



ALPHA REAL ESTATE SERVICES

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ
ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
ΚΑΙ ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ**

ΙΟΥΝΙΟΣ 2025



1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Alpha Real Estate Services A.E. (η «**Εταιρεία**») θεσπίζει Πολιτική Αποδοχών (η «**Πολιτική**») σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του Ν. 4548/2018 («*Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών*»), 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 όσον αφορά την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργής συμμετοχής των μετόχων. Λαμβάνοντας υπόψη το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο καθώς και το ισχύον πλαίσιο σε επίπεδο ομίλου της Τράπεζας “Alpha Bank” (ο «**Όμιλος**»), σκοπός της Πολιτικής είναι η προώθηση της βιωσιμότητας και των μακροπρόθεσμων προοπτικών της λειτουργίας της Εταιρείας και των θυγατρικών της και η ενίσχυση της διαφάνειας.

Η Πολιτική ευθυγραμμίζεται με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, λαμβάνοντας υπόψη τις ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρίες, τις διατάξεις του Καταστατικού, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και τις ισχύουσες πολιτικές της Εταιρείας και του Ομίλου.

Μέσω των κατάλληλων μηχανισμών αποδοχών, η Εταιρεία επιδιώκει την επίτευξη των στρατηγικών της στόχων, στους οποίους, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνονται:

- Η δημιουργία αξιοσημείωτης αξίας για τους μετόχους της Εταιρείας (οι «**Μέτοχοι**»)
- Η προώθηση και χρήση της ψηφιακής τεχνολογίας σε όλες τις επιχειρηματικές πρωτοβουλίες και δράσεις της Εταιρείας
- Η εξυπηρέτηση των πελατών και η υποστήριξη της ανάπτυξης της Εταιρείας
- Η μεγιστοποίηση των δυνατοτήτων των ανθρώπων της Εταιρείας
- Η τοποθέτηση της βιωσιμότητας στο επίκεντρο της δραστηριότητας της Εταιρείας

2. ΑΡΧΕΣ

Η Πολιτική έχει διαμορφωθεί κατά τρόπο ώστε να διασφαλίζεται η ανταγωνιστικότητα και η αποτελεσματικότητα του πλαισίου αποδοχών, καθώς και η διαφάνεια, η ισότητα, η βιωσιμότητα, η εναρμόνιση με τους στρατηγικούς επιχειρησιακούς στόχους και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας. Οι κύριοι πυλώνες βάσει των οποίων έχει διαμορφωθεί η Πολιτική είναι οι εξής:

• Δημιουργία αξίας σε μακροπρόθεσμη βάση

Η Πολιτική διασφαλίζει ότι η Εταιρεία αμείβει τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της με γνώμονα τη διασφάλιση της εναρμόνισης της μακροπρόθεσμης απόδοσης της Εταιρείας με τις πρακτικές της αγοράς και την επιχειρησιακή στρατηγική, με απώτερο σκοπό τη δημιουργία αξίας για τους πελάτες, τους Μετόχους, τους υπαλλήλους της και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη.

• Προσέλκυση και διακράτηση

Η Εταιρεία επιδιώκει σε μακροπρόθεσμη βάση να προσελκύει στελέχη και υπαλλήλους, συμπεριλαμβανομένων των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, με υψηλές δυνατότητες και δεξιότητες, να τους δίνει κίνητρα και να τους διακρατεί, διασφαλίζοντας την ορθή εταιρική διακυβέρνηση, τη συμμόρφωση με το νομικό πλαίσιο και τα πρότυπα κανονιστικής συμμόρφωσης και την προώθηση των αξιών της Εταιρείας και του Ομίλου με την καθιέρωση



στενής σύνδεσης μεταξύ αμοιβών και απόδοσης. Προκειμένου να διατηρηθεί η ανταγωνιστικότητα, οι αποδοχές τους πρέπει να είναι σύμφωνες με τη δυναμική της αγοράς.

- **Διαχείριση Κινδύνων**

Η Πολιτική διασφαλίζει ότι υφίσταται ορθή εναρμόνιση όσον αφορά τη σωστή ανάληψη κινδύνων πάντοτε εντός του σκοπού της Εταιρείας, αποθαρρύνοντας κατά αυτό τον τρόπο την υπέρμετρη ανάληψη κινδύνων, η οποία αντίκειται στην ορθή και συνετή διαχείριση κινδύνων. Επιπλέον, η Πολιτική διασφαλίζει ότι οι πρακτικές αποδοχών ευθυγραμμίζονται με τη συνολική διάθεση ανάληψης κινδύνων, λαμβάνοντας υπόψη όλους τους κινδύνους, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων φήμης, περιβαλλοντικών, κοινωνικών, μη χρηματοοικονομικών κινδύνων και των κινδύνων που σχετίζονται με τη συμπεριφορά των πελατών. Η Πολιτική διαμορφώνεται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να τηρούνται επαρκώς τα επίπεδα κεφαλαιακής επάρκειας και ρευστότητας που είναι απαραίτητα για την υποστήριξη όλων των δραστηριοτήτων της Εταιρείας και για την αποφυγή της δημιουργίας στρεβλών κινήτρων, τα οποία ενδέχεται να οδηγήσουν σε παραβίαση του νόμου και να θέσουν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

- **Αποδοχές συνδεδεμένες με την αξιολόγηση της απόδοσης**

Οι συνιστώσες των μεταβλητών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που βασίζονται στην απόδοση συνδέονται με τους Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας (Key Performance Indicators - KPIs) με σκοπό να διασφαλίζεται η εστίαση στους στόχους του επιχειρησιακού σχεδίου, καθώς και η δέουσα ευθυγράμμιση των συμπεριφορών με τη συνετή ανάληψη κινδύνων και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων. Όλες οι συνιστώσες των μεταβλητών αποδοχών προωθούν τους μακροπρόθεσμους στόχους που έχουν καθοριστεί από την εκάστοτε ισχύουσα στρατηγική της Εταιρείας. Οι μεταβλητές αποδοχές συμμορφώνονται με τις διατάξεις του ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου που αφορούν μεταξύ άλλων την απόκτηση και τη διακράτηση μετοχών (ή άλλων χρηματοοικονομικών μέσων).

- **Διαφορετικότητα, Ισότητα και Συμπερίληψη**

Η Πολιτική προωθεί μία νοοτροπία συμπερίληψης που βασίζεται στις ίσες ευκαιρίες και στην απουσία διακρίσεων. Η Πολιτική είναι ουδέτερη ως προς το φύλο, υποστηρίζει την ίση μεταχείριση, προωθεί τη συμπερίληψη και σέβεται εν γένει τη διαφορετικότητα.

