



FLEXOPACK ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ

ΘΕΣΗ ΤΖΗΜΑ –194 00 ΚΟΡΩΠΙ ΑΤΤΙΚΗΣ

Αρ. Γ.Ε.ΜΗ. 582101000

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ

ΕΚΔΟΣΗ 2.0

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2026

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1.	Εισαγωγή	3
2.	Σκοπός	3
3.	Σύνθεση & Θητεία	3
4.	Συνεδριάσεις & Λειτουργία	3
5.	Αρμοδιότητες & Καθήκοντα	4
6.	Διαδικασία Ανάδειξης Υποψήφιων Μελών ΔΣ	5
7.	Ισχύς & Αναθεώρηση	7

1. Εισαγωγή

Ο παρών Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων (στο εξής για λόγους συντομίας ο «Κανονισμός») της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «FLEXOPACK ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ» και τον διακριτικό τίτλο «FLEXOPACK Α.Ε.» (στο εξής η «Εταιρεία»), καταρτίστηκε σύμφωνα με τις διατάξεις:

α) του ν. 4706/2020 «περί εταιρικής διακυβέρνησης» (άρθρα 3Α, 3Β, 10, 11, 12),

β) των άρθρων 109 ως 112 του ν. 4548/2018 σχετικά με το πλαίσιο της Πολιτικής Αποδοχών,

γ) του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία.

Σημειώνεται ότι οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών και της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων έχουν ανατεθεί σε μία επιτροπή, όπως δύναται από το άρθρο 10 του ν. 4706/2020.

2. Σκοπός

Σκοπός της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων (εφεξής «Επιτροπή»), είναι η υποστήριξη του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής το «ΔΣ») της Εταιρείας στην κατάρτιση της πολιτικής αποδοχών και της έκθεσης αποδοχών με σκοπό την προσέλκυση και διατήρηση ικανών στελεχών. Επίσης, μεριμνά για τον εντοπισμό και την εισήγηση προτάσεων προς το ΔΣ προσώπων κατάλληλων για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους ΔΣ, βάσει της υφιστάμενης Πολιτικής Καταλληλότητας της Εταιρείας.

3. Σύνθεση & Θητεία

Η Επιτροπή αποτελείται από τρία (3) τουλάχιστον μέλη του ΔΣ μη εκτελεστικά στο σύνολό τους, η πλειοψηφία των οποίων, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου της Επιτροπής, είναι ανεξάρτητα. Η θητεία των μελών της Επιτροπής είναι ίση με το διάστημα της θητείας του ΔΣ. Σε κάθε περίπτωση, η θητεία των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών της Επιτροπής δεν δύναται να ξεπερνά τα 9 (εννέα) έτη, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 του Ν.4706/2020.

4. Συνεδριάσεις & Λειτουργία

Η Επιτροπή συνέρχεται τακτικά τουλάχιστον δύο (2) φορές το χρόνο και εκτάκτως, όταν απαιτηθεί από τα μέλη της. Στις συνεδριάσεις της Επιτροπής συμμετέχει αυτοπροσώπως το σύνολο των μελών της. Η Επιτροπή έχει τη διακριτική ευχέρεια να καλεί, όποτε κρίνεται σκόπιμο, βασικά διευθυντικά στελέχη που εμπλέκονται στη διακυβέρνηση της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO), να παρακολουθούν συγκεκριμένες συνεδριάσεις ή συγκεκριμένα θέματα της ημερήσιας διάταξης και να παρέχουν τυχόν αναγκαίες διευκρινίσεις ή επεξηγήσεις.

Η συνεδρίαση συγκαλείται κατόπιν πρόσκλησης του Προέδρου της Επιτροπής που γνωστοποιείται με οποιονδήποτε πρόσφορο τρόπο στα λοιπά μέλη τουλάχιστον δύο (2) ημέρες πριν από τη συνεδρίαση. Η πρόσκληση περιλαμβάνει τουλάχιστον την ημερομηνία, την ώρα και τα θέματα της ημερησίας διατάξεως.

Οι αποφάσεις της Επιτροπής λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των μελών της. Σε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου της. Η Επιτροπή Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων δύναται να συνεδριάζει και με τηλεδιάσκεψη.

Οι συζητήσεις/ αποφάσεις, εισηγήσεις της Επιτροπής καταχωρούνται σε πρακτικά με μέριμνα του εταιρικού γραμματέα, υπογράφονται από τα παρόντα μέλη και βρίσκονται στη διάθεση των μελών της Επιτροπής και του ΔΣ.

Σημειώνεται ότι η Επιτροπή δύναται να χρησιμοποιήσει οποιουδήποτε πόρους κρίνει πρόσφορους, για την εκπλήρωση των σκοπών της, συμπεριλαμβανομένων υπηρεσιών από εξωτερικούς συμβούλους. Στην περίπτωση που έχει προσληφθεί εξωτερικός σύμβουλος η Επιτροπή είναι αρμόδια για την παρακολούθηση του έργου του.

5. Αρμοδιότητες & Καθήκοντα

Διατηρουμένης ακέραιης της ευθύνης των μελών του ΔΣ, η Επιτροπή έχει τις αρμοδιότητες που περιγράφονται ακολούθως.

