



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Πολιτική Αποδοχών



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Έλεγχος Εγγράφου

Τίτλος Εγγράφου:	Πολιτική Αποδοχών
Συντάκτης/ Συντάκτες:	Επιτροπή Αμοιβών & Διορισμών με την υποστήριξη της Ομάδας Ανθρώπινου Δυναμικού
Υπεύθυνος/ Υπεύθυνοι Εγγράφου:	Επιτροπή Αμοιβών & Διορισμών
Έγκριση:	Γενική Συνέλευση
Ημερομηνία Έγκρισης:	
Διάρκεια:	Η διάρκεια της Πολιτικής Αποδοχών δεν πρέπει να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία έγκρισης αυτής από τη Γενική Συνέλευση

Έλεγχος Έκδοσης

Έκδοση	Ημερομηνία	Συντάκτης/ Συντάκτες:	Περιγραφή αλλαγής
V.1	/....../2019	Επιτροπή Αμοιβών & Διορισμών	

1. ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Πολιτική Αποδοχών της ΟΠΑΠ Α.Ε. (ΟΠΑΠ ή Εταιρεία) ισχύει για τις αποδοχές όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου¹. Έχει σχεδιαστεί κατά τέτοιο τρόπο ώστε να είναι δίκαιη αναφορικά με τις συνθήκες αποδοχών όλων των υπαλλήλων, και να ευθυγραμμίζει τις αποδοχές του Διοικητικού Συμβουλίου με τα συμφέροντα των μετόχων μας. Συνεπώς, ο στόχος της Πολιτικής Αποδοχών είναι να συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς, αλλά και να εξυπηρετεί το στρατηγικό όραμα της Εταιρείας, τους μετόχους της, τους πελάτες της και τον ευρύτερο κύκλο των ενδιαφερόμενων μερών της. Βάσει των ανωτέρω, η Πολιτική Αποδοχών μας βασίζεται στις παρακάτω αρχές:

Διαφάνεια

Η ύπαρξη μιας απλής δομής αποδοχών είναι καθοριστικής σημασίας προκειμένου τόσο οι υπάλληλοι όσο και οι μέτοχοι να μπορούν να εντοπίζουν εύκολα τις προτεραιότητες σχετικά με την απόδοση. Αποφεύγουμε τις περίπλοκες, μεταβλητές δομές αποδοχών, κι εφαρμόζουμε μια σαφή ετήσια μέτρηση της απόδοσης, συνοδευόμενη από ένα βασικό σύστημα διαμοιρασμού κερδών. Όλες οι αποφάσεις επί των αποδοχών κοινοποιούνται με διαφάνεια στην ετήσια έκθεση αποδοχών μας.

Ευθυγράμμιση των συμφερόντων μεταξύ μετόχων και διοίκησης

Η Πολιτική Αποδοχών προωθεί την κερδοφορία και τη βιωσιμότητα της απόδοσης μακροπρόθεσμα. Τα μέτρα και οι στόχοι που αφορούν την οικονομική απόδοση συνάδουν με τις οδηγίες για την αγορά που κοινοποιούνται στους μετόχους.

Ευθυγράμμιση των συμφερόντων μεταξύ υπαλλήλων και διοίκησης

Σε όλες τις αποφάσεις μας επί των αποδοχών δεν περιοριζόμαστε στη διοίκηση. Το Σχέδιο Ετήσιου Μπόνους είναι ανοιχτό σε υπαλλήλους και το μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων είναι ανοιχτό σε ποσοστό που αντιστοιχεί στο 60% των Ανώτερων Διοικητικών Στελεχών². Οι αυξήσεις αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. θα ευθυγραμμίζονται με την εξέλιξη των αποδοχών του συνολικού εργατικού δυναμικού.

Προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων ανθρώπων

Τα πακέτα αποδοχών ανώτερων εκτελεστικών και μη στελεχών αναθεωρούνται τακτικά, προκειμένου να αποφεύγεται η έλλειψη ευθυγράμμισης με τις πρακτικές που επικρατούν στην αγορά και να διασφαλίζεται ότι οι εξαιρετικές επιδόσεις ανταμείβονται αναλόγως.

Αποδοχές βάσει απόδοσης

Σημαντικό μέρος των αποδοχών που καταβάλλονται στα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. είναι μεταβλητό και εξαρτάται από την επίτευξη των προκαθορισμένων στόχων απόδοσης.

¹ Σημειώνεται ότι η παρούσα πολιτική ισχύει για όλα τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντα Συμβούλου της Εταιρείας και του Αναπληρωτή του, αν υπάρχει, καθώς επίσης και του Γενικού Διευθυντή, αν υπάρχει, και του αναπληρωτή του, αν υπάρχει, σύμφωνα με τις ειδικές διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του Ν. 4548/2018.

² Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη: Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ., Μέλη της Εκτελεστικής Ομάδας, Διευθυντές (Μάρτιος 2019: συνολικά 60 άτομα)

Η Πολιτική Αποδοχών, μέσω της ευθυγράμμισης με τις ανωτέρω αρχές, συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Αυτό επιτυγχάνεται δίνοντας ευελιξία στην Εταιρεία να προσλαμβάνει, για διάφορους ρόλους, άτομα με το κατάλληλο επίπεδο και δεξιότητες εξασφαλίζοντας ότι η αμοιβή τους συνδέεται δεόντως με τους μακροπρόθεσμους στόχους της ΟΠΑΠ και, κυρίως, ότι είναι ευθυγραμμισμένη με τα συμφέροντα των μετόχων της Εταιρείας, λαμβάνοντας ωστόσο υπόψη μια ευρύτερη ομάδα ενδιαφερόμενων μερών, όπως είναι οι υπάλληλοι. Η Πολιτική Αποδοχών ανταποκρίνεται στις νομικές απαιτήσεις και διασφαλίζει τη συμμόρφωση με το ελληνικό και το ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο.

2. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Επιτροπή Αμοιβών & Διορισμών («ΕΑΔ») σχεδιάζει την Πολιτική Αποδοχών βάσει των Αρχών Πολιτικής Αποδοχών, με την υποστήριξη και την καθοδήγηση όλων των σχετικών ομάδων και τμημάτων της Εταιρείας, όπως κρίνεται απαραίτητο. Η ΕΑΔ έχει, επίσης, πρόσβαση σε εξωτερικούς συμβούλους όποτε αυτό κρίνεται απαραίτητο.

Σε αυτήν τη διαδικασία, η ΕΑΔ πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα ακόλουθα:

- Η διαμόρφωση μεταβλητών αποδοχών καθορίζεται από τις βέλτιστες πρακτικές ελληνικών εισηγμένων εταιρειών καθώς και αντίστοιχων διεθνών εταιρειών του ίδιου τομέα.
- Ο συνδυασμός αποδοχών βάσει ποσοστών επίτευξης στόχων, καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη τον μέσο μηνιαίο μισθό και τη συχνότητα της ετήσιας καταβολής αποδοχών των υπαλλήλων της ΟΠΑΠ, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεωτικών παρακρατήσεων βάσει του ελληνικού δικαίου (ήτοι, ασφαλιστικές εισφορές, φόρος χαρτοσήμου, φόρος μισθωτών υπηρεσιών (ΦΜΥ), ειδική εισφορά αλληλεγγύης, καθώς και τυχόν νέα μορφή εισφορών που μπορεί να επιβληθούν στο μέλλον).
- Εναρμόνιση με το ισχύον νομικό πλαίσιο.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΓΚΡΙΣΗΣ

Η διαδικασία έγκρισης των αποδοχών των Μελών του Δ.Σ. καθορίζεται από το Καταστατικό της Εταιρείας (άρθρο 19), το Ν. 4548/2018 (άρθρα 109-112) και το πλαίσιο Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Η ΕΑΔ υποβάλει την πολιτική προς έγκριση στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δεν συμμετέχουν στην ψηφοφορία σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών. Όταν συμφωνηθεί στο Διοικητικό Συμβούλιο, η τελική πολιτική υποβάλλεται ως θέμα προς ψηφοφορία στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων («Γενική Συνέλευση»). Στη Γενική Συνέλευση, τα Μέλη του Δ.Σ. που παράλληλα κατέχουν την ιδιότητα του μετόχου δεν πρέπει να συμμετάσχουν στην ψηφοφορία για την Πολιτική Αποδοχών και δεν πρέπει να ληφθούν υπόψη για την επίτευξη απαρτίας ή πλειοψηφίας. Το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας είναι δεσμευτικό. Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας, καθίστανται διαθέσιμα στην ιστοσελίδα της Εταιρείας για όλο το διάστημα ισχύος της.

Εάν η πλειοψηφία των έγκυρων ψήφων δεν επαρκεί για την υπερψήφιση της πρότασης προς τη Γενική Συνέλευση, η Εταιρεία καλείται να υποβάλει νέα πρόταση στην επόμενη Γενική Συνέλευση. Η προϋπάρχουσα πολιτική θα διατηρηθεί μέχρι να εγκριθεί η νέα πολιτική.

ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Το Διοικητικό Συμβούλιο θα καταρτίσει και θα δημοσιεύσει μια σαφή και ενημερωτική έκθεση αποδοχών, η οποία θα παρέχει μία ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών που έλαβαν τα Μέλη του Δ.Σ. κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος και το αντίστοιχο σκεπτικό, βάσει του Ν. 4548/2018 (άρθρο 112).

Οι ελεγκτές της Εταιρείας ελέγχουν εάν η έκθεση αποδοχών περιλαμβάνει τις πληροφορίες που απαιτούνται από το Νόμο.

Η έκθεση αποδοχών υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση ως ξεχωριστό θέμα της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων σχετικά με την έκθεση αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα. Το Διοικητικό Συμβούλιο θα πρέπει να επεξηγήσει στην επόμενη έκθεση αποδοχών τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη η ψήφος της Γενικής Συνέλευσης.

Η έκθεση αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στην εταιρική ιστοσελίδα της ΟΠΑΠ για χρονικό διάστημα δέκα ετών από τη Γενική Συνέλευση. Η Εταιρεία έχει την ευχέρεια να διατηρήσει αναρτημένη την έκθεση αποδοχών στην ιστοσελίδα της για περίοδο μεγαλύτερη των δέκα ετών, αρκεί να μην περιλαμβάνει πλέον τα προσωπικά στοιχεία των Μελών του Δ.Σ., με την επιφύλαξη των διατάξεων του Γενικού Πλαισίου Προστασίας Δεδομένων της ΕΕ.

ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η ΕΑΔ αναθεωρεί τακτικά την Πολιτική Αποδοχών της ΟΠΑΠ εξασφαλίζοντας συνεχή ευθυγράμμιση με τις αρχές της. Στην αναθεώρηση πρέπει να εξετάζονται ιδίως τα σχόλια των μετόχων, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων ψηφοφοριών της Γενικής Συνέλευσης και της εξέλιξης των αποδοχών στο ευρύτερο εργατικό δυναμικό.

Στην περίπτωση ουσιαστών αλλαγών, και τουλάχιστον ανά τέσσερα έτη, η Πολιτική Αποδοχών θα υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

3. ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΑΜΟΙΒΩΝ

ΑΜΟΙΒΕΣ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Κάθε Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνει ετήσια σταθερή αμοιβή που δεν υπερβαίνει τα 25.000 Ευρώ. Επιπλέον, τα Μέλη και ο Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου δικαιούνται συμπληρωματική ετήσια αμοιβή, η οποία δεν μπορεί να ξεπερνά το τριπλάσιο της ετήσιας σταθερής αμοιβής για τον ρόλο τους ως τακτικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Προκειμένου να λάβει κάποιος το 100% των αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου, απαιτείται η συμμετοχή σε όλες τις συνεδριάσεις. Σε περίπτωση συμμετοχής χαμηλότερης του 70%, οι αμοιβές του Διοικητικού Συμβουλίου θα μειώνονται αναλόγως.

Έξοδα όπως μετακινήσεων και διαμονής σε σχέση με συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και της Επιτροπής Ελέγχου, καθώς και άλλα σχετικά έξοδα, αποζημιώνονται. Όλες οι μηνιαίες αποδοχές υπόκεινται σε παρακρατήσεις κοινωνικής ασφάλισης, φορολογίας, ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης και τελών χαρτοσήμου.

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. κατέχουν τις παρακάτω θέσεις:

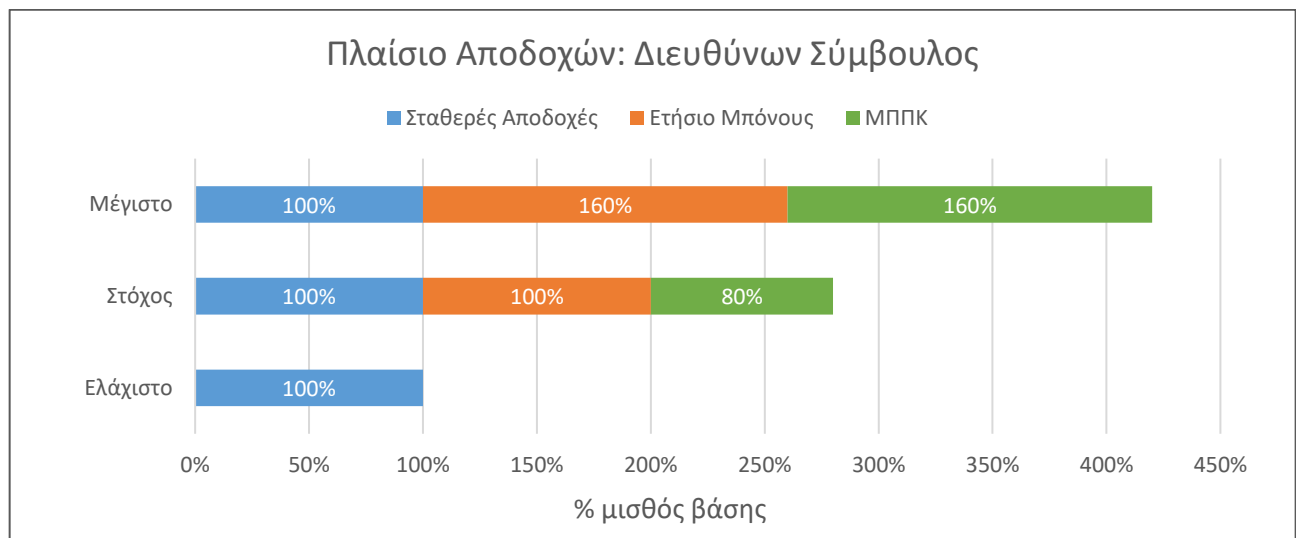
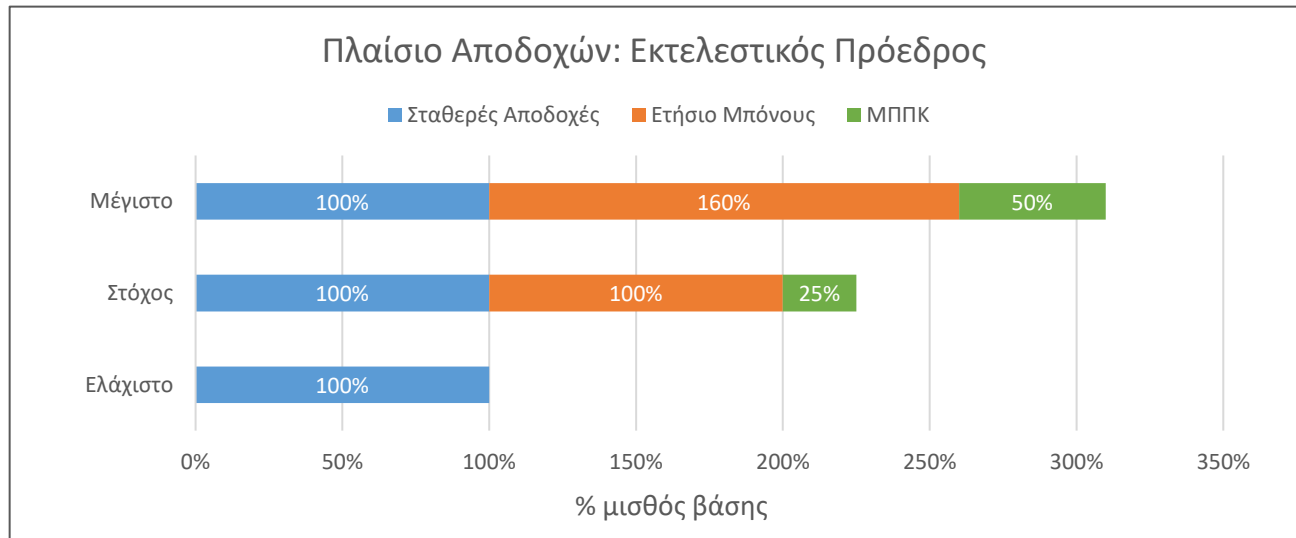
- Εκτελεστικός Πρόεδρος
- Διευθύνων Σύμβουλος
- Επικεφαλής Οικονομικών²

