



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α.Ε.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
(Άρθρο 110 παρ. 2 του Ν.4548/2018)



ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2023

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΓΕΝΙΚΑ.....	3
2. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ, ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	4
3. ΔΟΜΗ, ΕΙΔΟΣ, ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ	6
3.1. Γενικά.....	6
3.1.1. Συνιστώσες αποδοχών μελών Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας	6
3.2. Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου	8
3.2.1. Σταθερές αποδοχές.....	8
3.2.2. Μεταβλητές αποδοχές.....	9
3.3. Αποδοχές Μη Εκτελεστικών και Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου.....	11
3.3.1. Είδος αποδοχών	11
3.3.2. Προσδιορισμός «σημαντικής αμοιβής ή παροχής» για τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (άρθρο 9 παρ. 2 περ. α' ν.4706/2020).....	12
3.4. Αποδοχές Αναπληρωτών Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας	13
3.5. Επισκόπηση αποδοχών	14
4. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΕΛΩΝ ΔΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ.....	16
5. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ.....	16
6. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΦΥΓΗ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ.....	17
7. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ, ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ, ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	17
8. ΈΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	19
9. Παράρτημα:	20

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ «ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α.Ε.»

(Άρθρο 110 παρ. 2 του Ν.4548/2018, όπως ισχύει)

1. ΓΕΝΙΚΑ

Για τη συμμόρφωσή της εταιρείας «ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α.Ε.» (εφεξής «**Εταιρεία**»), με το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της, όπως ισχύει, υποβάλλεται στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας προκειμένου να προωθηθεί προς τελική έγκριση από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της η παρούσα προτεινόμενη πολιτική αποδοχών που προβλέπεται από το άρθρο 110 του ν.4548/2018 (εφεξής «**Πολιτική Αποδοχών**»).

Η προτεινόμενη Πολιτική Αποδοχών εφόσον εγκριθεί από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας ισχύει για τα οικονομικά έτη 2023 - 2026, εκτός αν η Γενική Συνέλευση στο χρονικό αυτό διάστημα αποφασίσει την τροποποίησή της, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 100 παρ. 2 του Ν 4548/2018. Η προτεινόμενη Πολιτική Αποδοχών ερμηνεύεται και εφαρμόζεται σύμφωνα με τις διατάξεις του θεσμικού πλαισίου που διέπει τις εταιρείες που έχουν εισαγάγει μετοχές τους σε ρυθμιζόμενη αγορά, ιδίως δε:

α) τον ν.4548/2018,

β) τον ν.4706/2020,

γ) τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει θεσπίσει και εφαρμόζει η Εταιρεία (Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, εκδόσεως του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ιουνίου 2021),

δ) τις σχετικές εγκυκλίους της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και

ε) τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης.

Η Πολιτική Αποδοχών είναι διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.

2. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ, ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Αντικείμενο - πεδίο εφαρμογής

Η Πολιτική Αποδοχών εντάσσεται στο σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας και διέπει και ρυθμίζει τις αποδοχές:

- των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, και
- των Αναπληρωτών¹ και των Επίκουρων του Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας.

Σκοπός και βασικές αρχές

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να διασφαλιστεί ότι η Εταιρεία αμείβει τα μέλη ΔΣ με γνώμονα το βραχυχρόνιο και μακροχρόνιο επιχειρησιακό της σχέδιο, ώστε να εξακολουθεί να δημιουργεί αξία για τους πελάτες, τους μετόχους, τους εργαζόμενους και την Ελληνική οικονομία.

Η Πολιτική Αποδοχών αποσκοπεί και είναι σχεδιασμένη, προκειμένου το σύστημα αμοιβών που προβλέπεται από αυτή (ως προς όλες τις επιμέρους κατηγορίες δικαιούχων και συνιστώσες αμοιβών):

- α) να χαρακτηρίζεται από απλότητα και διαφάνεια ως προς τη διάρθρωσή του, για να μπορεί να γίνει ευκόλως υλοποιήσιμο,
- β) να υπάρχει ευχέρεια στην παρακολούθηση του,
- γ) να λαμβάνει υπόψη τις εκάστοτε επικρατούσες οικονομικές συνθήκες και επιδόσεις της Εταιρείας, οι οποίες με τη σειρά τους συγκρίνονται με τις επιδόσεις εταιρειών του ίδιου ευρύτερου τομέα της λιμενικής βιομηχανίας,
- δ) να διέπεται από την αρχή της καταβολής εύλογης και δίκαιης, αμοιβής για κάθε θέση, με βάση το επίπεδο ευθύνης και το εύρος αρμοδιοτήτων και καθηκόντων της εν λόγω θέσης,
- ε) να μην ενθαρρύνει, την ανάληψη, εκ μέρους των δικαιούχων των αποδοχών, για λογαριασμό της Εταιρείας, υπερβολικών και αδικαιολόγητων κινδύνων,
- στ) να αποτρέπει τη δημιουργία καταστάσεων σύγκρουσης μεταξύ των συμφερόντων των εν λόγω προσώπων και αυτών της Εταιρείας,
- ζ) να συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς, να είναι ανταγωνιστικό και να παρέχει κίνητρα προσέλκυσης και διακράτησης προσώπων κατάλληλα καταρτισμένων και έμπειρων για τη στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτατης Διοίκησης της Εταιρείας, μακροχρόνιο

¹ Είτε είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας είτε όχι

η) να συμβάλει ώστε τα στελέχη χαμηλότερου επιπέδου της Εταιρείας να ωφελούνται αναλογικά από τη μεταβλητή συνιστώσα,

θ) να εξασφαλίζει ότι το κόστος εφαρμογής της είναι εύλογο σε σχέση με το συνολικό κύκλο εργασιών της εταιρείας.

Στο πλαίσιο και για τους σκοπούς της επανεξέτασης και τυχόν αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών συνεκτιμώνται τα επίπεδα και η εν γένει διάρθρωση των αποδοχών και οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας καθώς και τα δεδομένα και οι εξελίξεις της αγοράς εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη κυρίως ότι:

- η συνεισφορά και επίδραση των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ως εκ της θέσης ευθύνης και των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων τους, στην απόδοση και στα οικονομικά μεγέθη της Εταιρείας διαφέρουν και είναι μεγαλύτερες από αυτές των άλλων εργαζομένων της και, συνακόλουθα, η διάρθρωση των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου διαφοροποιείται αντιστοίχως από αυτή των λοιπών εργαζομένων της,

- οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ως εκ των διαφορετικών ρόλου, καθηκόντων και αρμοδιοτήτων τους και της συνεισφοράς τους στην απόδοση και στα οικονομικά μεγέθη της Εταιρείας, δεν είναι συγκρίσιμες με τις αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των υπολοίπων εργαζομένων, και

- οι αποδοχές της Ανώτατης Διοίκησης, Αναπληρωτών και Επίκουρων του Διευθύνοντος Συμβούλου λόγω του διαφορετικού επιπέδου ιεραρχίας, των ρόλων, των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων και της συμβολής τους στις επιδόσεις και τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας, δεν συγκρίνεται με τις αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και λοιπών εργαζομένων.

3. ΔΟΜΗ, ΕΙΔΟΣ, ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ / ΕΠΙΚΟΥΡΩΝ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

3.1. Γενικά

Η δομή (είδος / συνιστώσες) των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και των Αναπληρωτών / Επίκουρων Διευθύνοντος Συμβούλου καθορίζεται από την Εταιρεία και διαφοροποιείται ανά κατηγορία μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και ανά συνιστώσα αποδοχών, καθώς και βάσει του ειδικότερου ρόλου που αυτά αναλαμβάνουν. Επεξήγηση του τρόπου, με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την παρούσα Πολιτική Αποδοχών, παρατίθεται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών της Εταιρείας (άρθρο 112 παρ. 2 περ. α) ν.4548/2018).

3.1.1. Συνιστώσες αποδοχών μελών Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας

Σύμφωνα με τον νόμο, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας διακρίνονται σε Εκτελεστικά, Μη Εκτελεστικά και Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά.

Οι αποδοχές των μελών Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, ανάλογα με την ιδιότητα εκάστου μέλους, μπορεί να περιλαμβάνουν μία ή περισσότερες από τις ακόλουθες συνιστώσες:

3.1.1.1. Σταθερές αποδοχές

Στις σταθερές αποδοχές μπορεί να περιλαμβάνονται ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα είδη αμοιβών:

3.1.1.1.1. Σταθερή (πάγια) αποζημίωση για τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο και τις Επιτροπές του και τις συνεδριάσεις και εν γένει εργασίες τους.

