



ΒΙΟΤΕΡ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2021

Μετά τη σύσταση της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο δυνάμει της απόφασής του με ημερομηνία 4 Αυγούστου 2021 Υποβάλλει την παρούσα πολιτική προς έγκριση από την Ετήσια Τακτική Συνέλευση των μετόχων του έτους 2021, σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του Ν. 4548/2018.

1.Εισαγωγή

Η εταιρεία «ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΑ ΤΕΧΝΙΚΑ ΕΡΓΑ ΒΙΟΤΕΡ Α.Ε» (εφεξής η «**Εταιρεία**») θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου, καθώς και του Γενικού της Διευθυντή ή του αναπληρωτή του (εφόσον υπάρχει) [εφεξής η «**Πολιτική Αποδοχών**»], που συνεισφέρουν στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει σκοπό τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας, υποστηρίζοντας μία κουλτούρα διαρκούς βελτίωσης, εξέλιξης και υψηλών επιδόσεων και δέσμευσης προς την επίτευξη των στόχων και των συμφερόντων των εμπλεκόμενων μερών.

Το παρόν έγγραφο αποτυπώνει την Πολιτική Αποδοχών, όπως εγκρίθηκε με το από 04/08/2021 πρακτικό Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας συμπεριλαμβανομένου του νέου Νόμου 4548/2018 περί αναμόρφωσης δικαίου των ανωνύμων εταιρειών, του Νόμου 3016/2002 περί Εταιρικής Διακυβέρνησης, των βέλτιστων εγχώριων ή/και ευρωπαϊκών πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης καθώς και του Καταστατικού της.

2.Πολιτική Αποδοχών – Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018, θεσπίζεται και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καθώς, και για τον Γενικό Διευθυντή της Εταιρείας ή τον αναπληρωτή του (εφόσον ο Γενικός Διευθυντής ή ο αναπληρωτής υπάρχουν).

3.Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή ή του αναπληρωτή του (εφόσον ο Γενικός Διευθυντής ή ο αναπληρωτής του υπάρχουν)

3.1. Βασικές Αρχές

Η Εταιρεία υιοθετεί ένα πλαίσιο αποδοχών και παροχών με σκοπό να προσελκύει νέα καθώς και να παρακινεί και να διατηρεί στην Εταιρεία ικανά, εξειδικευμένα και αποτελεσματικά στελέχη (ήτοι, ανώτατα διοικητικά στελέχη, μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου και μη). Η Πολιτική Αποδοχών στηρίζεται σε αρχές όπως:

- Μεγιστοποίηση της απόδοσης
- Ισορροπία και Ίση Μεταχείριση
- Διαφάνεια
- Δικαιοσύνη και Αξιοκρατία
- Ανταγωνιστικότητα

Η Πολιτική Αποδοχών προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων, ενώ παράλληλα συνδέεται με τους επιχειρησιακούς στόχους, τις αξίες, την κουλτούρα, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τα μέτρα που λαμβάνονται για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων ή την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων.

3.2. Στόχοι

Οι στόχοι της Πολιτικής Αποδοχών είναι οι εξής:

- συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό, κανονιστικό και εποπτικό πλαίσιο
- διασφάλιση του αισθήματος της Δίκαιης Ανταμοιβής, Δέσμευσης και Επιβράβευσης για βιώσιμη ανάπτυξη
- προσέλκυση, παραμονή και παρακίνηση των ικανών στελεχών
- ταύτιση των ενδιαφερόντων, συμφερόντων και αναγκών των στελεχών της Εταιρείας με αυτών των Μετόχων
- ανταγωνιστικότητα των αποδοχών και παροχή κατάλληλων κινήτρων που εξασφαλίζουν τη δημιουργία αξίας για τους Μετόχους, ενώ, ταυτόχρονα, θέτουν τις βάσεις για τη δημιουργία αξίας για την Εταιρεία προς όφελος όλων των εμπλεκόμενων μερών (μέτοχοι, Διοίκηση, στελέχη, εργαζόμενοι, προμηθευτές, καταναλωτικό κοινό, κοινωνία).

4. Διαμόρφωση – Αναθεώρηση – Εποπτεία εφαρμογής Πολιτικής Αποδοχών

Η διαδικασία έγκρισης της Πολιτικής Αποδοχών (καθώς και ενδεχόμενων τροποποιήσεων αυτής) καθορίζεται στο Νόμο 4548/2018, όπως ισχύει. Η Επιτροπή Αμοιβών της Εταιρείας συντάσσει και υποβάλλει την Πολιτική Αποδοχών στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας προς έγκριση. Κατά τη συζήτηση των αποδοχών ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, το μέλος αυτό δεν παρίσταται και δεν συμμετέχει στη συζήτηση. Αφού εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο, η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

Η Επιτροπή Αμοιβών εξετάζει, τουλάχιστον κατ' έτος, εάν η Πολιτική Αποδοχών εξακολουθεί να είναι ευθυγραμμισμένη με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας ή εάν θα πρέπει να εισηγηθεί τροποποιήσεις της Πολιτικής Αποδοχών προς το Διοικητικό Συμβούλιο. Κάθε τέσσερα έτη (ή νωρίτερα σε περίπτωση που υφίσταται ανάγκη για τροποποίηση), κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών, το Διοικητικό Συμβούλιο θα υποβάλλει **τη νέα Πολιτική Αποδοχών στους Μετόχους προς έγκριση**. Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλει την Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιαστική μεταβολή των συνθηκών, υπό τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών και, σε κάθε περίπτωση, ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

5.Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών Μελών και των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης και είναι ανάλογες με τον χρόνο που διαθέτουν τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. για τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τη συμμετοχή τους σε Επιτροπές.

