

## **ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

**της ανώνυμης εταιρίας με την επωνυμία**

**«ΧΑΪΔΕΜΕΝΟΣ ΠΡΟΤΥΠΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΡΑΦΙΚΩΝ ΤΕΧΝΩΝ Α.Ε.Β.Ε.»**

**και το δ.τ. «ΧΑΪΔΕΜΕΝΟΣ Α.Ε.Β.Ε.» (ΑΡ. ΓΕΜΗ 121638160000), όπως εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρίας της 26.6.2019**

### **A. ΠΕΔΙΟ ΙΣΧΥΟΣ – ΕΓΚΡΙΣΗ & ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

Η παρούσα πολιτική αποδοχών της εταιρίας «ΧΑΪΔΕΜΕΝΟΣ ΠΡΟΤΥΠΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΡΑΦΙΚΩΝ ΤΕΧΝΩΝ Α.Ε.Β.Ε.» (εφεξής: η Εταιρία) εγκρίθηκε σύμφωνα με το άρθρ. 110 ν. 4548/2018 από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας της 26.6.2019 με ψήφους 6.687.816 υπέρ, 0 ψήφους κατά και 0 αποχές επί συνόλου 6.687.816 εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων (επί συνόλου 8.340.750 ονομαστικών μετοχών με δικαίωμα ψήφου). Η παρούσα πολιτική αποδοχών (εφεξής: η Πολιτική Αποδοχών) έχει διάρκεια ισχύος τεσσάρων ετών.

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει σύμφωνα με το άρθρ. 110 ν. 4548/2018 τα μέλη του ΔΣ της Εταιρίας και τον Γενικό Διευθυντή και τον αναπληρωτή του (εφεξής: Καλυπτόμενα Πρόσωπα), εφόσον υπάρχουν, ως προς κάθε είδους αποδοχές, που λαμβάνουν ανεξάρτητα από τη νομική αιτία αυτών. Ειδικά ως προς τα μέλη του ΔΣ οι αμοιβές τους μπορεί να αφορούν τόσο τις υπηρεσίες τους στο ΔΣ της Εταιρίας, οπότε και θα πρόκειται για αμοιβές κατά την έννοια του άρθρ. 109 ν. 4548/2018, όσο και υπηρεσίες, που παρέχουν στην Εταιρία δυνάμει παράλληλης ατομικής σύμβασης εξηρημένης εργασίας.

Η Πολιτική Αποδοχών εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας, η δε ψήφος των μετόχων είναι δεσμευτική. Κάθε φορά, που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών, υπό τις οποίες καταρτίσθηκε η Πολιτική Αποδοχών, η Εταιρία οφείλει να υποβάλλει την Πολιτική Αποδοχών προς εκ νέου έγκριση στη Γενική Συνέλευση. Με πρωτοβουλία του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας μπορεί να εκκινήσει διαδικασία αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών, εφόσον αυτό κριθεί απαραίτητο από το Διοικητικό Συμβούλιο, τη δε αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών θα πρέπει να την εγκρίνει η Γενική Συνέλευση των μετόχων.

### **B. ΔΟΜΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ - ΑΡΧΕΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟ & ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΕ ΚΑΛΥΠΤΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ**

Η πολιτική αποδοχών στηρίζεται στις παρακάτω βασικές αρχές:

- Για να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα των κινήτρων των Καλυπτομένων Προσώπων τίθενται από το Διοικητικό Συμβούλιο στις αρχές κάθε έτους ξεκάθαροι και μετρήσιμοι στόχοι, τόσο ποσοτικοί, όσο και ποιοτικοί. Επιπλέον, μακροπρόθεσμα κίνητρα εξασφαλίζουν την επίτευξη των μακροπρόθεσμων επιχειρηματικών στόχων και την ενίσχυση της βιωσιμότητας της Εταιρίας και συμβάλλουν στην ευθυγράμμιση των συμφερόντων των Καλυπτομένων Προσώπων με τα συμφέροντα της Εταιρίας και των μετόχων.

