



Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Προτεινόμενη προς την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων στις
21/05/2019

Ημερομηνία Έκδοσης:
Μάρτιος 2019

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ:

Πληροφορίες Εγγράφου

3

1.Εισαγωγή

4

2. Σκοπός

4

3. Δομή Αμοιβών και Παροχών

4

5. Παροχές συνδεδεμένες με την αποχώρηση

6

6. Διαδικασία

6

7.Δημοσιοποιήσεις

6

Πληροφορίες εγγράφου	Περιγραφή
Τίτλος Εγγράφου	Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου.
Εταιρία	Ευρωπαϊκή Πίστη
Υπεύθυνη Μονάδα/ Υπηρεσία	Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού
Υπεύθυνος εγγράφου (Document Owner)	Ντανάκα Ιωάννα
Περιεχόμενο	Καθορισμός βασικών αρχών του συστήματος αποδοχών και παροχών της Εταιρίας
Σύνδεση με μηχανογραφικά συστήματα	HRM PYLON

Επικαιροποιήσεις Εγγράφου

Έκδοση No.	Συνοπτική περιγραφή επικαιροποιήσεων/ αλλαγών:	Επικαιροποιήθηκε από:	Επισκοπήθηκε/ Εγκρίθηκε από:
1	Έγκριση Πολιτικής Αποδοχών	Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού	Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης /Γενική Συνέλευση

1.Εισαγωγή

Η Ευρωπαϊκή Πίστη Α.Ε.Γ.Α, (“Εταιρία”) σύμφωνα με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το Ν. 4548/2018 άρ.110-111 και τον Ν.4364/ 2016 θεσπίζει Πολιτική Αποδοχών που εφαρμόζεται στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στους Γενικούς Διευθυντές και η οποία αφορά στις απολαβές τους από τη συμμετοχή τους στην Διοίκηση της Εταιρίας.

Η συγκεκριμένη πολιτική είναι εναρμονισμένη τόσο με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας όσο και με τη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας για τους μετόχους.

2. Σκοπός

Σκοπός της Πολιτικής Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου είναι να περιγράψει τις βασικές αρχές που διέπουν το σύστημα αμοιβών των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου, αρχές που εκφράζουν το εταιρικό όραμα, την εταιρική κουλτούρα, τις θεμελιώδεις αξίες της Εταιρίας και τη μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή της στρατηγική. Στο πλαίσιο αυτό έχουν ληφθεί υπόψη τα ακόλουθα:

- Η ευθύνη των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας και της επάρκειας του συστήματος διακυβέρνησης λαμβάνοντας υπόψη τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των εργασιών της Εταιρίας.
- Η αποτροπή ανάληψης υπερβολικών κινδύνων
- Η αποφυγή ή ελαχιστοποίηση σύγκρουσης συμφερόντων
- Οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρίας
- Το γενικότερο μακροοικονομικό περιβάλλον και οι οικονομικές συγκυρίες
- Ο έντονος ανταγωνισμός στην ασφαλιστική αγορά

3. Δομή Αμοιβών και Παροχών

Η δομή των Αμοιβών για τα **εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τους Γενικούς Διευθυντές** περιλαμβάνει σταθερές και μεταβλητές αποδοχές. Οι παροχές λειτουργούν ως ένα επιπλέον κίνητρο υψηλότερης απόδοσης και δέσμευσης. Το σύνολο των αποδοχών και των παροχών διαμορφώνεται σύμφωνα με τα ετήσια οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρίας και πάντα με γνώμονα την αποθάρρυνση της υπερβολικής ανάληψης κινδύνων και την αποτροπή περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων που αφορούν στα Στελέχη της.

1. **Σταθερές - Συμβατικές Αμοιβές:** είναι το σταθερό μέρος των αμοιβών των εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου που ορίζεται σύμφωνα με τους όρους που διέπουν την εργασιακή τους σύμβαση και με την έγκριση της Γενικής Συνέλευσης . Οι σταθερές αμοιβές διαμορφώνονται ανάλογα με τη γνώση, την εμπειρία καθώς και την βαρύτητα της θέσης λαμβάνοντας υπόψη τα στοιχεία της αγοράς στις συγκρίσιμες θέσεις εργασίας.
2. **Μεταβλητές αμοιβές:** είναι το μέρος των αμοιβών, των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, που δύναται να καταβάλλει η Εταιρία, συνδυάζοντας την

απόδοση τους αναφορικά με τον βαθμό επίτευξης της ετήσιας στοχοθεσίας τους και τα αποτελέσματα της Εταιρίας. Ενδεικτικά κριτήρια της αξιολόγησης της απόδοσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι η επίτευξη των στόχων:

- κερδοφορίας, αύξησης μεριδίου αγοράς και ανάπτυξης εργασιών,
- ενίσχυσης και σύνδεσης του ονόματος της Εταιρίας με την Φερεγγυότητα & την Εμπιστοσύνη,
- πλήρους συμμόρφωσης με τα νέα νομοθετικά και κανονιστικά πλαίσια,
- συνεχούς μηχανογραφικής εξέλιξης των πληροφοριακών συστημάτων για την παροχή υψηλού επιπέδου service προς τους πελάτες.

