

**Έκτακτη Γενική Συνέλευση Των Μετόχων της Ανώνυμης Εταιρίας
«Ε. ΠΑΪΡΗΣ Ανώνυμος Βιομηχανική και Εμπορική Εταιρία Πλαστικών»
Αριθ. Γ.Ε.ΜΗ. 121724607000**

Παρασκευή, 20 Δεκεμβρίου 2019, ώρα 11:00 π.μ.

**Πολιτική Αποδοχών
της ΠΑΪΡΗΣ Α.Β.Ε.Ε.**

Ως προτείνεται προς έγκριση από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή – Σκοπός	3
2. Πολιτική Αποδοχών - Πεδίο Εφαρμογής	4
3.1. Γενικά	5
3.2. Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	5
3.2. Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου.....	6
3.2.1. Σταθερές Αποδοχές	6
3.2.2. Μεταβλητές Αποδοχές	8
4. Δομή και Πολιτική Αποδοχών Διευθυντικών Στελεχών	9
4.1. Σταθερές αποδοχές	9
4.2. Μεταβλητές αποδοχές	10
5. Αναλογία Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών και περιπτώσεις αναβολής και ανάκτησης αυτών	12
5.1. Αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών.....	12
5.2. Περιπτώσεις αναβολής και μη καταβολής/ επιστροφής μεταβλητών αποδοχών	12
6. Διαμόρφωση και Εποπτεία Πολιτικής Αποδοχών και Αποφυγή Συγκρούσεων Συμφερόντων σχετιζόμενων με αυτήν	13
6.1. Γενικά: Διαμόρφωση και Εποπτεία Πολιτικής Αποδοχών.....	13
6.1.1. Ειδικότερα: Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών.....	14
6.2. Μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών.....	15
7. Ισχύς Πολιτικής Αποδοχών και Δημοσιότητα αυτής	17
7.1. Ισχύς	17
7.2. Δημοσιότητα.....	17

1. Εισαγωγή – Σκοπός

Η εταιρία «Ε. ΠΑΪΡΗΣ Ανώνυμος Βιομηχανική και Εμπορική Εταιρία Πλαστικών» (εφεξής η «**Εταιρία**») θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου και των Διευθυντικών της Στελεχών (εφεξής η «**Πολιτική Αποδοχών**»), οι οποίοι στοχεύουν στο να συνεισφέρουν στη διαρκή προώθηση της επιχειρηματικής στρατηγικής της Εταιρίας, στην ενίσχυση της μακροχρόνιας οικονομικής της αξίας και στη βιωσιμότητα αυτής, χωρίς να αποκλείεται και η εξασφάλιση βραχυπρόθεσμης κερδοφορίας, η οποία όμως δε θα πρέπει να έρχεται σε αντίθεση με τους παραπάνω στόχους.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει σκοπό την προώθηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Εταιρίας και την επίτευξη των στόχων και των συμφερόντων των μετόχων της, αλλά και των εμπλεκόμενων μερών, στο βαθμό που τα πρώτα δεν επισκιάζονται από τα δεύτερα. Θεσπίζει τις κατευθυντήριες γραμμές που πρέπει να λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Αμοιβών και Ανάδειξης υποψηφιοτήτων (εφεξής η «**Επιτροπή Αποδοχών**») καθώς και η Διεύθυνση Προσωπικού για τη στρατηγική αποδοχών που εφαρμόζονται στην Εταιρία, ως προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη, ώστε να υφίσταται μία σύμπλευση της εν λόγω στρατηγικής με τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρίας, καθώς και με τις εκάστοτε ισχύουσες συνθήκες στον τομέα δραστηριοποίησης του κλάδου της Εταιρίας. Οι διαδικασίες για τον προσδιορισμό των αποδοχών είναι σαφείς, διαφανείς και περιλαμβάνουν μέτρα για την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

Το παρόν έγγραφο αποτυπώνει την Πολιτική Αποδοχών που έχει υιοθετήσει η Εταιρία προκειμένου να βρίσκεται σε συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένου του νόμου 4548/2018 για τις ανώνυμες εταιρίες, του νόμου 3016/2002 για την εταιρική διακυβέρνηση και των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης. Παράλληλα, η Εταιρία έχει λάβει υπόψιν της για την κατάρτιση της παρούσας τις μισθολογικές και εργατικές συνθήκες των εργαζομένων της.

2. Πολιτική Αποδοχών - Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του νόμου 4548/2018 θεσπίζεται και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρίας (Διευθύνων Σύμβουλος, Γενικοί Διευθυντές).

Με σχετική καταστατική πρόβλεψη η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών επεκτείνεται, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 110 του ν. 4548/2018, και στα ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη της Εταιρίας, ως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9, δεδομένου ότι και τα στελέχη αυτά συμβάλλουν στην ενίσχυση της μακροχρόνιας οικονομικής της αξίας και στη βιωσιμότητα της Εταιρίας.

