

ΜΙΝΕΡΒΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΔΗΜΟΣΙΑ ΛΙΜΙΤΕΔ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Ατομο Επικοινωνίας

Για οποιεσδήποτε απορίες ή προτεινόμενες αλλαγές παρακαλώ όπως επικοινωνήσετε με το **Λειτουργό Συμμόρφωσης** της Μινέρβα Ασφαλιστική Εταιρεία Δημόσια Λίμιτεδ, στο εξής, «η Εταιρεία».

Έλεγχος Πολιτικής Αποδοχών

Έκδοση	Δημιουργός	Ημ.	Ημ. Έγκρισης	Σχόλια
1 ^η έκδοση	Διοίκηση Εταιρείας	2015	2016	-
2 ^η έκδοση	Ελενα Μιχαηλίδου (Λειτουργ. Συμμόρφωσης)	01/12/2021	09/06/2022	Έγκριση Πολιτικής στη Γενική Συνέλευση

Έγκριση Πολιτικής

Η Πολιτική Αποδοχών, στο εξής «Πολιτική», εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και αποτελεί επίσημο έγγραφο της Εταιρείας.

Αναθεώρηση Πολιτικής

Η Πολιτική Αποδοχών δύναται να αναθεωρηθεί κάθε φορά που υπάρχει ουσιαστική μεταβολή και οπωσδήποτε κάθε τέσσερα (4) έτη ούτως ώστε να συμβαδίζει με το εκάστοτε νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ

1.	Σκοπός	4
2.	Πεδίο Εφαρμογής	5
3.	Κατηγορίες Αποδοχών	7
4.	Αποδοχές Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών Μελών	8
5.	Αποζημιώσεις	10
6.	Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη	10
7.	Ευθύνη Διοικητικού Συμβουλίου	11

1. Σκοπός

Η Εταιρεία λαμβάνοντας υπόψη τον Κανονισμό 2015/25ΕΚ (**Κανονισμός Φερεγγυότητας II**), τις Κατευθυντήριες Γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Ασφαλίσεων και Επαγγελματικών Συντάξεων (ΕΑΑΕΣ/**ΕΙΟΡΑ**) σχετικά με το σύστημα διακυβέρνησης, την Οδηγία της Εφόρου Ασφαλίσεων για την εφαρμογή της Φερεγγυότητας II καθώς επίσης και τον νόμο που προβλέπει για την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων Ν.111(Ι)/2021, αποφάσισε να προχωρήσει με την καταγραφή της παρούσας Πολιτικής, η οποία έχει ως σκοπό τη ρύθμιση των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανώτερων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας με τρόπο σαφή και διαφανή.

Η παρούσα Πολιτική θεσπίζει πρακτικές οι οποίες είναι σύμφωνες με το ως άνω αναφερόμενο ευρωπαϊκό νομοθετικό δίκαιο και νομοθεσία και εν γενεί κανονιστικό πλαίσιο και συμβάλλει με αυτό τον τρόπο στην αποτροπή φαινομένων σύγκρουσης συμφερόντων που μπορεί οδηγήσουν στην αδικαιολόγητη ανάληψη κινδύνου.

Ως εκ τούτου η Πολιτική Αποδοχών είναι σύμφωνη και ευθυγραμμίζεται με:

- Την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας,
- Τους στόχους, τις επιδόσεις και τη συνολική οικονομική θέση της Εταιρείας,
- Την ορθή και αποτελεσματική στρατηγική διαχείρισης κινδύνων,
- Το προφίλ των εταιρικών κινδύνων, και
- Τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Επιπρόσθετα, η δημιουργία της παρούσας πολιτικής συμβάλλει στη διασφάλιση κεφαλαιακής επάρκειας της Εταιρείας σύμφωνα με τις απαιτήσεις της Οδηγίας Φερεγγυότητα II και συνετούς απόδοσης αποδοχών στη βάση του ορίου ανοχής κινδύνου της Εταιρείας.

