



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

(«ΠΟΛΙΤΙΚΗ»)

| | |
|---------------------|------------------------|
| ΚΩΔΙΚΟΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ | ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ |
| 2.0 | 17.05.2024 |

Πίνακας Περιεχομένων

| | |
|---|----|
| I. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ | 3 |
| II. ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 4 |
| III. ΚΑΛΥΠΤΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ | 4 |
| IV. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ | 5 |
| V. ΕΙΔΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ | 6 |
| VI. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ | 8 |
| VII. ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ | 8 |
| VIII. ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ | 9 |
| IX. ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ..... | 9 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ | 10 |
| 1. ΣΚΟΠΟΣ | 12 |
| 2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ | 12 |
| 3. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ | 13 |
| 4. ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ – ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ..... | 13 |
| 5. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ – ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΞΑΙΡΕΣΕΩΝ | 14 |
| 6. ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ | 14 |
| 7. ΌΡΟΙ ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ (MALUS) & ΕΠΙΣΤΡΟΦΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (CLAWBACK) | 15 |
| 8. Άλλοι Όροι..... | 15 |
| 9. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΥΣΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ | 16 |

I. Γενικές Πληροφορίες

| | |
|---------------------------------|---|
| Τίτλος πολιτικής: | Πολιτική Αποδοχών |
| Κωδικός πολιτικής: | 07 |
| Έκδοση: | 2.0 |
| Ημερομηνία Αναθεώρησης: | 17.05.2024 |
| Αντικαθιστά: | Έκδοση 1.0 της 30.07.2020 |
| Εγκρίθηκε από: | Γενική Συνέλευση της 17.05.2024 |
| Αποτελέσματα ψηφοφορίας: | Ποσοστό εγκύρων ψήφων επί του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου: 99,29% Ποσοστό εγκύρων ψήφων επί του εκπροσωπούμενου κεφαλαίου: 100% |
| Διάρκεια: | Η διάρκεια της Πολιτικής Αποδοχών δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία έγκρισης από τη Γενική Συνέλευση. |

| Ιστορικό Έκδοσης/ Αναθεωρήσεων | | | |
|--------------------------------|---------|----------------------|--|
| Ημερομηνία Ισχύος | Κωδικός | Κεφάλαιο/ Παράγραφος | Αιτιολόγηση Αλλαγών |
| 30.07.2020 | 1.0 | | Αρχική Έκδοση |
| 17.05.2024 | 2.0 | | I. Προσθήκη Παραρτήματος, και II. Έγκριση της Πολιτικής, δυνάμει του άρθρου 110 παρ. 2 του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει. |

II. Εισαγωγή

1. Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (η «Πολιτική») έχει εγκριθεί με την από 30.07.2020 απόφαση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της TRASTOR A.E.E.A.Π. (η «Εταιρεία»), και τροποποιήθηκε και περαιτέρω εγκρίθηκε με την από 17.05.2024 απόφαση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας και θα ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία της τελευταίας έγκρισης, 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 III.
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 III. 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. Καλυπτόμενα Πρόσωπα

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 ουσιώδες 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 εντάσσονται 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. Γενικές Αρχές

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 συνιστωσών, 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 και 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 πρόωρη 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. Είδη Αποδοχών

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.

Σταθερές Αποδοχές

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. Προνόμια όπως το εταιρικό αυτοκίνητο, η συμμετοχή σε πρόγραμμα υγείας και ασφάλισης, η συμμετοχή σε

συνταξιοδοτικό πρόγραμμα και τα κουπόνια θεωρούνται σταθερές αποδοχές.

Μεταβλητές Αποδοχές

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 προκατοχύρωσης), 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 δραστηριότητές 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.

VI. Αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

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.

VII. Ειδικές Διατάξεις

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 καταστράτηγηση 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.

VIII. Δημοσιότητα

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.

