ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ & ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ Α.Ε.
Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Τ.Κ. : 101 81, Αθήνα
Πληροφορίες : Όλγα Μιράνκο
Τηλέφωνο : 2103893139
e-mail : omiranko@mindev.gov.gr

Αθήνα,18-09-2025
Αριθ.Πρωτ.: 3742587

Α Ν Α Κ Ο Ι Ν Ω Σ Η

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «UNIBIOS ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ».

Την 18-09-2025 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 5510098, την από 05-09-2025 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της εταιρείας με την επωνυμία «UNIBIOS ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ» και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. **232101000**, σύμφωνα με την οποία, κατόπιν νόμιμης ψηφοφορίας, ήτοι με 39.309.988 έγκυρες ψήφους, που αντιστοιχούν σε ποσοστό 100% των παριστάμενων ή αντιπροσωπευόμενων στη Συνέλευση μετόχων και ποσοστό απαρτίας 50,57% επί του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας, ενέκρινε τη νέα Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της άνω εταιρείας, σύμφωνα με τα άρθρα 110 του Ν. 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

Αθανάσιος Αργυρόπουλος

UNIBIOS Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ

ΓΕΜΗ 000232101000

Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής, η «Πολιτική») έχει εγκριθεί με την απόφαση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της UNIBIOS Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ (στο εξής η «Εταιρεία») με ημερομηνία 05.09.2025 και ισχύει για τέσσερα [4] έτη από την εν λόγω ημερομηνία (στο εξής, η «Διάρκεια Ισχύος»), εκτός αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης. Η πολιτική είχε εγκριθεί το πρώτο κατά την ΤΓΣ της 06.09.2019 και ισχύει έκτοτε. Η Πολιτική έχει καταρτιστεί σύμφωνα με την Οδηγία ΕΕ (ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2017/828 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 17ΗΣ ΜΑΪΟΥ 2017) για τα Δικαιώματα των Μετόχων, η οποία ενσωματώθηκε στο Ελληνικό δίκαιο με τον Νόμο 4548/2018.

Η Πολιτική εφαρμόζεται στις αμοιβές όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής "ΔΣ"). Η Πολιτική ορίζει διεξοδικά, αφενός (i) τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών ΔΣ και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς αυτά και αφετέρου (ii) τους όρους, με βάση τους οποίους θα παρέχονται αμοιβές, στο μέλλον, σε υφιστάμενα και/ή νέα μέλη ΔΣ κατά τη Διάρκεια Ισχύος της.

Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες και ταυτόχρονα αντικατοπτρίζει τις ισχύουσες συμφωνίες ως προς τις αποδοχές των Εκτελεστικών μελών ΔΣ. Επιπλέον, η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του καταστατικού της Εταιρείας, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας, καθώς και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.
Η Πολιτική διατίθεται στον δικτυακό τόπο της Εταιρείας,

Καθορισμός, Επανεξέταση και Εφαρμογή της Πολιτικής

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων(στο εξής η «Επιτροπή» συνεργάστηκε με στελέχη της εταιρίας για να καταλήξει στην παρούσα Πολιτική την οποία εισηγήθηκε στο ΔΣ και στην συνέχεια το ΔΣ την ενέκρινε στην συνεδρίαση του της 29.11.2024 και την πρότεινε για έγκριση στην επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση.

Η διαδικασία έγκρισης της Πολιτικής (καθώς και ενδεχόμενων τροποποιήσεων αυτής εφεξής) καθορίζεται στο νόμο 4548/2018.

Το ΔΣ θα εξετάζει τακτικά εάν η Πολιτική εξακολουθεί να είναι ευθυγραμμισμένη με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας ή εάν θα πρέπει να εισηγηθεί τροποποιήσεις της

Πολιτικής προς το ΓΣ. Κάθε τέσσερα έτη (ή νωρίτερα σε περίπτωση που υφίσταται ανάγκη για τροποποίηση), το Διοικητικό Συμβούλιο θα υποβάλλει τη νέα Πολιτική στους Μετόχους προς έγκριση.