2. Πεδίο Εφαρμογής

Στο πεδίο εφαρμογής της πολιτικής εμπίπτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Εκτελεστικά και μη) καθώς επίσης και τα Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη της Εταιρείας. Δηλαδή, πέραν των διοικητικών συμβούλων η παρούσα πολιτική αφορά:

- α) Τον Ανώτερο Εκτελεστικό Διευθυντή της Εταιρείας, ο οποίος είναι υπεύθυνος για τη διεύθυνση όλων των εργασιών της μέσα στα πλαίσια των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου,
- β) Τους Γενικούς Διευθυντές της Εταιρείας,
- γ) Τον Διευθυντή του Τμήματος Διαχείρισης Κινδύνου (Risk Management) της Εταιρείας,
- δ) Τους Πιστοποιημένους Αναλογιστές της Εταιρείας,
- ε) Το Διευθυντή του Τμήματος Αναλογιστικής Λειτουργίας της Εταιρείας,
- στ) Τον Επικεφαλή του Τμήματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας,
- ζ) Τον Επικεφαλή του Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου (Internal Audit) της Εταιρείας,
- η) Τον Οικονομικό διευθυντή της Εταιρείας,
- θ) Το Διευθυντή του Τμήματος Πληροφορικής και Τεχνολογίας,
- ι) Τον υπεύθυνο Τεχνολογίας και Ασφάλειας Πληροφοριών, και
- κ) Οποιοδήποτε άλλο άτομο είναι υπεύθυνο βασικής λειτουργίας της Εταιρείας ή λόγω της φύσεως των καθηκόντων που ασκεί στην Εταιρεία, είναι σε θέση να επηρεάσει τη λήψη αποφάσεων ή την όλη πολιτική της Εταιρείας.

Τα πρόσωπα που εμπίπτουν στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών δεσμεύονται να μην χρησιμοποιούν οποιεσδήποτε άλλες στρατηγικές που να υπονομεύουν την λειτουργία της παρούσας Πολιτικής.

Η Πολιτική Αποδοχών ισχύει για τέσσερα (4) χρόνια από την ημερομηνία έγκρισης της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών αναρτάται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, όπου παραμένει διαθέσιμη χωρίς χρέωση καθ' όλο το χρονικό διάστημα της διάρκειας ισχύος της.

3. Κατηγορίες Αποδοχών

Οι αποδοχές που δύναται να καταβάλλονται από την Εταιρεία στα άτομα τα οποία υπόκεινται στην παρούσα πολιτική διαχωρίζονται στις σταθερές και μεταβλητές αποδοχές.

Σταθερές Αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές αποσκοπούν στη δημιουργία μίας σταθερής βάσης για την αναπόσπαστη εκπλήρωση των καθηκόντων των επηρεαζόμενων στελεχών και την προσέλκυση και διατήρηση υψηλού επιπέδου ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρεία του οποίου ο ρόλος είναι καθοριστικής σημασίας για την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα παροχής υψηλού επιπέδου υπηρεσιών.

Περιλαμβάνουν το μισθό ή την αμοιβή των εν λόγω προσώπων, σύμφωνα με τις συμβάσεις εργασίας ή/και παροχής υπηρεσιών που διατηρούν με την Εταιρεία.

Οι αποδοχές είναι σταθερές όταν:

- (α) το ύψος τους δεν μεταβάλλεται παρά μόνο σε έκτακτες οικονομικές περιστάσεις,
- (β) δεν συνδέονται με επιδόσεις,
- (γ) βασίζονται σε προκαθορισμένα κριτήρια και αντανakλούν την αρχαιότητα, ευθύνες στη διαχείριση, ρόλο και επαγγελματική κατάρτιση και εμπειρία του εν λόγω προσώπου.

Το ύψος των σταθερών αποδοχών προσδιορίζεται από συνδυασμό κριτηρίων όπως για παράδειγμα την αρχαιότητα του στελέχους, την εμπειρία του, την τεχνογνωσία και δεξιότητες του, τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα και τις ευθύνες του εντός της Εταιρείας.