Πολιτική Αποδοχών σε σχέση με την αμοιβή των εργαζομένων και τις συνθήκες εργασίας

Οι ανωτέρω αρχές του πλαισίου αποδοχών καθώς και η δομή αυτών, που έχουν ληφθεί υπόψη στη θέσπιση της Πολιτικής ισχύουν τόσο για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα διευθυντικά στελέχη, όσο και για τους λοιπούς εργαζομένους της Εταιρείας. Η μεθοδολογία και οι πρακτικές που εφαρμόζονται, καθώς και οι τάσεις όσον αφορά στις αποδοχές επισκοπούνται περιοδικά από την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και το Διοικητικό Συμβούλιο.

Η Πολιτική Αποδοχών αξιολογείται με βάση συγκεκριμένα κριτήρια, μεταξύ των οποίων:

- συγκριτική αξιολόγηση της αγοράς για τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας,
- ισότητα εντός της Εταιρείας,
- χαρακτηριστικά και ευθύνες κάθε ρόλου,



- ιδιαίτερες δεξιότητες, η απόδοση των εργαζομένων και η παροχή κινήτρων σε αυτούς.

Η Εταιρεία ακολουθεί σταθερές αρχές όσον αφορά στις αποδοχές που ισχύουν τόσο για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και για όλους τους λοιπούς εργαζομένους της. Οι αρχές αυτές περιλαμβάνουν τα εξής:

- δίκαιη αμοιβή για τα αντίστοιχα επίπεδα ευθύνης και απόδοσης,
- ανταγωνιστικότητα με βάση τα πρότυπα της αγοράς,
- ενθάρρυνση της συνετής ανάληψης κινδύνων και
- εναρμόνιση με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα όλων των ενδιαφερόμενων μερών.

Με βάση τα ανωτέρω, σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να συμβάλλει στην προώθηση και υλοποίηση της επιχειρησιακής στρατηγικής της Εταιρείας, των μακροπρόθεσμων συμφερόντων, καθώς και στην βιωσιμότητά της μέσω της θέσπισης ενός πλαισίου αποδοχών το οποίο ευνοεί την ευθυγράμμισή τους με τους βραχυπρόθεσμους και κυρίως τους μακροπρόθεσμους εταιρικούς σκοπούς, υποστηρίζει την ομαδικότητα και την αποδοτικότητα, αναγνωρίζει την προσπάθεια και συμβολή στα αποτελέσματα, συμβάλλει διαχρονικά στην δημιουργία και αύξηση της προστιθέμενης αξίας για τους Μετόχους, εργαζόμενους, πελάτες και την ελληνική οικονομία.

Η Πολιτική βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιων και εύλογων αποδοχών, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η Εταιρεία καταβάλλει αποδοχές δίκαιες και ανταγωνιστικές με βάση τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητά της. Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την ευρύτερη διάρθρωση και τις πρακτικές αποδοχών των εργαζομένων της Εταιρείας, οι οποίες λαμβάνονται υπόψη κατά την κατάρτιση της Πολιτικής, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι πρακτικές και η διάρθρωση των αποδοχών παρουσιάζουν όσο το δυνατόν μεγαλύτερη συνέπεια, αναγνωρίζοντας όμως παράλληλα ότι η διάρθρωση των αποδοχών για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι διαφορετική από αυτήν των Μη Εκτελεστικών Μελών και των υπολοίπων εργαζομένων λόγω του ρόλου τους και της ευθύνης που φέρουν, καθώς και της δυνατότητάς τους να επηρεάσουν την απόδοση της Εταιρείας.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν.4548/2018 και την οργανωτική δομή της Εταιρείας, η Πολιτική εφαρμόζεται για τα ακόλουθα στελέχη (τα οποία είτε απασχολούνται ήδη στην Εταιρεία, είτε πρόκειται να απασχοληθούν):

- Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου και τυχόν αναπληρωτή του, εφόσον υπάρχει)
- Γενικός/οί Διευθυντής/ές, εφ' όσον υφίστανται και τυχόν αντίστοιχοι αυτών.

Ο κύκλος των στελεχών που καλύπτονται από την Πολιτική δύναται να διευρυνθεί κατόπιν σχετικών αποφάσεων των αρμοδίων οργάνων της Εταιρείας και σχετικής πρόβλεψης στο Καταστατικό της Εταιρείας.

4. ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ



Η Εταιρεία παρέχει στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Μη Εκτελεστικά και Εκτελεστικά), σύμφωνα με τις διατάξεις του νομικού και ρυθμιστικού πλαισίου, καθώς και τον ρόλο που έχει κάθε Μέλος στη δημιουργία αξίας για την Εταιρεία, αποδοχές με την κάτωθι διακριτή δομή:

(Α) Σταθερές, οι οποίες καταβάλλονται λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, το επίπεδο ευθύνης, τις γνώσεις, την εξειδίκευση και την εμπειρία που απαιτούνται για να επιτευχθούν τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, και είναι σύμφωνες με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Οι σταθερές αποδοχές αποσκοπούν στην εξασφάλιση της προσέλκυσης και διακράτησης των προσώπων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας

Στις σταθερές αποδοχές περιλαμβάνονται και τυχόν **Λοιπές παροχές** (π.χ. ομαδικά ασφαλιστήρια, προγράμματα υγείας, εταιρικό αυτοκίνητο, εταιρικό τηλέφωνο κ.λπ.), οι οποίες αποσκοπούν στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της Εταιρείας και στην ενίσχυση του βιοτικού επιπέδου των στελεχών αυτής.

(Β) Μεταβλητές, οι οποίες καταβάλλονται με βάση το σύστημα επιβράβευσης και αξιολόγησης της απόδοσης των προσώπων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας. Οι μεταβλητές αποδοχές αποσκοπούν στην ενίσχυση της αποδοτικότητας και στην επιβράβευση των στελεχών της Εταιρείας, με γνώμονα την επίτευξη των στόχων του επιχειρησιακού σχεδίου της Εταιρείας σε μακροπρόθεσμη βάση.

Στις μεταβλητές αποδοχές περιλαμβάνονται και τυχόν **Έκτακτες μεταβλητές αμοιβές** που συνδέονται με τα κέρδη της Εταιρείας, καθώς και προγράμματα παροχής μακροχρόνιων κινήτρων στα στελέχη, στα οποία συμπεριλαμβάνονται δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών και δωρεάν διάθεση μετοχών και αποσκοπούν στη διασφάλιση της βιωσιμότητας και της επίτευξης των μακροχρόνιων στόχων της Εταιρείας.

4.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων για χρονικό διάστημα που δεν δύναται να υπερβαίνει το διάστημα που ορίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και του Καταστατικού της Εταιρείας (επί του παρόντος τρία (3) έτη).