- Η πολιτική αποδοχών είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας και των μετόχων και αποσκοπεί στην αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ των Καλυπτομένων Προσώπων αφενός και της Εταιρίας και των μετόχων αφετέρου.
- Τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα, που τυχόν έχουν επιφορτιστεί με καθήκοντα ελέγχου, είναι ανεξάρτητα από τις επιχειρηματικές μονάδες, τις οποίες εποπτεύουν, έχουν δε τις κατάλληλες εξουσίες και αμείβονται με βάση την επίτευξη των στόχων, που συνδέονται με τα καθήκοντά τους, ανεξαρτήτως των επιδόσεων των επιχειρηματικών τομέων, που ελέγχουν.

Οι αποδοχές των Καλυπτομένων Προσώπων διακρίνονται στις ακόλουθες κατηγορίες:

- Σταθερές αποδοχές στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για τις υπηρεσίες, που προσφέρουν στην Εταιρία στο πλαίσιο της ιδιότητάς τους αυτής και των τυχόν ειδικών καθηκόντων διαχείρισης και εκπροσώπησης, που τους έχει αναθέσει το Διοικητικό Συμβούλιο.
- Σταθερές και μεταβλητές αποδοχές στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα δυνάμει ειδικής, παράλληλης συμβατικής σχέσης εξηρημένης εργασίας.
- Λοιπές προαιρετικές παροχές στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα.

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών, που καταβάλλονται στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα από οποιαδήποτε νομική αιτία, ήτοι σταθερές και μεταβλητές αποδοχές, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές και αποζημιώσεις, που καταβάλλονται από την Εταιρία σε ενδεχόμενη αποχώρηση Καλυπτομένου Προσώπου, ενώ δεν περιλαμβάνει παροχές, που συνδέονται με την κάλυψη επαγγελματικών αναγκών και δεν συνδέονται με την ανάληψη κινδύνου, όπως βενζίνη, στάθμευση, διόδια, χρήση εταιρικής κάρτας, εισιτήρια.

Η διάρκεια των συμβάσεων της Εταιρίας με τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, είτε πρόκειται για εκτελεστικά μέλη είτε για μη εκτελεστικά, οι οποίες συμβάσεις αφορούν τα καθήκοντα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τα τυχόν ειδικά διοικητικά και εκπροσωπευτικά καθήκοντα, που τους έχει αναθέσει με απόφασή του το Διοικητικό Συμβούλιο, είναι όση και η διάρκεια της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Κατά τη λήξη των συμβάσεων αυτών με οποιονδήποτε τρόπο, έστω και πρόωρα, δεν καταβάλλεται κάποια αποζημίωση ή άλλη πληρωμή. Οι παράλληλες συμβάσεις εξηρημένης εργασίας μεταξύ της Εταιρίας και των Καλυπτομένων Προσώπων, οι οποίες αφορούν καθήκοντα διακριτά από εκείνα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, είναι αορίστου χρόνου και διέπονται ως προς τη λύση τους και την καταβολή αποζημίωσης καθώς και από κάθε άλλο ζήτημα, που δεν ρυθμίζεται συμβατικά, από τις διατάξεις του εργατικού δικαίου, όπως εκάστοτε ισχύουν.

Οι σταθερές αποδοχές στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα δυνάμει ειδικής, παράλληλης συμβατικής σχέσης εξηρημένης εργασίας δεν ξεπερνούν το 6% της συνολικής ετήσιας μικτής μισθοδοσίας της Εταιρίας. Οι σταθερές αποδοχές στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για τις υπηρεσίες, που προσφέρουν στην Εταιρία στο πλαίσιο της ιδιότητάς τους αυτής και των τυχόν ειδικών καθηκόντων διαχείρισης και εκπροσώπησης, που τους έχει αναθέσει το Διοικητικό Συμβούλιο, δεν ξεπερνούν το 5% της συνολικής ετήσιας μικτής μισθοδοσίας της Εταιρίας. Οι μεταβλητές αποδοχές στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα δυνάμει ειδικής, παράλληλης συμβατικής σχέσης εξηρημένης εργασίας δεν ξεπερνούν το 4% της συνολικής ετήσιας μικτής μισθοδοσίας της εταιρείας.

