

Πολιτική Αποδοχών

Απρίλιος 2023

1. ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Πολιτική Αποδοχών της ΟΠΑΠ Α.Ε. («ΟΠΑΠ» ή «Εταιρεία») ισχύει για τις αποδοχές όλων των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου². 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, εφαρμόζοντας 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 μας 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 όλους τους υπαλλήλους, και στο μακροπρόθεσμο σύστημα διαμοιρασμού κερδών μας συμμετέχει 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 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 μόνο 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 (για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής): Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ., Ανώτατη Διοίκηση, Διευθυντές

Η Πολιτική Αποδοχών, μέσω της ευθυγράμμισης με τις ανωτέρω αρχές, συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Αυτό το επιτυγχάνει επιτρέποντας στην Εταιρεία να προσλαμβάνει, για διάφορους ρόλους, άτομα με το κατάλληλο επίπεδο και υπόβαθρο, και έπειτα να εξασφαλίζει 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 Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων («ΕΑΥ») 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 ΕΑΥ έχει, επίσης, πρόσβαση σε εξωτερικούς συμβούλους όποτε αυτό κρίνεται απαραίτητο.

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

- Η διαμόρφωση μεταβλητών αποδοχών λαμβάνει υπόψη βέλτιστες πρακτικές ελληνικών εισηγμένων εταιρειών καθώς και αντίστοιχων διεθνών εταιρειών του ίδιου τομέα.
- Η διαμόρφωση συνολικών αποδοχών καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη τον μέσο μηνιαίο μισθό και τη συχνότητα 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 ΕΑΥ υποβάλει την πολιτική προς έγκριση στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δεν συμμετέχουν στην ψηφοφορία του Δ.Σ. σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών. Όταν συμφωνηθεί από το 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 και 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 θα υποβάλει νέα πρόταση στην επόμενη Γενική Συνέλευση. Η υφιστάμενη πολιτική θα διατηρηθεί μέχρι να εγκριθεί η νέα πολιτική.

ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Το Διοικητικό Συμβούλιο καταρτίζει και δημοσιεύει μια σαφή και ενημερωτική έκθεση αποδοχών, η οποία 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 ετησίως στη Γενική Συνέλευση ως ξεχωριστό θέμα της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων σχετικά με την έκθεση αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα. Το Διοικητικό Συμβούλιο επεξηγεί 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 (10) ετών από τη Γενική Συνέλευση. Η Εταιρεία έχει την ευχέρεια να διατηρήσει αναρτημένη την έκθεση αποδοχών στην ιστοσελίδα της για περίοδο μεγαλύτερη των δέκα (10) ετών, δεδομένου ότι δεν 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 ΕΑΥ αναθεωρεί τακτικά την Πολιτική Αποδοχών της ΟΠΑΠ προκειμένου να εξασφαλίζει συνεχή ευθυγράμμιση με τις αρχές της. Στην αναθεώρηση πρέπει να λαμβάνονται ιδίως υπόψη τα σχόλια των μετόχων, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων ψηφοφοριών της Γενικής Συνέλευσης και της εξέλιξης των αποδοχών στο ευρύτερο εργατικό δυναμικό.

Στην περίπτωση ουσιωδών 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 36.000 Ευρώ. Επιπλέον, τα Μέλη και ο/η 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:

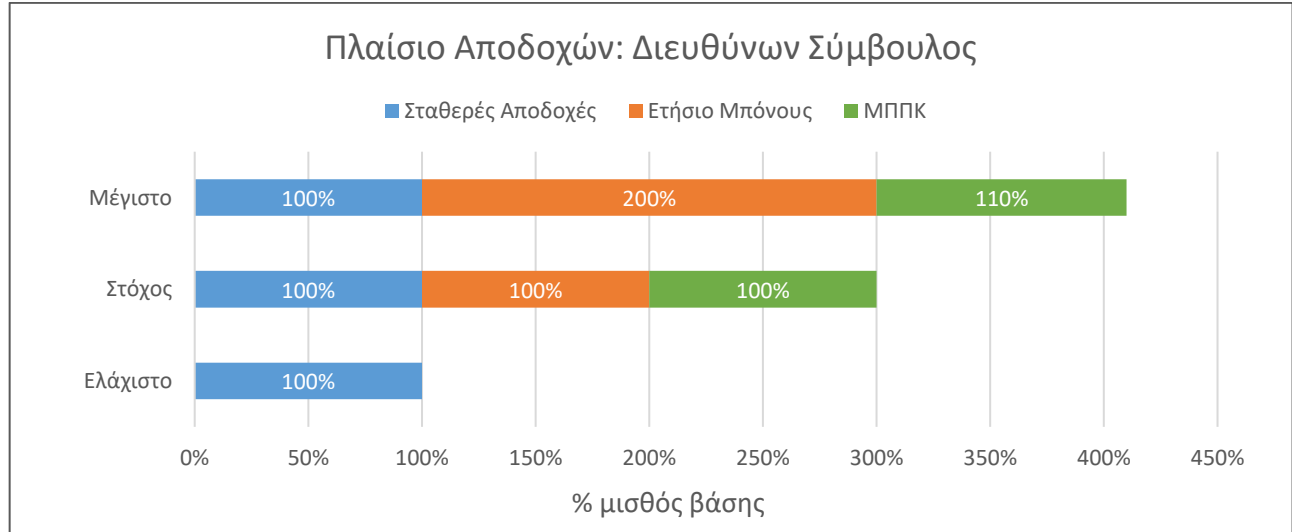
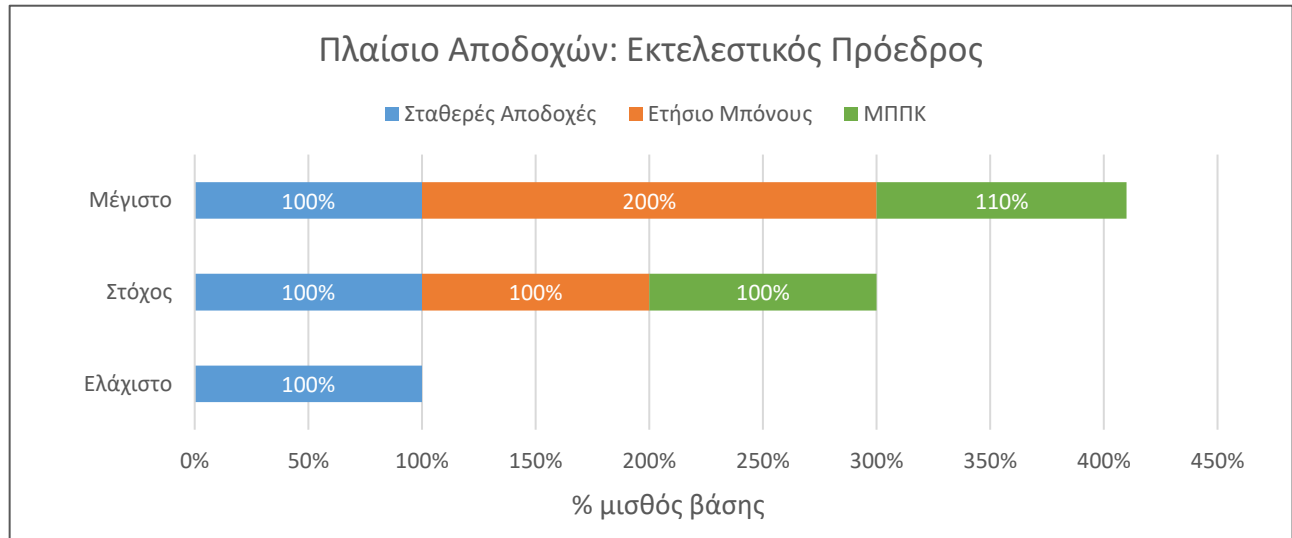
- Εκτελεστικός Πρόεδρος
- Διευθύνων Σύμβουλος
- Επικεφαλής Οικονομικών³

Η ΕΑΥ 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.