IX. Αναθεώρηση της Πολιτικής

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 υποβάλλει 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 ουσιάδους αλλαγής, το Διοικητικό Συμβούλιο θα ζητά την έγκριση της Πολιτικής Αποδοχών στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας με οποιοσδήποτε τροποποιήσεις κρίνει κατάλληλες εκείνη τη στιγμή.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ

Περιεχόμενα Παραρτήματος

| | |
|---|----|
| 1. Σκοπός | 13 |
| 2. Πεδίο Εφαρμογής | 13 |
| 3. Διακυβέρνηση..... | 14 |
| 4. Φύση της Πολιτικής – Γενικές Αρχές | 14 |
| 5. Παρέκκλιση – Διαχείριση εξαιρέσεων | 15 |
| 6. Αποζημίωση Αποχώρησης..... | 15 |
| 7. Όροι μη καταβολής (Malus) & επιστροφής αποδοχών (Clawback) | 16 |
| 8. Άλλοι Όροι | 16 |
| 9. Διαδικασία Λύσης Σύμβασης Εργασίας | 17 |

1. Σκοπός

Στην TRASTOR ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ (εφεξής καλούμενη η «**Εταιρεία**»), οι αποζημιώσεις αποχώρησης, συμπεριλαμβανομένου του ποσού που αντιστοιχεί στην νόμιμη αποζημίωση με προειδοποίηση βάσει νόμων ή συμβάσεων, δύνανται κατά βάση να προβλέπονται υπέρ προσώπων των οποίων η εργασιακή σχέση ή η θητεία λύεται (στην περίπτωση συμβάσεων νωρίτερα από την προβλεπόμενη λήξη τους) με πρωτοβουλία της Εταιρείας ή προς το συμφέρον των ιδίων.

Ο κύριος στόχος της αποζημίωσης αποχώρησης είναι να παρέχει στα διευθυντικά στελέχη που τη δικαιούνται ένα δίκτυ ασφαλείας, το οποίο είναι απαραίτητο για την τήρηση υπεύθυνης στάσης όταν ενεργούν εκ μέρους της Εταιρείας, ή στην περίπτωση μιας νέας πρόσληψης, για την παρακίνηση στελεχών υψηλού δυναμικού από την αγορά εργασίας να ενταχθούν στην Εταιρεία. Παράλληλα, στηρίζει την απώλεια εισοδήματος και συμβάλει στην ομαλή διαδικασία εξόδου, διασφαλίζοντας την Εταιρεία από κάθε νομική βάση.

Επιπρόσθετα, με την παροχή συμφωνητικού αποζημίωσης αποχώρησης στο προσωπικό της, η Εταιρεία:

- Επιδεικνύει καλή θέληση απέναντι στα διευθυντικά στελέχη που τη δικαιούνται
- Διαφυλάσσει πληροφορίες, στοιχεία και διαδικασίες ευαίσθητου χαρακτήρα που ανήκουν στην Εταιρεία
- Αντιμετωπίζει με σεβασμό τα υπόλοιπα διευθυντικά στελέχη, ανταμείβοντας τη δέσμευση και την προσωπική τους κινητοποίηση στην επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί

Η παρούσα Πολιτική Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης (εφεξής καλούμενη η «**Πολιτική**»), η οποία είναι συνεπής με τους Εταιρικούς στόχους και με τις αρχές της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, έχει καταρτιστεί έτσι ώστε να:

- Ενισχύεται η υγιής δομή διακυβέρνησης με ξεκάθαρες και διαφανείς διαδικασίες
- Είναι σε ευθυγράμμιση με την πολιτική αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης του Ομίλου της Τράπεζας Πειραιώς
- Δίνεται η δυνατότητα ομαλής μετάβασης και διαδοχής σε επίπεδο Ανώτατης Διοίκησης

Λαμβάνοντας υπόψη το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο στο οποίο λειτουργεί η Εταιρεία, η παρούσα Πολιτική συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας και στην εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων με:

- Τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τις εφαρμοστέες κανονιστικές απαιτήσεις
- Τη διασφάλιση της διαφάνειας των πρακτικών αποδοχών της Εταιρείας
- Την παροχή κριτηρίων για τον καθορισμό των αποζημιώσεων αποχώρησης
- Την επίδειξη συνέπειας και την προώθηση της άρτιας και αποτελεσματικής διαχείρισης κινδύνου
- Την αντανάκλαση των επιδόσεων που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και την αποφυγή ανταμοιβής της αποτυχίας ή οποιασδήποτε παρατυπίας
- Τη συμπερίληψη μέτρων για την αποτροπή της σύγκρουσης συμφερόντων
- Την πιστή τήρηση των αξιών, των επιχειρηματικών αρχών και των σχετιζόμενων με τον κίνδυνο πολιτικών της Εταιρείας ως βασικών παραγόντων κατά τον καθορισμό των αποδοχών