Έκαστο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, δύναται να λαμβάνει ετήσια σταθερή αμοιβή για τη συμμετοχή του ως Μέλος στο Διοικητικό Συμβούλιο. Τα Μη Εκτελεστικά Ανεξάρτητα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν ετήσια σταθερή αμοιβή για την ως άνω συμμετοχή τους στο πλαίσιο των σχετικών αποφάσεων των αρμοδίων οργάνων της Εταιρείας. Για τη διαμόρφωση της ετήσιας σταθερής αμοιβής λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος που αφιερώνεται στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και στην εκτέλεση των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί στα Μέλη. Διευκρινίζεται ότι τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές ούτε συμμετέχουν σε συνταξιοδοτικά προγράμματα, σε προγράμματα αποζημίωσης λόγω αποχώρησης ή σε προγράμματα κινήτρων απόδοσης.

Οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων κατόπιν λήψης της σύμφωνης γνώμης του Διοικητικού Συμβουλίου, σε συνέχεια εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, όπως ορίζεται από το νόμο.



Αναλόγως της θέσης του στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου ή άλλων καθηκόντων που του ανατίθενται, έκαστο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, περιλαμβανομένου εκάστου Μη Εκτελεστικού Ανεξάρτητου Μέλους, μπορεί να λαμβάνει πρόσθετη ετήσια αμοιβή για τα καθήκοντα και το ρόλο του (είτε ως Πρόεδρου είτε ως Μέλους) σε οποιαδήποτε Επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία ωστόσο δεν μπορεί να υπερβαίνει ένα όριο αναφοράς που έχει τεθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η συγκεκριμένη αμοιβή επισκοπείται ετησίως, σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές απαιτήσεις, λαμβανομένων υπόψη της χρονικής δέσμευσης και της ενεργούς συμμετοχής στις Επιτροπές. Στα σχετικά κριτήρια για τον καθορισμό της εν λόγω πρόσθετης αμοιβής περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, η ιδιότητα Προέδρου Επιτροπής του Διοικητικού Συμβουλίου, ο αριθμός των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου στις οποίες συμμετέχει το Μη Εκτελεστικό Μέλος, η φύση των εργασιών της Επιτροπής του Διοικητικού Συμβουλίου κ.λπ.

Δαπάνες που συνδέονται με τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, όπως ταξιδιωτικές δαπάνες και δαπάνες διαμονής, και σχετικά έξοδα αποζημιώνονται σύμφωνα με την Πολιτική Δαπανών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών, η οποία επισκοπείται σε ετήσια βάση σε επίπεδο Ομίλου. Στα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών, μπορούν να χορηγηθούν πρόσθετες παροχές, όπως εταιρικό κινητό τηλέφωνο ή εταιρικό αυτοκίνητο για την άσκηση των καθηκόντων που απορρέουν από τον ρόλο τους. Επιπρόσθετα, μπορεί να χορηγηθεί εταιρική κάρτα στον Πρόεδρο ή στον Αντιπρόεδρο, εφόσον υφίσταται, για τα σχετικά εταιρικά έξοδα που προκύπτουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Όλα τα έξοδα αυτού του είδους εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο σε ετήσια βάση, κατόπιν λήψης της σύμφωνης γνώμης της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων. Επιπλέον, όλες οι πληρωμές υπόκεινται, κατά περίπτωση, σε ασφαλιστικές και φορολογικές κρατήσεις, όπως προβλέπεται εκάστοτε από την ισχύουσα νομοθεσία.

4.1.1. Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη - Σημαντικές Αμοιβές

Σύμφωνα με την παρ. 2 (α) του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020 στην Πολιτική καθορίζονται τα κριτήρια βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής, την οποία αν λαμβάνει από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτή εταιρεία ένα Μη Εκτελεστικό Μέλος τεκμαίρεται ότι υφίσταται σχέση εξάρτησης με την Εταιρεία.

Ειδικότερα, σύμφωνα με την διάταξη αυτή, σχέση εξάρτησης ενός Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου με την Εταιρεία, μεταξύ άλλων, υπάρχει «Όταν το μέλος λαμβάνει οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία, ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία, ή συμμετέχει 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 στο ΔΣ ή σε επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανομένων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρεία».

Στο πλαίσιο αυτό καθορίζονται τα κριτήρια, βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής, λαμβάνοντας υπόψη το ύψος και την περιοδικότητα αυτής. Τα εν λόγω κριτήρια διακρίνονται σε ποιοτικά και ποσοτικά, ενώ οι επιμέρους λεπτομέρειες των ως άνω, ο ακριβής προσδιορισμός αυτών, οι μέθοδοι και τα κριτήρια καθορισμού τους



προσδιορίζονται επί τη βάσει του εκάστοτε ισχύοντος και εφαρμοστέου πλαισίου σε επίπεδο Ομίλου.

4.2. Εκτελεστικά Μέλη, Γενικός/-οί Διευθυντής/-ές και τυχόν αντίστοιχοι αυτών

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απασχολούνται από την Εταιρεία σε εκτελεστικές θέσεις βάσει συμβάσεων αορίστου χρόνου και δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Στα Εκτελεστικά Μέλη και στον/στους Γενικό/-ούς Διευθυντή/-ές της Εταιρείας ως και στους τυχόν αντίστοιχους αυτών (από κοινού τα «**Διευθυντικά Στελέχη**») αποδίδονται αμοιβές σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας.

Οι αποδοχές των Διευθυντικών Στελεχών αποτελούνται από τα ακόλουθα:

4.2.1 Σταθερές Αποδοχές

Για τον καθορισμό του μισθού, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του νόμου, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη τη θέση, τα καθήκοντα, το επίπεδο ευθύνης, το εύρος αρμοδιοτήτων και ανάληψης κινδύνων, τις απαιτούμενες δεξιότητες για την άσκηση των εκάστοτε καθηκόντων, τις ικανότητες και την εμπειρία των Διευθυντικών Στελεχών, σε συνδυασμό με τις διεθνείς τάσεις, τις εξελισσόμενες συνθήκες της αγοράς και τα συγκριτικά μεγέθη της τοπικής αγοράς.

4.2.2 Εταιρικές Παροχές

Στα Διευθυντικά Στελέχη δύνανται να χορηγούνται εταιρικές παροχές οι οποίες είναι πάντοτε οποτεδήποτε ανακλητές από την Εταιρεία και οι οποίες ορίζονται με βάση τις ισχύουσες πολιτικές αυτής ως και κατά τα ισχύοντα στον Όμιλο.

