



ATHEX

Χρηματιστήριο Αθηνών

**«ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑ – ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ»**

(Αρ. Γ.Ε.ΜΗ. 3719101000, πρώην Αρ. ΜΑΕ 45688/06/Β/00/30)

Πολιτική Αποδοχών

η οποία εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση της 30.05.2019 και καταχωρίσθηκε την 21.06.2019 στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρησης 1770351

Περιεχόμενα

1.	Εισαγωγή	3
2.	Πολιτική Αποδοχών - Πεδίο Εφαρμογής	3
3.	Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου	3
3.1.	Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	3
3.2.	Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	4
4.	Πολιτική Αποδοχών Διευθυντικών Στελεχών	4
4.1.	Βασικές Αρχές	4
4.2.	Στόχοι	5
4.3.	Διαμόρφωση – Αναθεώρηση – Εποπτεία εφαρμογής Πολιτικής Αποδοχών	5
4.4.	Μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων στις διαδικασίες, επιτροπές και πρόσωπα που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών	7
5.	Είδη αποδοχών Διευθυντικών Στελεχών	7
5.1.	Δομή συνολικών αποδοχών	7
5.1.1.	Σταθερές αποδοχές	8
5.1.2.	Μεταβλητές αποδοχές	9
5.1.3.	Αναλογία Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών	10
5.1.4.	Παροχές	10
5.1.5.	Αποζημιώσεις	10
5.1.6.	Προγράμματα Εθελουσίας Αποχώρησης	11
5.1.7.	Ειδικό Συνταξιοδοτικό Προγράμματα Διευθυντικών Στελεχών	11
5.2.	Περιπτώσεις μη καταβολής/ επιστροφής μεταβλητών αποδοχών	11
6.	Εφαρμογή σε επίπεδο Ομίλου	12
7.	Ισχύς	12
8.	Παράρτημα Ι	13
9.	Παράρτημα ΙΙ	13

1. Εισαγωγή

Η εταιρεία «Ελληνικά Χρηματιστήρια – Χρηματιστήριο Αθηνών Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών» (εφεξής η «Εταιρεία») θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών Διοικητικού Συμβουλίου και των διευθυντικών στελεχών (εφεξής η «**Πολιτική Αποδοχών**») που συνεισφέρουν στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει σκοπό τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας, υποστηρίζοντας μία κουλτούρα συνεχούς βελτίωσης, εξέλιξης και υψηλών επιδόσεων και δέσμευσης προς την επίτευξη των στόχων και των συμφερόντων των εμπλεκόμενων μερών. Η Πολιτική Αποδοχών διαμορφώνει επίσης τις κατευθυντήριες γραμμές που πρέπει να λαμβάνει υπόψη της η Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού για τη στρατηγική αποδοχών που εφαρμόζονται στον Όμιλο.

Το παρόν έγγραφο αποτυπώνει την Πολιτική Αποδοχών που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία προκειμένου να βρίσκεται σε συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένου του νέου νόμου 4548/2018 για τις ανώνυμες εταιρείες, του νόμου 3016/2002 για την εταιρική διακυβέρνηση και των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

2. Πολιτική Αποδοχών - Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του νόμου 4548/2018 θεσπίζεται και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας (Διευθύνων Σύμβουλος, Επιτελικοί ή Γενικοί Διευθυντές). Με σχετική Καταστατική πρόβλεψη η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών έχει επεκταθεί, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 110 του ν. 4548/2018, και στα ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη της Εταιρείας, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9, δεδομένου ότι και τα στελέχη αυτά συμβάλλουν στη μακροπρόθεσμη επιτυχία της Εταιρείας.

Πιο συγκεκριμένα το πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών περιλαμβάνει τα ακόλουθα πρόσωπα που έχουν την εξουσία και την ευθύνη για τον σχεδιασμό, τη διοίκηση και τον έλεγχο των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, άμεσα ή έμμεσα:

A. Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

B. Τα ακόλουθα πρόσωπα (εφεξής από κοινού αναφερόμενα ως «**Διευθυντικά Στελέχη**»)

1. Ανώτατα Διευθυντικά στελέχη (C-Suite) (Διευθύνων Σύμβουλος, Επιτελικοί ή Γενικοί Διευθυντές)
2. Ανώτερα Διοικητικά στελέχη (Directors) (Διευθυντές & Επικεφαλής Μονάδων)
3. Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνου

3. Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

3.1. Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης και είναι ανάλογες με το χρόνο που διαθέτουν για τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τη συμμετοχή τους σε Επιτροπές.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν βασική ετήσια αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, το χρόνο που αυτά αφιερώνουν στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και στην εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται.

Ο Μη Εκτελεστικός Πρόεδρος λαμβάνει βασική ετήσια αμοιβή για την εκτέλεση του ρόλου του.

Στα Μη Εκτελεστικά Μέλη καταβάλλεται πρόσθετο σταθερό ποσό για πρόσθετες ευθύνες, όπως η προεδρία και η συμμετοχή σε Επιτροπές το οποίο εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση.

Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών καταβάλλονται σε μετρητά, και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις. Το πληρωτέο ποσό λαμβάνει υπόψη τη χρονική δέσμευση και τη συμμετοχή του μέλους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών.

Τα μη Εκτελεστικά Μέλη δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές (bonus), δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση.

3.2. Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που κατέχουν Διευθυντικές θέσεις στην Εταιρεία δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο. Οι λοιπές αμοιβές τους υπόκεινται στην Πολιτική Αποδοχών Διευθυντικών Στελεχών.

Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσης, η Εταιρεία διατηρεί συμβάσεις με δύο εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα βασικά στοιχεία των συμβάσεων αυτών, σύμφωνα με την περ. ζ) της παρ. 1 του άρθρου 111 του ν. 4548/2018, είναι τα εξής:

Μέλος ΔΣ	Διάρκεια συμβάσης	Προθεσμία προειδοποίησης	Συνταξιοδότηση	Όροι καταγγελίας σύμβασης	Πληρωμή καταγγελίας σύμβασης
Διευθύνων Σύμβουλος, Εκτελεστικό Μέλος	Αορίστου χρόνου	45 ημέρες από την πλευρά του Στελέχους. Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία από την πλευρά της Εταιρείας.	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.	Λύση σύμβασης για σπουδαίο λόγο από την πλευρά της Εταιρείας. Εγγράφως με επίκληση σπουδαίου λόγου και 45 ημέρες πριν την αποχώρηση από την πλευρά του Στελέχους.	Η Εταιρεία υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.
Εκτελεστικό Μέλος	Αορίστου χρόνου	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.	Λύση σύμβασης από την πλευρά της Εταιρείας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Μονομερής καταγγελία σύμβασης από το Στέλεχος, εγγράφως εντός της από το νόμο οριζόμενης προθεσμίας.	Η Εταιρεία υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

4. Πολιτική Αποδοχών Διευθυντικών Στελεχών

4.1. Βασικές Αρχές

Η Εταιρεία υιοθετεί ένα πλαίσιο αποδοχών και παροχών με σκοπό να προσελκύει νέα, να παρακινεί και να διατηρεί στην Εταιρεία ικανά, εξειδικευμένα και αποτελεσματικά Διευθυντικά Στελέχη. Η Πολιτική Αποδοχών στηρίζεται σε αρχές όπως:

- Μεγιστοποίηση της απόδοσης
- Ισορροπία & Ίση Μεταχείριση (Pay Equity & Equal Pay)
- Διαφάνεια
- Δικαιοσύνη
- Ευθυγράμμιση των αποδοχών και της επιβράβευσης με την κερδοφορία, τον κίνδυνο, την επάρκεια κεφαλαίων και τη διατηρήσιμη ανάπτυξη
- Ανταγωνιστικότητα

Η Πολιτική Αποδοχών στηρίζεται στη λογική των Ολοκληρωμένων Αποδοχών (Total Rewards)¹ και προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων, ενώ παράλληλα συνδέεται με τους επιχειρησιακούς στόχους, τις αξίες, την κουλτούρα, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τα μέτρα που λαμβάνονται για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων ή την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων.

Η Πολιτική Αποδοχών συνδέεται με την Πολιτική Ανθρωπίνου Δυναμικού μέσω των συστημάτων:

- Αξιολόγησης της Απόδοσης (Performance Management) που περιλαμβάνει την επίτευξη οικονομικών και μη οικονομικών στόχων σε ετήσια βάση (βραχυπρόθεσμοι στόχοι) και με την επίτευξη μακροπρόθεσμων στρατηγικών στόχων της Εταιρείας.
- Προσέλκυσης, Επιλογής και Παραμονής των Διευθυντικών Στελεχών (Attract, Select & Retain)
- Εξέλιξης Σταδιοδρομίας (Career & Development Management)
- Διαχείρισης Δεξιοτήτων (Talent Management)

Κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών και για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της λαμβάνονται υπόψη:

- Η «Κατηγορία Θέσης» (Job Family) (π.χ. IT, Λειτουργία κ.λπ)
- Η αξιολόγηση των θέσεων εργασίας (Job Evaluation) (σε άξονες όπως: Τεχνογνωσία, Εύρος Ευθύνης (Υπευθυνότητα), Αξιοπιστία, Επίλυση Προβλημάτων)
- Η υφιστάμενη δομή και τα ιεραρχικά επίπεδα
- Τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των Διευθυντικών Στελεχών
- Τα επίπεδα αποδοχών στην ευρύτερη αγορά εργασίας (όπως αυτά προκύπτουν από σχετικές έρευνες αποδοχών)
- Οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των Διευθυντικών Στελεχών
- Τα αποτελέσματα της ετήσιας Αξιολόγησης της απόδοσης (Ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια)

4.2. Στόχοι

Οι στόχοι της Πολιτικής Αποδοχών είναι οι εξής:

- συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό, κανονιστικό και εποπτικό πλαίσιο
- διασφάλιση του αισθήματος της Δίκαιης Ανταμοιβής, Δέσμευσης και Επιβράβευσης για βιώσιμη ανάπτυξη
- προσέλκυση, παραμονή και παρακίνηση των Διευθυντικών Στελεχών
- ταύτιση των ενδιαφερόντων, συμφερόντων και αναγκών των Διευθυντικών Στελεχών με αυτών των Μετόχων
- ανταγωνιστικότητα των αποδοχών και παροχή κατάλληλων κινήτρων που εξασφαλίζουν τη δημιουργία αξίας για τους Μετόχους, ενώ, ταυτόχρονα, θέτουν τις βάσεις για τη δημιουργία αξίας για την Εταιρεία και τον Όμιλο προς όφελος όλων των εμπλεκόμενων μερών (μέτοχοι, Διοίκηση, εργαζόμενοι, πελάτες, κοινωνία).

