.

Κατά τον διορισμό ενός νέου Μη Εκτελεστικού Μέλους του ΔΣ , η αμοιβή θα συμφωνείται σύμφωνα με την ισχύουσα κατά το χρόνο εκείνο Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας. Κατά την παύση με οιοδήποτε

τρόπο της ιδιότητας ενός Μη Εκτελεστικού Μέλους, δεν οφείλονται αποδοχές, εκτός από τις αμοιβές εκείνες που οφείλονται κατά το χρόνο της παύσης αυτής.

Ειδικά τα ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ 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.

Ο Αντιπρόεδρος του ΔΣ λαμβάνει υψηλότερες αποδοχές έναντι των λοιπών Μη Εκτελεστικών μελών του ΔΣ, όπως και ο Πρόεδρος κάθε Επιτροπής έναντι των λοιπών μελών της.

Όσον αφορά στην Επιτροπή Ελέγχου, δύναται να συμμετέχουν μέλη εκτός του ΔΣ, σύμφωνα και με όσα ορίζει ο νόμος περί Εταιρικής Διακυβέρνησης. Σε αυτή την περίπτωση, οι αμοιβές των μελών αυτών, για τη συμμετοχή τους στην Επιτροπή Ελέγχου, θα είναι διπλάσιες από το αν ήταν και μέλη του ΔΣ.

Τέλος, τα Μη Εκτελεστικά μέλη δύνανται να συμμετέχουν και σε άλλες Επιτροπές πλην αυτών του ΔΣ. Οι αμοιβές για την ανωτέρω συμμετοχή τους θα εγκρίνονται από το ΔΣ.

Θ. Σημαντικότητα αμοιβής ή παροχής για τα ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ

Σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου 4706/2020 (9/2/α) περί εταιρικής διακυβέρνησης, προκειμένου να χαρακτηριστεί ένα Μη Εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. ως ανεξάρτητο θα πρέπει, τόσο κατά την έναρξη 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. Παράλληλα, το μέλος θα πρέπει 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. Σύμφωνα με το παραπάνω, διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και παροχές που λαμβάνουν τα ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά μέλη συνάδουν με την ανεξαρτησία τους.

Το ουσιαστικό κριτήριο που λαμβάνει υπόψη η Εταιρεία για την αξιολόγηση της σημαντικότητας της αμοιβής για κάθε ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό μέλος είναι η τακτική σύγκριση των αμοιβών των μελών

με στοιχεία της αγοράς σε παρεμφερείς εταιρείες, τα οποία λαμβάνουν υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική δομή, την οργάνωση και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της.

Ι. Πρόσθετες Δεσμεύσεις Μελών

Με την επιφύλαξη της έγκρισης του ΔΣ, τα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ δύνανται να αποδεχθούν ή να διατηρήσουν θέσεις Μη Εκτελεστικών μελών ΔΣ σε άλλες εταιρείες και να διατηρούν τις αμοιβές που καταβάλλονται για τις εν λόγω θέσεις.

Για τις πιο πάνω αναλήψεις θέσεων θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν τα όσα προβλέπονται στη νομοθεσία, στον κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία, πολιτικές των θεσμικών επενδυτών – μετόχων σχετικά με τη δέσμευση χρόνου των μελών, τις περιπτώσεις αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων και τον αριθμό των μη εκτελεστικών θέσεων που αναλαμβάνει κάθε μέλος.

ΙΑ. Προϋπάρχουσες Δεσμεύσεις

Κατά την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να τηρεί όποιες συμβατικές υποχρεώσεις έχουν ήδη αναληφθεί με τα μέλη ΔΣ, πριν από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας Πολιτικής. Στοιχεία των εν λόγω καταβολών (που στηρίζονται σε προϋφιστάμενες συμβατικές δεσμεύσεις) θα παρατίθενται στην Έκθεση Αποδοχών, όπως ανακύπτουν.