



## ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4548/2018 - ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2019

### Εισαγωγή

Η Alpha Αστικά Ακίνητα Α.Ε. (η «Εταιρεία») θεσπίζει Πολιτική Αποδοχών (η «Πολιτική») σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του ν. 4548/2018 («Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών»), ο οποίος ενσωμάτωσε στο ελληνικό δίκαιο τις σχετικές προβλέψεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 (Οδηγία για τα Δικαιώματα των Μετόχων), με την οποία τροποποιήθηκε η Οδηγία 2007/36/ΕΚ όσον αφορά την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργής συμμετοχής των μετόχων. Σκοπός της Πολιτικής είναι η προώθηση της βιωσιμότητας και των μακροπρόθεσμων προοπτικών της λειτουργίας της Εταιρείας και η ενίσχυση της διαφάνειας.

Στην Πολιτική λαμβάνονται υπόψη οι ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρίες, ενώ αντικατοπτρίζονται οι τρέχουσες διευθετήσεις για τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Επιπρόσθετα, στην Πολιτική λαμβάνονται υπόψη οι διατάξεις του Καταστατικού, ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης και οι ισχύουσες Πολιτικές της Εταιρείας.

### ΑΡΧΕΣ

Οι κύριοι άξονες της Πολιτικής έχουν διαμορφωθεί κατά τρόπο ώστε να προωθούν την επιχειρησιακή στρατηγική, τη βιωσιμότητα και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας. Οι άξονες αυτοί είναι οι εξής:

#### Δημιουργία αξίας σε μακροπρόθεσμη βάση

Η Πολιτική διασφαλίζει ότι η Εταιρεία αμείβει τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της με βάση το επιχειρησιακό της σχέδιο, ούτως ώστε να συνεχίσει να δημιουργεί αξία για τους Πελάτες, τους Μετόχους, τους Υπαλλήλους και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη.

#### Προσέλκυση και διακράτηση Στελεχών και Υπαλλήλων

Η Εταιρεία οφείλει σε μακροπρόθεσμη βάση να προσελκύει Στελέχη και Υπαλλήλους με υψηλές δυνατότητες, να τους δίνει κίνητρα και να τους διακρατεί, διασφαλίζοντας την ορθή εταιρική διακυβέρνηση και προωθώντας τις αξίες της. Προκειμένου να διατηρηθεί η ανταγωνιστικότητα, οι αποδοχές πρέπει να είναι σύμφωνες με τη δυναμική της αγοράς.

#### Διαχείριση Κινδύνων

Η Πολιτική διασφαλίζει ότι υφίσταται ορθή εναρμόνιση όσον αφορά τη σωστή ανάληψη κινδύνων πάντοτε εντός του σκοπού της Εταιρείας, αποθαρρύνοντας κατά αυτό τον τρόπο την υπέρμετρη ανάληψη κινδύνων, η οποία αντίκειται στην ορθή και συνετή διαχείριση κινδύνων. Η Πολιτική διαμορφώνεται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να τηρούνται επαρκώς τα επίπεδα κεφαλαιακής επάρκειας και ρευστότητας που είναι απαραίτητα για την υποστήριξη όλων των δραστηριοτήτων της Εταιρείας και για την αποφυγή της δημιουργίας στρεβλών κινήτρων, τα οποία ενδέχεται να οδηγήσουν σε παραβίαση του νόμου και να θέσουν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

#### Αποδοχές συνδεδεμένες με την αξιολόγηση της απόδοσης

Το σχήμα αποδοχών αποτελείται τόσο από σταθερές όσο και από μεταβλητές συνιστώσες εντός ενός πλαισίου διαχείρισης της απόδοσης, διασφαλίζοντας σαφήνεια,



