

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα πολιτική αποδοχών (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών») εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας Lavipharm A.E. (εφεξής η «Εταιρεία») και διαμορφώθηκε σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018 που αφορούν την εναρμόνιση με το άρθρο 9α της Οδηγίας 2007/36/EK όπως αυτό εισηχθή δυνάμει της Οδηγίας 2017/828/ΕΕ. Η Πολιτική Αποδοχών αποτελεί τροποποίηση της πολιτικής αποδοχών που εγκρίθηκε με την από 7 Ιουλίου 2020 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας.

Σκοπός της Πολιτικής Αποδοχών είναι η πλήρης συμμόρφωση των χορηγούμενων αμοιβών προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και των Γενικών Διευθυντών ή και των αναπληρωτών τους βάσει των διατάξεων των άρθρων 110 και 111 του ν. 4548/2018. Έχει σχεδιαστεί κατά τρόπο, ώστε να είναι δίκαιη αναφορικά με τις συνθήκες των αποδοχών όλων των εργαζομένων καθώς και να ευθυγραμμίζονται οι αποδοχές αυτές με τα συμφέροντα των μετόχων της Εταιρείας. Στόχος κατά συνέπεια είναι να συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς βασιζόμενη στις αρχές της διαφάνειας και της ευθυγράμμισης συμφερόντων μεταξύ μετόχων – διοίκησης – εργαζομένων.

Η Πολιτική Αποδοχών εγκρίνεται από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας και ισχύει για 4 έτη. Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων κάθε φορά που σημειώνεται ουσιαστική μεταβολή των συνθηκών σύμφωνα με τις οποίες καταρτίσθηκε. Αξιολογείται ετησίως και μεταβάλλεται ανάλογα με τις συνθήκες της αγοράς, τη σχετική νομοθεσία αλλά και την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Η Πολιτική Αποδοχών στοχεύει στην εναρμόνιση των στόχων και των κινήτρων των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με εκείνα των μετόχων της Εταιρείας. Συμβάλλει επίσης στη δημιουργία και διατήρηση μακροπρόθεσμης εμπορικής και επιχειρηματικής αξίας, στη χάραξη επιχειρηματικής στρατηγικής, στην εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητας της Εταιρείας μέσω διάθεσης παροχών, οι οποίες στοχεύουν καταρχήν στην προσέλκυση και την παραμονή ως Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου προσώπων με ικανότητες, γνώσεις και εμπειρία, καθώς επίσης και στην αποτροπή ή ελαχιστοποίηση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

Ως αποδοχές νοούνται οι οποιασδήποτε μορφής αμοιβές και παροχές λαμβάνουν τα ανωτέρω πρόσωπα προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, μεταβλητές αποδοχές ή παροχές που εξαρτώνται από τις επιδόσεις του στελέχους (bonus) ή από συμβατικούς όρους, εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές και πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης. Οι αποδοχές αυτές δύνανται να αποτελούνται από στοιχεία άμεσα εκπεφρασμένα σε νομισματική αξία, όπως μετρητά καθώς επίσης και από λοιπά στοιχεία πρόσθετων παροχών όπως κάλυψη υγειονομικής περίθαλψης, εκπτώσεις, χρήση αυτοκινήτων και σχετικά έξοδα με αυτό, έξοδα τηλεπικοινωνίας, stock options κλπ.

Η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται στις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και στον Γενικό Διευθυντή της Εταιρείας. Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, όπου

γίνεται αναφορά σε εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, νοείται ότι συμπεριλαμβάνονται και οι ρόλοι του Γενικού διευθυντή της Εταιρείας αν υπάρχει, είτε είναι και μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου είτε όχι.

2. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

α. Η Πολιτική Αποδοχών συνάδει και προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων. Η Πολιτική Αποδοχών συντάσσεται από την Επιτροπή Ανθρωπίνου Δυναμικού και Αμοιβών της Εταιρείας, τίθεται υπόψη του Διοικητικού Συμβουλίου και υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

β. Η Πολιτική Αποδοχών είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας.

Η διαμόρφωση ενός πλαισίου αμοιβών με βάση το αντικείμενο, τις ευθύνες του ρόλου, τη συνεισφορά και την απόδοση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συμβάλλει στην προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων συμβούλων/στελεχών, καθώς και στη διατήρηση ενός ελκυστικού και αποδοτικού περιβάλλοντος για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, προς επίτευξη της μεγιστοποίησης της αξίας της Εταιρείας και εκπλήρωση των συμφερόντων των μετόχων της.

γ. Για τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών ελήφθησαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας. Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι υπάρχει συνέπεια εντός της Εταιρείας και συνάφεια μεταξύ των αποδοχών που καταβάλλονται, λαμβάνοντας βεβαίως υπόψη τον ρόλο και τις ευθύνες της κάθε θέσης.