Μεταβλητές Αποδοχές

Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τις επιδόσεις. Στην περίπτωση καταβολής μεταβλητών αποδοχών και με σκοπό τη διασφάλιση της σωστής αξιολόγησης της επίδοσης, το συνολικό ποσό της μεταβλητής αμοιβής βασίζεται σε ένα συνδυασμό αξιολόγησης των επιδόσεων του κάθε προσώπου, της εμπλεκόμενης μονάδας και των συνολικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας.

Οι μεταβλητές αποδοχές αποσκοπούν την παροχή κινήτρων για την εκπλήρωση των ρόλων των επηρεαζόμενων στελεχών, στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας και στη διατήρηση υψηλής ποιότητας στελεχών.

4. Αποδοχές Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών Μελών

A. Εκτελεστικά Μέλη

Νοείται ότι, οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αναγκαστικά διαφοροποιούνται από τις αποδοχές των υπολοίπων ατόμων που υπόκεινται στην παρούσα πολιτική, λόγω της ευθύνης που συναρτάται με το ρόλο τους και της επίδρασης τους στην απόδοση της Εταιρείας.

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να αποτελούνται από σταθερές ή/και μεταβλητές αποδοχές.

Μεταξύ των σταθερών αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνονται:

- i) Οι αμοιβές που καταβάλλονται στα ως άνω μέλη λόγω σύμβασης εργασίας (ορισμένου ή αόριστου χρόνου) ή/και συμφωνίας παροχής υπηρεσιών
- ii) Οι παροχές ωφελημάτων όπως η χρήση εταιρικού οχήματος/κινητού τηλεφώνου/φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή/εταιρικής πιστωτικής ή χρεωστικής κάρτας/κάρτας καυσίμων, παροχή ιδιωτικής ασφάλισης υγείας ή/και ζωής, τυχόν δαπάνες για έξοδα παράστασης, μετακίνησης, διαμονής και σίτισης, σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων αυτών ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνονται στην ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών.

Δεν περιλαμβάνονται στις σταθερές αποδοχές οποιουδήποτε είδους συνταξιοδοτικά προγράμματα πέραν των νόμιμων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης.

Οι μεταβλητές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι δυνατόν να έχουν τη μορφή μετρητών ή μετοχών ή ισοδύναμων χρηματοοικονομικών μέσων ή άλλων διαθέσιμων μέσων, στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, ή προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών. Η κατανομή των μετοχών (ή άλλης μορφής χρηματοοικονομικών μέσων) μπορεί να πραγματοποιείται είτε με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης για την απόκτηση μετοχών, είτε με τη διανομή μετοχών, είτε ως άλλως ορίζεται από τον νόμο.

Β. Μη Εκτελεστικά Μέλη

Οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι επίσης σταθερές και αντικατοπτρίζουν το χρόνο απασχόλησης τους και τις αρμοδιότητες τους ως συμμετέχοντες στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και στις επιτροπές του. Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν μεταβλητά στοιχεία αποδοχών ώστε να αποφεύγεται η σύγκρουση συμφερόντων κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων ως η ανεξάρτητη λειτουργία τους.

Παράλληλα, στον πρόεδρο και στα μέλη εκάστης Επιτροπής (όπως Επιτροπή Ελέγχου, Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων και Επιτροπή Επενδύσεων), δύναται να καταβάλλεται σταθερή αμοιβή ως αποζημίωση, η οποία θα αποφασίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και θα εγκρίνεται ακολούθως από τη Γενική Συνέλευση.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δύναται να αποζημιώνονται για έξοδα στα οποία υπόκεινται στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων τους προς το συμφέρον της Εταιρείας (ταξίδια και διαμονή για συνεδριάσεις, εκπαιδευτικά σεμινάρια σε συναφή με το ρόλο τους αντικείμενα).

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνονται στην ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών.

