

Πολιτική Αποδοχών



Βιοκαρπέτ

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας εφαρμόζεται για τα μέλη του Δ.Σ. & για τα Διοικητικά Στελέχη.

Προοίμιο

Η Πολιτική Αποδοχών εγκρίθηκε από την Γενική Συνέλευση της Εταιρείας για σκοπούς συμμόρφωσης με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας 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.

1 Κατά τον καθορισμό της παρούσης πολιτικής αποδοχών ελήφθησαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες του συνόλου των εργαζομένων της Εταιρείας, οι οποίες με γνώμονα το εύλογο και το δίκαιο προς τους εργαζομένους επιλέγονται ως τα καταλληλότερα και με τη καλύτερη επίδοση, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες και τη φύση του λειτουργικού του ρόλου και το εταιρικό συμφέρον.

Η Πολιτική Αποδοχών αντικατοπτρίζει τους στρατηγικούς στόχους & σκοπούς της Εταιρείας και διασφαλίζει ότι:

1. Προσφέρει στα Διοικητικά Στελέχη ένα ελκυστικό πακέτο αποδοχών προσαρμοσμένο στις συνθήκες της αγοράς.
2. Δίνονται συνεχώς κίνητρα στα Διοικητικά Στελέχη ώστε να φέρουν τα βέλτιστα αποτελέσματα για την Εταιρεία.
3. Προσανατολισμός της Εταιρείας είναι να αναπτύσσει και να προσελκύει Διοικητικά Στελέχη με υψηλή απόδοση σε μία ανταγωνιστική αγορά.
4. Εναρμονίζεται με την επιχειρηματική στρατηγική, τους κανόνες, τις αξίες και τα συμφέροντα της Εταιρείας, των επενδυτών και της κοινωνίας και περιλαμβάνει μέτρα αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων.

5. Συνάδει και προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη κινδύνων που είναι ασύμβατη προς το προφίλ κινδύνου, τον κανονισμό ή τα καταστατικά έγγραφα που διαχειρίζεται.

6. Τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της και τη βιωσιμότητάς της.

Η Γενική Συνέλευση της Εταιρείας έχει την ευθύνη να επανεξετάζει και ελέγχει τη συμμόρφωση με την Πολιτική Αποδοχών κάθε τουλάχιστον τέσσερα (4) έτη. Σε περίπτωση αλλαγών στο επιχειρηματικό μοντέλο της Εταιρείας, αναπροσαρμόζετε η Πολιτική Αποδοχών, όπου αυτό καθίσταται αναγκαίο. Εφόσον η γενική συνέλευση δεν εγκρίνει την νέα πολιτική αποδοχών, η εταιρεία μπορεί να συνεχίσει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του διοικητικού συμβουλίου μόνο, σύμφωνα με την προηγούμενη, εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών και να υποβάλει αναθεωρημένη πολιτική αποδοχών προς έγκριση από την επόμενη γενική συνέλευση.

2 Το Διοικητικό Συμβούλιο αξιολογεί επίσης, κατά πόσο τα κίνητρα που χρησιμοποιούνται ευθυγραμμίζονται με τους κινδύνους, το κεφάλαιο και τη ρευστότητα της Εταιρείας. Το Διοικητικό Συμβούλιο αξιολογεί περαιτέρω, το ενδεχόμενο και τη χρονική στιγμή των μεταβλητών αποδοχών, ενώ έχει αποφασίσει να παρέχει μεταβλητές αποδοχές βάση την επίτευξης συγκεκριμένων στόχων, που σχετίζονται με τις αξίες και τις στρατηγικές προτεραιότητες της Εταιρείας. Τυχόν αμοιβή στα Διοικητικά Στελέχη συνιστάμενη σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσεως παρέχεται μόνον αν αυτό προβλέπεται στο καταστατικό.

Τέλος το διοικητικό συμβούλιο έχει ορίσει την Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων, που έχει ως στόχο τη διασφάλιση θεμάτων τα οποία μπορούν να αποτελέσουν εστίες σύγκρουσης συμφερόντων, όπως μπορεί να είναι ο τομέας των αποδοχών και της ανάδειξης υποψηφίων μελών του διοικητικού συμβουλίου. Η Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων δεν αποτελεί όργανο της εταιρείας, αλλά επικουρεί το διοικητικό συμβούλιο με την υποβολή εισηγήσεων προς αυτό σε ό,τι αφορά τη λήψη αποφάσεων του στις εν λόγω θεματικές.

