

**ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΑΕ**  
**ΣΧΕΔΙΑ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ/ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**  
**ΕΠΙ ΤΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ ΔΙΑΤΑΞΗΣ**  
**ΤΗΣ ΕΚΤΑΚΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ**  
**ΤΗΣ 23ης ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΥ 2019**

**ΘΕΜΑ 1: Έγκριση, σύμφωνα με το άρθρο 110, παρ. 2 του. 4548/2018, του Μακροχρόνιου Προγράμματος Ανταμοιβής Προσωπικού της Εταιρείας.**

Απαιτούμενη Απαρτία: 20% του μετοχικού κεφαλαίου	Απαιτούμενη Πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων ψήφων
--	---

Με την υπ' αριθμ 21/23-08-2019 απόφασή του, το ΔΣ προτείνει στην Έκτακτη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας να εγκρίνει, σύμφωνα με το άρθρο 110, παρ. 2 του Ν. 4548/2018, το Μακροχρόνιο Πρόγραμμα Ανταμοιβής Προσωπικού της Εταιρείας, ως εξής:

**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.

Εκτός από το 20% του συνολικού αριθμού Μονάδων που προορίζονται για τους Δικαιούχους που θα εισέλθουν στην Εταιρεία αργότερα, ο συνολικός αριθμός των Δικαιούχων για το υπόλοιπο 80% των Μονάδων θα ανέρχεται σε έως 56 άτομα, που αντιστοιχούν σε περίπου 5,47% του συνολικού αριθμού εργαζομένων του ΟΛΠ κατά τον Φεβρουάριο του 2019.

### 3. Συνολικός και ατομικός αριθμός Μονάδων

Ο συνολικός αριθμός Μονάδων του Προγράμματος είναι εξακόσιες εξήντα έξι χιλιάδες (666.000).

Το 20% του συνολικού αριθμού, ήτοι εκατόν τριάντα τρεις χιλιάδες διακόσιες (133.200) Μονάδες, θα παραμείνει προς διάθεση σε βασικά διευθυντικά στελέχη που θα εισέλθουν στην Εταιρεία μετά την Ημερομηνία Πρώτης Διάθεσης (όπως ορίζεται παρακάτω, στον όρο 4.1.2.) και μέχρι τις 31 Οκτωβρίου 2020, και θα διατεθεί ένα έτος μετά την Ημερομηνία Πρώτης Διάθεσης. Τυχόν βασικό διευθυντικό προσωπικό που θα προσχωρήσει στην Εταιρεία μετά τις 31 Οκτωβρίου 2020 δεν θα επωφεληθεί 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
Βοηθός Διευθύνοντος Συμβούλου		12.700
Ανώτερος Σύμβουλος Διοίκησης		13.400
Επικεφαλής Τμήματος		10.200
Αναπληρωτής Προϊστάμενος Τμήματος		7.200

Θέση	Αριθμός Δικαιούχων	Μονάδες ανά Δικαιούχο
Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου		16.900
Επικουρος Προϊστάμενος Τμήματος		6.700
<b>Υποσύνολο</b>	<b>56</b>	<b>532.800</b>
<b>Δεσμευμένος Αριθμός (20% του συνολικού αριθμού Μονάδων, με βάση τα ίδια κριτήρια διάθεσης)</b>		<b>133.200</b>
<b>Συνολικός Αριθμός Μονάδων (συμπεριλαμβανομένου του δεσμευμένου αριθμού)</b>		<b>666.000</b>

#### 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. Με την επιφύλαξη των όρων **4.1.3.** και **4.1.4.**, η ημερομηνία διάθεσης των πρώτων 532.800 Μονάδων (η «Ημερομηνία Πρώτης Διάθεσης») δεν μπορεί να είναι μεταγενέστερη της 31ης Οκτωβρίου 2019 και η ημερομηνία διάθεσης των δεσμευμένων 133.200 Μονάδων (η «Ημερομηνία Δεύτερης Διάθεσης») δεν μπορεί να είναι μεταγενέστερη της 31ης Οκτωβρίου 2020.

**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 τέσσερεις (24) μήνες μετά από κάθε ημερομηνία διάθεσης και κατά τη διάρκειά 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<sup>ου</sup> Τμήματος: Το 33% του συνολικού αριθμού των Μονάδων θα εξαργυρωθεί την πρώτη εργάσιμη ημέρα μετά τη δεύτερη (2<sup>η</sup>) επέτειο της Ημερομηνίας Πρώτης Διάθεσης.

