



**ΕΚΘΕΣΗ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ "Ε. ΠΑΪΡΗΣ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ
ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ" ΜΕ ΑΡΙΘ. Γ.Ε.ΜΗ. 121724607000 [Η «ΕΤΑΙΡΕΙΑ»]
ΕΠΙ ΤΟΥ 8^{ΟΥ} ΘΕΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ ΔΙΑΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΤΑΚΤΙΚΗΣ
ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ ΤΗΣ 02^{ΗΣ}.07.2021 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ, ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟ 111 ΠΑΡ. 2 Ν. 4548/2018**

Το Διοικητικό Συμβούλιο προτείνει την έγκριση της τροποποίησης της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας από τη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 παρ. 2 του Ν. 4548/2018.

Ειδικότερα, προτείνεται:

Α. Η εισαγωγή πρόβλεψης σχετικά με τον καθορισμό των κριτηρίων βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της *σημαντικής αμοιβής*, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 9 παρ. 2 (α) Ν. 4706/2020, για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Ειδικότερα προτείνεται η προσθήκη κεφαλαίου 3.4. το οποίο θα έχει ως εξής:

3.4. Ειδικότερα: η έννοια της Σημαντικής Αμοιβής ως προς τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη

Τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν δύναται να λαμβάνουν οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή, ή να συμμετέχουν σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανόμενων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρεία, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 2(α) του ν. 4706/2020.

Τα κριτήρια βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής καθορίζονται, κατ' άρθρο 9 παρ. 2(α) του ν. 4706/2020 στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών ως εξής:

Α. Ποιοτικά Κριτήρια

Η έννοια της *σημαντικής αμοιβής ή παροχής* καθορίζεται αφενός δυνάμει ποιοτικών κριτηρίων, τα οποία συνδέονται με την αρχή της αναλογικότητας, βάσει του μεγέθους της Εταιρείας και των δραστηριοτήτων της και τη μη οριζόντιας 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 αμοιβή 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 δύναται 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.

B. Ποσοτικά Κριτήρια

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 ισούται ή ξεπερνάει, το έτος και ανά άτομο, το 0.2 % του συνόλου των λειτουργικών εξόδων της Εταιρείας ή/και το 2% των καθαρών κερδών αυτής για την εταιρική χρήση στην οποία αφορά η αμοιβή ή η παροχή αυτή, ενώ σε κάθε περίπτωση σημαντική θεωρείται μία αμοιβή ή παροχή, η οποία είναι μεγαλύτερη των [15.000] ευρώ, το έτος και ομοίως ανά άτομο.

Σε κάθε περίπτωση δεν θα πρέπει η αμοιβή αυτή να δημιουργεί επιχειρηματική ή οικονομική σχέση εξάρτησης του Μέλους με την Εταιρεία, υπό την έννοια του άρθρου 9 παρ. 1 Ν. 4706/2020, η οποία να μπορεί να επηρεάσει τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του.



Β. Η προσαρμογή του ρόλου της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, προκειμένου αυτός να τελεί σε συμφωνία με το Ν. 4706/2020. Οι αλλαγές εντοπίζονται σε διάφορα σημεία του κειμένου της Πολιτικής Αποδοχών, όπου γίνεται αναφορά στο ρόλο της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και αφορούν στην προσαρμογή αυτού στο νέο πλαίσιο.

Γ. Η ειδικότερη πρόβλεψη ορισμένων συστημάτων αμοιβών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εκτελεστικών και μη, σχετικά με τις σταθερές και τις μεταβλητές αποδοχές αυτών για την έτι καλύτερη προσαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών στις νομοθετικές ρυθμίσεις και στις συνθήκες της αγοράς.

Ειδικότερα,

- προστίθενται ορισμένα χωρία για την αναλυτικότερη επεξήγηση του είδους των σταθερών και μεταβλητών αποδοχών που δύνανται να χορηγούνται οι σταθερές και μεταβλητές αποδοχές στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,
- επαναλαμβάνεται η νομοθετική δυνατότητα θέσπισης προγραμμάτων διάθεσης και δωρεάν διάθεσης μετοχών, σύμφωνα με τα άρθρα 113 και 114 Ν. 4548/2018,
- διευρύνεται η αναφορά των συμβάσεων με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου να καλυφθούν και εκείνες που δύνανται να συναφθούν με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και λόγω της οργανικής τους σχέσης,
- επαναλαμβάνεται η νομοθετική δυνατότητα αμοιβής των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με συμμετοχή στα κέρδη, χορήγησης ετήσιου bonus,
- διευκρινίζονται έτι περισσότερο οι άλλες παροχές που μπορούν να χορηγούνται σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Όλες οι ως άνω μεταβολές και αναθεωρήσεις γίνονται για την καλύτερη προσαρμογή των συστημάτων αποδοχών και λοιπών παροχών που χορηγεί η Εταιρεία, τόσο με τις ισχύουσες κανονιστικές και νομοθετικές ρυθμίσεις, όσο και τις πρακτικές που ισχύουν στην αγορά που δραστηριοποιείται η Εταιρεία, προκειμένου να υπάρχει σύμπλευση με αυτά.

Το σχέδιο της αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών παρατίθεται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας www.pairis.gr

Ασπρόπυργος, 11.06.2021

Το Διοικητικό Συμβούλιο