Οι παροχές αυτές περιλαμβάνουν τις βασικές παροχές που απευθύνονται σε όλο το προσωπικό (ενδεικτικά ομαδική ασφαλιστική κάλυψη υγείας, αποταμιευτικό πρόγραμμα ομαδικής ασφάλισης, κ.λπ.).

Στα Διευθυντικά Στελέχη (καθώς και στο λοιπό προσωπικό) είναι δυνατόν να χορηγούνται επιπλέον παροχές, αναλόγως του επιπέδου της θέσης, αποκλειστικά για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών συγκεκριμένων θέσεων της Εταιρείας και για το χρονικό διάστημα κατά το οποίο τα Διευθυντικά Στελέχη (ή/και το λοιπό προσωπικό) τις κατέχουν. Οι παροχές που ανήκουν στη συγκεκριμένη κατηγορία μπορούν να περιλαμβάνουν ενδεικτικά χρήση εταιρικής κάρτας, χρήση εταιρικού κινητού τηλεφώνου, χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, κάλυψη εξόδων κίνησης, πραγματοποίηση ετήσιου προληπτικού ελέγχου υγείας (check-up) λαμβανομένων υπόψη και των ισχυόντων στον Όμιλο.

Το κόστος των παροχών επισκοπείται και εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, λαμβανομένου υπόψη ότι οι ανωτέρω παροχές προσφέρονται κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, η οποία διατηρεί το δικαίωμα να τις τροποποιήσει ή να τις ανακαλέσει οποτεδήποτε, κατά την απόλυτη διακριτική της ευχέρεια.

4.2.3 Μεταβλητές Αποδοχές

Όλες οι συνιστώσες των μεταβλητών αποδοχών που περιγράφονται στην παρούσα Πολιτική ισχύουν για τους εργαζομένους της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και προωθούν τους μακροπρόθεσμους στόχους που



έχουν καθοριστεί από τη στρατηγική της Εταιρείας και του Ομίλου, εξασφαλίζοντας ένα πλαίσιο συνετής διαχείρισης κινδύνων.

Η σωστή και επιλεκτική εφαρμογή πολιτικής μεταβλητών αποδοχών θεωρείται απαραίτητο εργαλείο διοίκησης των ανθρώπινων πόρων, καθώς και προσέλκυσης ή/και διακράτησης στελεχών στην Εταιρεία, το οποίο μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην επίτευξη των στόχων του επιχειρησιακού της σχεδίου σε μακροπρόθεσμη βάση.

Η μεταβλητή συνιστώσα της συνολικής αποζημίωσης των Διευθυντικών Στελεχών είναι προαιρετική (κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας) και αναφέρεται σε σχήματα έκτακτης εφάπαξ παροχής (bonus) ή σε άλλα σχήματα επιβράβευσης που μπορεί να διαφέρουν από έτος σε έτος λαμβανομένων υπόψη και των ισχυόντων στον Όμιλο. Οι μεταβλητές αποδοχές αντικατοπτρίζουν την ετήσια βιώσιμη και σταθμισμένη ως προς τον κίνδυνο απόδοση, καθώς και την απόδοση που υπερβαίνει την απαιτούμενη για την εκπλήρωση των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί. Η απόδοση αξιολογείται μέσω ετήσιας διαδικασίας αξιολόγησης, η οποία έχει καθοριστεί με στόχο την επίτευξη σαφήνειας των στόχων απόδοσης και τη διασφάλιση της συνοχής και της συνέπειας των εν λόγω στόχων με την επιχειρησιακή στρατηγική.

Οι συνιστώσες των μεταβλητών αποδοχών που βασίζονται στην απόδοση συνδέονται με Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας (Key Performance Indicators - KPIs), προκειμένου να διασφαλίζεται η εστίαση στους στόχους του επιχειρησιακού σχεδίου. Οι βασικοί στόχοι του πλαισίου μεταβλητών αποδοχών είναι:

- Να επιβραβεύει τα επιτεύγματα συνδέοντας άμεσα την αμοιβή με την απόδοση,
- Να λειτουργεί ως βασικός παράγοντας παροχής κινήτρων και διακράτησης εργαζομένων,
- Να ενισχύει την εναρμόνιση των συμφερόντων των διάφορων ενδιαφερόμενων μερών,
- Να ευθυγραμμίζει τις μεταβλητές αποδοχές με την ανάληψη κινδύνων και με τις επιδόσεις της Εταιρείας, των Επιχειρησιακών Περιοχών και των εργαζομένων της.

Το πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών βασίζεται σε ένα σύνολο βασικών κατευθυντήριων αρχών, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι αποδοχές είναι ανταγωνιστικές, αποτελεσματικές και διαφανείς.

Συγκεκριμένα, το πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών:

- Έχει ως γνώμονα την επίδοση της Εταιρείας και της Επιχειρησιακής Περιοχής και την ατομική απόδοση του εργαζομένου και συνδέεται με τα οικονομικά αποτελέσματα, τα μεγάλα στρατηγικά έργα και τις αξίες.
- Είναι αξιοκρατικό και βασίζεται σε ένα σαφές σύνολο κανόνων και κριτηρίων.

4.2.4 Αναλογία μεταβλητών και σταθερών αποδοχών

Προκειμένου να καθοριστεί η μεταβλητή συνιστώσα των αποδοχών, τηρούνται όλες οι διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας, στην οποία προβλέπεται ότι οι μεταβλητές αποδοχές δεν είναι δυνατόν να υπερβαίνουν το 100% των σταθερών αποδοχών. Ωστόσο, κατόπιν έγκρισης της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων, μπορεί να ορίζεται μεγαλύτερο ποσό, υπό την προϋπόθεση ότι δεν υπερβαίνει το 200% του συνόλου των σταθερών αποδοχών.

4.2.5 Καταβολή μεταβλητών αποδοχών



Οι μεταβλητές αποδοχές είναι δυνατόν να έχουν τη μορφή μετρητών και με τη μορφή μέσων που συνδέονται με μετοχές ή με λοιπά ισοδύναμα μη ευχερώς ρευστοποιήσιμα μέσα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας. Τα χρηματοοικονομικά μέσα αποτελούν τουλάχιστον το 50% του συνολικού ποσού πληρωμής.

Η διάθεση των μετοχών (ή άλλης μορφής χρηματοοικονομικών μέσων) μπορεί να πραγματοποιείται είτε με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης για την απόκτηση μετοχών, είτε με τη διανομή μετοχών, είτε ως άλλως ορίζεται από το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και το ισχύον πλαίσιο σε επίπεδο Ομίλου.

4.2.6 Απόδοση

Οι μεταβλητές αποδοχές έχουν σχεδιαστεί με κύριο σκοπό να λειτουργούν ως καταλύτης για την Εταιρεία, ώστε να επιτυγχάνει και να υπερβαίνει τους στόχους της και να παρακινεί τα Διευθυντικά Στελέχη με τις καλύτερες επιδόσεις στους κύριους τομείς και στα βασικά επίπεδα. Είναι, επομένως, προσανατολισμένες στην απόδοση και στους λειτουργικούς και μακροπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας, ενώ οι τυχόν βραχυπρόθεσμοι στόχοι έχουν δευτερεύοντα ρόλο.

Επίσης, το σχήμα των μεταβλητών αποδοχών διέπεται από διαφάνεια, με σαφώς καθορισμένα ποσοτικά και μετρήσιμα κριτήρια, υιοθετώντας παράλληλα την αναγνώριση της αριστείας, η οποία δεν αντικατοπτρίζεται από τα ποσοτικά μεγέθη. Βασίζεται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, διευκολύνει τη συνεργασία μεταξύ στελεχών και διευθύνσεων και ενθαρρύνει τις άριστες επιδόσεις.

Η απόδοση για τα Διευθυντικά Στελέχη αποτελεί έναν σταθμισμένο συνδυασμό:

- της απόδοσης των διευθύνσεων που βρίσκονται υπό την εποπτεία τους και
- της συνολικής απόδοσης της Εταιρείας, η οποία βασίζεται στη συνολική επίτευξη των στόχων του προϋπολογισμού, περιλαμβανομένων της υλοποίησης σημαντικών έργων, καθώς και της κανονιστικής συμμόρφωσης της Εταιρείας, της αντίληψης των ενδιαφερόμενων μερών της και της σχετικής απόδοσής της στην αγορά.

Πέραν των κριτηρίων που σχετίζονται με τους βασικούς Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας, λαμβάνονται υπόψη ποιοτικά κριτήρια (όπως η διαχείριση ομάδας και η αξιοποίηση ανθρώπινου δυναμικού, η επίτευξη αποτελεσμάτων, η ηγεσία, η συνεργασία, η προώθηση αλλαγών, η εισαγωγή βέλτιστων πρακτικών εντός του οργανισμού κ.λπ.).

Οι λεπτομέρειες των ως άνω, ο επιμέρους προσδιορισμός αυτών, οι μέθοδοι και τα κριτήρια καθορισμού τους προσδιορίζονται επί τη βάση του εκάστοτε ισχύοντος και εφαρμοστέου πλαισίου σε επίπεδο Ομίλου.

4.2.7 Κατανομή του ποσού πληρωμής

Αφού καθοριστεί το ποσό των μεταβλητών αποδοχών, κατανέμεται ως συνδυασμός μετρητών και χρηματοοικονομικών μέσων. Τα χρηματοοικονομικά μέσα (μετοχές ή άλλη μορφή που δύναται εκάστοτε να οριστεί) αποτελούν τουλάχιστον το 50% του ποσού πληρωμής. Το ποσοστό των χρηματοοικονομικών μέσων μπορεί να είναι υψηλότερο κατόπιν αιτήματος του Διευθυντικού Στελέχους και υπό την αίρεση της παροχής της έγκρισης του Διοικητικού Συμβουλίου ή και άλλων αρμοδίων οργάνων, κατόπιν εισηγήσεως της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων. Το σκέλος των μετρητών μπορεί να αντικαθίσταται από συνταξιοδοτικές εισφορές.



Το Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης, όπως αυτό ισχύει, περιλαμβάνει βραχυπρόθεσμους στόχους που συνδέονται με το έτος αναφοράς (έτος 0), καθώς και μακροπρόθεσμους στόχους, βάσει τριετούς περιόδου απόδοσης (έτος 0 - έτος 2). Η κατανομή τυχόν μεταβλητών αποδοχών μεταξύ του βραχυπρόθεσμου και του μακροπρόθεσμου σκέλους του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης ποικίλλει ανάλογα με την κατηγορία που ανήκει ο δικαιούχος (Ανώτατη Ηγετική Ομάδα, Διευθυντικά στελέχη over minimis) και σε κάθε περίπτωση τελεί υπό την αίρεση της επίτευξης των μακροπρόθεσμων στόχων. Αναλόγως της επίτευξης αυτής, το αντίστοιχο ποσό δύναται να αναπροσαρμοστεί από 120% κατά μέγιστο έως 0%.

Συνοπτικά οι LTI στόχοι που έχουν οριστεί αφορούν:

- Χρηματοοικονομικοί Βασικοί Δείκτες Αποδοτικότητας (σταθμισμένοι κατά 80%)
 - Μέσος όρος Απόδοσης επί των Ενσώματων Ίδιων Κεφαλαίων (Return on Tangible Equity – “RoTE”)
 - Σχετικά κέρδη ανά μετοχή (EPS) (ως συντελεστής προσαρμογής του RoTE)
- Μη Χρηματοοικονομικοί Βασικοί Δείκτες Αποδοτικότητας, οι οποίοι σχετίζονται με την Βιωσιμότητα (σταθμισμένοι στο 20%)

Όσον αφορά τα Διευθυντικά Στελέχη, ποσοστό έως 60% των αποδοχών δύναται να καταβληθεί εντός του έτους στο οποίο έχει οριστεί η κατανομή, ενώ η καταβολή τουλάχιστον του 40% των αποδοχών που θα χορηγηθούν αναβάλλεται για τέσσερα (4) έτη από την αρχική πληρωμή (μέρος αυτού εξαρτάται από την επίτευξη μακροπρόθεσμων στόχων). Εξαιρέση στην παραπάνω δομή καταβολής αποτελεί η περίπτωση του Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO) της Εταιρείας, για τον οποίο ποσοστό έως 40% των αποδοχών δύναται να καταβληθεί εντός του έτους στο οποίο έχει οριστεί η κατανομή, ενώ η καταβολή τουλάχιστον του 60% των αποδοχών που θα χορηγηθούν αναβάλλεται για πέντε (5) έτη (μέρος αυτού εξαρτάται από την επίτευξη μακροπρόθεσμων στόχων). Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αναπροσαρμόσει τα ανωτέρω ποσοστά σύμφωνα με το ισχύον ρυθμιστικό και νομικό πλαίσιο και την ισχύουσα πολιτική σε επίπεδο Ομίλου.