Ειδικότερα, το πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών περιλαμβάνει τα ακόλουθα πρόσωπα που έχουν την εξουσία και την ευθύνη για τον σχεδιασμό, τη διοίκηση και τον έλεγχο των δραστηριοτήτων της Εταιρίας, άμεσα ή έμμεσα:

1. Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
2. Τα κάτωθι πρόσωπα (εφεξής από κοινού αναφερόμενα ως «**Διευθυντικά Στελέχη**»):
 - a. Ανώτατα Διευθυντικά στελέχη (Διευθύνων Σύμβουλος, Επιτελικοί ή Γενικοί Διευθυντές)
 - b. Ανώτερα Διοικητικά στελέχη (Directors) (Διευθυντές & Επικεφαλής Μονάδων)

Η παρούσα πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών και κάθε είδους παροχή και αποζημίωση, που καταβάλλονται στα ανωτέρω υπό 2 πρόσωπα από την Εταιρία.

Λαμβάνεται μνεία για όλες τις μορφές αποδοχών, όπως:

- χρήματα,
- μετοχές,
- δικαιώματα προαίρεσης,
- έξοδα παράστασης καθώς και η
- χορήγηση οικειοθελών παροχών προς τα ανωτέρω υπό 2 πρόσωπα, όπως ενδεικτικώς εταιρικό αυτοκίνητο, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστήρια συμβόλαια.

Δεν περιλαμβάνονται παροχές, κατά το μέρος που δε συνιστούν αποδοχές και αφορούν κάλυψη λειτουργικών δαπανών, όπως έξοδα βενζίνης, στάθμευσης, διοδίων, ενοικίου/διαμονής, χρήση εταιρικής κάρτας, κινητό τηλέφωνο.

3. Δομή και Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

3.1. Γενικά

Οι σταθερές αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να είναι ανταγωνιστικές, έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση των ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρία, χωρίς όμως αυτό να λειτουργεί σε βάρος της βιωσιμότητας και της μακροπρόθεσμης οικονομικής αξίας της Εταιρίας, και να δημιουργεί μεγάλη ψαλίδα με τους όρους εργασίας των εργαζομένων της Εταιρίας.

Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση του επιπέδου αμοιβών στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρίας – σε ελληνικό ή/και ευρωπαϊκό επίπεδο – μέσω σχετικών ερευνών. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία του δικαιούχου, προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών. Στόχος είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στον μέσο όρο της αγοράς συγκρίσιμου δείγματος, όπως αυτό αποτυπώνεται στις έρευνες αμοιβών. Υψηλότερες αποδοχές δύνανται να προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρίας ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης.

Ειδικότερα, η Εταιρία κατά τη διαμόρφωση της πολιτικής αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, έλαβε υπόψιν της τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της. Συγκεκριμένα, λαμβανομένων υπόψιν: (α) του μέσου όρου των μηνιαίων αποδοχών του συνόλου των εργαζομένων της συναρτήσει του ωραρίου αυτών, (β) του ακαδημαϊκού τους υποβάθρου, (γ) της επαγγελματικής τους εμπειρίας και (δ) της βαρύτητας της θέσης τους και των ευθυνών που αυτή συνεπάγεται, η Εταιρία διαμόρφωσε ανάλογα την παρούσα πολιτική αποδοχών, ώστε να μη δημιουργείται μεγάλο και αλόγιστο χάσμα μεταξύ των αποδοχών και των εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων της επιχείρησής της και των Μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου. Στόχο, αποτελεί παράλληλα, το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στο μέσο όρο της αγοράς, λαμβανομένου υπόψιν ενός συγκρίσιμου δείγματος.

3.2. Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης και διαμορφώνονται με βάση το χρόνο που διαθέτουν για τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας και τη συμμετοχή τους στις Επιτροπές αυτού. Έτσι, ως προς τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο και το χρόνο που αυτά αφιερώνουν στις συνεδριάσεις του, καθώς και στην εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται, λαμβάνουν βασική ετήσια αμοιβή. Το πληρωτέο ποσό διαμορφώνεται βάσει του εκτιμώμενου συνολικού χρόνου και της συμμετοχής του κάθε μέλους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών αυτού.

Ομοίως, σε περίπτωση Μη Εκτελεστικού Προέδρου, ο τελευταίος λαμβάνει βασική ετήσια αμοιβή για την υλοποίηση των καθηκόντων του.

Επιπροσθέτως, τα Μη Εκτελεστικά Μέλη λαμβάνουν επιπλέον σταθερό ποσό για τυχόν πρόσθετες ευθύνες, όπως λ.χ. η προεδρία και η συμμετοχή σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο εξίσου εγκρίνεται με απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών καταβάλλονται σε μετρητά, ή με τραπεζική κατάθεση σε λογαριασμό αυτών και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Η Γενική Συνέλευση μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής για το χρονικό διάστημα έως την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση.