Συνίστανται σε ετήσιες σταθερές (πάγιες) αποδοχές για τη συμμετοχή όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας στις συνεδριάσεις των εκάστοτε επιμέρους επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου (Επιτροπής Ελέγχου, Επιτροπής Αποδοχών, Επιτροπής Υποψηφιοτήτων).

Η εν λόγω σταθερή (πάγια) χρηματική αποζημίωση για τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο και, κατά περίπτωση, στις Επιτροπές του, καταβάλλεται σύμφωνα με τον νόμο (άρθρο 109 παρ. 1 και 4 ν.4548/2018) και την παρούσα Πολιτική Αποδοχών, μετά από απόφαση της ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης² των μετόχων της Εταιρείας (κατόπιν σχετικής εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, η

² η οποία μπορεί και να επιτρέψει προκαταβολή της αμοιβής αυτής για το χρονικό διάστημα μέχρι την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση, τελούσα υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση.

οποία καταρτίζεται, αφού ληφθεί υπόψη σχετική πρόταση της Επιτροπής Αποδοχών της Εταιρείας).

Οι εν λόγω σταθερές αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι κυρίως ανάλογες προς τον χρόνο που τα μέλη, ανάλογα με την ιδιότητα εκάστου εξ αυτών, θέτουν στη διάθεση της Εταιρείας στο ανωτέρω πλαίσιο. Ειδικότερα, για την κατάρτιση της σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και της πρότασης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας προς τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της λαμβάνονται υπόψη:

α) Το γενικό επίπεδο αμοιβών στην αγορά και, ιδίως, η αντίστοιχη πρακτική εταιρειών παραπλήσιου και συγκρίσιμου με την Εταιρεία μεγέθους από πλευράς επιχειρηματικού αντικειμένου και οικονομικών μεγεθών.

β) Ο χρόνος που απαιτείται να διαθέτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου στην άσκηση των καθηκόντων τους ανάλογα με την ιδιότητα εκάστου εξ αυτών.

γ) Η ανάγκη εξεύρεσης μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που θα διαθέτουν τις απαιτούμενες για τη θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου δεξιότητες, ικανότητες, γνώση και εμπειρία.

3.1.1.1.2 Μισθός για την εκτέλεση οργανικών καθηκόντων. Αφορά αποκλειστικά σε Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και σε Αναπληρωτές / Επίκουρους του Διευθύνοντος Συμβούλου.

3.1.1.1.3 Κάλυψη δαπανών μετεγκατάστασης και ενοικίου

Αφορά αποκλειστικά στους έχοντες εργασιακή σχέση με την Εταιρεία (Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και σε Αναπληρωτές / Επίκουρους του Διευθύνοντος Συμβούλου) αρχικώς διαμένοντες είτε στο εξωτερικό είτε εκτός Περιφέρειας Αττικής, και οι οποίοι λόγω ανάθεσης καθηκόντων των ως άνω θέσεων εγκαθίστανται στην Περιφέρεια της έδρας της Εταιρείας.

3.1.1.1.4 Πρόσθετες παροχές σε είδος όπως:

- χρήση εταιρικού αυτοκινήτου (που λαμβάνουν τα Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. καθώς και οι Αναπληρωτές / Επίκουρους του Διευθύνοντος Συμβούλου),
- ασφάλιση αστικής ευθύνης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- πρόγραμμα ασφάλισης ζωής και νοσοκομειακής περίθαλψης (προσφέρεται επίσης σε όλους τους υπαλλήλους της Εταιρείας).

3.1.1.1.5 Επαγγελματικά έξοδα / δαπάνες.

3.1.1.2. Μεταβλητές αποδοχές

Αφορούν σε Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στους Αναπληρωτές / Επίκουρους του Διευθύνοντος Συμβούλου.

Ως ανταμοιβή και αναγνώριση της συμβολής μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στην επίτευξη εξαιρετικών οικονομικών αποτελεσμάτων που οδηγούν σε ταυτόχρονη αύξηση της αξίας για τους μετόχους, μπορεί να εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων μεταβλητή πρόσθετη αποζημίωση για τα μέλη του Δ.Σ., κατόπιν σχετικής εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, η οποία καταρτίζεται, αφού ληφθεί υπόψη σχετική πρόταση της Επιτροπής Αποδοχών.

Στις μεταβλητές αποδοχές μπορεί να περιλαμβάνονται ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα είδη αποδοχών:

3.1.1.2.1. Βραχυχρόνιο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών³, μέσω συμμετοχής στα κέρδη της εταιρικής χρήσης.

3.1.1.2.2 Μακροχρόνιο Πρόγραμμα Αποδοχών.

Στην παρούσα περίοδο, η Εταιρεία ήδη εφαρμόζει⁴ Μακροχρόνιο Πρόγραμμα Ανταμοιβής Προσωπικού (επισυνάπτεται ως Παράρτημα στην παρούσα πολιτική αποδοχών), το οποίο παρακινεί και επιβραβεύει την υλοποίηση της μακροπρόθεσμης επιχειρηματικής στρατηγικής και την επίτευξη στόχων επιδόσεων.

Διευκρινίζεται ότι το σύστημα μεταβλητών αποδοχών της ΟΛΠ ΑΕ δεν περιλαμβάνει συμμετοχή στα κέρδη ή διάθεση μετοχών με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης.

3.2. Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών διακρίνονται σε σταθερές και μεταβλητές. Το μακροχρόνιο ύψος και η διάρθρωση της αμοιβής συνδέονται και σχεδιάζονται, έτσι ώστε, προσελκύοντας και διακρατώντας ικανά, καταρτισμένα, έμπειρα και αφοσιωμένα στελέχη, να εξυπηρετείται πρωτίστως η δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας στην Εταιρεία. Ειδικότερα:

3.2.1. Σταθερές αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές αντανakλούν το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, την κατάρτιση, την εμπειρία, το ειδικό βάρος, την ευθύνη και τις λειτουργικές απαιτήσεις της κάθε θέσης (γνώση του αντικειμένου εργασίας, διαπραγματευτικές ικανότητες, επαγγελματισμό, επιχειρηματική αντίληψη). Στις σταθερές αποδοχές μπορεί να περιλαμβάνονται ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα είδη αμοιβών:

3.2.1.1. Σταθερή (πάγια) αποζημίωση για τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο (συνεδριάσεις και εν γένει εργασίες του)

Καταβάλλεται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στον όρο 3.1.1.1.1.

³ Η Εταιρεία δεν έχει μέχρι στιγμής εφαρμόσει Βραχυχρόνιο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών για τα πρόσωπα που εντάσσονται στην παρούσα πολιτική.

⁴ Βάσει σχετικής απόφασης Γενικής Συνέλευσης (Σεπτ. 2019).

3.2.1.2. Μισθός για την εκτέλεση οργανικών καθηκόντων

Καταβάλλεται βάσει εργασιακής σχέσης με αντικείμενο την εκτέλεση οργανικών καθηκόντων εκ της οργανικής σχέσης / θέσης του δικαιούχου, ως Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, σύμφωνα με τον νόμο (άρθρο 109 παρ. 1 ν.4548/2018), τα οριζόμενα στο καταστατικό της Εταιρείας (άρθρο 26) και την παρούσα Πολιτική Αποδοχών.

3.2.1.3. Κάλυψη δαπανών μετεγκατάστασης και ενοικίου

Καταβάλλεται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στον όρο 3.1.1.1.3.

3.2.1.4. Πρόσθετες παροχές σε είδος

Ενδεικτικά:

- χρήση και δαπάνες κίνησης εταιρικού αυτοκινήτου,
- ασφάλιση αστικής ευθύνης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- πρόγραμμα ασφάλισης ζωής και νοσοκομειακής περίθαλψης.

3.2.1.5 Επαγγελματικά έξοδα / δαπάνες

Ενδεικτικά: έξοδα ταξιδιών / διαμονής, που απαιτούνται και διενεργούνται στο πλαίσιο της εκτέλεσης των καθηκόντων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

3.2.2. Μεταβλητές αποδοχές

Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές καθορίζονται και χορηγούνται με πρωταρχικό κριτήριο τη χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας, σε συνδυασμό με την ατομική απόδοση των δικαιούχων των αποδοχών. Οι σχετικές αμοιβές χορηγούνται βάσει κριτηρίων λαμβάνοντας υπ' όψη τον βαθμό επίτευξης στόχων, τιθέμενων συνδυαστικά σε ατομικό και εταιρικό επίπεδο, παρέχοντας κίνητρα για την επίτευξη ατομικής απόδοσης, προς όφελος όμως και της απόδοσης της Εταιρείας. Με τον τρόπο αυτό οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές ευθυγραμμίζουν τα συμφέροντα των δικαιούχων των αποδοχών με τα συμφέροντα της Εταιρείας.