Το αναβαλλόμενο ποσό, ωστόσο, καταβάλλεται, εφόσον το Διευθυντικό Στέλεχος εργάζεται ακόμα στην Εταιρεία τη στιγμή της καταβολής, και αποδίδεται σε αναλογική βάση, αποτελούμενη από μετρητά (ή συνταξιοδοτικές εισφορές ως ανωτέρω) και από χρηματοοικονομικά μέσα, σύμφωνα με τον συνδυασμό που ορίζεται ανωτέρω. Εξαιρέση σε αυτό δύναται να εφαρμοστεί στην περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας του εργαζομένου κατόπιν αμοιβαίας συναίνεσης και υπογραφής συμφωνίας λύσης σύμβασης εργασίας με την Εταιρεία, σύμφωνα με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο και τις ισχύουσες πολιτικές της Εταιρείας και του Ομίλου. Τα αναβαλλόμενα ποσά δύνανται να υπόκεινται σε επιπρόσθετα μακροπρόθεσμα κριτήρια απόδοσης, όταν κρίνεται σκόπιμο από την Εταιρεία.

Τα χρηματοοικονομικά μέσα τα οποία χορηγούνται υπόκεινται σε περίοδο υποχρεωτικής διακράτησης ενός (1) έτους από τη χορήγηση. Για το σκέλος της έκτακτης εφάπαξ παροχής (bonus) που χορηγείται σε μετοχές, ο αριθμός των μετοχών υπολογίζεται με βάση το χορηγηθέν ποσό διαιρούμενο με τη μέση τιμή της μετοχής των τελευταίων 30 ημερών κατά τη στιγμή της χορήγησης. Ακολούθως, ο δέον αριθμός μετοχών καταβάλλεται προκαταβολικά ή στις προγραμματισμένες περιόδους απόδοσης. Όλες οι πληρωμές στο πλαίσιο της Πολιτικής πραγματοποιούνται υπό την αίρεση της, κατά τον Νόμο και το Καταστατικό της Εταιρείας, εγκρίσεώς τους.



4.2.8 Ρυθμίσεις μείωσης (Malus) και επιστροφής (Clawback) αποδοχών

Οι ρυθμίσεις μείωσης (malus) και επιστροφής (clawback) αποδοχών αποτελούν ρητούς μηχανισμούς για τις εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο, δίνοντας τη δυνατότητα στην Εταιρεία να προσαρμόζει τις αποδοχές των Διευθυντικών Στελεχών και των λοιπών προσώπων σε θέσεις ευθύνης, συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (τα «**Μέλη Προσωπικού σε θέσεις ευθύνης**»), με βάση τέτοιου είδους μηχανισμούς (π.χ. ανακαλώντας ή ακυρώνοντας τις αποδοχές σε μετρητά ή τα χρηματοοικονομικά μέσα που αποδόθηκαν).

Με την επιφύλαξη των γενικών αρχών του δικαίου των συμβάσεων και του εφαρμοστέου εργατικού δικαίου, καθώς και του νομικού και ρυθμιστικού πλαισίου για την εφαρμογή ρυθμίσεων μείωσης (malus) ή επιστροφής (clawback) αποδοχών, λαμβάνονται υπόψη κριτήρια που μπορούν να πληρούνται σωρευτικά ή μεμονωμένα για την εφαρμογή των ρυθμίσεων μείωσης (malus) και επιστροφής (clawback) αποδοχών.

Τα κριτήρια αυτά καθορίζονται ενδεικτικά, όσον αφορά τον εννοιολογικό ορισμό και την προσέγγισή τους, κατωτέρω:

α) Το συγκεκριμένο Μέλος Προσωπικού σε θέση ευθύνης εκδήλωσε συμπεριφορά ή ήταν υπεύθυνο για συμπεριφορά η οποία προξένησε σημαντικές ζημίες στην Εταιρεία ή είχε σημαντικό αρνητικό αντίκτυπο στη φήμη της Εταιρείας.

β) Το συγκεκριμένο Μέλος Προσωπικού σε θέση ευθύνης δεν πληρούσε τα κατάλληλα πρότυπα ικανότητας και ευπρέπειας.

γ) Διαπιστώθηκε σοβαρό παράπτωμα ή σοβαρό σφάλμα για το συγκεκριμένο Μέλος Προσωπικού σε θέση ευθύνης (π.χ. ουσιώδης παράβαση του ισχύοντος νομοθετικού και ρυθμιστικού πλαισίου, του Κώδικα Δεοντολογίας και άλλων εσωτερικών Πολιτικών).

δ) Η Εταιρεία ή οι θυγατρικές της ή/και η Επιχειρησιακή Περιοχή στην οποία εργάζεται το συγκεκριμένο Μέλος Προσωπικού σε θέση ευθύνης υφίσταται/-νται σοβαρή ζημία λόγω της διαχείρισης κινδύνων εκ μέρους του εν λόγω προσώπου.

ε) Επιβλήθηκαν σημαντικές κυρώσεις, π.χ. ποινικές, διοικητικές, πειθαρχικές ή άλλου τύπου, λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς του συγκεκριμένου Μέλους Προσωπικού σε θέση ευθύνης.

Σε περίπτωση που συγκεκριμένο Μέλος του Προσωπικού σε θέση ευθύνης διαπιστωθεί ή/και κριθεί υπεύθυνο, κατόπιν εφαρμογής των σχετικών διαδικασιών εσωτερικού ελέγχου της Εταιρείας σε σχέση με το εν λόγω συγκεκριμένο Μέλος ή/και με απόφαση των αρμόδιων οργάνων της Εταιρείας, για συμπεριφορά η οποία εμπίπτει, κατά οποιονδήποτε τρόπο ή/και κατά οποιαδήποτε έννοια, άμεσα ή έμμεσα, στις ως άνω περιπτώσεις και συνιστά παράπτωμα ή/και πράξη ή/και παράλειψη, σύμφωνα με τον Κανονισμό Προσωπικού και το σχετικό ρυθμιστικό πλαίσιο της Εταιρείας, θα εφαρμόζονται ρυθμίσεις επιστροφής (clawback) και μείωσης (malus) αποδοχών, κατόπιν απόφασης των αρμόδιων οργάνων της Εταιρείας.

Στον βαθμό που είναι εφικτό, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να αποφασίσει να καταβάλει στο συγκεκριμένο Μέλος Προσωπικού σε θέση ευθύνης μέρος ή το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών, σε περίπτωση που το συγκεκριμένο πρόσωπο επιλύσει εντός καθορισμένης χρονικής περιόδου το ζήτημα που αποτέλεσε το έναυσμα για την ενεργοποίηση των



ρυθμίσεων μη καταβολής αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα υπάρξουν δυσμενείς επιπτώσεις για την Εταιρεία.

Ειδικότερα, οι ρυθμίσεις μείωσης (malus) μπορούν να εφαρμόζονται στις μεταβλητές αποδοχές των Συγκεκριμένων Μελών του Προσωπικού σε θέσεις ευθύνης ενδεικτικά στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- i. η Εταιρεία ή ο Όμιλος υφίστανται σημαντική κάμψη των οικονομικών επιδόσεων του/της
- ii. Καταγράφονται σημαντικές αυξήσεις στην οικονομική ή στην εποπτική κεφαλαιακή βάση της Εταιρείας ή του Ομίλου.

