



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

(«Πολιτική»)

Πίνακας Περιεχομένων

I. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΓΓΡΑΦΟΥ	Error! Bookmark not defined.
II. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	Error! Bookmark not defined.
III. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ	Error! Bookmark not defined.
IV. ΚΑΛΥΠΤΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ	6
V. ΕΙΔΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	7
VI. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	9
VII. ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	10
VIII. ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ	10
IX. ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	11

I. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΓΓΡΑΦΟΥ

Όνομα Εγγράφου:	Πολιτική Αποδοχών
Δημιουργός (οί):	Επιτροπή Αποδοχών - Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων
Κάτοχος (οι) Εγγράφου:	Επιτροπή Αποδοχών - Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων
Έγκριση από:	Γενική Συνέλευση
Ημερομηνία Έγκρισης:	
Αποτελέσματα ψηφοφορίας:	
Διάρκεια :	Η διάρκεια της Πολιτικής Αποδοχών δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία έγκρισης από τη Γενική Συνέλευση

<u>Έκδοση</u>	<u>Ημερομηνία</u>	<u>Δημιουργός(οί)</u>	<u>Περιγραφή Αλλαγής</u>
V.1	30.07.2020	Επιτροπή Αποδοχών - Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων	

II. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

- (1) Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (η «**Πολιτική**») έχει εγκριθεί με την από 30.07.2020 απόφαση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της TRASTOR Α.Ε.Ε.Α.Π. (η «**Εταιρεία**»), και θα ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία αυτή, εκτός εάν προηγουμένως αναθεωρηθεί ή/και τροποποιηθεί με άλλη απόφαση της Γενικής Συνέλευσης. Η Πολιτική έχει συνταχθεί σύμφωνα με το Νόμο 4209/2013, ο οποίος ενσωμάτωσε στην ελληνική νομοθεσία την Οδηγία 2011/61/ΕΕ για τους διαχειριστές οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων και το Νόμο 4548/2018, ο οποίος ενσωμάτωσε στην Ελληνική νομοθεσία, μεταξύ άλλων, την Οδηγία 2007/36/ΕΚ σχετικά με την άσκηση ορισμένων δικαιωμάτων από μετόχους εισηγμένων εταιρειών, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία (ΕΕ) 2017/828 όσον αφορά στην ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων.
- (2) Η Πολιτική ισχύει για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου («Δ.Σ.») της Εταιρείας, τα μέλη των Επιτροπών και το σύνολο του προσωπικού της Εταιρείας, και περιλαμβάνει ειδικές διατάξεις για εκείνες τις κατηγορίες του προσωπικού, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν σημαντική επίπτωση στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας, όπως ορίζεται κατωτέρω στην ενότητα IV.
- (3) Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές και κατευθυντήριες οδηγίες για εισηγμένες οντότητες και διαχειριστές οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι εταιρείες επενδύσεων σε ακίνητη περιουσία σύμφωνα με τη σχετική ελληνική νομοθεσία καθώς και τη φύση της Εταιρείας, αντικατοπτρίζοντας ταυτόχρονα τις τρέχουσες συμφωνίες αποδοχών των Καλυπτόμενων Προσώπων, όπως ορίζονται παρακάτω στην Ενότητα IV. Επιπλέον, η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του Καταστατικού της Εταιρείας, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.
- (4) Η Πολιτική είναι διαθέσιμη στον ιστότοπο της Εταιρείας.

III. ΚΑΛΥΠΤΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ

Η Πολιτική ισχύει για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και των Επιτροπών καθώς και για το σύνολο του προσωπικού της και περιέχει ειδικές διατάξεις για εκείνες τις κατηγορίες προσωπικού, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των μελών του Δ.Σ. και των Επιτροπών, των διευθυντικών στελεχών, των στελεχών που ασκούν διαχείριση κινδύνων, των στελεχών που ασκούν ελεγκτικές αρμοδιότητες, και οποιωνδήποτε υπαλλήλων των οποίων οι συνολικές αποδοχές τους εντάσσουν στην ίδια κατηγορία αποδοχών με τα διευθυντικά στελέχη και τα στελέχη που ασκούν διαχείριση κινδύνων, όπως οι ακόλουθες θέσεις:

- (1) Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- (2) Διευθύνων Σύμβουλος
- (3) Οικονομικός Διευθυντής