Όταν και εφόσον η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας το επιτρέπει, πάντοτε κατά τη διακριτική ευχέρειά της, είναι δυνατόν να χορηγηθούν στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα είδη αμοιβών:

3.2.2.1. Βραχυχρόνιο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών

Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές δύναται να περιλαμβάνουν αμοιβή συνιστάμενη σε συμμετοχή στα κέρδη της εταιρικής χρήσης, η οποία καταβάλλεται σύμφωνα με το άρθρο 109 παρ. 2 του ν.4548/2018 και τα οριζόμενα στην παρούσα Πολιτική

Αποδοχών, μετά από απόφαση της ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας που εγκρίνει το συνολικό προς διανομή ποσό αμοιβής εκ των κερδών (κατόπιν σχετικής εισήγησης εκ μέρους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, η οποία καταρτίζεται, αφού ληφθεί υπόψη σχετική πρόταση της Επιτροπής Αποδοχών της Εταιρείας).

3.2.2.2. Μακροχρόνιο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών.

Καταβάλλεται σύμφωνα με την προϋπάρχουσα (Σεπτ. 2019) Πολιτική Αποδοχών βάσει των όρων του Μακροχρόνιου Προγράμματος Ανταμοιβής⁵ Προσωπικού, πλήρης περιγραφή των όρων χορήγησης του οποίου επισυνάπτεται ως Παράρτημα στην παρούσα πολιτική αποδοχών.

3.2.2.3. Κριτήρια χορήγησης των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών

3.2.2.3.1. Διαδικασία καθορισμού κριτηρίων, στόχων και απόδοσης

Οι στόχοι και τα κριτήρια απόδοσης σε εταιρικό και ατομικό επίπεδο και η βαρύτητά τους για τον καθορισμό των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών καθορίζονται, κατόπιν σχετικής εισήγησης από την Επιτροπή Αποδοχών της Εταιρείας, σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας.

Μετά το πέρας κάθε εταιρικής χρήσης, η Επιτροπή Αποδοχών της Εταιρείας αξιολογεί την απόδοση που έχει επιτευχθεί έναντι των εν λόγω στόχων.

Επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης παρατίθενται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών της Εταιρείας (άρθρο 112 παρ. 2 περ. α) ν.4548/2018).

Σκοπός της θέσπισης προγράμματος μεταβλητών αποδοχών είναι η παροχή κινήτρων στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να συμβάλλουν στην επίτευξη βιώσιμων επιδόσεων της Εταιρείας σε μακροχρόνιο ορίζοντα, σύμφωνα με τα συμφέροντα της Εταιρείας και των βασικών συμμετόχων της (stakeholders), καθώς και η επιβράβευση της υλοποίησης και εφαρμογής της επιχειρηματικής στρατηγικής της Εταιρείας.

Για την κατοχύρωση των σχετικών αμοιβών λαμβάνεται υπόψη η επιτευχθείσα απόδοση της Εταιρείας βάσει χρηματοοικονομικών, κυρίως, κριτηρίων και, δευτερευόντως, βάσει μη χρηματοοικονομικών κριτηρίων, σε σχέση με την αντίστοιχη προϋπολογισθείσα απόδοση που είχε τεθεί ως στόχος, βάσει του επιχειρηματικού σχεδίου της Εταιρείας.

⁵ Δεν έχουν απονεμηθεί, μέχρι και 31.12.2022 οι προβλεπόμενες απονεμητές «μονάδες» συνδεδεμένων με το συγκεκριμένο πρόγραμμα λόγω μη επίτευξης των συνδυαστικών στόχων επιδόσεων.

3.2.2.4. Αναβολή καταβολής / ανάκτηση μεταβλητών αποδοχών από την Εταιρεία

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει την εφαρμογή ρυθμίσεων αναβολής ή επιστροφής αποδοχών (clawback) έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών ανεξάρτητα από τη μέθοδο καταβολής. 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.

Τα κριτήρια εφαρμογής των περιλαμβάνουν ενδεικτικά, την απόδειξη παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου, το οποίο επέφερε σημαντική οικονομική απώλεια ή ζημία, σοβαρή επιδείνωση επιδόσεων της Εταιρείας και σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις ή ζημία στη φήμη αυτής, καθώς και κανονιστικές κυρώσεις λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς του υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου.

α) Αναβολή μεταβλητών αποδοχών

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, δύναται ν' αναβληθεί, πλήρως ή μερικώς, η καταβολή των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών.

Αν το επίπεδο ατομικής απόδοσης του υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου χαρακτηριστεί ως ανεπαρκές τότε μετά από εισήγηση της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών και απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης της καταβολής των τυχόν αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών του έτους.

β) Ανάκτηση μεταβλητών αποδοχών (Clawback)

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

3.3. Αποδοχές Μη Εκτελεστικών και Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

3.3.1. Είδος αποδοχών

Στα Μη Εκτελεστικά και τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, τα οποία ασχολούνται με την εν γένει προαγωγή των εταιρικών ζητημάτων, ασκούν τα προβλεπόμενα από το άρθρο 7 του ν.4706/2020

καθήκοντα και δεν εμπλέκονται στην καθημερινή διαχείριση της Εταιρείας, καταβάλλονται σταθερές / πάγιες αποδοχές για τη συμμετοχή τους σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και των Επιτροπών του, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στον όρο 3.1.1.1.1.

Τα Μη Εκτελεστικά και τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές, προκειμένου να μην προκύπτει σύγκρουση συμφερόντων κατά την εκ μέρους τους διατύπωση απόψεων και ψηφοφορία κατά τη λήψη αποφάσεων από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δεν λαμβάνουν αμοιβή για κανέναν λόγο, παρά μόνο για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή τις Επιτροπές του, όπως αναφέρεται και κατωτέρω υπό 3.3.2, με την επιφύλαξη τυχόν εξόδων / δαπανών και πρόσθετες παροχές σε είδος κατά τα οριζόμενα στις επόμενες δύο παραγράφους.

Επιπλέον, η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα Μη Εκτελεστικά και τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Οι εν λόγω δαπάνες περιλαμβάνουν, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, έξοδα ταξιδιών και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, στις Επιτροπές του και σε άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας, οι οποίες αποζημιώνονται σύμφωνα με την εκάστοτε πολιτική εξόδων της Εταιρείας.

Επίσης, η Εταιρεία δύναται να χορηγεί στα Μη Εκτελεστικά και τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου - ασφάλιση αστικής ευθύνης.

3.3.2. Προσδιορισμός «σημαντικής αμοιβής ή παροχής» για τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας

Τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δεν δύναται να λαμβάνουν οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή, ή να συμμετέχουν σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης 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.

Τα κριτήρια, βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της «σημαντικής αμοιβής ή παροχής», καθορίζονται στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με το Νόμο 4706/2020 περί Εταιρικής Διακυβέρνησης Ανωνύμων Εταιρειών και της σχετικής εγκυκλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, ως εξής:

Α) Ποιοτικά Κριτήρια

Η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής καθορίζεται δυνάμει ποιοτικών κριτηρίων, τα οποία συνδέονται με την αρχή της αναλογικότητας, βάσει του μεγέθους

της Εταιρείας και των δραστηριοτήτων της. Ειδικότερά, για τον καθορισμό της έννοιας της σημαντικής αμοιβής ή παροχής λαμβάνονται υπόψη τα εξής ποιοτικά κριτήρια:

- Η μη συνάρτηση ή άλλου είδους σύνδεση της εν λόγω αμοιβής ή παροχής με τη βραχυπρόθεσμη χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας και τους βραχυχρόνιους στόχους αυτής .μακροχρόνιο
- Η μη συνάρτηση ή άλλου είδους σύνδεση της εν λόγω αμοιβής ή παροχής με τα εν γένει αποτελέσματά της Εταιρείας.
- Να μην είναι ικανή η αμοιβή ή παροχή να δημιουργεί ισχυρά κίνητρα στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για την επίτευξη βραχυπρόθεσμων εταιρικών στόχων, που δύνανται να αυξήσουν την έκθεση της Εταιρείας σε κινδύνους.