5. Αποζημιώσεις

Σε περίπτωση διακοπής της σύμβασης εργασίας ή της συμφωνίας παροχής υπηρεσιών προσώπου που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, η Εταιρεία θα αποδίδει αποζημιώσεις στη βάση των επιτυχών επιδόσεων του εν λόγω προσώπου καθ' όλη τη διάρκεια της δραστηριότητάς του. Νοείται ότι τα κριτήρια απόδοσης αποζημίωσης δεν ανταμείβουν την αποτυχία. Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι η οποιαδήποτε αποδιδόμενη αποζημίωση είναι σε συμφωνία με την σχετική κυπριακή νομοθεσία.

6. Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη

Οι αποδοχές αποτελούν σημαντικό παράγοντα προσέλκυσης και διατήρησης υψηλού επιπέδου ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρεία, του οποίου ο ρόλος, για την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα παροχής υψηλού επιπέδου προϊόντων και υπηρεσιών, είναι καθοριστικής σημασίας. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην υιοθέτηση αρχών κατά την ανάπτυξη συστήματος αποδοχών έτσι ώστε να λαμβάνονται υπόψη τόσο οι γνώσεις και οι επιδόσεις του ανθρώπινου δυναμικού, όσο και η προώθηση των μακροχρόνιων επιχειρηματικών στόχων της Εταιρείας.

Η Εταιρεία εφαρμόζει πλαίσιο αποδοχών το οποίο διαφοροποιείται ανάλογα με το ιεραρχικό επίπεδο, τη θέση ευθύνης και διαχείρισης κινδύνου. Στην Πολιτική Αποδοχών των Ανώτερων Διοικητικών Στελεχών, περιλαμβάνει σταθερές και μεταβλητές αποδοχές.

Οι σταθερές αποδοχές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση των ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρεία.

Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία του εργαζομένου προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών.

7. Ευθύνη Διοικητικού Συμβουλίου

Επισκόπηση

Το Διοικητικό Συμβούλιο θα είναι το αρμόδιο όργανο της Εταιρείας το οποίο θα έχει την ευθύνη διαμόρφωσης συνολικών πολιτικών και πρακτικών για τις αποδοχές/αμοιβές των στελεχών της Εταιρείας, ούτως ώστε να διασφαλίζεται η συμμόρφωση της Εταιρείας με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς διακυβέρνησης.

Κατά την επισκόπηση λαμβάνονται υπόψη οι παρατηρήσεις των Μετόχων, περιλαμβανομένων των αποφάσεων των Μετόχων και των εξελίξεων της αγοράς στον Ασφαλιστικό τομέα.

Κατά τη λήξη της ισχύος της (ή νωρίτερα σε περίπτωση που σημειωθεί ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών επί τη βάση των οποίων καταρτίστηκε), η Πολιτική επικαιροποιείται και υποβάλλεται εκ νέου στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων προς έγκριση.

Καθήκοντα Διοικητικού Συμβουλίου – Όροι Εντολής

Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να επιβλέπει τον ορισμό, εφαρμογή και αναθεώρηση:

- Της Πολιτικής και πρακτικής αποδοχών για τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη, μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και άλλων ατόμων τα οποία ενδεχομένως να υπόκεινται στην παρούσα πολιτική.
- Την αξιολόγηση της απόδοσης των ατόμων στους οποίους εφαρμόζεται η παρούσα πολιτική, καθορίζοντας τα κατάλληλα κριτήρια απόδοσης και κριτήρια αξιολόγησης.
- Παρακολουθεί την ανάπτυξη και εγκρίνει τις πολιτικές αξιολόγησης των επιδόσεων των κινδύνων σε όλα τα επίπεδα της Εταιρείας.

Περαιτέρω το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει:

- Να διασφαλίζει ότι οι αυξήσεις αποδοχών δεν επηρεάζουν τις ελάχιστες κεφαλαιακές απαιτήσεις της Εταιρείας.
- Να προτείνει την καταβολή ή μη αμοιβών για κάθε μέλος του Διοικητικού

Συμβουλίου (εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά) κάθε έτος. Νοείται κανένα ανώτερο στέλεχος ή συνεργάτης δεν εμπλέκεται στην έγκριση της ατομικής αμοιβής του.

