



ΒΙΟΤΕΡ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

**Εγκρίθηκε από την Ετήσια Τακτική Συνέλευση των μετόχων του έτους 2025,
σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του Ν. 4548/2018**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή	3
2. Πολιτική Αποδοχών – Πεδίο Εφαρμογής	4
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)	4
3.1. Βασικές Αρχές	4
3.2. Στόχοι.....	4
4. Διαμόρφωση – Αναθεώρηση – Εποπτεία εφαρμογής Πολιτικής Αποδοχών	5
5. Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών	6
6. Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου.....	7
6.1. Σταθερές αποδοχές.....	7
6.2. Μεταβλητές αποδοχές.....	9
7. Αποδοχές Διευθυντικών Στελεχών.....	9
8. Καθορισμός ύψους Αποδοχών και Παροχών και πρόσθετων αμοιβών.....	10
9. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών.....	11
10. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών.....	12
11. Ισχύς	13

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 11/06/2025 πρακτικό Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και ενσωματώνει τις ρυθμίσεις του άρθρου 110 και του άρθρου 111 του Νόμου 4548/2018 περί αναμόρφωσης δικαίου των ανωνύμων εταιρειών, του Νόμου Ν.4706/2020 περί Εταιρικής Διακυβέρνησης, του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που η Εταιρεία υιοθετεί και εφαρμόζει, των βέλτιστων εγχώριων ή/και ευρωπαϊκών πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης καθώς και του Καταστατικού της.

Ως αποδοχές νοούνται οι οποιασδήποτε μορφής αμοιβές και παροχές λαμβάνουν τα πρόσωπα που εμπíπτουν στην Πολιτική Αποδοχών, άμεσα από την Εταιρεία ή έμμεσα μέσω συνδεδεμένων επιχειρήσεων, σε αντάλλαγμα των παρεχομένων από αυτά επαγγελματικών υπηρεσιών μέσω σχέσης εξαρτημένης εργασίας ή ανεξάρτητων υπηρεσιών, όπως μισθοί, αμοιβές, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, μεταβλητές αποδοχές ή παροχές που εξαρτώνται από τις επιδόσεις του ή από συμβατικούς όρους, εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές και πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης.

Η Πολιτική γνωστοποιείται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας <https://bioter.gr>

2. Πολιτική Αποδοχών – Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 το άρθρο 111 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) και στον/στην Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου.

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 εμπλεκομένων 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 Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων 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 Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων 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 Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, 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.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων έχει τις εξής ευθύνες και αρμοδιότητες αναφορικά με την Πολιτική Αποδοχών (τηρουμένων των άρθρων 109 ως 112 του ν. 4548/2018 και του άρθρου 11 του ν.4706/2020):

- Να διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη γενική συνέλευση, σύμφωνα με την παρ. 2 του

άρθρου 110 του ν. 4548/2018,

- Να διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών και σχετικά με τις αποδοχές των Διευθυντικών Στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου,
- Να εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018.

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 του άρθρου 10 του ν.4706/2020.

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 τόσο εντός του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και για τις Επιτροπές του άρθρου 10 του ν.4706/2020 στις οποίες συμμετέχουν.

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 υπερπροσπάθεια 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. 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.

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, 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.

6.2. Μεταβλητές αποδοχές

Με την προϋπόθεση ότι επιτυγχάνονται συγκεκριμένοι εταιρικοί στόχοι κερδοφορίας, το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν εισηγήσεως της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, 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. Αποδοχές Διευθυντικών Στελεχών

Η Πολιτική Αποδοχών στην ενότητα αυτή καλύπτει το σύνολο των αποδοχών και παροχών που καταβάλλονται στον Γενικό Διευθυντή της Εταιρείας ή τον αναπληρωτή του (εφόσον ο Γενικός Διευθυντής ή ο αναπληρωτής υπάρχουν) και στον/στην Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου.