- (4) Διευθυντής Επενδύσεων
- (5) Διευθυντής Περιουσίας και Χαρτοφυλακίου
- (6) Επικεφαλής του Νομικού Τμήματος
- (7) Εσωτερικός Ελεγκτής
- (8) Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνων
- (9) Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης

(τα «**Καλυπτόμενα Πρόσωπα**»)

Η Ενότητα V (παρ. (6) - (20) σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές, η Ενότητα VI και οι διατάξεις που αναφέρονται ρητά στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα, ισχύουν μόνο για Καλυπτόμενα Πρόσωπα. Οι υπάλληλοι της Εταιρείας που δεν ορίζονται ως Καλυπτόμενα Πρόσωπα αποκλείονται ρητά από την εφαρμογή των εν λόγω διατάξεων.

IV. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Η Εταιρεία στοχεύει στην προσέλκυση και διατήρηση ταλαντούχων και υψηλών επιδόσεων μελών Δ.Σ., διευθυντών και υπαλλήλων, οι οποίοι θα διασφαλίσουν την επίτευξη των επιχειρηματικών της στόχων, θα ενισχύσουν τη θέση της στην αγορά, θα μεγιστοποιήσουν τα κέρδη για τους μετόχους και θα δημιουργήσουν αξία για όλα τα μέρη που έχουν συμφέροντα σε αυτή. Για το σκοπό αυτό, η Πολιτική υιοθετεί τις ακόλουθες αρχές:

- (1) Η Πολιτική συνάδει με και προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων χωρίς παροχή κινήτρων για ανάληψη υπερβολικού κινδύνου που είναι ασύμβατη με το προφίλ κινδύνου, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου του ομίλου, τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας και τις πολιτικές ή/και το Καταστατικό της Εταιρείας.
- (2) Εφαρμογή διαφορετικών συστημάτων αποδοχών για τα μέλη Δ.Σ., τους διευθυντές και τους υπαλλήλους της, συμπεριλαμβανομένων σταθερών ή σταθερών και μεταβλητών συνιστώσων, ανάλογα με το ρόλο τους και πάντοτε σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο. Τα συστήματα αποδοχών λαμβάνουν υπόψη την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα, την οικονομική θέση και την επίδοση της Εταιρείας, καθώς και τις συνθήκες της αγοράς στην οποία δραστηριοποιείται η Εταιρεία.
- (3) Οι σταθερές συνιστώσες των εν λόγω συστημάτων σχετίζονται με τον μηνιαίο ή ετήσιο μισθό σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας κάθε εργαζομένου ή την απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, όπως ισχύει για τις αποδοχές των μελών του Δ.Σ. και μπορεί περιοδικά να τροποποιείται με απόφαση του αρμόδιου εταιρικού οργάνου. Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών καθορίζεται με βάση την καταβολή δίκαιης, εύλογης και ανταγωνιστικής αμοιβής για την προσέλκυση και διατήρηση του καλύτερου και καταλληλότερου προσώπου για τη θέση, λαμβάνοντας υπόψη την προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία του προσώπου, τα προσόντα, το επίπεδο ευθύνης και τις συμβατικές υποχρεώσεις και καθήκοντα που το πρόσωπο αυτό αναλαμβάνει εντός της Εταιρείας.