συνοχή και συνέπεια προς τη στρατηγική της Εταιρείας, ενώ ενθαρρύνει και επιβραβεύει την αξιοσημείωτη απόδοση. Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών θεμελιώνεται με βάση τις δίκαιες αμοιβές για τις ανάγκες κάθε θέσης λαμβανομένων υπόψη του επιπέδου ευθύνης, καθώς και των γνώσεων, της εξειδίκευσης και της εμπειρίας που απαιτούνται για να επιτευχθούν τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, και είναι σύμφωνο με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, ενώ παράλληλα διαμορφώνεται με βάση την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας και υποστηρίζει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τους Κρίσιμους Δείκτες Αποδοτικότητας. Σχεδιάζονται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να παρέχουν ισορροπία, με σκοπό να διασφαλίζεται η εστίαση στους στόχους του επιχειρησιακού σχεδίου, καθώς και στους μακροπρόθεσμους στόχους που έχουν καθοριστεί από την εκάστοτε ισχύουσα στρατηγική της Εταιρείας. Για τη διαμόρφωσή τους τηρούνται οι ισχύοντες νομικοί περιορισμοί ως προς την απόκτηση και τη διακράτηση μετοχών (ή άλλων χρηματοοικονομικών μέσων) και ως εκ τούτου εναρμονίζονται με τη μακροπρόθεσμη απόδοση και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας και των Μετόχων της.

Με βάση τα ανωτέρω, η Πολιτική συμβάλλει στην προώθηση της επιχειρησιακής στρατηγικής, των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητας της Εταιρείας και έχει σχεδιαστεί με σκοπό να συμμορφώνεται με το νομικό και με το κανονιστικό πλαίσιο, να εναρμονίζει τα συμφέροντα των Μετόχων με αυτά της Διοίκησης και να δημιουργεί αξία για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη.

**Στελέχη για τα οποία εφαρμόζεται η Πολιτική**

Σύμφωνα με το άρθρο 110 του νόμου περί της αναμόρφωσης του δικαίου των ανωνύμων εταιριών, η Πολιτική εφαρμόζεται για τα ακόλουθα Στελέχη (τα οποία είτε απασχολούνται ήδη στην Εταιρεία είτε πρόκειται να απασχοληθούν):

**Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου),**

**Γενικός/οί Διευθυντής/ές, εφ' όσον υφίστανται και τυχόν αντίστοιχοι αυτών. Ο κύκλος των Στελεχών που καλύπτονται από την Πολιτική δύναται να διευρυνθεί κατόπιν σχετικών αποφάσεων των αρμοδίων οργάνων της Εταιρείας και σχετικής πρόβλεψης στο Καταστατικό της Εταιρείας.**

## **ΑΠΟΔΟΧΕΣ**

### **4.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη**

**Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση για χρονικό διάστημα που δεν δύναται να υπερβαίνει το διάστημα που ορίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και του Καταστατικού της Εταιρείας (επί του παρόντος τρία (3) έτη).**

**Έκαστο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, δύναται να λαμβάνει ετήσια σταθερή αμοιβή για τη συμμετοχή του ως Μέλος στο Διοικητικό Συμβούλιο. Τα Μη Εκτελεστικά Ανεξάρτητα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν ετήσια σταθερή αμοιβή για την ως άνω συμμετοχή τους στα πλαίσια των σχετικών αποφάσεων των αρμοδίων οργάνων της Εταιρείας. Για τη διαμόρφωση της ετήσιας σταθερής αμοιβής λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος που αφιερώνεται στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και στην εκτέλεση των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί στα Μέλη. Διευκρινίζεται ότι τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές**



ούτε συμμετέχουν σε συνταξιοδοτικά προγράμματα, σε προγράμματα αποζημίωσης λόγω αποχώρησης ή σε προγράμματα κινήτρων απόδοσης.

Οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων κατόπιν εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου προς αυτήν, ως ορίζεται από τον νόμο.