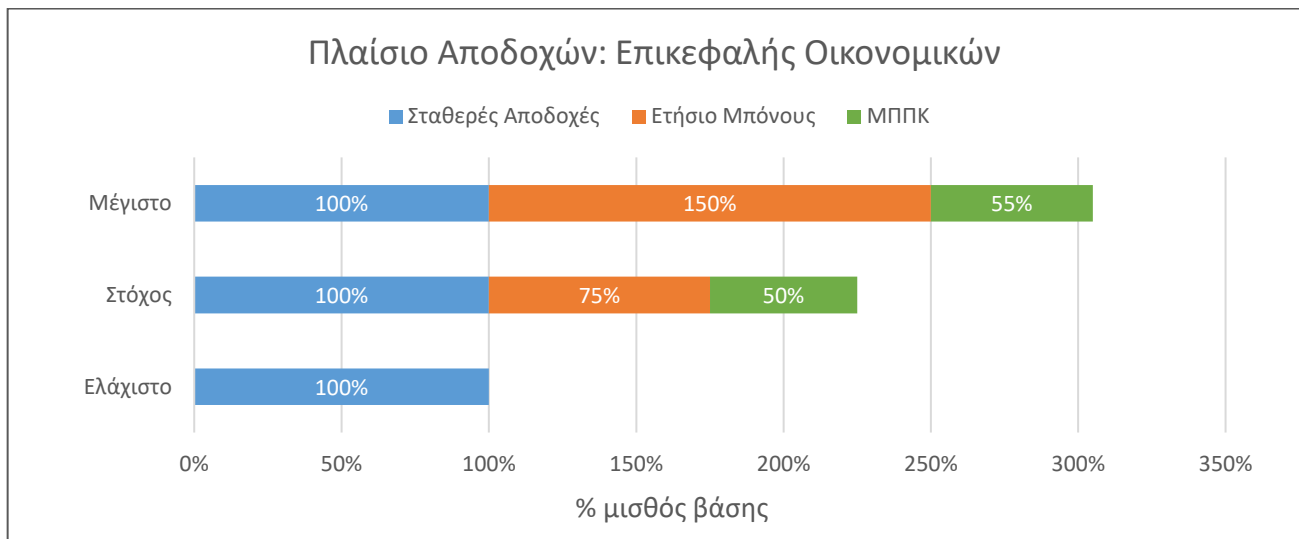
³Οι διατάξεις της παρούσας πολιτικής που ισχύουν για τον Επικεφαλής Οικονομικών θα ισχύουν και για οποιαδήποτε επιπλέον θέση Εκτελεστικού Μέλους Δ.Σ. που μπορεί να δημιουργήσει στο μέλλον το Δ.Σ., καθώς και για τις θέσεις του Αναπληρωτή Διευθύνοντα Συμβούλου, του Γενικού Διευθυντή και του αναπληρωτή του που μπορεί να προκύψουν στο μέλλον.

Αναλογία των Κατ' έτος⁴Μεταβλητών Τελικών Αποδοχών⁵



⁴Παρακαλούμε 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.

⁵Οι 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 σχετική 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 πληρωμές.

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 της αγοράς, όπως αυτά προκύπτουν από τα αποτελέσματα της Έρευνας Αποδοχών Ανώτατων Στελεχών (Ελλάδα & Ευρώπη), καθώς και από την ευθυγράμμιση με το σχήμα αποδοχών σε εσωτερικό επίπεδο. Η διαδικασία αυτή υποστηρίζεται από μια διεθνή συμβουλευτική εταιρεία. Οι αντίστοιχες εταιρείες και οι επωνυμίες υποστηρικτικών συμβούλων γνωστοποιούνται στην έκθεση αποδοχών.

Ο Όμιλος, λαμβάνοντας υπόψη την επικοινωνία με τα ενδιαφερόμενα μέρη, δεσμεύεται να δημοσιεύσει την προσαρμογή τόσο των μισθών όσο και των πρόσθετων παροχών του ευρύτερου εργατικού δυναμικού.

