INTERTECH S.A.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ 4η

Σεπτέμβριος 2026

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. Εισαγωγή – Σκοπός – Αρχές 3
2. Πεδίο Εφαρμογής 5
3. Καθορισμός, αναθεώρηση και εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών 5
4. Παράμετροι για την κατάρτιση της Πολιτικής Αποδοχών 6
5. Δομή των Αποδοχών και Κριτήρια για τον υπολογισμό τους- Καθορισμός κριτηρίων σημαντικότητας αμοιβών ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών 7
Σταθερές αποδοχές ..... **Error! Bookmark not defined.**
Μεταβλητές αποδοχές 7
6. Συμβάσεις 9
7. Ισχύς της Πολιτικής Αποδοχών 9

1. Εισαγωγή – Σκοπός – Αρχές

1.1. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας «INTERTECH S.A.» πρότεινε την παρούσα Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων αυτής την 06.09.2019 σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 ν.4548/2018, τα οποία ενσωματώνουν το άρθρο 9α της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ, όπως αυτό εισήχθη δυνάμει της Οδηγίας 2017/828/ΕΕ και λαμβάνοντας υπόψη τις διατάξεις του νόμου 4706/2020, όπως αυτός εκάστοτε ισχύει (η «**Πολιτική Αποδοχών**»). Η Πολιτική Αποδοχών αναθεωρήθηκε και εγκρίθηκε εκ νέου από την Τακτική Γενική Συνέλευση την 30η Ιουνίου 2021 κατόπιν σχετικής εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Στη συνέχεια η Πολιτική Αποδοχών αναθεωρήθηκε και εγκρίθηκε εκ νέου από την Γενική Συνέλευση της 25ης.03.2023.

1.2. Η Πολιτική Αποδοχών είναι ευθυγραμμισμένη με την επιχειρηματική στρατηγική, της αξίες, την κουλτούρα, τους στόχους και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και των ενδιαφερόμενων μερών, ήτοι των εργαζομένων, των μελών διοίκησης, και κοινωνίας, και τη μακροπρόθεσμη μεγιστοποίηση της αξίας για τους μετόχους της. Σκοπός της Πολιτικής Αποδοχών είναι τεθούν οι όροι και οι προϋποθέσεις για την ανταμοιβή και επιβράβευση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας με διαφάνεια, αντικειμενικότητα, αξιοκρατία και σύμφωνα με τους κανόνες της αγοράς αποφεύγοντας την οποιαδήποτε σύγκρουση συμφερόντων.

1.3. Η Πολιτική Αποδοχών στηρίζεται στις παρακάτω αρχές:

- Μεγιστοποίηση της απόδοσης
- Ευθυγράμμιση των αποδοχών και της επιβράβευσης με την κερδοφορία και την ανάπτυξη της Εταιρείας
- Εσωτερική διαφάνεια
- Διατήρηση Ανταγωνιστικότητας σε σχέση με εταιρείες του κλάδου λαμβάνοντας υπόψη την εκάστοτε κερδοφορία και την επάρκεια κεφαλαίων της Εταιρείας, τα προσόντα και τα καθήκοντα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανώτατων στελεχών της Εταιρείας

1.4. Η ευθυγράμμιση της Πολιτικής Αποδοχών με τις στρατηγικές κατευθύνσεις των κύριων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της Εταιρείας είναι μία συνεχής δέσμευση. Η Εταιρεία ελέγχει, επανεξετάζει, επικαιροποιεί τις διαδικασίες και τις προϋποθέσεις και τους όρους των αμοιβών προκειμένου να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους, όσο και με το κανονιστικό πλαίσιο. Οι διαδικασίες για τον προσδιορισμό των αμοιβών είναι σαφείς, καταγεγραμμένες και εσωτερικά διαφανείς

σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών.

Η Εταιρεία προβαίνει στην ετήσια δημοσιοποίηση πληροφοριών δια της Έκθεσης Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία υποβάλλεται στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας σύμφωνα με το άρθρο 112 παρ. 2 Ν.4548/2018. Η δε Έκθεση Αποδοχών περιλαμβάνει:

i. Σύνολο αποδοχών που έχουν καταβληθεί ή χορηγηθεί στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την εκάστοτε χρήση,
ii. Ετήσια μεταβολή των αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
iii. Αποδοχές από οποιαδήποτε εταιρεία ανήκει στον ίδιο Όμιλο,
iv. Αριθμός μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,
v. Ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσης από τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,
vi. Πληροφορίες για την χρήση της δυνατότητας ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών,
vii. Πληροφορίες για τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας.