Β) Ποσοτικά Κριτήρια

Πέραν των ως άνω ποιοτικών κριτηρίων, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη της και συγκεκριμένα ποσοτικά κριτήρια για τον ορισμό της έννοιας της σημαντικής αμοιβής ή παροχής. Συγκεκριμένα, συνολικές πάσης φύσης αμοιβές, αποζημιώσεις και παροχές (συμπεριλαμβανομένης της ετήσιας σταθερής αμοιβής για τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας ή/και στις Επιτροπές του) καταβαλλόμενες από την Εταιρεία, σε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της, οι οποίες υπερβαίνουν ετησίως ανά άτομο, ποσοστό 50% των ετήσιων αμοιβών που λαμβάνει το Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος από τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας ή/και στις Επιτροπές του, θεωρείται ότι αποτελούν «σημαντική αμοιβή ή παροχή» κατά την προεκτεθείσα έννοια.

Σε κάθε περίπτωση δεν θα πρέπει η αμοιβή αυτή να δημιουργεί επιχειρηματική ή οικονομική σχέση εξάρτησης του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου με την Εταιρεία, κατά την έννοια του άρθρου 9 παρ. 1 του ν.4706/2020, η οποία να μπορεί να επηρεάσει τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του. Προς τούτο, δευτερευόντως δε και παράλληλα, ως κριτήριο λαμβάνεται υπόψη, αξιολογούμενο κατά περίπτωση από την Επιτροπή Αποδοχών, η περιοδικότητα και το ύψος της καταβαλλόμενης αμοιβής σε σχέση με τη συνολική οικονομική κατάσταση του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

3.4. Αποδοχές Αναπληρωτών / Επίκουρων Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας

Αναφορικά με τις αμοιβές των Αναπληρωτών / Επίκουρων Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας, οι οποίοι και συμβάλλονται με εργασιακή σχέση με την Εταιρεία ισχύουν οι όροι της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών για την καταβολή αποδοχών σε Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (ανωτέρω υπό 3.2).

3.5. Επισκόπηση αποδοχών

Συνοπτικά, η διάρθρωση των αποδοχών των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής διαμορφώνεται, όπως εμφανίζεται στον κατωτέρω πίνακα:

		ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ ΔΣ	ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ ΔΣ	ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ ΔΣ	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ / ΕΠΙΚΟΥΡΟΙ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ
ΕΙΔΟΣ ΑΜΟΙΒΗΣ	1.	Σταθερές αποδοχές:	Σταθερές αποδοχές:	Σταθερές αποδοχές:	Σταθερές αποδοχές:
	1.1	Σταθερή (πάγια) αποζημίωση για τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο και τις επιμέρους επιτροπές του.	Σταθερή (πάγια) αποζημίωση για τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο και τις επιμέρους επιτροπές του.	Σταθερή (πάγια) αποζημίωση για τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο και τις επιμέρους επιτροπές του.	
	1.2	Μισθός για την εκτέλεση οργανικών καθηκόντων, βάσει συμβατικής εργασιακής σχέσης με την Εταιρεία.			Μισθός για την εκτέλεση οργανικών καθηκόντων, βάσει συμβατικής εργασιακής σχέσης με την Εταιρεία.
	1.3	Κάλυψη δαπανών μετεγκατάστασης και ενοικίου, βάσει συμβατικής εργασιακής σχέσης με την Εταιρεία..			Κάλυψη δαπανών μετεγκατάστασης και ενοικίου, βάσει συμβατικής εργασιακής σχέσης με την Εταιρεία..
	1.4	Πρόσθετες παροχές σε είδος (χρήση και δαπάνες κίνησης εταιρικού, αυτοκινήτου, ασφάλιση αστικής ευθύνης, πρόγραμμα ασφάλισης ζωής και νοσοκομειακής περίθαλψης).	Πρόσθετη παροχή σε είδος: (ασφάλιση αστικής ευθύνης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου).	Πρόσθετη παροχή σε είδος: (ασφάλιση αστικής ευθύνης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου).	Πρόσθετες παροχές σε είδος (χρήση και δαπάνες κίνησης εταιρικού αυτοκινήτου, ασφάλιση αστικής ευθύνης, πρόγραμμα ασφάλισης ζωής και νοσοκομειακής περίθαλψης).
	1.5	Επαγγελματικά έξοδα / δαπάνες.	Επαγγελματικά έξοδα / δαπάνες.	Επαγγελματικά έξοδα / δαπάνες.	Επαγγελματικά έξοδα / δαπάνες.
	2	Μεταβλητές αποδοχές:	Μεταβλητές αποδοχές:	Μεταβλητές αποδοχές:	Μεταβλητές αποδοχές:
	2.1	Βραχυχρόνιο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών μέσω συμμετοχής στα κέρδη της εταιρικής χρήσης.			Βραχυχρόνιο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών μέσω συμμετοχής στα κέρδη της εταιρικής χρήσης.
	2.2	Μακροχρόνιο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών, βάσει των όρων του Μακροχρόνιου Προγράμματος Ανταμοιβής Προσωπικού, πλήρης περιγραφή των όρων χορήγησης του οποίου επισυνάπτεται ως Παράρτημα στην παρούσα πολιτική αποδοχών			Μακροχρόνιο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών, βάσει των όρων του Μακροχρόνιου Προγράμματος Ανταμοιβής Προσωπικού, πλήρης περιγραφή των όρων χορήγησης του οποίου επισυνάπτεται ως Παράρτημα στην παρούσα πολιτική αποδοχών.

4. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΕΛΩΝ ΔΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

4.1. Διάρκεια συμβάσεων Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου και Αναπληρωτών / Επίκουρων του Διευθύνοντος Συμβούλου

Η διάρκεια των συμβάσεων της Εταιρείας με τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τους Αναπληρωτές / Επίκουρους Διευθύνοντος Συμβούλου Διευθυντές θα καθορίζεται κάθε φορά, ως αορίστου ή ορισμένου χρόνου, κατά περίπτωση, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, ύστερα από πρόταση εκ μέρους της Επιτροπής Αποδοχών της Εταιρείας.

4.2. Όροι λήξης συμβάσεων Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου και Γενικών Διευθυντών - προθεσμία ειδοποίησης & καταβολή αποζημίωσης

Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης με Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή με Αναπληρωτή / Επίκουρο του Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας, οι προθεσμίες ειδοποίησης και η καταβολή αποζημίωσης πραγματοποιούνται όπως ορίζει η σχετική εργατική νομοθεσία, ή/και όπως έχει καθοριστεί συμβατικά, ή/και όπως έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο ή τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις και προβλέψεις του νόμου για τη σύναψη σύμβασης εργασίας με μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου που ίσχυαν κατά το χρόνο σύναψης αυτής.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, υπό την ιδιότητά τους αυτή, δεν δικαιούνται κατ' αποκοπή πληρωμές ή άλλες αποζημιώσεις από την Εταιρεία για τη με οποιονδήποτε τρόπο απώλεια της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

5. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ

Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται, προσωρινά, παρέκκλιση από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών, εφόσον το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, με αιτιολογημένη απόφασή του, κατόπιν σχετικής εισήγησης - γνώμης της Επιτροπής Αποδοχών της Εταιρείας, το κρίνει απαραίτητο και υπό την προϋπόθεση, πάντως, ότι η σχετική παρέκκλιση είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Τα στοιχεία της Πολιτικής Αποδοχών, ως προς τα οποία μπορεί να εφαρμοστεί η παρέκκλιση, μπορεί να συνίστανται στα ποσοστά επί των σταθερών αποδοχών, με τα οποία υπολογίζεται το ανώτατο όριο μεταβλητών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία μπορούν να καθορισθούν, κατά παρέκκλιση, σε υψηλότερα επίπεδα, ενδεικτικά, με σκοπό την προσέλκυση ή διακράτηση ικανών στελεχών με εξαιρετική απόδοση και συμβολή στις εργασίες, την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα αποτελέσματα της Εταιρείας. Οι σχετικές κατά παρέκκλιση αποδοχές

συμπεριλαμβάνονται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών της Εταιρείας (άρθρου 112 ν.4548/2018) που θα περιλαμβάνει σχετικές πληροφορίες.

6. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΦΥΓΗ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

Ειδικότερα, για την αποφυγή / αποτροπή δημιουργίας και τη διαχείριση πιθανών ή γεγεννημένων περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων εφαρμόζονται, μεταξύ άλλων μέτρων που τυχόν θα ληφθούν κατ' εκτίμηση των συγκεκριμένων περιστάσεων, τα συναφή μέτρα που καθορίζονται από την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας που προβλέπουν, ενδεικτικά, τα ακόλουθα:

α) Την υποχρέωση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (κατ' άρθρο 97 παρ. 1 β' του ν.4548/2018) να αποκαλύπτουν έγκαιρα και με επάρκεια στο Διοικητικό Συμβούλιο ή στην Ανώτατη Διοίκηση της Εταιρείας τα ίδια συμφέροντά τους, που ενδέχεται να ανακύψουν από συναλλαγές της Εταιρείας που εμπíπτουν στα καθήκοντά τους, καθώς και κάθε άλλη σύγκρουση ιδίων συμφερόντων με αυτών της Εταιρείας, που ανακύπτει κατά την άσκηση των καθηκόντων τους..

β) Την υποχρέωση τήρησης εμπιστευτικότητας.

γ) Την υποχρέωση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας να γνωστοποιούν κάθε συμμετοχή τους σε Διοικητικά Συμβούλια ή άλλης μορφής διοικητικά όργανα άλλων νομικών προσώπων - φορέων οιοδήποτε χαρακτήρα και αντικειμένου, καθώς και κάθε άλλη σχέση ή/και δραστηριότητα που πιθανολογούν ότι συγκρούεται με τα συμφέροντα της Εταιρείας.

δ) Την υποχρέωση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας να γνωστοποιούν τις επαγγελματικές τους δεσμεύσεις οποιασδήποτε μορφής σε άλλες εταιρείες, πριν από την εκλογή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

7. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ, ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ, ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας, ως και κάθε αναθεώρηση / τροποποίηση αυτής, καταρτίζεται και εγκρίνεται με την εξής διαδικασία:

α) Η Επιτροπή Αποδοχών της Εταιρείας, κατά τα ειδικότερα διαλαμβανόμενα στον Κανονισμό Λειτουργίας της, εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τη διάρθρωση των αμοιβών που υπάγονται στην Πολιτική Αποδοχών και τις γενικότερες παραμέτρους καθορισμού αυτών και διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 11 του ν.4706/2020.

Κατά την περιοδική επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών, κατά τα κατωτέρω αναφερόμενα, καθώς και για την κατάρτιση της εισήγησής της προς το Διοικητικό

Συμβούλιο αναφορικά με κάθε αναθεώρηση / τροποποίηση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, η Επιτροπή Αποδοχών της Εταιρείας δύναται να συνεργάζεται και να ζητεί στοιχεία και την εν γένει συνδρομή κάθε αρμόδιας και εμπλεκόμενης οργανωτικής μονάδας της Εταιρείας.

β) Στη συνέχεια το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, με βάση την ως άνω εκάστοτε εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών της Εταιρείας, καταρτίζει την έκθεση - πρότασή του επί της Πολιτικής Αποδοχών προς τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Σε περίπτωση αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών, η σχετική έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να περιγράφει και να επεξηγεί όλες τις μεταβολές στην Πολιτική Αποδοχών.

γ) Ακολούθως, η εκάστοτε προτεινόμενη από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του ν.4548/2018. Η ψήφος των μετόχων επί της Πολιτικής Αποδοχών είναι δεσμευτική. Στη σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας πρέπει να περιγράφεται ο τρόπος, με τον οποίο λήφθηκαν υπόψη οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων επί της Πολιτικής Αποδοχών και των εκθέσεων, από την τελευταία ψηφοφορία σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών κατά τη Γενική Συνέλευση των μετόχων και εντεύθεν.

Η διάρκεια ισχύος της εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών δεν δύναται να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Σε περίπτωση ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών, υπό τις οποίες καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της, ως και όποτε άλλοτε κριθεί αναγκαίο ή σκόπιμο, η Επιτροπή Αποδοχών της Εταιρείας επανεξετάζει την Πολιτική Αποδοχών και υποβάλλει σχετική πρόταση προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας το οποίο υποβάλλει την προτεινόμενη Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, σύμφωνα με την ανωτέρω διαδικασία.

Σε περίπτωση που η Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας δεν εγκρίνει την εκάστοτε προτεινόμενη νέα Πολιτική Αποδοχών, η Εταιρεία μπορεί να συνεχίσει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου μόνο σύμφωνα με την προηγούμενη εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και να υποβάλει αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση από την επόμενη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

Με την έγκριση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, παρέχεται εξουσιοδότηση να τηρηθούν τυχόν δεσμεύσεις που έχουν ήδη αναληφθεί από την Εταιρεία πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης κατά τα ανωτέρω, υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.

8. ΈΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, το Δ.Σ. της Εταιρείας υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην παρούσα πολιτική για το τελευταίο οικονομικό έτος και τα στοιχεία που κατ' ελάχιστον απαιτεί το ως άνω άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, όπως αυτό εκάστοτε θα ισχύει. Τα στοιχεία που παρατίθενται στην Έκθεση Αποδοχών, έχουν σκοπό την ολοκληρωμένη και ακριβή πληροφόρηση των μετόχων για τις συνολικές ανά κατηγορία αποδοχές που χορηγήθηκαν σύμφωνα με την παρούσα, ήτοι σταθερές και μεταβλητές αμοιβές, καθώς και για τις λοιπές παροχές, χωρίς να περιέχει δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, ώστε οπωσδήποτε να ευρίσκεται σε πλήρη συμμόρφωση με τον ΓΚΠΔ. Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την έκθεση αποδοχών είναι συμβουλευτική. Η έκθεση αποδοχών θα παραμένει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, για περίοδο δέκα (10) ετών. Τυχόν διατήρηση της έκθεσης αποδοχών στον διαδικτυακό τόπο για μεγαλύτερο της δεκαετίας χρονικό διάστημα, επιτρέπεται με την προϋπόθεση ότι η έκθεση αποδοχών δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου κατά την έννοια Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (L 119/1).

9. Παράρτημα:

Μακροχρόνιο Πρόγραμμα Ανταμοιβής Προσωπικού ΟΛΠ Α.Ε.

Η εταιρεία «Οργανισμός Λιμένος Πειραιώς Α.Ε.» («ΟΛΠ» ή «Εταιρεία») υιοθετεί το παρόν Μακροχρόνιο Πρόγραμμα Ανταμοιβής Προσωπικού (το «Πρόγραμμα»), με σκοπό την ευθυγράμμιση των συμφερόντων των εργαζομένων με τα συμφέροντα της Εταιρείας.

1. Όχημα

Με στοιχείο αναφοράς τις μετοχές του ΟΛΠ, το όχημα για το Πρόγραμμα είναι ένας συγκεκριμένος αριθμός απονεμητέων μονάδων (οι «Μονάδες»), συνδεδεμένων με την αύξηση της τιμής της μετοχής του ΟΛΠ στο Χρηματιστήριο Αθηνών.

2. Δικαιούχοι

Δικαιούχοι του Προγράμματος είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανώτερα στελέχη και άλλα βασικά διευθυντικά και επιχειρησιακά στελέχη, τα οποία ασκούν σημαντική επιρροή στην απόδοση και την αδιάλειπτη λειτουργία του ΟΛΠ (εφεξής, για κάθε έναν, «Δικαιούχος» και συλλογικά «Δικαιούχοι»). Κατά συνέπεια, οι Δικαιούχοι είναι:

1) Τα Μέλη Δ.Σ. (εξαιρουμένων των Μη Εκτελεστικών Μελών και των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών) και τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, του Διευθύνοντος Συμβούλου, των Αναπληρωτών του Διευθύνοντος Συμβούλου, του Οικονομικού Διευθυντή, των Βοηθών του Διευθύνοντος Συμβούλου και των Ανώτερων Συμβούλων Διοίκησης,

2) Προϊστάμενοι Τμημάτων (συμπεριλαμβανομένων των Εκτελούντων χρέη Προϊσταμένου, του Γραμματέα του Διοικητικού Συμβουλίου και του Προέδρου της Επιτροπής Παρακολούθησης της Σύμβασης Παραχώρησης με την Ελληνική Δημοκρατία), Αναπληρωτές Προϊστάμενοι, Επίκουροι Προϊστάμενοι.

Ο συνολικός αριθμός των Δικαιούχων την 31.12.2022 ανέρχεται σε 41 άτομα, που αντιστοιχούν σε περίπου 4,3% του συνολικού αριθμού εργαζομένων του ΟΛΠ κατά την ημερομηνία αυτή.

3. Συνολικός και ατομικός αριθμός Μονάδων

Ο συνολικός αρχικός αριθμός Μονάδων του Προγράμματος ανέρχονταν σε εξακόσιες εξήντα έξι χιλιάδες (666.000).