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική, σύμφωνα με τους προβλεπόμενους στην παρούσα όρους και προϋποθέσεις, εφαρμόζεται αποκλειστικά στις ακόλουθες κατηγορίες διευθυντικών στελεχών:

- Διευθύνων Σύμβουλος
- Επικεφαλής του Οικονομικού Τμήματος, του Τμήματος Επενδύσεων, του Τμήματος Περιουσίας και Χαρτοφυλακίου καθώς και του Νομικού Τμήματος της Εταιρείας.

3. Διακυβέρνηση

Η παρούσα Πολιτική είναι μέρος της ευρύτερης Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, σύμφωνα με το άρθρο 110 του νόμου 4548/2018 και τίθεται σε ισχύ κατόπιν της υιοθέτησής της με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης και με τις εισηγήσεις της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η παρούσα Πολιτική, στο πλαίσιο της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, υπόκειται σε ανεξάρτητη αξιολόγηση από τις λειτουργίες ελέγχου, συμπεριλαμβανομένων των μονάδων διαχείρισης κινδύνων, εσωτερικού ελέγχου και κανονιστικής συμμόρφωσης, των οποίων η ανατροφοδότηση ενσωματώνεται στην Πολιτική. Οι λειτουργίες ελέγχου θα αξιολογούν, επίσης, όποια μελλοντική τροποποίηση αυτής της Πολιτικής. Επιπρόσθετα, η κανονιστική συμμόρφωση εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο η Πολιτική επηρεάζει τη συμμόρφωση της Εταιρείας με το κανονιστικό πλαίσιο, τη νομοθεσία και τις εσωτερικές διαδικασίες σε ισχύ, σε στενή συνεργασία με τη νομική υπηρεσία.

Οι προαναφερόμενες λειτουργίες ελέγχου αξιολογούν την Πολιτική λαμβάνοντας, επίσης, υπόψη θέματα σύγκρουσης συμφερόντων.

4. Φύση της Πολιτικής – Γενικές Αρχές

Η παρούσα Πολιτική διέπεται από όλους τους ισχύοντες νόμους και το κανονιστικό και εποπτικό πλαίσιο, όπως εκάστοτε ισχύουν.

Τα παρακάτω χαρακτηριστικά καθορίζουν το πλαίσιο εφαρμογής της Πολιτικής:

- Η αποζημίωση αποχώρησης, σύμφωνα και με την επιφύλαξη των όρων και προϋποθέσεων της παρούσας Πολιτικής, θα αντικατοπτρίζει την απόδοση που επιτεύχθηκε σε βάθος χρόνου και δεν θα ανταμείβει την αποτυχία, την υπερβολική ή ακατάλληλη ανάληψη κινδύνου, τη διάπραξη παρατυπιών ή κάποιο ουσιώδες σφάλμα. Προς αποφυγή κάθε αμφιβολίας, η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται από την Εταιρεία στις συμφωνίες λύσης της σύμβασης εργασίας με τα διευθυντικά στελέχη.
- Η αποζημίωση αποχώρησης θα χορηγείται για την πρόωγη λύση σύμβασης εργασίας με συναινετικούς όρους, εξαιρουμένης της περίπτωσης παραίτησης, άλλης εθελοντικής παύσης εργασίας από πλευράς του διευθυντικού στελέχους ή συνταξιοδότησης. Τα ποσά που καθορίζονται από ένα τρίτο μέρος, το οποίο έχει την ευχέρεια να το κάνει (όπως, για παράδειγμα, δικαστική και/ή μη ελεγχόμενη/ανεξάρτητη και/ή μεσολαβητική αρχή) καθώς και αντικείμενα με περιορισμένη ουσιαστική αξία (όπως συσκευές laptop, τηλεφώνου, tablet κτλ.) δεν θεωρούνται αποζημιώσεις αποχώρησης.
- Η αποζημίωση αποχώρησης δεν θα χορηγείται σε περιπτώσεις προφανούς αποτυχίας, η οποία αφήνει περιθώριο για άμεση ακύρωση της σύμβασης ή απόλυση εργαζομένου για σοβαρό λόγο. Ως σοβαρός λόγος νοείται, ενδεικτικά: ηθελημένη και επαναλαμβανόμενη αποτυχία εκτέλεσης οποιουδήποτε από τα ουσιαστικά καθήκοντά του/της, παράβαση των εσωτερικών κανόνων, πολιτικών και διαδικασιών βάσει δόλου ή βαριάς αμέλειας, περιπτώσεις απάτης, πειθαρχικές πράξεις και παρατυπίες, και ευθύνη για ενέργειες ή και συμπεριφορές, οι οποίες ζημίωσαν σημαντικά την Εταιρεία.