- (4) Τυχόν μεταβλητές αποδοχές που παρέχονται από την Εταιρεία μπορεί είτε να συμφωνηθούν ως μέρος της αντίστοιχης σύμβασης εργασίας του συγκεκριμένου προσώπου είτε να χορηγηθούν οικειοθελώς από την Εταιρεία. Τυχόν τέτοιες ρυθμίσεις για καταβολή μεταβλητών αποδοχών γίνονται για την περαιτέρω ευθυγράμμιση των συμφερόντων του προσώπου με αυτά της Εταιρείας και τα κριτήρια που πρέπει να χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση της παροχής μεταβλητών αποδοχών θα σχετίζονται με τη μακροπρόθεσμη επιτυχία της Εταιρείας.
- (5) Το Δ.Σ. μπορεί, κατά την απόλυτη κρίση του, μετά από εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών - Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, η οποία έχει συσταθεί και λειτουργεί σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, να αποφασίσει σχετικά με τη χορήγηση πρόσθετων, ελεύθερα ανακλητών, οικειοθελών παροχών για το προσωπικό της, σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο.
- (6) Η Εταιρεία μπορεί επίσης να υιοθετήσει βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα προγράμματα κινήτρων πληρωτέα σε χρήμα ή/και σε χρηματοπιστωτικά μέσα για το προσωπικό της, σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο, όπως οριστεί από το Δ.Σ., με σκοπό να διασφαλίσει ότι επικεντρώνεται σε στόχους που με την πάροδο του χρόνου συσσωρεύονται για να δημιουργήσουν μακροπρόθεσμη αξία. Τα προγράμματα αυτά θα βασίζονται σε συγκεκριμένους μετρήσιμους στόχους που ορίζονται από τις αποφάσεις των αρμόδιων εταιρικών οργάνων και θα καταρτιστούν με διαφανή τρόπο, σύμφωνα με τις αρχές της αναλογικότητας και της ισότητας μεταξύ των συμμετεχόντων σε αυτά και θα τελούν σε συμμόρφωση με τους όρους και τους περιορισμούς που ορίζονται από την εφαρμοστέα νομοθεσία, όσον αφορά το επίπεδο, την αναλογία και την απόδοση αυτών των προγραμμάτων.
- (7) Τυχόν πληρωμές που σχετίζονται με την πρόωγη καταγγελία μιας σύμβασης (εκτός από την αποζημίωση για καταγγελία που προβλέπεται από το νόμο), εάν γίνονται, θα πρέπει πάντα να αντικατοπτρίζουν την επίδοση του εργαζομένου σε βάθος χρόνου και πρέπει να σχεδιάζονται κατά τρόπο ώστε να μην ανταμείβονται οι χαμηλές επιδόσεις.
- (8) Οι όροι καταβολής μεταβλητών αποδοχών θα είναι δυνατόν να προσαρμόζονται εφόσον τούτο καταστεί αναγκαίο λόγω της οικονομικής κατάστασης της Εταιρείας.
- (9) Το προσωπικό που ασκεί ελεγκτικά καθήκοντα αποζημιώνεται σύμφωνα με την επίτευξη των στόχων του, ανεξάρτητα από την επίδοση των επιχειρηματικών τομέων που επιβλέπει.
- (10) Οι αποδοχές των υπεύθυνων του Εσωτερικού Ελέγχου, της Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης εποπτεύονται απευθείας από την Επιτροπή Αποδοχών - Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και την Επιτροπή Ελέγχου.
- (11) Οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ., ανεξάρτητων ή μη, εάν καταβάλλονται, δεν θα περιλαμβάνουν καμία μεταβλητή αμοιβή ούτε θα συνδέονται ευθέως με την επίδοση της Εταιρείας για να διασφαλιστεί ότι οι αποδοχές τους δεν θα προκαλέσουν σύγκρουση συμφερόντων στη λήψη αποφάσεων και στην ικανότητά τους να αμφισβητήσουν αποφάσεις της διοίκησης με τις οποίες αναλαμβάνονται κίνδυνοι.
- (12) Οι αμοιβές των μελών του Δ.Σ και των Επιτροπών υπόκεινται πάντοτε στην έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και ειδικότερα εκείνες του Νόμου 4548/2018.

V. ΚΑΛΥΠΤΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ

Η Πολιτική ισχύει για όλο το προσωπικό της Εταιρείας και περιέχει ειδικές διατάξεις για εκείνες τις κατηγορίες προσωπικού, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των μελών του Δ.Σ. και των Επιτροπών, των διευθυντικών στελεχών, των στελεχών που ασκούν διαχείριση κινδύνων, των στελεχών που ασκούν ελεγκτικές αρμοδιότητες, και οποιωνδήποτε υπαλλήλων των οποίων οι συνολικές αποδοχές τους εντάσσουν στην ίδια κατηγορία αποδοχών με τα διευθυντικά στελέχη και τα στελέχη που ασκούν διαχείριση κινδύνων, όπως οι ακόλουθες θέσεις:

- (10) Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- (11) Διευθύνων Σύμβουλος
- (12) Οικονομικός Διευθυντής
- (13) Διευθυντής Επενδύσεων
- (14) Διευθυντής Περιουσίας και Χαρτοφυλακίου
- (15) Επικεφαλής του Νομικού Τμήματος
- (16) Εσωτερικός Ελεγκτής
- (17) Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνων
- (18) Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης

(τα «**Καλυπτόμενα Πρόσωπα**»)

Η Ενότητα V (παρ. (6) - (20) σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές, η Ενότητα VI. και οι διατάξεις που αναφέρονται ρητά στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα, ισχύουν μόνο για Καλυπτόμενα Πρόσωπα. Οι υπάλληλοι της Εταιρείας που δεν ορίζονται ως Καλυπτόμενα Πρόσωπα αποκλείονται ρητά από την εφαρμογή των εν λόγω διατάξεων.