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 για 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 Απόδοσης («ΚΔΑ») χωρίζονται σε αποτελέσματα οικονομικής φύσης (τουλάχιστον 50%), όπως τα έσοδα, τα Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και

Αποσβέσεων ή τα καθαρά κέρδη, και σε μη οικονομικής φύσης, όπως η προσωπική απόδοση, καθώς επίσης σε ποιοτικά και επιχειρηματικά λειτουργικά κριτήρια (μέχρι 50%).

Οι στόχοι απόδοσης για κάθε ΚΔΑ τίθενται από την ΕΑΥ κατά την έναρξη της περιόδου αναφοράς. Στο τέλος του οικονομικού έτους η ΕΑΥ αξιολογεί την απόδοση των εκτελεστικών στελεχών έναντι αυτών των προκαθορισμένων στόχων προκειμένου να καθορίσει τα ατομικά 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 στις ευαίσθητες εμπορικές πληροφορίες.

Ο στόχος καθώς και το μέγιστο ποσό του ετήσιου μπόνους καθορίζονται ως ποσοστό επί του μισθού βάσης 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	Απόδοση Ετήσιου Μπόνους (% επί του σταθερού μισθού)		
	Εκτελεστικός Πρόεδρος	Διευθύνων Σύμβουλος	Επικεφαλής Οικονομικών
Κάτω από το όριο του 85% της απόδοσης	0%	0%	0%
Απόδοση σύμφωνα με τον στόχο	100%	100%	75%
Μέγιστη απόδοση	200%	200%	150%

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

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 Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη που προτείνονται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο στην ΕΑΥ και υποβάλλονται προς έγκριση στο Δ.Σ., με το σύνολο των συμμετεχόντων να αντιστοιχεί στην πλειοψηφία των Ανώτερων Διοικητικών Στελεχών.

Η αξιολόγηση της απόδοσης των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. αναφορικά με το ΜΠΠΚ βασίζεται σε ποσοτικά κριτήρια, τα οποία περιλαμβάνουν την κερδοφορία, ήτοι τα Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA) - τις Κεφαλαιουχικές Δαπάνες (45%), την συνολική απόδοση των Μετόχων (TSR) και τον Σύνθετο ρυθμό ετήσιας ανάπτυξης της (CAGR) (40%), τα Καθαρά Έσοδα προ Εισφορών (GGR) του Online (10%) καθώς και μη-χρηματοοικονομικά κριτήρια (5%), υπολογιζόμενα σε μια περίοδο τριών ετών. Οι στόχοι των δεικτών μέτρησης τίθενται από την ΕΑΥ κατά την έναρξη της περιόδου αξιολόγησης της απόδοσης. Η εισαγωγή των



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

νέων κριτηρίων αναφορικά με την ανάπτυξη της Online δραστηριότητας και των μη-χρηματοοικονομικών δεικτών απόδοσης, ευθυγραμμίζονται με τη στρατηγική του Ομίλου βελτιώνοντας τις δραστηριότητές της και συνδέοντας τη με βιώσιμες επιχειρηματικές επιδόσεις και τους δείκτες ESG.

Το εύρος των αποτελεσμάτων απόδοσης θα κυμαίνεται από το 90%-110% του στόχου για τα κριτήρια της κερδοφορίας, της απόδοσης της τιμής των Μετόχων (TSR) και των Καθαρών Εσόδων προ Εισφορών (GGR) για το Online, ενώ θα κυμαίνεται από 100%-110% του στόχου για τα μη-χρηματοοικονομικά κριτήρια.

Το εύρος των καταβλητέων αμοιβών θα κυμαίνεται από 80% έως 110% του στόχου που επετεύχθη. Αυτό υποδηλώνει ότι για τον υπολογισμό της απόδοσης για ποσοστά επίτευξης μεταξύ 90% -100% του στόχου, θα υπολογίζεται μειωμένη πληρωμή κατά 2% για κάθε 1% που θα υπολείπεται της επίτευξης του στόχου.