Η ΕΑΔ ελέγχει ετησίως την απόδοση των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. και προτείνει αντιστοίχως τις τελικές αποδοχές αυτών στο Διοικητικό Συμβούλιο αντίστοιχα. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δεν συμμετέχουν στη λήψη της οριστικής απόφασης σχετικά με την τελική διαμόρφωση αποδοχών.

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. περιλαμβάνουν τον ετήσιο τακτικό μισθό, προαιρετικές παροχές σε είδος, καθώς επίσης μεταβλητές αποδοχές που αποτελούνται από ένα ετήσιο μπόνους και ένα μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων που συνίσταται σε διανομή μέρους των καθαρών κερδών της εταιρείας. Τα δεδομένα των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να καταβάλλονται τοις μετρητοίς, ως διανομή μέρους των καθαρών κερδών. Συνεπώς, η περαιτέρω αναβολή της καταβολής μεταβλητών αποδοχών που πληρώνονται τοις μετρητοίς σε μεταγενέστερη ημερομηνία δεν έχει εφαρμογή. Αυτή η εναλλακτική διανομής μέρους των καθαρών κερδών της εταιρείας υπόκειται στην έγκριση της Γενικής Συνέλευσης.

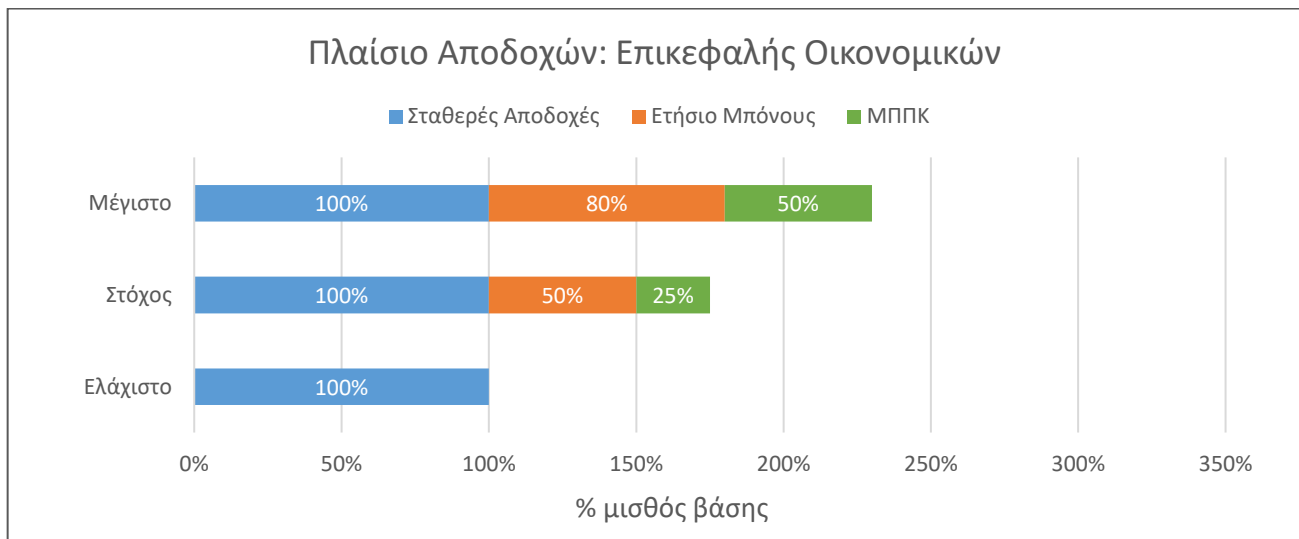
²Οι διατάξεις της παρούσας πολιτικής που ισχύουν για τον Επικεφαλής Οικονομικών θα ισχύουν και για οποιαδήποτε επιπλέον θέση Εκτελεστικού Μέλους που μπορεί να δημιουργήσει στο μέλλον το Δ.Σ., καθώς και για τις θέσεις του Αναπληρωτή Διευθύνοντα Συμβούλου, του Γενικού Διευθυντή και του αναπληρωτή του που μπορεί να προκύψουν στο μέλλον.