Η Πολιτική παρέχει, γενικώς, τα βασικά κριτήρια και τα μέγιστα όρια για τις αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης. Κάθε μεμονωμένη αποζημίωση λόγω αποχώρησης καθορίζεται σύμφωνα και χωρίς ποτέ να υπερβαίνει τα όρια που τίθενται, με τους κανόνες που προβλέπονται από τους κανονισμούς, τις συμβάσεις, τις πρακτικές των συγκεκριμένων αγορών αναφοράς, λαμβάνοντας επίσης υπόψη οποιοσδήποτε άλλες κανονιστικές ή νομικές απαιτήσεις και διατάξεις των μεμονωμένων συμβάσεων.

5. Παρέκκλιση – Διαχείριση εξαιρέσεων

Σε εξαιρετικές περιστάσεις, η πιστή τήρηση των τυποποιημένων διατάξεων θα μπορούσε να δυσχεράνει την επίτευξη αποτελεσμάτων, των οποίων η σημασία σχετίζεται με τα συμφέροντα της Εταιρείας. Σε τέτοιες περιπτώσεις, θα ήταν σκόπιμη / απαραίτητη η προσωρινή παρέκκλιση από τους όρους της παρούσας Πολιτικής, χωρίς να υπερβαίνουν τα ανώτατα τιθέμενα όρια, εφόσον:

- Υποβληθεί πρόταση στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων
- Μία τέτοια παρέκκλιση κρίνεται αναγκαία για την εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων των μετόχων και της βιωσιμότητας της Εταιρείας

6. Αποζημίωση Αποχώρησης

Τα παρακάτω κριτήρια λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό της χορήγησης αποζημίωσης αποχώρησης σε ευθυγράμμιση με το ειδικό νομικό και συμβατικό πλαίσιο:

- Διάρκεια της εργασιακής σχέσης.
- Απόδοση που επιτεύχθηκε από το διευθυντικό στέλεχος σε βάθος χρόνου, όπως αυτή αποδεικνύεται και τεκμηριώνεται από τον εσωτερικό μηχανισμό αξιολόγησης της απόδοσης.
- Εναρμόνιση της συμπεριφοράς και της στάσης των διευθυντικών στελεχών με τις εσωτερικές πολιτικές και κανονισμούς της Εταιρείας.
- Εγγύτητα στην ηλικία συνταξιοδότησης.

Λαμβάνοντας υπόψιν τα ανωτέρω κριτήρια, τα στελέχη δικαιούνται αποζημιώσεις αποχώρησης που σχετίζονται με την πρόωγη λύση σύμβασης εργασίας με συναινετικούς όρους, βάσει της θητείας τους στην Εταιρεία, ως εξής:

- Για υπηρεσία στην Εταιρεία έως δέκα (10) έτη, χορηγείται εφάπαξ ποσό που δεν θα ξεπερνά τους 12 μικτούς μηνιαίους μισθούς.
- Από δέκα (10) έως και δεκαπέντε (15) έτη υπηρεσίας στην Εταιρεία, χορηγείται εφάπαξ ποσό που δεν θα ξεπερνά τους 18 μικτούς μηνιαίους μισθούς.
- Για πάνω από δεκαπέντε (15) έτη υπηρεσίας στην Εταιρεία, χορηγείται εφάπαξ ποσό που δεν θα ξεπερνά τους 24 μικτούς μηνιαίους μισθούς.