Σημειώνεται ότι η Έκθεση Αποδοχών αναφέρει τα κύρια στοιχεία των ατομικών συμβάσεων εργασίας και παροχής υπηρεσιών των μελών του ΔΣ συμπεριλαμβανομένης της διάρκειας της σύμβασης.

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται σε:

- Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας,
- Μη εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας,
- Ανεξάρτητα Μη εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας,

3. Καθορισμός, αναθεώρηση και εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών

3.1. Κατά τη συζήτηση των αποδοχών από το Διοικητικό Συμβούλιο κανένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν επιτρέπεται να εισηγείται ούτε να λαμβάνει μέρος στην ψηφοφορία για τη λήψη απόφασης για τις δικές του αποδοχές. Οι ετήσιες αποδοχές, όπως περιλαμβάνονται και αναλύονται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται προς συζήτηση και έγκριση στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018, όπως εκάστοτε ισχύει.

3.2. Η Πολιτική Αποδοχών εξετάζεται σε τακτική βάση και αναθεωρείται αναλόγως των εκάστοτε απαιτήσεων και της στρατηγικής της Εταιρείας από την Επιτροπή Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων με στόχο πάντα τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

3.3. Η ισχύς της Πολιτικής Αποδοχών ορίζεται σε τέσσερα (4) έτη. Η εκάστοτε τροποποίηση και αναθεώρηση της, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, υποβάλλεται από το Δ.Σ. προς έγκριση στην επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

4. Παράμετροι για την κατάρτιση της Πολιτικής Αποδοχών

4.1. Η Πολιτική Αμοιβών βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής στο καταλληλότερο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο, ο δε καθορισμός της εκάστοτε αμοιβής θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα, διαφάνεια, να είναι απαλλαγμένη από συγκρούσεις συμφερόντων και να είναι σύμφωνα με την αγορά. Το ύψος των αμοιβών θα πρέπει να βρίσκεται σε αντιστοιχία με τα προσόντα, την αφοσίωσή και τη συνεισφορά του αμειβόμενου προσώπου προς την Εταιρεία.

4.2. Το επίπεδο και η διάρθρωση των αμοιβών θα πρέπει να στοχεύουν στην προσέλκυση και την παραμονή στην Εταιρεία, των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου προσθέτοντας αξία στην Εταιρεία με τις ικανότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία τους. Σε κάθε περίπτωση δεν θα πρέπει να παραγνωρίζεται το γεγονός ότι το ύψος των αποδοχών 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

4.3. Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αμοιβών που καταβάλλονται στα μέλη του Δ.Σ και των ανωτάτων στελεχών της Εταιρείας με οποιονδήποτε τρόπο.

4.4. Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι υπάρχει συνέπεια εντός της Εταιρείας και συνάφεια μεταξύ των αποδοχών που

4.5. Το ύψος των αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αντιστοιχεί στο χρόνο που τα Μέλη διαθέτουν για τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, αντανακλά την εκπλήρωση των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί. Υψηλότερες αμοιβές προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης.

5. Δομή των Αποδοχών και Κριτήρια για τον υπολογισμό τους- Καθορισμός κριτηρίων σημαντικότητας αμοιβών ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών

Στην Πολιτική Αποδοχών περιλαμβάνεται ένα σταθερό και ένα μεταβλητό μέρος.
Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών καθώς και κάθε είδους παροχή, και αποζημίωση. Λαμβάνονται υπόψη οι μορφές αποδοχών όπως: χρήματα, παροχές σε είδος. Δεν περιλαμβάνονται παροχές, κατά το μέρος που αφορούν κάλυψη λειτουργικών δαπανών, όπως κινητό τηλέφωνο, έξοδα βενζίνης, κλπ.

Μεταβλητές αποδοχές

Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με την κερδοφορία της Εταιρείας και τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της. Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών εξαρτάται από την απόδοση ποσοτικών κριτηρίων. Συγκεκριμένα με την προϋπόθεση ότι επιτυγχάνονται οι εταιρικοί στόχοι κερδοφορίας, το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισηγήσεως της Επιτροπής Αποδοχών μπορεί να προτείνει την καταβολή μεταβλητών αποδοχών ως κίνητρο για υψηλότερες αποδόσεις.