Αναλογία των Κατ'έτος³ Μεταβλητών Τελικών Αποδοχών⁴



³Παρακαλούμε να λάβετε υπόψη ότι οι ανταμοιβές στο πλαίσιο του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων (ΜΠΠΚ) δεν αποδίδονται ετησίως αλλά κάθε τρία έτη. Τα γραφήματα της παρούσας ενότητας αντικατοπτρίζουν τις ετήσιες τελικές αποδοχές, ήτοι το ένα τρίτο κάθε πλήρους ανταμοιβής στο πλαίσιο του ΜΠΠΚ.

⁴Οι πληρωμές του ετήσιου μπόνους καθορίζονται συμβατικά, αφού αφαιρεθούν οι υποχρεωτικές παρακρατήσεις (α) κοινωνικής ασφάλισης, (β) φορολογίας ανάλογα με τη φορολογική κλίμακα και (γ) ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης ανάλογα με την αντίστοιχη κλίμακα. Συνεπώς, η ακαθάριστη αναλογία του βασικού μισθού και του προγράμματος πληρωμής ετήσιου μπόνους μπορεί να ποικίλει.



Σταθερές Αποδοχές

Οι ετήσιες σταθερές αποδοχές καταβάλλονται σε 14 μηνιαίους μισθούς.

Οι σταθερές αποδοχές αντιστοιχούν στο μέγεθος της ευθύνης, της εμπειρίας και της τεχνογνωσίας των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. Οι αποδοχές αυτές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με εκείνες σε συγκρίσιμες επιχειρήσεις, αλλά και κατάλληλα διαμορφωμένες, λαμβάνοντας υπόψη τα οικονομικά μεγέθη της Εταιρείας. Οι σταθερές αποδοχές συχνά αναθεωρούνται και καθορίζονται λαμβάνοντας υπόψη τα επίπεδα αποδοχών της αγοράς εργασίας, όπως αυτά προκύπτουν από τα αποτελέσματα Κορυφαίας Έρευνας Αμοιβών Στελεχών (Ελλάδα & Ευρώπη), καθώς και από την ευθυγράμμιση με το σχήμα αποδοχών σε εσωτερικό επίπεδο. Η Εταιρεία υποστηρίζεται κατά τη διαδικασία αυτή από μία διεθνή συμβουλευτική εταιρεία. Οι αντίστοιχες εταιρείες και οι επωνυμίες υποστηρικτικών συμβούλων γνωστοποιούνται στην έκθεση αποδοχών.

Ετήσιο Μπόνους

Τα κριτήρια απόδοσης για το ετήσιο μπόνους ευθυγραμμίζονται με τους βραχυπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας, όπως καθορίζονται από τις στρατηγικές προτεραιότητες αυτής. Προβλέπεται η συμμετοχή στο ετήσιο πλάνο αμοιβής bonus σε υπαλλήλους που δεν είναι Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατόπιν πρόσκλησης από Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ.

Το ετήσιο μπόνους των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. αντιστοιχεί στα προσωπικά και οικονομικά αποτελέσματα του προηγούμενου έτους, καθώς επίσης στη συνολική απόδοση της Εταιρείας, λαμβάνοντας υπόψη βασικούς δείκτες μέτρησης της κερδοφορίας. Οι Κύριοι Δείκτες Επιδόσεων («ΚΔΕ») χωρίζονται σε αποτελέσματα οικονομικής φύσης (τουλάχιστον 60%), όπως τα έσοδα, τα Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και

Αποσβέσεων ή τα καθαρά κέρδη, και μη οικονομικής φύσης, όπως η προσωπική απόδοση, ποιοτικά ή επιχειρηματικά λειτουργικά κριτήρια (μέχρι 40%).

Οι στόχοι απόδοσης για κάθε ΚΔΕ τίθενται από την ΕΑΔ κατά την έναρξη της περιόδου αναφοράς. Στο τέλος του οικονομικού έτους, η ΕΑΔ αξιολογεί την απόδοση των εκτελεστικών στελεχών βάσει αυτών των προκαθορισμένων στόχων προκειμένου να καθορίσει τα ποσοτικά και ποιοτικά επιτεύγματα, και υποβάλλει αντίστοιχες προτάσεις στο Δ.Σ. Τα κριτήρια και οι στόχοι απόδοσης, και η ατομική απόδοση του προηγούμενου οικονομικού έτους, θα περιγράφονται στην έκθεση αποδοχών. Οποιαδήποτε σχετική κοινοποίηση θα παρέχεται με διαφανή τρόπο και με σεβασμό σε εμπορικές πληροφορίες ευαίσθητου περιεχομένου.