Οι μεταβλητές αμοιβές δύνανται να κυμαίνονται σε ποσοστό επί των σταθερών αμοιβών έως και 100% για την περίπτωση επίτευξης κατά 100% των προκαθορισμένων στόχων. Σε περίπτωση υπερ-επίτευξης των προκαθορισμένων στόχων σε ποσοστό άνω του 100%, οι μεταβλητές αμοιβές δύνανται να ανέλθουν σε ποσοστό 150% επί των σταθερών αμοιβών. Επιπρόσθετα το επιπλέον ποσό άνω του 100% δύναται να αναβάλλεται έως το πέρας υλοποίησης του πενταετούς επιχειρηματικού πλάνου.

3. **Μακροχρόνια κίνητρα:** Πρόγραμμα Δικαιωμάτων Προαίρεσης Αγοράς Μετοχών όπου κατανέμεται ένας αριθμός Δικαιωμάτων για τη διάρκεια μίας περιόδου κατοχύρωσης / ανάκλησης χ ετών. Η ανωτέρω περίπτωση απαιτεί απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων.
4. **Διάθεση κερδών:** Αμοιβή συνιστάμενη σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσεως παρέχεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης που ορίζει επίσης και το ύψος της ανωτέρω αμοιβής.
5. **Παροχές:** είναι μη χρηματικές απολαβές και συγκεκριμένα στα εν λόγω μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου παρέχεται ομαδική ασφάλιση ζωής και υγείας, ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.

Τα **Μη εκτελεστικά - μη ανεξάρτητα και μη εκτελεστικά - ανεξάρτητα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου** όπου δεν υφίσταται η ενεργός συμμετοχή τους στην καθημερινή λήψη αποφάσεων αναφορικά με τη Διοίκηση της Εταιρίας, δύναται να αμείβονται με ετήσιες καταβολές αποζημίωσης που καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Τα μη εκτελεστικά δεν μπορούν να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές και Δικαιώματα Προαίρεσης Αγοράς Μετοχών.

Άλλες παροχές δύναται να δοθούν στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, με βάση τα ισχύοντα για όλο το υπόλοιπο προσωπικό της Εταιρίας.

Επιπρόσθετα παρέχεται η δυνατότητα κάλυψης εξόδων μετακίνησης, διαμονής και σίτισης για τα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι συμβάσεις του Διευθύνοντα Συμβούλου και των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι αορίστου χρόνου.

5. Παροχές συνδεδεμένες με την αποχώρηση από την Εταιρία

Οι αποζημιώσεις διακοπής της εργασιακής σχέσης, σε περίπτωση που υπερβαίνουν τα οριζόμενα από το Νόμο, σχετίζονται με τις επιτευχθείσες επιδόσεις καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου δραστηριότητας και είναι σχεδιασμένες κατά τρόπο ώστε να μην ανταμείβουν την αποτυχία.

6. Διαδικασία

Η Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων εισηγείται, λαμβάνοντας υπόψη το ετήσιο επιχειρηματικό σχέδιο σε συνδυασμό με το πενταετές επιχειρηματικό πλάνο δράσης της Εταιρίας, τη Στρατηγική Διαχείρισης Κινδύνου, τους μακροπρόθεσμους στόχους της Εταιρίας και τις εγκεκριμένες συμβατικές της υποχρεώσεις, την Πολιτική αποδοχών προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο στη συνέχεια υποβάλλει την Πολιτική Αποδοχών προς τελική έγκριση στην Γενική Συνέλευση.

Η Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, επανεξετάζει τουλάχιστον ετησίως την εν λόγω Πολιτική. Η διάρκεια ισχύος της εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 4 έτη από την έγκριση της από τη Γενική Συνέλευση.

Η Πολιτική Αποδοχών της Α.Ε.Γ.Α. Ευρωπαϊκή Πίστη, όπως έχει επικαιροποιηθεί, προτείνεται προς έγκριση στην Τακτική Γενική Συνέλευση Μετόχων στις 21/5/2019.

Παρέκλιση από την Πολιτική Αμοιβών αφορά μόνο τις μεταβλητές αμοιβές και παροχές και επιτρέπεται μόνο σε εξαιρετικές περιστάσεις και κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων προς το Διοικητικό Συμβούλιο. Το Διοικητικό Συμβούλιο εγκρίνει την εκάστοτε παρέκλιση εφόσον κρίνει ότι είναι απαραίτητη για την μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων ή για την διασφάλιση της βιωσιμότητας της Εταιρίας.

7. Δημοσιοποιήσεις

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας για όσο χρονικό διάστημα ισχύει.