ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ
& ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ Α.Ε.

Αθήνα, 01-08-2024

Αρ. Πρωτ.: 3335812

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 106 77, Αθήνα
Πληροφορίες : Άγγελος Φίλης
Τηλέφωνο : 2103893377
E_mail : agfilis@mindev.gov.gr

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ) και δημοσίευσης στο διαδικτυακό τόπο του Γ.Ε.ΜΗ στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ».

Την 01-08-2024 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρησης 4343032, η από 28-06-2024 απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ», και αριθμό ΓΕΜΗ 1037501000**,** με την οποία εγκρίθηκε η αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ

ΔΗΜΟΣΘΕΝΗΣ ΓΕΩΡΓΟΠΟΥΛΟΣ

ΟΤΕ Α.Ε.

Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

(Άρθρα 110-111 Ν. 4548/2018)

Περιεχόμενα **Σελίδα**

1. Εισαγωγή - Πεδίο Εφαρμογής 3
2. Διάρκεια Ισχύος 3
3. Στόχοι 3
4. Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών 3
5. Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου 5
5.1. Βασικές Αρχές 5
5.2. Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ 5
5.3.Σημαντική Αμοιβή ή Παροχή – Καθορισμός Κριτηρίων 6
6. Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ 7
6.1. Συνιστώσες Αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ 7
6.2. Στοιχεία βάσει της «Πολιτικής Αμοιβών Στελεχών Εταιριών Ομίλου ΟΤΕ 7
6.3. Πίνακας με τις Συνιστώσες της Πολιτικής Αποδοχών για τα υφιστάμενα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ: 7
- Σταθερές αποδοχές 8
- Μεταβλητές αποδοχές 8
- Άλλες Έκτακτες Μεταβλητές αποδοχές 11
- Παροχές 13
- Αποζημιώσεις για Συμμετοχή σε εργασίες ΔΣ 13

6.4. Βασικά στοιχεία ατομικών συμβάσεων υφιστάμενων εκτελεστικών μελών ΔΣ 14
- Εκτελεστικό μέλος: Διευθύνων Σύμβουλος 14
- Εκτελεστικό μέλος: Chief Officer Οικονομικών Θεμάτων Ομίλου ΟΤΕ 15

6.5. Αναβολή καταβολής και Ανάκτηση μεταβλητών αποδοχών εκτελεστικών μελών του ΔΣ 15
7. Διαμόρφωση – Αναθεώρηση – Εποπτεία εφαρμογής Πολιτικής Αποδοχών 16
8. Μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων στις διαδικασίες, επιτροπές και πρόσωπα που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών 17
9. Ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων 17
10. Έκθεση Αποδοχών 18
11. Προηγούμενες συμφωνίες 18

1. Εισαγωγή - Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική Αποδοχών αφορά στις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής **«ΔΣ»**), τόσο των εκτελεστικών όσο και των μη εκτελεστικών (συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών).

2. Διάρκεια Ισχύος

Η Πολιτική Αποδοχών ισχύει από την 01/07/2024 έως την 30/06/2028, όπως εγκρίθηκε με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της 28/06/2024, εκτός εάν στο χρονικό αυτό διάστημα η Γενική Συνέλευση αποφασίσει την περαιτέρω τροποποίησή της ή επέλθει ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε.

3. Στόχοι

Η Πολιτική Αποδοχών περιλαμβάνει τις βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του ΔΣ (εκτελεστικών και μη εκτελεστικών) και έχει σχεδιαστεί ώστε να συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Ειδικότεροι στόχοι της Πολιτικής Αποδοχών αποτελούν ιδίως:

- Η ευθυγράμμιση των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με την ανάπτυξη των εργασιών, την κερδοφορία, την επάρκεια κεφαλαίων, τη μεγιστοποίηση της απόδοσης και τη δημιουργία αξίας για τους πελάτες, τους μετόχους και τους εργαζόμενους της Εταιρείας.
- Η ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και η λήψη μέτρων για την αποφυγή καταστάσεως σύγκρουσης συμφερόντων.
- Η εξασφάλιση ανταγωνιστικών αμοιβών για την προσέλκυση και διατήρηση ικανών στελεχών.
- Η διαμόρφωση αμοιβών ανάλογων των ευθυνών και καθηκόντων των θέσεων των μελών ΔΣ καθώς και της απόδοσης, της επαγγελματικής εμπειρίας και των προσόντων αυτών.
- Η εξυπηρέτηση των στόχων της επιχειρησιακής στρατηγικής, η συμφωνία με τις αρχές εταιρικής κουλτούρας και τις αξίες της Εταιρείας.
- Η ενίσχυση της διαφάνειας.

4. Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά και μη εκτελεστικά) και συγκεκριμένα, κατά περίπτωση:

- σταθερές αποδοχές,
- μεταβλητές αποδοχές,
- αποζημιώσεις για τη συμμετοχή των μελών στις συνεδριάσεις του ΔΣ και των Επιτροπών του ΔΣ,
- παροχές, όπως η χρήση εταιρικού κινητού τηλεφώνου, η χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, η ιδιωτική ασφάλιση υγείας, το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα,
- δαπάνες / έξοδα παράστασης για τη μετακίνηση, διαμονή, διαβίωση των μελών του ΔΣ σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων τους ως μέλη του ΔΣ.

Για τον καθορισμό των ανωτέρω στοιχείων αποδοχών (σταθερών / μεταβλητών) και των παροχών, λαμβάνονται υπόψη:

i. Η αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής συνολικά στους εργαζόμενους της Εταιρείας, λαμβάνοντας υπόψη τις θέσεις που κατέχουν, δηλαδή τις υπευθυνότητες, τα καθήκοντα και το επίπεδο ευθύνης, τη βαρύτητα και συνεισφορά αυτών στη συνολική απόδοση της Εταιρείας, τη διαφύλαξη των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και τη βιωσιμότητα της.
   Σημειώνεται ότι στην Εταιρία, κατόπιν έγκρισης από το Διοικητικό της Συμβούλιο, εφαρμόζεται από την 1/1/2015 Σύστημα Βαθμολόγησης Θέσεων Στελεχών (Executive Grading System), στο πλαίσιο του οποίου όλες οι θέσεις Στελεχών αξιολογούνται και βαθμολογούνται με βάση συγκεκριμένα κριτήρια και ειδικότερα αυτά της Τεχνογνωσίας, της Επίλυσης Προβλημάτων και της Υπευθυνότητας για Αποτελέσματα, και εντάσσονται στις Διοικητικές Ομάδες του Συστήματος (Management Groups - MGs) MG1, MG2, MG3. Το Σύστημα παρέχει μια αντικειμενική και διαφανή βάση επί της οποίας προσδιορίζονται τα στοιχεία αμοιβών για τα Στελέχη και διευκολύνεται η σύγκριση, σε τακτική βάση, των υφιστάμενων αποδοχών τους με το επίπεδο της αγοράς.