Πώς συνεισφέρει η πολιτική αποδοχών στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να διασφαλιστεί ότι η Εταιρεία αμείβει τα μέλη ΔΣ με γνώμονα το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό της σχέδιο, ώστε να εξακολουθεί να δημιουργεί αξία για τους πελάτες, τους μετόχους, τους εργαζόμενους και την Ελληνική οικονομία. Η παρούσα πολιτική διασφαλίζει την διαφάνεια των αμοιβών προς ενημέρωση των ενδιαφερομένων μερών (Stakeholders).

Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών – μισθός και αμοιβές ΔΣ – τόσο για τα Εκτελεστικά όσο και για τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ 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, καθώς και τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται για την επίτευξη απόδοσης, 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.

Η Πολιτική προβλέπει μεταβλητές αποδοχές μόνο για τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ ώστε να ευθυγραμμίσει έτι περαιτέρω τα συμφέροντα των Εκτελεστικών μελών ΔΣ με αυτά της Εταιρείας και διασφαλίζει ότι τα κριτήρια απόδοσης που θα εφαρμοστούν βασίζονται σε δείκτες μακροπρόθεσμης επιτυχίας και βιωσιμότητας της Εταιρείας.

Η Πολιτική των Εκτελεστικών μελών ΔΣ συνεισφέρει στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας:

- Παρέχοντας δίκαιο και κατάλληλο επίπεδο σταθερών αποδοχών, με στόχο να αποθαρρύνει την υπέρμετρη στήριξη σε μεταβλητές αποδοχές και την αναίτια ανάληψη κινδύνου, ενθαρρύνοντας το Εκτελεστικό μέλος ΔΣ να επικεντρωθεί στη συνεχή δημιουργία αξίας.
- Εξισορροπώντας τα μακροπρόθεσμα και βραχυπρόθεσμα κίνητρα για να διασφαλιστεί η εστίαση αφενός μεν σε μακροπρόθεσμους στόχους, αφετέρου δε σε βραχυπρόθεσμους στόχους που διαχρονικά θα δημιουργήσουν αξία.
- Περιλαμβάνοντας μακροπρόθεσμα κίνητρα, ή επιβράβευση σε δικαιώματα προαίρεσης και μετοχές, ευθυγραμμίζοντας τα συμφέροντα και την αξία των μετόχων με αυτά των Εκτελεστικών μελών ΔΣ, καθώς και με την απόδοση της Εταιρείας διαχρονικά.

Η Πολιτική δεν προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ, ώστε να μην υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων, καθώς και για να έχουν τη

δυνατότητα να ασκούν εποικοδομητική κριτική σε αποφάσεις της Διοίκησης που εμπεριέχουν ανάληψη κινδύνων.

Πώς ελήφθησαν υπόψη οι απόψεις των μετόχων της Εταιρείας κατά τον καθορισμό της πολιτικής αποδοχών

Κατά τη διαδικασία εκπόνησης της Πολιτικής ελήφθησαν υπόψη, μεταξύ άλλων, οι βέλτιστες πρακτικές που αφορούν στις αποδοχές των Εκτελεστικών μελών ΔΣ καθώς και πολιτικές αποδοχών άλλων εισηγμένων στο ΧΑ εταιριών.

Πώς ελήφθησαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζόμενων της Εταιρείας κατά τον καθορισμό της Πολιτικής

Η Πολιτική αποδοχών των Εκτελεστικών μελών ΔΣ, όπως και όλων των εργαζομένων, βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής για το καλύτερο και καταλληλότερο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι η Εταιρεία παρέχει δίκαιες και ανταγωνιστικές αποδοχές και ότι διαφυλάττει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητά της.

Οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών μελών ΔΣ δεν είναι συγκρίσιμες με τη δομή των αποδοχών των εργαζομένων και των Εκτελεστικών μελών ΔΣ της Εταιρείας. Το ΔΣ ενημερώνεται συνέχεια σχετικά με τη δομή των αποδοχών και των πρακτικών που ακολουθούνται εντός της Εταιρείας. Λαμβάνουν δε τα στοιχεία αυτά υπόψη κατά την εκπόνηση και την επανεξέταση της Πολιτικής. Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι υπάρχει συνέπεια εντός της Εταιρείας και συνάφεια μεταξύ των αποδοχών που λαμβάνουν διαφορετικοί ρόλοι, λαμβάνοντας υπόψη βεβαίως ότι η δομή των αποδοχών των Εκτελεστικών μελών κατ' ανάγκη διαφέρει από αυτή των άλλων εργαζομένων, καθώς η συνεισφορά τους στην απόδοση της Εταιρείας είναι διαφορετική λόγω του ρόλου τους και της δυνατότητάς τους να την επηρεάζουν.

Επιπλέον, η Επιτροπή και το ΔΣ λαμβάνουν πληροφόρηση αναφορικά με βασικούς δείκτες της Εταιρείας όπως ο μέσος όρος αύξησης αποδοχών εντός της Εταιρείας, καθώς και άλλους οικονομικούς δείκτες όπως ο πληθωρισμός, ώστε οι τάσεις αυτές να λαμβάνονται υπόψη κατά την εφαρμογή της Πολιτικής.

Στον παρακάτω πίνακα παρατίθεται η Πολιτική αποδοχών η οποία εφαρμόζεται για τον Εκτελεστικό Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο, καθώς και για τα λοιπά Εκτελεστικά μέλη ΔΣ.:

Στοιχείο και τρόπος συνεισφοράς του στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας	**Εφαρμογή**	**Ανώτατο όριο και πλαίσιο σύνδεσης με την απόδοση**
Σταθερές Αποδοχές (Απαρτίζονται από τον Μισθό και την Ετήσια Αμοιβή ΔΣ) Συμβάλλουν στην προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων στελεχών. Παρέχουν εύλογο επίπεδο σταθερών αποδοχών, ανάλογο με το αντικείμενο και τις ευθύνες του ρόλου. Η Ετήσια Αμοιβή ΔΣ καλύπτει τον χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Είναι δυνατόν στα πλαίσια ιδιαίτερης συμφωνίας αντί σταθερών αποδοχών προς κάποιο στέλεχος να χορηγείται αμοιβή βάσει σύμβασης σε νομικό πρόσωπο συνδεδεμένο με το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή το στέλεχος η οποία να καλύπτει την προσφορά διοικητικών, συμβουλευτικών κλπ υπηρεσιών που να ασκούνται και από το πρόσωπο αυτό.	Ο Μισθός και οι Αμοιβές ΔΣ επανεξετάζονται κατά κανόνα ετησίως, χωρίς απαραίτητα να αυξάνονται. Αν ο τρόπος παροχής των σταθερών αποδοχών διέπεται από κάποια πολυετούς διάρκειας σύμβαση τότε ακολουθούνται οι προβλέψεις της. Η Πολιτική της Εταιρείας καθορίζει επίπεδα σταθερών αποδοχών λαμβάνοντας υπόψη επίπεδα σταθερών αποδοχών άλλων εταιρειών με παρεμφερές μέγεθος και για ρόλους με αντίστοιχα καθήκοντα και ευθύνες. Οι αποφάσεις επηρεάζονται από: □ Την απόδοση και την εμπειρία του στελέχους □ Την απόδοση της Εταιρείας □ Τον ρόλο και τις αρμοδιότητες του στελέχους □ Τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στην Εταιρεία □ Τα ποσοστά πληθωρισμού και αυξήσεων στην ευρύτερη αγορά διεθνώς □ Τις τυχόν εγγυήσεις που έχουν δοθεί από το μέλος του ΔΣ έναντι τρίτων υπέρ της εταιρίας και τις προσωπικές ευθύνες που αναλαμβάνει σε περίπτωση ασυνέπειας της εταιρίας. □ Τη γεωγραφική έδρα εργασίας του στελέχους	Παρότι δεν προβλέπεται ανώτατο όριο για τους μισθούς, οι αυξήσεις κατά κανόνα δεν αναμένεται να υπερβαίνουν το διπλάσιο της μέσης αύξησης για το σύνολο των εργαζομένων, λαμβανομένων υπόψη γεωγραφικών παραγόντων. Μεγαλύτερες αυξήσεις δύναται να χορηγούνται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπως όταν τα καθήκοντα του ρόλου του στελέχους απαιτούν αυξημένες ευθύνες και εμπειρία ή όταν οι αποδοχές δεν έχουν προσαρμοσθεί για σημαντικό χρονικό διάστημα. Τα επίπεδα σταθερών αποδοχών θα επανεξετάζονται λαμβανομένης υπόψη της απόδοσης του στελέχους και της Εταιρείας.