Σε περίπτωση που εγκριθείσα αμοιβή υπολείπεται του προκαταβληθέντος ποσού, το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να επιστρέψει το υπερβάλλον, η δε διοίκηση της Εταιρίας οφείλει να πράξει προς τούτο τα δέοντα.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δε συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς μεταβλητών αποδοχών, συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές (bonus), δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση της Εταιρίας.

3.2. Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Το σύνολο των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να περιλαμβάνει σταθερά και μεταβλητά μέρη, ώστε να εξασφαλίζεται η σύνδεση των αποδοχών με τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα, και συγκεκριμένα:

1. **Σταθερές αποδοχές**, που αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνουν τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (και τα Διευθυντικά Στελέχη, ως αναλύεται παρακάτω υπό 4), ανεξαρτήτως τυχόν κριτηρίων επιδόσεως.
2. **Μεταβλητές αποδοχές**, που επιβραβεύουν τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (και τα Διευθυντικά Στελέχη, ως αναλύεται παρακάτω υπό 4) για την απόδοση τους και καθορίζονται βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων, τα οποία ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρίας.

3.2.1. Σταθερές Αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να είναι ανταγωνιστικές, προκειμένου να επιτυγχάνεται η προσέλκυση και διατήρηση των ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρία, χωρίς όμως αυτό να λειτουργεί σε βάρος της βιωσιμότητας και της μακροπρόθεσμης οικονομικής αξίας της Εταιρίας, και να δημιουργεί μεγάλη ψαλίδα με τους όρους εργασίας των εργαζομένων της Εταιρίας, σύμφωνα με τα ως άνω υπό 3.1. εκτεθέντα.

Αναφορικά με τις μεταβλητές αποδοχές, η Εταιρία δύναται να επιβραβεύει την απόδοση των εργαζομένων βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων, ποσοτικών και ποιοτικών στόχων, τόσο

βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τις επιδόσεις του ατόμου, της μονάδας/διεύθυνσης στην οποία απασχολείται αλλά και της ίδιας της Εταιρίας, ως αναλύεται παρακάτω υπό 3.2.2..

Συνεπώς και σχετικά με τις σταθερές αποδοχές, τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο. Οι εν λόγω σταθερές αποδοχές τους διαμορφώνονται βάσει του χρόνου που διαθέτουν για τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας και τη συμμετοχή τους στις Επιτροπές αυτού και συνίστανται σε βασική ετήσια αμοιβή.

Οι σταθερές αυτές αμοιβές των Εκτελεστικών Μελών καταβάλλονται με επιταγές, ή με τραπεζική κατάθεση σε λογαριασμό αυτών και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Η Γενική Συνέλευση μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής για το χρονικό διάστημα έως την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση.

Σε περίπτωση που εγκριθείσα αμοιβή υπολείπεται του προκαταβληθέντος ποσού, το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να επιστρέψει το υπερβάλλον, η δε διοίκηση της Εταιρίας οφείλει να πράξει προς τούτο τα δέοντα.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που κατέχουν Διευθυντικές θέσεις στην Εταιρία δεν εξακολουθούν να λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο κατά τα ως άνω και το σύνολο των αποδοχών τους ταυτίζεται με τη συμφωνηθείσα αμοιβή στο πλαίσιο επιμέρους συμβάσεων μεταξύ της Εταιρίας και αυτών, ή και συνδεδεμένων με αυτούς προσώπων κατά την έννοια του άρθρου 32 του ν. 4308/2014, για υπηρεσίες προς την Εταιρία βάσει ειδικής σχέσης, οι οποίες καταβάλλονται σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου.

Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσης, η Εταιρία διατηρεί συμβάσεις με [2] Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα βασικά στοιχεία των συμβάσεων αυτών, σύμφωνα με την περ. ζ) της παρ. 1 του άρθρου 111 του ν. 4548/2018, είναι τα εξής:

Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	Διάρκεια Σύμβασης	Προθεσμία προειδοποίησης καταγγελίας	Συνταξιοδότηση	Όροι καταγγελίας της σύμβασης
Ιωάννης Παϊρης	Αορίστου χρόνου	Τρεις μήνες	Δεν υπάρχει σχετικός όρος στη σύμβαση	Άνευ αιτίας και αζημίως
Εμμανουήλ Παϊρης	Αορίστου χρόνου	Τρεις μήνες	Δεν υπάρχει σχετικός όρος στη σύμβαση	Άνευ αιτίας και αζημίως

Εφόσον οι παραπάνω συμβάσεις δε δημιουργούν ιδιαίτερες υποχρεώσεις σε βάρος της Εταιρίας πέραν από τις συνήθειες, καθώς βάσει του ύψους των αποδοχών, της οικονομικής κατάστασης και της εμπορικής δραστηριότητας της Εταιρίας, καθώς και του είδους των αναγκών που καλύπτονταν με αυτές, δεν εξέρχονται των ορίων των τρεχουσών συναλλαγών αυτής, δεν υπόκεινται στην έγκριση του εκάστοτε αρμοδίου εταιρικού οργάνου. Με βάση ειδική εσωτερική διαδικασία, θεσπισθείσα από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας, αξιολογείται περιοδικά από αυτό και κατά τις διατάξεις του νόμου το κατά πόσον (εξακολουθούν να) πληρούνται οι συγκεκριμένες προϋποθέσεις.