4.3. Διαμόρφωση – Αναθεώρηση – Εποπτεία εφαρμογής Πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψήφιων Μελών Δ.Σ. & Αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής η «Επιτροπή Αποδοχών») εισηγείται και παρουσιάζει στο Διοικητικό Συμβούλιο το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών και των αναθεωρήσεών της, προκειμένου να υποβληθεί προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

Η Επιτροπή Αποδοχών διαμορφώνει τις κατευθυντήριες γραμμές για τον σχεδιασμό, την διάρθρωση και την αξιοποίηση της πολιτικής αποδοχών και παρακολουθεί την εφαρμογή της εσωτερικά σε τακτική περίοδο. Για

¹ Ολοκληρωμένες Αποδοχές (Total Rewards) αναφέρεται σε συνολικό πακέτο αποδοχών που περιλαμβάνει: Σταθερό Μισθό, Παροχές, Μεταβλητά Βραχυπρόθεσμα Κίνητρα και Μακροπρόθεσμα Κίνητρα)

τη διαμόρφωση των κατευθυντήριων γραμμών η Επιτροπή Αποδοχών λαμβάνει υπόψη την εκάστοτε διαμορφούμενη στρατηγική και τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρείας, τις συνθήκες στην οικονομία και την κεφαλαιαγορά, και τις ανάγκες που κατά περίπτωση αναδεικνύει η εκτελεστική διοίκηση και η Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού της Εταιρείας.

Η Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού συντάσσει το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών υπό τις ανωτέρω κατευθυντήριες γραμμές συντονίζοντας την συμβολή των Μονάδων Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Εταιρικής Διακυβέρνησης, Διαχείρισης Κινδύνου, Εσωτερικού Ελέγχου και της Διεύθυνσης Οικονομικού ώστε να εξασφαλίζεται η ευθυγράμμιση και η συνέπεια της πολιτικής με τυχόν περιορισμούς και συστάσεις που εμπίπτουν ή είναι υπό τον έλεγχο του αντικειμένου τους.

Η Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού συντάσσει ετήσια αναφορά προς την Επιτροπή Αποδοχών με συμβουλές και προτάσεις για τροποποίηση της πολιτικής, παραθέτοντας πληροφόρηση με συγκριτικά στοιχεία και τις τάσεις της αγοράς για τις κατηγορίες των στελεχών της Εταιρείας. Στην αναφορά αυτή η Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού φροντίζει να περιλαμβάνονται και παρατηρήσεις των Μονάδων Κανονιστικής Συμμόρφωσης & Εταιρικής Διακυβέρνησης, Διαχείρισης Κινδύνου, Εσωτερικού Ελέγχου και της Διεύθυνσης Οικονομικού που προέκυψαν από την εφαρμογή της πολιτικής, από αλλαγές στο κανονιστικό πλαίσιο καθώς και από τις βέλτιστες πρακτικές που υιοθετούνται στην αγορά. Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού συντάσσει επίσης ετήσια έκθεση που υποβάλλει στην Επιτροπή Αποδοχών για την κατανομή των ποσών που διατέθηκαν στην προηγούμενη χρήση ως έκτακτες αμοιβές και τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν.

Η Επιτροπή Αποδοχών σε ετήσια βάση επανεξετάζει την Πολιτική Αποδοχών, ως προς τη συμμόρφωσή της με τις πολιτικές και διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή Αποδοχών μεριμνά, ώστε κατά την αξιολόγηση των μηχανισμών που έχουν υιοθετηθεί για την ευθυγράμμιση της Πολιτικής Αποδοχών με τους κινδύνους, να λαμβάνονται υπόψη όλα τα είδη των κινδύνων, η ρευστότητα και η κεφαλαιακή επάρκεια της Εταιρείας και εισηγείται διορθωτικές ενέργειες σε περίπτωση που διαπιστώνει αδυναμία υλοποίησης της Πολιτικής Αποδοχών που έχει διαμορφωθεί ή αποκλίσεις ως προς την εφαρμογή της.

Η Επιτροπή Αποδοχών εισηγείται επίσης το ύψος των συνολικών αμοιβών για τις μεταβλητές αποδοχές των διευθυντικών στελεχών στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο και αποφασίζει την κατανομή τους μεταξύ βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων αμοιβών.

Οι μεταβλητές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου προτείνονται στην Επιτροπή Αποδοχών από τον Πρόεδρό της και υποβάλλονται προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο, και εν συνεχεία στη Γενική Συνέλευση.

