



ATHEXGROUP

Όμιλος Χρηματιστηρίου Αθηνών

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

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

η οποία εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση της 2.6.2022
και καταχωρίστηκε την 6.7.2022 στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.)
με Κωδικό Αριθμό Καταχώρησης 2905966

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή	3
2. Διάρκεια.....	3
3. Πεδίο Εφαρμογής.....	4
4. Βασικές Αρχές.....	4
5. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών	5
6. Αποδοχές και Παροχές Μελών ΔΣ.....	6
7. Έννοια της «Σημαντικής Αμοιβής» του άρθρου 9 παρ. 2 α του Ν. 4706/2020	7
8. Η Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών μελών του ΔΣ και λοιπών Διευθυντικών Στελεχών και κατευθυντήριες γραμμές για τη διαμόρφωση των αποδοχών του συνόλου των Εργαζόμενων	8
9. Αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών	11
10. Πλαίσιο διαμόρφωσης Αμοιβών Εργαζομένων	11
11. Διαχείριση μεταβλητών αποδοχών σε περιπτώσεις παύσης απασχόλησης	12
12. Περιπτώσεις μη καταβολής/ επιστροφής μεταβλητών αποδοχών.....	12
13. Διαμόρφωση, Αναθεώρηση, Εποπτεία εφαρμογής Πολιτικής Αποδοχών	13
14. Αποφυγή και διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων στις διαδικασίες, επιτροπές και πρόσωπα που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών	15
15. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική.....	16
16. Πολιτική Αποχωρήσεων.....	16
17. Εφαρμογή σε επίπεδο Ομίλου	20
18. Ισχύς και προηγούμενες συμφωνίες.....	20
Βασικά σημεία αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών	21
Σύγκριση παρούσης Πολιτικής Αποδοχών με την προηγούμενη	22

1. Εισαγωγή

Η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται στο σύνολο των εταιρειών του Ομίλου ATHEX (εφεξής η «Εταιρεία») λαμβάνοντας υπόψη τα ισχύοντα κανονιστικά πλαίσια που τις διέπουν, ως εκ τούτου εφαρμόζεται στην εταιρεία «Ελληνικά Χρηματιστήρια-Χρηματιστήριο Αθηνών Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών (ATHEX), στην εταιρεία «Ελληνικό Κεντρικό Αποθετήριο Τίτλων Ανώνυμη Εταιρεία (ATHEXCSD)) και στην εταιρεία «Εταιρεία Εκκαθάρισης Συναλλαγών Χρηματιστηρίου Αθηνών Ανώνυμη Εταιρεία (ATHEXClear).

Η Εταιρεία, στο πλαίσιο συμμόρφωσής της με το ισχύον νομοθετικό καθεστώς θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «ΔΣ») και των Ανώτερων Διευθυντικών Στελεχών (εφεξής «Διευθυντικά Στελέχη»), (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών» άλλως η «Πολιτική»), οι οποίοι συνεισφέρουν στη διαρκή προώθηση της επιχειρηματικής στρατηγικής της Εταιρείας, στην ενίσχυση της μακροχρόνιας οικονομικής της αξίας και στη βιωσιμότητα αυτής, και την εξασφάλιση βραχυπρόθεσμης κερδοφορίας, η οποία όμως δε θα πρέπει να έρχεται σε αντίθεση με τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι η 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. Ταυτόχρονα, διαμορφώνει τις κατευθυντήριες γραμμές που πρέπει να λαμβάνει υπόψη της η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού για τη στρατηγική αποδοχών που εφαρμόζεται στον Όμιλο. Σημειώνεται δε ότι, οι βασικές αρχές, πολιτικές και πρακτικές αποδοχών, που αναφέρονται στη παρούσα Πολιτική, ισχύουν και εφαρμόζονται για το σύνολο του προσωπικού των Εταιρειών του Ομίλου (εφεξής οι «Εργαζόμενοι»).

Το παρόν έγγραφο αποτυπώνει μεν 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 εταιρίες, του νόμου 4706/2020 για την εταιρική διακυβέρνηση, του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που η Εταιρεία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει (εφεξής ο «Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης») και των βέλτιστων διεθνών πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης, ισχύει δε και στο σύνολο των Εργαζομένων κατά τις ειδικότερες προβλέψεις που περιλαμβάνονται σε αυτήν. Επιπροσθέτως, ισχύει στο σύνολο των Εργαζομένων των θυγατρικών εταιρειών (ATHEXCSD και ATHEXCLEAR) και βρίσκεται σε συμμόρφωση με τα ειδικά ρυθμιστικά πλαίσια των θυγατρικών (Κανονισμός (ΕΕ) 909/2014 (CSDR) / Κανονισμός (ΕΕ) 2017/392 (για τη συμπλήρωση του CSDR) και Κανονισμός (ΕΕ) 648/2012 (EMIR) / Κανονισμός (ΕΕ) 153/2013 (Τεχνικό Κανονιστικό Πρότυπο EMIR) αντίστοιχα).

2. Διάρκεια

Η μέγιστη διάρκεια ισχύος της Πολιτικής δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση. Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλλει την Πολιτική στη Γενική Συνέλευση προς νέα έγκριση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών και σε κάθε περίπτωση κάθε τέσσερα (4) έτη από την τελευταία έγκρισή της.

Η Πολιτική θα είναι διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.

3. Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική, σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018, εφαρμόζεται στα μέλη του ΔΣ και με σχετική καταστατική πρόβλεψη και στα Διευθυντικά Στελέχη, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9, δεδομένου ότι αυτά συμβάλλουν στην επιχειρηματική στρατηγική και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας.

Πιο συγκεκριμένα, το πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής περιλαμβάνει τα ακόλουθα πρόσωπα:

- A. Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- B. Τα ακόλουθα Διευθυντικά Στελέχη, όπως κάθε φορά προσδιορίζονται αρμόδια από την Εταιρεία και στα οποία κατά την σύνταξη της παρούσας περιλαμβάνονται:
 - i. Τα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη (C-Suite), ήτοι ο Διευθύνων Σύμβουλος και οι Επιτελικοί ή Γενικοί Διευθυντές καθώς και οι Αναπληρωτές Επιτελικοί Διευθυντές
 - ii. Τα Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη, ήτοι Διευθυντές & Επικεφαλής Μονάδων
 - iii. Τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Κινδύνου

4. Βασικές Αρχές

Η παρούσα Πολιτική διασφαλίζει ότι η Εταιρεία αμείβει τα μέλη ΔΣ και τα Διευθυντικά Στελέχη με βάση το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρηματικό σχέδιο της, ώστε να συνεχίσει να δημιουργεί αξία για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, ήτοι για τους πελάτες, τους μετόχους, τους Εργαζόμενους και την ελληνική οικονομία.

Η Πολιτική στηρίζεται στις εξής αρχές:

- Μεγιστοποίηση της Απόδοσης
- Δημιουργία Μακροπρόθεσμης Αξίας
- Προσέλκυση και Κινητοποίηση του Ταλέντου
- Ίση Μεταχείριση στις αμοιβές
- Διαφάνεια & Δικαιοσύνη
- Διαχείριση Κινδύνου & Σύγκρουσης Συμφερόντων
- Τήρηση της Υφιστάμενης Νομοθεσίας

Για τον καθορισμό των Αποδοχών για τα Εκτελεστικά μέλη του ΔΣ και τα Διευθυντικά Στελέχη, η Πολιτική ακολουθεί τη 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. Παράλληλα, η Πολιτική συνδέεται με Πολιτικές και Διαδικασίες Ανθρώπινου Δυναμικού όπως αυτών της:

- 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 Διακράτησης (Attract, Select & Retain)
- Διαχείρισης της Ατομικής Ανάπτυξης & Εξέλιξης (Career & Development Management)

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

- Διαχείριση του Ταλέντου (Talent Management)

Επιπρόσθετα, για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της Πολιτικής, για τις αποδοχές των Εκτελεστικών μελών του ΔΣ και των Διευθυντικών Στελεχών λαμβάνονται υπόψη:

- Η υφιστάμενη δομή και τα ιεραρχικά επίπεδα
- Η «οικογένεια θέσης» (job family)
- Η αξιολόγηση των θέσεων εργασίας (job evaluation)
- Οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των Εργαζομένων
- Τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των Διευθυντικών Στελεχών
- Τα αποτελέσματα της ετήσιας αξιολόγησης της απόδοσης (ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια)
- Τα επίπεδα αποδοχών στην ευρύτερη αγορά εργασίας (όπως αυτά προκύπτουν από σχετικές έρευνες αποδοχών)

5. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών

Η παρούσα Πολιτική ενσωματώνει το σύνολο των πάσης φύσεως αμοιβών - αποδοχών των μελών ΔΣ, εκτελεστικών και μη εκτελεστικών, και Διευθυντικών Στελεχών των Εταιρειών.

Οι αποδοχές και παροχές που χορηγούνται στα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ, στα Διευθυντικά Στελέχη και στο προσωπικό διακρίνονται στις ακόλουθες κατηγορίες:

- Σταθερές αποδοχές: Αποδοχές που δεν συνδέονται με τις επιδόσεις των εκτελεστικών μελών ΔΣ και λοιπών Διευθυντικών Στελεχών, αλλά στοχεύουν στην ανταμοιβή αυτών των προσώπων ανάλογα με:
 - Τη θέση εργασίας (ευθύνες και αρμοδιότητες) και τη βαρύτητα της θέσης για την Εταιρεία,
 - Την εμπειρία που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων της συγκεκριμένης θέσης,
 - Τις αποδοχές που χορηγούνται σε ίδιες ή παρεμφερείς θέσεις του χρηματοοικονομικού κλάδου.
- Μεταβλητές αποδοχές: Πρόσθετες πληρωμές ή/και παροχές που στοχεύουν στην επιβράβευση των συγκεκριμένων προσώπων και την ενίσχυση της αποδοτικότητάς τους και εξαρτώνται κατά περίπτωση, ως αναλυτικά θα εκτίθεται κατωτέρω, από τα κάτωθι:
 - Την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα και τις αντίστοιχες επιδόσεις των προσώπων στην επίτευξη αυτής,
 - Τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας και την αντίστοιχη συνεισφορά των προσώπων στην επίτευξη των οικονομικών στόχων της Εταιρείας και την αύξηση της κερδοφορίας της,
 - Τις επιδόσεις των συγκεκριμένων προσώπων, με βάση την ατομική αξιολόγηση και τα στοιχεία αυτής, και την ευθύνη που αναλαμβάνουν και τη φύση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των παρεχόμενων από μέρους τους υπηρεσιών είτε και τα δύο σωρευτικά,
- Πρόσθετες παροχές, όπως π.χ. συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, εταιρικό αυτοκίνητο, πρόγραμμα κινητής τηλεφωνίας, ομαδικό ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα, που αναλύονται στην παρ. 9 της παρούσας, που στόχο έχουν να ενισχύσουν την

ανταγωνιστικότητα της Εταιρείας αναφορικά με την προσέλκυση και διακράτηση ικανών στελεχών, ενισχύοντας το βιοτικό τους επίπεδο.