Αναλόγως της θέσης του στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου ή άλλα καθήκοντα που του ανατίθενται, έκαστο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, περιλαμβανομένου εκάστου Μη Εκτελεστικού Ανεξάρτητου Μέλους, μπορεί να λαμβάνει πρόσθετη ετήσια αμοιβή για τα καθήκοντα αυτά, η οποία ωστόσο δεν μπορεί να υπερβαίνει ένα όριο αναφοράς που έχει τεθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η συγκεκριμένη αμοιβή επισκοπείται ετησίως, σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές απαιτήσεις, λαμβανομένων υπόψη της χρονικής δέσμευσης και της ενεργούς συμμετοχής στις Επιτροπές.

#### 4.2. Εκτελεστικά Μέλη, ΓενικοΣ/ΟΙ ΔιευθυντΗς/ΕΣ ΚΑΙ ΤΥΧΟΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΟΙ ΑΥΤΩΝ.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που κατέχουν εκτελεστικές θέσεις στην Εταιρεία δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Στα Εκτελεστικά Μέλη και στον/στους Γενικό/ούς Διευθυντή/ές της Εταιρείας ως και στους τυχόν αντίστοιχους αυτών, (από κοινού τα «Διευθυντικά Στελέχη») αποδίδονται αμοιβές σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας.

Οι αποδοχές των Διευθυντικών Στελεχών αποτελούνται από τα ακόλουθα:

##### 4.2.1 Σταθερές Αποδοχές

Για τον καθορισμό του μισθού, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του νόμου, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη τη θέση, τα καθήκοντα, το επίπεδο ευθύνης και ανάληψης κινδύνων, τις απαιτούμενες δεξιότητες για την άσκηση των εκάστοτε καθηκόντων, τις ικανότητες και την εμπειρία των Διευθυντικών Στελεχών, σε συνδυασμό με τις διεθνείς τάσεις, τις εξελισσόμενες συνθήκες της αγοράς και τα συγκριτικά μεγέθη της τοπικής αγοράς.

##### 4.2.2 Εταιρικές Παροχές

Στα Διευθυντικά Στελέχη δύνανται να χορηγούνται εταιρικές παροχές οι οποίες είναι πάντοτε οποτεδήποτε ανακλητές από την Εταιρεία και οι οποίες ορίζονται με βάση τις ισχύουσες πολιτικές αυτής.

Οι παροχές αυτές περιλαμβάνουν τις βασικές παροχές που απευθύνονται σε όλο το Προσωπικό (ενδεικτικά, ομαδική ασφαλιστική κάλυψη υγείας, αποταμιευτικό πρόγραμμα ομαδικής ασφάλισης, κ.λπ.).

Στα Διευθυντικά Στελέχη (καθώς και σε λοιπό Προσωπικό) είναι δυνατόν να χορηγούνται επιπλέον παροχές, αναλόγως του επιπέδου της θέσης, αποκλειστικά για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών συγκεκριμένων θέσεων της Εταιρείας και για το χρονικό διάστημα κατά το οποίο τα Στελέχη τις κατέχουν. Οι παροχές που ανήκουν στη συγκεκριμένη κατηγορία μπορούν να περιλαμβάνουν ενδεικτικά χρήση εταιρικής κάρτας, χρήση εταιρικού κινητού τηλεφώνου, χρήση εταιρικού αυτοκινήτου,



κάλυψη εξόδων κίνησης, πραγματοποίηση ετήσιου προληπτικού ελέγχου υγείας (check-up).

Το κόστος των παροχών επισκοπείται και εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν εισήγησης Τριμελούς Επιτροπής που συστήνει εκάστοτε για τον λόγο αυτό το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, αποτελούμενης από Μη Εκτελεστικά Μέλη του (εφεξής η «Επιτροπή»), λαμβανομένου υπόψη ότι οι ανωτέρω παροχές προσφέρονται κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, η οποία διατηρεί το δικαίωμα να τις τροποποιήσει ή να τις ανακαλέσει οποτεδήποτε, κατά την απόλυτη διακριτική της ευχέρεια.