Το προαναφερόμενο ποσό αποζημίωσης αποχώρησης:

- Συμψηφίζεται με κάθε άλλη αποζημίωση καταβαλλόμενη λόγω αποχώρησης κατά τη λύση της σύμβασης

εργασίας, όπως αυτή η αποζημίωση θα ορίζεται από τον εκάστοτε ισχύοντα νόμο, από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας σε ισχύ στην Ελλάδα ή από ταυτοχρόνως εφαρμοζόμενα Προγράμματα Οικειοθελούς Αποχώρησης ή από έναν όρο μιας ήδη υπογεγραμμένης ατομικής σύμβασης εργασίας.

- Φορολογείται σύμφωνα με την ισχύουσα κλίμακα για αποζημιώσεις αποχώρησης και το ποσό του φόρου παρακρατείται από την προαναφερόμενη αποζημίωση του διευθυντικού στελέχους.
- Δεν έχει ουσιώδη αντίκτυπο στην απόδοση και οικονομική θέση της Εταιρείας.
- Είναι πληρωτέο με τέτοιο τρόπο ώστε να διαφυλάσσονται τα συμφέροντα της Εταιρείας και είναι σε ευθυγράμμιση με τις διατάξεις της Πολιτικής Αμοιβών της Εταιρείας σε σχέση με το μεταβλητό μέρος της αμοιβής. Κάθε ποσό αποζημίωσης λόγω αποχώρησης θα καταβάλλεται μετά το πέρας της εξάμηνης ρήτρας περί μη άσκησης ανταγωνισμού που άρχεται από την ημερομηνία λύσης της σύμβασης του διευθυντικού στελέχους.

7. Όροι μη καταβολής (Malus) & επιστροφής αποδοχών (Clawback)

Η αποζημίωση αποχώρησης θα υπόκειται σε ρυθμίσεις περί μη καταβολής ή επιστροφής αποδοχών σε ποσοστό έως και 100% με βάση τα παρακάτω κριτήρια:

- Το διευθυντικό στέλεχος, μεταξύ άλλων, έχει διαπράξει πειθαρχικό παράπτωμα (ακόμα κι αν αυτό αποκαλυφθεί μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας και/ή την ολοκλήρωση των καταβολών της αποζημίωσης αποχώρησης) και/ή εάν το διευθυντικό στέλεχος δεν συμμορφωθεί με οποιονδήποτε προβλεπόμενο στη σχετική σύμβαση εργασίας και/ή στο συμφωνητικό λύσης της σύμβασης εργασίας όρο περί εμπιστευτικότητας, περί μη γνωστοποίησης και/ή περί μη άσκησης ανταγωνισμού.
- Σε περίπτωση απάτης, παράβασης κανονισμών / διαδικασιών / πολιτικών, σοβαρού παραπτώματος, διάκρισης ή παρενόχλησης, μη τήρησης των ενδεδειγμένων προτύπων καταλληλότητας και εντιμότητας, ή άλλου εξίσου σοβαρού λόγου, συμμετοχής σε ενέργεια και/ή επίδειξη συμπεριφοράς η οποία οδήγησε σε σημαντικές ζημιές, κατάχρησης εμπιστευτικών πληροφοριών, η Εταιρεία θα έχει το δικαίωμα να χρησιμοποιήσει κάθε νόμιμο μέσο που έχει στη διάθεσή του για την απαίτηση επιστροφής των καταβληθέντων ποσών.
- Σε περίπτωση διερεύνησης / διερευνήσεων από τον εσωτερικό έλεγχο και/ή την κανονιστική συμμόρφωση που είναι σε εκκρεμότητα κατά τον χρόνο ρυθμίσεων λύσης της σύμβασης εργασίας, θα απαιτείται η έγκριση της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, ενώ το ποσό της αποζημίωσης αποχώρησης που έχει καταβληθεί θα ανακτάται, σε περίπτωση που η διερεύνηση καταλήξει στην ύπαρξη ζημίας για την Εταιρεία.