Οι εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο σχετίζονται πάντοτε με τις επιδόσεις ή τον κίνδυνο και δεν βασίζονται στο ποσό των καταβληθέντων μερισμάτων ή στην εξέλιξη της τιμής της μετοχής.

Το Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών υπόκειται σε επισκόπηση και έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και η Εταιρεία εξακολουθεί να έχει τη διακριτική ευχέρεια να το τροποποιήσει ή να το ανακαλέσει.

4.2.9 Άλλες ρυθμίσεις

Οι συμβάσεις εργασίας που συνάπτει το Διευθυντικό Στέλεχος με την Εταιρεία δύναται να είναι είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου και προβλέπουν καταγγελία της σύμβασης και καταβολή αποζημίωσης σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Η λύση των συμβάσεων εργασίας (περιλαμβανομένων των σχετικών περιόδων ειδοποίησης) καθώς και η καταβολή της αποζημίωσης λαμβάνει χώρα σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και την ατομική σύμβαση εργασίας που νομίμως έχει καταρτισθεί..

4.2.10 Καταβολή αποζημίωσης λόγω αποχώρησης

Πέραν των ανωτέρω, η Εταιρεία δύναται, κατά την απόλυτη διακριτική της ευχέρεια, να προσφέρει στα Διευθυντικά Στελέχη αποζημίωση λόγω αποχώρησης σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας τους υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που αυτή προτείνει. Το πρόγραμμα καλύπτει, κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, τις περιπτώσεις τόσο της οικειοθελούς όσο και της μη οικειοθελούς λύσης της σχετικής σύμβασης εργασίας.

Το σχετικό ποσό αποζημίωσης λόγω αποχώρησης, που δεν περιλαμβάνει αυτή που λαμβάνει χώρα λόγω συνταξιοδότησεως από τον κύριο φορέα ασφάλισης με πλήρες συνταξιοδοτικό δικαίωμα, περιλαμβάνει την καταβολή αποζημίωσης λόγω αποχώρησης έως 24 μεικτών μηνιαίων μισθών, αναλόγως του χρόνου υπηρεσίας του Διευθυντικού Στελέχους (υπό την προϋπόθεση ότι έχει απασχοληθεί στην Εταιρεία για έξι (6) έτη τουλάχιστον) και ειδικότερα:

- έως 16 μεικτούς μηνιαίους μισθούς για συνεχόμενη υπηρεσία έως 15 έτη, και
- έως 24 μεικτούς μηνιαίους μισθούς για συνεχόμενη υπηρεσία που υπερβαίνει τα 15 έτη.

Το ποσό καταβάλλεται ως ακολούθως: Έως 60% του ποσού καταβάλλεται μετά την υλοποίηση της σχετικής συμφωνίας αποχώρησης και το υπόλοιπο (τουλάχιστον 40% του σχετικού ποσού) καταβάλλεται σε τέσσερις (4) ισόποσες ετήσιες δόσεις κατά την ετήσια



επέτριο της υλοποίησης της συμφωνίας αποχώρησης. Ρήτρες περί μη απασχόλησης στον ανταγωνισμό δύναται να συμπεριλαμβάνονται στη σχετική συμφωνία αποχώρησης. Το ποσό της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης υπόκειται σε ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών σε περίπτωση διάπραξης πειθαρχικού παραπτώματος και φορολογείται σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και συμψηφίζεται έναντι τυχόν άλλης αποζημίωσης που προβλέπεται από τη νομοθεσία, εφόσον είναι υπέρτερη αυτής. Στο πλαίσιο του προγράμματος αποζημίωσης λόγω αποχώρησης, η Εταιρεία δύναται να ορίζει, μεταξύ άλλων, το χρονικό διάστημα κατά το οποίο θα ισχύουν προνομιακοί όροι όσον αφορά τα επιτόκια, το ποσό της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης που δύναται να συμψηφίζεται έναντι οφειλών του Διευθυντικού Στελέχους προς την Εταιρεία. Στις περιπτώσεις αποχώρησης λόγω συνταξιοδότησης ως άνω, είναι δυνατόν να καταβάλλεται πρόσθετη – πέραν της εκ του νόμου προβλεπόμενης – αποζημίωση αναλογικώς εφαρμοζόμενων των ως άνω ρυθμίσεων.

4.2.11 Αποζημίωση για εμπλοκή σε νομικές διαδικασίες

Σύμφωνα με τις συνήθεις πρακτικές της αγοράς, η Εταιρεία δύναται να αναλαμβάνει να αποζημιώνει τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Διευθυντικά Στελέχη σε περίπτωση που εμπλέκονται σε οποιαδήποτε νομική διαδικασία (αστική, ποινική ή διοικητική) (από κοινού «**Νομικές Διαδικασίες**»), στο πλαίσιο των υπηρεσιών που παρέχουν στην Εταιρεία, καλύπτοντας ένα εύλογο ποσό νομικών δαπανών και αμοιβών για την προετοιμασία τους ή για την υπεράσπισή τους στο πλαίσιο τέτοιου είδους Νομικών Διαδικασιών, με εξαίρεση την περίπτωση που οι εν λόγω Νομικές Διαδικασίες κινούνται λόγω υπαιτιότητας του Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και του Διευθυντικού Στελέχους και επιπλέον υπό την προϋπόθεση ότι το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και το Διευθυντικό Στέλεχος ενεργούσαν εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων τους και όχι παρανόμως ή ενάντια στα συμφέροντα της Εταιρείας. Η εν λόγω αποζημίωση δίνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

5. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

5.1 Ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων λειτουργεί ως ενιαία Επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 10 του ν.4706/2020. Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, μεταξύ άλλων, διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.

Τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες, καθώς και η λειτουργία της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων καθορίζονται λεπτομερώς στον Κανονισμό Λειτουργίας της, ο οποίος είναι αναρτημένος στην ιστοσελίδα της Εταιρείας :

<https://www.alpharealestateservices.gr/etairia/etairiki-diakubernisi>

5.2 Διαδικασία επισκόπησης και έγκρισης της Πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων επισκοπεί τακτικά την Πολιτική, προκειμένου να διασφαλίζει, μεταξύ άλλων, τη συνεχή εναρμόνιση με τις αρχές της. Κατά την επισκόπηση λαμβάνονται υπόψη οι παρατηρήσεις των Μετόχων, περιλαμβανομένων των αποφάσεων των Μετόχων και των εξελίξεων της αγοράς στον τομέα στον οποίο δραστηριοποιείται η Εταιρεία.