- Να ασκεί εποπτεία για θέματα συνολικού κόστους αμοιβών προσωπικού (συμπεριλαμβανομένων μισθών και έκτακτων αμοιβών (Bonus).
- Να ετοιμάζει ετήσια έκθεση σχετικά με τα αποτελέσματα του έτους και άλλη τυχόν λειτουργία που επηρεάζεται.

Νοείται ότι το Διοικητικό Συμβούλιο κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του ως προνοούνται στην παρούσα πολιτική, οφείλει να διασφαλίζει ότι εκτελεί τα καθήκοντα του κατά τέτοιο τρόπο ώστε να αποφεύγονται οι συγκρούσεις συμφερόντων.

Συνεδριάσεις Διοικητικού Συμβουλίου για θέματα Αποδοχών

Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να διασφαλίζει ότι θα γίνονται συνεδριάσεις ή/και θα προστίθεται στην ατζέντα ή/και θεματολογία των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου, τα ζητήματα των αποδοχών ή/και αμοιβών των ανώτερων διευθυντικών στελεχών, μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και άλλων ατόμων τα οποία ενδεχομένως εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής, τουλάχιστον μία φορά ετησίως.

Περαιτέρω, το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να επανεξετάζει τους όρους εντολής του και να βεβαιώνεται ότι λειτουργεί με τη μέγιστη αποτελεσματικότητα, προτείνοντας οποιεσδήποτε αλλαγές κριθούν αναγκαίες για την καλύτερη των καθηκόντων του.

Έκθεση Αποδοχών

Το Διοικητικό Συμβούλιο καταρτίζει και δημοσιεύει σαφή και ενημερωτική ετήσια Έκθεση Αποδοχών, η οποία παρέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που έλαβαν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος, καθώς και το σχετικό σκεπτικό για τη χορήγηση αυτών.

Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων ως ξεχωριστό θέμα της Ημερήσιας Διάταξης. Η ψήφος των Μετόχων επί της Έκθεσης Αποδοχών είναι συμβουλευτική. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να εξηγήσει στην επόμενη Έκθεση Αποδοχών με ποιον τρόπο έλαβε υπόψη την ψήφο της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.

Η Έκθεση Αποδοχών είναι διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας για περίοδο δέκα (10) ετών μετά τη Γενική Συνέλευση. Η Εταιρεία δύναται να διαθέτει την Έκθεση Αποδοχών στον διαδικτυακό τόπο της για περίοδο μεγαλύτερη των δέκα (10) ετών, υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα περιλαμβάνει πλέον προσωπικά δεδομένα των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και υπό την επιφύλαξη των διατάξεων του Γενικού Πλαισίου για την Προστασία Δεδομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Προσωρινή Εξαίρεση

Σε ειδικές περιστάσεις το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να επιτρέψει να υπάρξουν προσωρινά συγκεκριμένες εξαιρέσεις ως προς την εφαρμογή της Πολιτικής. Οι σχετικές πληρωμές υλοποιούνται υπό τον όρο ότι το Διοικητικό Συμβούλιο έχει επιβεβαιώσει ότι οι εξαιρέσεις είναι προς το συμφέρον της Εταιρείας και διασφαλίζουν τη βιωσιμότητα και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα αυτής. Υπό την αίρεση της εφαρμογής της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας, οι εν λόγω εξαιρέσεις μπορεί να περιλαμβάνουν την καταβολή πρόσθετης έκτακτης εφάπαξ παροχής (bonus) βάσει της εξαιρετικής επίδοσης της Εταιρείας όσον αφορά την επίτευξη στόχων που σχετίζονται με την κερδοφορία ή/και με άλλα επιχειρηματικά αποτελέσματα και δημοσιοποιούνται στην Έκθεση Αποδοχών που υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων κατά το επόμενο λογιστικό έτος.