



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ  
ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

Ως εγκρίθηκε από την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 14.06.2022

## **1. Εισαγωγή**

**1.1** Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «ΠΛΑΙΣΙΟ COMPUTERS ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ ΚΑΙ ΕΙΔΩΝ ΒΙΒΛΙΟΧΑΡΤΟΠΩΛΕΙΟΥ» και το διακριτικό τίτλο «ΠΛΑΙΣΙΟ COMPUTERS Α.Ε.Β.Ε.» (καλουμένης εφεξής για λόγους συντομίας ως «Εταιρεία»), καταρτίσθηκε με επιμέλεια της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων Διοίκησης της Εταιρείας σε συνεργασία με την Οικονομική Διεύθυνση της Εταιρεία και σύμφωνα με τις διατάξεις:

(α) των άρθρων 110 και 111 του ν. 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών» (ΦΕΚ Α' 104/13.06.2018), τα οποία εναρμόνισαν την εθνική νομοθεσία με τα άρθρα 9α και 9β της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ, όπως τροποποιήθηκαν με την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Μαΐου 2017,

(β) των άρθρων 1-24 του ν. 4706/2020 (ΦΕΚ Α' 136/17.07.2020) για την εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, όπως ισχύει, καθώς και

(γ) τις ειδικές πρακτικές του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΚΕΔ – Ιούνιος 2021) του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) τον οποίο έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει η Εταιρεία.

**1.2** Η Πολιτική Αποδοχών εγκρίθηκε δυνάμει της από 14.06.2022 αποφάσεως της ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, ακολούθως της από 11.05.2022 αποφάσεως του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

**1.3** Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας των μετόχων θα παραμείνει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας [www.plaisio.gr](http://www.plaisio.gr) καθ' όλη τη χρονική διάρκεια της ισχύος της.

## **2. Πεδίο εφαρμογής**

**2.1** Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας:

(α) ισχύει για το σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικών και μη, με τις κατωτέρω αναφερόμενες διαφοροποιήσεις), συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου, (ενός ή περισσότερων εφόσον υφίστανται), των Εντεταλμένων Συμβούλων και του τυχόν Αναπληρωτή τους,

(β) δεν εφαρμόζεται σε ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας.

### **3. Σκοπός – Αντικείμενο της Πολιτικής Αποδοχών**

**3.1** Σκοπός της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών είναι:

**(α)** η συμμόρφωση της Εταιρείας με το υφιστάμενο νομοθετικό και εν γένει κανονιστικό πλαίσιο,

**(β)** ο καθορισμός των βασικών αρχών τις οποίες ακολουθεί η Εταιρεία κατά τη διαδικασία διαμόρφωσης των αποδοχών, αποζημιώσεων και λοιπών παροχών που καταβάλλονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,

**(γ)** η διασφάλιση ότι οι καταβαλλόμενες αμοιβές είναι εύλογες και ανάλογες με τα καθήκοντα, το βαθμό απασχόλησης, τις ευθύνες και την απόδοση των προσώπων αυτών που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της,

**3.2** Ειδικότερα, η Πολιτική Αποδοχών:

- παρέχει κίνητρα για την προσέλκυση και διατήρηση συμβούλων με υψηλή θεωρητική κατάρτιση, μακροχρόνια επαγγελματική εμπειρία και αξιόλογες ικανότητες, που μπορούν να εισφέρουν ουσιαστικά στην μεγιστοποίηση της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της Εταιρείας και τη βέλτιστη προώθηση των εταιρικών συμφερόντων,
- προάγει την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της Εταιρείας,
- ενισχύει την διαφάνεια, και
- ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρείας με τους στόχους των ενδιαφερομένων μερών.

### **4. Περιεχόμενο Πολιτικής Αποδοχών**

#### **I. Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου**

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας λαμβάνουν τις ακόλουθες αποδοχές:

#### **A. Σταθερές αποδοχές**

Σταθερές θεωρούνται οι αποδοχές, όταν:

- είναι μόνιμου χαρακτήρα, δηλαδή διατηρούνται για χρονική περίοδο που συνδέεται τον συγκεκριμένο ρόλο και τις ευθύνες διαχείρισης,
- η καταβολή αυτών δεν δύναται να μειωθεί, ανασταλεί ή ακυρωθεί από την Εταιρεία,
- δεν εξαρτώνται από τις επιδόσεις των προσώπων η της Εταιρείας.
- Στις σταθερές αποδοχές περιλαμβάνονται:

**(α)** Οι αμοιβές που καταβάλλονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λόγω σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (ορισμένου ή αορίστου χρόνου) ή σύμβασης παροχής υπηρεσιών ή σύμβασης έμμισθης εντολής (ετήσιες σταθερές αποδοχές).