#### 4.2.3. Μεταβλητές Αποδοχές

Η σωστή και επιλεκτική εφαρμογή πολιτικής μεταβλητών αποδοχών θεωρείται απαραίτητο εργαλείο διοίκησης των ανθρώπινων πόρων, καθώς και προσέλκυσης ή/και διακράτησης Στελεχών στην Εταιρεία, το οποίο μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην επίτευξη των στόχων του επιχειρησιακού της σχεδίου σε μακροπρόθεσμη βάση.

Η μεταβλητή συνιστώσα της συνολικής αποζημίωσης των Διευθυντικών Στελεχών είναι προαιρετική (κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας) και αναφέρεται σε σχήματα έκτακτης εφάπαξ παροχής (bonus) ή σε άλλα σχήματα επιβράβευσης που μπορεί να διαφέρουν από έτος σε έτος. Οι μεταβλητές αποδοχές αντικατοπτρίζουν την ετήσια βιώσιμη και σταθμισμένη ως προς τον κίνδυνο απόδοση, καθώς και την απόδοση που υπερβαίνει την απαιτούμενη για την εκπλήρωση των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί.

Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τους Κρίσιμους Δείκτες Αποδοτικότητας. Σχεδιάζονται με σκοπό να παρέχουν ισορροπία, ούτως ώστε να διασφαλίζεται ότι υπάρχει εστίαση στους στόχους του επιχειρησιακού σχεδίου, καθώς και στους μακροπρόθεσμους στόχους που έχουν καθοριστεί από την εκάστοτε ισχύουσα στρατηγική της Εταιρείας, ενώ αποθαρρύνουν την υπερβολική ανάληψη κινδύνων.

#### Ποσό και μορφή

Προκειμένου να καθοριστεί η μεταβλητή συνιστώσα των αποδοχών, τηρούνται όλες οι διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας, στην οποία προβλέπεται ότι οι μεταβλητές αποδοχές δεν είναι δυνατόν να υπερβαίνουν το 100% των σταθερών αποδοχών. Ωστόσο, κατόπιν έγκρισης της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων, μπορεί να ορίζεται μεγαλύτερο ποσό, υπό την προϋπόθεση ότι δεν υπερβαίνει το 200% του συνόλου των σταθερών αποδοχών.

Οι μεταβλητές αποδοχές είναι δυνατόν να έχουν τη μορφή μετρητών ή μετοχών ή ισοδύναμων χρηματοοικονομικών μέσων ή άλλων διαθέσιμων μέσων, στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, ή προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών. Η κατανομή των μετοχών (ή άλλης μορφής χρηματοοικονομικών μέσων) μπορεί να πραγματοποιείται είτε με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης για την απόκτηση μετοχών, είτε με τη διανομή μετοχών, είτε ως άλλως ορίζεται από τον νόμο.

#### Απόδοση

Οι μεταβλητές αποδοχές έχουν σχεδιαστεί με κύριο σκοπό να λειτουργούν ως καταλύτης για την Εταιρεία, ώστε να επιτυγχάνει και να υπερβαίνει τους στόχους της και να παρακινεί τα Στελέχη με τις καλύτερες επιδόσεις στους κύριους τομείς και στα βασικά επίπεδα. Είναι, επομένως, προσανατολισμένες στην απόδοση και στους



λειτουργικούς και μακροπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας. Επίσης, το σχήμα των μεταβλητών αποδοχών διέπεται από διαφάνεια, με σαφώς καθορισμένα ποσοτικά και μετρήσιμα κριτήρια, υιοθετώντας παράλληλα την αναγνώριση της αριστείας, η οποία δεν αντικατοπτρίζεται από τα ποσοτικά μεγέθη.

Βασίζεται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, διευκολύνει τη συνεργασία μεταξύ Στελεχών και Διευθύνσεων και ενθαρρύνει τις άριστες επιδόσεις.

