

# Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Ver.01.38.01/ΔΣ 20-05-2021/ ΓΣ 16-06-2021

## Πίνακας περιεχομένων

|   |   |
|---|---|
| <b>1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΣΚΟΠΟΣ</b> .....   | 3 |
| <b>2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ</b> ..... | 4 |
| <b>3. ΡΟΛΟΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ</b> .....            | 4 |
| <b>4. ΑΠΟΔΟΧΕΣ</b> .....  | 4 |
| Αποδοχές μη εκτελεστικών μελών.....   | 4 |
| Αποδοχές εκτελεστικών μελών .....   | 5 |
| <i>Σταθερές αποδοχές</i> .....  | 5 |
| <i>Λοιπές Παροχές</i> .....   | 5 |
| <i>Μεταβλητές αποδοχές</i> .....  | 6 |
| <b>5. ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΕΣ ΑΜΟΙΒΩΝ</b> .....  | 6 |
| <b>6. ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕΛΟΥΣ Δ.Σ.</b> .....                             | 6 |
| <b>7. ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ</b> .....                                  | 6 |
| <b>8. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΈΓΚΡΙΣΗΣ - ΙΣΧΥΣ - ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ</b> .....                    | 6 |
| <b>9. ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗ</b> .....   | 7 |
| <b>10. ΈΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ</b> .....  | 7 |

## **1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΣΚΟΠΟΣ**

Η Εταιρία θεσπίζει Πολιτική Αποδοχών σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 109, 110, 111 και 112 του ν. 4548/2018 («Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιριών»), ο οποίος ενσωμάτωσε στο ελληνικό δίκαιο τις σχετικές προβλέψεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 (Οδηγία για τα Δικαιώματα των Μετόχων), με την οποία τροποποιήθηκε η Οδηγία 2007/36/ΕΚ αναφορικά με την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργής συμμετοχής των μετόχων, λαμβάνοντας σε κάθε περίπτωση υπόψιν τις διατάξεις του Εποπτικού Πλαισίου Φερεγγυότητα II και της υπ' αριθ. 60/2016 ΠΕΕ της Τράπεζας της Ελλάδος (ιδίως άρθρ. 10, 11).

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι να περιγράψει τις βασικές αρχές που διέπουν το σύστημα αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η παρούσα πολιτική είναι εναρμονισμένη τόσο με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας όσο και με τη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας για τους μετόχους δεδομένου ότι έχει διαμορφωθεί με βάση τους κάτωθι αναφερόμενους κύριους άξονες:

- α) Συμμόρφωση της Εταιρίας με την κείμενη νομοθεσία που αφορά την παροχή αποδοχών.
- β) Διασφάλιση αξιοπιστίας και διαφάνειας αναφορικά με τις αρχές και τις διαδικασίες που σχετίζονται με τις αποδοχές των μελών του Δ.Σ.
- γ) Δημιουργία αξίας σε μακροπρόθεσμη βάση καθώς η πολιτική διασφαλίζει ότι η Εταιρία αμείβει τα μέλη του Δ.Σ. της με βάση το επιχειρησιακό της σχέδιο ούτως ώστε να συνεχίσει να δημιουργεί αξία για τους πελάτες, τους μετόχους, τους υπαλλήλους και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη.
- δ) Αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων καθώς η πολιτική προάγει την ασφαλή διαχείριση κινδύνων και δεν ενθαρρύνει ανάληψη κινδύνων σε βαθμό που υπερβαίνει τα όρια ανοχής του κινδύνου της Εταιρίας.

Σε κάθε περίπτωση και σε συμμόρφωση με το άρθρ. 10 (παρ. 1) της υπ' αριθ. 60/2016 ΠΕΕ της Τράπεζας της Ελλάδος, διασφαλίζεται ότι οι αποδοχές και οι εκάστοτε αυξήσεις τους δεν απειλούν την ικανότητα της Εταιρίας να διατηρεί επαρκή κεφαλαιακή βάση.

Για την κατάρτιση της παρούσας έχουν ληφθεί υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρίας. Η Πολιτική Αποδοχών των μελών του Δ.Σ. όπως και όλων των εργαζόμενων εν γένει, βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής, διασφαλίζοντας ότι η Εταιρία παρέχει δίκαιες και ανταγωνιστικές παροχές και ότι διαφυλλάτει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της και τη βιωσιμότητά της.

Οι διαδικασίες για τον προσδιορισμό των αποδοχών είναι σαφείς, διαφανείς και περιλαμβάνουν μέτρα για την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης ιδίων συμφερόντων, όπως ειδικότερα αυτά εξειδικεύονται στην οικεία Πολιτική πρόληψης και αντιμετώπισης καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

## **2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

Σύμφωνα με το άρθρο 110 του ν. 4548/2018, η πολιτική εφαρμόζεται για τα ακόλουθα στελέχη (τα οποία είτε απασχολούνται στην Εταιρία είτε πρόκειται να απασχοληθούν):

- Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- Γενικοί Διευθυντές
- Αναπληρωτές Γενικοί Διευθυντές.