3.2.2. Μεταβλητές Αποδοχές

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που δυνητικά μπορεί να δώσει η Εταιρία στο Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εξαρτάται από την απόδοση αυτών σε μία σειρά ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά θα πρέπει να ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρίας, με στόχο την ευθυγράμμιση μεταξύ των συμφερόντων των εργαζομένων, της Εταιρίας και των μετόχων, και εξασφαλίζουν την αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή τον προσανατολισμό σε βραχυπρόθεσμο όφελος.

Τα σημαντικότερα εκ των κριτηρίων διαμόρφωσης των μεταβλητών αποδοχών δύναται να είναι, ενδεικτικώς, η κερδοφορία (κέρδη μετά φόρων) της Εταιρίας, η αποδοτικότητα των ιδίων κεφαλαίων της και το σύνολο εσόδων από τη δραστηριότητα της Εταιρίας.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν καταρχήν μεταβλητές αποδοχές, δεδομένου ότι τα οικονομικά δεδομένα της Εταιρίας, κατά τη χρονική στιγμή σύνταξης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, δεν το επιτρέπουν.

Εντούτοις, εφόσον η Εταιρία αποφασίσει ότι τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορούν να επιβραβευθούν, μέσω της καταβολής σε αυτά μεταβλητών αποδοχών, αναλόγως με τις ατομικές τους επιδόσεις, αλλά και τις επιδόσεις τόσο της Εταιρίας, όσο και των μονάδων/διευθύνσεων στις οποίες απασχολούνται, τότε, τουλάχιστον: (α) θα πρέπει να καθοριστεί από την Εταιρία ο τρόπος υπολογισμού και ο χρόνος καταβολής, (β) εφόσον αποφασιστεί διάθεση μετοχών, τότε θα πρέπει να καθοριστεί πρόγραμμα διάθεσης μετοχών με βάση το άρθρ. 113 του ν. 4548/2018 και (γ) εφόσον αποφασιστούν μεταβλητές αποδοχές θα μπορούσαν να προβλεφθούν προϋποθέσεις αναβολής της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών και τη χρονική διάρκεια αυτής, καθώς και τις προϋποθέσεις ανάκτησης των μεταβλητών αποδοχών (clawback).

4. Δομή και Πολιτική Αποδοχών Διευθυντικών Στελεχών

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που δύνανται να καταβάλλονται και συγκεκριμένα: σταθερές αποδοχές, μεταβλητές αποδοχές, επικουρικές πληρωμές ή παροχές και αποζημιώσεις που καταβάλλονται από την Εταιρία σε ενδεχόμενη αποχώρηση ή συνταξιοδότηση του Διευθυντικού Στελέχους.

Το σύνολο των αποδοχών δύναται να περιλαμβάνει σταθερά και μεταβλητά μέρη για να εξασφαλίσει τη σύνδεση των αποδοχών με τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα. Έτσι, οι αποδοχές διακρίνονται σε: σταθερές, οι οποίες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις των Διευθυντικών Στελεχών και σε μεταβλητές: πρόσθετες, δηλαδή, έκτακτες αποδοχές με τη μορφή ετήσιου bonus ή μακροπρόθεσμων κινήτρων (βλ./ και παραπάνω υπό 3.2. τον ορισμό αυτών).

Στόχος των μεταβλητών αποδοχών είναι να ανταμειφθεί η υπερπροσπάθεια, η υπεραπόδοση και οι επιδόσεις των Διευθυντικών Στελεχών, σε συνάρτηση με εκείνες της Εταιρίας ή/και οι αυξημένες υποχρεώσεις που προκύπτουν από ειδικούς συμβατικούς όρους, που ενδέχεται να υπάρχουν. Οι μεταβλητές αποδοχές αποσκοπούν τόσο στην παρακίνηση των Διευθυντικών Στελεχών όσο και στην αύξηση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας και συνδέονται με τους βραχυπρόθεσμους ατομικούς στόχους καθώς και τους μακροπρόθεσμους στρατηγικούς στόχους της Εταιρίας.

4.1. Σταθερές αποδοχές

Τα Διευθυντικά Στελέχη λαμβάνουν κατά κύριο λόγο σταθερές αποδοχές, ώστε να καθίσταται εφικτή η εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης πολιτικής για τις μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας μη καταβολής τους.

Με σκοπό την προσέλκυση και διατήρηση των Διευθυντικών Στελεχών που διαθέτουν τα χαρακτηριστικά (δεξιότητες, εμπειρία, συμπεριφορές) που χρειάζεται η Εταιρία, θα πρέπει οι σταθερές αποδοχές που τους χορηγούνται να είναι ανταγωνιστικές. Η ανταγωνιστικότητα εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση, μέσω ερευνών, των αμοιβών που ισχύουν τόσο στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρίας όσο και στο σύνολο της ελληνικής αγοράς εργασίας, σε κάθε δε περίπτωση αυτές δε θα πρέπει να δημιουργούν αλόγιστο και αδικαιολόγητο χάσμα μεταξύ των μισθολογικών και λοιπών εργασιακών συνθηκών που αφορούν στους λοιπούς εργαζομένους της Εταιρίας.

