ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Αθήνα, 03.07.2024

Αριθ.Πρωτ.: 3316282

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

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 106 77, Αθήνα
Πληροφορίες : Τριαντάφυλλος Σουρίλας
Τηλέφωνο : 210 3893347
E_mail : trsourilas@mindev.gov.gr

Α Ν Α Κ Ο Ι Ν Ω Σ Η

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) και δημοσίευσης στο διαδικτυακό τόπο του Γ.Ε.ΜΗ. στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«AVE Α.Ε».**

Την 03.07.2024 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 4269440, η από 28.06.2024 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της εταιρείας με την επωνυμία «AVE Α.Ε» και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ.. 353601000, σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε ομόφωνα και παμψηφεί (ποσοστό 84,55% επί των μετοχών που παρίστανται και εκπροσωπούνται στην Συνέλευση), η Αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και των Γενικών Διευθυντών της ανωτέρω εταιρείας, σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ

ΔΗΜΟΣΘΕΝΗΣ ΓΕΩΡΓΟΠΟΥΛΟΣ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1.Εισαγωγή

Η εταιρεία «AVE Α.Ε.» (εφεξής η «Εταιρεία») θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής η «Πολιτική»), που συνεισφέρουν στην επιχειρηματική στρατηγική, την ορθή εταιρική διακυβέρνηση και την ενίσχυση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητας της Εταιρείας.

Το παρόν έγγραφο αποτυπώνει την ισχύουσα Πολιτική Αποδοχών που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία (κατόπιν αναθεώρησης αυτής που είχε εγκριθεί από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας την 17.07.2019, την 21.07.2020 και την 14.07.2021), συμμορφούμενη με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, ήτοι τον ν. 4548/2018 για τις ανώνυμες εταιρείες, τον ν. 4706/2020 για την εταιρική διακυβέρνηση και των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική, θεσπίζεται σύμφωνα με το άρθρο 110 του ν. 4548/2018 και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

3. Συνεισφορά της Πολιτικής Αποδοχών στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας

Η Πολιτική Αποδοχών έχει σκοπό την ενίσχυση της οικονομικής αξίας της Εταιρείας και την προάσπιση του γενικού εταιρικού συμφέροντος, μέσω της επαύξησης της εταιρικής διακυβέρνησης και της ισότιμης προάσπισης των συμφερόντων για το σύνολο των συμμετεχόντων:

- παρέχοντας δίκαιο και εύλογο επίπεδο αποδοχών στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και
- προβλέποντας σταθερή ετήσια αμοιβή για τα Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία είναι ανάλογη των αρμοδιοτήτων που αναλαμβάνουν τα μέλη και της πολυπλοκότητας αυτών, του απαιτούμενου χρόνου εκτέλεσης των καθηκόντων τους, καθώς και της συμμετοχής τους στις Επιτροπές της Εταιρείας, όπως αυτές προσδιορίζονται στο άρθρο 10 του ν. 4706/2020.

4. Συνιστώσες χορήγησης αποδοχών στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

- ***Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου***

Στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου παρέχεται δίκαιο και εύλογο επίπεδο σταθερών αποδοχών, το οποίο συνίσταται στον μηνιαίο μισθό που λαμβάνουν, δυνάμει των συμβάσεων εργασίας που τους συνδέουν με την Εταιρεία, βάσει των αρμοδιοτήτων και της ευθύνης που αναλαμβάνουν, των γνώσεων και της εμπειρίας τους, ενώ παράλληλα αποσκοπεί στην προσέλκυση

και ένταξη των κατάλληλων στελεχών, διασφαλίζοντας, ταυτόχρονα, ότι το ύψος των αμοιβών είναι τέτοιο που δε θα διακινδύνευε τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.
Οι ετήσιες τυχόν αυξήσεις, κατά κανόνα, δεν υπερβαίνουν τη μέση αύξηση των αποδοχών που λαμβάνει το σύνολο των εργαζομένων. Επιτρέπονται και υποστηρίζονται υψηλότερες του μέσου όρου αυξήσεις σε συγκεκριμένες περιπτώσεις όπου η προσωπική αξιολόγηση ή τα εταιρικά αποτελέσματα τις δικαιολογούν, ή όταν διευρυνθούν οι αρμοδιότητες των συγκεκριμένων στελεχών.

