

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- 1.1 Γενικά
- 1.2 Πεδίο εφαρμογής
- 1.3 Αποδοχές / Παροχές που περιλαμβάνονται
 - 1.3.1. Δομή Αποδοχών
 - 1.3.2. Σταθερές αποδοχές
 - 1.3.3. Μεταβλητές αποδοχές
 - 1.3.4. Σύστημα υπολογισμού μεταβλητών αποδοχών
- 1.4 Αποδοχές εκτελεστικών μελών
- 1.5 Αποδοχές μη εκτελεστικών μελών
- 1.6 Δημοσιότητα - διαδικασία έγκρισης / αναθεώρησης πολιτικής αποδοχών

1.1. Γενικά

Θεσπίζεται από την εταιρία με την επωνυμία «ΠΕΙΠΕΡΠΑΚ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΕΚΤΥΠΩΣΕΩΣ ΚΥΤΙΟΠΟΙΙΑΣ ΚΑΙ ΕΙΔΩΝ ΧΑΡΤΙΝΗΣ ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑΣ» (εφεξής: Εταιρία) πολιτική αποδοχών, με σκοπό να ενισχύει την διαφάνεια, τις αξίες, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα, τους στόχους και την βιωσιμότητα της Εταιρίας. Η παρούσα πολιτική εξυπηρετεί την χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων. Έχει σχεδιαστεί κατά τέτοιο τρόπο, ώστε λαμβάνει υπόψη τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρίας και ευθυγραμμίζει τις αποδοχές των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της με τα συμφέροντα των μετόχων της.

Η πολιτική αποδοχών έχει διαμορφωθεί με βάση την ισχύουσα νομοθεσία και ιδίως τις διατάξεις του ν. 4548/2018, τις διατάξεις της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Ιουλίου 2007, σχετικά με την άσκηση ορισμένων δικαιωμάτων από μετόχους εισηγμένων εταιριών και της Οδηγίας 2017/828/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Μαΐου 2017, για την τροποποίηση της οδηγίας 2007/36/ΕΚ όσον αφορά την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων.

Επιδιώκοντας την μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρίας, η παρούσα πολιτική αποδοχών είναι σύμφωνη και συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρίας και του Ομίλου Papergack. Η Εταιρία ελέγχει, επανεξετάζει και επικαιροποιεί ανά τακτά χρονικά διαστήματα τις διαδικασίες, τις προϋποθέσεις χορήγησης των αποδοχών, τόσο σε επιχειρησιακό όσο και σε ομιλικό επίπεδο, ώστε να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους όσο και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο. Σε κάθε περίπτωση, οι διαδικασίες για τον προσδιορισμό των αποδοχών είναι σαφείς, διαφανείς και περιλαμβάνουν μέτρα για την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

1.2 Πεδίο εφαρμογής

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

- (α) Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου,
- (β) Γενικός Διευθυντής,
- (γ) Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής (εφόσον υφίσταται),
- (δ) Οικονομικός Διευθυντής
- (ε) Διευθυντής Πωλήσεων
- (στ) Λοιπά ανώτατα διοικητικά στελέχη

1.3. Αποδοχές / Παροχές που περιλαμβάνονται

Η παρούσα πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών και κάθε είδους προαιρετική παροχή ή/και αποζημίωση, που καταβάλλονται στα ανωτέρω υπό 1.2 πρόσωπα από την Εταιρία.

Ιδίως περιλαμβάνονται όλες οι μορφές αποδοχών, όπως χρήματα, μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης, έξοδα παράστασης καθώς και η χορήγηση οικειοθελών παροχών προς τα ανωτέρω υπό 1.2 πρόσωπα, όπως ενδεικτικώς εταιρικό αυτοκίνητο, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστική κάλυψη.

Αμοιβή χορηγούμενη από τα κέρδη της χρήσεως λαμβάνεται από το υπόλοιπο των καθαρών κερδών που απομένει μετά την αφαίρεση των νόμιμων κρατήσεων για τακτικό αποθεματικό και τη διανομή του ελάχιστου μερίσματος υπέρ των μετόχων.

1.3.1. Δομή Αποδοχών

Οι αποδοχές περιλαμβάνουν τόσο σταθερό όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμιση τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα:

(α) Σταθερές Αποδοχές: χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση, καταβάλλονται σε 14 μηνιαίους μισθούς ανεξάρτητα από κριτήρια επιδόσεων και αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα, που λαμβάνουν τα υπό 1.2 πρόσωπα.