ii. Η σύνδεση των αποδοχών με τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρηματική δραστηριότητα.
iii. Τα στοιχεία και οι τάσεις της αγοράς, σε ελληνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, ώστε οι παρεχόμενες αποδοχές και παροχές να είναι ανταγωνιστικές και να καθιστούν εφικτή την προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων στελεχών με τις απαιτούμενες ικανότητες, δεξιότητες και εμπειρία που χρειάζεται η Εταιρεία.
iv. Οι βασικοί οικονομικοί δείκτες της Εταιρείας, οι βασικοί μη οικονομικοί δείκτες της Εταιρείας (π.χ. δείκτες βιωσιμότητας ή ποιοτικοί δείκτες όσον αφορά στην ικανοποίηση των πελατών ή των εργαζομένων), καθώς και άλλοι οικονομικοί δείκτες όπως ο πληθωρισμός της χώρας και ο μέσος όρος αύξησης των αποδοχών στην αγορά σε αντίστοιχους ρόλους. Ειδικότερα, όσον αφορά στους βασικούς οικονομικούς και μη οικονομικούς δείκτες της Εταιρίας, αναφέρουμε ότι, με έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας, καθορίζονται ετησίως -με κοινό τρόπο για όλα τα στελέχη σε επίπεδο Ομίλου ΟΤΕ-, παρακολουθούνται και αξιολογούνται οι συλλογικοί εταιρικοί στόχοι, οι οποίοι συνδέονται με την ετήσια επιβράβευσή τους. Μεταξύ αυτών συμπεριλαμβάνονται στόχοι που συνδέονται άμεσα με οικονομικούς δείκτες (όπως π.χ. Έσοδα, Κέρδη προ φόρων, τόκων και αποσβέσεων (EBITDA), λειτουργικές διαθέσιμες ταμειακές ροές (Operating Free Cash Flow), κ.α.), αλλά και με μη οικονομικούς δείκτες (όπως ενδεικτικά η εμπειρία πελάτη, ο εκσυγχρονισμός και η ψηφιοποίηση της Εταιρίας, η ανάπτυξη νέων συνδυαστικών προϊόντων για τους πελάτες, κ.α.).
v. Η νομοθεσία και οι εργασιακοί κανόνες.

5. Μη Εκτελεστικά μέλη του ΔΣ

5.1. Βασικές Αρχές

Οι αποζημιώσεις των μη εκτελεστικών μελών ΔΣ (συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών) ορίζονται από τη Γενική Συνέλευση (ΓΣ) των Μετόχων, βάσει πρότασης του ΔΣ που διαμορφώνεται στη βάση πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, η οποία καθοδηγείται από το γενικό επίπεδο των αμοιβών στην αγορά για μη εκτελεστικά μέλη ΔΣ.
Οι αποζημιώσεις των μη εκτελεστικών μελών ΔΣ επανεξετάζονται περιοδικά (ετησίως) χωρίς κατ' ανάγκη να τροποποιούνται. Για τον καθορισμό / αναθεώρηση της πρότασης περί των αποζημιώσεων των μη εκτελεστικών μελών ΔΣ, λαμβάνονται υπόψη στοιχεία από έρευνες για ανάλογες αμοιβές σε εταιρείες παρεμφερούς μεγέθους, εσόδων, κεφαλαιοποίησης, πολυπλοκότητας, εύρους δραστηριοτήτων κλπ.
Οι σχετικές αποζημιώσεις θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, ικανότητες και εμπειρία για τις θέσεις του ΔΣ και για το χρόνο που καλούνται να διαθέτουν στις εν λόγω θέσεις του ΔΣ.

5.2. Αποδοχές Μη Εκτελεστικών μελών του ΔΣ

5.2.1. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. ΟΤΕ λαμβάνουν:

α. Αποζημίωση για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, καθοριζόμενη από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων ετησίως σε συγκεκριμένο ποσό (μεικτά) ανά μήνα, ανεξαρτήτως αριθμού συνεδριάσεων.

β. Αποζημίωση για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθοριζόμενη ετησίως από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων σε συγκεκριμένο ποσό (μεικτά) ανά συνεδρίαση.

Τα συγκεκριμένα (μεικτά) ποσά αποζημιώσεων που αναφέρονται ανωτέρω:
i) Υπόκεινται στις νόμιμες κρατήσεις (φόρος, , εισφορές κοινωνικής ασφάλισης), όπως εκάστοτε προβλέπονται στο νόμο και με βάση το εκάστοτε ισχύον πλαφόν για τον υπολογισμό τους.
ii) Δεν μεταβάλλονται σε περίπτωση αλλαγής στη φορολογική νομοθεσία ή /και στη νομοθεσία για την κοινωνική ασφάλιση. Σε αυτή την περίπτωση, μπορεί να αλλάξει, αναλόγως, το καθαρό προς καταβολή ποσό.

γ. Έξοδα μετακίνησης και διαμονής για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, υπό όρους που καθορίζονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, αναλόγως αν πρόκειται για μετακίνηση από/προς το εξωτερικό ή από/προς το εσωτερικό, την απόσταση και το μέσον μετακίνησης.

δ. Η Εταιρία για να διευκολύνει την επικοινωνία των μελών παρέχει στα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ κινητό τηλέφωνο με σύνδεση σε εταιρικό πρόγραμμα αντίστοιχο με αυτό των ανωτάτων στελεχών.

5.2.2. Πέραν των ως άνω αποζημιώσεων, δεν προβλέπονται μεταβλητές ή άλλες αμοιβές για τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ ούτε δικαιώματα συμμετοχής τους σε προγράμματα διάθεσης μετοχών, ώστε να μην υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων και την άσκηση κρίσης για προτάσεις και αποφάσεις της Διοίκησης που εμπεριέχουν ανάληψη κινδύνου.

5.3. Σημαντική Αμοιβή ή Παροχή – Καθορισμός Κριτηρίων

5.3.1. Σύμφωνα με την παρ. 2 (α) του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020 («Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, κλπ.») στην Πολιτική Αποδοχών 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 ΔΣ ιδρύεται σχέση εξάρτησης αυτού από την Εταιρεία.

Ειδικότερα, σύμφωνα με την ως άνω διάταξη, σχέση εξάρτησης ενός μέλους ΔΣ 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 συνδεόμενο 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*».

5.3.2. Στο ως άνω πλαίσιο καθορίζονται παρακάτω τα κριτήρια, βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής, προκειμένου να καλύπτουν τόσο την περιοδικότητα όσο και το ύψος της (σημαντικής) αμοιβής, ως εξής:

α. Για μέλος του ΔΣ της ΟΤΕ ΑΕ το οποίο είναι παράλληλα μέλος ΔΣ σε μία ή περισσότερες συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες: Σημαντική ορίζεται κάθε αμοιβή ή παροχή που τυχόν λαμβάνει από την ΟΤΕ ΑΕ και τις συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες, περιλαμβανομένων και των αποζημιώσεων για τη συμμετοχή σε ΔΣ της / των συνδεδεμένων με την ΟΤΕ ΑΕ εταιρειών, και η οποία αθροιστικά στο σύνολο του έτους υπερβαίνει το ετήσιο ύψος των αποζημιώσεων για τη συμμετοχή του μέλους στο ΔΣ και στις Επιτροπές του ΔΣ της ΟΤΕ ΑΕ.

β. Για μέλος του ΔΣ της ΟΤΕ ΑΕ το οποίο δεν είναι μέλος ΔΣ σε άλλη συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία: Σημαντική ορίζεται κάθε αμοιβή ή παροχή που τυχόν λαμβάνει από την ΟΤΕ ΑΕ και τις συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες και η οποία αθροιστικά στο σύνολο του έτους υπερβαίνει το ήμισυ (50%) του ετήσιου ύψους των αποζημιώσεων για τη συμμετοχή του μέλους στο ΔΣ και στις Επιτροπές του ΔΣ της ΟΤΕ ΑΕ.

Σημειώνεται ότι, όπως προβλέπεται στην παράγραφο 5.2.2. της Πολιτικής Αποδοχών, τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ της ΟΤΕ ΑΕ δεν προβλέπεται να συμμετέχουν σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεόμενο με την απόδοση.

Επιπλέον, διευκρινίζεται ότι τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ της ΟΤΕ ΑΕ δεν δύνανται να λαμβάνουν πάγιες παροχές στο πλαίσιο τυχόν συνταξιοδοτικού συστήματος της Εταιρείας.