Οι μεταβλητές αποδοχές των λοιπών εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και των επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου, Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης προτείνονται στην Επιτροπή Αποδοχών από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και υποβάλλονται προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο. Υποβάλλονται εν συνεχεία προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση οσάκις κατά περίπτωση απαιτείται.

Η καταβολή μεταβλητών αποδοχών στα λοιπά διευθυντικά στελέχη γίνεται υπό την ευθύνη του Διευθύνοντος Συμβούλου, εντός πάντοτε των ορίων της Πολιτικής Αποδοχών.

Η Επιτροπή Αποδοχών είναι επίσης αρμόδια για τον έλεγχο εφαρμογής και την περιοδική αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών με τρόπο που να εξασφαλίζει σεβασμό των αρχών της διαφάνειας και της εταιρικής διακυβέρνησης και ενημερώνει σχετικά το Διοικητικό Συμβούλιο.

Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπόκειται τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, σε κεντρικό και ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο όσον αφορά στη συμμόρφωσή της προς τις εφαρμοζόμενες πολιτικές και διαδικασίες αποδοχών. Αρμόδιος για τον έλεγχο και την αξιολόγηση αυτή είναι ο Εσωτερικός Ελεγκτής της Εταιρείας, ο οποίος απολαμβάνει πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και σε κάθε περίπτωση

ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της. Κάθε άλλη αμοιβή ή παροχή προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βαρύνει την Εταιρεία μόνο εάν εγκριθεί με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Σε εξαιρετικές περιστάσεις, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά είτε στις σταθερές είτε στις μεταβλητές αποδοχές των Διευθυντικών Στελεχών.

Σε περίπτωση παρέκκλισης οι αποδοχές των Διευθυντικών Στελεχών βαρύνουν την Εταιρεία μόνο έπειτα από ειδική έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας.

4.4. Μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων στις διαδικασίες, επιτροπές και πρόσωπα που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών

Ως προς τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων και τις ενέργειες διαχείρισης συγκρούσεων ή πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων, εφαρμόζεται η Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας που μεταξύ άλλων, περιλαμβάνει τον χαρακτηρισμό και την αξιολόγηση του περιστατικού και αναλόγως της σημαντικότητάς του προβλέπει:

- την απόσυρση των εμπλεκόμενων προσώπων από συμμετοχή σε συζητήσεις και διαδικασίες λήψης αποφάσεων (π.χ. ψηφοφορία) σχετικά με το θέμα του περιστατικού,
- την εξαίρεση από τη συμμετοχή σε επιτροπές ή ομάδες εργασίας που ασχολούνται με το θέμα,
- τον περιορισμό πρόσβασης του εμπλεκόμενου προσώπου σε εμπιστευτικές πληροφορίες σχετικές με το περιστατικό,
- την ανάθεση των αρμοδιοτήτων του εμπλεκόμενου σε άλλο πρόσωπο.

5. Είδη αποδοχών Διευθυντικών Στελεχών

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται και συγκεκριμένα: σταθερές αποδοχές, μεταβλητές αποδοχές, επικουρικές πληρωμές ή παροχές και αποζημιώσεις που καταβάλλονται από την Εταιρεία σε ενδεχόμενη αποχώρηση ή συνταξιοδότηση του Διευθυντικού Στελέχους.

5.1. Δομή συνολικών αποδοχών

Το σύνολο των αποδοχών περιλαμβάνει σταθερά και μεταβλητά μέρη για να εξασφαλίσει τη σύνδεση των αποδοχών με τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα (εκτός συγκεκριμένων ρόλων/θέσεων που σχετίζονται με τη δραστηριότητα διαχείρισης κινδύνων, εσωτερικού ελέγχου και κανονιστικής συμμόρφωσης). Οι αποδοχές διακρίνονται σε:

- **Σταθερές:** οι αποδοχές οι οποίες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις των Διευθυντικών Στελεχών
- **Μεταβλητές:** Πρόσθετες έκτακτες αποδοχές με τη μορφή ετήσιου bonus ή μακροπρόθεσμων κινήτρων. Στόχος των μεταβλητών αποδοχών είναι να ανταμειφθεί η υπερ-προσπάθεια και η υπερ-απόδοση, οι επιδόσεις των Διευθυντικών Στελεχών και της Εταιρείας ή υποχρεώσεις που προκύπτουν από ειδικούς συμβατικούς όρους που ενδέχεται να υπάρχουν. Οι μεταβλητές αποδοχές αποσκοπούν τόσο στην παρακίνηση των Διευθυντικών Στελεχών όσο και στην αύξηση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας και συνδέονται με τους βραχυπρόθεσμους ατομικούς στόχους καθώς και τους μακροπρόθεσμους στρατηγικούς στόχους.
- **Επικουρικές πληρωμές ή παροχές,** οι οποίες αποδίδονται στα Διευθυντικά Στελέχη και τις οικογένειές τους, αποτελούν μέρος της γενικής πολιτικής αποδοχών της Εταιρείας και δεν παρέχουν κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων. Οι παροχές αυτές δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών της πολιτικής αποδοχών και θεωρούνται οικειοθελείς παροχές.