Η αναλογία καθώς και το μέγιστο ποσό του ετήσιου μπόνους καθορίζεται ως ποσοστό επί του βασικού ετήσιου μισθού του Εκτελεστικού Μέλους του Δ.Σ. Εφόσον πληρούνται οι στόχοι απόδοσης, το ετήσιο μπόνους των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. καταβάλλεται τοις μετρητοίς, χωρίς περαιτέρω αναβολή.

Απόδοση	Ετήσιο Μπόνους (% επί του σταθερού μισθού)		
	Εκτελεστικός Πρόεδρος	Διευθύνων Σύμβουλος	Επικεφαλής Οικονομικών
Κάτω από το όριο του 70% της απόδοσης	0%	0%	0%
Στοχευόμενη απόδοση	100%	100%	50%
Μέγιστη απόδοση	160%	160%	80%

Η αξιολόγηση της απόδοσης που επιτεύχθηκε βάσει του Σχεδίου Ετήσιου Μπόνους, σε οικονομικό επίπεδο ή μη, υπόκειται στην έγκριση του Δ.Σ., κατόπιν αντίστοιχης εισήγησης της ΕΑΔ.

Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (ΜΠΠΚ)

Το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (ΜΠΠΚ) ευθυγραμμίζει τις τελικές αποδοχές με τη μακροπρόθεσμη απόδοση της Εταιρείας και συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας, γνωστοποιώντας στους συμμετέχοντες τη σημασία της μακροπρόθεσμα προσανατολισμένης επαγγελματικής συμπεριφοράς και των οικονομικών αποτελεσμάτων. Οι συμμετέχοντες του ΜΠΠΚ είναι τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. και άλλα Στελέχη της Ανώτερης Διοίκησης που προτείνονται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο στην ΕΑΔ και υποβάλλονται προς έγκριση στο Δ.Σ., με το σύνολο των συμμετεχόντων να αντιστοιχεί έως το 60% των Ανώτερων Διοικητικών Στελεχών.

Η αξιολόγηση της απόδοσης των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. ως προς το ΜΠΠΚ βασίζεται σε ποσοτικά κριτήρια, τα οποία περιλαμβάνουν την κερδοφορία, ήτοι τα Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων - τις Κεφαλαιουχικές Δαπάνες (50%) και την απόδοση της τιμής της μετοχής (50%) της Εταιρείας, υπολογιζόμενα σε μια περίοδο τριών ετών. Οι στόχοι κάθε δείκτη μέτρησης τίθενται από την ΕΑΔ κατά την έναρξη της περιόδου αξιολόγησης της απόδοσης.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Στο τέλος της τριετούς περιόδου η ΕΑΔ αξιολογεί την απόδοση βάσει ελεγμένων οικονομικών αποτελεσμάτων. Η επίτευξη των στόχων είναι συνδυαστική.

Απόδοση	Ανταμοιβή ΜΠΠΚ (% επί των σταθερών αποδοχών)		
	Εκτελεστικός Πρόεδρος	Διευθύνων Σύμβουλος	Επικεφαλής Οικονομικών
Κανένας στόχος απόδοσης δεν επιτεύχθηκε	0%	0%	0%
Επιτεύχθηκε ένας στόχος απόδοσης	25%	80%	25%
Επιτεύχθηκαν και οι δύο στόχοι απόδοσης	50%	160%	50%

Οι ανταμοιβές καταβάλλονται τοις μετρητοίς, μετά την τριετή περίοδο αναφοράς. Ανά πάσα στιγμή, μόνο ένα ΜΠΠΚ είναι ενεργό.

Έτος	0	1	2	3	4	5	6	7
ΜΠΠΚ I	Στοχοθεσία	Περίοδος Αναφοράς			Μέτρηση απόδοσης και καταβολή ποσού			
ΜΠΠΚ II				Στοχοθεσία	Περίοδος Αναφοράς			Μέτρηση απόδοσης και καταβολή ποσού

Οι συμμετέχοντες του ΜΠΠΚ πρέπει να απασχολούνται στην Εταιρεία για περίοδο μεγαλύτερη των δύο ετών. Η ανταμοιβή παύει να ισχύει εάν το άτομο δεν απασχολείται στην Εταιρεία κατά την ημερομηνία λήξης του προγράμματος. Η συνολική δεξαμενή για κάθε δόση ΜΠΠΚ ανά τριετία έχει συγκεκριμένο ανώτατο όριο και κοινοποιείται στην έκθεση αποδοχών.

Μεταβλητές αποδοχές - Σχέδιο Δικαιωμάτων Αγοράς Μετοχών

Οι μεταβλητές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. μπορεί, συνολικά ή εν μέρει, να αποδίδονται σε μετοχές της Εταιρείας που έχουν ίση αξία με το ποσό που τους αναλογεί σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις απόδοσης που περιγράφονται ανωτέρω, μέσω προγραμμάτων διάθεσης/αγοράς μετοχών ή δωρεάν διάθεσης μετοχών (ή οποιουδήποτε συνδυασμού αυτών) προς τα Μέλη του Δ.Σ. και το προσωπικό της Εταιρείας, καθώς επίσης προς συνδεδεμένες εταιρείες, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις

που ορίζονται από τη Γενική Συνέλευση, βάσει των αντίστοιχων διατάξεων των άρθρων 113 και 114 του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

Άλλες Συμβατικές Συμφωνίες

Παροχές

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δικαιούνται παροχές σε είδος και εταιρικά μέσα, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης εταιρικού οχήματος, κινητού τηλεφώνου, ιδιωτικής ασφάλισης υγείας (συμπεριλαμβανομένης της κάλυψης συζύγων και παιδιών), ομαδικών ασφαλιστικών συμβολαίων υγείας και ζωής, κάρτας καυσίμων, εταιρικής πιστωτικής κάρτας, φορητού υπολογιστή και θέσης στάθμευσης.