6. Εκτελεστικά μέλη του ΔΣ

6.1. Συνιστώσες αποδοχών εκτελεστικών μελών του ΔΣ

Οι αποδοχές των εκτελεστικών μελών του ΔΣ, στο πλαίσιο και σε εκτέλεση ατομικής σύμβασης της Εταιρείας με καθένα εκ των εκτελεστικών μελών, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην παρ. 6.2 κατωτέρω, περιλαμβάνουν:

- Τον ετήσιο τακτικό μισθό

- Τις μεταβλητές αποδοχές που διακρίνονται
    - στις ετήσιες μεταβλητές αμοιβές (ετήσιο μπόνους)
    - στις μακροπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές, οι οποίες αποτελούν οικειοθελείς παροχές εκτός και αν στην ατομική σύμβαση του μέλους προβλέπεται διαφορετικά, και
    - στην έκτακτη μεταβλητή αμοιβή υλοποίησης σημαντικών έργων

- Τις παροχές σε είδος

- Τις αποζημιώσεις για συμμετοχή σε εργασίες ΔΣ

6.2. Η Εταιρεία συνάπτει με καθένα των εκτελεστικών μελών του ΔΣ, κατόπιν έγκρισης από τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας, ατομική σύμβαση, με την οποία καθορίζονται ειδικότερα και συγκεκριμενοποιούνται οι αποδοχές του εκτελεστικού μέλους ΔΣ, με βάση τη διοικητική ομάδα στην οποία εντάσσεται, ως Στέλεχος της Εταιρείας, σύμφωνα με την «Πολιτική Αμοιβών Στελεχών Εταιριών Ομίλου ΟΤΕ».

Σήμερα, εκτελεστικά μέλη του ΔΣ είναι ο Διευθύνων Σύμβουλος (CEO), ο οποίος κατέχει θέση που εντάσσεται στη Διοικητική Ομάδα (Management Group - MG) MG1 /Επικεφαλής Επιχειρησιακής Μονάδας (Business Leader) και ο Chief Officer Χρηματοοικονομικών Θεμάτων Ομίλου ΟΤΕ (CFO), ο οποίος κατέχει θέση που εντάσσεται στη Διοικητική ομάδα MG1.

Σύμφωνα με την «Πολιτική Αμοιβών Στελεχών Εταιριών Ομίλου ΟΤΕ», τα Στελέχη θα πρέπει να διοικούν την Εταιρεία με επιχειρηματικό πνεύμα, σύμφωνα με την καθορισμένη στρατηγική της Εταιρείας και του Ομίλου εν γένει. Στόχος της «Πολιτικής Αμοιβών Στελεχών Εταιριών Ομίλου ΟΤΕ» είναι να υποστηρίζει, αναγνωρίζει και επιβραβεύει τα επιτεύγματα των Στελεχών και τη συνεισφορά τους στην επιτυχία του Ομίλου.

Η «Πολιτική Αμοιβών Στελεχών Εταιριών Ομίλου ΟΤΕ» απευθύνεται και εφαρμόζεται, μεταξύ άλλων, στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, εφόσον ως Στελέχη της Εταιρείας κατέχουν θέση στάθμης Διευθυντή (Director) και άνω, και εντάσσονται στις Διοικητικές Ομάδες (Management Groups - MGs) MG1, MG2, MG3, σύμφωνα με το Σύστημα Βαθμολόγησης Θέσεων (Executive Grading System), συμπεριλαμβανομένων των Επικεφαλής Επιχειρησιακών Μονάδων (Business Leaders).

6.3. Στον ακόλουθο πίνακα περιγράφονται οι συνιστώσες της Πολιτικής Αποδοχών για τα υφιστάμενα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ (CEO- CFO) :

<u>Πίνακας με τις συνιστώσες της Πολιτικής Αποδοχών για τα υφιστάμενα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ</u>

ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ		
Ετήσιος Τακτικός (ή Βασικός) Μισθός		
Συνοπτική Περιγραφή και λόγοι εφαρμογής	**Καθορισμός – έγκριση-αναθεώρηση**	**Ύψος / ανώτατα όρια**
Ο μηνιαίος μεικτός μισθός επί 12, συν τα Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα και το Επίδομα Αδείας, όπως προβλέπεται από την Ελληνική Εργατική νομοθεσία. Ο Ετήσιος Τακτικός Μισθός αποτελεί ένα εύλογο επίπεδο σταθερών αποδοχών, ανάλογα με το αντικείμενο και τις ευθύνες της θέσης των στελεχών. Επιπλέον είναι ανάλογος της εμπειρίας, του υποβάθρου, της δυναμικής, της απόδοσης και προοπτικής εξέλιξης των στελεχών.	Ο μηνιαίος μεικτός μισθός **ορίζεται** στις Συμβάσεις των εκτελεστικών μελών, κατόπιν **έγκρισης** των αρμοδίων οργάνων της Εταιρείας. Η **αναθεώρηση** των σταθερών αποδοχών των εκτελεστικών μελών του ΔΣ και της συνακόλουθης τροποποίησης των Συμβάσεών τους, γίνεται κατόπιν **έγκρισης** από τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας (Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, Διοικητικό Συμβούλιο/Γενική Συνέλευση Μετόχων).	Τα κριτήρια τα οποία είναι καθοριστικά για την αναπροσαρμογή των ετήσιων αμοιβών, είναι η συνολική απόδοση του Στελέχους και το επίπεδο των υφιστάμενων Συνολικών Ετήσιων Αμοιβών Επίτευξης Στόχων[1] αυτού, συγκρινόμενες με την αγορά. Η ανταγωνιστικότητα των σταθερών αποδοχών εξασφαλίζεται μέσω της περιοδικής (ετήσιας) παρακολούθησης των ερευνών αποδοχών για αντίστοιχες θέσεις ανωτάτων στελεχών στην Ελληνική ή/και την Ευρωπαϊκή αγορά.
ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ		
Ετήσιες Μεταβλητές Αμοιβές ή Βραχυπρόθεσμο Κίνητρο (Επίτευξης Στόχου) (ή ετήσιο μπόνους ή Short Term Incentive)		
Συνοπτική Περιγραφή και λόγοι εφαρμογής	**Καθορισμός – έγκριση-αναθεώρηση**	**Ύψος / ανώτατα όρια**
Πρόκειται για μεταβλητό στοιχείο των αποδοχών, συνδεδεμένο με την απόδοση, το οποίο επιβραβεύει την επίτευξη συλλογικών στόχων στο πλαίσιο του έτους. **Οι ετήσιοι συλλογικοί στόχοι αποτελούνται από <u>οικονομικούς και στρατηγικούς στόχους κοινούς για όλα τα στελέχη</u>** και καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο στις αρχές του έτους.	**Καθορισμός**: Η αναλογία του Βραχυπρόθεσμου Κινήτρου στις Συνολικές Ετήσιες Αμοιβές Επίτευξης Στόχων εξαρτάται από την Διοικητική Ομάδα στην οποία εντάσσεται η θέση του Στελέχους ή ορίζεται στη Σύμβασή του εφόσον το στέλεχος κατέχει θέση Επικεφαλής Επιχειρησιακής Μονάδας (Business Leader), βάσει της πολιτικής Βραχυπρόθεσμου Κινήτρου που έχει εγκριθεί από τα αρμόδια εταιρικά όργανα (Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, Διοικητικό Συμβούλιο).	Για επίπεδο επίτευξης 100% Για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο (Business Leader), το ποσό του Βραχυπρόθεσμου Κινήτρου στις Συνολικές Ετήσιες Αμοιβές Επίτευξης Στόχων καθορίζεται στη Σύμβασή του και είναι 41,56%. Για τον Chief Officer Χρηματοοικονομικών Θεμάτων Ομίλου ΟΤΕ, η θέση του οποίου εντάσσεται στη Διοικητική Ομάδα MG1, η αναλογία είναι 35% βάσει της πολιτικής του Βραχυπρόθεσμου Κινήτρου. Το ανώτατο όριο του καταβαλλόμενου Βραχυπρόθεσμου Κινήτρου είναι το 150% των