Τα μη εκτελεστικά Μέλη (ανεξάρτητα ή μη) του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να λαμβάνουν βασική ετήσια αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, για το

χρόνο που αυτά αφιερώνουν στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. καθώς και για την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται.

Τα μη εκτελεστικά Μέλη (ανεξάρτητα και μη) δεν συμμετέχουν, κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, σε καθεστώς συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων και δεν προβλέπεται η καταβολή πρόσθετων αμοιβών (bonus), δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεων συναρτώμενες με την απόδοση αυτών.

6.Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται στα Εκτελεστικά Μέλη και συγκεκριμένα αφορά τόσο σταθερές αποδοχές, όσο και μεταβλητές αποδοχές.

Το σύνολο των Αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. δύναται να περιλαμβάνει τόσο σταθερά και μεταβλητά μέρη, προκειμένου να εξασφαλίσει τη σύνδεση των αποδοχών με τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποδοτικότητα. Οι αποδοχές, συνεπώς, διακρίνονται σε:

–**Σταθερές:** ήτοι, αποδοχές οι οποίες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, και

–**Μεταβλητές:** ήτοι, πρόσθετες έκτακτες αποδοχές με τη μορφή ετήσιου bonus ή μακροπρόθεσμων κινήτρων. Στόχος των μεταβλητών αποδοχών είναι να ανταμειφθεί η υπερ-προσπάθεια και η υπερ-απόδοση, οι επιδόσεις των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εταιρείας ή υποχρεώσεις που προκύπτουν από ειδικούς συμβατικούς όρους που ενδέχεται να υπάρχουν. Οι μεταβλητές αποδοχές αποσκοπούν τόσο στην παρακίνηση των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και στην αύξηση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας και συνδέονται με τους βραχυπρόθεσμους ατομικούς στόχους καθώς και τους μακροπρόθεσμους στρατηγικούς στόχους.

6.1.1. Σταθερές αποδοχές.

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται με σκοπό την προσέλκυση και διατήρηση ικανών στελεχών της Εταιρείας που διαθέτουν τα χαρακτηριστικά (δεξιότητες, εμπειρία, συμπεριφορές) που χρειάζεται η Εταιρεία, και πρέπει να είναι ανταγωνιστικά. Η

ανταγωνιστικότητα εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση, μέσω ετήσιων ερευνών, των αμοιβών που ισχύουν στο σύνολο της ελληνικής αγοράς εργασίας. Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών 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 και καθηκόντων, καθώς και τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται για την επίτευξη της απόδοσης των άνω προσδοκιών, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η Εταιρεία δεν προβαίνει σε καταβολές πέραν του δέοντος και ότι, σε κάθε περίπτωση, εξυπηρετούνται τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητά της.

Οι συνιστώσες που συνυπολογίζονται κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι:

- η προηγούμενη εμπειρία
- οι αρμοδιότητες και οι λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης
- το εύρος ευθύνης της θέσης εργασίας
- το ακαδημαϊκό υπόβαθρο
- η δυναμική και οι προοπτικές εξέλιξης (potential)
- η βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας. Η αμοιβή που ισχύει για τα στελέχη που κάνουν την ίδια δουλειά στο ίδιο ή συναφές αντικείμενο
- η ισορροπία των μισθών εντός της Εταιρείας
- η ανάγκη για διατήρηση και παραμονή των προσώπων με εμπειρία, δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες στην Εταιρεία
- το κλίμα που ισχύει στην ελληνική οικονομία
- ο ετήσιος προϋπολογισμός της Εταιρείας
- δεδομένα που προκύπτουν από την εργατική νομοθεσία (Σ.Σ.Ε. κ.α.)
- ειδικοί όροι ατομικής σύμβασης εργασίας

Στόχος είναι ο προσδιορισμός των αποδοχών να διασφαλίζει αφενός ότι το επίπεδο και η διάρθρωση των αποδοχών εξυπηρετούν βασικές αρχές της Πολιτικής Αποδοχών, όπως η μεγιστοποίηση της απόδοσης, η δικαιοσύνη και η ανταγωνιστικότητα, ενώ παράλληλα προωθούν τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της Εταιρείας και αποτελούν συνάρτηση τόσο της απόδοσης (performance) και των δυνατοτήτων (potential) των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και των αμοιβών αντίστοιχων θέσεων, ρόλων και ειδικοτήτων της εγχώριας αγοράς και άλλων ομοειδών εταιρειών, όπως αυτές αποτυπώνονται σε σχετικές

BIOTEP A.E.