Τα μη Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ λαμβάνουν βασική ετήσια αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο ΔΣ, το χρόνο που αυτά αφιερώνουν στις συνεδριάσεις του ΔΣ και στην εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται, ενώ δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς μεταβλητών κινήτρων.

6. Αποδοχές και Παροχές Μελών ΔΣ

α. Αποδοχές και Παροχές Μη Εκτελεστικών Μελών ΔΣ

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη² του ΔΣ δικαιούνται αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο ΔΣ και σε τυχόν Επιτροπές του ΔΣ. Οι αμοιβές αυτές είναι αποκλειστικώς σταθερές και συναρτώνται με το χρόνο που αφιερώνουν αφενός στα γενικά καθήκοντα που τους επιφυλάσσει η ιδιότητά τους ως μελών του ΔΣ και τυχόν Επιτροπών του, καθώς στο ρόλο της συστηματικής επίβλεψης και παρακολούθησης της λήψης αποφάσεων από τη διοίκηση της Εταιρείας. Ειδικότερα παρατίθενται στο παρακάτω πίνακα:

Διάρθρωση αμοιβών	Καθορισμός επιπέδου αμοιβών
Αμοιβές Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ λαμβάνουν βασική ετήσια αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο ΔΣ, το χρόνο που αυτά αφιερώνουν στις συνεδριάσεις του ΔΣ και στην εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται. Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ 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. Ο Μη Εκτελεστικός Πρόεδρος λαμβάνει βασική ετήσια αμοιβή για την εκτέλεση του ρόλου του. Πέραν των ανωτέρω αμοιβών, δεν καταβάλλεται καμία άλλη αμοιβή ή/και παροχή στα Μη Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ. Συγκεκριμένα, τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δε δικαιούνται μεταβλητές αμοιβές, δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς συντάξεων, ή επιδομάτων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές (bonus), δικαιώματα αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση, ούτε πληρωμές συνδεδεμένες με την λήξη της θητείας τους στο ΔΣ και στις Επιτροπές τους.	Το πληρωτέο ποσό των αποδοχών των μη Εκτελεστικών μελών του ΔΣ διαμορφώνεται βάσει του συνολικού χρόνου συμμετοχής του κάθε μέλους στις συνεδριάσεις του ΔΣ και των Επιτροπών αυτού, καθώς και από το χρόνο που έκατο εξ αυτών αφιέρωσε για την εν γένει εκτέλεση των καθηκόντων του (π.χ. ιδιαίτερες συναντήσεις μεταξύ Μη Εκτελεστικών Μελών για την επισκόπηση της δράσης των εκτελεστικών μελών ως προς τα εταιρικά ζητήματα, παρακολούθηση της επιχειρηματικής στρατηγικής και της υλοποίησης αυτής από την εκτελεστική διοίκηση της Εταιρείας, εποπτεία των εκτελεστικών μελών του ΔΣ, εκθέσεις προς τη Γενική Συνέλευση ξεχωριστές από εκείνες των εκτελεστικών μελών κ.λπ.).
Έξοδα Οι επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που πραγματοποιούν τα Μη Εκτελεστικά Μέλη κατά την άσκηση των καθηκόντων τους δύνανται να καλύπτονται από την Εταιρεία. Αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά: έξοδα ταξιδιών και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του ΔΣ και άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας, παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων, σύμφωνα με τις ισχύουσες πολιτικές της Εταιρείας.	Τα επίπεδα αμοιβών και αυξήσεων θα καθορίζονται λαμβάνοντας υπόψη κατά κύριο ρόλο τα επίπεδα αμοιβών της αγοράς αναφορικά με τον καθορισμό των αμοιβών Μη Εκτελεστικών μελών ΔΣ, την ανάγκη διασφάλισης των απαραίτητων γνώσεων, δεξιοτήτων, τον αναμενόμενο χρόνο ενασχόλησης στον εν λόγω ρόλο.
Διαδικασία πληρωμών και επανεξέταση Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών καταβάλλονται σε μηνιαία βάση, 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 ΔΣ και των Επιτροπών. Οι αμοιβές επανεξετάζονται σε ετήσια βάση, δίχως να υφίσταται κάποια δέσμευση της Εταιρείας προς αύξηση.	Το ΔΣ μπορεί να θεσπίσει νέα επίπεδα αμοιβών για τυχόν πρόσθετα καθήκοντα όπως είναι η προεδρία και συμμετοχή σε επιτροπές του ΔΣ.
Αμοιβές για πρόσθετους ρόλους 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.	

² Στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβάνονται και τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, εκτός εάν για αυτά προβλέπεται κάτι ειδικότερο, οπότε θα γίνεται στην παρούσα σχετική μνεία.

b. Αποδοχές και Παροχές Εκτελεστικών Μελών ΔΣ

Τα Εκτελεστικά μέλη του ΔΣ συνδέονται με την Εταιρεία με σχέση εντολής για την οποία δύνανται να λαμβάνουν αμοιβή για τη σχετική τους συμμετοχή στις συνεδριάσεις του αρμοδίου οργάνου, δύνανται δε επιπρόσθετα και πάντα υπό την προϋπόθεση τήρησης των σχετικών υφιστάμενων διατάξεων των άρθρων 99 επ. του Ν. 4548/2018 και του Καταστατικού, να συνάπτουν πρόσθετες συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου (σύμφωνα και με τις ειδικότερες προβλέψεις που αναφέρονται και στην Πολιτική Αποχωρήσεων), με την χορήγηση αμοιβών και εν γένει μισθολογικών παροχών, όπως αυτές προσδιορίζονται κάτωθι.

Τα Εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, που κατέχουν Διευθυντικές θέσεις στην Εταιρεία δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο ΔΣ. Οι αμοιβές τους υπόκεινται στην Πολιτική Αποδοχών, η οποία αναλύεται στην παράγραφο 9 της παρούσας.

Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσης, η Εταιρεία διατηρεί συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας με ένα (1) Εκτελεστικό Μέλος του ΔΣ. Τα βασικά στοιχεία και χαρακτηριστικά της σύμβασης αυτής, σύμφωνα με το εδ. ζ της παρ. 1 του άρθρου 111 του Ν. 4548/2018, είναι τα κάτωθι:

Μέλος ΔΣ	Διάρκεια σύμβασης	Όροι λήξης - Προθεσμία προειδοποίησης & Καταβολή αποζημίωσης	Αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης	Συνταξιοδότηση
Ιωάννης Κοντόπουλος	Αορίστου	Με βάση την Πολιτική Αποδοχών / Πολιτική Αποχωρήσεων	Με βάση την Πολιτική Αποδοχών	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία

7. Έννοια της «Σημαντικής Αμοιβής» του άρθρου 9 παρ. 2 α του Ν. 4706/2020

Τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ δε δύνανται να λαμβάνουν οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή, ή να συμμετέχουν σε σύστημα δικαιωμάτων για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 2(α) Ν. 4706/2020.

Τα κριτήρια βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής καθορίζονται, κατ' άρθρο 9 παρ. 2(α) Ν. 4706/2020 στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών ως εξής:

a. Ποιοτικά Κριτήρια

Η έννοια της σημαντικής αμοιβής καθορίζεται δυνάμει ποιοτικών κριτηρίων, τα οποία συνδέονται με το μέγεθος της Εταιρείας, τις δραστηριότητές της και τους κινδύνους τους οποίους αναλαμβάνει στα πλαίσια των δραστηριοτήτάς της και ειδικότερα:

- Η μη συνάρτηση ή άλλου είδους σύνδεση της αμοιβής ή παροχής με τη βραχυπρόθεσμη οικονομική απόδοση της Εταιρείας,

- Να μην είναι ικανή η αμοιβή ή η παροχή να δημιουργεί ισχυρά κίνητρα στο μη εκτελεστικό μέλος του ΔΣ για επίτευξη εταιρικών στόχων, που μπορούν να αυξήσουν την έκθεση της Εταιρείας σε κινδύνους,
- Η αμοιβή ή παροχή να μην εξαρτάται από τα αποτελέσματα της Εταιρείας,
- Η βαρύτητα των αρμοδιοτήτων και το μέγεθος της ευθύνης που συνεπάγεται η συγκεκριμένη θέση στο ΔΣ,
- Η συμμετοχή του μέλους στο ΔΣ και στις Επιτροπές αυτού,
 - Ο απαιτούμενος χρόνος για την εκπλήρωση των καθηκόντων του κάθε μέλους και δη η συχνότητα των συνεδριάσεων του ΔΣ και των Επιτροπών.

b. Ποσοτικά Κριτήρια

Η Εταιρεία λαμβάνει επίσης υπόψη της και συγκεκριμένα ποσοτικά κριτήρια για τον ορισμό της έννοιας της σημαντικής αμοιβής ή παροχής.

Ως σημαντική αμοιβή ορίζεται αυτή που πιθανολογείται λόγω του ύψους ή και της φύσεως αυτής να επηρεάσει την ανεξάρτητη κρίση του μέλους του ΔΣ. Επίσης, τεκμαίρεται ότι συνιστά σημαντική αμοιβή αυτή που συνίσταται σε συμμετοχή σε πρόγραμμα διάθεσης μετοχών ή/και δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή/και σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχής συνδεδεμένο με την απόδοση της Εταιρείας. Διευκρινίζεται ότι τυχόν αμοιβές που έχουν δοθεί ad hoc ή περιστασιακά θεωρούνται ότι κατ' αρχήν δεν θεωρούνται ότι επηρεάζουν την ανεξαρτησία του μέλους.

Συγκεκριμένα, σημαντική θεωρείται μία αμοιβή ή παροχή, η οποία ισούται ή ξεπερνάει, το έτος και ανά άτομο, το ποσό των 100.000 €.

Σε κάθε περίπτωση δε θα πρέπει η αμοιβή αυτή να δημιουργεί επιχειρηματική ή οικονομική σχέση εξάρτησης του Μέλους με την Εταιρεία, υπό την έννοια του άρθρου 9 παρ. 1 Ν. 4706/2020, η οποία να μπορεί να επηρεάσει τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του.