Οι συνυπολογιζόμενες συνιστώσες κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών των Διευθυντικών Στελεχών είναι κατά κύριο λόγο:

- το ακαδημαϊκό υπόβαθρο,
- η προηγούμενη εμπειρία,
- το εύρος ευθύνης της θέσης εργασίας,
- η δυναμική και οι προοπτικές εξέλιξης (potential),
- η βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας και η αμοιβή που ισχύει για τα Διευθυντικά Στελέχη που κάνουν την ίδια δουλειά στο ίδιο ή συναφές αντικείμενο
- οι αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης,
- η ισορροπία των μισθών εντός της Εταιρίας σε σχέση με τους εργαζομένους αυτής,

- η ανάγκη για προσέλκυση και παραμονή των προσώπων με δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες στην Εταιρία,
- το κλίμα που επικρατεί στην ελληνική αγορά και οικονομία,
- δεδομένα που προκύπτουν από την εργατική νομοθεσία (Σ.Σ.Ε. κ.α.), καθώς και
- ειδικοί όροι ατομικής σύμβασης εργασίας.

Ως προς τις σταθερές αποδοχές, η Πολιτική Αποδοχών στοχεύει στη διασφάλιση, αφενός του ότι το επίπεδο και η διάρθρωση των αποδοχών εξυπηρετούν βασικές αρχές της και αφετέρου του ότι παράλληλα προωθούν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της Εταιρίας και αποτελούν συνάρτηση τόσο της απόδοσης (performance) και των δυνατοτήτων (potential) των Διευθυντικών Στελεχών, όσο και των αμοιβών αντίστοιχων θέσεων, ρόλων και ειδικοτήτων της εγχώριας αγοράς του τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρίας και άλλων ομοειδών εταιριών, όπως αυτές αποτυπώνονται σε σχετικές έρευνες αμοιβών, ούτως ώστε να προσελκύονται αξιόλογα στελέχη, να παραμένουν και να εξελίσσονται στην Εταιρία, διασφαλίζοντας τη διαδοχή και καλύπτοντας καίριες και σημαντικές θέσεις στην Εταιρία.

Υψηλότερες αποδοχές δύναται να διαμορφώνονται για τα Διευθυντικά Στελέχη με ρόλους εξειδικευμένους, που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρίας, ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και εξαιρετικής αξιολογούμενης απόδοσης.

Κατά τη διαμόρφωση της παρούσας πολιτικής αποδοχών, αναφορικά με τα Διευθυντικά Στελέχη, ελήφθησαν εξίσου υπόψιν οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρίας. Συγκεκριμένα, συνυπολογίστηκε κυρίως, (α) ο μέσος όρος των μηνιαίων αποδοχών του συνόλου των εργαζομένων της Εταιρίας, συναρτήσει του ωραρίου αυτών, (β) το ακαδημαϊκό τους υπόβαθρο, (γ) η επαγγελματική τους εμπειρία και (δ) η βαρύτητα της θέσης τους και των ευθυνών που αυτή συνεπάγεται. Διαμορφώθηκε, συνεπώς, από την Εταιρία αναλόγως η παρούσα πολιτική αποδοχών, ώστε να μη δημιουργείται μεγάλη ψαλίδα μεταξύ των αποδοχών και των εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων της επιχείρησής της και των Διευθυντικών της Στελεχών. Παράλληλα, ένας ακόμη στόχος και εδώ είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στο μέσο όρο της αγοράς, λαμβανομένου υπόψιν ενός συγκρίσιμου κάθε φορά δείγματος.

4.2. Μεταβλητές αποδοχές

Τα Διευθυντικά Στελέχη δεν αμείβονται με μεταβλητές αποδοχές. Εντούτοις, με την προϋπόθεση ότι επιτυγχάνονται συγκεκριμένοι εταιρικοί στόχοι κερδοφορίας, το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν εισηγήσεως της Επιτροπής Αποδοχών, μπορεί να προτείνει την καταβολή μεταβλητών αποδοχών στα Διευθυντικά Στελέχη ως παρακίνηση για υψηλότερες επιδόσεις, βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων. Εφόσον αποφασιστεί να χορηγούνται μεταβλητές αποδοχές τότε αυτές δύναται να συνδέονται τόσο με τις ατομικές επιδόσεις, όσο και με την πορεία της Εταιρίας και του Ομίλου.