Το 20% του συνολικού αριθμού, ήτοι εκατόν τριάντα τρεις χιλιάδες διακόσιες (133.200) Μονάδες, παρέμεινε προς διάθεση σε βασικά διευθυντικά στελέχη που εισήλθαν ή προαχθηκαν σε θέσεις δικαιούχων στην Εταιρεία μετά την Ημερομηνία Πρώτης Διάθεσης (όπως ορίζεται παρακάτω, στον όρο 4.1.2.) και μέχρι τις 31 Οκτωβρίου 2020. Τυχόν βασικό διευθυντικό προσωπικό που προσχώρησε στην Εταιρεία μετά τις 31 Οκτωβρίου 2020 δεν επωφελείται από το Πρόγραμμα.

Η διάθεση για το υπόλοιπο 80% των Μονάδων ισούται με πεντακόσιες τριάντα δύο χιλιάδες οκτακόσιες (532.800) Μονάδες.

Ο συνολικός αριθμός των Μονάδων ανά Δικαιούχο θα διατεθεί ανάλογα με το επίπεδο θέσης κάθε Δικαιούχου, και παρουσιάζεται επίσης στον κατωτέρω πίνακα:

Θέση	Αριθμός Δικαιούχων	Μονάδες ανά Δικαιούχο
Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου		16.900
Διευθύνων Σύμβουλος		16.900
Αναπληρωτής του Διευθύνοντος Συμβούλου		14.100
Οικονομικός Διευθυντής		14.100
Επίκουρος Διευθύνοντος Συμβούλου		12.700
Ανώτερος Σύμβουλος Διοίκησης		13.400

Θέση	Αριθμός Δικαιούχων	Μονάδες ανά Δικαιούχο
Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου		16.900
Επικεφαλής Τμήματος		10.200
Αναπληρωτής Προϊστάμενος Τμήματος		7.200
Επίκουρος Προϊστάμενος Τμήματος		6.700
Υποσύνολο	56	532.800
Δεσμευμένος Αριθμός (20% του συνολικού αριθμού Μονάδων, με βάση τα ίδια κριτήρια διάθεσης)		133.200
Συνολικός Αριθμός Μονάδων (συμπεριλαμβανομένου του δεσμευμένου αριθμού)		666.000

4. Αξία των Μονάδων

4.1. Αξία κατά την ημερομηνία διάθεσης

4.1.1. Η αξία της κάθε Μονάδας κατά την αντίστοιχη ημερομηνία διάθεσης προσδιορίζεται σε σχέση με την εύλογη αξία της κοινής μετοχής του ΟΛΠ, και θα είναι ίση με το μεγαλύτερο από:

- 1) Την τιμή κλεισίματος της κοινής μετοχής του ΟΛΠ κατά την αντίστοιχη ημερομηνία διάθεσης,
- 2) Τη μέση τιμή κλεισίματος της κοινής μετοχής του ΟΛΠ κατά τις τελευταίες πέντε (5) ημέρες διαπραγμάτευσης πριν από την αντίστοιχη ημερομηνία διάθεσης, και
- 3) Την ονομαστική αξία της κοινής μετοχής του ΟΛΠ.

4.1.2. Η ημερομηνία διάθεσης θα είναι μία συγκεκριμένη ημέρα διαπραγμάτευσης των μετοχών του ΟΛΠ και θα καθορισθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο μετά την έγκριση του Προγράμματος από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων του ΟΛΠ.

4.1.3. Η ημερομηνία διάθεσης δεν μπορεί να είναι οποιαδήποτε ημερομηνία:

- εντός τριάντα (30) ημερών πριν από την ημερομηνία συνεδρίασης του Διοικητικού Συμβουλίου για την έγκριση των αποτελεσμάτων της Εταιρείας για οποιαδήποτε ετήσια, εξαμηνιαία, τριμηνιαία ή οποιαδήποτε άλλη ενδιάμεση περίοδο ή
- εντός τριάντα (30) ημερών πριν από την ημερομηνία ανακοίνωσης από το Διοικητικό Συμβούλιο των αποτελεσμάτων της Εταιρείας για οποιαδήποτε ετήσια, εξαμηνιαία, τριμηνιαία ή οποιαδήποτε άλλη ενδιάμεση περίοδο ή
- εντός της περιόδου που αρχίζει από την εξέταση μεγάλων συμφωνιών ή άλλων σημαντικών γεγονότων που ενδέχεται να επηρεάσουν την τιμή της μετοχής μέχρι και δύο (2) ημέρες διαπραγμάτευσης μετά από τη δημόσια ανακοίνωση τέτοιων γεγονότων.

4.1.4. Σε περίπτωση που οποιαδήποτε από τις Ημερομηνίες Πρώτης ή Δεύτερης Διάθεσης συμπίπτει με οποιαδήποτε από τις ημερομηνίες του όρου **4.1.3**, το Διοικητικό Συμβούλιο θα αναβάλλει την αντίστοιχη διάθεση και θα ορίζει την αμέσως επόμενη επιλέξιμη ημερομηνία διάθεσης, υπό τον όρο ότι οι Μονάδες δεν θα μπορούν να διατίθενται και δεν θα διατίθενται μετά την τρίτη επέτειο από την έγκριση του Προγράμματος από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

4.2. Αξία κατά την ημερομηνία εξαργύρωσης

4.2.1. Η αξία των Μονάδων σε όλες τις ημερομηνίες εξαργύρωσης θα είναι η υψηλότερη τιμή κλεισίματος της κοινής μετοχής του ΟΛΠ κατά την περίοδο μεταξύ 1ης Αυγούστου και 30ης Σεπτεμβρίου του αντίστοιχου έτους κατά το οποίο προγραμματίζεται εξαργύρωση σύμφωνα με το Πρόγραμμα Εξαργύρωσης του όρου 6 κατωτέρω, υπό τις εξής προϋποθέσεις:

1. ότι έχει δημοσιευθεί η Ετήσια Έκθεση του ΟΛΠ,
2. ότι οι ατομικές αξιολογήσεις των Δικαιούχων έχουν εγκριθεί από το Συμβούλιο Διοίκησης του ΟΛΠ, και

3. ότι τα αποτελέσματα της ομάδας συγκριτικής αξιολόγησης («benchmarking group») έχουν ληφθεί από την Εταιρεία.

4.2.2. Το ποσό εξαργύρωσης που πρέπει να καταβάλλεται κάθε φορά στους Δικαιούχους υπολογίζεται ως εξής:

Συνολικός αριθμός Μονάδων επί (αξία μίας Μονάδας κατά την ημερομηνία εξαργύρωσης μείον αξία μίας Μονάδας κατά την ημερομηνία διάθεσης).

5. Περίοδος ισχύος

Το Πρόγραμμα θα ισχύει από την έγκρισή του από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων του ΟΛΠ. Εκτός εάν έχει προηγουμένως τερματιστεί από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων του ΟΛΠ ή σύμφωνα με τους όρους του, το Πρόγραμμα θα λήξει ταυτόχρονα με την τελευταία εξαργύρωση Μονάδων προς τους Δικαιούχους, σύμφωνα με το Πρόγραμμα Εξαργύρωσης του όρου 6 κατωτέρω.

6. Περίοδος δέσμευσης και Πρόγραμμα Εξαργύρωσης

6.1. Η περίοδος δέσμευσης για τις Μονάδες του Προγράμματος είναι είκοσι τέσσερις (24) μήνες μετά από κάθε ημερομηνία διάθεσης και κατά τη διάρκεια της οι Μονάδες που διατέθηκαν την αντίστοιχη ημερομηνία δεν μπορούν να εξαργυρωθούν.

6.2. Μετά την εκπλήρωση των κριτηρίων απόδοσης του Προγράμματος, οι Μονάδες θα εξαργυρώνονται σε συγκεκριμένες ημερομηνίες, σύμφωνα με το ακόλουθο πρόγραμμα εξαργύρωσης:

6.2.1. Ημερομηνία εξαργύρωσης του 1^{ου} Τμήματος: Το 33% του συνολικού αριθμού των Μονάδων θα εξαργυρωθεί την πρώτη εργάσιμη ημέρα μετά τη δεύτερη (2^η) επέτειο της Ημερομηνίας Πρώτης Διάθεσης.

6.2.2. Ημερομηνία εξαργύρωσης του 2^{ου} Τμήματος: Το 33% του συνολικού αριθμού των Μονάδων θα εξαργυρωθεί την πρώτη εργάσιμη ημέρα μετά την τρίτη (3^η) επέτειο της Ημερομηνίας Πρώτης Διάθεσης.