[1] Οι Συνολικές Ετήσιες Αμοιβές Επίτευξης Στόχων είναι το άθροισμα του Ετήσιου Βασικού Μισθού συν το Βραχυπρόθεσμο Κίνητρο Επίτευξης Στόχου (ετήσιου μπόνους), δηλ. για επίπεδο επίτευξης στόχων 100%

	Η **αναθεώρηση** των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών γίνεται κατόπιν **έγκρισης** από τα αρμόδια εταιρικά όργανα (Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, Διοικητικό Συμβούλιο) της πολιτικής Βραχυπρόθεσμου Κινήτρου, και της τροποποίησης της Σύμβασης του Διευθύνοντος Συμβούλου (Business Leader) (για την οποία απαιτείται έγκριση από Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, Διοικητικό Συμβούλιο/Γενική Συνέλευση Μετόχων).	ανωτέρω αναφερόμενων κατά περίπτωση ποσοστών, σε περίπτωση επίτευξης των συνολικών στόχων σε ποσοστό 150% ή ανώτερο. [2] Η έγκριση της καταβολής των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών γίνεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα στη σελίδα 17 της Π.Α.
Μακροχρόνιο Πρόγραμμα Κινήτρων (ή Long Term Incentive)		
Συνοπτική Περιγραφή και λόγοι εφαρμογής	**Καθορισμός – έγκριση-αναθεώρηση**	**Ύψος / ανώτατα όρια**
Αποτελεί κίνητρο για την ενίσχυση της διάθεσης των Στελεχών για ανάληψη επιχειρηματικής ευθύνης, **με στόχο την επιτυχία του Ομίλου ΟΤΕ και την αύξηση της αξίας των εταιριών του [3].** Πρόκειται για ένα Πρόγραμμα βάσει οιονεί μετοχών της DT, με την προκύπτουσα μεταβλητή αμοιβή να καταβάλλεται ως χρηματική αμοιβή (μέσω μισθοδοσίας). Κάθε πρόγραμμα έχει 4-ετή	**Καθορισμός:** Βάσει της πολιτικής του Μακροχρόνιου Προγράμματος Κινήτρων που έχει εγκριθεί από τα αρμόδια όργανα της Εταιρίας, οι παράμετροι επιτυχίας εκφράζονται με οικονομικούς στόχους και με στόχους συνδεδεμένους με τη βιωσιμότητα του Ομίλου [4]. Προϋπόθεση για τη συμμετοχή στο Long Term Incentive είναι η συμμετοχή στο Πρόγραμμα Αντιστοίχισης Μετοχών (ή Share Matching Plan), η οποία για τα	Το ποσό βάσης για τη συμμετοχή των στελεχών στο Πρόγραμμα, ορίζεται στο κείμενο των όρων και προϋποθέσεων του Μακροχρόνιου Προγράμματος Κινήτρων και αποτελεί ποσοστό των Ετήσιων Αποδοχών Επίτευξης Στόχων, με βάση τη Διοικητική Ομάδα (MG) των στελεχών ή τους όρους της Σύμβασης τους για Business Leaders. Για τον Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο (Business Leader), το ποσοστό είναι 41,56% και για τον

[2] Η αναλογία του ποσού του Βραχυπρόθεσμου Κινήτρου στις Συνολικές Ετήσιες Αμοιβές του Διευθύνοντος Συμβούλου καθορίζεται στη Σύμβαση του Διευθύνοντος Συμβούλου με την Εταιρεία. Η αναλογία του ποσού του Βραχυπρόθεσμου Κινήτρου στις Συνολικές Ετήσιες Αμοιβές του Chief Officer Χρηματοοικονομικών Θεμάτων Ομίλου ΟΤΕ, καθορίζεται με βάση τη Διοικητική Ομάδα (Management Group). Ακολουθεί σχετική ανάλυση:

Αναλογία του ποσού του Βραχυπρόθεσμου Κινήτρου στις Συνολικές Ετήσιες Αμοιβές[2]				
	Στοιχεία των Συνολικών Ετήσιων Αμοιβών	**Για 100% επίτευξη ετήσιων Στόχων[2]**	**Για το ελάχιστο (0)% επίπεδο επίτευξης ετήσιων Στόχων**	**Για το μέγιστο (150%) επίπεδο επίτευξης ετήσιων Στόχων**
Διευθύνων Σύμβουλος	% Βραχυπρόθεσμου Κινήτρου	41,56%	0%	62,34%
	% Ετήσιου Τακτικού Μισθού	58,44%	100%	37,66%
Chief Officer Χρηματο-οικονομικών Θεμάτων Ομίλου ΟΤΕ	% Βραχυπρόθεσμου Κινήτρου	35%	0%	44,68%
	% Ετήσιου Τακτικού Μισθού	65%	100%	55,32%

[3] *Ο Όμιλος DT υλοποιεί με την ΟΤΕ Α.Ε. και τις εταιρείες του Ομίλου ΟΤΕ, επ' αμοιβαία ωφέλεια, συνέργειες ιδίως σε επίπεδο παροχής και λήψης υπηρεσιών, με κοινό στόχο (Όμιλος ΟΤΕ: κορυφαίος στην Ελλάδα Όμιλος τηλεπικοινωνιών, στο πλαίσιο του Ομίλου DTAG που θα κατέχει τη θέση του κορυφαίου Ομίλου τηλεπικοινωνιών στην Ευρώπη).]*

[4] *Οι παράμετροι επιτυχίας είναι:*

- *Απόδοση απασχολούμενου κεφαλαίου (ROCE)*
- *Προσαρμοσμένα Κέρδη ανά Μετοχή (EPS)*
- *Ικανοποίηση πελατών*
- *Ικανοποίηση εργαζομένων*

Οι παράμετροι επιτυχίας δεν μεταβάλλονται καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος

ορίζοντα και συνδέεται με την επίτευξη συγκεκριμένων παραμέτρων επιτυχίας σε επίπεδο Ομίλου.	εκτελεστικά μέλη του ΔΣ είναι υποχρεωτική. Σε περίπτωση επίτευξης των στόχων που έχουν τεθεί, η επιβράβευση των Στελεχών συνδέει την επιτυχία του Ομίλου με την αμοιβή των Στελεχών. Η **αναθεώρηση** γίνεται κατόπιν **έγκρισης** από τα αρμόδια όργανα (Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, Διοικητικό Συμβούλιο) της πολιτικής του Μακροχρόνιου Προγράμματος Κινήτρων και της τροποποίησης της Σύμβασης του Διευθύνοντος Συμβούλου (Business Leader) ως προς το στοιχείο αυτό (για την οποία απαιτείται έγκριση από Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, Διοικητικό Συμβούλιο/Γενική Συνέλευση Μετόχων).	Chief Officer Χρηματοοικονομικών Θεμάτων Ομίλου ΟΤΕ (MG1) 30% των Ετήσιων Αποδοχών Επίτευξης Στόχων. Το ανωτέρω ποσό βάσης μετατρέπεται σε αριθμό οιονεί μετοχών. Κάθε έτος το ¼ αυτών μοχλεύεται βάσει του βαθμού επίτευξης των παραμέτρων επιτυχίας. Το τελικό προς καταβολή ποσό στο τέλος της 4-ετίας, εξαρτάται από τον τελικό αριθμό των οιονεί μετοχών, από τη μεταβολή της τιμής της μετοχής, καθώς και από την αξία των οιονεί μερισμάτων που αντιστοιχούν στις οιονεί μετοχές. Η έγκριση της καταβολής των μεταβλητών ποσών του Μακροχρόνιου Προγράμματος Κινήτρων γίνεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα στη σελίδα 17 της Π.Α.
Πρόγραμμα Αντιστοίχισης Μετοχών (ή Share Matching Plan)		
Συνοπτική Περιγραφή και λόγοι εφαρμογής	**Καθορισμός – έγκριση-αναθεώρηση**	**Ύψος / ανώτατα όρια**
Είναι ένα μακροχρόνιο σύστημα αμοιβών με τη χορήγηση δωρεάν μετοχών της μητρικής εταιρίας Deutsche Telekom AG (DT). Προαπαιτούμενο για τη συμμετοχή στο Πρόγραμμα είναι η υλοποίηση επένδυσης σε μετοχές της εταιρίας DT στο πλαίσιο του συγκεκριμένου προγράμματος (αγορά μετοχών). Μετά από καθορισμένη κλειστή περίοδο (διακράτησης) 4 ετών, το Στέλεχος λαμβάνει επιπλέον δωρεάν μετοχές. Ο αριθμός των δωρεάν μετοχών είναι αναλογικός του αριθμού των μετοχών που θα έχει αγοράσει το Στέλεχος, βάσει συγκεκριμένης σχέσης αντιστοίχισης.	**Καθορισμός**: Για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο (Business Leader), βάσει της Σύμβασής του, υπάρχει υποχρέωση προσωπικής επένδυσης συγκεκριμένου ύψους και εθελοντική προσωπική επένδυση. Ειδικότερα, το ελάχιστο (υποχρεωτικό) και μέγιστο ποσό είναι το ένα δέκατο και το μισό αντίστοιχα επί του μικτού ποσού που καταβάλλεται ως Βραχυπρόθεσμο Κίνητρο για το προηγούμενο έτος. Για τον Chief Officer Χρηματοοικονομικών Θεμάτων Ομίλου ΟΤΕ, το ύψος της υποχρέωσης προσωπικής επένδυσης ορίζεται στην πολιτική του Προγράμματος Αντιστοίχισης Μετοχών που έχει εγκριθεί από τα αρμόδια όργανα της Εταιρίας και ανέρχεται στο ένα δέκατο της αξίας του μικτού ποσού που καταβάλλεται ως Βραχυπρόθεσμο Κίνητρο για το προηγούμενο έτος Το ύψος αθροιστικά της υποχρέωσης προσωπικής επένδυσης και της εθελοντικής προσωπικής επένδυσης δε δύναται να υπερβαίνει το μισό επί του μικτού ποσού που καταβάλλεται ως Βραχυπρόθεσμο Κίνητρο για το προηγούμενο έτος.	Για τα ανωτέρω στελέχη, η σχέση αντιστοίχισης (δωρεάν μετοχές προς τις μετοχές που αγοράστηκαν στο πλαίσιο του Προγράμματος) ορίζεται στους όρους του Προγράμματος Αντιστοίχισης Μετοχών για στελέχη η θέση των οποίων εντάσσεται στη Διοικητική Ομάδα MG1 και είναι 1:1.

	Η **αναθεώρηση** γίνεται κατόπιν **έγκρισης** από τα αρμόδια όργανα (Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, Διοικητικό Συμβούλιο) της πολιτικής του Προγράμματος Αντιστοίχησης Μετοχών, και της τροποποίησης της Σύμβασης του Διευθύνοντος Συμβούλου (Business Leader) ως προς το συγκεκριμένο στοιχείο (για την οποία απαιτείται έγκριση από Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, Διοικητικό Συμβούλιο/Γενική Συνέλευση Μετόχων).	
ΑΛΛΕΣ ΕΚΤΑΚΤΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ		
Μεταβλητή Αμοιβή για εξαιρετική ατομική απόδοση (ή Spot Bonus)		
Συνοπτική Περιγραφή και λόγοι εφαρμογής	**Καθορισμός – έγκριση-αναθεώρηση**	**Ύψος / ανώτατα όρια**
Αποτελεί κίνητρο που δύναται να αποδίδεται μια φορά στο πλαίσιο του έτους για να επιβραβεύσει την εξαιρετικά καλή ατομική απόδοση (η οποία μπορεί να επιτυγχάνεται και στο πλαίσιο ομαδικής εργασίας), την επαγγελματική συμπεριφορά και τα επιτεύγματα των Στελεχών που κατέχουν θέσεις που εντάσσονται στις Διοικητικές Ομάδες MG1-MG3, με εξαίρεση τους Business Leaders.[5]	**Καθορισμός**: Βάσει της πολιτικής του Spot Bonus που έχει εγκριθεί από τα αρμόδια όργανα της Εταιρίας, στις αρχές του επόμενου έτους, η Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ συγκεντρώνει όλες τις τεκμηριωμένες προτάσεις και τις υποβάλλει για έγκριση στα αρμόδια εταιρικά όργανα, μαζί με το προϋπολογισθέν για το σκοπό αυτό ποσό. Δυνατότητα υποβολής υποψηφιοτήτων για Spot Bonus περισσότερες από μία φορές εντός του έτους είναι δυνατή εφόσον υπάρχει διαθεσιμότητα στον ετήσιο προϋπολογισμό. Η **αναθεώρηση** της μεταβλητής αυτής αμοιβής γίνεται κατόπιν **έγκρισης** από τα αρμόδια όργανα (Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, , Διοικητικό Συμβούλιο) της πολιτικής του Spot Bonus.	Το μεταβλητό ποσό που καταβάλλεται για το Spot Bonus μπορεί να είναι 5.000€ / 10.000€/ 15.000€ / 20.000€ ή υψηλότερο σε εξαιρετικές περιπτώσεις. Η έγκριση της καταβολής του τυχόν εγκεκριμένου μεταβλητού ποσού Spot Bonus για τον Chief Officer Χρηματοοικονομικών Θεμάτων Ομίλου ΟΤΕ, γίνεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα στη σελίδα 17 της Π.Α.

[5] *Ενδεικτικά κριτήρια που θα μπορούσαν να αποτελέσουν παράδειγμα εξαιρετικής απόδοσης και επαγγελματικής συμπεριφοράς στο πλαίσιο εφαρμογής του Spot Bonus:*

- *Συμβολή σε μέτρα/δράσεις που δημιουργούν ανάπτυξη και τα οποία έχουν στρατηγική σημασία για τον Όμιλο και ειδικότερα όσον αφορά το όραμα για τις τηλεπικοινωνίες του 2030.*
- *Συμβολή στην αύξηση των κερδών.*
- *Συμβολή στην εξοικονόμηση πόρων πλέον του προϋπολογισμού.*
- *Εξαιρετική δέσμευση και επιτυχία σε συνεργασίες, συνδυάζοντας διαφορετικές γνώσεις και εμπειρίες.*
- *Ιδιαίτερα επιτυχής επικοινωνία, στοχευμένη στην εξεύρεση λύσεων με επίκεντρο τον πελάτη.*
- *Εξαιρετική επιτυχία μέσω της συνεργασίας με την άμεση ομάδα υφισταμένων και τους λοιπούς συνεργάτες.*
- *Ανάπτυξη / εξεύρεση / επινόηση νέων καινοτόμων θεμάτων/προϊόντων που μας διαφοροποιούν από τους ανταγωνιστές μας.*
- *Δημιουργία μιας εξαιρετικής εμπειρίας πελάτη, σε αντιδιαστολή με οτιδήποτε προσφέρεται από τους ανταγωνιστές.*
- *Ανάληψη ευθύνης για την επίτευξη των στόχων βιωσιμότητας, την ευημερία των εργαζομένων και της εταιρίας.*

