

## ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

### 1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών της ΜΠΗΤΡΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ (εφεξής «εταιρία» καταρτίστηκε σύμφωνα με την οδηγία της ΕΕ όσον αφορά τα δικαιώματα των μετόχων, όπως ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία με το Ν. 4548/2018.

### 2. Σύνοψη

Η εναρμόνιση των στόχων και των κινήτρων των μελών του ΔΣ, με εκείνα των μετόχων της αποτελεί καίριο ζητούμενο της ορθής εταιρικής διακυβέρνησης.

Η Πολιτική Αποδοχών, αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του πλαισίου της εταιρικής διακυβέρνησης της εταιρείας, είναι σύμφωνη προς τη συνολική πολιτική λειτουργίας της, την επιχειρηματική της στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της.

### Σκοπός

Η Πολιτική Αποδοχών έχει συνταχθεί, λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη φύση, το αντικείμενο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της εταιρείας, και εφαρμόζεται έτσι ώστε:

- Να συνάδει και να προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων που έχει αναλάβει ή που πρόκειται να αναλάβει η εταιρεία,
- Να μην ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων,
- Να συμβάλλει στην αποτροπή ή ελαχιστοποίηση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων ή επιρροών, που αποβαίνουν σε βάρος της εν λόγω διαχείρισης κινδύνων,
- Να ανταποκρίνεται στις γενικές αρχές και απαιτήσεις διαφάνειας και στο ισχύον εκάστοτε ρυθμιστικό πλαίσιο.

Με σκοπό τη δημιουργία μακροπρόθεσμης εταιρικής αξίας, η διάρθρωση των κινήτρων στοχεύει στην ισορροπία ανάμεσα στη βραχυπρόθεσμη και τη μακροπρόθεσμη απόδοση των στελεχών της Διοίκησης, καθώς και στην προώθηση της αξιοκρατίας, έτσι ώστε η εταιρεία να προσελκύει στελέχη που διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα για την αποτελεσματική διοίκηση της εταιρείας.

Η διαδικασία καθορισμού των αμοιβών χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα, διαφάνεια και επαγγελματισμό, και είναι απαλλαγμένη από συγκρούσεις συμφερόντων. Η διαδικασία αυτή έχει ανατεθεί στην Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων του ΔΣ, αποτελούμενη αποκλειστικά από μη εκτελεστικά μέλη, στην πλειονότητά τους ανεξάρτητα.

### Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αμοιβών που:

- Παρέχονται σε Μέλη του ΔΣ που παρέχουν/δεν παρέχουν εξαρτημένη εργασία
- παρέχονται μέσω εξαρτημένης ή μη σχέσης εργασίας
- είναι άμεσα ή έμμεσα καταβαλλόμενες μέσω συνδεδεμένων επιχειρήσεων και εκφράζονται σε:
  - Αμοιβές άμεσα εκπεφρασμένες σε νομισματική αξία ( χρήματα, μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης)
  - Μη άμεσες χρηματικές απολαβές, πρόσθετες παροχές όπως κάλυψη υγειονομικής περίθαλψης, εκπνώσεις σε είδη, χρήση αυτοκινήτων, κινητών τηλεφώνων κλπ.

Η πολιτική εφαρμόζεται για τις παρακάτω κατηγορίες :

- α) Εκτελεστικά και μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου,
- β) Μέλη Επιτροπών

### **Ορισμός & Δομή**

Ως αμοιβές ορίζονται το σύνολο των μορφών πληρωμών και παροχών που αποδίδονται άμεσα ή έμμεσα, στο προσωπικό που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής, σε αντάλλαγμα των παρεχόμενων από αυτούς επαγγελματικών υπηρεσιών.

Οι αμοιβές που λαμβάνουν τα μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου, εγκρίνονται κάθε χρόνο από την Τακτική Γενική Συνέλευση.

Οι αμοιβές, με κριτήριο το είδος τους, διακρίνονται σε :

- Σταθερές (πληρωμές και παροχές οι οποίες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του προσωπικού) και
- Μεταβλητές (πρόσθετες πληρωμές ή παροχές οι οποίες εξαρτώνται από τις επιδόσεις του προσωπικού ή του συνόλου της εταιρείας )

Οι επικουρικές πληρωμές ή παροχές, οι οποίες αποδίδονται χωρίς διακρίσεις στο προσωπικό, αποτελούν μέρος της γενικότερης πολιτικής της εταιρείας, δεν παρέχουν κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων, δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών και δεν περιορίζουν την εταιρεία να ενισχύει την κεφαλαιακή της βάση.