**(β)** Οι αποζημιώσεις για την συμμετοχή στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου,

**(γ)** Οι παροχές σε είδος (ενδεικτικώς χρήση εταιρικού οχήματος/κινητού τηλεφώνου/ εταιρικής πιστωτικής ή χρεωστικής κάρτας, παροχή ιδιωτικής ασφάλισης υγείας ή/και ζωής, χρήση καθορισμένου αριθμού αεροπορικών εισιτηρίων) παρέχονται σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων αυτών ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το ετήσιο κόστος των παροχών σε είδος ανέρχεται κατ' ανώτατο όριο σε ποσοστό 10% των συνολικών ετήσιων σταθερών αποδοχών εκάστου εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνει το εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Για τον καθορισμό του επιπέδου των σταθερών αποδοχών συνυπολογίζεται η θεωρητική κατάρτιση και το εν γένει ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η τεχνογνωσία, το μέγεθος και εύρος της ευθύνης αλλά και η προηγούμενη εμπειρία του μέλους. Οι σταθερές αμοιβές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με εκείνες σε συγκρίσιμες επιχειρήσεις και κατάλληλα διαμορφωμένες, λαμβάνοντας υπόψη την ευρύτερη οικονομική συγκυρία, τα οικονομικά μεγέθη της Εταιρείας, καθώς και τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των υπολοίπων εργαζομένων αυτής. Υψηλότερες σταθερές αποδοχές προβλέπονται για εξειδικευμένους ρόλους που έχουν βαρύνουσα σημασία για την λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρείας και την προώθηση των εταιρικών σκοπών και συμφερόντων.

### **Ειδικές περιπτώσεις**

#### **(α) Τερματισμός απασχόλησης – καταγγελία σύμβασης**

Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης του εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου με πρωτοβουλία της Εταιρείας, καταβάλλεται η αποζημίωση που ορίζεται και προβλέπεται στη σχετική συμβατική διάταξη ή, ελλείψει ειδικότερης πρόβλεψης, στην ελληνική νομοθεσία.

#### **(β) Αλλαγή στον έλεγχο της Εταιρείας (change of control)**

Σε περίπτωση μεταβολής στον έλεγχο της Εταιρείας (πχ. εξαγορά/διάσπαση/συγχώνευση) το Διοικητικό Συμβούλιο κατά τη διακριτική του ευχέρεια κατόπιν σχετικής εισήγησης – πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων δύναται να αποφασίσει την καταβολή προς τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αποζημίωσης ή άλλης παροχής, προσδιορίζοντας ταυτόχρονα το ύψος αυτής και το χρόνο καταβολής της.

### **B. Μεταβλητές Αποδοχές (bonus)**

Μεταβλητές θεωρούνται οι αποδοχές οι οποίες συνδέονται με την επίτευξη συγκεκριμένων ετήσιων ή πολυετών στόχων απόδοσης του εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και της ίδιας της Εταιρείας και καταβάλλονται αποκλειστικά σε χρήμα.

Η παροχή μεταβλητών αποδοχών δεν είναι σε καμία περίπτωση δεσμευτική για την Εταιρεία και εξετάζεται από την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων σε περιοδική βάση και σε κάθε περίπτωση κάθε τέσσερα (4) έτη.

### **Είδη μεταβλητών αποδοχών**

Οι μεταβλητές αποδοχές συνίστανται σε:

(α) ποσοστό των ετήσιων σταθερών αποδοχών, ή/και

(β) ποσοστό των καθαρών κερδών της Εταιρείας.

Το συνολικό ύψος των μεταβλητών αποδοχών δεν μπορεί να υπερβαίνει το 25 % των συνολικών ετησίων σταθερών αποδοχών του εκτελεστικού μέλους Διοικητικού Συμβουλίου

### **Καθορισμός στόχων – αξιολόγηση**

Για την αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων του εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη:

- Η συνεισφορά στα οικονομικά αποτελέσματα.
- Η ολοκλήρωση επιχειρηματικών σχεδίων
- Η επίτευξη τεθέντων στόχων και χρονοδιαγραμμάτων

Τα κριτήρια για την ενεργοποίηση και των υπολογισμό της μεταβλητής αμοιβής κάθε εκτελεστικού μέλους θέτουν από κοινού ο Πρόεδρος του ΔΣ με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο. Η αξιολόγηση της απόδοσης των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εν σχέσει με τους τεθέντες στόχους απόδοσης διενεργείται από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά τη λήξη κάθε εταιρικής χρήσεως.

Η Εταιρεία δεν μπορεί να ζητήσει την επιστροφή μεταβλητών αποδοχών που έχουν καταβληθεί.

### **Γ. Ασφάλιση ευθύνης στελεχών**

Η Εταιρεία παρέχει στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης στελεχών (D&O Insurance), με στόχο την θωράκιση του πλαισίου εντός του οποίου λειτουργούν, ώστε να ασκούν τα καθήκοντά τους απερίσπαστα και με την μεγαλύτερη δυνατή αφοσίωση και προσήλωση στους στόχους και στο επιχειρησιακό σχέδιο της Εταιρείας

### **Δ. Λοιπές ασφαλιστικές παροχές**

Η Εταιρεία συνάπτει ασφαλιστήρια συμβόλαια με ασφαλιστικούς οργανισμούς εγνωσμένου κύρους για την παροχή στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ασφαλιστικής κάλυψης υγείας ή/και ζωής, καθώς και του δικαιώματος συμμετοχής σε συμβόλαια συνταξιοδοτικών ή/και αποταμιευτικών προγραμμάτων.

#### **Ε. Συμμετοχή σε προγράμματα διάθεσης μετοχών (Stock Option Plan)**

Η Εταιρεία δύναται να παρέχει στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δικαίωμα συμμετοχής σε προγράμματα διάθεσης μετοχών με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών θεσπιζόμενα σύμφωνα με τις διατάξεις του α. 113 του ν. 4548/2018.

#### **II. Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου**

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αποζημίωση για την συμμετοχή τους :

(α) στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, και

(β) στις συνεδριάσεις των επιμέρους επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου στις οποίες συμμετέχουν.

Για τον καθορισμό της αποζημίωσης για τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις των επιμέρους επιτροπών λαμβάνεται υπόψη ο ρόλος σε αυτές (π.χ. Πρόεδρος, μέλος).

Η αποζημίωση καταβάλλεται σε μετρητά και υπόκειται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συμμετέχουν σε οιοδήποτε καθεστώς συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές (bonus), δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών (stock option plan) ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση.

Για την καταβολή αμοιβών σε μη εκτελεστικά μέλη λαμβάνεται επίσης υπόψη η πολυπλοκότητα-ευρύτητα του έργου τους, ο βαθμός της εμπειρίας και των ειδικών γνώσεων που διαθέτουν, ο χρόνος απασχόλησης τους, και η συμμετοχή σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου .

Τυχόν δαπάνες για έξοδα παράστασης, μετακίνησης, διαμονής και σίτισης σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Εταιρεία παρέχει στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης στελεχών (D&O Insurance), με στόχο και ως προς τα εν λόγω μέλη την θωράκιση του πλαισίου εντός του οποίου λειτουργούν, ώστε να αφοσιώνονται στο έργο τους απερίσπαστα.

## **5. Διαδικασία έγκρισης, παρακολούθησης και αναθεώρησης – αρμόδια όργανα**

### **5.1 Κατάρτιση - έγκριση**

Η Πολιτική Αποδοχών σχεδιάζεται με επιμέλεια της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και εν συνεχεία υποβάλλεται προς το Διοικητικό Συμβούλιο προκειμένου το τελευταίο να λάβει αρμοδίως απόφαση αναφορικά με την υποβολή της προς οριστική έγκριση στην Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

### **5.2 Παρακολούθηση - αναθεώρηση**

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων παρακολουθεί την εφαρμογή και υλοποίηση της εγκεκριμένης από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων Πολιτικής Αποδοχών και σε περίπτωση που διαπιστώσει :

(α) ουσιώδη μεταβολή των συνθηκών (οικονομικών, επιχειρηματικών, εργασιακών κλπ)

(β) τη μη ευθυγράμμιση της Πολιτικής Αποδοχών με τις πρακτικές της αγοράς

(γ) διάσταση της Πολιτικής Αποδοχών εν σχέσει με τα εταιρικό συμφέρον,

προβαίνει σε επανεξέταση, αναθεώρηση και υποβολή εισήγησης - πρότασης προς το Διοικητικό Συμβούλιο αναφορικά με την τροποποίηση της υφιστάμενης Πολιτικής Αποδοχών προκειμένου το τελευταίο να την υποβάλει προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

Στην περίπτωση αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών, η σχετική έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου περιγράφει και επεξηγεί την αναγκαιότητα των μεταβολών .

### **5.3 Διάρκεια ισχύος**

Η διάρκεια ισχύος της εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας αναφέρεται και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

## **6. Διατυπώσεις δημοσιότητας Πολιτικής Αποδοχών – Έκθεση Αποδοχών**

**6.1** Η εγκεκριμένη από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων Πολιτική Αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας, ενώ παραμένει αναρτημένη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, καθ' όλη τη διάρκεια της ισχύος της, επί σκοπώ διαφάνειας και διαρκούς ενημέρωσης του επενδυτικού κοινού και κάθε ενδιαφερόμενου μέρους.

**6.2** Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του ν. 4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να καταρτίζει και να δημοσιεύει κάθε έτος σαφή και κατανοητή Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών που έλαβαν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος.

Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας ως θέμα της ημερήσιας διάταξης. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη έκθεση αποδοχών τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το ανωτέρω αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την Τακτική Γενική Συνέλευση.

#### **7. Προϋφιστάμενες υποχρεώσεις**

Η Εταιρεία οφείλει να τηρεί συμβατικές υποχρεώσεις που τυχόν έχουν ήδη αναληφθεί πριν από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας.

Τυχόν καταβληθέντα ποσά σε εκτέλεση των εν λόγω υποχρεώσεων θα παρατεθούν στην Έκθεση Αποδοχών.