Διεύθυνση: Ευτυχίδου 45, Αθήνα, Αττικής

T.K.: GR 11634

Τηλέφωνα: +30 210 7248762 - Fax: +30 210 7215658

Email: bioter@bioter.gr

έρευνες αμοιβών, ώστε να παραμένουν και να εξελίσσονται στην Εταιρεία αξιόλογα στελέχη καθώς και να προσελκύονται νέα αξιόλογα στελέχη, διασφαλίζοντας τη διαδοχή και καλύπτοντας καίριες και σημαντικές θέσεις στην Εταιρεία.

6.1.2. Μεταβλητές αποδοχές

Με την προϋπόθεση ότι επιτυγχάνονται συγκεκριμένοι εταιρικοί στόχοι κερδοφορίας, το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν εισηγήσεως της Επιτροπής Αποδοχών, μπορεί να προτείνει στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας την καταβολή μεταβλητών αποδοχών προς τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ., ως παρακίνηση για υψηλότερες επιδόσεις ή/και επιβράβευση για ήδη επιτευχθέντες στόχους. Οι αναφερόμενοι στόχοι μπορεί να καθορίζονται και να αναθεωρούνται κάθε χρόνο σε συνάρτηση με τον ετήσιο προϋπολογισμό και το επιχειρηματικό πλάνο της Εταιρείας.

Η ανωτέρω επιβράβευση πραγματοποιείται κατόπιν αξιολόγησης της απόδοσης των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, του ποσοστού επίτευξης των ατομικών στόχων τους σε συνδυασμό με τις ομαδικές επιδόσεις σε επίπεδο μονάδας, Διεύθυνσης ή/και Εταιρείας και με βάση τις γενικές αρχές που θέτει το κανονιστικό πλαίσιο, το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο καθώς και οι βασικές αρχές αλλά και αντίστοιχες βέλτιστες πρακτικές της Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Για την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών λαμβάνονται υπόψη ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια, που σχετίζονται ιδίως με την αξιολόγηση της απόδοσης και δράσης των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και με την επίτευξη συγκεκριμένων επιμέρους στόχων και τον εκσυγχρονισμό των διαδικασιών.

7.Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών με την προϋπόθεση ότι υφίσταται σχετική εισηγήση στο Διοικητικό Συμβούλιο που διαμορφώνεται από ένα ανεξάρτητο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας με τη συνδρομή του Οικονομικού Διευθυντή και εφαρμόζεται σε επιμέρους στοιχεία των σταθερών αποδοχών χωρίς να επηρεάζονται οι αρχές και τα κριτήρια της Πολιτικής Αποδοχών και η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

8. Ισχύς

Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών στη Γενική Συνέλευση προς έγκριση και επιπλέον επιβλέπει και διασφαλίζει την ορθή εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, εξετάζει την έκθεση αποδοχών και προτείνει τις αποδοχές των μελών του προς τη Γενική Συνέλευση, εφόσον εγκρίνονται από την τελευταία, κατά την οποία συζήτηση δεν συμμετέχει το μέλος στο οποίο αφορά.

Επιπλέον, εξετάζει τυχόν αναγκαίες τροποποιήσεις της Πολιτικής Αποδοχών, εφόσον παρίσταται ανάγκη προς τούτο, παραθέτοντας πληροφόρηση με συγκριτικά στοιχεία και τις τάσεις της αγοράς για τις κατηγορίες των στελεχών της Εταιρείας οι οποίες εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της. Σε περίπτωση ανάγκης αντικατάστασης ή τροποποίησης της Πολιτικής Αποδοχών, αυτή τροποποιείται και τίθεται σε νέα έγκριση από τη Γενική Συνέλευση.

Για τον ανωτέρω σκοπό το Διοικητικό Συμβούλιο φροντίζει να λαμβάνει παρατηρήσεις των αρμόδιων μονάδων της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης και αυτής του Εσωτερικού Ελέγχου που προέκυψαν από τον έλεγχο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών, από αλλαγές στο κανονιστικό πλαίσιο, καθώς και από τις βέλτιστες πρακτικές που υιοθετούνται στην αγορά.

Κάθε έτος, βάσει των διατάξεων του άρθρου 112 του νόμου 4548/2018, συντάσσεται ετήσια έκθεση αποδοχών για την κατανομή των αποδοχών που διατέθηκαν στην προηγούμενη χρήση, η οποία υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στις προαναφερθείσες διατάξεις.

9. Προηγούμενες συμφωνίες

Με την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, παρέχεται εξουσιοδότηση στην Εταιρεία να τηρήσει τυχόν δεσμεύσεις που έχουν ήδη συναφθεί με το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας Πολιτικής. Λεπτομέρειες τυχόν σχετικών πληρωμών θα ορίζονται στην Έκθεση Αποδοχών (δυνάμει του άρθρου 112 του Νόμου 4548/2018), εφόσον προκύψουν.