8. Η Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών μελών του ΔΣ και λοιπών Διευθυντικών Στελεχών και κατευθυντήριες γραμμές για τη διαμόρφωση των αποδοχών του συνόλου των Εργαζόμενων

Στον παρακάτω πίνακα παρατίθενται η Πολιτική αποδοχών των Διευθυντικών Στελεχών καθώς και των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, που κατέχουν Διευθυντικές θέσεις στην Εταιρεία, και δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο. Ταυτόχρονα, η παρούσα Πολιτική περιλαμβάνει κατευθυντήριες γραμμές και αρχές για τη διαμόρφωση των αποδοχών του συνόλου του προσωπικού.

Τα Διευθυντικά Στελέχη δύνανται να απασχολούνται από την Εταιρεία δυνάμει συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου (σύμφωνα και με τις ειδικότερες προβλέψεις που αναφέρονται στην Πολιτική Αποχωρήσεων), με την χορήγηση αμοιβών και εν γένει μισθολογικών παροχών, όπως αυτές προσδιορίζονται κάτωθι.

Σταθερές Αποδοχές		
Περιγραφή και Σκοπός	Εφαρμογή	Πλαίσιο σύνδεσης με την απόδοση
Παροχή σταθερού μισθού σε μηνιαία βάση. Οι σταθερές αποδοχές: – αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα, ανεξαρτήτως τυχόν κριτηρίων επιδόσεως, – συμβάλλουν στην προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων στελεχών που διαθέτουν τα απαραίτητα χαρακτηριστικά (εμπειρία, γνώση, δεξιότητες, συμπεριφορές) που χρειάζεται η Εταιρεία. – Αντιστοιχούν στο αντικείμενο και τις ευθύνες του εκάστοτε ρόλου – Είναι ανεξάρτητες από επιπρόσθετες αποδοχές και παροχές που μπορεί να αναλογούν στους εργαζόμενους.	Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών αναθεωρείται σε ετήσια βάση ή άλλως σε τακτική βάση, λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική θέση της Εταιρείας και την πορεία της Ελληνικής Οικονομίας και τυχόν αλλαγές τίθενται σε ισχύ σύμφωνα με το σχετικό εταιρικό προγραμματισμό. Οι σταθερές αποδοχές των εκτελεστικών Μελών του ΔΣ και Διευθυντικών Στελεχών θα πρέπει να είναι ανταγωνιστικές, έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση των ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρεία, χωρίς όμως αυτό να λειτουργεί σε βάρος της βιωσιμότητας και της μακροπρόθεσμης οικονομικής της αξίας. Η διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας επιτυγχάνεται μέσω της παρακολούθησης του επιπέδου σταθερών αποδοχών άλλων παρεμφερών εταιρειών και για ρόλους παρόμοιων καθηκόντων και ευθυνών, μέσω σχετικών ερευνών. Παράλληλα, κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών, λαμβάνονται υπόψη μια σειρά συνιστωσών/κριτηρίων : – Ετήσιος προϋπολογισμός της Εταιρείας – Επίτευξη του στρατηγικού πλάνου της Εταιρείας – Αναγνώριση της απόδοσης και της συνεισφοράς του εργαζομένου βάσει των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης της απόδοσης – Γνώσεις, ικανότητες και εμπειρία του εργαζομένου – Εύρος ευθύνης, αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης εργασίας – Βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας – Εσωτερικές σχετικότητες και μισθολογικές ισορροπίες εντός της Εταιρείας – Ανάγκες διατήρησης του ταλέντου – Δυναμική και προοπτική εξέλιξης – Ευρύτερο κλίμα που ισχύει στην ελληνική οικονομία – Ειδικοί όροι ατομικής σύμβασης εργασίας – Δεδομένα που προκύπτουν από την εργατική νομοθεσία	Αναφορικά με τις σταθερές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ τυχόν αυξήσεις τους θα πρέπει να είναι πλήρως ευθυγραμμισμένες με αυτές στον ευρύτερο πληθυσμό της Εταιρείας. Υψηλότερες αυξήσεις μπορούν να χορηγηθούν σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως: – Επέκταση του ρόλου ή/και της ευθύνης του εργαζομένου – Υψηλή αξιολογούμενη απόδοση Σε αυτές τις περιπτώσεις, πρέπει να γίνει εισήγηση από την Επιτροπή Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και Αμοιβών (εφεξής «Επιτροπή») και να ληφθεί έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Μεταβλητές Αποδοχές																							
Περιγραφή και Σκοπός		Εφαρμογή		Πλαίσιο σύνδεσης με την απόδοση																			
Παροχή κινήτρων σε ετήσια βάση υπό τη μορφή μετρητών και μετοχών, με περίοδο παρακράτησης των μετοχών τα τρία (3) έτη.		Κατά την έναρξη κάθε χρήσης, η Επιτροπή καθορίζει τα κριτήρια απόδοσης και τη βαρύτητα τους για το πλάνο μεταβλητών αποδοχών, σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας για το εν λόγω έτος. Η επίτευξη των στόχων μετριέται σε ετήσια βάση, με τις αποδοχές να καταβάλλονται μετά την έγκριση των οικονομικών αποτελεσμάτων του έτους που αφορούν. Η Εταιρεία καθορίζει το συνολικό ποσό μεταβλητών κινήτρων βάσει της επίτευξης οικονομικών στόχων που έχουν τεθεί, το οποίο κατανέμεται στους δικαιούχους του πλάνου, βάσει της επίτευξης των συλλογικής και ατομικής απόδοσης. Τα κριτήρια απόδοσης επανεξετάζονται περιοδικά από την Επιτροπή και αναπροσαρμόζονται - εφόσον απαιτείται - ώστε να διασφαλίζεται ότι παραμένουν κατάλληλα στο συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον και λαμβάνοντας υπόψη τα σχόλια των μετόχων. Το Διοικητικό Συμβούλιο, σε συνεργασία με την Επιτροπή, αλλά και με βάση στοιχεία που λαμβάνει από τις αρμόδιες μονάδες και διευθύνσεις της Εταιρείας όσον αφορά στην ετήσια απόδοση των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, προτείνει αντιστοίχως τις τελικές αποδοχές αυτών συμπεριλαμβανομένων των μεταβλητών αποδοχών – σύμφωνα με τα οριζόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία και την παρούσα Πολιτική Αποδοχών. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία συμμετέχουν στην διαμόρφωση των ετήσιων στόχων που τους αφορούν, δε συμμετέχουν στη λήψη της οριστικής απόφασης σχετικά με την τελική διαμόρφωση αποδοχών που τους αφορούν. Στο τέλος της χρήσης, η Επιτροπή αξιολογεί την απόδοση που έχει επιτευχθεί έναντι των εν λόγω στόχων από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο εξετάζοντας και προτείνοντας προσαρμογές επί του ποσού καταβολής. Για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τους Επιτελικούς Διευθυντές, η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών γίνεται σε μετρητά κατά 50% και σε μετοχές κατά 50%, οι οποίες διατίθενται μετά το πέρας τριών (3) ετών. – Το 50% του ετήσιου μπόνους θα υπόκειται σε υποχρεωτική περίοδο αναβολής τριών ετών (deferral period). – Η αναβολή του μπόνους θα γίνεται κατά 100% σε μορφή μετοχών. – Οι αναβληθείσες αποδοχές υπόκεινται σε ρυθμίσεις malus, όπως παρουσιάζονται στην Πολιτική. – Οι καταβληθείσες αποδοχές υπόκεινται σε ρυθμίσεις επιστροφής αποδοχών (clawback), όπως παρουσιάζονται στην Πολιτική. Για τα Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη, η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών γίνεται σε μετρητά, όπου και υπόκεινται σε ρυθμίσεις επιστροφής αποδοχών (clawback). Η Επιτροπή δύναται να προσδιορίσει το εύρος των μεταβλητών αποδοχών οι οποίες θα αφορούν σε απόδοση μετοχών με βάση μακροπρόθεσμα κριτήρια και στόχους. Επίσης, η Επιτροπή δύναται να εφαρμόσει μακροπρόθεσμα κριτήρια και στόχους στο υφιστάμενο πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών		Η παροχή μεταβλητών αποδοχών είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την απόδοση. Ο μηχανισμός του πλάνου μεταβλητών αποδοχών λαμβάνει υπόψη την επίτευξη οικονομικών και λειτουργικών στόχων καθώς και την προσωπική απόδοση. Η βαρύτητα αυτών των κριτηρίων μεταβάλλεται ανάλογα με το ρόλο/ ιεραρχικό επίπεδο, και η αμοιβή κάθε συμμετέχοντα στο πλάνο υπόκειται στην επίτευξη συνδυασμού των κριτηρίων. Οι στόχοι που συνδέονται με το Πλάνο είναι: • Οικονομικοί Στόχοι – Κέρδη προ τόκων και φόρων (EBIT) – Ποσοστιαία μεταβολή Τιμής Μετοχής σε σχέση με το Γενικό Δείκτη Τιμών Χ.Α. • Λειτουργικοί Στόχοι – Βαθμός Δείκτη Μέτρησης Ικανοποίησης, μέσω διεξαγωγής σχετικής ετήσιας έρευνας – Χρόνος εκτός λειτουργίας του Χρηματιστηρίου (Downtime) • Προσωπική Απόδοση, βάσει προκαθορισμένων ποσοτικών και ποιοτικών στόχων, η αξιολόγηση των οποίων γίνεται με τη χρήση 5βάθμιας κλίμακας για τη βαθμολόγηση της απόδοσης.																			
Οι μεταβλητές αποδοχές: – Αποσκοπούν στην κινητοποίηση και επιβράβευση των στελεχών. – Συμβάλουν στην προσέλκυση και διακράτηση του πολύτιμου ταλέντου της Εταιρείας. – Ευθυγραμμίζουν την στρατηγική της Εταιρείας με την επίτευξη των εταιρικών οικονομικών και λειτουργικών στόχων και την ατομική απόδοση.		<table><tr><th colspan="2">Οικονομικοί Στόχοι</th><th colspan="2">Λειτουργικοί Στόχοι</th><th colspan="2">Προσωπική Απόδοση</th></tr><tr><td></td><td>EBIT</td><td>Share price growth vs Index growth</td><td>Βαθμός Δείκτη Μέτρησης Ικανοποίησης</td><td>Downtime</td><td>KPIs συνδεδεμένα με Στρατηγικό Πλάνο/ Στόχους Μονάδων</td></tr><tr><td>Διευθύνων Σύμβουλος</td><td>35%</td><td>15%</td><td>5%</td><td>5%</td><td>40%</td></tr></table> Πίνακας 1: Βαρύτητες στόχων μεταβλητών αποδοχών				Οικονομικοί Στόχοι		Λειτουργικοί Στόχοι		Προσωπική Απόδοση			EBIT	Share price growth vs Index growth	Βαθμός Δείκτη Μέτρησης Ικανοποίησης	Downtime	KPIs συνδεδεμένα με Στρατηγικό Πλάνο/ Στόχους Μονάδων	Διευθύνων Σύμβουλος	35%	15%	5%	5%	40%
Οικονομικοί Στόχοι		Λειτουργικοί Στόχοι		Προσωπική Απόδοση																			
	EBIT	Share price growth vs Index growth	Βαθμός Δείκτη Μέτρησης Ικανοποίησης	Downtime	KPIs συνδεδεμένα με Στρατηγικό Πλάνο/ Στόχους Μονάδων																		
Διευθύνων Σύμβουλος	35%	15%	5%	5%	40%																		
Η παρακράτηση μετοχών στο πλαίσιο του Πλάνου ενισχύει την διακράτηση του ταλέντου και παράλληλα ενισχύει την ευθυγράμμιση με τους μετόχους, ενθαρρύνοντας την εστίαση στη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας και τη βιώσιμη απόδοση.		Οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές είναι μηδενικές στο σύνολο των εργαζομένων σε περίπτωση που η Εταιρεία δεν πετυχαίνει το χαμηλότερο αποδεκτό στόχο κερδοφορίας (threshold EBIT). Σε ατομικό επίπεδο, το στέλεχος δεν λαμβάνει καμία μεταβλητή αμοιβή εφόσον παρουσιάζει χαμηλή προσωπική απόδοση σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον πρόγραμμα αξιολόγησης. Η Επιτροπή μπορεί να εισηγηθεί μεταβολή του τελικού ποσού καταβολής του Διευθύνοντος και των Επιτελικών Διευθυντών έως 20% (προσαύξηση ή μείωση), λαμβάνοντας υπόψη το μακροοικονομικό περιβάλλον και συνθήκες που μπορεί να επηρεάζουν την εταιρική απόδοση. Το ανώτατο όριο ετήσιων μεταβλητών αμοιβών ορίζεται σε ποσοστό έως 75% των σταθερών αποδοχών για το Διευθύνοντα Σύμβουλο. Τα σχετικά ποσοστά παρουσιάζονται στον κάτωθι πίνακα: <table><tr><th colspan="3">Ποσοστό μεταβλητών αποδοχών ως % σταθερών αποδοχών</th></tr><tr><td></td><td>Target</td><td>Maximum</td></tr><tr><td>Διευθύνων Σύμβουλος</td><td>60%</td><td>75%</td></tr></table> Πίνακας 3: Όρια ετήσιων μεταβλητών αποδοχών Για τους λοιπούς εργαζομένους η καταβολή μεταβλητών αποδοχών συνδέονται με την επίτευξη ποσοτικών και ποιοτικών στόχων και με βάση τη στρατηγική της Εταιρείας. Σημειώνεται ιδιαίτερος ότι για το προσωπικό του Εσωτερικού Ελέγχου, της Κανονιστικής Συμμόρφωσης και της Διαχείρισης Κινδύνου, ο υπολογισμός των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών δε συνδέεται ή εξαρτάται από την επίτευξη των οικονομικών και λειτουργικών στόχων των οργανωτικών μονάδων που ελέγχουν, αλλά με τις συνολικές επιδόσεις του Ομίλου και την φύση και τις ευθύνες που φέρουν κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων τους και κυρίως με την προσωπική απόδοση που βασίζεται στο σύστημα αξιολόγησης διοίκησης απόδοσης και το ποσοστό επίτευξης των ετήσιων στόχων που τίθενται σε ατομικό επίπεδο ή σε επίπεδο μονάδας/διεύθυνσης.				Ποσοστό μεταβλητών αποδοχών ως % σταθερών αποδοχών				Target	Maximum	Διευθύνων Σύμβουλος	60%	75%									
Ποσοστό μεταβλητών αποδοχών ως % σταθερών αποδοχών																							
	Target	Maximum																					
Διευθύνων Σύμβουλος	60%	75%																					

Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα		
Περιγραφή και Σκοπός	Εφαρμογή	Πλαίσιο σύνδεσης με την απόδοση
Παροχή συνταξιοδοτικού προγράμματος στο σύνολο των εργαζομένων με σκοπό την προσέλκυση και διακράτηση των στελεχών.	Η Εταιρεία παρέχει ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών (Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης). Δύναται να εφαρμοστεί ειδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα σαν αναγνώριση και επιβράβευση της μακροχρόνιας προσφοράς τους με ικανοποιητικά αποτελέσματα κατά την έναρξη της συνταξιοδότησης τους.	Αναφορικά με το ειδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα Διευθυντικών Στελεχών, η Εταιρεία ανάλογα με τα αποτελέσματα της κάθε χρήσης και τις προσδοκίες για το μέλλον μπορεί να αποφασίζει έκτακτες εργοδοτικές εισφορές στο Ταμείο Ασφάλισης σύμφωνα με τις εκάστοτε καταστατικές προβλέψεις του Ταμείου, τους ισχύοντες κανονισμούς και νομοθεσία.
Λοιπές Παροχές		
Περιγραφή και Σκοπός	Εφαρμογή	Πλαίσιο σύνδεσης με την απόδοση
Παροχή επιπρόσθετων παροχών στο σύνολο ή/και επιμέρους ομάδων εργαζομένων με στόχο την προσέλκυση και διακράτηση των στελεχών υψηλών επιδόσεων & δυνατοτήτων.	Η Εταιρεία δύναται να παρέχει στους Εργαζομένους ομαδικό ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα, έξοδα παιδικών σταθμών τέκνων, διατακτικές, πρόγραμμα Υποστήριξης Εργαζομένων (Employee Assistance Programme), εταιρικά αυτοκίνητα (στα ανώτατα Διευθυντικά στελέχη και σε ρόλους που απαιτείται), προγράμματα κινητής τηλεφωνίας, ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών (D & O ασφαλιστικό πρόγραμμα). Ενίοτε μπορεί να παρέχονται πρόσθετες παροχές εφόσον κρίνεται απαραίτητο και σε εναρμόνιση με τις πρακτικές της αγοράς.	Οι λοιπές παροχές δε συνδέονται με την προσωπική απόδοση των Εργαζομένων ενώ δεν ορίζεται ανώτατο όριο παροχών. Οι παροχές καταβάλλονται σύμφωνα με την παρούσα πολιτική και τη τρέχουσα νομοθεσία.

**Το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών χορηγούνται κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας και δύναται να τροποποιούνται ή να ανακαλούνται μονομερώς με μόνη την απόφαση αυτής.*

9. Αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών

Στις περιπτώσεις καταβολής στα υποκείμενα στην παρούσα πρόσωπα μεταβλητών αποδοχών κατά τα ως άνω, η αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών είναι ευθυγραμμισμένη με τη διαχείριση κινδύνου του αντίστοιχου κανονιστικού πλαισίου της κάθε Εταιρείας. Η Εταιρεία θα πρέπει να 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. Έτσι, ως προς την αναλογία που θα πρέπει να υφίσταται μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, σε περίπτωση που αυτές χορηγούνται, θα πρέπει να τίθενται από την Εταιρεία συγκεκριμένα όρια περί του ανώτατου ετήσιου ύψους αυτών, τα οποία να συνάδουν με τη στρατηγική διαχείρισης κινδύνου. Όσον αφορά στο Διευθύνοντα Σύμβουλο η αναλογία των μεταβλητών αποδοχών δε πρέπει να υπερβαίνει το 75% του σταθερού μισθού σε επίπεδο έτους.

10. Πλαίσιο διαμόρφωσης Αμοιβών Εργαζομένων

Οι αμοιβές των Εργαζομένων προσδιορίζονται από τα ελάχιστα κατώτατα νόμιμα όρια, καθώς και από το εύρος αμοιβών και εν γένει μισθολογικών παροχών που ισχύει στην οικονομία την εκάστοτε τρέχουσα χρονική συγκυρία.

Προς το σκοπό υιοθέτησης εύρους αμοιβών και εν γένει μισθολογικών παροχών, η Επιτροπή σε ετήσια βάση θέτει υπόψη του Διοικητικού Συμβουλίου έκθεση με τις τρέχουσες τάσεις της οικονομίας αναφορικά με το ύψος των αμοιβών (εφεξής Ετήσια Έκθεση Τάσης Αμοιβών). Προς σύνταξη της σχετικής έκθεσης η Επιτροπή δύναται να λαμβάνει τις υπηρεσίες εξωτερικού συμβούλου. Τόσο οι προσφερόμενες αμοιβές προς τους υποψηφίους προς πρόσληψη στα πλαίσια της ατομικής διαπραγμάτευσης, όσο και οι προσφερόμενες αυξήσεις ή προτάσεις προς μείωση των αμοιβών προς το υφιστάμενο προσωπικό πρέπει να βρίσκονται εντός του εύρους αμοιβών που θέτει η Ετήσια Έκθεση

Τάσης Αμοιβών λαμβάνοντας υπόψη τις επιδόσεις και τις δυνατότητες του εκάστοτε κατόχου της θέσης.

Η Εταιρεία κατά την χορήγηση αμοιβών και μισθολογικών παροχών οφείλει να τηρεί τις διατάξεις της εργατικής, κοινωνικοασφαλιστικής και φορολογικής νομοθεσίας.

Η σύνδεση προγράμματος προαγωγών και εσωτερικών μετακινήσεων (οριζόντιων ή ανοδικών) με την χορήγηση αυξήσεων δεν αποτελεί υποχρέωση της Εταιρείας.

Η Εταιρεία δύναται να καθιστά τους Εργαζόμενους δικαιούχους έκτακτων αμοιβών, πλάνων βραχυπρόθεσμων κινήτρων, προγραμμάτων διάθεσης δωρεάν μετοχών, παροχών σε είδος κ.ά. κατά την ελεύθερη κρίση της, υπό την προϋπόθεση πάντα ύπαρξης εκ μέρους της επιφύλαξης του δικαιώματος μονομερούς τροποποίησης/ανάκλησης των σχετικών επιπρόσθετων παροχών.