Η απόδοση για τα Διευθυντικά Στελέχη αποτελεί έναν σταθμισμένο συνδυασμό: (α) της απόδοσης των Διευθύνσεων που βρίσκονται υπό την εποπτεία τους και (β) της συνολικής απόδοσης της Εταιρείας, η οποία βασίζεται στη συνολική επίτευξη των στόχων του προϋπολογισμού, περιλαμβανομένων της υλοποίησης σημαντικών έργων, καθώς και της κανονιστικής συμμόρφωσης της Εταιρείας, της αντίληψης των ενδιαφερόμενων μερών της και της σχετικής απόδοσής της στην αγορά. Πέραν των κριτηρίων που σχετίζονται με τους βασικούς Κρίσιμους Δείκτες Αποδοτικότητας, λαμβάνονται υπόψη ποιοτικά κριτήρια (όπως η διαχείριση ομάδας και η αξιοποίηση ανθρώπινου δυναμικού, η επίτευξη αποτελεσμάτων, η ηγεσία, η συνεργασία, η προώθηση αλλαγών, η εισαγωγή βέλτιστων πρακτικών εντός του οργανισμού κ.λπ.).

### Κατανομή του ποσού πληρωμής

Αφού καθοριστεί το ποσό των μεταβλητών αποδοχών, κατανέμεται ως συνδυασμός μετρητών και χρηματοοικονομικών μέσων. Τα χρηματοοικονομικά μέσα (μετοχές ή άλλη μορφή που δύναται εκάστοτε να οριστεί) αποτελούν τουλάχιστον το 50% του ποσού πληρωμής. Το ποσοστό των χρηματοοικονομικών μέσων μπορεί να είναι υψηλότερο κατόπιν αιτήματος του Διευθυντικού Στελέχους και υπό την αίρεση της παροχής της έγκρισης του Διοικητικού Συμβουλίου ή και άλλων αρμοδίων οργάνων, κατόπιν εισηγήσεως της Επιτροπής της παρ.4.2.2. Το σκέλος των μετρητών μπορεί να αντικαθίσταται από συνταξιοδοτικές εισφορές. Έως το 60% των αποδοχών δύναται να καταβληθεί εντός του έτους στο οποίο έχει οριστεί η κατανομή, ενώ η καταβολή τουλάχιστον του 40% των αποδοχών που θα χορηγηθούν αναβάλλεται για τρία (3) έτη από την αρχική πληρωμή (και θα καταβάλλεται στις σχετικές ετήσιες επετείους). Το αναβαλλόμενο ποσό, ωστόσο, καταβάλλεται, εφόσον το Διευθυντικό Στέλεχος εργάζεται ακόμα στην Εταιρεία τη στιγμή της καταβολής, και αποδίδεται σε αναλογική βάση, αποτελούμενη από μετρητά (ή συνταξιοδοτικές εισφορές ως ανωτέρω) και από χρηματοοικονομικά μέσα, σύμφωνα με τον συνδυασμό που ορίζεται ανωτέρω. Όσα χρηματοοικονομικά μέσα χορηγούνται πρέπει να διέπονται από περίοδο υποχρεωτικής διακράτησης ενός (1) έτους από τη χορήγηση. Για το σκέλος της έκτακτης εφάπαξ παροχής (bonus) που χορηγείται σε μετοχές, ο αριθμός των μετοχών υπολογίζεται με βάση το χορηγηθέν ποσό διαιρούμενο με τη μέση τιμή της μετοχής των τελευταίων 30 ημερών κατά τη στιγμή της χορήγησης. Ακολούθως, ο δέον αριθμός μετοχών καταβάλλεται προκαταβολικά ή στις προγραμματισμένες περιόδους απόδοσης. Όλες οι πληρωμές στο πλαίσιο της Πολιτικής πραγματοποιούνται υπό την αίρεση της, κατά τον Νόμο και το Καταστατικό της Εταιρείας, εγκρίσεώς τους.

### Ρυθμίσεις μη καταβολής (Malus) και επιστροφής αποδοχών (Clawback)

Η Εταιρεία δύναται να μειώνει την αξία όλων ή μέρους των μη κατοχυρωμένων μεταβλητών αποδοχών, σε περίπτωση που παρουσιάζει ιδιαίτερως ανεπαρκή





αποτελέσματα που επηρεάζουν την κεφαλαιακή της βάση ή το επίπεδο κινδύνου, και η κατάσταση αυτή είναι συγκεκριμένη και σχετίζεται με το Στέλεχος. Οι περιπτώσεις αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν την απάτη ή τη ζημία που υφίσταται η Εταιρεία λόγω βαριάς αμέλειας ή δόλου του Στελέχους, περιπτώσεις όπου το Στέλεχος δεν πληροί τα προσήκοντα πρότυπα ικανότητας και ευπρέπειας, περιλαμβανομένων των περιπτώσεων που το Στέλεχος συντελεί στην επιβολή εποπτικών κυρώσεων ή συμπεριφέρεται κατά τρόπο που έχει σημαντικό αρνητικό αντίκτυπο στη χρηματοοικονομική επίδοση, στην οικονομική ή στην εποπτική κεφαλαιακή βάση ή στη διαχείριση κινδύνων της Εταιρείας ή της Διεύθυνσής του. Στον βαθμό που είναι εφικτό, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να αποφασίσει να καταβάλει στο Στέλεχος μέρος ή το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών, σε περίπτωση που το Στέλεχος επιλύσει εντός καθορισμένης χρονικής περιόδου το ζήτημα που αποτέλεσε το έναυσμα για την ενεργοποίηση των ρυθμίσεων μη καταβολής αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα υπάρξουν δυσμενείς επιπτώσεις για την Εταιρεία.

Σε περίπτωση που το Στέλεχος διαπράξει σοβαρό παράπτωμα, το μεταβλητό σκέλος των αποδοχών μπορεί να υπόκειται σε ρυθμίσεις επιστροφής αποδοχών (ήτοι στην υποχρέωση του Στελέχους να επιστρέψει οποιοδήποτε ποσό έχει λάβει/κατοχυρώσει) έως το 100% του απονεμηθέντος ποσού. Οι περιπτώσεις αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν την απάτη ή τη ζημία που υφίσταται η Εταιρεία λόγω βαριάς αμέλειας ή δόλου του Στελέχους, περιπτώσεις όπου το Στέλεχος δεν πληροί τα προσήκοντα πρότυπα ικανότητας και ευπρέπειας, περιλαμβανομένης της παραβίασης ρητρών περί μη απασχόλησης στον ανταγωνισμό. Το Στέλεχος δύναται να επιδιώξει να επιλύσει το ζήτημα που αποτέλεσε το έναυσμα για την ενεργοποίηση των ρυθμίσεων επιστροφής αποδοχών εντός καθορισμένης χρονικής περιόδου.

Το Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών υπόκειται σε επισκόπηση και έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής της παρ. 4.2.2 και η Εταιρεία εξακολουθεί να έχει τη διακριτική ευχέρεια να το τροποποιήσει ή να το ανακαλέσει.

#### 4.2.4 Άλλες ρυθμίσεις

Οι συμβάσεις εργασίας που συνάπτει το Στέλεχος δύναται να είναι είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου.

Η λύση των συμβάσεων εργασίας (περιλαμβανομένων των σχετικών περιόδων ειδοποίησης) καθώς και η καταβολή της αποζημίωσης λαμβάνει χώρα σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και την ατομική σύμβαση εργασίας που νομίμως έχει καταρτισθεί.

#### Καταβολή αποζημίωσης λόγω αποχώρησης

Πέραν των ανωτέρω, η Εταιρεία δύναται, κατά την απόλυτη διακριτική της ευχέρεια, να προσφέρει στα Στελέχη αποζημίωση λόγω αποχώρησης σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας τους υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που αυτή προτείνει. Το πρόγραμμα καλύπτει, κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, τις περιπτώσεις τόσο της οικειοθελούς όσο και της μη οικειοθελούς λύσης της σχετικής σύμβασης εργασίας.

Το σχετικό ποσό αποζημίωσης λόγω αποχώρησης, που δεν περιλαμβάνει αυτή που λαμβάνει χώρα λόγω συνταξιοδότησεως από τον κύριο φορέα ασφάλισης με πλήρες συνταξιοδοτικό δικαίωμα, περιλαμβάνει την καταβολή αποζημίωσης λόγω αποχώρησης έως 24 μεικτών μηνιαίων μισθών, αναλόγως του χρόνου υπηρεσίας του



Στελέχους (υπό την προϋπόθεση ότι έχει απασχοληθεί στην Εταιρεία για έξι (6) έτη τουλάχιστον) και ειδικότερα: (i) έως 16 μεικτούς μηνιαίους μισθούς για συνεχόμενη υπηρεσία έως 15 έτη και (ii) έως 24 μεικτούς μηνιαίους μισθούς για συνεχόμενη υπηρεσία που υπερβαίνει τα 15 έτη. Το ποσό καταβάλλεται ως ακολούθως: Έως 60% του ποσού καταβάλλεται μετά την υλοποίηση της σχετικής συμφωνίας αποχώρησης και το υπόλοιπο (τουλάχιστον 40% του σχετικού ποσού) καταβάλλεται σε τρεις (3) ισόποσες ετήσιες δόσεις κατά την ετήσια επέτειο της υλοποίησης της συμφωνίας αποχώρησης. Ρήτρες περί μη απασχόλησης στον ανταγωνισμό δύναται να συμπεριλαμβάνονται στη σχετική συμφωνία αποχώρησης. Το ποσό της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης υπόκειται σε ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών σε περίπτωση διάπραξης πειθαρχικού παραπτώματος και φορολογείται σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και συμψηφίζεται έναντι τυχόν άλλης αποζημίωσης που προβλέπεται από τη νομοθεσία, εφόσον είναι υπέρτερη αυτής. Στο πλαίσιο του προγράμματος αποζημίωσης λόγω αποχώρησης, η Εταιρεία δύναται να ορίζει, μεταξύ άλλων, το χρονικό διάστημα κατά το οποίο θα ισχύουν προνομιακοί όροι όσον αφορά τα επιτόκια, το ποσό της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης που δύναται να συμψηφίζεται έναντι οφειλών του Στελέχους προς την Εταιρεία. Στις περιπτώσεις αποχώρησης λόγω συνταξιοδότησης ως άνω, είναι δυνατόν να καταβάλλεται πρόσθετη – πέραν της εκ του νόμου προβλεπόμενης – αποζημίωση αναλογικώς εφαρμοζόμενων των ως άνω ρυθμίσεων.

### Αποζημίωση για εμπλοκή σε νομικές διαδικασίες

Σύμφωνα με τις συνήθεις πρακτικές της αγοράς, η Εταιρεία δύναται να αναλαμβάνει να αποζημιώνει τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, τον Γενικό Διευθυντή και τους Διευθυντές σε περίπτωση που εμπλέκονται σε οποιαδήποτε νομική διαδικασία (αστική, ποινική ή διοικητική) (από κοινού «οι Νομικές Διαδικασίες»), στο πλαίσιο των υπηρεσιών που παρέχουν στην Εταιρεία, καλύπτοντας ένα εύλογο ποσό νομικών δαπανών και αμοιβών για την προετοιμασία τους ή για την υπεράσπισή τους στο πλαίσιο τέτοιου είδους Νομικών Διαδικασιών, με εξαίρεση την περίπτωση που οι εν λόγω Νομικές Διαδικασίες κινούνται λόγω υπαιτιότητας του Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και του Γενικού Διευθυντή και των Διευθυντών, και επιπλέον υπό την προϋπόθεση ότι το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και ο Γενικός Διευθυντής και οι Διευθυντές ενεργούσαν εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων τους και όχι παρανόμως ή ενάντια στα συμφέροντα της Εταιρείας. Η εν λόγω αποζημίωση δίνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

#### Διαδικασία Έγκρισης και Επικαιροποίησης της Πολιτικής Αποδοχών

##### 5.1 Διαδικασία Έγκρισης

Η διάρκεια της Πολιτικής ισχύει έως την τέταρτη επέτειο από την έγκρισή της από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας και είναι δυνατόν να επικαιροποιείται από τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας. Η Πολιτική δημοσιεύεται στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο και παραμένει αναρτημένη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας για όσο διάστημα βρίσκεται σε ισχύ.