Κατόπιν της λήψης της σύμφωνης γνώμης της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, η Πολιτική υποβάλλεται προς έγκριση πρώτα στο Διοικητικό Συμβούλιο και κατόπιν στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας είναι δεσμευτικό. Εάν στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων η πλειοψηφία των έγκυρων ψήφων είναι κατά της πρότασης του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία υποβάλλει νέα πρόταση στην επόμενη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Η υφιστάμενη Πολιτική παραμένει σε ισχύ έως ότου εγκριθεί η νέα Πολιτική.

Για την σύγκρουση συμφερόντων, υιοθετούνται τα απαραίτητα μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση ενδεχόμενων καταστάσεων. Συγκεκριμένα, τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα τόσο με το αντίστοιχο νομικό και κανονιστικό πλαίσιο όσο και με τα προβλεπόμενα στο Καταστατικό της Εταιρείας και στις σχετικές Πολιτικές του Ομίλου για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων, γνωστοποιούν άμεσα στην Εταιρεία κάθε υφιστάμενη ή δυνητική κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων στην οποία τυχόν εμπλέκονται και απέχουν από τυχόν συζητήσεις και αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με τις δικές τους αποδοχές.

Η Πολιτική πρέπει να υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων τουλάχιστον κάθε τέσσερα (4) έτη και κάθε φορά που προκύπτει ουσιώδης αλλαγή στην Πολιτική λόγω της οποίας απαιτείται άμεση αναθεώρησή της. Η Πολιτική δημοσιεύεται στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) και παραμένει αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας για όσο διάστημα βρίσκεται σε ισχύ.

5.3 Έκθεση Αποδοχών

Σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, η Εταιρεία καταρτίζει και δημοσιεύει σαφή και ενημερωτική ετήσια Έκθεση Αποδοχών, η οποία παρέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση της εφαρμογής της Πολιτικής κατά τη διάρκεια του έτους, συμπεριλαμβανομένου του συνόλου των αποδοχών που έλαβαν τα πρόσωπα που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος, καθώς και το σχετικό σκεπτικό για τη χορήγηση αυτών. Οι ορκωτοί ελεγκτές της Εταιρείας ελέγχουν κατά πόσο η Έκθεση Αποδοχών περιλαμβάνει τις πληροφορίες που απαιτεί ο νόμος.

Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων ως ξεχωριστό θέμα της Ημερήσιας Διάταξης. Η ψήφος των Μετόχων επί της Έκθεσης Αποδοχών είναι συμβουλευτική. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να εξηγήσει στην επόμενη Έκθεση Αποδοχών τον τρόπο με τον οποίο λήφθηκε υπόψη το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.

Η Έκθεση Αποδοχών είναι διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας για περίοδο δέκα (10) ετών μετά τη Γενική Συνέλευση. Η Εταιρεία δύναται να διαθέτει την Έκθεση Αποδοχών στον διαδικτυακό τόπο της για περίοδο μεγαλύτερη των δέκα (10) ετών, υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα περιλαμβάνει πλέον προσωπικά δεδομένα των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και υπό την επιφύλαξη των διατάξεων του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων).

5.4 Προσωρινές εξαιρέσεις/αποκλίσεις

Σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4548/2018, σε εξαιρετικές περιστάσεις το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να εγκρίνει προσωρινά συγκεκριμένες παρεκκλίσεις από την Πολιτική. Ως εξαιρετικές περιστάσεις νοούνται οι περιπτώσεις στις οποίες είναι απαραίτητη η εξαίρεση



από την εφαρμογή της Πολιτικής, προκειμένου να διασφαλιστούν συνολικά τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Οι εν λόγω εξαιρετικές περιστάσεις περιλαμβάνουν, ενδεικτικά αλλά όχι περιοριστικά, τις εξής:

- σημαντικές αλλαγές σε κοινωνικά και οικονομικά σενάρια ή, σε κάθε περίπτωση, επέλευση έκτακτων και απρόβλεπτων γεγονότων (π.χ. πανδημίες, ουσιώδους μεταβολή του μακροοικονομικού σεναρίου σε σχέση με τις παραδοχές του επιχειρησιακού σχεδίου ή άλλα γεγονότα εκτός του ελέγχου της Εταιρείας κ.λπ.), που επηρεάζουν την Εταιρεία ή/και τον Όμιλο ή/και τους τομείς ή/και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιούνται, οι οποίες ενδέχεται να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στο σχετικό περιβάλλον της αγοράς·
- σημαντικές διαφοροποιήσεις στο πεδίο εφαρμογής της επιχειρησιακής δραστηριότητας κατά τη διάρκεια ισχύος της Πολιτικής (π.χ. μεταβίβαση θυγατρικής/επιχειρηματικής δραστηριότητας με βάση τη δραστηριότητα της οποίας τέθηκαν οι στόχοι επιδόσεων της Πολιτικής, εξαγορά σημαντικής επιχειρηματικής δραστηριότητας κ.λπ.).

Οι εξαιρέσεις (εάν υφίστανται) μπορεί να αφορούν κυρίως τις συνιστώσες των μεταβλητών αποδοχών και υπόκεινται στα ανώτατα όρια που περιγράφονται στην Πολιτική.

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να επιτρέψει προσωρινά συγκεκριμένες εξαιρέσεις, υπό την προϋπόθεση ότι:

- υποβάλλεται στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση γραπτή πρόταση, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων,
- η προτεινόμενη εξαίρεση αφορά σε καταβολή πρόσθετης έκτακτης εφάπαξ παροχής, με βάση την εξαιρετική επίδοση της Εταιρείας αναφορικά με στόχους που αφορούν στην κερδοφορία ή/και σε άλλα επιχειρηματικά αποτελέσματα, και δημοσιοποιείται στην Έκθεση Αποδοχών η οποία υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων κατά το επόμενο λογιστικό έτος,
- η εξαίρεση είναι απαραίτητη για την εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και την αειφορία της Εταιρείας συνολικά και τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της και
- η εξαίρεση αυτή δεν επηρεάζει, σε καμία περίπτωση, τη συμμόρφωση με τις νομικές και ρυθμιστικές υποχρεώσεις.

Η απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζει επίσης τη διάρκεια της εξαίρεσης αυτής και τα συγκεκριμένα στοιχεία της Πολιτικής που εξαιρούνται, σύμφωνα με τις διατάξεις που ορίζονται ανωτέρω.

Η διαδικασία απαιτεί επίσης όλα τα ενδιαφερόμενα πρόσωπα να απέχουν από την ψηφοφορία για αποφάσεις που σχετίζονται με οποιαδήποτε εξαίρεση που μπορεί να τα αφορά.