## **Γ. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΚΑΛΥΠΤΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ**

### ***Γ.1. Μη εκτελεστικά μέλη***

Τα μη εκτελεστικά μέλη αμείβονται αποκλειστικά με σταθερές αποδοχές ετησίως, που έχουν προσδιοριστεί με βάση τη γνώση και την εμπειρία τους. Σημειώνεται, ότι αποδίδεται ιδιαίτερη βαρύτητα στο ζήτημα των γνώσεων και της εμπειρίας των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δεδομένου, ότι είναι απαραίτητες για τη χάραξη της αναπτυξιακής πολιτικής, το ελεγκτικό έργο της Επιτροπής Ελέγχου καθώς και για όποιο άλλο θέμα φέρεται υπόψη τους για γνώμη ή απόφαση. Επίσης οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι ανάλογες με το χρόνο, που διαθέτουν για τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και για την εκπλήρωση των καθηκόντων, που τους ανατίθενται από το νόμο, όπως προβλέπεται στο άρθρ. 5 ν. 3016/2002.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας αμείβονται αποκλειστικά με σταθερές αποδοχές και αφορούν τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και την εκπλήρωση εν γένει των υποχρεώσεών τους με βάση το νόμο. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας αμείβονται με σταθερή αμοιβή, που δεν θα ξεπερνά συνολικά για όλα τα μέλη το ποσό των 25.000 € ετησίως και αφορά τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

### ***Γ.2. Εκτελεστικά μέλη & Γενικός Διευθυντής***

Οι αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή (και του τυχόν αναπληρωτή του) περιλαμβάνουν τόσο σταθερές αποδοχές από τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο και από παράλληλες συμβάσεις εξηρημένης εργασίας, όσο και μεταβλητές αποδοχές (bonuses) από τις παράλληλες συμβάσεις εξηρημένης εργασίας με σκοπό την ευθυγράμμιση τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα. Επίσης η Εταιρία προσφέρει Ομαδικό Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα Στελεχών σύμφωνα με τα κάτωθι ειδικότερα εκτιθέμενα.

Οι σταθερές αποδοχές χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση και αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα. Οι μεταβλητές αποδοχές έχουν ως στόχο την επιβράβευση της ατομικής απόδοσης και καθορίζονται με βάση τον προϋπολογισμό, την κεφαλαιακή επάρκεια, την βιωσιμότητα καθώς και την ρευστότητα της Εταιρίας.

Η Εταιρία δικαιούται ανά πάσα στιγμή να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια για τη χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών.

#### **Γ.2.1. Σταθερές αποδοχές**

Οι σταθερές αποδοχές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση σε καίριες θέσεις των προσώπων, που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές, που χρειάζεται η Εταιρία. Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση των επιπέδων αμοιβών στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρίας – σε ελληνικό ή/και ευρωπαϊκό επίπεδο - μέσω σχετικών ερευνών. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται και η προηγούμενη εμπειρία του στελέχους προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών. Στόχος είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στο μέσο όρο της αγοράς συγκρίσιμου δείγματος, όπως αυτό αποτυπώνεται στις έρευνες αμοιβών. Υψηλότερες αποδοχές προβλέπονται για

εξειδικευμένες θέσεις ευθύνης, που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και την ανάπτυξη της Εταιρίας και απαιτούν ιδιαίτερες γνώσεις και εμπειρία.