Ενδεικτικά κριτήρια, βάσει των οποίων δύναται να υπολογίζεται το ύψος μεταβλητών αποδοχών, έχουν ως ακολούθως:

- Προσωπικοί στόχοι οι οποίοι ενδεχομένως ποικίλουν αναλόγως της αξιολογούμενης θέσεως και των προσδοκιών της διοίκησης, οι οποίοι συμφωνούνται πριν την έναρξη

της περιόδου αξιολογήσεως. Εν προκειμένω αξιολογούνται η αποτελεσματικότητα και η προσήλωση του αξιολογούμενου στους συμφωνημένους στόχους.

- Λειτουργικά κέρδη χρήσεως.
- Επιχειρηματική πρωτοβουλία.
- Προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως λ.χ. ηγετικές ικανότητες, έμπνευση ομάδας κ.ο.κ.

Η Εταιρία δικαιούται ανά πάσα στιγμή να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών. Οι αναφερόμενοι στόχοι μπορεί να καθορίζονται και να αναθεωρούνται κάθε χρόνο σε συνάρτηση με τον προσδοκώμενο κύκλο εργασιών και κέρδη μετά φόρων της Εταιρίας, καθώς και το επιχειρηματικό της πλάνο.

5. Αναλογία Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών και περιπτώσεις αναβολής και ανάκτησης αυτών

5.1. Αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών

Σε περίπτωση που αποφασιστεί η καταβολή στα υποκείμενα στην παρούσα πρόσωπα μεταβλητών αποδοχών κατά τα ως άνω, η αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών είναι ευθυγραμμισμένη με τη διαχείριση κινδύνου. Η Εταιρία θα πρέπει να φροντίζει να διαχειρίζεται και να ελέγχει τον κίνδυνο που προκύπτει από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπεύθυνα και αποτελεσματικά, ώστε κάθε ενδεχόμενος κίνδυνος να εντοπίζεται και να αντιμετωπίζεται άμεσα και ουσιαστικά.

Έτσι, ως προς την αναλογία που θα πρέπει να υφίσταται μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, σε περίπτωση που χορηγηθούν οι τελευταίες, θα πρέπει να τίθενται από την Εταιρία συγκεκριμένα όρια περί του ανώτατου ετήσιου ύψους αυτών, τα οποία να συνάδουν με τη στρατηγική διαχείρισης κινδύνου, ενώ παράλληλα θα πρέπει να εφαρμόζονται σωρευτικά και οι παρακάτω αρχές :

- Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 100% των σταθερών αποδοχών του ίδιου έτους.
- Η Γενική Συνέλευση της Εταιρίας μπορεί να εγκρίνει υψηλότερη αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό ύψος των μεταβλητών αποδοχών δεν υπερβαίνει το 200% των σταθερών για κάθε τυχόν αμειβόμενο με μεταβλητές αποδοχές υποκείμενο στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών πρόσωπο. Η Γενική Συνέλευση εγκρίνει την υψηλότερη αναλογία βάσει λεπτομερούς εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν σχετικής αντίστοιχης εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, στην οποία αναφέρονται οι λόγοι και η έκταση εφαρμογής της επιδιωκόμενης έγκρισης, περιλαμβανομένων του αριθμού των απασχολούμενων το οποίο αφορά, των καθηκόντων τους και του αναμενόμενου αντίκτυπου ως προς την κερδοφορία της Εταιρίας.

5.2. Περιπτώσεις αναβολής και μη καταβολής/ επιστροφής μεταβλητών αποδοχών

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει την εφαρμογή ρυθμίσεων *malus* ή επιστροφής αποδοχών (*clawback*) έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών ανεξάρτητα από τη μέθοδο καταβολής, συμπεριλαμβανομένων τυχόν ρυθμίσεων αναβολής.

Τα κριτήρια περιλαμβάνουν ενδεικτικά, την απόδειξη παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου, το οποίο επέφερε σημαντική οικονομική απώλεια ή ζημία, σοβαρή επιδείνωση επιδόσεων της Εταιρίας και σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις ή ζημία στη φήμη αυτής, καθώς και κανονιστικές κυρώσεις λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς του υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου.

Σε περίπτωση που η οικονομική κατάσταση της Εταιρίας επιδεινώνεται σημαντικά, ιδιαίτερα δε στις περιπτώσεις κατά τις οποίες καθίσταται αβέβαιη η ομαλή συνέχιση των

δραστηριοτήτων της, αναβάλλεται, πλήρως ή μερικώς, η καταβολή των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών.

Ομοίως, εάν το ποσοστό επίτευξης στόχων ανά μονάδα/διεύθυνση ένα έτος είναι αρνητικό τότε, για το συγκεκριμένο έτος, υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης της απόδοσης των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών.

Αν το επίπεδο ατομικής απόδοσης του υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου χαρακτηριστεί ως ανεπαρκές τότε μετά από εισήγηση της Διεύθυνσης Προσωπικού σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών και απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης της καταβολής των τυχόν αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών του έτους.