VI. ΕΙΔΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

- (1) Οι συνολικές αποδοχές έχουν μία σταθερή συνιστώσα και μπορεί επίσης να έχουν μία μεταβλητή συνιστώσα. Τέτοιες συνολικές αποδοχές συνίστανται σε χρηματική παροχή (συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής στα κέρδη της Εταιρείας, με την επιφύλαξη ειδικών διατάξεων του Ν. 4548/2018) και μπορεί να περιλαμβάνουν άλλα στοιχεία αποτιμητά σε χρήμα, όπως μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης.
- (2) Οι σταθερές και μεταβλητές συνιστώσες αποδοχών εξισορροπούνται κατάλληλα ανάλογα με το προφίλ κινδύνου της θέσης και των ευθυνών του προσώπου.
- (3) Η αποζημίωση των επαγγελματικών δαπανών που προκύπτουν από την εκτέλεση των καθηκόντων τους και δεν σχετίζονται με οποιαδήποτε δραστηριότητα ανάληψης κινδύνων δεν θεωρείται μέρος των συνολικών αποδοχών, όπως για παράδειγμα η συμμετοχή της

Εταιρείας σε δίδακτρα για προγράμματα κατάρτισης και επαγγελματικής πιστοποίησης, και σε έξοδα για καύσιμα, στάθμευση, διόδια, διαμονή, σεμινάρια και κινητό τηλέφωνο.

ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

- (4) Οι σταθερές αποδοχές είναι το εγγυημένο, μη ανακλητό, σταθερό ποσό που δεν μπορεί να μειωθεί, να ανασταλεί ή να ακυρωθεί μονομερώς από την Εταιρεία. Οι σταθερές αποδοχές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές για την προσέλκυση και διατήρηση του απαιτούμενου επιπέδου εργαζομένων και ευθυγραμμισμένες με τις συνθήκες της αγοράς και τις συγκρίσιμες οντότητες. Αυτές οι αποδοχές δεν σχετίζονται με την Εταιρεία ή την ατομική επίδοση και αντικατοπτρίζουν τα ακόλουθα:
- (α) το επίπεδο ευθύνης και τη θέση του προσώπου,
 - (β) τις επιχειρησιακές απαιτήσεις της θέσης,
 - (γ) τη στρατηγική της Εταιρείας,
 - (δ) τη σχετική επαγγελματική εμπειρία, τεχνογνωσία και δεξιότητες,
 - (ε) το επίπεδο εκπαίδευσης του προσώπου,
 - (στ) τον σχετικό επιχειρηματικό τομέα και περιοχή.
- (5) Πρόνοια όπως το εταιρικό αυτοκίνητο, η συμμετοχή σε πρόγραμμα υγείας και ασφάλισης, η συμμετοχή σε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα και τα κουπόνια θεωρούνται σταθερές αποδοχές.

ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

- (6) Οι μεταβλητές αποδοχές αφορούν επιπλέον πληρωμές που εξαρτώνται από την επίδοση του ατόμου ή/και της Εταιρείας και αντικατοπτρίζουν βραχυπρόθεσμη ή/και μακροπρόθεσμη επίδοση.
- (7) Οι μεταβλητές αποδοχές μπορεί να αποτελούνται από χρήματα ή/και μετοχές της Εταιρείας ή ισοδύναμα ιδιοκτησιακά συμφέροντα ως μέρος μακροπρόθεσμων ή βραχυπρόθεσμων προγραμμάτων παροχής κινήτρων που υιοθετούνται από την Εταιρεία, πάντα σύμφωνα με τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Αρχής Κινητών Αξιών και Αγορών (ESMA) και την ισχύουσα νομοθεσία.
- (8) Ο προσδιορισμός του ποσού των μεταβλητών αποδοχών βασίζεται σε ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια, συμπεριλαμβανομένων των ακόλουθων:
- (α) τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας,
 - (β) τους οικονομικούς και λειτουργικούς στόχους της Εταιρείας,
 - (γ) το επενδυτικό χαρτοφυλάκιο της Εταιρείας,
 - (δ) τον συνδυασμό αξιολόγησης των επιδόσεων του προσώπου, της οικείας επιχειρηματικής μονάδας και των συνολικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας,