Στοιχείο και τρόπος συνεισφοράς του στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας	**Εφαρμογή**	**Ανώτατο όριο και πλαίσιο σύνδεσης με την απόδοση**
Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα Παροχή ανταγωνιστικού συνταξιοδοτικού προγράμματος με σκοπό την προσέλκυση και διακράτηση των κατάλληλων στελεχών.	Η Εταιρεία δύναται να παρέχει συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών στο οποίο δύναται να συμμετέχουν τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ.	Το ανώτατο όριο εισφοράς της Εταιρείας για τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ ανέρχεται σε ποσοστό έως 25% των Σταθερών Αποδοχών.
Λοιπές Παροχές Χορήγηση συνόλου ανταγωνιστικών παροχών με στόχο την προσέλκυση και διακράτηση των κατάλληλων στελεχών.	Οι υφιστάμενες παροχές περιλαμβάνουν ενδεικτικά την χορήγηση κινητών τηλεφώνων, την παροχή οχήματος / επιδόματος μετακίνησης και κάρτας / επιδόματος καυσίμων. Άλλες παροχές ενδεικτικά είναι η παροχή ιδιωτικής ασφάλειας ζωής και υγείας και άλλα. Ενίοτε μπορεί να παρέχονται πρόσθετες παροχές εφόσον κρίνεται απαραίτητο και σε εναρμόνιση με τις πρακτικές της αγοράς.	Δεν ορίζεται ανώτατο όριο παροχών για τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ. .

Στοιχείο και τρόπος συνεισφοράς του στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας	**Εφαρμογή**	**Ανώτατο όριο και πλαίσιο σύνδεσης με την απόδοση**
Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών Εστιάζει στη βραχυπρόθεσμη απόδοση της Εταιρείας. Επιβραβεύει την επίτευξη των βραχυπρόθεσμων στόχων σε προσωπικό επίπεδο καθώς και σε εταιρικό στρατηγικό και χρηματοοικονομικό επίπεδο.	Η Εταιρία θέτει στόχους για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων, στο πλαίσιο του επιχειρησιακού πλάνου της Εταιρείας, του συναλλακτικού περιβάλλοντος, του εσωτερικού χρηματοοικονομικού προγραμματισμού και των προβλέψεων της αγοράς. Αν υπάρχουν μη χρηματοοικονομικοί στόχοι θα είναι σαφείς και θα περιγράφονται επαρκώς. Ενδέχεται οι παροχές αυτού του είδους να καταβάλλονται και σε συνδεδεμένα με τα μέλη του ΔΣ νομικά πρόσωπα που παρέχουν υπηρεσίες Διοίκησης, Συμβουλευτικής, Ελέγχου κλπ στην εταιρία.	Το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων περιλαμβάνει χρηματοοικονομικά και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια. Το ανώτατο όριο ετήσιων μεταβλητών αμοιβών έχει καθορισθεί σε 200% των Σταθερών Αποδοχών. Το ΔΣ με απόφαση του μπορεί να τροποποιήσει τα όρια.
Μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων Παρακινεί και επιβραβεύει την υλοποίηση της μακροπρόθεσμης επιχειρηματικής στρατηγικής. Ευθυγραμμίζει τα συμφέροντα των μετόχων με τη μακροπρόθεσμη επίδοση της Εταιρείας και αναγνωρίζει και επιβραβεύει τη δημιουργία αξίας μακροπρόθεσμα θέτοντας μακροπρόθεσμους στόχους απόδοσης και παρέχοντας μετοχές. Εστιάζει στην επίτευξη βιώσιμης απόδοσης της Εταιρείας μακροπρόθεσμα	Η εταιρία μπορεί να θεσπίσει προγράμματα παροχής μετοχών, ή δικαιωμάτων προαίρεσης ή εξαιρετικών ιδρυτικών τίτλων ή τίτλων κτήσης μετοχών της εταιρίας τηρώντας τις νόμιμες προϋποθέσεις .Επίσης μπορεί να θεσπίσει και άλλα μακροπρόθεσμου χαρακτήρα προγράμματα με την τήρηση των νόμιμων διαδικασιών	Τα πλαίσια αυτών των προγραμμάτων ορίζονται κάθε φορά από αποφάσεις των εντεταλμένων οργάνων της εταιρίας και συνήθως της ΓΣ των μετόχων. Όλες οι λεπτομέρειες, οι διαδικασίες και τα αντίστοιχα όρια αποδοχών ορίζονται από αποφάσεις του εντεταλμένου σε τούτο οργάνου.