6.2.3. Ημερομηνία εξαργύρωσης του 3^{ου} Τμήματος: Ο υπολειπόμενος αριθμός Μονάδων θα εξαργυρωθεί την πρώτη εργάσιμη ημέρα μετά την τέταρτη (4^η) επέτειο της Ημερομηνίας Πρώτης Διάθεσης.

6.3. Με την προϋπόθεση ότι έχουν ικανοποιηθεί τα κριτήρια απόδοσης κατά την εκάστοτε ημερομηνία εξαργύρωσης, Μονάδες που δεν εξαργυρώθηκαν λόγω του γεγονότος ότι η αξία τους κατά την ημερομηνία εξαργύρωσης ήταν ίση ή μικρότερη από την αξία τους κατά την ημερομηνία διάθεσης, δεν θα ακυρωθούν, αλλά θα εξαργυρωθούν κατά την αμέσως επόμενη ημερομηνία εξαργύρωσης, κατά την οποία η αξία εξαργύρωσής τους θα είναι υψηλότερη από την αξία διάθεσής τους. Συνεπώς, Μονάδες που δεν έχουν εξαργυρωθεί για το λόγο αυτό σύμφωνα με τον όρο 6.2. μπορούν να εξαργυρώνονται και την πρώτη εργάσιμη ημέρα μετά την πέμπτη (5^η), έκτη (6^η) ή έβδομη (7^η) επέτειο της Ημερομηνίας Πρώτης Διάθεσης, νοουμένου ότι δεν θα πραγματοποιηθεί καμία εξαργύρωση μετά την έβδομη (7^η) επέτειο της Ημερομηνίας Πρώτης Διάθεσης.

7. Κριτήρια Απόδοσης

7.1. Η εξαργύρωση των Μονάδων θα εξαρτηθεί από την επίτευξη προκαθορισμένων κριτηρίων απόδοσης της Εταιρείας και των Δικαιούχων.

7.1.1. Κριτήρια απόδοσης της Εταιρείας

Οι δείκτες απόδοσης της Εταιρείας είναι η απόδοση των ιδίων κεφαλαίων («Return on Equity – ROE»), ο Σύνθετος Ρυθμός Ετήσιας Ανάπτυξης Εσόδων («Revenue Compound Annual Growth Rate - Revenue CAGR») και η Οικονομική Προστιθέμενη Αξία («Economic Value Added – EVA»). Όσον αφορά το ROE και το Revenue CAGR, η απόδοση μετράται σε σύγκριση με τους αντίστοιχους δείκτες της ομάδας συγκριτικής αξιολόγησης που επισυνάπτεται στο προσάρτημα. Τα κριτήρια επιλογής για τις εταιρείες που απαρτίζουν την ομάδα συγκριτικής αξιολόγησης είναι ο βασικός τομέας δραστηριοτήτων, η γεωγραφική θέση, το μέγεθος δραστηριοτήτων και η μετοχική και διοικητική δομή ως παρόμοιες με εκείνη του ΟΛΠ.

	Πρώτο Τμήμα	Δεύτερο Τμήμα	Τρίτο Τμήμα
Return on Equity (ROE)	Το ROE του ΟΛΠ κατά το οικονομικό έτος πριν την εξαργύρωση (δηλ. κατά το 2020) δεν είναι λιγότερο από 15% ούτε χαμηλότερο από το 75ο εκατοστημόριο της ομάδας συγκριτικής αξιολόγησης	Το ROE του ΟΛΠ κατά το οικονομικό έτος πριν την εξαργύρωση (δηλ. κατά το 2021) δεν είναι λιγότερο από 15,2% ούτε χαμηλότερο από το 75ο εκατοστημόριο της ομάδας συγκριτικής αξιολόγησης	Το ROE του ΟΛΠ κατά το οικονομικό έτος πριν την εξαργύρωση (δηλ. κατά το 2022) δεν είναι λιγότερο από 15,4% ούτε χαμηλότερο από το 75ο εκατοστημόριο της ομάδας συγκριτικής αξιολόγησης
Revenue CAGR	Το Revenue CAGR σε σύγκριση με το οικονομικό έτος 2018 κατά το οικονομικό έτος πριν την εξαργύρωση (δηλ. κατά το 2020) δεν είναι λιγότερο από 9,3% ούτε χαμηλότερο από το 75ο εκατοστημόριο της ομάδας συγκριτικής αξιολόγησης	Το Revenue CAGR σε σύγκριση με το οικονομικό έτος 2018 κατά το οικονομικό έτος πριν την εξαργύρωση (δηλ. κατά το 2021) δεν είναι λιγότερο από 9,8% ούτε χαμηλότερο από το 75ο εκατοστημόριο της ομάδας συγκριτικής αξιολόγησης	Το Revenue CAGR σε σύγκριση με το οικονομικό έτος 2018 κατά το οικονομικό έτος πριν την εξαργύρωση (δηλ. κατά το 2022) δεν είναι λιγότερο από 10,1% ούτε χαμηλότερο από το 75ο εκατοστημόριο της ομάδας συγκριτικής αξιολόγησης
EVA	Το EVA κατά το οικονομικό έτος πριν την εξαργύρωση (δηλ. κατά το 2020) πληροί τον στόχο που έχει θέσει το Δ.Σ. κατά την έγκριση του προϋπολογισμού για το εν λόγω οικονομικό έτος και επιπλέον επιτυγχάνεται θετικό ΔΕVA (ΔΕVA = EVA τρέχοντος έτους μείον EVA προηγούμενου έτους)	Το EVA κατά το οικονομικό έτος πριν την εξαργύρωση (δηλ. κατά το 2021) πληροί τον στόχο που έχει θέσει το Δ.Σ. κατά την έγκριση του προϋπολογισμού για το εν λόγω οικονομικό έτος και επιπλέον επιτυγχάνεται θετικό ΔΕVA (ΔΕVA = EVA τρέχοντος έτους μείον EVA προηγούμενου έτους)	Το EVA κατά το οικονομικό έτος πριν την εξαργύρωση (δηλ. κατά το 2022) πληροί τον στόχο που έχει θέσει το Δ.Σ. κατά την έγκριση του προϋπολογισμού για το εν λόγω οικονομικό έτος και επιπλέον επιτυγχάνεται θετικό ΔΕVA (ΔΕVA = EVA τρέχοντος έτους μείον EVA προηγούμενου έτους)

7.1.2. Ατομικά κριτήρια απόδοσης των Δικαιούχων

Επιπλέον των ανωτέρω κριτηρίων απόδοσης της Εταιρείας, η εξαργύρωση των Μονάδων για κάθε Δικαιούχο θα εξαρτηθεί από την επίτευξη των κατωτέρω κριτηρίων, τα οποία θα σχετίζονται με το αποτέλεσμα της αξιολόγησης της προσωπικής απόδοσης του Δικαιούχου, σύμφωνα με το σύστημα αξιολόγησης της Εταιρείας, το οποίο θα ισχύει κατά την ημερομηνία αξιολόγησης:

7.1.2.1. Σε περίπτωση προσωπικού αποτελέσματος απόδοσης τουλάχιστον 75%, θα εξαργυρώνονται όλες οι Μονάδες.

7.1.2.2. Σε περίπτωση προσωπικού αποτελέσματος αξιολόγησης τουλάχιστον 60% αλλά χαμηλότερου από 75%, θα εξαργυρώνεται το 80% των Μονάδων.

7.1.2.3. Σε περίπτωση προσωπικού αποτελέσματος απόδοσης μικρότερου από 60%, δεν θα εξαργυρώνονται Μονάδες.

7.2. Τα κριτήρια απόδοσης δεν θα τροποποιούνται για κανέναν λόγο, εκτός από έκτακτες καταστάσεις όπως η διαγραφή αξιών από Χρηματιστήριο ή η αλλαγή του κύριου επιχειρηματικού τομέα των εταιρειών της ομάδας συγκριτικής αξιολόγησης. Υπό αυτές τις συνθήκες, το Δ.Σ. δικαιούται να τροποποιεί τους δείκτες έτσι ώστε τα κριτήρια απόδοσης να παραμένουν ουσιαδώς όμοια με τα κριτήρια απόδοσης που καθορίζονται στην παράγραφο 7.1. ανωτέρω.

8. Φορολογικά

8.1. Τα ποσά που θα εισπράττονται από το Πρόγραμμα υπόκεινται σε φόρο εισοδήματος φυσικών προσώπων και στους λοιπούς ισχύοντες φορολογικούς και ασφαλιστικούς νόμους (συμπεριλαμβανομένων των κρατήσεων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, σύμφωνα με το ελληνικό δίκαιο).