11. Διαχείριση μεταβλητών αποδοχών σε περιπτώσεις παύσης απασχόλησης

Οι αμοιβές στο πλαίσιο του Πλάνου Μεταβλητών Αποδοχών χορηγούνται σύμφωνα με τους κανόνες του συναφούς προγράμματος και δεν αποτελούν όρους συμβάσεων. Κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, το στέλεχος που αποχωρεί δύναται να λάβει αμοιβή από το Πλάνο Μεταβλητών Αποδοχών. Πιο συγκεκριμένα, η χρηματική αμοιβή καταβάλλεται μετά το κλείσιμο του οικονομικού έτους και την αποτίμηση της επίτευξης των κριτηρίων απόδοσης, αναλογικά προς την πραγματική περίοδο απασχόλησης κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους (εκτός αν η Εταιρεία φρονεί, σε εξαιρετικές περιστάσεις, ότι αρμόζει διαφορετική μεταχείριση). Οι αμοιβές υπό την μορφή μετοχών δεν καταβάλλονται στο στέλεχος, στην περίπτωση που δεν έχει παρέλθει η τριετής περίοδος αναβολής (deferral period), εκτός αν η Εταιρεία φρονεί, σε εξαιρετικές περιστάσεις, ότι αρμόζει διαφορετική μεταχείριση.

12. 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:
 - Οικονομική απώλεια ή ζημία ≥ 5.000 ευρώ ανά περίπτωση
 - Σημαντική επιδείνωση χρηματοοικονομικών επιδόσεων (επιχειρηματικοί δείκτες)
 - Σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις ή ζημία στη φήμη της Εταιρείας
 - 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 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.

13. Διαμόρφωση, Αναθεώρηση, Εποπτεία εφαρμογής Πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και Αμοιβών (εφεξής η «**Επιτροπή**») 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 διαμορφώνει τις κατευθυντήριες γραμμές για τον σχεδιασμό, τη διάρθρωση και την αξιοποίηση της πολιτικής αποδοχών και παρακολουθεί την εφαρμογή της εσωτερικά σε τακτική περίοδο. Για τη διαμόρφωση των κατευθυντήριων γραμμών η Επιτροπή 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 είναι υπεύθυνη για τη σύνταξη του περιεχομένου της Πολιτικής Αποδοχών υπό τις ανωτέρω κατευθυντήριες γραμμές συντονίζοντας τη συμβολή των λειτουργιών της Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Εταιρικής Διακυβέρνησης, Διαχείρισης Κινδύνου, Εσωτερικού Ελέγχου και Οικονομικής Διαχείρισης 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 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 λειτουργιών Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Εταιρικής Διακυβέρνησης, Διαχείρισης Κινδύνου, Εσωτερικού Ελέγχου και Οικονομικής Διαχείρισης 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 για την κατανομή των ποσών που διατέθηκαν στην προηγούμενη χρήση ως έκτακτες αμοιβές και τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν.

Η Επιτροπή 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 μεριμνά, ώστε κατά την αξιολόγηση των μηχανισμών που έχουν υιοθετηθεί για την ευθυγράμμιση της Πολιτικής Αποδοχών με τους κινδύνους, να λαμβάνονται υπόψη οι κίνδυνοι, η ρευστότητα και η κεφαλαιακή επάρκεια των Εταιρειών και εισηγείται διορθωτικές ενέργειες σε περίπτωση που διαπιστώνει αδυναμία υλοποίησης της Πολιτικής Αποδοχών που έχει διαμορφωθεί ή αποκλίσεις ως προς την εφαρμογή της.

Μετά από εισήγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου, η Επιτροπή εισηγείται επίσης το ύψος των συνολικών αμοιβών για τις μεταβλητές αποδοχές των διευθυντικών στελεχών στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο και αποφασίζει την κατανομή τους.

Οι μεταβλητές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου προτείνονται από την Επιτροπή 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 από το Διευθύνοντα Σύμβουλο και υποβάλλονται προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο. Υποβάλλονται εν συνεχεία προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση όταν 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 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 καταρτίσθηκε 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.

14. Αποφυγή και 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.

15. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική

Η Πολιτική Αποδοχών έχει ισχύ για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και υποβάλλεται προς εκ νέου έγκριση ενώπιον αυτής κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίσθηκε 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, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών 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 αμοιβές/αποδοχές.

16. Πολιτική Αποχωρήσεων

Η καταβολή αποζημιώσεων χορηγείται σύμφωνα στο πλαίσιο της πολιτικής αποχωρήσεων και τις εκάστοτε νόμιμες προβλέψεις.

A. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ – ΣΚΟΠΟΣ

Η παρούσα Πολιτική Αποχωρήσεων αποτελεί τμήμα της Πολιτικής Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 και 111 παρ.1 ζ του Νόμου 4548/2018 θεσπίζεται και εφαρμόζεται στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας (Διευθύνων Σύμβουλος, Επιτελικοί ή Γενικοί Διευθυντές). Με δεδομένο ότι 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, το περιεχόμενο της παρούσας Πολιτικής Αποχωρήσεων 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 Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ

B. Τα Διευθυντικά Στελέχη

Ο σχεδιασμός της Πολιτικής έχει ως γνώμονα:

- το ρητό ορισμό των όρων, των διαδικασιών και των αποζημιώσεων λύσεως των συμβάσεων εργασίας ή/και συνεργασίας ή/και εντολής τις οποίες η Εταιρεία έχει καταρτίσει ή θα καταρτίσει στο μέλλον με τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Διευθυντικά Στελέχη. Η παρούσα Πολιτική αν και εκ του άρθρου 111 παρ.1 ζ του Νόμου 4548/2018 αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της Πολιτικής Αποδοχών, δε διαλαμβάνει καμία πρόβλεψη για χορήγηση αμοιβών σε χρήμα ή είδος, αλλά ρυθμίζει αποκλειστικά τη διάρκεια των συμβάσεων της εταιρείας με τα Εκτελεστικά Μέλη του διοικητικού συμβουλίου και τις ισχύουσες προθεσμίες προειδοποίησης, τα βασικά χαρακτηριστικά της συμπληρωματικής σύνταξης ή των προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης των Εκτελεστικών Μελών του

Διοικητικού Συμβουλίου και των Διευθυντικών Στελεχών και τους όρους καταγγελίας των συμβάσεων, καθώς επίσης και τις πληρωμές που συνδέονται με την καταγγελία των σχετικών συμβάσεων, την ευθυγράμμιση της Εταιρείας με τις πρακτικές της ελληνικής αγοράς εργασίας,

- την αποτροπή ανάληψης υπέρμετρων υποχρεώσεων της Εταιρείας έναντι των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Διευθυντικών Στελεχών.
- την κατάρτιση βασικών κατευθυντήριων αρχών αναφορικά με την κατάρτιση προγραμμάτων εθελούσιας εξόδου.

Β. ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα Πολιτική θέτει το γενικό πλαίσιο αποχωρήσεων των προσώπων στα οποία αφορά ήτοι τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ., τα Διευθυντικά Στελέχη και τους Εργαζόμενους. Ενδεχόμενη χορήγηση συγκεκριμένων όρων αποχώρησης σε ένα Εκτελεστικό Μέλος του ΔΣ ή σε Διευθυντικό Στέλεχος ή σε Εργαζόμενο παρέχεται κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, δεν αποτελούν συνήθη επιχειρησιακή πρακτική και δε δημιουργούν ουδεμία αξίωση των λοιπών μελών του ΔΣ και των Διευθυντικών Στελεχών και των Εργαζομένων κατά της Εταιρείας για παρόμοιες καταβολές, με δεδομένο ότι η υποχρέωση της Εταιρείας σχετικά με τις υποχρεώσεις αποχωρήσεων εξαντλείται με την πλήρωση των εκάστοτε προβλέψεων της Ελληνικής Νομοθεσίας και ιδιαίτερα της Εργατικής.

Γ. ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΕΣ ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ

Γ.1. Είδος και διάρκεια των συμβάσεων

Η τοποθέτηση φυσικού προσώπου ως Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελεί σύμβαση εντολής και ρυθμίζεται από τις κείμενες διατάξεις του Καταστατικού της Εταιρείας και του Αστικού Κώδικα.

Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί επιπρόσθετα να συνάψει με την εταιρεία Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας Ορισμένου διάρκειας έως τριών ετών ή Αορίστου Χρόνου για την παροχή επιπρόσθετων υπηρεσιών κατόπιν σχετικής προέγκρισης που χορηγείται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Η Εταιρεία δύναται να καταρτίζει με τα Διευθυντικά Στελέχη Συμβάσεις Εξαρτημένης Εργασίας Ορισμένου ή Αορίστου Χρόνου.

Γ.2. Ισχύουσες προθεσμίες προειδοποίησης

Η Εταιρεία ως εντολέας έχει δικαίωμα να ανακαλέσει την εντολή προς τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οποτεδήποτε χωρίς την τήρηση προθεσμίας. Σχετικά τηρούνται οι εκάστοτε προβλέψεις και χρονοδιαγράμματα που θέτει το Καταστατικό.

Η παύση ενός φυσικού προσώπου ως Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συνεπάγεται την αυτοδίκαιη λύση συμβάσεως εργασίας του με την Εταιρεία, εφόσον έχει καταρτίσει κάποια.

Οι Συμβάσεις Εξαρτημένης Εργασίας Ορισμένου Χρόνου των Διευθυντικών Στελεχών (ή και των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εφόσον έχουν καταρτίσει) λύνονται σύμφωνα με τις προβλέψεις της Ελληνικής Εργατικής Νομοθεσίας είτε κατά τον προκαθορισμένο χρόνο λήξης τους είτε πρόωρα λόγω ύπαρξης σπουδαίου λόγου. Δεδομένης της απαραίτητης σχέσης εμπιστοσύνης η οποία πρέπει να υφίσταται στο πρόσωπο των

Διευθυντικών Στελεχών (και των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου) για την εύρυθμη λειτουργία της Επιχείρησης, ρητά ορίζεται ότι η άρση της εμπιστοσύνης της Εταιρείας στο πρόσωπο των Διευθυντικών Στελεχών συνεπεία οιασδήποτε συνθήκης, αποτελεί σπουδαίο λόγο (εφεξής Σπουδαίος Λόγος) αζήμιας πρόωρης λύσεως. Ο σχετικός όρος (συμπεριλαμβανομένου του Ορισμού του Σπουδαίου Λόγου) θα περιλαμβάνεται ρητά στις Συμβάσεις Εργασίας Ορισμένου Χρόνου που θα καταρτιστούν από τη θέση σε ισχύ της παρούσας και εφεξής.