### **Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.**

Η πολιτική αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας:

- Παρέχοντας ένα δίκαιο και κατάλληλο επίπεδο σταθερής αμοιβής που δεν οδηγεί σε υπέρμετρη εξάρτηση από τις μεταβλητές αποδοχές και στην ανάληψη αδικαιολόγητου κινδύνου, ενθαρρύνοντας με αυτόν τον τρόπο τα εκτελεστικά μέλη να εστιάσουν στη δημιουργία βιώσιμης μακροπρόθεσμης αξίας.
- Εξισορροπώντας τις βραχυπρόθεσμες με τις μακροπρόθεσμες αμοιβές προκειμένου να διασφαλίζεται η επικέντρωση σε βραχυπρόθεσμους στόχους που θα οδηγήσουν μακροπρόθεσμα στη δημιουργία αξίας.
- Η Πολιτική δεν περιλαμβάνει καμία μεταβλητή αμοιβή για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ώστε να διασφαλίσει ότι δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων καθώς και για να έχουν τη δυνατότητα να κρίνουν αποφάσεις της Διοίκησης που εμπεριέχουν ανάληψη κινδύνου με αντίκτυπο στην Εταιρεία.
- Στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, παρέχεται πακέτο ανταγωνιστικών παροχών το οποίο μπορεί να περιλαμβάνει:
  - Ιδιωτική Ασφάλιση Υγείας και ασφάλεια ζωής
  - Αυτοκίνητο και κάλυψη καυσίμων
  - Χρήση εταιρικού κινητού

Η αμοιβή κάθε εκτελεστικού μέλους του ΔΣ θα πρέπει να εγκρίνεται από το ΔΣ μετά από πρόταση της επιτροπής αμοιβών. Εφόσον εγκριθεί από το ΔΣ, η πρόταση υποβάλλεται προς έγκριση αποδοχών από τη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το νόμο.

### **Αμοιβές Μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ.**

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δύνανται να λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές από την Εταιρεία προς αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων που να αντανάκλα στο χρόνο απασχόλησής τους και τις αρμοδιότητές τους. Σύμφωνα με τη βέλτιστη

πρακτική, η αμοιβή των μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ δεν θα συναρτάται άμεσα από την απόδοση της εταιρίας, ώστε να μην αποθαρρύνεται η διάθεση ενδεχόμενης αμφισβήτησης της Διοίκησης, σε θέματα ανάληψης κινδύνων.

Το ΔΣ προσδιορίζει και προτείνει στους μετόχους σταθερή αμοιβή για τη συμμετοχή τους στις επιτροπές του ΔΣ ή για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του ΔΣ.

Όλες οι αμοιβές των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών, εγκρίνονται από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της εταιρίας, κατόπιν εισήγησης του Δ.Σ, μέσω της Επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων.

### **Αμοιβές Μελών Επιτροπών**

Το επίπεδο των αμοιβών των μελών των Επιτροπών του ΔΣ, δεν θα είναι υψηλό ώστε να δημιουργεί οποιοδήποτε ενδοιασμό στα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη όταν θα πρέπει να αμφισβητήσουν τη Εκτελεστική Διοίκηση. Ο τρόπος με τον οποίο θα καταβάλλονται οι αμοιβές δεν θα διακυβεύει ή έστω να υπάρχει οποιαδήποτε υπόνοια ότι διακυβεύεται η ανεξάρτητη εποπτεία και κρίση προς την εκτελεστική διοίκηση.

Στις επιτροπές η αμοιβή θα είναι απόλυτα συναρτημένη με τις πραγματοποιούμενες συνεδριάσεις της επιτροπής και το ποσό θα είναι σταθερό και όχι μεταβλητό.

### **Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη τα οποία παράλληλα είναι μέλη στο ΔΣ της εταιρίας**

Η αμοιβή των ανώτατων Διευθυντικών στελεχών συνδέεται άμεσα με την εταιρική στρατηγική, τους σκοπούς της Εταιρείας και την πραγμάτωση αυτών, με τελικό στόχο τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας στην Εταιρεία.

Το επίπεδο και η διάρθρωση των αμοιβών θα πρέπει να στοχεύουν στην προσέλκυση και την παραμονή στην εταιρεία, των μελών του ΔΣ, των διοικητικών στελεχών και των εργαζομένων που προσθέτουν αξία στην εταιρεία με τις ικανότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία τους. Το ύψος των αμοιβών θα πρέπει να βρίσκεται σε αντιστοιχία με τα προσόντα και τη συνεισφορά τους στην εταιρεία. Το ΔΣ θα πρέπει να έχει σαφή εικόνα του τρόπου με τον οποίο η εταιρεία αμείβει τα στελέχη της, και κυρίως εκείνα που διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα για την αποτελεσματική διοίκηση της εταιρείας

Κατά τον προσδιορισμό της αμοιβής τους θα λαμβάνονται υπόψη :

- τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητές τους,
- η επίδοσή τους σε σχέση με προκαθορισμένους ποσοτικούς και ποιοτικούς στόχους,
- η οικονομική κατάσταση, η απόδοση και οι προοπτικές της εταιρείας,
- το ύψος των αμοιβών για παρόμοιες εκτελεστικές υπηρεσίες σε ομοειδείς εταιρείες.

Στο υπάρχον σύστημα αμοιβών και για όσο διάστημα η Εταιρεία δεν εμφανίζει θετικά αποτελέσματα ή δεν ικανοποιεί συγκεκριμένους δείκτες όπως κεφαλαιακής επάρκειας ή ρευστότητας, δεν προβλέπεται η παροχή μεταβλητών αμοιβών. Στην παρούσα φάση δεν παρέχονται μεταβλητές αποδοχές σε κανένα επίπεδο θέσης του οργανογράμματος και με οποιαδήποτε μορφή.