Πιο συγκεκριμένα καλύπτει: σταθερές αποδοχές, παροχές και αποζημιώσεις που καταβάλλονται από την Εταιρεία σε ενδεχόμενη αποχώρηση του Στελέχους. Οι σταθερές αποδοχές των αναφερόμενων στην παρούσα Στελεχών προσδιορίζονται κατόπιν εισήγησης

της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και έγκρισης του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνοντας υπόψιν την ανάγκη για διατήρηση και παραμονή των προσώπων με δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες στην Εταιρεία, τις αρμοδιότητες και τις λειτουργικές απαιτήσεις καθώς και την βαρύτητα της θέσης, τους ειδικούς όρους που διέπουν την εκάστοτε ατομική σύμβαση εργασίας, καθώς και οτιδήποτε άλλο κριθεί απαραίτητο για την συγκεκριμένη θέση.

8. Καθορισμός ύψους Αποδοχών και Παροχών και πρόσθετων αμοιβών

Οι αποδοχές και παροχές που καταβάλλει η Εταιρεία έχουν ως σκοπό την προσέλκυση και διατήρηση ικανών στελεχών στην Εταιρεία και πρέπει να είναι ανταγωνιστικές.

Η ανταγωνιστικότητα εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση των αμοιβών που ισχύουν στο σύνολο της ελληνικής αγοράς εργασίας, σε εταιρείες αντίστοιχου μεγέθους, πολυπλοκότητας και δραστηριότητας (ίδιου κλάδου). Για τον σκοπό αυτό δύναται να λαμβάνονται υπόψη περιοδικές έρευνες των αμοιβών και παροχών που ισχύουν στην ελληνική αγορά εργασίας (benchmarking).

Η Εταιρεία δύναται να καταβάλλει επιπρόσθετη αμοιβή των σταθερών αποδοχών στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με τα άρθρα 99-101 του Ν. 4548/2018.

Σημειώνεται δε ότι τυχόν πρόσθετες αποδοχές και παροχές μπορούν να δίνονται στα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, εφόσον εξεταστεί το ύψος αυτών σε σχέση με τον ορισμό της σημαντικής αμοιβής, έτσι ώστε να μη προσβάλλεται το κριτήριο της ανεξαρτησίας, κατά το άρθρο 9 του ν.4706/2020.

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 1 και της παραγράφου 2, στοιχείο α, του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης, προκειμένου να χαρακτηριστεί ένα μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. ως ανεξάρτητο θα πρέπει, τόσο κατά τον ορισμό και κατά τη διάρκεια της θητείας του να μην κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και ταυτόχρονα, είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, μεταξύ των οποίων η λήψη οποιασδήποτε σημαντικής αμοιβής από

την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία.

Ειδικότερα, σύμφωνα με την περ. α της παραγράφου 2 του άρθρου 9 του ν.4706/2020, σχέση εξάρτησης υφίσταται όταν ένα μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνει οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία.

Η Εταιρεία για τον ορισμό της έννοιας της σημαντικής αμοιβής, λαμβάνει υπόψη, την κατ' αναλογία ορισμού της σημαντικής θυγατρικής, όπως ορίζεται στην παρ. 16 του άρθρου 2 του ν. 4706/2020 και γίνεται δεκτό ότι σημαντική αμοιβή είναι αυτή η οποία επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας.

Η σημαντική αμοιβή ή παροχή αφορά το πρόσωπο που την εισπράττει καθώς και την Εταιρεία, και συνεπώς η σχέση εξάρτησης του προσώπου με την Εταιρεία, εξετάζεται αμφίδρομα. Στην περίπτωση αυτή, για τα πρόσωπα, η σημαντική αμοιβή κρίνεται κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπ' όψη κριτήρια όπως η περιοδικότητα και το ύψος της αμοιβής, το μέγεθος, η εσωτερική δομή, η οργάνωση και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, οι δεξιότητες, γνώσεις και εμπειρία του μέλους, η οικονομική κατάσταση του μέλους. Αμοιβές που έχουν δοθεί ad hoc ή περιστασιακά ή που είναι πάγιες, αλλά είτε δεν είναι αποκλειστικές είτε είναι μικρές σε σχέση με τη συνολική οικονομική κατάσταση του προσώπου που την λαμβάνει, θεωρούνται κατ' αρχήν, ότι δεν δημιουργούν σχέση εξάρτησης και διασφαλίζεται συνεπώς η ανεξαρτησία κρίσης.

9. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του ν. 4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να καταρτίσει και να δημοσιεύσει μια σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των πάσης φύσεως αποδοχών που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν στα πρόσωπα, οι αποδοχές των οποίων έχουν συμπεριληφθεί στην Πολιτική Αποδοχών του άρθρου 110, κατά το τελευταίο οικονομικό έτος, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για νεοεκλεγέντα ή παλαιότερα μέλη του διοικητικού συμβουλίου.

Αναλυτικότερα η Έκθεση περιλαμβάνει τους μισθούς, τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού

Συμβουλίου και των Διευθυντικών Στελεχών της Εταιρείας που καταλαμβάνει η παρούσα Πολιτική, καθώς και οποιαδήποτε επιδόματα ή παροχές που καταβάλλονται στα πρόσωπα αυτά, που καταβάλλονται είτε από την Εταιρεία είτε από οποιαδήποτε άλλη συνδεδεμένη εταιρεία σύμφωνα με το άρθρο 99, παρ. 2(α) του Ν. 4548/2018.

Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται στη Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων ως ξεχωριστό θέμα της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων επί της Έκθεσης Αποδοχών είναι συμβουλευτική.

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.

Μετά τη Γενική Συνέλευση η Έκθεση Αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας για χρονικό διάστημα δέκα (10) ετών.

Τυχόν διατήρηση της έκθεσης αποδοχών στην εταιρική ιστοσελίδα για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο της δεκαετίας επιτρέπεται υπό την προϋπόθεση ότι η εν λόγω έκθεση δεν περιλαμβάνει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

10. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών με την προϋπόθεση ότι υφίσταται σχετική εισήγηση στο Διοικητικό Συμβούλιο που διαμορφώνεται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων 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.

Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να αποφασίζει στην "μη καταβολή" αποδοχών και παροχών σε μέλη Διοικητικού Συμβουλίου σε ειδικές περιπτώσεις (π.χ. σε περίπτωση οικονομικών δυσκολιών). Επιπρόσθετα ένα μέλος ΔΣ μπορεί οικειοθελώς να δηλώσει ότι παραιτείται από την αμοιβή του (ολικά ή εν μέρει), ιδίως για λόγους ηθικής ή στήριξης της Εταιρείας. Οι περιπτώσεις αυτές καταγράφονται σε πρακτικό ΔΣ και αποτυπώνονται στην Έκθεση Αποδοχών του έτους που αφορά.

Στο άρθρο 112 παρ. 2 (ζ) του Ν. 4548/2018 προβλέπεται ότι πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις περιλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών που υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της Πολιτικής έναντι των οποίων σημειώθηκε παρέκκλιση.

11. Ισχύς

Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών στη Γενική Συνέλευση προς έγκριση. 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 και η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων φροντίζουν να λαμβάνουν παρατηρήσεις των αρμόδιων μονάδων της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης και αυτής της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης ή / και της Μονάδας 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.

Η παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε με την από 11/06/2025 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και εν συνεχεία, με την από 10/07/2027 Απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας όπου και τέθηκε σε ισχύ καθώς η προηγούμενη Πολιτικής Αποδοχών, είχε ημερομηνία λήξης τον Αύγουστο 2025.

Η παρούσα έχει 4ετή χρονική διάρκεια, ήτοι από 10/07/2025 έως 09/07/2029, κατόπιν της έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 2 του Ν. 4548/2018, εκτός εάν αναθεωρηθεί ή / και τροποποιηθεί νωρίτερα, βάσει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης.

Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλει την Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Σε περίπτωση ανάγκης αντικατάστασης ή τροποποίησης της Πολιτικής πρέπει να υπάρχει έγγραφη πρόταση από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προς συζήτηση και έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει την Πολιτική Αποδοχών στην Γενική Συνέλευση των Μετόχων και προτείνει την ψήφισή της. Κατόπιν έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση, η Πολιτική Αποδοχών αναρτάται στην εταιρική ιστοσελίδα, περιλαμβάνοντας την ημερομηνία δημοσίευσης και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας.

Παραμένει διαθέσιμη τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα βρίσκεται εν ισχύ.

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.