Η Εταιρεία δύναται επιπρόσθετα να περιλαμβάνει όρο στη Σύμβασης Εξαρτημένης Εργασίας Ορισμένου Χρόνου, ότι κατά την πρόωρη καταγγελία της Συμβάσεως Εργασίας Ορισμένου χρόνου με πρωτοβουλία του Εργοδότη για Σπουδαίο Λόγο, θα οφείλεται αποζημίωση ίση με το ποσό μεταξύ δύο (2) έως και δώδεκα (12) μηνιαίων μεικτών αποδοχών - λαμβάνοντας υπόψη κριτήρια όπως τη συνεισφορά του Στελέχους ή του Εργαζόμενου στην Εταιρεία, ή/ και την προϋπηρεσία του, ή/ και την απόδοση του - υπό τον όρο ρητής αναγνώρισης εκ μέρους του Διευθυντικού Στελέχους ως έγκυρων των περιστάσεων λύσεως της Συμβάσεως Εργασίας. Αυτή η πρόβλεψη εφαρμόζεται και στις περιπτώσεις που η Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας ορισμένου χρόνου λύεται πρόωρα με πρωτοβουλία του Στελέχους σε περίπτωση αλλαγής ελέγχου στη μετοχική σύνθεση της Εταιρείας.

Οι Συμβάσεις Εξαρτημένης Εργασίας Αορίστου Χρόνου των Διευθυντικών Στελεχών (ή και των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εφόσον έχουν καταρτίσει) λύνονται σύμφωνα με τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας και ειδικότερα με τις προθεσμίες προειδοποίησης και την αποζημίωση λύσης, όπως εκάστοτε ισχύουν.

Η Εταιρεία δύναται επιπρόσθετα να περιλαμβάνει όρο στη Σύμβασης Εξαρτημένης Αορίστου Χρόνου, ότι κατά την καταγγελία της Συμβάσεως Εργασίας Αορίστου χρόνου με πρωτοβουλία του Εργοδότη, θα οφείλεται συμπεριλαμβανομένης της εκάστοτε ισχύουσας αποζημίωσης λύσης της Συμβάσεως Εργασίας αποζημίωση ίση με το ποσό έως και εικοσιτεσσάρων (24) μηνιαίων μεικτών αποδοχών - λαμβάνοντας υπόψη κριτήρια όπως τη συνεισφορά του Στελέχους ή του Εργαζόμενου στην Εταιρεία, ή/ και την προϋπηρεσία του, ή/ και την απόδοση του - υπό τον όρο ρητής αναγνώρισης εκ μέρους του Διευθυντικού Στελέχους ως έγκυρων των περιστάσεων λύσεως της Συμβάσεως Εργασίας. Αυτή η πρόβλεψη εφαρμόζεται και στις περιπτώσεις που η Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας αορίστου χρόνου λύεται με πρωτοβουλία του Στελέχους σε περίπτωση αλλαγής ελέγχου στη μετοχική σύνθεση της εταιρείας.

Ομοίως η Εταιρεία δύναται επιπρόσθετα να περιλαμβάνει όρο στη Σύμβασης Εξαρτημένης Αορίστου Χρόνου, ότι κατά την καταγγελία της Συμβάσεως Εργασίας Αορίστου χρόνου με πρωτοβουλία του Εργοδότη δύναται να συμφωνείται Συνέχιση της νοσοκομειακής κάλυψης μέσω του Ομαδικού Ασφαλιστηρίου Συμβολαίου της Εταιρείας έως και για δύο (2) έτη μετά την αποχώρηση από την Εταιρεία, με τους ισχύοντες για το υφιστάμενο Προσωπικό όρους.

Προγράμματα Εθελούσιας Εξόδου: Η Εταιρεία δύναται να καταρτίζει προγράμματα Εθελούσιας Εξόδου τα οποία προ εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και αφορούν μεμονωμένα επιχειρησιακά τμήματα ή το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού. Τα Διευθυντικά Στελέχη που απασχολούνται με Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας Αορίστου Χρόνου δύναται να συμμετέχουν σε Πρόγραμμα Εθελούσιας Εξόδου, σε αυτή την περίπτωση θα δικαιούνται τόσο τις παροχές του Προγράμματος όσο και την Αποζημίωση που εκάστοτε προβλέπεται από την ατομική σύμβαση εργασίας ή/και την ισχύουσα νομοθεσία.

Διευθυντικά Στελέχη τα οποία απασχολούνται με Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας Ορισμένου Χρόνου, δεν υπάγονται και δεν αποτελούν δικαιούχους Προγραμμάτων Εθελούσιας Εξόδου. Ο αντικειμενικός λόγος εξαίρεσής τους οφείλεται στο ότι τα Προγράμματα Εθελούσιας Εξόδου στοχεύουν σε προσωπικό το οποίο έχει κατά μακρό χρόνο προσφέρει στην ανάπτυξη της Εταιρείας.

Γ.3. Συμπληρωματική σύνταξη ή/και προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης/Διευθυντικών Στελεχών και Εργαζομένων.

Η Εταιρεία έχει ιδρύσει Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (TEA) με σκοπό την παροχή στους ασφαλισμένους και δικαιούχους των παροχών, συμπληρωματικής ασφαλιστικής προστασίας πέραν της παρεχόμενης από την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.3029/2002 .

Με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, ύστερα από εισήγηση της Επιτροπής και διατύπωσης θετικής άποψης του Διοικητικού Συμβουλίου κατά πλειοψηφία, μπορεί να αποφασιστεί η υιοθέτηση πρόσθετου Προγράμματος Ιδιωτικής Συνταξιοδότησης.

Γ.4. Επιστροφή των συμβατικά καθορισμένων αποζημιώσεων.

Σε περίπτωση παραβίασης υποχρέωσης μη ανταγωνισμού και υποχρέωσης πίστης, η Εταιρεία δύναται να ανακτήσει το σύνολο των πρόσθετων - των νόμιμων - αποζημιώσεων που έχουν καταβληθεί σε αποχωρήσαν Διευθυντικό Στέλεχος, καθώς και να μην προχωρήσει σε πληρωμή μελλοντικών σχετικών πληρωμών.

Σχετικές ρήτρες θα περιλαμβάνονται στις εκάστοτε καταρτιζόμενες συμβάσεις εργασίας.

Γ.5. Αποζημιώσεις με αφορμή την λύση συμβάσεως εργασίας.

Οι αποζημιώσεις που καταβάλλονται με αφορμή τη λύση των συμβάσεων εργασίας των Διευθυντικών Στελεχών υπόκεινται στην εκάστοτε ισχύουσα φορολόγηση και κρατήσεις.

Δ. Οι Εργαζόμενοι

Αναφορικά με το σύνολο των Εργαζομένων πλην των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Διευθυντικών Στελεχών, οι αποχωρήσεις ρυθμίζονται σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων περιλαμβάνουν αποκλειστικά τις νόμιμες προβλέψεις περί των οφειλόμενων αποζημιώσεων απόλυσης σε περίπτωση λύσης συμβάσεως εργασίας.

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, και προκειμένου να αποφευχθεί μακροχρόνιος δικαστικός αγώνας με αβέβαιο αποτέλεσμα, η Εταιρεία δύναται μετά από θετική εισήγηση της Επιτροπής και σχετική εγκριτική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου να προχωρήσει σε καταβολή επιπρόσθετης αποζημίωσης σε εργαζόμενο του οποίου καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας η οποία δε μπορεί να είναι μικρότερη των μικτών τακτικών αποδοχών τριών (3) μηνών ούτε μεγαλύτερη του διπλάσιου της κατά νόμο αποζημίωσης, λόγω καταγγελίας κατά τον χρόνο απόλυσης.

Η παροχή προς έναν εργαζόμενο επιπλέον της νόμιμης (κατά τα ανωτέρω) αποζημίωσης δεν δημιουργεί υποχρέωση της Εταιρείας προς καταβολή ίδιας αποζημίωσης σε άλλους εργαζόμενους, καθώς αυτή χορηγείται ανάλογα με τις εκάστοτε ισχύουσες ειδικές περιστάσεις κατά την ελεύθερη κρίση της Εταιρείας.

Όλα τα ποσά αποχωρήσεων προσδιορίζονται υποχρεωτικά ως μικτά ποσά και επί των αποζημιώσεων εφαρμόζονται οι νόμιμες κρατήσεις οι οποίες εκάστοτε νόμιμα ισχύουν.

Προγράμματα εθελούσιας εξόδου δύνανται μετά από εισήγηση της Επιτροπής και έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου να περιλαμβάνουν προβλέψεις πέραν των νόμιμων αποζημιώσεων με την παροχή πρόσθετων ποσών τα οποία δε μπορεί να είναι μικρότερα των μικτών τακτικών αποδοχών τριών (3) μηνών ούτε μεγαλύτερα του διπλάσιου της κατά νόμο αποζημίωσης, λόγω καταγγελίας κατά τον χρόνο απόλυσης.

Η πρόβλεψη σε Πρόγραμμα Εθελούσιας Εξόδου επιπλέον της νόμιμης (κατά τα ανωτέρω) αποζημίωσης δεν δημιουργεί υποχρέωση της Εταιρείας προς διαμόρφωση όμοιων Προγραμμάτων στο μέλλον, καθώς έκαστο Πρόγραμμα Εθελούσιας Εξόδου διαμορφώνεται ανάλογα με τις εκάστοτε ισχύουσες ειδικές περιστάσεις κατά την ελεύθερη κρίση της Εταιρείας.

Ε. ΛΟΙΠΑ ΘΕΜΑΤΑ

Η παρούσα Πολιτική με όλες τις προβλέψεις της, τίθεται σε ισχύ μετά την υποβολή της από την Επιτροπή ενώπιον του Διοικητικού Συμβουλίου και κατόπιν εγκρίσεως από αυτό.

Η παρούσα Πολιτική κοινοποιείται στα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ, στα Διευθυντικά Στελέχη και τους Εργαζόμενους και από την κοινοποίησή της αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα των σχετικών ατομικών δεσμεύσεων.

Προσωρινές παρεκκλίσεις από την Πολιτική δύνανται να επιτρέπονται σε εξαιρετικές περιστάσεις κατά τις οποίες το Διοικητικό Συμβούλιο κρίνει απαραίτητο για να εξυπηρετήσει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας συνολικά. Οποιαδήποτε παρέκκλιση πρέπει να εξετάζεται και να εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Με την έγκριση της παρούσας πρόβλεψης για την Πολιτική Αποχωρήσεων, παρέχεται εξουσιοδότηση στην Εταιρεία να τηρήσει τυχόν δεσμεύσεις που έχουν ήδη συναφθεί με το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας Πολιτικής.

17. Εφαρμογή σε επίπεδο Ομίλου

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται σε όλες τις θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου.

18. Ισχύς και προηγούμενες συμφωνίες

Η Πολιτική τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και θα ισχύει για τα οικονομικά έτη 2022 – 2025, εκτός εάν η Γενική Συνέλευση στο χρονικό αυτό διάστημα αποφασίσει την τροποποίησή της. Με την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, παρέχεται εξουσιοδότηση στην Εταιρεία να τηρήσει τυχόν δεσμεύσεις που έχουν ήδη συναφθεί με το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας Πολιτικής.