Οι αποδοχές των Διευθυντικών Στελεχών στις ανεξάρτητες λειτουργίες ελέγχου είναι κατά κύριο λόγο σταθερές, για να αντανakλούν τη φύση των αρμοδιοτήτων τους. Η μέθοδος που εφαρμόζεται για τον καθορισμό των μεταβλητών αποδοχών των λειτουργιών ελέγχου, δεν βασίζεται στα οικονομικά αποτελέσματα και τις επιδόσεις των επιχειρηματικών τομέων τους οποίους ελέγχουν. Οι μεταβλητές αποδοχές βασίζονται σε σαφή κριτήρια που έχουν διαμορφωθεί με βάση τους στόχους των ελέγχων που πραγματοποιούν και στα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας.

5.1.1. Σταθερές αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές των Διευθυντικών Στελεχών αποτελούν το σημαντικά υψηλότερο ποσοστό των συνολικών αποδοχών τους, ώστε να καθίσταται εφικτή η εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης πολιτικής για τις μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας μη καταβολής τους. Έχοντας ως δεδομένο αυτό, είναι εμφανές ότι η μη καταβολή των μεταβλητών αποδοχών δε δημιουργεί πρόβλημα στα Διευθυντικά Στελέχη για τη διατήρηση του βιοτικού τους επιπέδου.

Με σκοπό την προσέλκυση και διατήρηση των Διευθυντικών Στελεχών που διαθέτουν τα χαρακτηριστικά (δεξιότητες, εμπειρία, συμπεριφορές) που χρειάζεται η Εταιρεία, θα πρέπει οι σταθερές αποδοχές των εργαζομένων να είναι ανταγωνιστικές. Η ανταγωνιστικότητα εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση, μέσω ετήσιων ερευνών, των αμοιβών που ισχύουν τόσο στον χρηματοπιστωτικό τομέα όσο και στο σύνολο της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Οι συνιστώσες που συνυπολογίζονται κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών των Διευθυντικών Στελεχών είναι:

- το ακαδημαϊκό υπόβαθρο
- η προηγούμενη εμπειρία
- το εύρος ευθύνης της θέσης εργασίας
- η δυναμική και οι προοπτικές εξέλιξης (potential)
- η βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας. Η αμοιβή που ισχύει για τα Διευθυντικά Στελέχη που κάνουν την ίδια δουλειά στο ίδιο ή συναφές αντικείμενο
- οι αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης
- η ισορροπία των μισθών εντός της Εταιρείας
- η ανάγκη για διατήρηση και παραμονή των προσώπων με δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες στην Εταιρεία
- το κλίμα που ισχύει στην ελληνική οικονομία
- ο ετήσιος προϋπολογισμός της Εταιρείας
- δεδομένα που προκύπτουν από την εργατική νομοθεσία (Σ.Σ.Ε. κ.α.)
- ειδικοί όροι ατομικής σύμβασης εργασίας

Στόχος είναι ο προσδιορισμός των αποδοχών να διασφαλίζει αφενός ότι το επίπεδο και η διάρθρωση των αποδοχών εξυπηρετούν βασικές αρχές της Πολιτικής Αποδοχών, όπως η μεγιστοποίηση της απόδοσης, η δικαιοσύνη και η ανταγωνιστικότητα, ενώ παράλληλα προωθούν τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της Εταιρείας και αποτελούν συνάρτηση τόσο της απόδοσης (performance) και των δυνατοτήτων (potential) των Διευθυντικών Στελεχών, όσο και των αμοιβών αντίστοιχων θέσεων, ρόλων και ειδικοτήτων της εγχώριας χρηματοπιστωτικής αγοράς και άλλων ομοειδών εταιρειών, όπως αυτές αποτυπώνονται σε σχετικές έρευνες αμοιβών, ώστε να προσελκύονται αξιόλογα στελέχη, να παραμένουν και να εξελίσσονται στην Εταιρεία, διασφαλίζοντας τη διαδοχή και καλύπτοντας καίριες και σημαντικές θέσεις στην Εταιρεία.

Υψηλότερες αποδοχές δύναται να διαμορφώνονται για τα Διευθυντικά Στελέχη με ρόλους εξειδικευμένους, που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρείας, ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και εξαιρετικής αξιολογούμενης απόδοσης.

5.1.2. Μεταβλητές αποδοχές

Με την προϋπόθεση ότι επιτυγχάνονται συγκεκριμένοι εταιρικοί στόχοι κερδοφορίας, το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισηγήσεως της Επιτροπής Αποδοχών μπορεί να προτείνει την καταβολή μεταβλητών αποδοχών ως παρακίνηση για υψηλότερες επιδόσεις. Οι αναφερόμενοι στόχοι μπορεί να καθορίζονται και να αναθεωρούνται κάθε χρόνο σε συνάρτηση με τον ετήσιο προϋπολογισμό και το επιχειρηματικό πλάνο της Εταιρείας και ακολουθούν το σύστημα που προβλέπεται στο Παράρτημα Ι.