- (ε) τις γνώμες/εισηγήσεις των προϊσταμένων ή συναδέλφων, κατά περίπτωση,
 - (στ) την κατάλληλη εφαρμογή του νομικού πλαισίου και τη συμμόρφωση με τις κανονιστικές απαιτήσεις και τους κανόνες επαγγελματικής δεοντολογίας,
 - (ζ) την ομαδική εργασία,
 - (η) τη συμμόρφωση με τους εσωτερικούς κανονισμούς της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων ενδεικτικά, αλλά όχι περιοριστικά, πολιτικών για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων, κατά της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας, την πολιτική συμμόρφωσης και άλλους εφαρμοστέους κανόνες συμπεριφοράς που αφορούν το προσωπικό,
 - (θ) την ικανοποίηση αντισυμβαλλομένων,
 - (ι) την προώθηση/διεύρυνση των δραστηριοτήτων της Εταιρείας,
 - (ια) την προώθηση της φήμης της Εταιρείας, και
 - (ιβ) τυχόν παράπονα/έρευνες.
- (9) Οι μεταβλητές αποδοχές για τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα που έχουν ελεγκτικές αρμοδιότητες καθορίζονται σύμφωνα με την επίτευξη των στόχων τους, ανεξάρτητα από την επίδοση των επιχειρηματικών τομέων που εποπτεύουν.
- (10) Η αξιολόγηση της επίδοσης για τον προσδιορισμό του ποσού των μεταβλητών αποδοχών που θα χορηγηθούν λαμβάνει υπόψη τους τρέχοντες και μελλοντικούς κινδύνους και την οικονομική θέση της Εταιρείας.
- (11) Ένα σημαντικό μέρος και, σε κάθε περίπτωση, τουλάχιστον το 40% των μεταβλητών συνιστώσων των αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας, αναστέλλεται για μια περίοδο που είναι κατάλληλη για την Εταιρεία και ευθυγραμμίζεται με τη φύση του προφίλ κινδύνου της Εταιρείας και τις δραστηριότητες της Εταιρείας, τη μακροπρόθεσμη επιχειρηματική στρατηγική της και το μέγεθος της Εταιρείας.
- (12) Λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, τη δραστηριότητα, τη φύση και την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας, τυχόν μεταβλητές συνιστώσες των αποδοχών άλλων Καλυπτόμενων Προσώπων, εξαιρουμένου του Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας, ενδέχεται να μην υπόκεινται σε αναστολή εάν αυτές οι μεταβλητές αποδοχές δεν υπερβαίνουν το 50% των ετήσιων σταθερών αποδοχών ανά πρόσωπο.
- (13) Σε περίπτωση που οι μεταβλητές αποδοχές περιλαμβάνουν συνδυασμό χρημάτων και χρηματοπιστωτικών μέσων, η αναλογία χρημάτων και χρηματοπιστωτικών μέσων θα ισχύει τόσο για το μέρος που καταβλήθηκε αμέσως όσο και για το μέρος που έχει ανασταλεί. Αυτή η αναλογία χρημάτων και χρηματοπιστωτικών μέσων θα εφαρμόζεται σε κάθε έτος κατά το οποίο καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές που είχαν ανασταλεί.
- (14) Τυχόν μεταβλητές αποδοχές που έχουν ανασταλεί καταβάλλονται σε χρονικό διάστημα έως και τριών ετών.

