



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Όπως προτείνεται στην Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της

16.07.2025

ΗΜ/ΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ	ΕΚΔΟΣΗ
16.07.2025	5

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ	ΕΚΓΡΙΣΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΚΡΗΤΗΣ Α.Ε.	ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΜΕΤΟΧΩΝ ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΚΡΗΤΗΣ Α.Ε.

ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ
Ενδιαφερόμενα μέρη και επενδυτικό κοινό

Πίνακας περιεχομένων

1. Εισαγωγή.....	3
2. Σκοπός.....	3
3. Ο Ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών.....	3
4. Πεδίο Εφαρμογής.....	4
5. Συνιστώσες Αποδοχών	4
6. Καθορισμός Αποδοχών.....	4
7. Καθορισμός σημαντικής αμοιβής ή παροχής που στοιχειοθετούν σχέση εξάρτησης.....	7
8. Δημοσιότητα Πολιτικής αποδοχών.....	7
9. Έλεγχος Εφαρμογής.....	7
10.Παρεκκλίσεις από την Πολιτική.....	7
11.Καθεστώς αναβολής και ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών.....	8
12.Επανξετέταση Πολιτικής.....	8

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής, η «Πολιτική») καταρτίστηκε σύμφωνα με την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Μάϊου 2017 για τα δικαιώματα των μετόχων και ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το Ν. 4548/2018 και ειδικότερα σύμφωνα με τα άρθρα 109-111 του εν λόγω νόμου καθώς και σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4706/2020.

Η παρούσα Πολιτική έχει καταρτισθεί με τη σύμφωνη γνώμη του Δ.Σ ,εγκρίθηκε με την από 16.7.2025 απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας και αντικαθιστά την αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών που εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 15.07.2022 ενώ ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της, εκτός αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης (στο εξής «Γ.Σ.») λόγω ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών βάσει των οποίων καταρτίστηκε.

Η παρούσα Πολιτική λαμβάνει υπόψη το νέο νόμο 4706/2020 για την Εταιρική Διακυβέρνηση, τις διατάξεις του καταστατικού και τον Κανονισμό Λειτουργίας , τις πολιτικές και τον Οδηγό Εφαρμογής της εταιρείας , καθώς επίσης και τον νέο Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΕΣΕΔ.

Κατά την κατάρτιση της παρούσας πολιτικής ελήφθησαν υπόψη οι συνθήκες της αγοράς και οι αμοιβές του ανταγωνισμού , η ανάγκη διατήρησης των ανώτατων στελεχών και της προσέλκυσης νέων ικανών στελεχών , οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες του συνόλου των εργαζομένων της Εταιρείας και του Ομίλου και η διασφάλιση υγιούς ανάπτυξης της εταιρίας .

2. Σκοπός

Η παρούσα Πολιτική έχει ως σκοπό τη συμμόρφωση με το κείμενο νομοθετικό πλαίσιο, τους κανόνες , τις αρχές και την στρατηγική της εταιρείας .

Για την διασφάλιση των ανωτέρων η εταιρία έχει καθορίσει εσωτερικές διαδικασίες στον Κανονισμό Λειτουργίας και τις πολιτικές-διαδικασίες σύμφωνα με το Ν4706/20, οι οποίες ενισχύουν τον ρόλο του Διοικητικού Συμβουλίου και των Διευθυνόντων συμβούλων στην αξιολόγηση και στην διατήρηση αισθήματος δικαιοσύνης και αξιοκρατίας μεταξύ των στελεχών και την αποτροπή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων .

3. Ο Ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων

Η Επιτροπή Αποδοχών είναι επιφορτισμένη και με την ευθύνη διαμόρφωσης γενικών κατευθύνσεων και εισήγησης αναφορικά με τις κατάλληλες πολιτικές και πρακτικές που αφορούν στον προσδιορισμό του εύρους των αποδοχών σε όλα τα επίπεδα και συμβάλλουν στην υλοποίηση της στρατηγικής της εταιρείας. Ο ρόλος και οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων περιγράφονται αναλυτικά στον Κανονισμό Λειτουργίας της.

4. Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται στα Μέλη Δ.Σ. και των Επιτροπών σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 110 παρ. 1 του Ν. 4548/2018 και είναι σε πλήρη συμμόρφωση με την ισχύουσα κοινωνικοασφαλιστική, φορολογική και εργατική νομοθεσία.

Η Πολιτική ορίζει, αφενός τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών Δ.Σ. και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς αυτά και αφετέρου τους όρους, βάσει των οποίων θα παρέχονται αμοιβές, στο μέλλον, σε υφιστάμενα και/ή νέα μέλη Δ.Σ. κατά τη διάρκεια ισχύος της.

5. Συνιστώσες Αποδοχών

Ενδεικτικά, οι αμοιβές και παροχές που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, δύνανται να περιλαμβάνουν χρηματικές απολαβές, δωρεάν διάθεση μετοχών (κατά τις διατάξεις του άρθρου 114 του Ν.4548/18 ως εκάστοτε ισχύει), δικαιώματα προαίρεσης απόκτησης μετοχών (κατά τις διατάξεις του άρθρου 113 του Ν.4548/18 ως εκάστοτε ισχύει), έξοδα παράστασης στις συνεδριάσεις του Δ.Σ., χορήγηση οικειοθελών παροχών (όπως π.χ. εταιρικό αυτοκίνητο, συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστήρια συμβόλαια) κτλ.

Σύμφωνα με το καταστατικό της εταιρείας η χορήγηση αμοιβών στα μέλη Δ.Σ. δύναται να συνίσταται και σε συμμετοχή στα κέρδη της εταιρείας, με τους όρους και τις διατυπώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 109 παρ. 2 του Ν. 4548/2018.

Οι αποδοχές δύνανται να περιλαμβάνουν τόσο σταθερό όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμισή τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα, αλλά και τις συνθήκες της αγοράς.

6. Καθορισμός αποδοχών

Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών - μισθός και αμοιβές Δ.Σ. - για τα μέλη Δ.Σ. και επιτροπών καθορίζεται σύμφωνα με τον κανόνα της καταβολής της εύλογης και δίκαιης αμοιβής στο πλέον κατάλληλο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο των αρμοδιοτήτων, τις γνώσεις, την εμπειρία, τον χρόνο απασχόλησης και την ευθύνη που συναρτώνται με την θέση τους στην εταιρεία και τα υπόλοιπα καθήκοντα τους, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η Εταιρεία δεν αμείβει παραπάνω από όσο θα έπρεπε και ότι σε κάθε περίπτωση εξυπηρετούνται τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητά της. Τα κριτήρια καθορισμού των σταθερών αποδοχών δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνου, ούτε εξαρτώνται από τις επιδόσεις.

Η Πολιτική προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.. Οι μεταβλητές αμοιβές που καταβάλλονται στα εκτελεστικά μέλη, είναι εξαρτώμενες άμεσα από την απόδοσή τους κατά την εκτέλεση των καθηκόντων που έχουν αναλάβει και από την απόδοση της εταιρείας βάσει του στρατηγικού, επιχειρηματικού της σχεδιασμού για την εκάστοτε αξιολογούμενη περίοδο δράσης και δύναται να είναι περιοδικού ή έκτακτου χαρακτήρα. Οι μεταβλητές αποδοχές αξιοποιούνται από την Εταιρεία και ως κίνητρο παραμονής των εκτελεστικών μελών Δ.Σ. στα καθήκοντά τους για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Συγκεκριμένα ισχύουν τα ακόλουθα:

A) Εκτελεστικά Μέλη

α) Εκτελεστική Αντιπρόεδρος και οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι

-Η Εκτελεστική Αντιπρόεδρος και οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι αμείβονται από την Εταιρεία με αμοιβές Δ.Σ. που δύνανται να είναι από τα κέρδη της. Το ύψος των αμοιβών αυτών προτείνεται κάθε χρόνο από το Δ.Σ. με βάση τα κριτήρια καθορισμού των σταθερών αποδοχών και εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

-Οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι δύνανται να λαμβάνουν έκτακτη αμοιβή για την συμβολή τους στην ανάπτυξη, κερδοφορία και βιωσιμότητα της εταιρείας, η οποία καταβάλλεται από τα κέρδη της και εντάσσεται στην κατηγορία των μεταβλητών αποδοχών. Το ύψος της έκτακτης αμοιβής προτείνεται από το Δ.Σ. και εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

β) Εκτελεστικά Μέλη που εργάζονται σε οργανικές θέσεις στην Εταιρεία

Τα εκτελεστικά μέλη που εργάζονται σε οργανικές θέσεις στην Εταιρεία αμείβονται:

- Με μηνιαίο μισθό για τις υπηρεσίες που παρέχουν βάσει της σύμβασης εργασίας τους. Στο μισθό δύνανται να προστίθενται ειδικά κίνητρα που αφορούν συγκεκριμένους επιχειρησιακούς στόχους που θα τίθενται από τους Διευθύνοντες Συμβούλους, τα οποία δεν θα υπερβαίνουν το 10% των βασικών μισθών αποδοχών.

- Με ετήσιο μπόνους το οποίο βασίζεται στα ετήσια αποτελέσματα και αποτελεί μέρος του 5% επί των κερδών της Εταιρείας που διανέμεται κάθε χρόνο στους εργαζόμενους με καθορισμένο τρόπο διανομής που ισχύει για όλους τους εργαζόμενους.

- Με αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Δ.Σ. και τη συμβολή τους στην υλοποίηση της στρατηγικής της Εταιρείας. Η αμοιβή αυτή καθορίζεται κάθε χρόνο από το Δ.Σ. με βάση τα κριτήρια καθορισμού των σταθερών αποδοχών, εγκρίνεται από την Γενική Συνέλευση και δύνανται να συνίσταται σε συμμετοχή στα κέρδη της εταιρείας

-Με έκτακτη αμοιβή για την συμβολή τους στην ανάπτυξη, κερδοφορία και βιωσιμότητα της εταιρείας. Το ύψος της έκτακτης αμοιβής προτείνεται από το Δ.Σ. και εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων και δύνανται να συνίσταται σε συμμετοχή στα κέρδη της εταιρείας.

- Προγράμματα προαίρεσης αγοράς μετοχών της Εταιρείας και δωρεάν διάθεσης ιδίων μετοχών.

Με εισήγηση του Δ.Σ. και απόφαση της Γενικής Συνέλευσης είναι δυνατό να χορηγηθεί σε Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. πρόγραμμα προαίρεσης αγοράς μετοχών της Εταιρείας καθώς επίσης και πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης ιδίων μετοχών.

- Τα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. που προσφέρουν υπηρεσίες σε θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου των Πλαστικών Κρήτης αμείβονται με αποζημίωση που δύνανται να χορηγείται από τις θυγατρικές.

B) Μη Εκτελεστικά Μέλη-Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά

Τα μη εκτελεστικά μέλη, συμπεριλαμβανομένων και των ανεξάρτητων, αμείβονται με σταθερές αποδοχές, σύμφωνα με τα κριτήρια της Πολιτικής Αποδοχών

-Ο Μη Εκτελεστικός Πρόεδρος της Εταιρείας δύνανται να λαμβάνει αμοιβή από τα κέρδη της Εταιρείας. Το ύψος της αμοιβής αυτής προτείνεται κάθε χρόνο από το Δ.Σ. και εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

Στα Μη Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. καταβάλλεται αμοιβή που αντιστοιχεί στον απαιτούμενο χρόνο εκτέλεσης των καθηκόντων τους. Για τις αμοιβές αυτές αποφασίζει η Γενική Συνέλευση για το ύψος της αποζημίωσης.

Επιτρέπεται η καταβολή επιπλέον αμοιβών σε μη Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. για πρόσθετες αρμοδιότητες που αναλαμβάνουν πέραν του αντικειμένου καθώς και των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί.

Μέλη Επιτροπής Ελέγχου και Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων του Δ.Σ.

Στα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου και της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων του Δ.Σ. καταβάλλεται αμοιβή που αντιστοιχεί στην συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις των Επιτροπών και του Δ.Σ. με φυσική ή ηλεκτρονική παρουσία, καθώς επίσης στον απαιτούμενο χρόνο εκτέλεσης των καθηκόντων τους. Για τις αμοιβές αυτές αποφασίζει η Γενική Συνέλευση για το ύψος της αποζημίωσης.

Η Γενική Συνέλευση, ύστερα από εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου, μπορεί να εγκρίνει αμοιβή στα μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη από τα κέρδη της εκάστοτε χρήσης, υπό την προϋπόθεση ότι η αμοιβή αυτή δεν συνδέεται με την επίτευξη οικονομικών ή άλλων ποσοτικών στόχων της εταιρείας.

Γ) Λοιπές Παροχές

Στον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τους Διευθύνοντες Συμβούλους και τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. που εργάζονται στην Εταιρεία παρέχεται δωρεάν εταιρικό αυτοκίνητο, κινητό τηλέφωνο και φορητός Η/Υ και καλύπτονται οι δαπάνες χρήσης τους. Καλύπτονται οι δαπάνες επαγγελματικών και μόνο ταξιδιών. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. δύνανται να λαμβάνουν αμοιβές σε είδος όπως προγράμματα ιατροφαρμακευτικής ασφάλισης, πρόγραμμα ασφάλισης ζωής και αναπηρίας και συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, το σύνολο όμως αυτών των παροχών δεν θα υπερβαίνει σε ετήσια βάση το σύνολο των βασικών μισθών τους αποδοχών.

Σε Μη Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. στους οποίους ανατίθεται συγκεκριμένο έργο που αφορά την επίβλεψη ή επέκταση των εργασιών της Εταιρείας, καλύπτονται οι πάσης φύσεως δαπάνες ταξιδιών και παρέχεται, κατά περίπτωση, εταιρικό αυτοκίνητο, κινητό τηλέφωνο και φορητός Η/Υ και καλύπτονται οι δαπάνες χρήσης του

7. Καθορισμός σημαντικής αμοιβής ή παροχής που στοιχειοθετούν σχέση εξάρτησης

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη θα πρέπει, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 2, στοιχείο α, του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης, τόσο κατά τον ορισμό όσο και κατά τη διάρκεια της θητείας τους να μην κατέχουν άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και ταυτόχρονα, να είναι απαλλαγμένα από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, όπως μεταξύ άλλων, η λήψη οποιασδήποτε σημαντικής αμοιβής ή παροχής από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία..

Τα κριτήρια προσδιορισμού της έννοιας σημαντικής αμοιβής ή παροχής για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη αφορούν στην μη συμμετοχή τους σε κανένα καθεστώς συνταξιοδοτικών προγραμμάτων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων και την μη χορήγηση σε αυτά μεταβλητών αμοιβών. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη λαμβάνουν αμοιβές με βάση την συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ και των Επιτροπών που είναι μέλη, καθώς επίσης και με βάση τον χρόνο απασχόλησής τους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών.

Για το σκοπό αυτό, η Εταιρεία έχει συμπεριλάβει στον Κανονισμό Λειτουργίας πλαίσια, πολιτικές και διαδικασίες για την διασφάλιση της ανεξαρτησίας των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. , την διαχείριση σύγκρουσης συμφερόντων , την διαχείριση και γνωστοποίηση συναλλαγών με συνδεδεμένα μέρη και την αξιολόγηση της σημαντικότητας της αμοιβής της παροχής.

8. Δημοσιότητα Πολιτικής αποδοχών

Σύμφωνα με το άρθρ. 110 παρ. 5, του Ν.4548/18, η παρούσα εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γ.Σ. υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της εταιρείας τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα είναι σε ισχύ.

9. Έλεγχος εφαρμογής

Ο έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών γίνεται με ευθύνη της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και του Δ.Σ.

10.Παρεκκλίσεις από την Πολιτική

Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται προσωρινά και κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου, η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Σε κάθε περίπτωση παρέκκλισης, τηρούνται οι αρχές της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.

11.Καθεστώς αναβολής και ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών

Με την επιφύλαξη του εφαρμοστέου κανονιστικού πλαισίου και των συμβατικών προβλέψεων, η εταιρεία δεν συναρτά την τυχόν καταβολή μεταβλητών αποδοχών υπό το καθεστώς διατάξεων αναβολής ή ανάκτησης της καταβολής τους (malus & claw back).

12.Επανεξέταση Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική επανεξετάζεται από την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων ετησίως.

Στην περίπτωση που, κατά την επανεξέταση του περιεχομένου της Πολιτικής εντοπιστούν σημεία προς βελτίωση/επικαιροποίηση, η Επιτροπή εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο τυχόν ανάγκη λήψης διορθωτικών μέτρων και την εν τέλει τροποποίηση της Πολιτικής. Στην περίπτωση που η εισήγηση της Επιτροπής γίνει δεκτή από το Διοικητικό Συμβούλιο, η εισηγηθείσα προς τροποποίηση Πολιτική Αποδοχών πρέπει να υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων προς έγκριση.