<table>
<tr><th colspan="3">Πρόγραμμα Κινήτρου “Game Changer” (ή «Αλλάζοντας το Παιγνίδι»)</th></tr>
<tr><th>Συνοπτική Περιγραφή και λόγοι εφαρμογής</th><th>Καθορισμός – έγκριση-αναθεώρηση</th><th>Ύψος / ανώτατα όρια</th></tr>
<tr><td>Στόχος του 4-ετούς Προγρ/τος (2022-2025) είναι η παρακίνηση επιλεγμένων Στελεχών για ανάληψη επιχειρηματικής ευθύνης, με επίκεντρο τον πελάτη, συνεισφέροντας στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στόχους της Εταιρείας. Το Πρόγραμμα επιβραβεύει την επαναλαμβανόμενη, εξαιρετική απόδοση, η οποία μετράται από την υπερεπίτευξη των δεικτών Net Margin (καθαρό περιθώριο κέρδους) και NPS - Net Promoter Score (δείκτη μέτρησης της ικανοποίησης των πελατών).</td><td>Βάσει της πολιτικής του Προγράμματος Κινήτρων “Game Changer” που έχει εγκριθεί από τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας, σε αυτό μετέχουν επιλεγμένα στελέχη, οι θέσεις των οποίων εντάσσονται στις Διοικητικές Ομάδες MG1-MG3, και επιπλέον (α) κατέχουν τη θέση Chief Executive Officer OTE A.E. ή Chief Officer OTE A.E. και είναι παράλληλα μέλη του Συμβουλίου Διεύθυνσης της ΟΤΕ Α.Ε., περιλαμβανομένων στις ανωτέρω ομάδες των εκτελεστικών μελών του ΔΣ ήτοι του Διευθύνοντος Συμβούλου και του Chief Officer Χρηματοοικονομικών Θεμάτων Ομίλου ΟΤΕ και (β) στελέχη η συμβολή των οποίων είναι καθοριστική για την επίτευξη των συγκεκριμένων στόχων («wildcards»). Η αναθεώρηση γίνεται κατόπιν έγκρισης από τα αρμόδια όργανα (Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, Διοικητικό Συμβούλιο) της πολιτικής του Προγράμματος Κινήτρων “Game Changer” και της τροποποίησης της Σύμβασης του Διευθύνοντος Συμβούλου (Business Leader) ως προς το στοιχείο αυτό (για την οποία απαιτείται έγκριση από Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, Διοικητικό Συμβούλιο/Γενική Συνέλευση Μετόχων).</td><td>Το ποσό της πληρωμής εξαρτάται από τη θέση, την επίτευξη στόχου της Εταιρείας και τον αριθμό των ετών συνεχούς υπερ-απόδοσης. Τα ποσά πληρωμής (σε ‘000 Ευρώ) για επίτευξη 100% των στόχων για τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ είναι:

<table>
<tr><td></td><td colspan="4">Έτος υπερ-επίτευξης</td></tr>
<tr><td>Θέση</td><td>1ο</td><td>2ο</td><td>3ο</td><td>4ο</td></tr>
<tr><td>CEO</td><td>50</td><td>100</td><td>150</td><td>200</td></tr>
<tr><td>CxO</td><td>40</td><td>60</td><td>80</td><td>100</td></tr>
</table>

Η έγκριση της καταβολής των μεταβλητών ποσών του Προγράμματος Κινήτρου “Game Changer” γίνεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα στη σελίδα 17 της Π.Α.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Έκτακτη μεταβλητή αμοιβή υλοποίησης σημαντικών έργων</th></tr>
<tr><td colspan="3">Σε περίπτωση υλοποίησης σημαντικών έργων, για την επιτυχή ολοκλήρωση των οποίων η συνεισφορά εκτελεστικού μέλους ή εκτελεστικών μελών του ΔΣ της ΟΤΕ ΑΕ κρίνεται κρίσιμη, η Εταιρεία, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προς το ΔΣ της Εταιρείας, δύναται να εντάξει τα μέλη αυτά σε πρόγραμμα έκτακτης επιβράβευσης / κινήτρων, απόλυτα συνδεδεμένο με το συγκεκριμένο έργο, το ύψος του οποίου θα εξαρτάται από το επίπεδο επίτευξης συγκεκριμένων παραμέτρων επιτυχίας του εν λόγω έργου που θα έχουν τεθεί από το ΔΣ.

Η έγκριση της καταβολής της συγκεκριμένης εκάστοτε έκτακτης μεταβλητής αμοιβής στα εκτελεστικά μέλη θα γίνεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα στη σελίδα 17 της Πολιτικής Αποδοχών.</td></tr>
</table>

ΠΑΡΟΧΕΣ	
Η Εταιρεία παρέχει στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ ένα σύνολο ανταγωνιστικών παροχών, με στόχο την προσέλκυση και διακράτηση των κατάλληλων στελεχών. Ειδικότερα: – Ιδιωτική ασφάλιση υγείας, ζωής και ατυχήματος, μέσω ομαδικού ή/και ατομικού ασφαλιστικού προγράμματος. – Εταιρικό αυτοκίνητο και συναφείς καλύψεις (έξοδα καυσίμων, θέση στάθμευσης, e-pass, ασφαλιστική κάλυψη) – Τηλεπικοινωνιακός εξοπλισμός και πρόγραμμα κινητής τηλεφωνίας. – Δυνατότητα συμμετοχής σε ιδιωτικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών: – Πρόβλεψη για συμμετοχή σε Ιδιωτικό Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα υπάρχει στη Σύμβαση του Διευθύνοντος Συμβούλου με μηνιαία εισφορά της Εταιρείας 20% επί του μικτού μηνιαίου μισθού του. – Για τον Chief Officer Χρηματοοικονομικών Θεμάτων Ομίλου ΟΤΕ, σύμφωνα με την ισχύουσα πολιτική για στελέχη επιπέδου Chief Officer, η μηνιαία εισφορά της Εταιρείας είναι 15% και η ελάχιστη εισφορά του Στελέχους είναι 3% επί του μικτού μηνιαίου μισθού του Στελέχους – Σημειώνεται ότι σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε κάθε περίπτωση οι εισφορές/ασφάλιστρα που καταβάλλονται αθροιστικά από τα ως άνω στελέχη και την Εταιρία για λογαριασμό των ως στελεχών στο πλαίσιο του ομαδικού ασφαλιστηρίου συνταξιοδοτικού συμβολαίου, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν ετησίως και σωρευτικά το είκοσι τοις εκατό (20%) του ακαθάριστου εισοδήματός τους από μισθωτή εργασία. – Επιπλέον, η Εταιρία αναλαμβάνει τα σχολικά δίδακτρα για τα παιδιά του Διευθύνοντος Συμβούλου, καθώς και την παροχή φορολογικής συμβουλευτικής, σύμφωνα με τους όρους της σύμβασής του.	
ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΔΣ	
Μη λήψη Αποζημίωσης των εκτελεστικών μελών ΔΣ για τη συμμετοχή τους στις εργασίες του ΔΣ της Εταιρείας	Σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σε περίπτωση που ανήκουν στο προσωπικό της Εταιρείας, κατά τη διάρκεια της θητείας τους σ' αυτό, λαμβάνουν τις αποδοχές της υπηρεσιακής τους θέσης και δεν δικαιούνται της αποζημιώσεως την οποία λαμβάνουν τα άλλα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η αρχή αυτή τηρείται και ως προς τις αποζημιώσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για τη συμμετοχή τους στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου
Μη λήψη αποζημίωσης για συμμετοχή σε συνεδριάσεις/ εργασίες των ΔΣ και των Επιτροπών των ΔΣ των εταιριών του Ομίλου ΟΤΕ	Τον Αύγουστο 2020, υιοθετήθηκε στην ΟΤΕ ΑΕ η σχετική Πολιτική Αποζημιώσεων για συμμετοχή σε συνεδριάσεις/ εργασίες των ΔΣ και των Επιτροπών των ΔΣ των εταιριών του Ομίλου ΟΤΕ, σύμφωνα με την οποία από την 01/01/2021 ισχύει, σε επίπεδο Ομίλου ΟΤΕ, η γενική αρχή ότι τα μέλη ΔΣ των εταιρειών του Ομίλου ΟΤΕ, εφόσον κατά τη διάρκεια της θητείας τους λαμβάνουν αποδοχές για υπηρεσιακή θέση που κατέχουν σε οποιαδήποτε εταιρεία του Ομίλου ΟΤΕ, δεν δικαιούνται αποζημίωση / έξοδα για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις και τις εργασίες των εν λόγω οργάνων (ΔΣ) την οποία λαμβάνουν τα άλλα μέλη των οργάνων αυτών. Εφαρμόζεται δε, σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου ΟΤΕ με έδρα στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό. Στο πλαίσιο αυτό, τα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των εταιριών του Ομίλου ΟΤΕ οφείλουν να παραιτούνται των εν λόγω αποζημιώσεων/εξόδων εγγράφως, σε περίπτωση που η σχετική πρόβλεψη δεν περιλαμβάνεται στο Καταστατικό της εταιρείας στο ΔΣ της οποίας μετέχουν. Στη σύμβαση του Διευθύνοντος Συμβούλου της ΟΤΕ ΑΕ συμφωνείται ρητά ότι δεν θα λαμβάνει αποζημίωση για τη συμμετοχή του στις συνεδριάσεις/ εργασίες των ΔΣ ή/και των Επιτροπών των ΔΣ των εταιρειών του Ομίλου.