- (15) Η επιστροφή ποσών (clawback) μετά την κατοχύρωση και οι ρυθμίσεις αρνητικού πριμ (malus) (μείωση προ-κατοχύρωσης), όπως προβλέπεται σε οποιαδήποτε βραχυπρόθεσμα ή/και μακροπρόθεσμα συστήματα αποδοχών της Εταιρείας, εφαρμόζεται μόνο αν διαπιστωθεί ότι οι ελεγμένοι λογαριασμοί διαφέρουν ουσιωδώς από τους προσωρινούς λογαριασμούς που χρησιμοποιήθηκαν αρχικά για να ορίσουν τις μεταβλητές αποδοχές ή σε περιπτώσεις που συντρέχει βαριά αμέλεια, δόλος ή κακόβουλη συμπεριφορά του προσώπου που αφορούν.
- (16) Οι ρυθμίσεις περί κατοχύρωσης, πληρωμής, διατήρησης, επιστροφής ποσών και αρνητικού πριμ σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές, μπορούν να καθορίζονται κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη τη θέση του ατόμου και την ισχύουσα νομοθεσία.
- (17) Με την επιφύλαξη της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας, η Εταιρεία μπορεί να παρακρατήσει μόνους όταν η κατάστασή της επιδεινωθεί σημαντικά, ιδίως όταν δεν μπορεί πλέον να θεωρηθεί ότι μπορεί ή θα συνεχίσει να είναι σε θέση να ασκεί τις δραστηριότητες της υπό κανονικές συνθήκες.
- (18) Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές, εάν υπάρχουν, αποτελούν εξαίρεση, ισχύουν μόνο στο πλαίσιο της πρόσληψης νέου προσωπικού και περιορίζονται στο πρώτο έτος απασχόλησης.
- (19) Η αξιολόγηση των τρεχόντων και πιθανών κινδύνων περιλαμβάνει ιδίως τον εντοπισμό και την πρόληψη συγκρούσεων συμφερόντων.
- (20) Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που αποσκοπούν ή οδηγούν ουσιαστικά στην τεχνητή αποφυγή της ισχύουσας νομοθεσίας.

VII. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

- (1) Η Εταιρεία θα καταβάλλει στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μόνο σταθερές αποδοχές για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων. Αυτές οι αποδοχές περιλαμβάνουν προετοιμασία και συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Δ.Σ. ή/και επιτροπών του Δ.Σ.
- (2) Ενδέχεται να καταβάλλονται αμοιβές σε πρόσωπα που είναι μέλη των επιτροπών της Εταιρείας αλλά δεν είναι διευθυντές της Εταιρείας. Ο προσδιορισμός τέτοιων αποδοχών θα λάβει υπόψη το χρόνο και την εμπειρία του προσώπου και τυχόν άλλους παράγοντες που θεωρούνται σχετικοί.
- (3) Οι εύλογες επιχειρηματικές δαπάνες που πραγματοποιούνται από τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους μπορεί να επιστραφούν από την Εταιρεία και μπορεί να περιλαμβάνουν, αλλά όχι περιοριστικά, έξοδα ταξιδιού και διαμονής για συμμετοχή σε συνεδριάσεις Δ.Σ. ή/και επιτροπών Δ.Σ..
- (4) Οι αποδοχές που καταβάλλονται στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. μπορεί να περιλαμβάνουν σταθερές και μεταβλητές συνιστώσες και θα είναι σε επίπεδο αποδοχών ανάλογο με το πεδίο εφαρμογής και τις ευθύνες του ρόλου και σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική.

VIII. ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

- (1) Οποιοδήποτε συνταξιοδοτικό σύστημα θα είναι σύμφωνο με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας, καθώς και με την ισχύουσα νομοθεσία.
- (2) Δεν θα χρησιμοποιούνται προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης ή ασφάλιση συνδεδεμένη με αποδοχές και ευθύνη με σκοπό την καταστρατήγηση των μηχανισμών ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο που ενσωματώνεται στις ρυθμίσεις περί αποδοχών.
- (3) Τυχόν συμβάσεις εργασίας ή εμπορικής αντιπροσωπείας, ανεξάρτητες συμβάσεις υπηρεσιών ή παρόμοιες συμβάσεις μεταξύ Καλυπτόμενου Προσώπου και Εταιρείας, οι όροι τέτοιων συμβάσεων, η ειδοποίηση καταγγελίας και τα ποσά αποζημίωσης καθορίζονται από το Δ.Σ. ή την αρμόδια επιτροπή της Εταιρείας (το συμβαλλόμενο Καλυπτόμενο Πρόσωπο δεν συμμετέχει) σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.
- (4) Σε ειδικές περιπτώσεις το Δ.Σ. μπορεί προσωρινά να επιτρέψει ειδική εξαίρεση από την Πολιτική. Αυτές οι πληρωμές θα πραγματοποιούνται μόνο υπό την προϋπόθεση ότι το Διοικητικό Συμβούλιο, μετά από αντίστοιχη εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών - Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, είναι πεπεισμένο ότι είναι προς το βέλτιστο μακροπρόθεσμο συμφέρον της Εταιρείας στο σύνολό της καθώς και προς το συμφέρον των μετόχων της. Ενδεικτικά τέτοια ειδική εξαίρεση, μπορεί να είναι η παροχή ενός ειδικού μπόνους που βασίζεται στην κατ' εξαίρεση υπέρβαση των στόχων που σχετίζονται με την κερδοφορία ή/και άλλα επιχειρηματικά αποτελέσματα. Όλες οι κατ' εξαίρεση αποδοχές θα εγκρίνονται από το Δ.Σ. σύμφωνα με το σχετικό νομικό πλαίσιο, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών - Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και θα αποκαλύπτονται στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών που θα υποβληθεί στη Γενική Συνέλευση.