Βασικά σημεία αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών

Βασικά σημεία αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών	
1.	Θέσπιση Πολιτικής Αποχωρήσεων με συγκεκριμένα κριτήρια & προϋποθέσεις για αποζημιώσεις επιπρόσθετα των νομίμων προβλεπόμενων από την νομοθεσία για Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ, Διευθυντικά Στελέχη και Εργαζομένους
2.	Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αμοιβών με deferral element - στόχος η δημιουργία μακροχρόνιας αξίας
3.	Θέσπιση ποιοτικών και ποσοτικών κριτηρίων που συνδέονται με τις μεταβλητές αμοιβές και την απόδοση (EBIT- OPERATIONAL EFFICIENCY - PERSONAL GOALS)
4.	Παροχή κατευθυντηρίων γραμμών για τη διαμόρφωση των αμοιβών των Εργαζομένων (σταθερές και μεταβλητές)
5.	Επί των σταθερών αποδοχών: διασφαλίζεται (και διευκρινίζεται ειδικά) ότι i) ο μηχανισμός ελέγχου / αναθεώρησης των σταθερών αποδοχών (σε ετήσια άλλως τακτική βάση), ii) οι τυχόν αυξήσεις τους είναι πλήρως ευθυγραμμισμένες με τον ευρύτερο πληθυσμό της Εταιρείας, iii) τα κριτήρια για τη χορήγηση τυχόν υψηλότερων αυξήσεων, iv) η διαδικασία (εισήγηση από την Επιτροπή Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και Αμοιβών και έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο).
6.	Επί των μεταβλητών αποδοχών: Γίνεται ειδική μνεία για τα στελέχη που απασχολούνται στις Μονάδες Εσωτερικού Ελέγχου, της Κανονιστικής Συμμόρφωσης και της Διαχείρισης Κινδύνου Ομίλου, ο υπολογισμός των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών δε συνδέεται ή εξαρτάται από την επίτευξη των οικονομικών και λειτουργικών στόχων, αλλά μόνο με την φύση και τις ευθύνες που φέρουν κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων τους και κυρίως με την προσωπική απόδοση που βασίζεται στο σύστημα αξιολόγησης διοίκησης απόδοσης. Με τον τρόπο αυτό, επιτυγχάνεται και η ευθυγράμμιση αποδοχών με τον κίνδυνο, ενώ συγχρόνως διασφαλίζεται η συμμόρφωση της Εταιρίας και των θυγατρικών της με το κανονιστικό πλαίσιο EMIR (για την ΕΤ.ΕΚ) και CSDR (για την ΕΛ.ΚΑΤ).
7.	Επί των μεταβλητών αποδοχών: γίνεται σαφής επεξήγηση του τρόπου διαχείρισης των μεταβλητών αποδοχών στην περίπτωση παύσης της απασχόλησης.
8.	Εξασφαλίζεται / διασφαλίζεται ότι η Εταιρία υιοθετεί ενιαίες αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές όλου του προσωπικού του.
9.	Η Επιτροπή δύναται να προσδιορίσει το εύρος των μεταβλητών αποδοχών οι οποίες θα αφορούν σε απόδοση μετοχών με βάση μακροπρόθεσμα κριτήρια και στόχους. Επίσης, η Επιτροπή δύναται να εφαρμόσει μακροπρόθεσμα κριτήρια και στόχους στο υφιστάμενο πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών

Σύγκριση παρούσης Πολιτικής Αποδοχών με την προηγούμενη

Περιεχόμενα προηγ. Πολιτικής Αποδοχών	Περιεχόμενα αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών
1. Εισαγωγή	1. Εισαγωγή - Νέα αναφορά σε νόμο 4706/2020 για την εταιρική διακυβέρνηση, του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που η Εταιρεία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει (εφεξής ο «Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης») και των βέλτιστων διεθνών πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης, έναντι του νόμου 3016/2002 - Διαμόρφωση κατευθυντηρίων γραμμών για τη Στρατηγική αποδοχών Ομίλου και ισχύς και εφαρμογή βασικών αρχών, πολιτικών και πρακτικών αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού της Εταιρείας.
2. Πολιτική Αποδοχών - Πεδίο Εφαρμογής	3. Πεδίο Εφαρμογής - ως έχει
3. Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ.	Αντικατάσταση από το 6. Αποδοχές και Παροχές Μελών ΔΣ
3.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ	a. Αποδοχές και Παροχές Μη Εκτελεστικών Μελών ΔΣ Προσθήκη της δυνατότητας κάλυψης των επιχειρηματικών δαπανών των Μη Εκτελεστικών Μελών από την εργοδότηρια Προσθήκη της περιοδικότητας πληρωμών (μηνιαίως) των αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών καθώς και της επανεξέτασης αυτών (ετησίως) Προσθήκη των παραγόντων που λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό του επιπέδου των αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών (χρόνος που αφιερώνεται, επίπεδα αμοιβών αγοράς, πρόσθετα καθήκοντα) Προσθήκη διευκρίνισης ότι τα Μη Εκτελεστικά Μέλη περιλαμβάνονται και τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη, εκτός εάν προβλέπεται κάτι ειδικότερο για αυτά
3.2 Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ	b. Αποδοχές και Παροχές Εκτελεστικών Μελών ΔΣ Προσθήκη αναφοράς για την αμοιβή των Εκτελεστικών Μελών που συνδέονται με σχέση εντολής με την εταιρεία Πίνακας βασικών στοιχείων των συμβάσεων εργασίας των Εκτελεστικών Μελών: Η λήξη της σύμβασης, ο χρόνος προειδοποίησης και η καταβολή αποζημίωσης προσδιορίζονται από την Πολιτική Αποδοχών και την Πολιτική Αποχωρήσεων.
4. Πολιτική Αποδοχών Διευθυντικών Στελεχών	
4.1 Βασικές Αρχές	4. Βασικές Αρχές - ως έχει με εξαίρεση τα κατωτέρω: - προσθήκη αρχών: Δημιουργία Μακροπρόθεσμης Αξίας, Προσέλκυση και κινητοποίηση του ταλέντου, Τήρηση της Υφιστάμενης Νομοθεσίας - διαγραφή αρχής: Ανταγωνιστικότητα
4.2 Στόχοι	Διαγραφή
4.3 Διαμόρφωση - Αναθεώρηση - Εποπτεία εφαρμογής Πολιτικής Αποδοχών	Αντικατάσταση από το 13. Διαμόρφωση, Αναθεώρηση, Εποπτεία εφαρμογής Πολιτικής Αποδοχών Προσθήκη της εισήγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου προς την Επιτροπή Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και Αμοιβών, για το ύψος των συνολικών αμοιβών για τις μεταβλητές αποδοχές των διευθυντικών στελεχών και των Επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου, Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής συμμόρφωσης. Η καταβολή μεταβλητών αποδοχών στα λοιπά διευθυντικά στελέχη γίνεται υπό την ευθύνη του Διευθύνοντος Συμβούλου. Διαγραφή των αναφορών σχετικά με τις περιπτώσεις παρέκκλισης και ενσωμάτωση στο 15. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική - κάθε άλλη αμοιβή προς τα μέλη του ΔΣ βαρύνει την Εταιρεία μόνο εάν εγκριθεί με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις με απόφαση του ΔΣ μετά από εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών υπό προϋποθέσεις και μπορεί να αφορά σταθερές ή μεταβλητές αμοιβές.
4.4 Μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων στις διαδικασίες,	14. Αποφυγή και διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων στις διαδικασίες, επιτροπές και πρόσωπα που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών - ως έχει

Περιεχόμενα προηγ. Πολιτικής Αποδοχών	Περιεχόμενα αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών
επιτροπές και πρόσωπα που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών	
5. Είδη Αποδοχών Διευθυντικών Στελεχών	Αντικατάσταση από το 5. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών - γίνεται αναφορά στις αμοιβές των μελών Δ.Σ., Εκτελεστικών Μελών και μη εκτελεστικών και σε Διευθυντικά Στελέχη και αναλύονται οι πάσης φύσεως αμοιβές αποδοχές αυτών (σταθερές, μεταβλητές, παροχές)
5.1 Δομή συνολικών αποδοχών	Ενσωμάτωση στο 5. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών
5.1.1 Σταθερές Αποδοχές	Ενσωμάτωση στο 5. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών
5.1.2 Μεταβλητές Αποδοχές	Ενσωμάτωση στο 5. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών & στο 8. Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών μελών του ΔΣ και λοιπών Διευθυντικών Στελεχών και κατευθυντήριες γραμμές για τη διαμόρφωση των αποδοχών του συνόλου των εργαζομένων. - (βλέπε κατωτέρω: Νέες προσθήκες)
5.1.3 Αναλογία Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών	Αντικατάσταση από το 9. Αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών αντικαθίσταται το ποσοστό από 100% των σταθερών αποδοχών ετησίως σε 75% ετησίως και διαγράφεται η δυνατότητα της Γ.Σ. να εγκρίνει υψηλότερη αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών
5.1.4 Παροχές	Ενσωμάτωση στο 5. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών & στο 8. Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών μελών του ΔΣ και λοιπών Διευθυντικών Στελεχών και κατευθυντήριες γραμμές για τη διαμόρφωση των αποδοχών του συνόλου των εργαζομένων.
5.1.5 Αποζημιώσεις	Ενσωμάτωση στο 16. Πολιτική Αποχωρήσεων Γ. Ειδικότερες Προβλέψεις Γ.2 Ισχύουσες προθεσμίες προειδοποίησης. (βλέπε κατωτέρω: Νέες προσθήκες)
5.1.6 Προγράμματα Εθελούσιας Αποχώρησης	Ενσωμάτωση στο Γ. Ειδικότερες Προβλέψεις Γ.2 Ισχύουσες προθεσμίες προειδοποίησης - Προγράμματα Εθελούσιας Εξόδου - Εργαζόμενοι
5.1.7 Ειδικό Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα Διευθυντικών Στελεχών	Ενσωμάτωση στο 8.Η Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών μελών του ΔΣ και λοιπών Διευθυντικών στελεχών και κατευθυντήριες γραμμές για τη διαμόρφωση των αποδοχών του συνόλου των Εργαζομένων - Πίνακας : Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα σελ.11 - διαγραφή της έκτακτης καταβολής στο TEA για διευθυντικά στελέχη ύψους μέχρι 10% των ετήσιων αμοιβών τους.
5.2 Περιπτώσεις μη καταβολής / επιστροφής μεταβλητών αποδοχών	Ενσωμάτωση στο 12. Περιπτώσεις μη καταβολής/επιστροφής μεταβλητών αποδοχών έως 100% των μεταβλητών αποδοχών βάσει κριτηρίων και στο Άρθρο 8 - Μεταβλητές Αποδοχές
6. Εφαρμογή σε επίπεδο Ομίλου	17. Εφαρμογή σε επίπεδο Ομίλου -
7. Ισχύς	18. Ισχύς και προηγούμενες συμφωνίες - Η Πολιτική ισχύει για τα οικονομικά έτη 2022 - 2025. Τηρούνται τυχόν δεσμεύσεις που έχουν ήδη συναφθεί με το ΔΣ πριν την έναρξη ισχύος της παρούσας Πολιτικής.
8. Παράρτημα Ι - Ανώτατο ύψος ετήσιων μεταβλητών αμοιβών	Διαγραφή Παραρτήματος Ι
9. Παράρτημα ΙΙ - Προβλέψεις πρόσθετων εισφορών στο ειδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα	Διαγραφή Παραρτήματος ΙΙ
	ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΘΗΚΕΣ
	7. Έννοια της "Σημαντικής Αμοιβής" του άρθρου 9 παρ.2α του Ν.4706/2020 - τίθενται ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια - αμοιβή που ισούται ή ξεπερνάει το έτος και ανά άτομο το ποσό των 100.000 ευρώ
	8. Η Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ και λοιπών Διευθυντικών Στελεχών και κατευθυντήριες γραμμές για τη διαμόρφωση των Αποδοχών του συνόλου των Εργαζομένων: Σταθερές αποδοχές Τρόπος εφαρμογής - δυνατότητα αναθεώρησης σταθερών μισθών σε ετήσια ή άλλως σε τακτική βάση λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική θέση της εταιρείας, την πορεία της οικονομίας κλπ. Οι σταθερές αποδοχές των εκτελεστικών μελών ΔΣ & Διευθυντικών Στελεχών θα πρέπει να είναι ανταγωνιστικές και να συνδέονται με το πλαίσιο της