Παρεκκλίσεις από την Πολιτική

Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την Πολιτική, όποτε αυτό είναι απαραίτητο κατά την κρίση του ΔΣ, ώστε να εξυπηρετηθούν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας στο σύνολό τους και να διασφαλιστεί η βιωσιμότητά της. Οποιαδήποτε παρέκκλιση πρέπει να εξετάζεται και να εγκρίνεται από το ΔΣ.

Συμβάσεις Εταιρείας με Εκτελεστικά μέλη ΔΣ και πληρωμές για απώλεια θέσης

Συμβάσεις και απώλεια θέσης

Αποζημίωση λόγω Καταγγελίας της Σύμβασης

Τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ της Εταιρείας, υπό την εν λόγω ιδιότητα, δεν δικαιούνται κατ' αποκοπή πληρωμές ή άλλες αποζημιώσεις από την Εταιρεία για την απώλεια της θέσης τους ή άλλως, όπως κι αν προκύπτουν. Κατά την ευχέρεια της εταιρίας στέλεχος που αποχωρεί μπορεί να λαμβάνει αμοιβές από Προγράμματα Μεταβλητών Αμοιβών όπως προβλέπεται από τον κανονισμό του προγράμματος, τα ανάλογα ισχύουν και σε περίπτωση θανάτου ή συνταξιοδότησης μέλους του Προγράμματος. Σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης από την εταιρία ισχύουν όσον αφορά την προειδοποίηση όσα προβλέπει η νομοθεσία.

Προσλήψεις και Προαγωγές

Το σύνολο αποδοχών για την πρόσληψη νέου Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ θα ορίζεται σύμφωνα με τους όρους της εγκεκριμένης Πολιτικής.

Κατά την πρόσληψη, οι Σταθερές Αποδοχές δύναται να οριστούν κάτω από τα επίπεδα της αγοράς και να αυξάνονται σταδιακά καθώς το Εκτελεστικό μέλος ΔΣ αποκτά εμπειρία.

Σε περίπτωση προαγωγής, όποιο στοιχείο μεταβλητών αμοιβών ήδη χορηγείται στο Εκτελεστικό μέλος ΔΣ λόγω της προηγούμενης θέσης του, θα εξακολουθεί κατά κανόνα να χορηγείται με τους ίδιους όρους.

Η Πολιτική παρέχει στην Επιτροπή και το ΔΣ τη δυνατότητα να περιλάβουν όποιες παροχές κρίνουν κατάλληλες για ένα Εκτελεστικό μέλος ΔΣ σύμφωνα με τα κριτήρια που τίθενται στην Πολιτική. Στις παραπάνω δύναται να περιλαμβάνονται παροχές όπως η κάλυψη δαπανών για μετεγκατάσταση, στέγαση και/ή σχολικές δαπάνες. Ως προς τον προσδιορισμό του συνόλου των παροχών, κύριο μέλημα της Εταιρείας θα είναι να καταβάλλει μόνον αυτές που θεωρεί αναγκαίες και κατάλληλες ώστε να εξασφαλίσει τον πλέον κατάλληλο υποψήφιο για τη θέση, ενεργώντας προς το συμφέρον των μετόχων της Εταιρείας περιορίζοντας, όπου είναι εφικτό, ορισμένες παροχές σε συγκεκριμένη και μόνο χρονική περίοδο.