8.2. Η Εταιρεία δύναται να παρακρατά και να αποδίδει τους φόρους που οφείλονται από τους Δικαιούχους λόγω εξόφλησης των Μονάδων του Προγράμματος, σύμφωνα με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς.

8.3. Οι Δικαιούχοι υπόκεινται σε φόρο εισοδήματος φυσικών προσώπων ή και σε άλλους φόρους για τα ποσά που λαμβάνουν από το Πρόγραμμα, σύμφωνα με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς.

9. Λοιποί όροι του Προγράμματος

Η συμμετοχή στο Πρόγραμμα εξαρτάται από τους κατωτέρω όρους:

9.1. Μη μεταβιβάσιμο: Οι Μονάδες δεν επιτρέπεται να εκχωρηθούν, να αποξενωθούν, να δεσμευτούν, να συνδεθούν, να πωληθούν ή να μεταφερθούν με άλλο τρόπο ή να επιβαρυνθούν από τον Δικαιούχο.

9.2. Καμία αμέλεια: Οι δικαιούχοι πρέπει να αποφεύγουν συμπεριφορές ουσιωδώς ζημιογόνες για τα συμφέροντα της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης της παραβίασης της περιόδου δέσμευσης. Σε περίπτωση τέτοιων παραπτώματων, μέρος ή το σύνολο των Μονάδων του Δικαιούχου, είτε έχουν εξαργυρωθεί είτε όχι, θα ακυρώνεται και η Εταιρεία θα δύναται να διεκδικήσει αμοιβές που έχει ήδη καταβάλει στον Δικαιούχο.

9.3. Οι μονάδες θα εξαργυρώνονται μόνο στους Δικαιούχους που θα έχουν παραμείνει στην Εταιρεία για ολόκληρο το ημερολογιακό έτος (01 Ιανουαρίου έως 31 Δεκεμβρίου) στο οποίο αναφέρεται η αξιολόγηση προσωπικής απόδοσης.

10. Ειδικές περιστάσεις

10.1. Ειδικές περιστάσεις αφορώσες στην Εταιρεία

Σε περίπτωση μεταβολής του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας, ο αριθμός και η αξία των Μονάδων σε κάθε ημερομηνία διάθεσης θα αλλάζει αναλόγως.

10.2. Ειδικές περιστάσεις αφορώσες στους Δικαιούχους

10.2.1. Υπό την προϋπόθεση ότι πληρούνται όλες οι προϋποθέσεις του Προγράμματος, η εξαργύρωση των Μονάδων δεν επηρεάζεται από μεταγενέστερη μετάθεση Δικαιούχου σε μητρική εταιρεία του ΟΛΠ ή σε άλλες θυγατρικές αυτής της μητρικής εταιρείας.

10.2.2. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου η σύμβαση εργασίας ενός Δικαιούχου τερματίζεται πριν από την ολοκλήρωση του συνολικού χρονοδιαγράμματος που αναφέρεται στην παράγραφο 9.3 παραπάνω για λόγους όπως η συνταξιοδότηση, ο θάνατος, η αναπηρία ή η απώλεια πλήρους δικαιοπρακτικής ικανότητας, ο εν λόγω Δικαιούχος θα αξιολογείται για την μικρότερη περίοδο απασχόλησής του και οι σχετικές Μονάδες θα μπορούν να εξαργυρώνονται, υπό την προϋπόθεση ότι πληρούνται όλα τα άλλα κριτήρια απόδοσης και οι όροι του Προγράμματος. Σε περίπτωση θανάτου, οι Μονάδες θα εξαργυρώνονται στους νόμιμους κληρονόμους του Δικαιούχου, σύμφωνα με το ελληνικό δίκαιο.

10.2.3. Εάν η σύμβαση εργασίας Δικαιούχου τερματιστεί λόγω μειωμένης απόδοσης ή παράνομων πράξεων, όλες οι Μονάδες που δεν έχουν εξαργυρωθεί θα ακυρωθούν και ο Δικαιούχος δεν θα δικαιούται την εξαργύρωσή τους.

10.2.4. Εάν ένας Δικαιούχος μεταφερθεί σε άλλες θέσεις στην Εταιρεία, το δικαίωμα εξαργύρωσης των Μονάδων σύμφωνα με το Πρόγραμμα παραμένει αμετάβλητο.

10.2.5. Σε κάθε άλλη ειδική περίπτωση εκτός από εκείνες που παρατίθενται παραπάνω, το Διοικητικό Συμβούλιο εξουσιοδοτείται να αποφασίσει την δίκαιη και ενδεδειγμένη μεταχείριση, βάσει αρχών σύμφωνων με τα ανωτέρω.

11. Τροποποίηση και τερματισμός του Προγράμματος

11.1. Η Γενική Συνέλευση των Μετόχων του ΟΛΠ, ως το διοικούν όργανο της Εταιρείας, εξετάζει και εγκρίνει το Πρόγραμμα. Σε περίπτωση που τυχόν προβλέψεις του Προγράμματος έρχονται σε σύγκρουση με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς, το Πρόγραμμα διέπεται και ερμηνεύεται σύμφωνα με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς. Οποιοσδήποτε ουσιώδεις αλλαγές στις προβλέψεις του Προγράμματος πρέπει να εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

11.2. Η Γενική Συνέλευση των Μετόχων εξουσιοδοτεί το Διοικητικό Συμβούλιο για τη διαχείριση του Προγράμματος, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής, της μη ουσιώδους αναθεώρησης του Προγράμματος και (εάν είναι απαραίτητο) της αίτησης για έγκριση από τις ρυθμιστικές αρχές.

11.3. Το Διοικητικό Συμβούλιο εξουσιοδοτείται να τροποποιεί τους όρους του Προγράμματος όπως είναι απαραίτητο:

- προκειμένου να συμμορφώνεται με τους νόμους και κανονισμούς που ισχύουν κάθε φορά,
- προκειμένου να διατηρείται η καταλληλότητα της ομάδας συγκριτικής αξιολόγησης, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος υποκατάστασης ή διαγραφής ομοειδών εταιρειών σε έκτακτες καταστάσεις, όπως η διαγραφή από το χρηματιστήριο ή η αλλαγή των βασικών δραστηριοτήτων αυτών των εταιρειών.

11.4. Η Γενική Συνέλευση των Μετόχων του ΟΛΠ μπορεί να τερματίζει το πρόγραμμα πριν από τη λήξη του και να αποφασίζει εάν Μονάδες που έχουν ήδη απονεμηθεί θα εξαργυρώνονται ή όχι.

Παράρτημα: Ομάδα συγκριτικής αξιολόγησης («benchmarking group») για τα κριτήρια απόδοσης της Εταιρείας

Κωδικός Μετοχής	Όνομα εταιρείας
ONBI.L	HAMBURGER HAFEN
GPH.L	GLOBAL PORTS HOLDING PLC
71FG.L	NOVOROSSIYSK COMMERCIAL SEA PORT
DPW.L	Dp World Ltd
NS8U.SG	Hutchison Port Holdings Trust
OLTH.AT	Thessaloniki Port Authority
SUH.L	Sutton Harbour Group plc
PSA	PSA International Pte Ltd
PPA	Philippine Ports Authority
1199.HK	COSCO SHIPPING Ports Limited
0152.HK	Shenzhen International Holdings Limited
2880.HK	Dalian Port (PDA) Company Limited
3378.HK	Xiamen International Port Co.,Ltd
600018.SH	Shanghai International Port (Group) Co., Ltd
601018.SH	Ningbo Zhoushan Port Company Limited
600317.SH	Yingkou Port Liability Co.,Ltd
000582.SZ	Beibu Gulf Port Co., Ltd.
001872.SZ	China Merchants Port Group Co., Ltd.
600017.SH	Rizhao Port Co.,Ltd.
601008.SH	Jiangsu Lianyungang Port Co.,Ltd.

Πίνακας Ιστορικότητας Μεταβολών Πολιτικής Αποδοχών της ΟΛΠ ΑΕ

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή Μεταβολών
1.0	28-06-2019	
2.0	23-09-2019	Τροποποίηση Πολιτικής Αποδοχών κατόπιν ενσωμάτωσης του Μακροχρόνιου Προγράμματος Ανταμοιβής Προσωπικού ΟΛΠ Α.Ε. βάσει απόφασης της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων ΟΛΠ Α.Ε.
3.0	02-08-2023	Αναθεώρηση Πολιτικής Αποδοχών λόγω επικείμενης λήξης της ισχύος της, βάσει απόφασης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων ΟΛΠ Α.Ε..