(β) Μεταβλητές Αποδοχές: έχουν ως στόχο την επιβράβευση της ατομικής απόδοσης των ανωτέρω υπό 1.2 προσώπων και καθορίζονται βάσει των κατωτέρω κριτηρίων υπό 1.3.3.

1.3.2. Σταθερές αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές αντιστοιχούν στο μέγεθος της ευθύνης, της εμπειρίας και της τεχνογνωσίας των υπό 1.2 προσώπων. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, αλλά και οι δεξιότητες του δικαιούχου, προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών.

Οι σταθερές αποδοχές 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. Η

διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση των επιπέδων αμοιβών στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρίας - σε ελληνικό ή/και ευρωπαϊκό επίπεδο - μέσω σχετικών ερευνών.

Στόχος είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στο 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.

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται μετά από τις σχετικές νόμιμες κρατήσεις σε τραπεζικό λογαριασμό των υπό 1.2. προσώπων.

1.3.3. Μεταβλητές αποδοχές

Η Εταιρία επιβραβεύει την απόδοση βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τις ατομικές επιδόσεις, καθώς και με την πορεία της Εταιρίας και του Ομίλου.

Τα κριτήρια βάσει των οποίων υπολογίζεται το ύψος των μεταβλητών αποδοχών είναι τουλάχιστον τα εξής:

(α) κερδοφορία Εταιρίας,

(β) επιχειρηματική πρωτοβουλία ατόμου,

(γ) αποτελεσματικότητα και προσανατολισμός ατόμου στους στόχους της Εταιρίας.

Η Εταιρία δικαιούται ανά πάσα στιγμή να καθορίζει περαιτέρω ή άλλα κριτήρια για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών.

1.3.4. Σύστημα υπολογισμού μεταβλητών αποδοχών

Ανάλογα με την οικονομική πορεία της Εταιρίας (κέρδη μετά φόρων, ελάχιστη κεφαλαιακή επάρκεια) τα υπό 1.2. πρόσωπα μπορούν να επιβραβευτούν, μέσω της καταβολής σ' αυτά μεταβλητών αποδοχών, ανάλογα με τις ατομικές τους επιδόσεις, αλλά και τις επιδόσεις τόσο της Εταιρίας όσο και των μονάδων/διευθύνσεων, στις οποίες απασχολούνται.

Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να συνδέεται είτε με συγκεκριμένη περίοδο είτε με συγκεκριμένο ουσιώδες γεγονός, για την επίτευξη του οποίου είναι ιδιαίτερος σημαντική η θετική συμβολή των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εφόσον αυτό το γεγονός επηρεάζει ουσιωδώς και επωφελώς την πορεία και έλεγχο της εταιρίας είτε ως προς την κεφαλαιακή της διάρθρωση είτε ως προς την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων της. Στην περίπτωση, που η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός, ως περιγράφεται παραπάνω, το ύψος αυτών θα καθορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και σε καμία περίπτωση δεν δύναται να ξεπερνά το τριπλάσιο των ετήσιων σταθερών αποδοχών.

1.4. Αποδοχές εκτελεστικών μελών

Οι αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνουν τον ετήσιο τακτικό μισθό, προαιρετικές παροχές σε είδος, καθώς επίσης και μεταβλητές αποδοχές.

Η εταιρία δεν έχει συνάψει με τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμβάσεις, που να δημιουργούν ιδιαίτερες υποχρεώσεις, πέραν από τις συνήθεις και αυτές που είναι υποχρεωτικές εκ του νόμου.

1.5 Αποδοχές μη εκτελεστικών μελών

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα αμείβονται με σταθερές αποδοχές ετησίως, που έχουν προσδιοριστεί με βάση τον χρόνο ενασχόλησης, με κατ' ελάχιστο όριο 12 παραστάσεις σε διοικητικά συμβούλια κατ' έτος.

1.6. Δημοσιότητα - διαδικασία έγκρισης / αναθεώρησης πολιτικής αποδοχών

Η παρούσα πολιτική αποδοχών εγκρίθηκε από την Γενική Συνέλευση της 21^{ης} Οκτωβρίου 2019 και η διάρκεια ισχύος της είναι τέσσερα (4) έτη από την ως άνω έγκριση.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα www.paperpack.gr της Εταιρίας καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.

Κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών, ώστε να επηρεάζεται η διαδικασία χορήγησης αμοιβών που προβλέπει η παρούσα πολιτική, η παρούσα θα αναθεωρείται και θα υποβάλλεται προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση της Εταιρίας.

Οιαδήποτε παρέκκλιση από την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών δεν επιτρέπεται, παρά μόνο προσωρινά και σε εξαιρετικές περιστάσεις και εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.