##### 5.2 Έκθεση Αποδοχών

Σύμφωνα με τον ν. 4548/2018 (άρθρο 112), το Διοικητικό Συμβούλιο καταρτίζει και δημοσιεύει σαφή και ενημερωτική ετήσια Έκθεση Αποδοχών, η οποία παρέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που έλαβαν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος, καθώς και το σχετικό σκεπτικό για τη χορήγηση αυτών. Οι ορκωτοί ελεγκτές της Εταιρείας ελέγχουν κατά πόσο η Έκθεση Αποδοχών περιλαμβάνει τις πληροφορίες που απαιτεί ο νόμος.



**Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων ως ξεχωριστό θέμα της Ημερήσιας Διάταξης. Η ψήφος των Μετόχων επί της Έκθεσης Αποδοχών είναι συμβουλευτική. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να εξηγήσει στην επόμενη Έκθεση Αποδοχών με ποιον τρόπο έλαβε υπόψη την ψήφο της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.**

**Η Έκθεση Αποδοχών είναι διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας για περίοδο δέκα (10) ετών μετά τη Γενική Συνέλευση. Η Εταιρεία δύναται να διαθέτει την Έκθεση Αποδοχών στον διαδικτυακό τόπο της για περίοδο μεγαλύτερη των δέκα (10) ετών, υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα περιλαμβάνει πλέον προσωπικά δεδομένα των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και υπό την επιφύλαξη των διατάξεων του Γενικού Πλαισίου για την Προστασία Δεδομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.**

### **5.3. Επισκόπηση της Πολιτικής**

**Η Επιτροπή της παρ. 4.2.2. επισκοπεί τακτικά την Πολιτική, προκειμένου να διασφαλίζει την συνεχή εναρμόνιση με τις αρχές της. Κατά την επισκόπηση λαμβάνονται υπόψη οι παρατηρήσεις των Μετόχων, περιλαμβανομένων των αποφάσεων των Μετόχων και των εξελίξεων της αγοράς στον τομέα στον οποίο δραστηριοποιείται η Εταιρεία.**

**Κατά την λήξη της ισχύος της (ή νωρίτερα σε περίπτωση που σημειωθεί ουσιαστική μεταβολή των συνθηκών επί τη βάση των οποίων καταρτίστηκε), η Πολιτική επικαιροποιείται και υποβάλλεται εκ νέου στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων προς έγκριση.**

### **5.4 Προσωρινή Εξαίρεση**

**Σε ειδικές περιστάσεις το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να αποφασίζει και να υπάρχουν προσωρινά συγκεκριμένες εξαιρέσεις ως προς την εφαρμογή της Πολιτικής. Οι σχετικές πληρωμές υλοποιούνται υπό τον όρο ότι το Διοικητικό Συμβούλιο, έχει επιβεβαιώσει ότι οι εξαιρέσεις είναι προς το συμφέρον της Εταιρείας και διασφαλίζουν τη βιωσιμότητα και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα αυτής. Υπό την αίρεση της εφαρμογής της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας, οι εν λόγω εξαιρέσεις μπορεί να περιλαμβάνουν την καταβολή πρόσθετης έκτακτης εφάπαξ παροχής (bonus) βάσει της εξαιρετικής επίδοσης της Εταιρείας όσον αφορά την επίτευξη στόχων που σχετίζονται με την κερδοφορία ή/και με άλλα επιχειρηματικά αποτελέσματα και δημοσιοποιούνται στην Έκθεση Αποδοχών που υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων κατά το επόμενο λογιστικό έτος.**