Η ανωτέρω επιβράβευση πραγματοποιείται κατόπιν αξιολόγησης της απόδοσης των Διευθυντικών Στελεχών, του ποσοστού επίτευξης των ατομικών στόχων τους σε συνδυασμό με τις ομαδικές επιδόσεις σε επίπεδο μονάδας, Διεύθυνσης ή/ και Εταιρείας και με βάση τις γενικές αρχές που θέτει το κανονιστικό πλαίσιο, το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο καθώς και οι βασικές αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης. Η καταβολή των ανωτέρω κινήτρων πραγματοποιείται μέσω της μισθοδοσίας (ως χρηματικά επιμίσθια) ή σαν έκτακτη αμοιβή/εισφορά της Εταιρείας για συμμετοχή του δικαιούχου σε προγράμματα επαγγελματικής ασφάλισης (π.χ. ΤΕΑ, ομαδικό συνταξιοδοτικό).

Για την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών λαμβάνονται υπόψη:

α) ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια που σχετίζονται ιδίως με την αξιολόγηση της απόδοσης και δράσης των διευθυντικών στελεχών καθώς και με την επίτευξη συγκεκριμένων επιμέρους στόχων, την αποτελεσματική ανακατανομή του προσωπικού σύμφωνα με τις τρέχουσες ανάγκες, τον εκσυγχρονισμό των διαδικασιών όπως ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

- Ετήσιος προϋπολογισμός (Budget vs Actual)
- Ποσοστό επίτευξης ατομικών ή ομαδικών στόχων (80/120)
- Ανώνυμη Ανατροφοδότηση 360° ή ανοδική αξιολόγηση
- Ετήσια αξιολόγηση ατομικής ή/και συλλογικής απόδοσης
- Αποτελέσματα έρευνας ικανοποίησης και δέσμευσης εργαζομένων

και

β) περιπτώσεις που ενεργοποιούν τις ρυθμίσεις malus και επιστροφής αποδοχών (clawback) και εφαρμόζονται σε όλα τα Διευθυντικά Στελέχη που έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας.

Μεταβλητά Βραχυπρόθεσμα Κίνητρα (Short- Term Incentives)

Το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισηγήσεως της Επιτροπής Αποδοχών μπορεί να αποφασίζει την παροχή, σαν βραχυπρόθεσμο κίνητρο, μεταβλητού ετήσιου bonus ως επιβράβευση της ατομικής προσπάθειας, σε συνδυασμό με τις ομαδικές επιδόσεις και της συλλογικής προσπάθειας τόσο σε επίπεδο Διεύθυνσης ή Μονάδας όσο και μεταξύ διαφορετικών Διευθύνσεων ή Μονάδων, υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

1. Τη βελτίωση της λειτουργικής αποτελεσματικότητας των κύριων, ρυθμιστικά προσδιοριζόμενων, δραστηριοτήτων της Εταιρείας
2. Την αποτελεσματική ενσωμάτωση στις παρεχόμενες υπηρεσίες, θεσμικά προσδιοριζόμενων απαραίτητων αλλαγών
3. Την αποδοτική προσθήκη προϊόντων και υπηρεσιών που ενδιαφέρουν και εξυπηρετούν τις ανάγκες της κεφαλαιαγοράς
4. Την αποτελεσματικότητα διαχείρισης των κρίσεων που προκύπτουν
5. Την κερδοφορία της Εταιρείας
6. Την ενσωμάτωση οικονομικών αστοχιών που ενεργοποιούν τις ρυθμίσεις malus & και επιστροφής αποδοχών «clawback».

Για τον επιμερισμό του ανωτέρου ετήσιου bonus στα Διευθυντικά Στελέχη, λαμβάνονται υπόψη ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια σύμφωνα με το ποσοστό επίτευξης των στόχων που έχουν τεθεί καθώς και την ετήσια αξιολόγηση της απόδοσης τους.

Μεταβλητά Μακροπρόθεσμα κίνητρα (Long-term incentives)

Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου κατόπιν εισηγήσεως της Επιτροπής Αποδοχών μπορεί να παρέχεται σαν μακροπρόθεσμο κίνητρο αναβαλλόμενο μακροπρόθεσμο κίνητρο:

Αναβαλλόμενο Μακροπρόθεσμο Κίνητρο (Deferred Cash Bonus)

Το αναβαλλόμενο bonus αποτελεί εναλλακτικό πρόγραμμα παροχής μακροπρόθεσμων κινήτρων, το οποίο δηλώνεται σαν ποσοστό επί των καθαρών κερδών συγκεκριμένου οικονομικού έτους και καταβάλλεται μερικά χρόνια αργότερα (3 έως 5) και εφόσον το Διευθυντικό Στέλεχος εξακολουθεί να απασχολείται στην Εταιρεία. Το ποσό του αναβαλλόμενου bonus ενδέχεται να συναρτάται με την οικονομική απόδοση της Εταιρείας κατά τη διάρκεια της αναβολής, για παράδειγμα απόδοση κεφαλαίου (ROCE – Return on Capital Employed) ή κέρδη μετά από φόρους μείον cost of capital (EVA – Economic Value Added).