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

6.2.3. Ημερομηνία εξαργύρωσης του 3<sup>ου</sup> Τμήματος: Ο υπολειπόμενος αριθμός Μονάδων θα εξαργυρωθεί την πρώτη εργάσιμη ημέρα μετά την τέταρτη (4<sup>η</sup>) 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<sup>η</sup>), έκτη (6<sup>η</sup>) ή έβδομη (7<sup>η</sup>) επέτειο της Ημερομηνίας Πρώτης Διάθεσης, νοουμένου ότι δεν θα πραγματοποιηθεί καμία εξαργύρωση μετά την έβδομη (7<sup>η</sup>) 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 75% του μέσου ROE 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 75% του μέσου ROE 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 75% του μέσου ROE 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 75% του μέσου Revenue CAGR 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 75% του μέσου Revenue CAGR 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 75% του μέσου Revenue CAGR 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 ουσιαστικά 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 ουσιαστικά 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**

<b>Κωδικός Μετοχής</b>	<b>Όνομα εταιρείας</b>
0NBI.L	HAMBURGER HAFEN
GPH.L	GLOBAL PORTS HOLDING PLC
71FG.L	NOVOROSIYSK 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.

Διενεργείται ψηφοφορία και η Γενική Συνέλευση με..... ψήφους, ήτοι με πλειοψηφία .....% των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων, εγκρίνει το Μακροχρόνιο Πρόγραμμα Ανταμοιβής Προσωπικού της Εταιρείας, δυνάμει της υπ' αριθμ. 21/23-08-2019 απόφασης του ΔΣ.

Καταψηφίζουν μέτοχοι εκπροσωπούντες .....ψήφους.

Απέχουν της ψηφοφορίας μέτοχοι εκπροσωπούντες .....ψήφους.

**ΘΕΜΑ 2: Έγκριση, σύμφωνα με το άρθρο 110, παρ. 2 του. 4548/2018, της τροποποίησης της υπάρχουσας Πολιτικής Αμοιβών της Εταιρείας, λόγω της προσθήκης του Προγράμματος Ανταμοιβής Προσωπικού.**

Απαιτούμενη Απαρτία: 20% του μετοχικού κεφαλαίου	Απαιτούμενη Πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων ψήφων
--	---

Με την υπ' αριθμ 22/23-08-2019 απόφασή του, το ΔΣ προτείνει στην Έκτακτη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας να εγκρίνει, σύμφωνα με το άρθρο 110, παρ. 2 του Ν. 4548/2018, την τροποποίηση της υπάρχουσας Πολιτικής Αποδοχών των μελών του ΔΣ της Εταιρείας, λόγω της προσθήκης του Προγράμματος Ανταμοιβής Προσωπικού, ως εξής:

**Πολιτική Αποδοχών ΟΛΠ Α.Ε.**

1. Σε συνέχεια διαβούλευσης, το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων την παρούσα Πολιτική Αμοιβών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 110 παρ. 2 του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

2. Η ψήφος των Μετόχων σε σχέση με την έγκριση ή τη μη έγκριση της παρούσας πολιτικής είναι δεσμευτική και η μέγιστη διάρκεια ισχύος της πολιτικής δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση. Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλλει την πολιτική για επανέγκριση από τη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που λαμβάνει χώρα ουσιαστική αλλαγή υπό τις συνθήκες στις οποίες βασίστηκε η κατάρτιση της πολιτικής και σε κάθε περίπτωση τέσσερα (4) χρόνια μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

3. Το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι η παρούσα πολιτική είναι απλή, δίκαιη και εύλογη σε σχέση με την κατάσταση αμοιβής όλων των υπαλλήλων της ΟΛΠ Α.Ε. καθώς και συμβατή με την επιχειρηματική στρατηγική, τους μακροπρόθεσμους στόχους και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας για τους ακόλουθους λόγους:

- (i) η αμοιβή που παρέχεται δεν είναι δυσανάλογα υψηλότερη από τη μέση αμοιβή του προσωπικού της Εταιρείας ανά θέση ευθύνης,
- (ii) τα στελέχη χαμηλότερου επιπέδου ωφελούνται αναλογικά από τη μεταβλητή συνιστώσα της πολιτικής,
- (iii) δεν ενθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων,
- (iv) συνδέει τη μεταβλητή συνιστώσα με την επιμέρους απόδοση καθώς και με τις οικονομικές επιδόσεις της εταιρείας, η οποία με τη σειρά της συγκρίνεται με τις επιδόσεις εταιρειών του ίδιου ευρύτερου τομέα που δραστηριοποιούνται στο εξωτερικό,
- ν) τα μέλη που δεν λαμβάνουν μισθό δεν λαμβάνουν τη μεταβλητή συνιστώσα της αμοιβής, vi) το κόστος της είναι χαμηλό σε σχέση με το συνολικό κύκλο εργασιών της εταιρείας.