Επίσης, αν προκύψει εκ των υστέρων, ότι οι λόγοι που οδήγησαν στην καταβολή ή κατοχύρωση των συγκεκριμένων μεταβλητών αποδοχών στο υποκείμενο στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών πρόσωπο ήταν εσφαλμένοι, τότε μπορεί να ακυρωθεί η καταβολή του συνόλου των αναβαλλόμενων αποδοχών που είχαν αρχικά υπολογιστεί.

Οι ρυθμίσεις malus δύναται να εφαρμοστούν κατά τη στιγμή κατοχύρωσης των αναβαλλόμενων αποδοχών, ενώ για την επιστροφή αποδοχών (Clawback) η Εταιρία δύναται να εφαρμόσει τις ρυθμίσεις μετά την καταβολή ή την κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών. Η διαδικασία αυτή επιφέρει σαν αποτέλεσμα τη μείωση των μεταβλητών αποδοχών.

Επιστροφή μεταβλητών αποδοχών (Clawback)

Στις περιπτώσεις που διαπιστωθεί ότι από δόλο ή άλλη εξίσου σοβαρή αιτία, παραπλανήθηκε η Εταιρία από υποκείμενο στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών πρόσωπο και του χορήγησε μεταβλητές αποδοχές, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να λάβει όλα τα νόμιμα μέσα για την ακύρωση ή επιστροφή οποιασδήποτε βραχυπρόθεσμης ή μακροπρόθεσμης μεταβλητής αμοιβής, που καταβλήθηκε. Τόσο με την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών σε διάστημα μεγαλύτερο του έτους, όσο και με την δυνατότητα επιστροφής των καταβληθέντων, αποσκοπείται η σύνδεση των μεταβλητών αποδοχών με τις επιδόσεις σε βάθος χρόνου και όχι μόνο σε ετήσια βάση.

6. Διαμόρφωση και Εποπτεία Πολιτικής Αποδοχών και Αποφυγή Συγκρούσεων Συμφερόντων σχετιζόμενων με αυτήν

6.1. Γενικά: Διαμόρφωση και Εποπτεία Πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών εισηγείται και παρουσιάζει στο Διοικητικό Συμβούλιο το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών και των αναθεωρήσεών αυτής, προκειμένου να υποβληθεί προς έγκριση ενώπιον της Γενικής Συνέλευσης. Η Επιτροπή Αποδοχών

, κατά τη διαμόρφωση των κατευθυντηρίων γραμμών για το σχεδιασμό της πολιτικής αποδοχών και την περιοδική παρακολούθηση της εφαρμογής της, λαμβάνει υπόψη την εκάστοτε στρατηγική και τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρίας, τις συνθήκες στην

οικονομία και την κεφαλαιαγορά, και τις ανάγκες που κατά περίπτωση αναδεικνύει η εκτελεστική διοίκηση και η Διεύθυνση Προσωπικού της Εταιρίας.

Η Διεύθυνση Προσωπικού συνδράμει στη σύνταξη της Πολιτικής Αποδοχών, συντονίζοντας την συμβολή των λοιπών Διευθύνσεων και Μονάδων της Εταιρίας, που σχετίζονται με τον κλάδο των αποδοχών (τμήμα διαχείρισης κινδύνου, εσωτερικού ελέγχου και οικονομικού), προκειμένου να εξασφαλίζεται η ευθυγράμμιση και η συνέπεια της πολιτικής με τη συνολική λειτουργία της Εταιρίας. Επίσης, η Διεύθυνση Προσωπικού ενημερώνει ετησίως την Επιτροπή Αποδοχών για την κατανομή των ποσών που διατέθηκαν στην προηγούμενη χρήση ως έκτακτες αμοιβές και τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για την καταβολή αυτών.

Η Επιτροπή Αποδοχών σε ετήσια βάση επανεξετάζει την Πολιτική Αποδοχών, ως προς τη συμμόρφωσή της με τις πολιτικές και διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή Αποδοχών αφενός μεριμνά, ώστε κατά την αξιολόγηση της Πολιτικής Αποδοχών σε σχέση με την ευθυγράμμισή της με τους κινδύνους που διατρέχει η Εταιρία, να λαμβάνονται υπόψη όλα τα είδη των κινδύνων, η ρευστότητα και η κεφαλαιακή επάρκεια της Εταιρίας και αφετέρου εισηγείται διορθωτικές ενέργειες, σε περίπτωση που διαπιστώνει αδυναμία υλοποίησης της Πολιτικής Αποδοχών ή αποκλίσεις ως προς την εφαρμογή της. Η Επιτροπή Αποδοχών εισηγείται επίσης το ύψος των συνολικών αμοιβών για τις μεταβλητές αποδοχές των διευθυντικών στελεχών στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο και αποφασίζει την κατανομή τους μεταξύ βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων αμοιβών.

Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπόκειται τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, σε ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο από την Επιτροπή Ελέγχου, η οποία απολαμβάνει ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των σχετικών καθηκόντων της.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει ισχύ για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και υποβάλλεται προς εκ νέου έγκριση ενώπιον αυτής κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Κάθε άλλη αμοιβή ή παροχή προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βαρύνει την Εταιρία μόνο εάν εγκριθεί με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Σε εξαιρετικές περιστάσεις, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας στο σύνολό τους ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της τελευταίας. Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά είτε στις σταθερές είτε στις μεταβλητές αποδοχές των Διευθυντικών Στελεχών. Σε περίπτωση παρέκκλισης οι αποδοχές των Διευθυντικών Στελεχών βαρύνουν την Εταιρία μόνο έπειτα από ειδική έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρίας.

6.1.1. Ειδικότερα: Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών

Μεταξύ των κυρίων καθηκόντων της Επιτροπής Αμοιβών συμπεριλαμβάνονται ο έλεγχος, η επανεξέταση και η επικαιροποίηση ανά τακτά χρονικά διαστήματα των διαδικασιών και των προϋποθέσεων χορήγησης των αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Διευθυντικών Στελεχών, τόσο σε εταιρικό όσο και σε επίπεδο ομίλου, ώστε οι αποδοχές

καθαυτές, αλλά και τα κριτήρια διαμόρφωσης αυτών, να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρίας και του ομίλου της, όσο και με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και τις συνθήκες του τομέα δραστηριοποίησής της.

Αναφορικά με τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Διευθυντικά Στελέχη, η Επιτροπή Αποδοχών έχει τις κάτωθι βασικές αρμοδιότητες:

- Η υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την αμοιβή κάθε Εκτελεστικού Μέλους και κάθε Διευθυντικού Στελέχους, στην περίπτωση που συμπεριλαμβάνονται στην αμοιβή αυτών μεταβλητές αποδοχές, εφόσον χορηγούνται τέτοιες.
- Η εξέταση και η υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο, όσον αφορά στο συνολικό μέγεθος των ετησίων μεταβλητών αποδοχών, εφόσον χορηγούνται τέτοιες.
- Η εξέταση και υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο και μέσω αυτού στην Γενική Συνέλευση (όταν τούτο απαιτείται) αναφορικά με τα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή χορήγησης μετοχών, εφόσον διατίθενται.
- Η υποβολή προτεινόμενων στόχων απόδοσης σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Διευθυντικών Στελεχών, ή στόχων συνδεδεμένων με προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης ή μετοχών, εφόσον δίδονται,.
- Η τακτική επανεξέταση των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Διευθυντικών Στελεχών, καθώς και άλλων όρων των συμβάσεων τους με την Εταιρία.
- Η υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο για οποιαδήποτε επιχειρησιακή πολιτική συνδεδεμένη με τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Διευθυντικών Στελεχών.
- Η εξέταση της ετησίας έκθεσης αποδοχών.

Η Επιτροπή Αποδοχών θα πρέπει να συνέρχεται τακτικά και τουλάχιστον τέσσερις φορές ανά έτος, ώστε να εκτελεί αποτελεσματικά τα καθήκοντά της.

Η Επιτροπή Αποδοχών μπορεί να ζητά τις υπηρεσίες εξωτερικού συμβούλου και ως εκ τούτου θα πρέπει να της από την Εταιρία παρέχονται επαρκή κονδύλια για τον σκοπό αυτόν.

6.2. Μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων προσώπων που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών

Ως προς τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων και τις ενέργειες διαχείρισης συγκρούσεων ή πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων, θα πρέπει από μέρους της Επιτροπής Αμοιβών, αφενός να εντοπίζεται, να χαρακτηρίζεται και να αξιολογείται το εκάστοτε τυχόν ανακύπτον περιστατικό σύγκρουσης συμφερόντων και αναλόγως της σημαντικότητάς του (materiality) και αφετέρου, να υποδεικνύεται ενδεικτικώς και κατά περίπτωση: η απαγόρευση στα εμπλεκόμενα πρόσωπα συμμετοχής σε συζητήσεις και διαδικασίες λήψης αποφάσεων σχετικά με το θέμα του περιστατικού, η εξαίρεσή τους από επιτροπές ή ομάδες εργασίας που ασχολούνται με το θέμα, ο περιορισμός πρόσβασής τους σε εμπιστευτικές πληροφορίες σχετικές με το περιστατικό, όπως και η ανάθεση των αρμοδιοτήτων τους σε άλλα πρόσωπα.

7. Ισχύς Πολιτικής Αποδοχών και Δημοσιότητα αυτής

7.1. Ισχύς

Η Πολιτική Αποδοχών τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και θεωρείται πως ισχύει από την έναρξη της τρέχουσας εταιρικής χρήσης, ήτοι από 01.01.2019 έως και την 31.12.2022, εκτός εάν στο χρονικό αυτό διάστημα αποφασιστεί την τροποποίησή της. Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς εκ νέου έγκριση ενώπιον της Γενικής Συνέλευσης κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με βάση τις οποίες αυτή καταρτίστηκε, και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

7.2. Δημοσιότητα

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης επί αυτής, υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας, χωρίς χρέωση, για όσο διάστημα παραμένει σε ισχύ.