Με καταστατική διάταξη μπορεί να ορίζεται ότι η Πολιτική Αποδοχών Μελών ΔΣ εφαρμόζεται και σε διοικητικά στελέχη, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παράγραφος 9.

## **3. ΡΟΛΟΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ**

Αναφορικά με το πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών και με την επιφύλαξη όσων επιμέρους ρητά προβλέπονται στον οικείο Κανονισμό, η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων έχει τη δυνατότητα να εκφέρει αρμοδίως και ανεξαρτήτως γνώμη και να ασκεί επαρκώς την εποπτεία της. Συγκεκριμένα, κατόπιν της σύστασής της:

- α) διατυπώνει προτάσεις προς το Δ.Σ. σχετικά με την παρούσα,
- β) διατυπώνει προτάσεις προς το Δ.Σ. σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπíπτουν στην παρούσα,
- γ) εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Δ.Σ., πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γ.Σ. σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018.

## **4. ΑΠΟΔΟΧΕΣ**

### Αποδοχές μη εκτελεστικών μελών

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρίας σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην κείμενη νομοθεσία και το καταστατικό της Εταιρίας.

Έκαστο μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, περιλαμβανομένου εκάστου ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, λαμβάνει αποζημίωση για τη συμμετοχή του ως μέλος στο Διοικητικό Συμβούλιο. Για τη διαμόρφωση της αποζημίωσης λαμβάνεται υπόψιν ο χρόνος που το μέλος αυτό αφιερώνει για συμμετοχή στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και οι αρμοδιότητες που του έχουν ανατεθεί.

Οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρίας κατόπιν της λήψης της σύμφωνης γνώμης του Διοικητικού Συμβουλίου σε ακολουθία της εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην κείμενη νομοθεσία. Σημειώνεται ότι η Γενική Συνέλευση εγκρίνει το ανώτατο όριο των

αποδοχών και εξουσιοδοτεί το Διοικητικό Συμβούλιο προκειμένου αυτό να προσδιορίσει περαιτέρω, ανά μη εκτελεστικό ή ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος Διοικητικού Συμβουλίου, το ποσό των αποδοχών που θα λάβει, λαμβάνοντας υπόψιν τα ως άνω αναφερόμενα κριτήρια.

Τα μη εκτελεστικά μέλη δύναται να λαμβάνουν άλλες παροχές όπως αυτές αναφέρονται κάτωθι στην παρούσα.

### Αποδοχές εκτελεστικών μελών

#### *Σταθερές αποδοχές*

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που έχουν ειδική σχέση με την Εταιρία (όπως ενδεικτικώς, σύμβαση εργασίας, έργου, εντολής, πάγιας αντιμισθίας ή σύμβαση παροχής υπηρεσιών) λαμβάνουν σταθερές αποδοχές ως αυτές προβλέπονται στην εν λόγω σύμβαση και υπό τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του Ν. 4548/2018 ενώ δε λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα λοιπά εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ήτοι αυτά που δεν έχουν ειδική σχέση με την Εταιρία λαμβάνουν αποζημίωση μετά από σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων. Σημειώνεται ότι η Γενική Συνέλευση εγκρίνει το ανώτατο όριο των αποδοχών των εκτελεστικών μελών που δεν έχουν ειδική σχέση με την Εταιρία και εξουσιοδοτεί το Διοικητικό Συμβούλιο προκειμένου αυτό να προσδιορίσει περαιτέρω, ανά εκτελεστικό μέλος, το ποσό των αποδοχών που θα λάβει.

#### *Λοιπές Παροχές*

Οι επιπλέον παροχές που δύνανται να προσφέρονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, είναι οι ακόλουθες:

- χρήση κινητού τηλεφώνου
- χρήση εταιρικού αυτοκινήτου
- χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή
- χρήση εταιρικής πιστωτικής ή χρεωστικής κάρτας
- χρήση διατακτικών σίτισης
- χρήση κάρτας καυσίμων
- έξοδα παραστάσεως
- δαπάνες μετακινήσεως/διαμονής και σίτισης
- συμμετοχή σε ομαδικό πρόγραμμα ασφάλισης κλάδου ασθενείας και προσωπικών ατυχημάτων
- ασφάλιση περιουσιακών στοιχείων
- καταβολή έκτακτης εισφοράς στο λογαριασμό του ασφαλισμένου στο ΤΕΑ της INTERLIFE A.A.E.Γ.Α – Ν.Π.Ι.Δ.