6.4. Βασικά στοιχεία των ατομικών συμβάσεων των υφιστάμενων εκτελεστικών μελών ΔΣ
Τα βασικά στοιχεία των ατομικών συμβάσεων των υφιστάμενων εκτελεστικών μελών του ΔΣ με την Εταιρεία (περ. ζ του άρθρου 111 του ν. 4548/2018) είναι τα εξής:

Εκτελεστικό Μέλος: **Διευθύνων Σύμβουλος**			
Διάρκεια Σύμβασης	**Προθεσμία ειδοποίησης**	**Όροι καταγγελίας**	**Αποζημίωση καταγγελίας**
Ορισμένου χρόνου[6].	Μέχρι την 30η Οκτωβρίου του έτους που προηγείται της λήξης της Σύμβασης, το ΔΣ ενημερώνει εγγράφως τον Διευθύνοντα Σύμβουλο σχετικά με την πρόθεση της Εταιρείας για ανανέωση ή για μη ανανέωση της Σύμβασης για το διάστημα μετά την ημερομηνία λήξης της. Καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα να καταγγείλει οποτεδήποτε την Σύμβαση.	Σύμφωνα με τους όρους της Σύμβασης του Διευθύνοντος Συμβούλου που έχει εγκριθεί από τα αρμόδια όργανα της Εταιρίας προβλέπεται Καταβολή συμβατικής Αποζημίωσης λόγω Καταγγελίας εκ μέρους της Εταιρίας, χωρίς υπαιτιότητα του Διευθύνοντος Συμβούλου, λόγω μη ανανέωσης της Σύμβασης εκ μέρους της Εταιρίας κατά τη λήξη της, και λόγω παραίτησης του Διευθύνοντος Συμβούλου για σπουδαίο λόγο. Δυνατότητα καταβολής πρόσθετης Αποζημίωσης στις παραπάνω περιπτώσεις, κατά την απόλυτη κρίση της Εταιρίας, στη βάση της συνολικής συνεισφοράς και συμβολής του Διευθύνοντος Συμβούλου στη δημιουργία αξίας στον Όμιλο. Επίσης, υποχρέωση του Διευθύνοντος Συμβούλου για ένα (1) χρόνο μετά τη λήξη ή	Σύμφωνα με τους όρους της Σύμβασης του Διευθύνοντος Συμβούλου που έχει εγκριθεί από τα αρμόδια όργανα της Εταιρίας, περιλαμβάνει: – την Αποζημίωση λόγω Καταγγελίας, – την Αποζημίωση Μετασυμβατικής Απαγόρευσης Ανταγωνισμού, ίση με το ποσό των συνολικών μικτών αποδοχών[7] του Διευθύνοντος Συμβούλου ενός (1) έτους. Η Εταιρία δύναται κατά την απόλυτη κρίση της, με απόφαση των αρμοδίων οργάνων της, να καταβάλει στον Διευθύνοντα πρόσθετη Αποζημίωση λόγω Καταγγελίας (τόσο σε περίπτωση καταγγελίας όσο και σε περίπτωση μη ανανέωσης ή παραίτησης για σπουδαίο λόγο), στη βάση της συνολικής συνεισφοράς και συμβολής του Διευθύνοντος στη δημιουργία αξίας στην Εταιρία.

[6] Η Σύμβαση έχει διάρκεια μέχρι 30-06-2027.

[7] (Ετήσιες) Συνολικές Μικτές Αποδοχές

(i) Μικτός βασικός μισθός, μετά των οικείων προσαυξήσεων, σε δεκατετράμηνη βάση,

(ii) Βραχυπρόθεσμο Κίνητρο Επίτευξης Στόχου.

		λύση της Σύμβασης να μην ασκεί δραστηριότητα ανταγωνιστική της τηλεπικοινωνιακής στην Κροατία, το Μαυροβούνιο και την Ελλάδα.	

Εκτελεστικό Μέλος: Chief Officer Χρηματοοικονομικών Θεμάτων Ομίλου ΟΤΕ			
Διάρκεια Σύμβασης	**Προθεσμία ειδοποίησης**	**Όροι καταγγελίας**	**Αποζημίωση καταγγελίας**
Αορίστου Χρόνου	Καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα να καταγγείλει οποτεδήποτε την Σύμβαση με προθεσμία προειδοποίησης ενός μηνός. Καθένα από τα μέρη έχει το δικαίωμα να καταγγείλει οποτεδήποτε την Σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία.	Σύμφωνα με τους όρους της Σύμβασης του στελέχους που έχει εγκριθεί από τα αρμόδια όργανα της Εταιρίας Καταβολή της Νόμιμης Αποζημίωσης λόγω καταγγελίας εκ μέρους της Εταιρίας. Επίσης, υποχρέωση του στελέχους για ένα (1) χρόνο μετά τη λύση της Σύμβασης να μην ασκεί δραστηριότητα ανταγωνιστικής της τηλεπικοινωνιακής στην Ελλάδα.	Σύμφωνα με τους όρους της Σύμβασης του στελέχους που έχει εγκριθεί από τα αρμόδια όργανα της Εταιρίας Πιο συγκεκριμένα, περιλαμβάνει – την Νόμιμη Αποζημίωση λόγω Καταγγελίας, και – την Αποζημίωση Μετασυμβατικής Απαγόρευσης Ανταγωνισμού ίση με τις Συνολικές Ετήσιες Αμοιβές Επίτευξης Στόχων του (Annual Targeted Cash)[8], σε περίπτωση καταγγελίας εκ μέρους της εταιρείας χωρίς υπαιτιότητα του στελέχους.

6.5. Αναβολή καταβολής και Ανάκτηση μεταβλητών αποδοχών εκτελεστικών μελών ΔΣ

Εφόσον διαπιστωθεί ότι από δόλο εκτελεστικού μέλους του ΔΣ παραπλανήθηκε η Εταιρεία σε ό,τι αφορά στα χρηματοοικονομικά στοιχεία που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό μιας βραχυπρόθεσμης ή μακροπρόθεσμης μεταβλητής αμοιβής του εν λόγω εκτελεστικού μέλους, το ΔΣ μπορεί, εντός ενός (1) έτους από την καταβολή της, να ζητήσει την αναπροσαρμογή της εν λόγω μεταβλητής αμοιβής ώστε αυτή να ανταποκρίνεται στα πραγματικά χρηματοοικονομικά στοιχεία και συνακόλουθα την επιστροφή του τυχόν υπερβάλλοντος ποσού.