Στον ακόλουθο πίνακα παρατίθενται οι σταθερές αποδοχές ανά θέση ετησίως:

<b>ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (ΜΙΚΤΑ)</b>		
	<b>ΜΙΣΘΟΙ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΗΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ( ΜΙΚΤΑ)</b>	<b>ΑΜΟΙΒΕΣ Δ.Σ. ΜΙΚΤΑ</b>
<b>ΠΡΟΕΔΡΟΣ &amp; ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ &amp; ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ</b>	<b>Μέχρι 100.000 €</b>	<b>Μέχρι 60.000 €</b>
<b>ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ &amp; ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ</b>	<b>Μέχρι 60.000 €</b>	<b>Μέχρι 40.000 €</b>
<b>ΜΕΛΟΣ Δ.Σ. &amp; ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΕΚΤΥΠΩΣΗΣ</b>	<b>Μέχρι 55.000 €</b>	<b>Μέχρι 30.000 €</b>
<b>ΛΟΙΠΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ. ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ</b>		<b>Μέχρι 35.000 €</b>

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται με καταθέσεις σε τραπεζικούς λογαριασμούς μέσω της υπηρεσίας μισθοδοσίας της Εταιρίας ή μέσω του λογιστηρίου στην περίπτωση, που πρόκειται για αμοιβές αφορώσες τα καθήκοντα στο Διοικητικό Συμβούλιο.

### **Γ.2.2. Μεταβλητές αποδοχές**

Η Εταιρία επιβραβεύει την απόδοση των καλυπτόμενων Προσώπων με την καταβολή μεταβλητών αποδοχών, οι οποίες υπολογίζονται βάσει προκαθορισμένων και μετρήσιμων ποσοτικών και ποιοτικών στόχων, τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τις επιδόσεις του καλυπτομένου Προσώπου, της μονάδας/διεύθυνσης στην οποία απασχολείται αλλά και της ίδιας της Εταιρίας γενικότερα. Η επίτευξη των στόχων στα προαναφερθέντα επίπεδα – άτομο/μονάδα-διεύθυνση/Εταιρία - είναι βασικό συστατικό της κουλτούρας της Εταιρίας, η οποία προσανατολίζεται στην αποτελεσματικότητα. Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών εξαρτάται από την απόδοση σε μία σειρά ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρίας, με στόχο την ευθυγράμμιση μεταξύ των συμφερόντων των Καλυπτομένων Προσώπων, της Εταιρίας και των μετόχων, και εξασφαλίζουν την αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή τον προσανατολισμό σε βραχυπρόθεσμα οφέλη.

Ανάλογα με τη μονάδα/διεύθυνση, στην οποία δραστηριοποιείται, και τον ρόλο που έχει αναλάβει το Καλυπτόμενο Πρόσωπο, καθορίζονται οι ποσοτικοί στόχοι, που καλείται να επιτύχει, οι οποίοι με τη σειρά τους σαφώς συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων του ετήσιου προϋπολογισμού.

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών υπολογίζεται στο δ' τρίμηνο κάθε έτους και εφόσον έχει ολοκληρωθεί η αξιολόγηση των στόχων, που είχαν τεθεί, λαμβανομένου υπόψη του εκάστοτε διαμορφωθέντος οικονομικού περιβάλλοντος και των συνθηκών αγοράς που επικρατούν.

Να σημειωθεί ότι οι συγκεκριμένοι στόχοι, με τους οποίους συνδέεται η απόδοση των μεταβλητών αποδοχών, δεν ανακοινώνονται, αν θεωρούνται ευαίσθητα δεδομένα για τον ανταγωνισμό.

Ειδικότερα:

α) Η αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων διενεργείται σε ετήσια βάση και στηρίζεται στο βαθμό επίτευξης των ποιοτικών και ποσοτικών στόχων, που τίθενται στις αρχές κάθε έτους με βάση τις υπηρεσίες, που παρέχει το συγκεκριμένο άτομο στην Εταιρία. Οι ποσοτικοί στόχοι καθορίζονται κάθε φορά ανάλογα με την ασκούμενη επαγγελματική δραστηριότητα και το βαθμό επίδρασης αυτής στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας.