Η καταβολή μεταβλητών αποδοχών αποτελεί κίνητρο για την επίτευξη των εταιρικών στόχων και τη διατήρηση ή και αύξηση της ανταγωνιστικότητας της Εταιρείας.

Για την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών λαμβάνονται υπόψη τα εξής :

- Ετήσιος προϋπολογισμός (Bgt vs Actual)
- Ποσοστό επίτευξης ατομικών ή ομαδικών στόχων.

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών υπολογίζεται στο α' τρίμηνο του επόμενου έτους κάθε χρήσης και εφόσον έχει ολοκληρωθεί η αξιολόγηση των στόχων που είχαν τεθεί, στο εκάστοτε οικονομικό έτος και καταβάλλονται μετά από σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου. Η δε απόφαση πρέπει να λαμβάνεται στο πλαίσιο του άρθρου 111 παρ. 1 ν. 4548/2018 και εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 2 του ν. 4548/2018.

Η Εταιρεία δικαιούται ανά πάσα στιγμή να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών.

Σημαντικότητα αμοιβής για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη ΔΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 2 στ. α' του Ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης, προκειμένου να χαρακτηριστεί ένα μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. ως ανεξάρτητο θα πρέπει, τόσο κατά τον ορισμό όσο 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, 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.

Για τον σκοπό αυτό, η Εταιρεία έχει θέσει ένα πλαίσιο βάσει του οποίου διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και παροχές που λαμβάνουν τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη συνάδουν με την ανεξαρτησία τους. Επομένως, τα κριτήρια που λαμβάνει υπόψη της η Εταιρεία προκειμένου να προβαίνει στην αξιολόγηση της σημαντικότητας της αμοιβής ή παροχής που λαμβάνει κάθε ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ., λαμβάνοντας υπόψη το συνολικό ύψος και την περιοδικότητα αυτής, συνοψίζονται παρακάτω:

- Το μέγεθος, η εσωτερική δομή, η οργάνωση και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.
- Οι δεξιότητες, πολυμορφία, γνώσεις και εμπειρία του μέλους.
- Οι απαιτήσεις του ρόλου του μέλους Δ.Σ.
- Ο τόπος κατοικίας του μέλους Δ.Σ.
- Τα επίπεδα αμοιβών ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών σε παρεμφερείς εταιρείες της Ελληνικής και Ευρωπαϊκής αγοράς (παρακολούθηση ετήσιων εκθέσεων).

Η Εταιρεία πληροί πλήρως τις απαιτήσεις του Νόμου σχετικά με τα ανεξάρτητα μη

εκτελεστικά μέλη, οι αποδοχές των οποίων βάσει των ανωτέρω δεν είναι ύψους τέτοιου που να τίθεται εν αμφιβόλω η φύση τους ως ανεξάρτητα.

6. Συμβάσεις

Διάρκεια

Η διάρκεια των συμβάσεων εργασίας των Μελών του Δ.Σ. θα καθορίζεται ως αορίστου ή ορισμένου χρόνου, κατά περίπτωση, με απόφαση του Δ.Σ., κατόπιν Εισήγησης της Επιτροπής.

Προθεσμία ειδοποίησης & Καταβολή Αποζημίωσης

Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης με μέλος Δ.Σ., οι προθεσμίες ειδοποίησης και η καταβολή αποζημίωσης πραγματοποιούνται, είτε όπως ορίζει η σχετική Εργατική Νομοθεσία, είτε όπως έχει καθοριστεί συμβατικά ή/και όπως έχει εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με τις διατάξεις και προβλέψεις του νόμου για τη σύναψη σύμβασης εργασίας με μέλος του Δ.Σ. που ίσχυαν κατά τον χρόνο σύναψης αυτής. Το Δ.Σ., κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής, μπορεί επίσης να διαπραγματευτεί επιπρόσθετα κίνητρα σε περίπτωση πρόωρου τερματισμού απασχόλησης λαμβάνοντας υπόψη κριτήρια όπως η θέση ευθύνης, η εμπειρία, η απόδοση του μέλους Δ.Σ. τα λειτουργικά αποτελέσματα (EBITDA, EBIT) της Εταιρείας κατά τη διάρκεια παροχής των υπηρεσιών του.

7. Ισχύς της Πολιτικής Αποδοχών

Η 4η Αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών τίθεται σε ισχύ μετά την έγκριση της από την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση του έτους 2026 και θα ισχύει για τέσσερα έτη.