Κατά την πρόσληψη, η Εταιρεία δύναται εκτάκτως και μόνον να αποζημιώσει το στέλεχος για τις μεταβλητές αμοιβές (ή παροχές) που θα παρείχε στο στέλεχος ο προηγούμενος εργοδότης. Για τον καθορισμό των έκτακτων μεταβλητών αμοιβών θα λαμβάνεται υπόψη η δομή των μεταβλητών αμοιβών που θα απωλέσει το στέλεχος (μετρητά ή μετοχές), σχετικά διαφυγόντα ποσά, ο βαθμός στον οποίο υφίστανται κριτήρια απόδοσης και η πιθανότητα εκπλήρωσής τους, καθώς και ο εναπομένων χρόνος για την κατοχύρωση. Οι εν λόγω έκτακτες μεταβλητές αμοιβές

προστίθενται στις μεταβλητές αμοιβές που ορίζονται από την Πολιτική.

Ο παρακάτω πίνακας παραθέτει την πολιτική αποδοχών για τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ περιλαμβανομένου του Μη Εκτελεστικού Αντιπροέδρου ή Προέδρου ΔΣ:

Αμοιβές Στα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ μπορεί να καταβάλλεται βασική αμοιβή ΔΣ, η οποία είναι πάγια και καλύπτει τον απαιτούμενο χρόνο εκτέλεσης των καθηκόντων τους. Οι εν λόγω πάγιες αμοιβές καλύπτουν τον χρόνο παράστασης στις συνεδριάσεις ΔΣ, ενώ περιλαμβάνεται ο χρόνος ταξιδιού και προπαρασκευής. Επιτρέπεται η καταβολή επιπλέον αμοιβών σε Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ για πρόσθετες αρμοδιότητες και δραστηριότητες, που υπερβαίνουν το αντικείμενο των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, συμμετοχή σε πρόσθετες συνεδριάσεις ΔΣ, επισκέψεις στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας και συναντήσεις με τη Διοίκηση. Δεν παρέχονται μεταβλητές αμοιβές βάσει απόδοσης ούτε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα στον μη εκτελεστικό Πρόεδρο ή σε Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ. Έξοδα Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Οι πιο πάνω δαπάνες περιλαμβάνουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: έξοδα ταξιδίων και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του ΔΣ και σε άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας, οι οποίες αποζημιώνονται σύμφωνα με την εκάστοτε πολιτική εξόδων της Εταιρείας· παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων και αγορά σχετικού υλικού επαγγελματικής επιμόρφωσης σύμφωνα με την εκάστοτε πολιτική της Εταιρείας ώστε το στέλεχος να είναι ενήμερο για κάθε συναφές ζήτημα. Αμοιβές για άλλους ρόλους Αμοιβές δύνανται να καταβάλλονται σε μέλη που είναι επίσης μέλη των Επιτροπών του ΔΣ ή	Δεν ορίζεται συγκεκριμένο επίπεδο ετήσιων αμοιβών ή αύξησης αμοιβών ούτε σχετικό ανώτατο όριο. Το ΔΣ καθοδηγείται από το γενικό επίπεδο αμοιβών και αυξήσεων στην αγορά για τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ. Για τον καθορισμό και την αύξηση των αμοιβών των Μη Εκτελεστικών μελών ΔΣ, λαμβάνονται, ως σημείο αναφοράς, εταιρείες παρεμφερούς μεγέθους με όρους κεφαλαιοποίησης, εσόδων, κερδών, πολυπλοκότητας διεθνοποίησης των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων τους και κάθε άλλος παράγοντας που θεωρείται σχετικός από το ΔΣ, συμπεριλαμβανομένων των επιπέδων αμοιβών στις χώρες στις οποίες δραστηριοποιούνται τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ. Τα επίπεδα αμοιβών και αυξήσεων θα καθορίζονται αφού ληφθούν υπόψη: □ τα επίπεδα αμοιβών της αγοράς σε συνδυασμό με τις δυνατότητες της εταιρίας και το μέγεθος της δραστηριότητας της □ η ανάγκη να διασφαλιστεί ότι τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ θα διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες, ικανότητες, πολυμορφία, γνώση και εμπειρία για θέσεις του ΔΣ □ ο χρόνος που πρέπει να διατίθεται για τον εν λόγω ρόλο □ οι τυχόν αυξήσεις στο εύρος, στο αντικείμενο ή στις αρμοδιότητες του ρόλου □ οι τυχόν ανάγκες πρόσληψης Μη Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ με συγκεκριμένες δεξιότητες και εμπειρία Το ΔΣ δύναται επίσης να θεσπίσει νέα επίπεδα αμοιβών για νέους ρόλους ή πρόσθετες αμοιβές για συγκεκριμένα καθήκοντα υφιστάμενων ρόλων σύμφωνα με τις ανάγκες που προκύπτουν στην Εταιρεία. Σε περίπτωση που θεσπιστούν τα πιο πάνω, θα δημοσιοποιούνται αναλυτικά στην Έκθεση Αποδοχών.