Η ΟΠΑΠ δεν παρέχει προς το παρόν συνταξιοδοτική παροχή πέραν των προβλεπόμενων από το Νόμο εισφορών κοινωνικής ασφάλισης.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. που είναι μόνιμοι κάτοικοι εξωτερικού δικαιούνται τις παρακάτω παροχές:

- Μίσθωση κατοικίας, το μέγεθος και το μηνιαίο μίσθωμα της οποίας καθορίζονται βάσει του μεγέθους της οικογένειας.
- Καθορισμένος αριθμός και κατηγορία αεροπορικών εισιτηρίων προς τη χώρα καταγωγής.
- Υποστήριξη προκειμένου να ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις υποβολής φορολογικής δήλωσης στη χώρα υποδοχής, μέσω του αρμόδιου φορολογικού συμβούλου της Εταιρείας.
- Πληρωμή διδάκτρων των παιδιών μέχρι την ολοκλήρωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.
- Διεθνής ιατρική κάλυψη μέσω της BUPA ασφαλιστικής και επιπλέον κάλυψη για ενδεχόμενη ταξιδιωτική ασφάλιση (επίσης για τα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας).

Οι παραπάνω επιπρόσθετες παροχές εγκρίνονται από το Δ.Σ. κατόπιν αντίστοιχης εισήγησης της ΕΑΔ, με βάση την ισχύουσα «Πολιτική Αλλοδαπών Στελεχών» της Εταιρείας.

Το ετήσιο κόστος των προαναφερόμενων παροχών έχουν ως ανώτατο όριο το 40% των σταθερών ετήσιων αποδοχών ανά Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ.

Διάρκεια ισχύος

Η διάρκεια ισχύος των συμβάσεων εργασίας των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα έτη. Κατόπιν πρότασης της ΕΑΔ, το Δ.Σ. μπορεί να εγκρίνει την τροποποίηση της διάρκειας ισχύος επ' αόριστον, σύμφωνα με το πλαίσιο συναλλαγών συνδεδεμένων μερών.

Τερματισμός απασχόλησης

Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης με πρωτοβουλία της Εταιρείας, καταβάλλεται αποζημίωση, όπως αυτή προβλέπεται στη σχετική συμβατική διάταξη και στην ελληνική εργατική νομοθεσία. Το Δ.Σ., κατόπιν σχετικής πρότασης της ΕΑΔ, μπορεί επίσης να διαπραγματευτεί επιπρόσθετα κίνητρα σε περίπτωση πρόωρου τερματισμού απασχόλησης.

Ο χρόνος προειδοποίησης δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι μήνες. Η αξία της συνολικής αποζημίωσης για την περίοδο του χρόνου προειδοποίησης, συμπεριλαμβανομένης της αποζημίωσης λόγω απόλυσης, δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές έξι μηνών, συμπεριλαμβανομένων όλων των συνιστωσών αποδοχών.

Αλλαγή στον Έλεγχο της Εταιρείας

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει, κατά τη διακριτική του ευχέρεια, βάσει της Πολιτικής Αποδοχών για τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ., συγκεκριμένους όρους που πρέπει να ισχύουν κατά την εσπευσμένη θεμελίωση και άσκηση του δικαιώματος απόκτησης μετοχών, καθώς και για την προσαρμογή των προγραμμάτων κινήτρων στην περίπτωση εξαγοράς όλης ή μέρους της Εταιρείας, ή σημαντικής εκποίησης των δραστηριοτήτων, διάσπασης, συγχώνευσης ή άλλου είδους συνένωσης της Εταιρείας. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί επίσης να προσαρμόσει τη λειτουργία των προγραμμάτων μακροπρόθεσμων κινήτρων προκειμένου να επιτρέψει τη διεξαγωγή οποιωνδήποτε αλλαγών στην κεφαλαιακή διάρθρωση της Εταιρείας, ή στην περίπτωση επέλευσης άλλων ουσιωδών γεγονότων. Στο πλαίσιο της διακριτικής του ευχέρειας, το Διοικητικό Συμβούλιο θα δρα στο μέτρο του δυνατού για να μετριάσει οποιαδήποτε έλλειψη ευθυγράμμισης με τους μετόχους, μοιράζοντας κατ' αναλογία για παράδειγμα τις ανταμοιβές προκειμένου να αντιστοιχούν στον χρόνο που απαιτείται για τη θεμελίωση του δικαιώματος ο οποίος μειώνεται στην περίπτωση επέλευσης ενός γεγονότος αλλαγής του ελέγχου της Εταιρείας.