Η Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφίων διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την πολιτική αποδοχών, με τις αποδοχές των προσώπων του Δ.Σ., των κύριων διοικητικών στελεχών της Εταιρείας, και ιδίως τις αποδοχές του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου.

Αξιολογήσεις

Η ανεξάρτητη και ξεχωριστή τριμελή Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφίων της Εταιρείας, θα διεξάγει ετησίως συνέντευξη με τα Διοικητικά Στελέχη, με την οποία θα αξιολογούν και θα τεκμηριώνουν την απόδοση τους κατά τη διάρκεια του τρέχοντος έτους και θα θέτουν τους νέους στόχους. Με βάση την εν λόγω αξιολόγηση, θα λαμβάνονται αποφάσεις για αναπροσαρμογή του σταθερού μισθού των Διοικητικών Στελεχών. Τα επιμέρους στοιχεία των αποδοχών συνδυάζονται για την εξασφάλιση ενός κατάλληλου και ισορροπημένου πακέτου αποδοχών.

3

Τα στοιχεία του πακέτου αποδοχών είναι:

- σταθερές αποδοχές (Περιλαμβανομένων των σταθερών αυξήσεων)
- μεταβλητές αποδοχές / Bonus αποδοτικότητας
- ιδιωτικά συμβόλαια
- ασφάλεια υγείας

Οι σταθερές αποδοχές καθορίζονται με βάση τη θέση και το ρόλο κάθε Διοικητικό Στέλεχος, περιλαμβανομένης της επαγγελματικής εμπειρίας, ευθύνης, της πολυπλοκότητας της εργασίας και των συνθηκών της αγοράς. Η Εταιρεία δύναται να αποφασίσει όπως παρέχονται σταθερές αυξήσεις στο μισθό των Διοικητικών Στελεχών, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τους ακόλουθους παράγοντες:

1. Οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας.
2. Τα ποιοτικά χαρακτηριστικά των Διοικητικών Στελεχών, όπως γενική συνεισφορά, επιπλέον προσπάθεια για εξέλιξη και διάκριση, ικανότητα να παίρνει πρωτοβουλίες και να έχει υψηλό επίπεδο αντίληψης των

καθηκόντων του, πνεύμα ομαδικότητας, αξιοπιστία, αφοσίωση, υψηλό επίπεδο ήθους και επαγγελματισμού.

3. Γενικές συνθήκες της αγοράς όπως η μακροπρόθεσμη απόδοση της εταιρείας και ο πληθωρισμός.

Οι μεταβλητές αποδοχές καθορίζονται με βάση την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων, που συνδέονται με τη παροχή βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αποδοχών και προκύπτουν μέσα από συγκεκριμένους Δείκτες Μέτρησης Απόδοσης (Key Performance Indicator KPI's) που σχετίζονται με τις αξίες και τις στρατηγικές προτεραιότητες της Εταιρείας. Οι Δείκτες αυτοί αφορούν οικονομικούς Δείκτες της εταιρείας ή του Ομίλου (πχ. EBITDA, οικονομίες κλίμακας, λειτουργικές δαπάνες κ.α)

Οι μισθοί των Διοικητικών Στελεχών δύναται να αξιολογούνται ετησίως, χωρίς η αξιολόγηση να οδηγεί απαραίτητα σε αύξηση. Άλλα ωφελήματα χορηγούνται στη βάση και της πρακτικής που ακολουθείται στην αγορά.

4

Τέλος με απόφαση του Διοικητικού συμβουλίου της εταιρείας επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων και της βιωσιμότητα της εταιρείας. Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά είτε σε σταθερές είτε σε μεταβλητές αποδοχές των προσώπων στα οποία εφαρμόζεται η παρούσα Πολιτική Αποδοχών. Σε περίπτωση παρέκκλισης οι αποδοχές αυτές βαρύνουν την εταιρεία μόνο μετά από έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της εταιρείας.

Μέθοδοι και κριτήρια απόδοσης

Τα κίνητρα απόδοσης βασίζονται σε Δείκτες Απόδοσης (Key Performance Indicator KPI's) οι οποίοι καλύπτουν τα συγκεκριμένα – εγκεκριμένα επιτεύγματα – στόχους των στελεχών.

Η αμοιβή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζεται ετησίως έπειτα από αυτό – αξιολόγηση σε σχέση με τους προκαθορισμένους στόχους και εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

Οι μορφές των αποδοχών που δύναται να καταβληθούν στα Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. βάση της παρούσας πολιτικής αποδοχών είναι:

1. ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Οι σταθερές αμοιβές καταβάλλονται ετησίως σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στις διατάξεις του άρθρου 109 του Ν.4548/18 περί αμοιβών σε μέλη Δ.Σ., είτε ως πάγια αμοιβή (κατ' έτος), είτε με μορφή αντιμισθίας καταβαλλόμενης σε μηνιαία βάση. Σε περίπτωση που η Εταιρεία θελήσει να προβεί στην κατάρτιση σύμβασης παροχής υπηρεσιών ή οποιασδήποτε άλλης ειδικής σχέσης του άρθρου 109 παρ.3 του Ν.4548/2018, όπου θα καταβάλλονται αμοιβές σε πρόσωπο που καταλαμβάνεται από την παρούσα πολιτική, θα εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 99-101 του Ν. 4548/2018.

2. ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Οι μεταβλητές αμοιβές αποφασίζονται και καταβάλλονται μετά το τέλος της χρήσης, σε περίπτωση επιτυχάνονται οι στόχοι που σχετίζονται με τις αξίες και τις στρατηγικές προτεραιότητες της Εταιρείας.

3. ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

- Εταιρικό αυτοκίνητο
- Εταιρικό κινητό τηλέφωνο
- Ασφάλεια υγείας

Οι μορφές των αποδοχών που δύναται να καταβληθούν στα Μη Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. βάση της παρούσας πολιτικής αποδοχών είναι όμοιες με αυτές των εκτελεστικών μελών με τις κάτωθι παρατηρήσεις:

- Σταθερές αποδοχές
Για τα μη-εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. που κατέχουν ρόλους ευθύνης ισχύουν τα ίδια με τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. Όμως για τα ανεξάρτητα μη

εκτελεστικά μέλη και τα μη-εκτελεστικά μέλη που δεν κατέχουν ρόλους ευθύνης προβλέπεται μόνο Ετήσια αμοιβή μέλους.

- **Μεταβλητές αποδοχές**

Για τα μη-εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. που κατέχουν ρόλους ευθύνης ισχύουν τα ίδια με τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. Δεν λαμβάνουν μεταβλητές αμοιβές τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη και τα μη-εκτελεστικά μέλη που δεν κατέχουν ρόλους ευθύνης.

- **Πρόσθετες παροχές**

Για τα μη-εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. που κατέχουν ρόλους ευθύνης ισχύουν τα ίδια με τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. Δεν λαμβάνουν πρόσθετες παροχές τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη και τα μη-εκτελεστικά μέλη που δεν κατέχουν ρόλους ευθύνης.

6

Το ΔΣ μέσω της ανεξάρτητης τριμελούς Επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφίων, κατά τη διαδικασία πρότασης και έγκρισης των αμοιβών – παροχών αναγνωρίζει την ιδιαιτερότητα των ευθυνών των ανωτάτων στελεχών της Εταιρείας που ασχολούνται με τις παρακάτω λειτουργίες:

- Στελέχη που συμμετέχουν άμεσα στην διαμόρφωση του Οικονομικού Αποτελέσματος της Εταιρείας.
- Στελέχη που διαχειρίζονται επενδυτικά χαρτοφυλάκια της Εταιρείας.
- Στελέχη που εγκρίνουν μεγάλες συναλλαγές.

Έκθεση Αποδοχών

Το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται να καταρτίσει σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην παρούσα πολιτική για το τελευταίο οικονομικό έτος.

Η έκθεση αποδοχών υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη έκθεση αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο

ελήφθη υπόψη το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την τακτική γενική συνέλευση.

Μετά τη γενική συνέλευση, η έκθεση αποδοχών αναρτάται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας για περίοδο δέκα (10) ετών.

Δημοσιοποίηση Αμοιβών

Οι αμοιβές των μελών ΔΣ συμπεριλαμβάνονται στην ετήσια έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου που αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των οικονομικών καταστάσεων. Η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας www.biokarpet.gr χωρίς χρέωση, για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.

Ισχύς & Αναθεώρηση Πολιτικής Αποδοχών

7 Η Πολιτική Αποδοχών τίθεται σε ισχύ αμέσως μετά την έγκρισή της από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας και αναθεωρείται όποτε κριθεί απαραίτητο από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.