Στους ποιοτικούς στόχους συμπεριλαμβάνονται:

- Η αποτελεσματικότητα κατά την άσκηση των καθηκόντων.
- Η δυνατότητα οργάνωσης και προγραμματισμού.
- Το πνεύμα συνεργασίας.
- Η ορθή θέση στόχων και προτεραιοτήτων.
- Η εξεύρεση λύσεων.
- Η αποτελεσματική διαχείριση κρίσεων.
- Η έγκαιρη ολοκλήρωση χρονοδιαγραμμάτων.

β) Η αξιολόγηση της επίδοσης του Τμήματος/ Διεύθυνσης στο/ην οποίο/α εντάσσεται το Καλυπτόμενο Πρόσωπο (εφόσον συντρέχει περίπτωση), εξευρίσκεται με βάση το βαθμό επίτευξης των ποσοτικών και ποιοτικών στόχων σε επίπεδο Τμήματος/ Διεύθυνσης (από το σύνολο των προσώπων που εντάσσονται στο/η συγκεκριμένο/η Τμήμα/ Διεύθυνση).

γ) Οι μεταβλητές αποδοχές έχουν ως στόχο την επιβράβευση της ατομικής απόδοσης, και καθορίζονται με βάση το επιχειρηματικό πλάνο και τον προϋπολογισμό και τους δείκτες κεφαλαιακής δομής και βιωσιμότητας καθώς και την ρευστότητα της Εταιρίας. Ειδικότερα σημασία έχουν οι ακόλουθοι δείκτες:

- Ξένα Κεφάλαια / Ίδια Κεφάλαια
- Δανειακές Υποχρεώσεις / Σύνολο Ενεργητικού (δείκτης δανειακής επιβάρυνσης)
- Κυκλοφορούν Ενεργητικό / Σύνολο Υποχρεώσεων

Στον ακόλουθο πίνακα παρατίθενται τα ανώτατα καθ' ύψος ποσά, που επιτρέπεται να χορηγηθούν κατ' έτος ως μεταβλητές αποδοχές ανά Καλυπτόμενο Πρόσωπο:

	<b>ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (ΜΙΚΤΑ )</b>
<b>ΠΡΟΕΔΡΟΣ &amp; ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ &amp; ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ</b>	<b>Μέχρι 66.000 €</b>
<b>ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ ΜΕΛΟΣ Δ.Σ. &amp; ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ</b>	<b>Μέχρι 40.000 €</b>
<b>ΜΕΛΟΣ Δ.Σ. &amp; ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΕΚΤΥΠΩΣΗΣ</b>	<b>Μέχρι 60.000 €</b>

### **Γ.2.3. Λοιπές Παροχές**

Η Εταιρεία παρέχει στα Διευθυντικά Στελέχη (όπως και στους λοιπούς εργαζομένους) τις εξής παροχές:

- Ομαδικό ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα
- Διατακτικές
- Εταιρικά αυτοκίνητα
- Προγράμματα κινητής τηλεφωνίας
- Ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα

Η Εταιρεία προσφέρει Ομαδικό Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα Στελεχών με στόχο την ενίσχυση του εταιρικού της προφίλ, ενώ παράλληλα τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα διασφαλίζουν ένα συμπληρωματικό εισόδημα για την περίοδο συνταξιοδότησης. Τα βασικά χαρακτηριστικά του ως άνω συνταξιοδοτικού προγράμματος είναι τα εξής:

- Η Εταιρεία μπορεί με ελευθεριότητά της να καταβάλει εθελοντικές, έκτακτες ή τακτικές, εισφορές υπέρ των Καλυπτομένων Προσώπων, που συμμετέχουν στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα. Στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οι εισφορές αυτές δεν μπορούν να υπερβούν το ποσό των 170.000 ευρώ.
- Το Καλυπτόμενο Πρόσωπο μπορεί να καταβάλλει ατομικές, έκτακτες ή τακτικές, εισφορές μέχρι το 30% του μισθού του.
- Η συνταξιοδοτική πολιτική του ως άνω προγράμματος είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας.

Η Εταιρία διατηρεί το δικαίωμα να διακόψει μονομερώς τις ανωτέρω παροχές.