Σημειώνεται ότι οι ανωτέρω εταιρικές παροχές δε διαφοροποιούνται ποιοτικά από αυτές που λαμβάνει το προσωπικό της Εταιρίας. Ενδέχεται ωστόσο να διαφοροποιούνται ως προς το μέγεθος, καθώς λαμβάνονται υπόψιν οι αυξημένες ευθύνες και αρμοδιότητες των μελών του Δ.Σ.

Ως εταιρική παροχή για τα μέλη του Δ.Σ. δύναται να παρέχεται η ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών (D & O ασφαλιστικό πρόγραμμα).

#### **Μεταβλητές αποδοχές**

Στην παρούσα πολιτική δεν προβλέπεται η παροχή μεταβλητών αμοιβών με οποιαδήποτε μορφή.

Προς το παρόν, η πολιτική δεν προβλέπει δικαιώματα συμμετοχής των μελών σε προγράμματα διάθεσης μετοχών.

Δεν προβλέπεται και δεν υφίσταται πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης των μελών του Δ.Σ.

### **5. ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΕΣ ΑΜΟΙΒΩΝ**

Η Γενική Συνέλευση των μετόχων δύναται με οικεία απόφασή της να επιτρέψει προκαταβολή αποδοχών έως τη σύγκληση της επόμενης τακτικής Γενικής Συνέλευσης. Η προκαταβολή των αποδοχών τελεί υπό την αίρεση της έγκρισης από την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση.

### **6. ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕΛΟΥΣ Δ.Σ.**

Σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης, η Εταιρία καταβάλλει τις εκάστοτε νόμιμες αποζημιώσεις. Για την καταβολή περαιτέρω αποζημίωσης, σε περίπτωση πρόωρου τερματισμού της απασχόλησης ή συνταξιοδότησης απαιτείται να ληφθεί σχετική απόφαση.

### **7. ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Η πολιτική αποδοχών σχεδιάζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας κατόπιν προτάσεων από την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων.

Η πολιτική τηρείται από τον Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού.

### **8. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΈΓΚΡΙΣΗΣ - ΙΣΧΥΣ - ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ**

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, εισηγείται, λαμβάνοντας υπόψιν τους μακροπρόθεσμους στόχους καθώς και τη στρατηγική της Εταιρίας, την Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο στη συνέχεια υποβάλλει την εν λόγω Πολιτική προς τελική έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρίας.

Σε περίπτωση που η Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρίας δεν εγκρίνει την προτεινόμενη πολιτική αποδοχών, η Εταιρία συνεχίζει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου όπως αυτές είχαν στην προηγούμενη εταιρική χρήση. Παράλληλα, το Διοικητικό Συμβούλιο αναθεωρεί την πολιτική αποδοχών προκειμένου να υποβάλει την αναθεωρημένη πολιτική αποδοχών προς έγκριση από την επόμενη Γ.Σ.

Η διάρκεια ισχύος της δε μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρίας.

Σε περίπτωση που συντρέξει ουσιώδης μεταβολή ή παρέλθει το χρονικό διάστημα των τεσσάρων (4) ετών από την έναρξη ισχύος της, υποβάλλεται εκ νέου προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρίας.

## **9. ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗ**

Η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας, χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.

## **10. ΈΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

Το Διοικητικό Συμβούλιο καταρτίζει και δημοσιεύει σαφή και ενημερωτική ετήσια Έκθεση Αποδοχών, η οποία παρέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών που έλαβαν τα μέλη του Δ.Σ. κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος, καθώς επίσης, την ετήσια μεταβολή των αποδοχών τους, της απόδοσης της Εταιρίας και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Εταιρίας, εκτός των στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε (5) έτη τουλάχιστον, με κοινή παρουσίαση των εν λόγω στοιχείων προς διευκόλυνση της σύγκρισης από τους μετόχους.

Στην ετήσια έκθεση αποδοχών περιλαμβάνονται οι αμοιβές που λαμβάνει κάθε μέλος του Δ.Σ. και υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση ως ξεχωριστό θέμα της Ημερήσιας Διάταξης. Σημειώνεται ότι η ψήφος των μετόχων έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα.

Η έκθεση αποδοχών είναι διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας για χρονικό διάστημα δέκα (10) ετών από την Γενική Συνέλευση. Η Εταιρία έχει την ευχέρεια να διατηρήσει αναρτημένη την έκθεση αποδοχών στην ιστοσελίδα της για περίοδο μεγαλύτερη των δέκα (10) ετών, με την επιφύλαξη των διατάξεων του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων της ΕΕ (2016/679).