Αναγνωρίζεται ταυτόχρονα ότι η δομή των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αναγκαία διαφοροποιείται σε σχέση με αυτή των λοιπών εργαζομένων, λόγω των ευθυνών που συναρτώνται με τον ρόλο τους και λόγω της επίδρασης τους στην απόδοση της Εταιρείας.

Οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, λόγω της φύσης των καθηκόντων τους, δεν είναι συγκρίσιμες με τη δομή των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των λοιπών εργαζομένων της Εταιρείας.

3. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

3.1. Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι συνολικές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που ασχολούνται με την καθημερινή διοίκηση της Εταιρείας δύνανται να αποτελούνται από σταθερές ή/και μεταβλητές, καθώς και από λοιπές αποδοχές που παρέχονται εξ ελευθεριότητας.

3.1.1. Οι σταθερές αποδοχές αποσκοπούν στη δημιουργία σταθερής βάσης για την αναπόσπαστη εκπλήρωση της λειτουργίας των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

και περιλαμβάνει το μισθό ή την αμοιβή τους, σύμφωνα και με τις σχετικές συμβάσεις εργασίας ή/και ανεξάρτητων υπηρεσιών.

3.1.2. Οι μεταβλητές αποδοχές, αφορούν σε ετήσιες αμοιβές προς τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που διαμορφώνονται με βάση τους ατομικούς ή/και εταιρικούς στόχους που τίθενται. Οι μεταβλητές αποδοχές αποτελούν συνάρτηση επίτευξης συγκεκριμένων οικονομικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας ή/και επίτευξης συγκεκριμένων ποιοτικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας. Οι συγκεκριμένες αποδοχές αποσκοπούν στη παροχή κινήτρων για την εκπλήρωση του ρόλου των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στην διαμόρφωση και επίτευξη των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων στόχων της Εταιρείας, στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας και στην προσέλκυση και διατήρηση υψηλής ποιότητας στελεχών.

Ως εταιρικοί οικονομικοί στόχοι, νοούνται οι στόχοι που συναρτώνται με τα οικονομικά αποτελέσματα σε επίπεδο Ομίλου. Ως ατομικοί στόχοι νοούνται οι στόχοι που συναρτώνται με τους τομείς ευθύνης και τη θέση του κάθε εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

3.1.3. Λοιπές παροχές δύναται να παρέχονται σύμφωνα με την παράγραφο 5 της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.

3.2. Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές οι οποίες αντανakλούν το χρόνο απασχόλησης τους και τις αρμοδιότητες τους ως συμμετέχοντες στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και στις επιτροπές του.

Το μεταβλητό τμήμα των αποδοχών δεν αφορά στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων κατά την αποφασιστική τους και ανεξάρτητη κατά περίπτωση λειτουργία τους και με στόχο να μην αποθαρρύνεται η διάθεση ενδεχόμενης αμφισβήτησης της διοίκησης σε θέματα ανάληψης κινδύνων.

Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει τυχόν δαπάνες εύλογου ύψους στις οποίες έχουν υποβληθεί τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με σκοπό την εκτέλεση των καθηκόντων τους, όπως για παράδειγμα έξοδα ταξιδίων και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή των επιτροπών του, έξοδα επιμόρφωσης σε συναφή με το ρόλο τους αντικείμενα.

3.3 Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου 4706/2020 (9/2/α) περί εταιρικής διακυβέρνησης, προκειμένου να χαρακτηριστεί ένα μη εκτελεστικό μέλος Διοικητικού Συμβουλίου ως ανεξάρτητο θα πρέπει τόσο κατά την έναρξη 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. Πέραν αυτού το μέλος θα πρέπει να είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, μεταξύ των οποίων η λήψη οποιασδήποτε σημαντικής αμοιβής ή παροχής από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία. Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι οι αμοιβές και

παροχές που λαμβάνουν τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη συνάδουν με την ανεξαρτησία τους. Το ουσιαστικό κριτήριο που λαμβάνει υπόψη η Εταιρεία για την αξιολόγηση της σημαντικότητας της αμοιβής για κάθε ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος είναι η τακτική σύγκριση των αμοιβών των μελών με στοιχεία της αγοράς σε παρεμφερείς εταιρείες, τα οποία λαμβάνουν υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική δομή, την οργάνωση και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της.

4. ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

4.1. Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Οι σταθερές αποδοχές που λαμβάνουν τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαρτίζονται από τον μισθό βάσει των τυχόν συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας τους ή/και την ετήσια αμοιβή τους υπό την ιδιότητά τους ως μέλη Διοικητικού Συμβουλίου. Τα επίπεδά τους προσδιορίζονται από συνδυασμό κριτηρίων, όπως το ακαδημαϊκό υπόβαθρο και η εν γένει θεωρητική κατάρτιση, η βαρύτητα και το εύρος ευθύνης της θέσης, οι αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης, η συνεισφορά τους στην απόδοση της Εταιρείας και η δυνατότητά τους να την επηρεάζουν. Αυτονόητο είναι ότι δύναται να προβλέπονται υψηλότερες αποδοχές για μέλη Διοικητικού Συμβουλίου που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρείας ή είναι περιπτώσεις ιδιαίτερης εμπειρίας και εξαιρετικής απόδοσης.

Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με την επίτευξη ποσοτικών και ποιοτικών στόχων της Εταιρείας που καθορίζονται ετησίως, κατά την έναρξη κάθε χρήσης.

Σύμφωνα με εκάστοτε ισχύον θεσμικό πλαίσιο, δύναται να θεσπίζονται προγράμματα διάθεσης μετοχών, περιλαμβανόμενης της μορφής δικαιώματος προαίρεσης απόκτησης μετοχών της Εταιρείας (stock options plan) των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

4.2. Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι αμοιβές και τυχόν αποζημιώσεις των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι ανάλογες με τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του και στις επιτροπές της Εταιρείας και προσδιορίζονται από τη Γενική Συνέλευση μετά από εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου. Πρόκειται για σταθερές ετήσιες αμοιβές όπως προαναφέρθηκε, οι οποίες δεν μεταβάλλονται από άλλες παραμέτρους. Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει την δυνατότητα να επιλέγει κατά την κρίση του τα μη εκτελεστικά μέλη να λαμβάνουν επιπλέον σταθερό ποσό για τυχόν πρόσθετες ευθύνες, όπως π.χ. η προεδρία και η συμμετοχή σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, κάτι που επίσης εγκρίνεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Τα μη εκτελεστικά μέλη δε συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς μεταβλητών αποδοχών, συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές (bonus), δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση της Εταιρείας.

5. ΛΟΙΠΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

Οι λοιπές παροχές αφορούν μόνο τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (με εξαίρεση την ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης στελεχών διοίκησης η οποία αφορά και στα μη εκτελεστικά μέλη) και δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών, αποτελούν δε οικειοθελείς παροχές, τις οποίες η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να αναθεωρεί ή ακόμη και να τις καταργεί πλήρως οποτεδήποτε στο μέλλον, κατά την ελεύθερη κρίση της.

Η Εταιρεία προσφέρει ένα ολοκληρωμένο και οργανωμένο πρόγραμμα οικειοθελών παροχών, οι οποίες ενδεικτικά είναι η χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, ομαδική ασφάλιση ζωής, ατυχήματος και ιατροφαρμακευτική και συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.

Η Εταιρεία παρέχει ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης στελεχών διοίκησης στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά και μη εκτελεστικά).

6. ΔΙΑΡΚΕΙΑ -ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ -ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ

Για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ισχύουν τα κατά νόμο προβλεπόμενα αναφορικά με την λήξη της σχέσης τους υπό την ιδιότητα τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, τόσο ως προς το χρόνο προειδοποίησης, όσο και ως προς τις τυχόν πληρωμές που συνδέονται με την λήξη αυτών.

Στο μέτρο που πρόσωπα τα οποία κατέχουν θέση εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ταυτόχρονα συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με την Εταιρεία, για την καταγγελία των συμβάσεων από την Εταιρεία, τηρούνται οι νόμιμες προθεσμίες και καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση, όπως αυτή προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία. Η παύση των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιείται σύμφωνα με τα κατά νόμο προβλεπόμενα.

Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης εκτελεστικού μέλους είτε με πρωτοβουλία της Εταιρείας είτε με πρωτοβουλία του ιδίου είτε σε περίπτωση συνταξιοδότησης το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, μπορεί να διαπραγματευτεί επιπρόσθετη της ελάχιστης από τον νόμο προβλεπόμενης αποζημίωσης προς το εκτελεστικό μέλος.

Η διάρκεια της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικών και μη εκτελεστικών) ορίζεται στο καταστατικό της Εταιρείας.

7. ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΠΙΣΤΡΟΦΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Είτε βάσει πολιτικής είτε βάσει συμβατικών ρυθμίσεων, δεν υφίσταται πρόβλεψη επιστροφής μεταβλητών αποδοχών για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

8. ΕΠΙΤΡΕΠΟΜΕΝΗ ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ

Σε εξαιρετικές ή/και έκτακτες περιστάσεις (οι οποίες δεν ήταν δυνατόν να προβλεφθούν ή προδιαγραφούν κατά την κατάρτιση της Πολιτικής Αποδοχών) επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη πολιτική με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας υπό την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι απολύτως αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας, για τη διασφάλιση της αναπτυξιακής πορείας και

την ενίσχυση της βιωσιμότητας αυτής. Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά κάθε είδους καταβαλλόμενες αποδοχές τόσο των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και των μη εκτελεστικών μελών αυτού. Στην περίπτωση αυτή οι πληροφορίες σχετικά με την τυχόν παρέκκλιση από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της Πολιτικής Αποδοχών έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση, περιλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 παρ. 2(ζ) του ν. 4548/2018.