8. Άλλοι Όροι

Τα διευθυντικά στελέχη, των οποίων η σύμβαση λύεται υπό τους όρους της παρούσας Πολιτικής, δικαιούνται, επίσης, τις παρακάτω παροχές:

Επανατοποθέτηση στην αγορά εργασίας

Οι υπηρεσίες επανατοποθέτησης αποτελούν ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών καριέρας, οι οποίες δύνανται να παρέχονται από εξειδικευμένο σύμβουλο με σκοπό την καθοδήγηση του ατόμου για το επόμενο βήμα της καριέρας του.

Ασφαλιστική Κάλυψη

Συνέχιση οποιουδήποτε προγράμματος ιατροφαρμακευτικής ασφάλισης (κάλυψη νοσοκομειακής / εξωνοσοκομειακής περίθαλψης) για ένα (1) έτος από τη λύση της σύμβασης εργασίας, του οποίου η ισχύς θα αφορά και τα εξαρτώμενα μέλη που είναι ήδη ασφαλισμένα στο πρόγραμμα κατά την ημερομηνία αποχώρησης, σύμφωνα με τους ισχύοντες όρους για τα ενεργά διευθυντικά στελέχη. Επιπρόσθετα, παρέχεται η δυνατότητα συνέχισης, πέραν του έτους, του προαναφερόμενου προγράμματος με τους ίδιους όρους στα διευθυντικά στελέχη, με δική τους οικονομική επιβάρυνση, σύμφωνα και με τα οριζόμενα στη σχετική σύμβαση με την ασφαλιστική εταιρεία.

Υφιστάμενες Δανειακές Υποχρεώσεις

Τα υφιστάμενα δάνεια προσωπικού (στεγαστικά και καταναλωτικά δάνεια) που παρέχονται από την Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε., θα διατηρούν, υπό την προϋπόθεση ότι η Εταιρεία παραμένει μέλος του Ομίλου της Τράπεζας Πειραιώς, τους προνομιακούς όρους που ισχύουν για το προσωπικό μέχρι και την ημερομηνία λήξης τους. Ειδικότερα, στην περίπτωση των πιστωτικών καρτών, η διατήρηση των όρων που ισχύουν για το προσωπικό παρατείνεται για περίοδο ενός (1) έτους από την ημερομηνία λύσης της σύμβασης εργασίας. Οι ληξιπρόθεσμες οφειλές θα εξοφλούνται κατά την ημερομηνία λύσης της σύμβασης εργασίας, με την παρακράτησή τους από την εφάπαξ καταβολή. Τα δάνεια μισθοδοσίας πρέπει να αποπληρώνονται ολικά κατά τη λύση της σύμβασης εργασίας.

Σε περίπτωση μεγάλων δανειακών ανοιγμάτων:

- Για οφειλές άνω των € 300.000, το 30% θα συμψηφίζεται αναλογικά με όλο το καθαρό ποσό της αποζημίωσης αποχώρησης (εφάπαξ ποσό και ετήσιες δόσεις).
- Για οφειλές άνω των € 500.000, το 50% θα συμψηφίζεται αναλογικά με όλο το καθαρό ποσό της αποζημίωσης αποχώρησης (εφάπαξ ποσό και ετήσιες δόσεις).

9. Διαδικασία Λύσης Σύμβασης Εργασίας

Όροι & Προϋποθέσεις

Οποιοδήποτε συμφωνητικό λύσης της σύμβασης εργασίας πρέπει να παραθέτει τους όρους και τις προϋποθέσεις σύμφωνα με τους οποίους χορηγείται η αποζημίωση αποχώρησης σε κάποιο άτομο, στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, συμπεριλαμβανομένων των εξής:

- Η σχετική σύμβαση δεν λύεται για σοβαρό λόγο (ενδεικτικά, αλλά όχι διεξοδικά: χαμηλή απόδοση, απάτη, παράβαση του Κώδικα Δεοντολογίας, πειθαρχική πράξη κτλ.)
- Το διευθυντικό στέλεχος αποχωρεί από την Εταιρεία με συναινετικούς όρους (συμπεριλαμβανομένης, χωρίς περιορισμό, της παραίτησης από οποιαδήποτε υπάρχουσα ή ενδεχόμενη απαίτηση / δικαστική αξίωση κατά της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος αμφισβήτησης του συμφωνητικού λύσης, με την υποχρέωση πλήρους συνεργασίας στο στάδιο μεταβίβασης των αρμοδιοτήτων του στην διάδοχό του) και δεν θα έχει τη δυνατότητα να επαναπροσληφθεί στον Εταιρεία και στον Όμιλο της Τράπεζας Πειραιώς για χρονική περίοδο πέντε (5) ετών.
- Το διευθυντικό στέλεχος δεσμεύεται να λειτουργεί με επαγγελματισμό, σεβόμενο / τηρώντας αυστηρά τους όρους και τις προϋποθέσεις του σχετικού συμφωνητικού λύσης της σύμβασης εργασίας που αφορούν την περίοδο μετά τη λύση της σύμβασης (συμπεριλαμβανομένων, χωρίς περιορισμό, τυχόν ρητρών περί μη άσκησης ανταγωνισμού και επιστροφής αποδοχών μετά την περίοδο της λύσης της σύμβασης λόγω εντοπισμού ουσιώδους κακοδιαχείρισης, παράβασης των διατάξεων περί εμπιστευτικότητας και μη γνωστοποίησης κτλ.).

Διαδικασία

Το εκάστοτε διευθυντικό στέλεχος και η Εταιρεία συνάπτουν συμφωνητικό για την πρόωρη λύση της σχετικής σύμβασης εργασίας («Συμφωνητικό Λύσης Σύμβασης Εργασίας»).

Το Συμφωνητικό Λύσης Σύμβασης Εργασίας καταρτίζεται από τη νομική υπηρεσία μετά από διαβούλευση με το τμήμα του Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου της Τράπεζας Πειραιώς, το οποίο έχει την ευθύνη επισκόπησης των σχετικών αξιολογήσεων απόδοσης. Παράλληλα, απαιτείται η λήψη επιβεβαίωσης από τον εσωτερικό έλεγχο καθώς και την κανονιστική συμμόρφωση περί μη ύπαρξης ειδικής εσωτερικής διερεύνησης που βρίσκεται σε εξέλιξη ή ευρημάτων που αφορούν το συγκεκριμένο άτομο (υποθέσεις πειθαρχικής δίωξης κατά της Εταιρείας ή του Ομίλου, παραβάσεις του Κώδικα Δεοντολογίας κτλ.). Στη συνέχεια, ακολουθείται από την Εταιρεία η διαδικασία έγκρισης που περιγράφεται στο παρακάτω πίνακα («Πίνακας Εγκρίσεων»).

Στην περίπτωση εν εξελίξει ελέγχου από τον εσωτερικό έλεγχο και/ή την κανονιστική συμμόρφωση κατά την περίοδο των ρυθμίσεων λύσης της σύμβασης εργασίας, η Επιτροπή Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων δύναται, σε δεόντως αιτιολογημένες και τεκμηριωμένες περιπτώσεις, να παρέχει άδεια για την υλοποίηση του Συμφωνητικού Λύσης της Σύμβασης Εργασίας, το οποίο θα προβλέπει ρητά την ανάκτηση του ποσού αποζημίωσης αποχώρησης σε περίπτωση που η αναφορά του ελέγχου δεν καταλήξει υπέρ του διευθυντικού στελέχους.

Η Εταιρεία θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει σε κάθε αρμόδια αρχή τους λόγους χορήγησης αποζημίωσης αποχώρησης, την καταλληλότητα του χορηγούμενου ποσού και τα κριτήρια βάσει των οποίων αυτό καθορίστηκε, μεταξύ και άλλων ότι συνδέεται με την απόδοση που επιτεύχθηκε σε βάθος χρόνου και ότι δεν ανταμείβει την αποτυχία ή τη διάπραξη παραπτωμάτων.

Πίνακας Εγκρίσεων

| Κατηγορία / Θέση | Πρόταση από | Έγκριση από |
|--|--|--------------------------|
| Διευθύνων Σύμβουλος | Επιτροπή Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων | Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. |
| Για όλους τους λοιπούς δικαιούχους της αποζημίωσης | Διευθύνων Σύμβουλος/ Επιτροπή Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων | Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ |
| Σημειώσεις 1. Η Εταιρεία θα ενημερώσει το Τμήμα του Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου της Τράπεζας Πειραιώς για το προτεινόμενο ποσό, πριν από την προσφορά του. | | |