Περιεχόμενα προηγ. Πολιτικής Αποδοχών	Περιεχόμενα αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών
	απόδοσης. Αναφορά στο Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών (ΤΕΑ) όπου ανάλογα με τα αποτελέσματα της κάθε χρήσης και τις προσδοκίες μπορούν οι εργοδότης εταιρείες να αποφασίσουν έκτακτες εργοδοτικές εισφορές σύμφωνα με τις εκάστοτε καταστατικές προβλέψεις του Ταμείου, τους ισχύοντες κανονισμούς και νομοθεσία. Μεταβλητές Αποδοχές Παροχή κινήτρων σε ετήσια βάση σε μετρητά και μετοχές με περίοδο παρακράτησης των μετοχών για 3 έτη. Καθορίζονται ετησίως κριτήρια απόδοσης σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική Το ΔΣ & η Επιτροπή προτείνει τις τελικές μεταβλητές αποδοχές λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα της επίτευξης των ετήσιων στόχων. Η καταβολή των μετρητών γίνεται κατά 50% σε μετρητά και 50% σε μετοχές που διατίθενται σε 3 έτη. Εφαρμόζονται ρυθμίσεις malus για τις αναβληθείσες αποδοχές και clawback για τις καταβληθείσες. Προσδιορίζονται συγκεκριμένοι στόχοι που συνδέονται με το Πλάνο μεταβλητών αποδοχών όπως: Οικονομικοί Στόχοι / Λειτουργικοί / Προσωπική Απόδοση η βαρύτητα των οποίων μεταβάλλεται ανάλογα τον ρόλο/ιεραρχικό επίπεδο. Το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών χορηγούνται κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας και δύνανται να τροποποιούνται ή να ανακαλούνται μονομερώς με μόνη την απόφαση αυτής. Η Επιτροπή δύναται να προσδιορίσει το εύρος των μεταβλητών αποδοχών οι οποίες θα αφορούν σε απόδοση μετοχών με βάση μακροπρόθεσμα κριτήρια και στόχους. Επίσης, η Επιτροπή δύναται να εφαρμόσει μακροπρόθεσμα κριτήρια και στόχους στο υφιστάμενο πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών
	10. Πλαίσιο διαμόρφωσης Αμοιβών Εργαζομένων Προσδιορίζονται από τα ελάχιστα κατώτατα νόμιμα όρια. Πραγματοποιείται Ετήσια Έκθεση Τάσης Αμοιβών. Δεν αποτελεί υποχρέωση της Εταιρείας η χορήγηση αυξήσεων σε περίπτωση προαγωγών ή εσωτερικών μετακινήσεων. Η Εταιρεία δύναται να καθιστά τους Εργαζόμενους δικαιούχους έκτακτων αμοιβών, πλάνων βραχυπρόθεσμων κινήτρων, προγραμμάτων διάθεσης δωρεάν μετοχών, κα υπό προϋποθέσεις.
	11. Διαχείριση μεταβλητών αποδοχών σε περιπτώσεις παύσης απασχόλησης Οι αμοιβές στο πλαίσιο του Πλάνου Μεταβλητών Αποδοχών χορηγούνται σύμφωνα με τους κανόνες του προγράμματος και δεν αποτελούν όρους συμβάσεων. Κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας το στέλεχος που αποχωρεί δύναται να λάβει αμοιβή από το Πλάνο Μεταβλητών Αποδοχών. Οι αμοιβές σε μορφή μετοχών δεν καταβάλλονται στην περίπτωση που δεν έχει παρέλθει η 3ετής περίοδος αναβολής εκτός αν η Εταιρεία φρονεί ότι αρμόζει διαφορετική μεταχείριση.
	16. Πολιτική Αποχωρήσεων Α. Πεδίο Εφαρμογής - Σκοπός: Εφαρμόζεται στα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ & τα Ανώτατα Διευθυντικά στελέχη καθώς και στα ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη όπως ορίζονται από το ΔΛΠ 24 παρ.9 Αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της Πολιτικής Αποδοχών και ορίζει τους όρους, διαδικασίες και αποζημιώσεις λύσεων των συμβάσεων εργασίας/συνεργασίας/ εντολής με Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ και Διευθυντικά στελέχη. Δε διαλαμβάνει πρόβλεψη για χορήγηση αμοιβών αλλά ρυθμίζει μεταξύ άλλων τη διάρκεια των συμβάσεων και τις ισχύουσες προθεσμίες προειδοποίησης, βασικά χαρακτηριστικά της συμπληρωματικής σύνταξης ή των προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης των εκτελεστικών μελών του ΔΣ & των Διευθυντικών Στελεχών και τους όρους της καταγγελίας των συμβάσεων. Β. ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ - Θέτει το γενικό πλαίσιο αποχωρήσεων των προσώπων στα οποία αφορά ήτοι Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ, Διευθυντικά Στελέχη & Εργαζομένους Γ. ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΕΣ ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ Γ.1 Είδος και διάρκεια των συμβάσεων - ρυθμίζεται από τις κείμενες διατάξεις του Καταστατικού της Εταιρείας & του Αστικού Κώδικα

Περιεχόμενα προηγ. Πολιτικής Αποδοχών	Περιεχόμενα αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών
	Γ.2 Ισχύουσες προθεσμίες προειδοποίησης - τηρούνται οι εκάστοτε προβλέψεις και χρονοδιαγράμματα που θέτει το Καταστατικό και σύμφωνα με τις προβλέψεις της Ελληνικής Εργατικής Νομοθεσίας Επιπρόσθετα παρέχεται η δυνατότητα στην Εταιρεία να περιλαμβάνει όρο στη Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας Ορισμένου Χρόνου κατά την πρόωρη καταγγελία της Σύμβασης με πρωτοβουλία του Εργοδότη για σπουδαίο λόγο να οφείλεται αποζημίωση ποσού ίση με 2 έως 12 μηνιαίων μεικτών αποδοχών υπό συγκεκριμένα κριτήρια π.χ. συνεισφορά, απόδοση κλπ. Αντίστοιχα για Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας Αορίστου Χρόνου κατά την καταγγελία της Σύμβασης θα οφείλεται συμπεριλαμβανομένης της εκάστοτε ισχύουσας αποζημίωσης λύσης, αποζημίωση ίση με το ποσό έως 24 μηνιαίων μεικτών αποδοχών. Η Εταιρεία δύναται επιπρόσθετα να περιλαμβάνει όρο στη Σύμβαση Εξαρτημένης Αορίστου Χρόνου ότι κατά την καταγγελία της σύμβασης δύναται να συμφωνείται συνέχιση της νοσοκομειακής κάλυψης μέσω του Ομαδικού Ασφαλιστηρίου έως και για 2 έτη μετά την αποχώρηση από την εταιρεία. Προγράμματα Εθελούσιας Εξόδου- Διευθυντικά στελέχη με σύμβαση αορίστου χρόνου δύναται να συμμετέχουν σε προγράμματα εθελούσιας εξόδου. Στην περίπτωση αυτή δικαιούνται τόσο τις παροχές του Προγράμματος όσο και την Αποζημίωση που εκάστοτε προβλέπεται από την ατομική σύμβαση και την ισχύουσα νομοθεσία. Εξαιρούνται από τα προγράμματα εθελούσιας αποχώρησης τα διευθυντικά στελέχη με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Γ.3 Συμπληρωματική σύνταξη ή/και προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης Διευθυντικών Στελεχών και Εργαζομένων (ΤΕΑ) Γ.4 Επιστροφή των συμβατικά καθορισμένων αποζημιώσεων - δυνατότητα ανάκτησης του συνόλου των πρόσθετων - των νομίμων - αποζημιώσεων που έχουν καταβληθεί σε περίπτωση παραβίασης υποχρέωσης μη ανταγωνισμού ή υποχρέωσης πίστης. Γ. 5 Αποζημιώσεις με αφορμή τη λύση σύμβασης εργασίας - υπόκεινται στην εκάστοτε ισχύουσα φορολόγηση και κρατήσεις.
	Δ. Οι Εργαζόμενοι Οι αποχωρήσεις ρυθμίζονται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Η εταιρεία δύναται σε εξαιρετικές περιπτώσεις με έγκριση του ΔΣ να προχωρήσει σε επιπρόσθετη αποζημίωση η οποία δε μπορεί να είναι μικρότερη των μεικτών τακτικών αποδοχών 3 μηνών ούτε μεγαλύτερη του διπλάσιου της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας. Η παροχή επιπλέον της νόμιμης αποζημίωσης δεν δημιουργεί υποχρέωση της Εταιρείας προς καταβολή ίδιας αποζημίωσης σε άλλους εργαζόμενους. Ε. Λοιπά Θέματα - κοινοποίηση στα Εκτελεστικά Μέλη, Διευθυντικά Στελέχη & Εργαζομένους