Για περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με το πρόγραμμα μπορείτε να δείτε εδώ: <https://investors.opap.gr/~media/Files/O/Opap-IR/6423/Item%2010th%20-%20LTIS%20Supporting%20Material%2023rd%20AGM%20-%202027042023.pdf>

Στο τέλος της τριετούς περιόδου η ΕΑΥ αξιολογεί την απόδοση βάσει ελεγμένων οικονομικών και μη-οικονομικών αποτελεσμάτων.

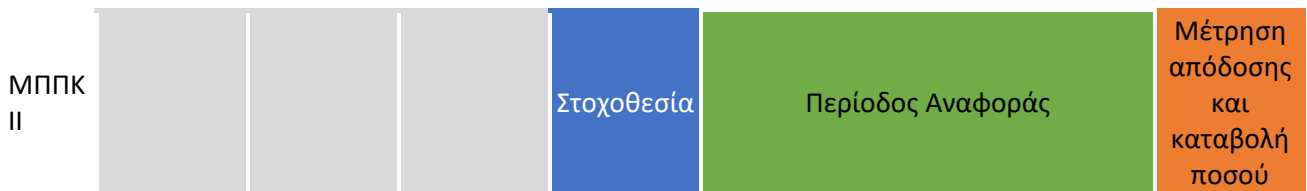
Απόδοση	Ανταμοιβή ΜΠΠΚ (% επί των σταθερών αποδοχών)		
	Εκτελεστικός Πρόεδρος	Διευθύνων Σύμβουλος	Επικεφαλής Οικονομικών
Κανένας στόχος απόδοσης δεν επιτεύχθηκε	0%	0%	0%
Ελάχιστο εύρος απόδοσης	80%	80%	40%
Επιτεύχθηκαν όλοι οι στόχοι απόδοσης	100%	100%	50%
Υπερεπίτευξη στόχων απόδοσης	110%	110%	55%

Οι ανταμοιβές καταβάλλονται τοις μετρητοίς, μετά την τριετή περίοδο αναφοράς. Μόνο ένα ΜΠΠΚ είναι ενεργό ανά πάσα δεδομένη χρονική περίοδο.





ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ



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 πλέον 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 αυτής, 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 και επιπλέον κάλυψη για ενδεχόμενη ταξιδιωτική ασφάλιση (επίσης για τα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας).



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Οι παραπάνω επιπρόσθετες παροχές εγκρίνονται από το Δ.Σ. κατόπιν αντίστοιχης εισήγησης της ΕΑΥ, με βάση την ισχύουσα «International Assignments Policy» 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 ΕΑΥ, το Δ.Σ. μπορεί να εγκρίνει την τροποποίηση της διάρκειας ισχύος σε αορίστου χρόνου, 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 ΕΑΥ, μπορεί επίσης να διαπραγματευτεί επιπρόσθετα κίνητρα σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σχέσης απασχόλησης.

Ο χρόνος προειδοποίησης δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι μήνες. Η αξία της συνολικής αποζημίωσης για τη συμβατική 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 εν λόγω 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 μετασχηματισμού 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.



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

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 «International Assignments Policy» της Εταιρείας. Σε αυτή την περίπτωση, τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν τα ποσά των αποδοχών τους καθαρά προκειμένου να διασφαλίζεται ότι δεν επηρεάζονται από τις διακυμάνσεις των προβλεπόμενων βάσει της Ελληνικής Νομοθεσίας, υποχρεωτικών παρακρατήσεων επί καταβαλλόμενων αποδοχών. Οι καθαρές 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.

Η Εταιρεία έχει ορίσει ως «σημαντική αμοιβή» οτιδήποτε είναι μη συγκρίσιμο ή δεν ευθυγραμμίζεται με τις αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών (μισθός, μπόνους, παροχές κτλ.).

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

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 36.000 € 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 νεοεκλεγέντα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν το ίδιο ποσό μηνιαίων 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 υπό την προϋπόθεση ότι το Δ.Σ., έπειτα από σχετική εισήγηση της ΕΑΥ, 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 μπόνους 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, πάντα κατόπιν των αντίστοιχων εισηγήσεων της ΕΑΥ, και να συμπεριλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών που πρόκειται να υποβληθεί στη Γενική Συνέλευση.