Τηρούμενων των άρθρων 109 ως 112 του ν. 4548/2018, και στο πλαίσιο της συμμόρφωσης με το άρθρο 11 του ν. 4706/2020 η Επιτροπή:

- Επανεξετάζει περιοδικά και διατυπώνει προτάσεις προς το ΔΣ σχετικά με την πολιτική αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του ν. 4548/2018,
- Διατυπώνει προτάσεις προς το ΔΣ σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εγκεκριμένης πολιτικής αποδοχών της Εταιρείας,
- Εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών, και παρέχει τη γνώμη της προς το ΔΣ, πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση,
- Εξετάζει και υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ αναφορικά με τα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς ή χορήγησης μετοχών στα μέλη του ΔΣ και το προσωπικό της εταιρείας, καθώς και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών,
- Υποβάλλει προτεινόμενους στόχους απόδοσης σχετικά με τις τυχόν μεταβλητές αμοιβές μελών ΔΣ ή στόχων συνδεδεμένων με προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης ή μετοχών,
- Μεριμνά και παρακολουθεί τη διαδικασία εκτίμησης του βαθμού με τον οποίο πληρούνται τα κριτήρια απόδοσης των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εγκεκριμένης πολιτικής αποδοχών (άρθρο 111 (1)(ε) του Ν.4548/18),
- Διατυπώνει προτάσεις σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας και ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου,
- Υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ για οποιαδήποτε επιχειρησιακή πολιτική συνδεδεμένη με αμοιβές.

Επιπλέον, στο πλαίσιο της συμμόρφωσης με το άρθρο 12 του ν. 4706/2020 στα καθήκοντα της Επιτροπής περιλαμβάνονται τα εξής:

- Η μέριμνα, με την υποστήριξη του εταιρικού γραμματέα, για την ανάρτηση στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας και διατήρηση επικαιροποιημένου βιογραφικού του κάθε μέλους του ΔΣ κατά τη διάρκεια της θητείας του,
- Η μέριμνα για την αναφορά του έργου της, καθώς και του αριθμού των συνεδριάσεων στην ετήσια δήλωση της εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας,
- Η ετήσια αξιολόγηση του μεγέθους, της σύνθεσης, των κριτηρίων ανεξαρτησίας¹, της ισορροπίας γνώσεων και ικανοτήτων του υφιστάμενου ΔΣ σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας,
- Η υποβολή προτάσεων επί του περιεχομένου της Πολιτικής Καταλληλότητας, της πολιτικής Εκπαίδευσης μελών ΔΣ και των Διαδικασιών Προσλήψεων και Αξιολόγησης Ανώτατων Στελεχών της Εταιρείας,
- Η μέριμνα για την επικοινωνία της εκάστοτε θέσης μέλους ΔΣ προς κάλυψη, το σχεδιασμό, την υλοποίηση και παρακολούθηση της διαδικασίας ανάδειξης μελών ΔΣ,
- Η μέριμνα για την αξιολόγηση των υποψηφίων με βάση την Πολιτική Καταλληλότητας και η εισήγηση στο ΔΣ των υποψήφιων μελών ΔΣ (όπως περιγράφεται στην Ενότητα 6),
- Ο συντονισμός της περιοδικής αυτό-αξιολόγησης του ΔΣ και των Επιτροπών των μελών του ΔΣ (συλλογική), του Προέδρου του ΔΣ και του Διευθύνοντος Συμβούλου (ατομική),
- Η έγκαιρη ενημέρωση και εισήγηση προτάσεων προς το ΔΣ αναφορικά με το πλάνο διαδοχής για μέλη ΔΣ,
- Η ανάθεση και παρακολούθηση του έργου εξωτερικών συμβούλων όπως δύναται να ορίσει για την εκπλήρωση του σκοπού της,
- Η μέριμνα για τη διαμόρφωση του προγράμματος εκπαίδευσης των μελών ΔΣ, κατά την έναρξη και κατά τη διάρκεια της θητείας τους, σύμφωνα με την Πολιτική Εκπαίδευσης μελών ΔΣ που ακολουθεί η Εταιρεία.

6. Διαδικασία Ανάδειξης Υποψήφιων Μελών ΔΣ

Ι. Έναυσμα εκκίνησης της διαδικασίας

Η διαδικασία ανάδειξης προσώπων κατάλληλων για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους ΔΣ, δύναται να εκκινήσει:

- κατόπιν ανάδειξης ανάγκης ορισμού νέου μέλους μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης (καταλληλότητας ή και αποτελεσματικότητας) του ΔΣ,

¹ Ειδικότερα, η επανεξέταση της κάλυψης των κριτηρίων ανεξαρτησίας των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ, πραγματοποιείται σε ετήσια τουλάχιστον βάση ανά οικονομικό έτος και πάντως πριν από τη δημοσιοποίηση της ετήσιας οικονομικής έκθεσης, στην οποία και συμπεριλαμβάνεται σχετική διαπίστωση.