IX. ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ

- (1) Η Πολιτική Αποδοχών πρέπει να γνωστοποιείται στα πρόσωπα στα οποία εφαρμόζεται.
- (2) Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών θα δημοσιεύεται σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις και θα παραμένει διαθέσιμη στον ιστότοπο της Εταιρείας, δωρεάν, τουλάχιστον για όσο ισχύει.
- (3) Οποιαδήποτε δημοσιότητα σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών δεν θίγει τις διατάξεις περί προστασίας προσωπικών δεδομένων και κατάχρησης αγοράς, καθώς και τη διαφύλαξη του εμπορικού απορρήτου και συμφερόντων της Εταιρείας

X. ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

- (1) Το Δ.Σ. υιοθετεί και επανεξετάζει περιοδικά τις γενικές αρχές της Πολιτικής και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της. Ειδικότερα, το Δ.Σ. έχει την πρωταρχική ευθύνη να διασφαλίσει ότι ο απώτερος στόχος της ύπαρξης ορθών και συνετών πολιτικών και δομών αποδοχών δεν παρακάμπτεται.

- (2) Με την επιφύλαξη των ανωτέρω, η Πολιτική υπόκειται σε εσωτερικό έλεγχο σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία από την Επιτροπή Αποδοχών - Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων σε συνεργασία με τα ελεγκτικά τμήματα. Η Επιτροπή Αποδοχών - Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων υποβάλει έκθεση για το αποτέλεσμα αυτού του ελέγχου στο Δ.Σ. στο πλαίσιο της εποπτικής του αρμοδιότητας.
- (3) Η δομή της Πολιτικής μπορεί να επικαιροποιείται με την πάροδο του χρόνου ώστε να διασφαλίζεται ότι εξελίσσεται για να ανταποκρίνεται στην μεταβαλλόμενη κατάσταση της Εταιρείας και τις συνθήκες της αγοράς.
- (4) Η Επιτροπή Αποδοχών - Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και το Δ.Σ. θα λαμβάνουν περιοδικές ενημερώσεις για τις πρακτικές της αγοράς και τη δομή και τις πρακτικές αποδοχών εργαζομένων εντός της Εταιρείας, οι οποίες θα λαμβάνονται υπόψη κατά την αναθεώρηση της Πολιτικής. Αυτό γίνεται για να διασφαλιστεί ότι οι πρακτικές και η δομή των αποδοχών είναι όσο το δυνατόν πιο συνεπείς, αναγνωρίζοντας παράλληλα ότι η δομή των αποδοχών για τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. είναι αναγκαστικά διαφορετική από εκείνη των χαμηλότερης βαθμίδας υπαλλήλων ως αποτέλεσμα του ρόλου και της ικανότητάς τους να επηρεάζουν την επίδοση της επιχειρηματικής δραστηριότητας.
- (5) Κάθε τέσσερα χρόνια, ή νωρίτερα σε περίπτωση ουσιώδους αλλαγής, το Διοικητικό Συμβούλιο θα ζητά την έγκριση της Πολιτικής Αποδοχών στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας με οποιεσδήποτε τροποποιήσεις κρίνει κατάλληλες εκείνη τη στιγμή.