Σε περίπτωση που η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας επιδεινώνεται σημαντικά ώστε να καθίσταται αβέβαιη η ομαλή συνέχιση των δραστηριοτήτων της, με απόφαση του

[8] Οι Συνολικές Ετήσιες Αμοιβές Επίτευξης Στόχων είναι το άθροισμα του Ετήσιου Βασικού Μισθού συν το Βραχυπρόθεσμο Κίνητρο Επίτευξης Στόχου (ετήσιου μπόνους), δηλ. για επίπεδο επίτευξης στόχων 100%

Διοικητικού Συμβουλίου αναβάλλεται, πλήρως ή μερικώς, η καταβολή των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών των εκτελεστικών μελών του ΔΣ.

7. Διαμόρφωση – Αναθεώρηση – Εποπτεία εφαρμογής Πολιτικής Αποδοχών

Ακολούθως περιγράφονται οι βασικές ενέργειες και τα εμπλεκόμενα μέρη αναφορικά με τη διαμόρφωση, αναθεώρηση και εποπτεία εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών:

Διαμόρφωση/ Σύνταξη πρότασης Πολιτικής Αποδοχών	Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων του ΔΣ υποβάλλει, κατόπιν σχετικής πρότασης της επιχειρησιακής λειτουργίας Chief Officer Ανθρωπίνου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ, σχέδιο Πολιτικής Αποδοχών προς το ΔΣ, προκειμένου εν συνεχεία το τελευταίο να υποβάλει την εισήγησή του προς τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων προς έγκριση. Το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών διαμορφώνεται λαμβάνοντας υπόψη τη στρατηγική, τους επιχειρηματικούς στόχους, το οικονομικό περιβάλλον και τις ανάγκες της Εταιρείας. Στη διαμόρφωση του σχεδίου Πολιτικής Αποδοχών συμβάλλουν, πέραν της επιχειρησιακής λειτουργίας Chief Officer Ανθρωπίνου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ, και άλλες αρμόδιες μονάδες (Νομική Υπηρεσία, Κανονιστική Συμμόρφωση, Διαχείριση Εταιρικών Κινδύνων, Εσωτερικός Έλεγχος, Οικονομικές Λειτουργίες) ώστε να εξασφαλίζεται η ευθυγράμμιση και η συνέπεια της Πολιτικής Αποδοχών με τα εκάστοτε ισχύοντα σχετικά πλαίσια, κανόνες και περιορισμούς.
Έγκριση Πολιτικής Αποδοχών	Η Πολιτική Αποδοχών εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων (δεσμευτική ψήφος), κατόπιν εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου προς τη Γενική Συνέλευση, η οποία υποβάλλεται επί τη βάσει σχετικής πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προς το Διοικητικό Συμβούλιο.
Αναθεώρηση Πολιτικής Αποδοχών	Η Πολιτική Αποδοχών αναθεωρείται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων (δεσμευτική ψήφος), κατόπιν εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου προς τη Γενική Συνέλευση, η οποία υποβάλλεται επί τη βάσει σχετικής πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προς το Διοικητικό Συμβούλιο. Το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται να υποβάλλει προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων πρόταση αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών (α) σε κάθε περίπτωση που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, (β) σε περίπτωση λήξης της διάρκειας ισχύος της εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών, (γ) σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκριση της Πολιτικής Αποδοχών. Σε περίπτωση αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών, το Δ.Σ. συντάσσει Έκθεση προς τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων που περιγράφει και επεξηγεί όλες τις μεταβολές στην Πολιτική Αποδοχών. Σε περίπτωση κατά την οποία η Εταιρία διαθέτει εγκεκριμένη από τη Γενική Συνέλευση Πολιτική Αποδοχών και η Γενική Συνέλευση δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα Πολιτική Αποδοχών, η Εταιρία μπορεί να συνεχίσει να καταβάλει τις αμοιβές των μελών του ΔΣ μόνο, σύμφωνα με την προηγούμενη, εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και να υποβάλει αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση.

Έγκριση καταβολής μεταβλητών αμοιβών	Οι μεταβλητές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του ΔΣ, προτείνονται στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων από την επιχειρησιακή λειτουργία Chief Officer Ανθρωπίνου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ για τη σύμφωνη γνώμη της και υποβάλλονται προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο, και εν συνεχεία στη Γενική Συνέλευση.
Έλεγχος εφαρμογής Πολιτικής Αποδοχών	Η συμμόρφωση με την Πολιτική Αποδοχών υπόκειται τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, σε έλεγχο όσον αφορά τις εφαρμοζόμενες πολιτικές και διαδικασίες αποδοχών. Αρμόδιος για τον έλεγχο και την αξιολόγηση αυτή είναι η επιχειρησιακή λειτουργία του Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου ΟΤΕ.

8. Μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων στις διαδικασίες, επιτροπές και πρόσωπα που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών

Η Εταιρεία έχει υιοθετήσει κατάλληλα μέτρα για την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων με το εταιρικό συμφέρον, προς τούτο δε έχει θεσπίσει και ακολουθεί «Πολιτική περί Αποφυγής της Διαφθοράς και άλλων Συγκρούσεων Συμφερόντων», η οποία ισχύει, μεταξύ άλλων, και για τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ.

Επίσης, υφιστάμενα μέτρα για την αποφυγή και διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων σε σχέση με την παρούσα Πολιτική αποτελούν :

- Ενεργός συμμετοχή της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της, στις διαδικασίες καθορισμού-αναθεώρησης της Πολιτικής, των κριτηρίων για τις μεταβλητές αμοιβές, της αξιολόγησης με βάση τα κριτήρια.
- Μη συμμετοχή ενδιαφερόμενου εκτελεστικού μέλους στη συνεδρίαση του ΔΣ όπου λαμβάνεται απόφαση για τις αποδοχές του.
- Η μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου ΟΤΕ διενεργεί έλεγχο.

9. Ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων περιλαμβάνονται ως προς τον προσδιορισμό του περιεχομένου της Πολιτικής Αποδοχών, μεταξύ άλλων, τα εξής:

- Υποβάλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο προτεινόμενους στόχους απόδοσης σχετικά με τις μεταβλητές αμοιβές μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή στόχων συνδεδεμένων με προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης ή μετοχών.
- Υποβάλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο προτάσεις σχετικά με την αμοιβή κάθε εκτελεστικού μέλους του, συμπεριλαμβανομένου του bonus και των αποδοχών βάσει κινήτρων που σχετίζονται με τη διανομή μετοχών.
- Εξετάζει και υποβάλλει προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο (και μέσω αυτού στη Γενική Συνέλευση των μετόχων, όταν αυτό απαιτείται), αναφορικά με προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή χορήγησης μετοχών.
- Υποβάλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο προτάσεις σχετικά με την γενικότερη πολιτική αμοιβών της Εταιρείας και το συνολικό μέγεθος των ετήσιων μεταβλητών (δηλαδή εκτός του μισθού) αμοιβών στην επιχείρηση.
- Διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών του Άρθρου 110 του νόμου 4548/2018 που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

- Εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν την υποβολή της Έκθεσης προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων σύμφωνα με το άρθρο 112 του νόμου 4548/2018.

10. Έκθεση Αποδοχών

Το ΔΣ υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην παρούσα Πολιτική για το τελευταίο οικονομικό έτος.
Η έκθεση αποδοχών υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης.
Το ΔΣ οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη έκθεση αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την Τακτική Γενική Συνέλευση.
Μετά τη Γενική Συνέλευση, η έκθεση αποδοχών αναρτάται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας για περίοδο δέκα (10) ετών.

11. Προηγούμενες συμφωνίες

Με την έγκριση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, παρέχεται εξουσιοδότηση στην Εταιρεία να τηρήσει δεσμεύσεις που έχουν ήδη αναληφθεί έναντι μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας Πολιτικής. Στην Έκθεση Αποδοχών (άρθρο 112 του Ν. 4548/2018) θα αναφέρονται οι σχετικές καταβολές.