Πρόεδροι των Επιτροπών του ΔΣ αλλά όμως δεν είναι Εκτελεστικά μέλη ΔΣ. Οι αμοιβές αυτές καθορίζονται από το ΔΣ λαμβάνοντας υπόψιν το χρόνο και την εμπειρία του μέλους καθώς και οποιουσδήποτε άλλους παράγοντες κρίνει σχετικούς το ΔΣ. Είναι επίσης δυνατ'ό να καταβάλλονται αμοιβές επί τη βάσει συμβάσεων με θυγατρικές εταιρίες για τη παροχή εξειδικευμένων συμβουλών και υπηρεσιών που σε καμμία περίπτωση δεν θα ξεπερνούν το όριο της σημαντικής αμοιβής.	

Σημαντική αμοιβή για την ισχύ του παρόντος κανονισμού ορίζεται το ποσό των 30.000 χιλιάδων ευρώ ετησίως.

Διορισμός και παύση των Μη Εκτελεστικών μελών ΔΣ της Εταιρείας

Σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας, τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ της Εταιρείας διορίζονται για ορισμένη περίοδο, με τη δυνατότητα επανεκλογής τους.

Με την εκλογή τους, οι αμοιβές που καταβάλλονται στα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ ορίζονται σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική της Εταιρείας. Σε περίπτωση παύσης δεν καταβάλλεται άλλη αμοιβή πλην της καταβληθείσας αμοιβής έως την ημερομηνία παύσης του μέλους.

Πρόσθετες Δεσμεύσεις μελών

Με την επιφύλαξη της έγκρισης του ΔΣ, τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ δύνανται να αποδεχθούν θέσεις Μη Εκτελεστικών μελών ΔΣ σε άλλες Εταιρείες και να διατηρούν τις αμοιβές που καταβάλλονται για τις εν λόγω θέσεις.

Για τις πιο πάνω αναλήψεις θέσεων θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν τα όσα προβλέπονται στη νομοθεσία, στον κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία καθώς και πολιτικές θεσμικών επενδυτών – μετόχων σχετικά με τη δέσμευση του χρόνου των μελών και τον αριθμό των μη εκτελεστικών θέσεων που δύναται να αναλαμβάνει κάθε μέλος.

Προϋπάρχουσες Δεσμεύσεις

Κατά την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να τηρεί όποιες συμβατικές υποχρεώσεις έχουν ήδη συναφθεί με τα μέλη ΔΣ, πριν από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας Πολιτικής. Στοιχεία των εν λόγω καταβολών θα παρατίθενται στην Έκθεση Αποδοχών, όπως ανακύπτουν.