Ρήτρα μη άσκησης ανταγωνισμού

Ο Διευθύνων Σύμβουλος δεσμεύεται με ρήτρα μη άσκησης ανταγωνισμού, που έχει ισχύ στην Ελλάδα και στην Κύπρο, για περίοδο δύο ετών μετά τον τερματισμό της απασχόλησης για οποιονδήποτε λόγο.

Επιστροφή αμοιβών

Η Εταιρεία δεν μπορεί να ζητήσει την επιστροφή μεταβλητών αποδοχών που έχουν καταβληθεί.

Διατάξεις για μόνιμους κάτοικους εξωτερικού

Ειδικές διατάξεις ισχύουν για τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. που είναι μόνιμοι κάτοικοι χωρών εκτός Ελλάδας, σύμφωνα με την ισχύουσα «Πολιτική Αλλοδαπών Στελεχών» της Εταιρείας. Σε αυτή την περίπτωση, τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν τα ποσά των αποδοχών τους ΚΑΘΑΡΑ προκειμένου να διασφαλίζεται ότι δεν επηρεάζονται από τις διακυμάνσεις των προβλεπόμενων βάσει της Ελληνικής Νομοθεσίας, υποχρεωτικών παρακρατήσεων επί καταβαλλόμενων αποδοχών. Οι ΚΑΘΑΡΕΣ αποδοχές προκύπτουν, εν προκειμένω, αφαιρώντας τις προβλεπόμενες από τον νόμο ασφαλιστικές εισφορές, το φόρο μισθωτών υπηρεσιών (ΦΜΥ) και την ειδική εισφορά αλληλεγγύης βάσει της ισχύουσας σχετικής κλίμακας.

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση για περίοδο που δεν υπερβαίνει τα τέσσερα έτη.



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές, συνταξιοδοτικές εισφορές ή δάνεια.

Τα έξοδα μετακίνησης και διαμονής των Μη Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. εγκρίνονται από τον Πρόεδρο του Δ.Σ.

Μπορεί να ζητηθεί από μεμονωμένα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. να αναλάβουν συγκεκριμένες έκτακτες εργασίες πέραν των κανονικών καθηκόντων τους, που ανατίθενται από το Δ.Σ., σύμφωνα με το πλαίσιο συναλλαγών συνδεδεμένων μερών. Σε κάθε τέτοια περίπτωση, το Δ.Σ. ορίζει μια πάγια αμοιβή για τις εργασίες που διεξάγονται στο πλαίσιο αυτών των αναθέσεων. Οι αμοιβές για έκτακτες αναθέσεις των Μη Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. δεν μπορούν να υπερβαίνουν το ποσό των 25.000 € ανά έτος, ανά άτομο.

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΠΟ ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΕΣ & ΘΥΓΑΤΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Όταν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται σε Διοικητικά Συμβούλια συνδεδεμένων και θυγατρικών εταιρειών της ΟΠΑΠ μπορούν να λαμβάνουν ξεχωριστές αποδοχές από αυτές. Σε αυτή την περίπτωση, οι ετήσιες αποδοχές ανά εταιρεία δεν μπορούν να υπερβαίνουν το ποσό των ετήσιων αποδοχών που λαμβάνουν από την ΟΠΑΠ Α.Ε.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ

Σε περίπτωση πρόσληψης Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ., ο προσδιορισμός επιπλέον αμοιβών μπορεί να καταστεί απαραίτητος αντικαθιστώντας, για παράδειγμα, εκκρεμείς ανταμοιβές προγραμμάτων μακροπρόθεσμων κινήτρων. Τα νεοεισερχόμενα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν το ίδιο ποσό ετήσιων αποδοχών με τα υπόλοιπα Μέλη του Δ.Σ., ξεκινώντας από το μήνα που εκλέγονται μέχρι το τέλος του έτους, αποσκοπώντας στο να διασφαλιστεί ότι οι εγκεκριμένες ετήσιες αποδοχές του Δ.Σ. θα παραμείνουν αμετάβλητες.

ΕΚΤΑΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ - ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΕΞΑΙΡΕΣΗ

Σε ειδικές περιστάσεις το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να επιτρέψει προσωρινά ειδικές εξαιρέσεις από την Πολιτική Αποδοχών. Οι αμοιβές αυτές μπορούν να ισχύσουν μόνο στην περίπτωση που το Δ.Σ., έπειτα από σχετική εισήγηση της ΕΑΔ, πεισθεί ότι είναι προς το μακροπρόθεσμο όφελος της ΟΠΑΠ στο σύνολό της, ότι διασφαλίζει τη βιωσιμότητά της και παράλληλα ότι είναι προς το όφελος των μετόχων της. Ενδεικτικά, μια τέτοια ειδική εξαίρεση μπορεί να είναι η παροχή ειδικού μόνου για αξιοσημείωτη υπέρβαση στόχων που αφορούν την κερδοφορία ή/και άλλα επιχειρηματικά αποτελέσματα. Όλες οι έκτακτες αποδοχές πρέπει να εγκρίνονται από το Δ.Σ. σύμφωνα με το σχετικό νομικό πλαίσιο, ακολουθώντας πάντα τις ανάλογες προτάσεις της ΕΑΔ, και να συμπεριλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών η οποία υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση.