

ΒΙΣ Βιομηχανία Συσκευασιών ΑΕ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

**Σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018
(Άρθρο 9α της Οδηγίας 2007/36/Ε.Κ., Οδηγία 2017/828/ΕΕ)**

1. Γενικά

Θεσπίζεται από την ΒΙΣ Βιομηχανία Συσκευασιών ΑΕ (εφεξής «Εταιρία») πολιτική αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 110 του Νόμου 4548/2018 «περί Ανωνύμων Εταιριών» και του άρθρου 9α της Οδηγίας 2007/36/Ε.Κ., Οδηγία 2017/828/ΕΕ.

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να περιγράψει με πλήρη διαφάνεια τη διαμόρφωση της πολιτικής αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών της Εταιρίας, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και γενικά οι παροχές είναι ανάλογες με τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους, συνδέονται με την αξιολόγηση της απόδοσής τους και αποφεύγεται η έκθεση της Εταιρίας σε υπερβολικούς κινδύνους.

Επιδιώκοντας τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρίας, η πολιτική αποδοχών είναι σύμφωνη με την επιχειρησιακή στρατηγική της και υποστηρίζει την κουλτούρα δημιουργίας απόδοσης η οποία ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρίας με τους στόχους των ενδιαφερόμενων μερών -εργαζομένων, διοίκησης, μετόχων – και δίνει κίνητρο στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα στελέχη της εταιρίας να δρουν προς όφελος του εταιρικού συμφέροντος.

Το Διοικητικό Συμβούλιο στο σύνολό του λειτουργεί με βάση τον ισχύοντα Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας και τις λοιπές διαδικασίες της Εταιρίας. Η παρούσα πολιτική αμοιβών περιλαμβάνει, τα ισχύοντα για τον καθορισμό των αμοιβών και λοιπών παροχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων στελεχών της εταιρίας, προκειμένου η Γενική Συνέλευση των μετόχων να αποφασίζει αιτιολογημένα επί αυτών.

2. Γενικές αρχές της πολιτικής αμοιβών

Η εταιρία συμμορφώνεται πλήρως με τις ακόλουθες αρχές κατά τρόπο και σε βαθμό ενδεδειγμένο προς το μέγεθός της, την εσωτερική οργάνωση, τη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της:

α) Η πολιτική αποδοχών συνάδει και προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη κινδύνων που δεν συνάδουν με το προφίλ της εταιρίας.

β) Η πολιτική αποδοχών είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της εταιρίας και περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων.

γ) Το διοικητικό συμβούλιο της εταιρίας, κατά την άσκηση της εποπτικής του αρμοδιότητας, προτείνει τις γενικές αρχές της πολιτικής αποδοχών, τις επανεξετάζει όταν απαιτείται και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της.

δ) Στην περίπτωση που οι αποδοχές είναι συνάρτηση των επιδόσεων, βασίζονται σε ένα συνδυασμό της αξιολογούμενης επίδοσης του προσώπου και της υπηρεσιακής μονάδας με τα συνολικά αποτελέσματα της εταιρίας. Κατά την αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων, λαμβάνονται υπόψη χρηματοοικονομικά και μη κριτήρια.

ε) Γενικά, οι μεταβλητές αποδοχές είναι περιορισμένης έκτασης.

ζ) Οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αποδοχών καθορίζονται με την κατάλληλη αναλογία, με το σταθερό τμήμα τους να αντιπροσωπεύει ένα επαρκώς υψηλό ποσοστό των συνολικών αποδοχών, προκειμένου να καθίσταται δυνατή η εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης πολιτικής για τις μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας να μην καταβληθούν μεταβλητές αποδοχές.

θ) Οι αμοιβές του διοικητικού συμβουλίου και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών, λαμβανομένων υπόψη των καθηκόντων και των ευθυνών τους, δεν είναι δυσανάλογες σε σχέση με τις μέσες αποδοχές των εργαζομένων στην εταιρία.

ι) Οι παροχές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου στο παρελθόν και καταβάλλονται με τρόπο που να μην ανταμείβεται η αποτυχία.

3. Αποδοχές - Παροχές που περιλαμβάνονται

Η πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται και αφορούν σταθερές, μεταβλητές αποδοχές και αποζημιώσεις που καταβάλλονται από την Εταιρία σε ενδεχόμενη αποχώρηση του εργαζομένου.

Μεταξύ των αμοιβών περιλαμβάνεται η παροχή εταιρικού οχήματος και κινητού τηλεφώνου, ενώ δεν περιλαμβάνονται προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές.

Αμοιβές με την μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης και άλλων επιδομάτων δεν χορηγούνται. Ομοίως, δεν εφαρμόζονται προγράμματα αποχώρησης για τους εργαζόμενους σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Για την συμμετοχή των ανεξάρτητων μελών του διοικητικού συμβουλίου στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. καταβάλλονται αποζημιώσεις.

Η εταιρία δεν έχει προβεί στην σύσταση ξεχωριστής επιτροπής που θα προετοιμάζει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο όσον αφορά στις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανώτατων στελεχών της.

4. Δομή Αποδοχών

Το σύνολο των αποδοχών περιλαμβάνει σταθερό και μεταβλητό μέρος ώστε να εξασφαλίζεται η σύνδεση των αποδοχών με την βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα:

- Σταθερές αποδοχές. Αποτελούν το τακτικό εισόδημα που λαμβάνουν τα ανώτατα στελέχη.
- Μεταβλητές αποδοχές. Μέσω αυτών επιβραβεύονται τα ανώτατα στελέχη και οι εργαζόμενοι για την απόδοσή τους, βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων.

4.1. Σταθερές αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανώτατων στελεχών αποτελούν το σημαντικά υψηλότερο ποσοστό των συνολικών αποδοχών τους και δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνων.

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται σε τραπεζικό λογαριασμό μέσω της υπηρεσίας μισθοδοσίας της Εταιρίας ή μέσω του λογιστηρίου στην περίπτωση αποδοχών – αμοιβών που καταβάλλονται με Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών.

4.1.1. Σταθερές αποδοχές εμμίσθων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και ανωτάτων στελεχών.

Οι σταθερές μηνιαίες αμοιβές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, που είχαν συνάψει σύμβαση εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως υπάλληλοι της εταιρίας πριν την ένταξή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο:

- αποτελούν προϊόν διμερούς διαπραγμάτευσης και συμφωνίας μεταξύ αυτών και της εταιρίας,
- είναι ανάλογες με τις σπουδές τους, το γενικότερο υπόβαθρό τους και τη βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας, όπως επίσης και τις λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης τους,
- συνδέονται άμεσα με τα προσόντα και την προηγούμενη εμπειρία και αντανακλούν το μορφωτικό επίπεδο, την εμπειρία και την ευθύνη,
- σχετίζονται άμεσα με την διοικητική, οργανωτική και διευθυντική ικανότητα, υπευθυνότητα, πρωτοβουλία, την ετήσια συνολική απόδοσή τους και την αποδεδειγμένη συνεισφορά τους στη εν γένει λειτουργία και τα αποτελέσματα της εταιρίας.

Στόχος είναι το ύψος των σταθερών αποδοχών να κυμαίνεται στο μέσο όρο της αγοράς συγκρίσιμου δείγματος, όπως αυτό αποτυπώνεται στις έρευνες αμοιβών. Τυχόν

υψηλότερες αμοιβές δύνανται να προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρίας ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης.

Αυξήσεις των σταθερών αμοιβών διαμορφώνονται τόσο βάσει των στοιχείων της αγοράς για κάθε θέση όσο και βάσει της απόδοσης.

Η εταιρία κατά την συνταξιοδότηση και αποχώρηση των συγκεκριμένων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καταβάλλει σε αυτά αποζημίωση σύμφωνα με όσα ορίζει η ισχύουσα εργατική νομοθεσία. Τυχόν επιπλέον ποσό της αποζημίωσης λόγω συνταξιοδότησης, καθορίζεται κατά περίπτωση με ειδική απόφαση του διοικητικού συμβουλίου.

4.1.2. Σταθερές αποδοχές των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ετησίως ανανεούμενες.

Οι αμοιβές των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. εξαρτώνται από την ενασχόλησή τους ως μέλη των επιτροπών της εταιρίας. Οι συγκεκριμένες αμοιβές αφορούν κυρίως τα μέλη της επιτροπής ελέγχου και καταβάλλονται ανάλογα με τους περιοδικούς ελέγχους και τις συνεδριάσεις της επιτροπής.

Οι συνολικές ανώτατες ετήσιες αποδοχές των μελών της επιτροπής ελέγχου, προεγκρίνονται πάντα από την τακτική Γενική Συνέλευση και εγκρίνονται οριστικά με ειδική απόφαση της επόμενης τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρίας, όταν αμείβονται, λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές που αποφασίζονται από τα έχοντα την γενική εκπροσώπηση της εταιρίας όργανα και εγκρίνονται οριστικά με ειδική απόφαση της επόμενης τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων προς αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων.

4.2. Μεταβλητές αποδοχές

Η Εταιρία επιβραβεύει την απόδοση των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών της, βάσει των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων αποτελεσμάτων της. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τις επιδόσεις του ατόμου, της μονάδας/διεύθυνσης στην οποία απασχολείται αλλά και της ίδιας της Εταιρίας. Η επίτευξη των στόχων στα προαναφερθέντα επίπεδα – άτομο/μονάδα - διεύθυνση/Εταιρίας - είναι βασικό συστατικό της κουλτούρας της Εταιρίας, η οποία προσανατολίζεται πάντα στην αποτελεσματικότητα.

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που δίνεται εξαρτάται από την απόδοση σε μία σειρά ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρίας, με στόχο την ευθυγράμμιση των συμφερόντων των εργαζομένων, της Εταιρίας και των μετόχων της και εξασφαλίζουν την

αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή τον προσανατολισμό σε βραχυπρόθεσμο όφελος.

Στα ανώτατα στελέχη οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται σαν έξτρα αμοιβές μέσω της μισθοδοσίας τους, πάντα συνυφασμένες και εξαρτώμενες από το μέγεθος του τελικού ετήσιου θετικού αποτελέσματος της εταιρίας.

5. Ισχύς, διάρκεια και προϋποθέσεις αλλαγής της πολιτικής αποδοχών

Η παρούσα πολιτική που συντάχθηκε και υιοθετήθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας, τίθεται σε ισχύ έπειτα από την έγκρισή της από την Γενική Συνέλευση των μετόχων. Η ισχύς της είναι άμεση, εκτός αν οριστεί διαφορετικό χρονικό διάστημα από την γενική συνέλευση και αντικαθιστά οποιοδήποτε παλαιότερο Κανονισμό Λειτουργίας, Καταστατικό ή Οδηγία.

Η διάρκεια της εγκεκριμένης από την γενική συνέλευση πολιτικής αποδοχών είναι τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από την Γενική Συνέλευση των μετόχων και υπόκειται σε τροποποίηση σε περίπτωση που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών, με τις οποίες καταρτίσθηκε.

Σε περίπτωση ανάγκης αντικατάστασης ή τροποποίησης της Πολιτικής πρέπει να υπάρχει έγγραφη πρόταση και σχετική έκθεση από το Διοικητικό Συμβούλιο προς την γενική συνέλευση, που πρέπει να περιγράφει και να επεξηγεί όλες τις μεταβολές. Στη σχετική απόφαση της γενικής συνέλευσης των μετόχων, η οποία θα αποφασίσει για την αντικατάσταση ή την τροποποίηση της, πρέπει να περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων επί της πολιτικής και των εκθέσεων από την τελευταία ψηφοφορία σχετικά με την πολιτική αποδοχών κατά τη γενική συνέλευση των μετόχων και εντεύθεν.

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ.5 του άρθρου 110 του ν.4548/2018, η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της γενικής συνέλευσης, υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της εταιρίας <https://www.vis.gr>, χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.