Τυχόν μεταβλητές αποδοχές που ενδέχεται να εγκριθούν στο μέλλον εάν και εφόσον η συνολική χρηματοοικονομική κατάσταση της Εταιρείας το καταστήσουν επιτρεπτό, τότε με απόφαση του Διοικητικού της Συμβουλίου θα ορίσει εγγράφως στην πολιτική αποδοχών της τα ανωτέρω με βάση την αρχή της μη ανάληψης υπερβολικών κινδύνων και την εναρμόνιση με το εκάστοτε ρυθμιστικό πλαίσιο.

Στα ανώτατα διευθυντικά στελέχη, παρέχεται πακέτο ανταγωνιστών παροχών το οποίο μπορεί να περιλαμβάνει:

- Ιδιωτική Ασφάλιση Υγείας και ασφάλεια ζωής, στα πλαίσια του προγράμματος Ομαδικής ασφάλισης του προσωπικού
- Αυτοκίνητο και κάλυψη καυσίμων
- Χρήση εταιρικού κινητού

### **Εφαρμογή της πολιτικής**

Το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρίας έχει αναθέσει στην Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων την αρμοδιότητα να εισηγείται την πολιτική αμοιβών και παροχών του προσωπικού της Εταιρίας.

Η Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων έχει βασική αρμοδιότητα την εισήγηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο της πολιτικής αμοιβών, παροχών και κινήτρων για τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη, σύμφωνα με τις συνθήκες της αγοράς και με στόχο την προσέλκυση, διατήρηση και ενεργοποίηση του κατάλληλου στελεχιακού δυναμικού.

Η Πολιτική Αποδοχών επαναξιολογείται από την Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, ιδίως ως προς την καταλληλότητά της σε σχέση με τις οδηγίες των Εποπτικών Αρχών και ως προς τη συμμόρφωσή της με τα προβλεπόμενα από αυτές αναφορικά με τις πρόσθετες/έκτακτες αμοιβές και παροχές σε σχέση με τις συνθήκες της αγοράς και την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας και του Ομίλου και αναθεωρείται όποτε κρίνεται σκόπιμο, έτσι ώστε να αντιμετωπίζεται άμεσα και ουσιαστικά κάθε ενδεχόμενος κίνδυνος που προκύπτει.

### **Δημοσιοποιήσεις – Έκθεση Αμοιβών**

Η Εταιρεία οφείλει να δημοσιοποιεί τις σχετικές με την Πολιτική Αποδοχών πληροφορίες σύμφωνα με τα οριζόμενα στο εκάστοτε ισχύον νομοθετικό/κανονιστικό πλαίσιο, με την επιφύλαξη των διατάξεων περί εμπιστευτικότητας και προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Η πολιτική αποδοχών, επικαιροποιείται εναρμονιζόμενη στο εκάστοτε ρυθμιστικό πλαίσιο και αναρτάται στην ιστοσελίδα της εταιρίας και είναι ελεύθερα διαθέσιμη στο κοινό.

Στο τέλος κάθε εταιρικής χρήσης καταρτίζεται έκθεση αμοιβών των μελών του ΔΣ στην οποία θα περιλαμβάνεται :

- η πολιτική και οι αρχές της εταιρείας για τη διαμόρφωση των αμοιβών των μελών του ΔΣ,
- τα κύρια στοιχεία των ατομικών συμβάσεων εργασίας και παροχής υπηρεσιών των μελών του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένης της διάρκειας της σύμβασης, εφόσον υπάρχουν τέτοιου είδους συμβάσεις.
- τη συνολική αμοιβή που καταβλήθηκε σε κάθε μέλος του ΔΣ για τις υπηρεσίες του προς την εταιρεία και προς συνδεδεμένες επιχειρήσεις, αναλυμένη σε αμοιβή καθώς και περιγραφή του είδους και του ποσού άλλων αποζημιώσεων ή επιδομάτων που χορηγήθηκαν
- τον αριθμό των μετοχών και των δικαιωμάτων προαίρεσης επί μετοχών που χορηγήθηκαν σε κάθε στέλεχος κατά την εταιρική χρήση, την ημερομηνία κατοχύρωσης των μετοχών, την ημερομηνία και την τιμή εξάσκησης των δικαιωμάτων προαίρεσης και την ημερομηνία λήξης των δικαιωμάτων αυτών, καθώς και τον αριθμό των δικαιωμάτων που έχουν εξασκηθεί κατά την εταιρική χρήση.

### **Έγκριση Πολιτικής Αποδοχών**

Η παρούσα πολιτική έχει εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων και επικαιροποιείται με ευθύνη της Επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων, μετά από σύμφωνη γνώμη του ΔΣ της εταιρίας, κάθε φορά που σημειώνεται ουσιαστική μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε.

Η επικαιροποιημένη Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται σε κάθε περίπτωση για έγκριση στην Γενική Συνέλευση των μετόχων.