**4. Στοιχεία αμοιβής**

Η συνολική αμοιβή των μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας μπορεί να είναι το άθροισμα των ακόλουθων στοιχείων:

**i) Σταθερά Στοιχεία**

Η σταθερή αμοιβή των μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας μπορεί να είναι το άθροισμα των ακόλουθων σταθερών στοιχείων:

i. Σταθερή αμοιβή που λαμβάνουν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο και στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως αυτή εγκρίνεται κάθε φορά από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, κατόπιν σχετικής πρότασης του Διοικητικού Συμβουλίου.

ii. Ο μικτός μισθός (δηλαδή το συνολικό ποσό που ελήφθη σε τακτική βάση προ των όποιων μειώσεων, όπως είναι οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων και ο φόρος εισοδήματος φυσικών προσώπων) για όσα μέλη του Δ.Σ. έχουν και σύμβαση εργασίας, σύμφωνα με το μέσο επίπεδο της αγοράς για παρόμοιες θέσεις. Οι συμβάσεις εργασίας αυτών των μελών είναι συμβάσεις αορίστου χρόνου, με τις συνήθεις διατάξεις παρόμοιων συμβάσεων, σύμφωνα με το ελληνικό εργατικό δίκαιο. Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του μέλους Δ.Σ. με πρωτοβουλία της Εταιρείας, καταβάλλεται αποζημίωση, όπως προβλέπεται στη σχετική σύμβαση και στο Ελληνικό εργατικό δίκαιο, χωρίς επιπλέον πληρωμές ή συγκεκριμένες προθεσμίες προειδοποίησης. Αυτές οι συμβάσεις εργασίας δεν προβλέπουν την επιστροφή οποιωνδήποτε αμοιβών που έχουν ήδη καταβληθεί.

iii. Πρόγραμμα ασφάλισης υγείας, το οποίο λαμβάνουν όλα τα μέλη του Δ.Σ. (προσφέρεται επίσης σε όλους τους υπαλλήλους της Εταιρείας). Η παροχή αυτή μπορεί ανά πάσα στιγμή να ανακληθεί ή να τροποποιηθεί κατά την κρίση της Εταιρείας.

iv. Εταιρικό αυτοκίνητο, κινητό τηλέφωνο, φορητό υπολογιστή, που λαμβάνουν μόνο τα μέλη Δ.Σ. που έχουν σύμβαση εργασίας. Η παροχή αυτή μπορεί ανά πάσα στιγμή να ανακληθεί ή να τροποποιηθεί κατά την κρίση της Εταιρείας.

## ii) Μεταβλητά στοιχεία

Ως ανταμοιβή και αναγνώριση της συμβολής μελών του Δ.Σ. 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. Στην παρούσα περίοδο, η Εταιρεία εφαρμόζει Μακροχρόνιο Πρόγραμμα Ανταμοιβής Προσωπικού, το οποίο παρακινεί και επιβραβεύει την υλοποίηση της μακροπρόθεσμης επιχειρηματικής στρατηγικής και την επίτευξη στόχων επιδόσεων.

Το Μακροχρόνιο Πρόγραμμα Ανταμοιβής Προσωπικού επισυνάπτεται ως Παράρτημα στην παρούσα πολιτική αποδοχών.

Διενεργείται ψηφοφορία και η Γενική Συνέλευση με .....ψηφους, ήτοι με πλειοψηφία .....% των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων, εγκρίνει την τροποποίηση, σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 2 του Ν. 4548/2018, της υπάρχουσας Πολιτικής Αποδοχών των μελών του ΔΣ της Εταιρείας, λόγω της προσθήκης του Προγράμματος Ανταμοιβής Προσωπικού, όπως αυτή προτείνεται από το ΔΣ.

Καταψηφίζουν μέτοχοι εκπροσωπώντας .....ψηφους.

Απέχουν της ψηφοφορίας μέτοχοι εκπροσωπώντας .....ψηφους.