- λόγω λήξης της θητείας του μέλους, ή
- λόγω απώλειας της ιδιότητας ενός μέλους για οποιοδήποτε λόγο, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων που προβλέπονται στην παρ. 4 του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020 αναφορικά με την απώλεια ιδιότητας ανεξάρτητου μέλους ΔΣ.

II. Καθορισμός απαιτούμενου Προφίλ

Το πρώτο στάδιο της διαδικασίας είναι ο προσδιορισμός του επιθυμητού προφίλ της θέσης του μέλους ΔΣ βάσει της Πολιτικής Καταλληλότητας μελών ΔΣ και της Διαδικασίας Πρόσληψης και Αξιολόγησης Ανώτατων Στελεχών που ακολουθεί η Εταιρεία.

III. Αναζήτηση Υποψηφίων

Για την αναζήτηση του υποψήφιου μέλους δύνανται να εφαρμοστούν διάφορες μέθοδοι όπως:

- επισκόπηση του πλάνου διαδοχής των εκτελεστικών μελών ΔΣ της Εταιρείας,
- σύσταση από άλλο μέλος του ΔΣ, ανώτερα διευθυντικά στελέχη ή μέτοχο,
- ανάθεση σε κατάλληλο εξωτερικό σύμβουλο ή/ και
- άλλη διαδικασία/ ενέργεια που κρίνεται σκόπιμη.

IV. Αξιολόγηση υποψηφίων

- Κατόπιν του εντοπισμού του εν δυνάμει υποψήφιου μέλους, η Επιτροπή αξιολογεί την καταλληλότητα βάσει των κριτηρίων (ατομικής, συλλογικής καταλληλότητας και πολυμορφίας) που ορίζονται στην Πολιτική Καταλληλότητας που ακολουθεί η Εταιρεία και του Προφίλ του Ανώτατου Διευθυντικού Στελέχους (σε περίπτωση εκτελεστικού Μέλους ΔΣ), αλλά και επί τη βάσει του άρθρου 3B του Ν. 4706/2020. Ενδεικτικά αξιολογούνται τα παρακάτω: η επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων,
- το ήθος και η φήμη,
- η τυχόν δυνητική ή πραγματική κατάσταση ή άλλη σχέση που οδηγεί σε σύγκρουση συμφερόντων, επί τη βάσει του πλαισίου που θέτει η υφιστάμενη Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας,
- η επιβεβαίωση μη συνδρομής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης για ζημιογόνες συναλλαγές,
- η ανεξαρτησία της κρίσης του,
- η δυνατότητα διάθεσης επαρκούς χρόνου,
- η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό τριάντα τρία τοις εκατό (33%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. (άρθρο 3Α παρ. 3 του Ν. 4706/2020) και όταν στο Δ.Σ. συμμετέχουν τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη, η συμμετοχή ενός (1) τουλάχιστον εκτελεστικού μέλους του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο ως άνω ποσοστό του τριάντα τρία τοις εκατό (33%) (άρθρο 3Α παρ. 4 του Ν. 4706/2020).
- ο μη αποκλεισμός υποψήφιου λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού,
- η επίτευξη επαρκούς αριθμού ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών ΔΣ, ώστε να μην υπολείπονται του 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών του ΔΣ σύμφωνα με το

άρθρο 5 του Ν.4706/2020. Σε περίπτωση κλάσματος, ο αριθμός στρογγυλοποιείται στον αμέσως εγγύτερο ακέραιο αριθμό.

V. Εισήγηση στο ΔΣ

Με την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης κάλυψης των ανωτέρω κριτηρίων, η Επιτροπή καταρτίζει την πρότασή της προς εισήγηση του υποψήφιου μέλους στο ΔΣ.

Σημειώνεται ότι για την εκλογή των μελών του, το ΔΣ με την υποστήριξη της Επιτροπής, αναρτά στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας είκοσι (20) το αργότερο ημέρες πριν από τη Γενική Συνέλευση, στο πλαίσιο της σχετικής εισήγησης, ενημέρωση ως προς το αναλυτικό βιογραφικό, το αιτιολογικό της πρότασης καθώς και την καταλληλότητα κάθε υποψήφιου μέλους ΔΣ βάσει της Πολιτικής Καταλληλότητας που ακολουθεί η Εταιρεία.

7. Ισχύς & Αναθεώρηση

Ο Κανονισμός εγκρίθηκε και τέθηκε σε ισχύ με την από 14.07.2021 απόφαση του ΔΣ της Εταιρείας και η παρούσα έκδοσή του τίθεται σε ισχύ με την από 23.09.2026 απόφαση του ίδιου οργάνου. Η Επιτροπή, έχει τη δυνατότητα επισκόπησης και επαναξιολόγησης του Κανονισμού όταν το κρίνει σκόπιμο. Οποιαδήποτε τροποποίηση του Κανονισμού εγκρίνεται από το ΔΣ. Ο παρών Κανονισμός και κάθε τροποποίηση αυτού, αναρτάται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή	Έγκριση
1	14/07/2021	Αρχική Έκδοση	14/07/2021
2	23/09/2026	Δεύτερη Έκδοση	23/09/2026