- ***Αποδοχές Εκτελεστικών και Μη Μελών για συμμετοχή τους σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και Επιτροπές***

Για τον καθορισμό και την εξέλιξη των αμοιβών των Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για τη συμμετοχή τους σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και σε Επιτροπές της Εταιρείας, λαμβάνονται, ως σημείο αναφοράς, εταιρείες με συναφή επιχειρηματική δραστηριότητα και παρεμφερές μέγεθος, με όρους κεφαλαιοποίησης και εσόδων, ενώ συνυπολογίζεται και ο χρόνος που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Περαιτέρω, τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, δεν συμμετέχουν σε καθεστώς συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων, σε προγράμματα διάθεσης μετοχών και δεν τους χορηγούνται οποιουδήποτε είδους μεταβλητές αποδοχές, όπως πρόσθετες αμοιβές (bonus), δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών, δικαιώματα συμμετοχής στα κέρδη της Εταιρείας ή αποδοχές συναρτώμενες με την απόδοση.

5. Οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων ως παράγοντας καθορισμού της Πολιτικής Αποδοχών

Όπως ισχύει για τις αμοιβές όλων των εργαζομένων της Εταιρείας, η Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου βασίζεται στην αρχή της δίκαιης και εύλογης αμοιβής για το κατάλληλο πρόσωπο στην εκάστοτε θέση, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι η Εταιρεία παρέχει ανταγωνιστικές αποδοχές σε σχέση με την αγορά, στην οποία δραστηριοποιείται, και διαφυλάσσει τη βιωσιμότητά της, τις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης και μεγιστοποιεί την αξία των μετόχων της.

Κατά την εκπόνηση της Πολιτικής Αποδοχών και την επανεξέτασή της, η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνουν υπ' όψιν τη δομή των αποδοχών και τις πρακτικές που ακολουθούνται στο θέμα αυτό από την Εταιρεία, ώστε να υπάρχει συνέπεια και συνάφεια μεταξύ των αποδοχών που παρέχονται σε διαφορετικές θέσεις και διαφορετικά ιεραρχικά επίπεδα. Αποτελεί, παράλληλα, αρχή για τον καθορισμό των αμοιβών ότι οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαφέρουν από τις αποδοχές των λοιπών εργαζομένων, δεδομένου ότι η συνεισφορά τους στις δραστηριότητες και τα αποτελέσματα της Εταιρείας διαφέρει ουσιωδώς λόγω της θέσης τους και της δυνατότητάς τους να επιδρούν επ' αυτής. Κατά τον προσδιορισμό των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνονται υπ' όψιν ο ετήσιος μέσος όρος αύξησης των αποδοχών των εργαζομένων της Εταιρείας, καθώς και άλλοι μακροοικονομικοί οικονομικοί δείκτες, όπως ο πληθωρισμός.

6. Συμβάσεις με Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Κατά τον χρόνο σύνταξης της παρούσας, η Εταιρεία διατηρεί συμβάσεις με ένα Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα βασικά στοιχεία των συμβάσεων αυτών, σύμφωνα με το άρθρο 111 παρ. 1 (ζ) του νόμου 4548/2018, είναι τα ακόλουθα:

Μέλος ΔΣ	**Διάρκεια σύμβασης**	**Προθεσμία προειδοποίησης**	**Συνταξιοδότηση**	**Όροι καταγγελίας**	**Αποζημίωση λόγω καταγγελίας**
Διευθύνων Σύμβουλος, Εκτελεστικό Μέλος	Αορίστου χρόνου	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία

Τυχόν μελλοντικές αλλαγές στα πρόσωπα ή το περιεχόμενο των εν λόγω συμβάσεων, θα διαφοροποιούν ανάλογα την παρούσα παράγραφο.

7. Διαμόρφωση – Αναθεώρηση – Εποπτεία εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 11 του ν. 4706/2020, η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών και των αναθεωρήσεών της, προκειμένου να υποβληθεί προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του ν. 4548/2018.
Στις αρμοδιότητες της Επιτροπής περιλαμβάνονται:
α) η ευθύνη καθορισμού και τακτικής επαναξιολόγησης της επιθυμητής σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και ο σχεδιασμός και συντονισμός της διαδικασίας επιλογής των υποψηφίων μελών του,
β) η κατάρτιση και τακτική επισκόπηση της Πολιτικής Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου,
γ) η παρακολούθηση και περιοδική αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής επίδοσης και αποτελεσματικότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
δ) η διατύπωση προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών και σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου,
ε) η κατάρτιση της ετήσιας έκθεσης αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018,
στ) η διαπίστωση πλήρωσης των κριτηρίων και προϋποθέσεων ανεξαρτησίας στο πρόσωπο των ανεξαρτήτων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
ζ) η διαπίστωση της επαρκούς εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο και η τήρηση των κριτηρίων πολυμορφίας (diversity) κατά τη διαδικασία επιλογής των μελών του,

η) η εξέταση πιθανών περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εταιρείας,
θ) ο σχεδιασμός του πλάνου διαδοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, των Επιτροπών και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας,
ι) η διαμόρφωση των κατευθυντήριων γραμμών για τον σχεδιασμό, τη διάρθρωση και την αξιοποίηση της Πολιτικής Αποδοχών, λαμβάνοντας υπ' όψιν την εκάστοτε διαμορφούμενη στρατηγική και τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρείας, τις συνθήκες στην οικονομία και τις ανάγκες που κατά περίπτωση αναδεικνύει η διοίκηση της Εταιρείας,
ια) ο έλεγχος της εφαρμογής και η διατύπωση εισήγησης σχετικά με την περιοδική αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών, με τρόπο που εξασφαλίζει τον σεβασμό των αρχών της διαφάνειας και της εταιρικής διακυβέρνησης, και η σχετική ενημέρωση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπόκειται τουλάχιστον μία φορά τον χρόνο, σε κεντρικό και ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο όσον αφορά τη συμμόρφωσή της προς τις εφαρμοζόμενες πολιτικές και διαδικασίες αποδοχών. Αρμόδια για τον έλεγχο και την αξιολόγηση αυτή είναι η μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας, που απολαμβάνει πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων της.

Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που υπόκειται σε ουσιώδης μεταβολή του περιεχομένου της και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την πλέον πρόσφατη επικαιροποίησή της.

Σε εξαιρετικές περιστάσεις, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, έπειτα από αιτιολογημένη πρόταση της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, επιτρέπονται προσωρινά παρεκκλίσεις από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, με την προϋπόθεση ότι αυτές είναι αναγκαίες για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Στις περιπτώσεις αυτές, οι τυχόν αυξήσεις των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου τίθενται σε ισχύ μόνο έπειτα από σχετική έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας.

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

Τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων και τις ενέργειες διαχείρισής τους, περιλαμβάνουν:

- τη μη συμμετοχή των εμπλεκομένων προσώπων σε συζητήσεις και διαδικασίες λήψης αποφάσεων,
- την εξαίρεση από τη συμμετοχή σε επιτροπές ή ομάδες εργασίας που ασχολούνται με το θέμα,
- τον περιορισμό πρόσβασης του εμπλεκομένου προσώπου σε εμπιστευτικές πληροφορίες σχετικές με το περιστατικό,
- την ανάθεση των αρμοδιοτήτων του εμπλεκόμενου σε άλλο πρόσωπο.

9. Κριτήρια για τη στοιχειοθέτηση της σημαντικής αμοιβής

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 9 παρ. 2 (α) του ν. 4706/2020, η Πολιτική Αποδοχών καθορίζει τα κριτήρια, βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής, προκειμένου να ελεγχθεί εάν υφίσταται σχέση εξάρτησης για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το βασικό κριτήριο για τον ορισμό της «σημαντικής αμοιβής ή παροχής» αφορά στην αναλογία μεταξύ συνολικών αποδοχών των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών-ανεξάρτητων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Στις συνολικές αποδοχές των εκτελεστικών μελών δεν υπολογίζονται οι τυχόν πρόσθετες αμοιβές επίτευξης στόχων (bonus). Μία αμοιβή θα θεωρείται σημαντική εφόσον υπερβαίνει, σε ετήσια βάση, το 50% του μέσου όρου των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ή το 25% των αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου. Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να επανεξετάζει τα ως άνω κριτήρια, όταν θεωρεί αυτό απαραίτητο. Ακόμα και αν μία αμοιβή ή παροχή είναι σημαντική, βάσει των ανωτέρω κριτηρίων, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να εκτιμήσει τυχόν διατήρηση της ανεξαρτησίας του υπό κρίση ανεξάρτητου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως όταν τα ποιοτικά κριτήρια της φύσης της εργασίας ή του έργου που προσφέρει το υπό κρίσιν πρόσωπο και, κυρίως, η βαρύτητά του για την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων της Εταιρείας, αναμένεται να έχουν μη ουσιώδη επίπτωση στις λειτουργίες της Εταιρείας.

10. Ισχύς

Η Πολιτική Αποδοχών τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και ισχύει για τα οικονομικά έτη 2024 - 2027, με την επιφύλαξη τυχόν τροποποιήσεων που αποφασιστούν από τη Γενική Συνέλευση στο ενδιάμεσο χρονικό διάστημα.