5.1.3. Αναλογία Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών

Η αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών είναι ευθυγραμμισμένη με τη διαχείριση κινδύνου. Η Εταιρεία φροντίζει να διαχειρίζεται και να ελέγχει τον κίνδυνο που προκύπτει από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπεύθυνα και αποτελεσματικά, ώστε κάθε ενδεχόμενος κίνδυνος να εντοπίζεται και να αντιμετωπίζεται άμεσα και ουσιαστικά. Πέραν των περιορισμών που προβλέπονται στο Παράρτημα Ι και που εφαρμόζονται σωρευτικά:

- Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 100% των σταθερών αποδοχών του ιδίου έτους.
- Η Γενική Συνέλευση της Εταιρείας μπορεί να εγκρίνει υψηλότερη αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό ύψος των μεταβλητών αποδοχών δεν υπερβαίνει το 200% των σταθερών για κάθε Διευθυντικό Στέλεχος. Η Γενική Συνέλευση εγκρίνει την υψηλότερη αναλογία βάσει λεπτομερούς εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου στην οποία αναφέρονται οι λόγοι και η έκταση εφαρμογής της επιδιωκόμενης έγκρισης, περιλαμβανομένων του αριθμού των απασχολούμενων το οποίο αφορά, των καθηκόντων τους και του αναμενόμενου αντίκτυπου ως προς την κερδοφορία της Εταιρείας.

5.1.4. Παροχές

Η Εταιρεία παρέχει στα Διευθυντικά Στελέχη (όπως και στους λοιπούς εργαζομένους) τις εξής παροχές:

- Ομαδικό ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα
- Ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα (Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης)
- Έξοδα κατασκήνωσης τέκνων
- Έξοδα παιδικών σταθμών τέκνων
- Δωροεπιταγές τέκνων
- Διατακτικές
- Πρόγραμμα Υποστήριξης Εργαζομένων (Employee Assistance Program)
- Αθλητικές δραστηριότητες και λοιπές δράσεις ευεξίας
- Εταιρικά αυτοκίνητα (στα ανώτατα Διευθυντικά στελέχη)
- Προγράμματα κινητής τηλεφωνίας
- Ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών (D & O ασφαλιστικό πρόγραμμα)

5.1.5. Αποζημιώσεις

Σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου η Εταιρεία καταβάλλει τις νόμιμες αποζημιώσεις όπως προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία.

5.1.6. Προγράμματα Εθελουσίας Αποχώρησης

Το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισηγήσεως της Επιτροπής Αποδοχών μπορεί να αποφασίζει την εφαρμογή, υπό προϋποθέσεις, προγράμματος εθελουσίας αποχώρησης για τα Διευθυντικά στελέχη με όρους που διαμορφώνονται ανάλογα με τις εκάστοτε επιχειρησιακές ανάγκες.

5.1.7. Ειδικό Συνταξιοδοτικό Προγράμματα Διευθυντικών Στελεχών

Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών μπορεί να εφαρμοστεί πρόγραμμα Συνταξιοδότησης Διευθυντικών Στελεχών σαν αναγνώριση και επιβράβευσης της μακροχρόνιας προσφοράς τους με ικανοποιητικά αποτελέσματα κατά την έναρξη της συνταξιοδότησης τους. Για το σκοπό αυτό η Εταιρεία ανάλογα με τα αποτελέσματα της κάθε χρήσης και τις προσδοκίες για το μέλλον μπορεί να αποφασίζει έκτακτες καταβολές στο Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης για τα διευθυντικά στελέχη ύψους μέχρι το 10% των ετήσιων αμοιβών τους, ακολουθώντας σχεδιασμό που παρατίθεται σε πίνακα ως Παράρτημα II.

5.2. Περιπτώσεις μη καταβολής/ επιστροφής μεταβλητών αποδοχών

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει την εφαρμογή ρυθμίσεων malus ή επιστροφής αποδοχών (clawback) έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών ανεξάρτητα από τη μέθοδο καταβολής, συμπεριλαμβανομένων τυχόν ρυθμίσεων αναβολής ή διακράτησης. Κατά τη θέσπιση κριτηρίων για την εφαρμογή αυτή καθορίζεται η περίοδος κατά την οποία θα εφαρμοστούν οι ρυθμίσεις και η οποία καλύπτει κατ' ελάχιστον τις περιόδους αναβολής και διακράτησης.

Τα κριτήρια περιλαμβάνουν:

- Απόδειξη παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος του Διευθυντικού Στελέχους το οποίο επέφερε
 - ο Οικονομική απώλεια ή ζημία ≥ 5.000 ευρώ ανά περίπτωση
 - ο Σημαντική επιδείνωση χρηματοοικονομικών επιδόσεων (επιχειρηματικοί δείκτες)
 - ο Σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις ή ζημία στη φήμη της Εταιρείας
 - ο Κανονιστικές κυρώσεις λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς του Διευθυντικού Στελέχους
- Σε περίπτωση που η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας επιδεινώνεται σημαντικά, ιδιαίτερα δε στις περιπτώσεις κατά τις οποίες καθίσταται αβέβαιη η ομαλή συνέχιση των δραστηριοτήτων της, αναβάλλεται, πλήρως ή μερικώς, η καταβολή των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών. Το ίδιο συμβαίνει αν η ελάχιστη κεφαλαιακή επάρκεια υπολείπεται του ετήσιου στόχου.
- Αν το ποσοστό επίτευξης στόχων ανά μονάδα/διεύθυνση ένα έτος είναι αρνητική τότε, για το συγκεκριμένο έτος, υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης της απόδοσης των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών.
- Αν το επίπεδο ατομικής απόδοσης του Διευθυντικού Στελέχους χαρακτηριστεί ως ανεπαρκές τότε μετά από εισήγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου και απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης της καταβολής των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών του έτους.
- Επίσης αν προκύψει εκ των υστέρων ότι οι λόγοι που οδήγησαν στην καταβολή ή κατοχύρωση των συγκεκριμένων μεταβλητών αποδοχών στο Διευθυντικό Στέλεχος ήταν εσφαλμένοι, τότε μπορεί, να ακυρωθεί η καταβολή του συνόλου των αναβαλλόμενων αποδοχών που είχαν αρχικά υπολογιστεί.

Οι ρυθμίσεις malus δύναται να εφαρμοστούν κατά τη στιγμή κατοχύρωσης των αναβαλλόμενων αποδοχών, ενώ για την επιστροφή αποδοχών (Clawback) η Εταιρεία δύναται να εφαρμόσει τις ρυθμίσεις μετά την καταβολή ή την κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών. Η διαδικασία αυτή επιφέρει σαν αποτέλεσμα τη μείωση των μεταβλητών αποδοχών.

Στην περίπτωση συνταξιοδότησης ή θανάτου γίνεται η καταβολή της πρώτης επόμενης δόσης των αναβαλλόμενων αποδοχών μετά την αποχώρηση του Διευθυντικού Στελέχους στον συνταξιοδοτούμενο ή στους νόμιμους δικαιούχους.

Επιστροφή μεταβλητών αποδοχών (Clawback)

Στις περιπτώσεις που διαπιστωθεί ότι από δόλο ή άλλη εξίσου σοβαρή αιτία παραπλανήθηκε η Εταιρεία από Διευθυντικό στέλεχος και του χορήγησε μεταβλητές αποδοχές, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να λάβει όλα τα νόμιμα μέσα για την ακύρωση ή επιστροφή οποιασδήποτε βραχυπρόθεσμης ή μακροπρόθεσμης μεταβλητής αμοιβής, που καταβλήθηκε.

Τόσο με την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών σε διάστημα μεγαλύτερο του έτους, όσο και με την δυνατότητα επιστροφής των καταβληθέντων, αποσκοπείται η σύνδεση των μεταβλητών αποδοχών με τις επιδόσεις σε βάθος χρόνου και όχι μόνο σε ετήσια βάση.

6. Εφαρμογή σε επίπεδο Ομίλου

Οι αρχές της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών ενσωματώνονται στην πολιτική αποδοχών όλων των θυγατρικών εταιρειών της Εταιρείας.

7. Ισχύς

Η Πολιτική Αποδοχών τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και θα ισχύει για τα οικονομικά έτη 2019 - 2021, εκτός εάν η Γενική Συνέλευση στο χρονικό αυτό διάστημα αποφασίσει την τροποποίησή της.

8. Παράρτημα Ι

Ανώτατο ύψος ετήσιων μεταβλητών αμοιβών						
	1		2	3	4	5
%	Εύρος καθαρής κερδοφορίας των ομιλικών αποτελεσμάτων (€)		Πρόσθετη μεταβλητή αμοιβή	μέγιστη σωρευτική μεταβλητή αμοιβή (βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη)	οι βραχυπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερες της στήλης 3 κατά τα παρακάτω ποσοστά	οι αμοιβές των διευθυντικών στελεχών δεν θα υπερβαίνουν τα παρακάτω ποσοστά μεταβλητών αποδοχών που διατίθενται από τον Όμιλο στη συγκεκριμένη χρήση
	3.000.000	5.000.000	500.000	500.000	60%	50%
5,00%	5.000.000	10.000.000	250.000	750.000	55%	55%
7,50%	10.000.000	15.000.000	375.000	1.125.000	50%	60%
10,00%	15.000.000	20.000.000	500.000	1.625.000	45%	65%
12,50%	20.000.000				40%	70%

9. Παράρτημα ΙΙ

Προβλέψεις πρόσθετων εισφορών στο ειδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα		
Καθαρά Κέρδη Ομίλου	Πρόσθετη ετήσια εισφορά κατ' άτομο	Μέγιστη Δαπάνη Ομίλου (€)
Μέχρι € 3 εκατ.	2% των ετήσιων σταθερών αμοιβών	60.000
Μέχρι €10 εκατ.	4% των ετήσιων σταθερών αμοιβών	120.000
Μέχρι €15εκατ.	6% των ετήσιων σταθερών αμοιβών	180.000
Πάνω από € 15εκατ.	6% των ετήσιων σταθερών αμοιβών	240.000
50% προσαύξηση για πάνω από 10 χρόνια σε αντίστοιχη θέση στον Όμιλο		