ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ &
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ Α.Ε.
Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 10181, Αθήνα
Πληροφορίες : Όλγα Μιράνκο
Τηλέφωνο : 2103893139
e-mail : omiranko@mindev.gov.gr

Αθήνα, 29-07-2025
Αρ. Πρωτ.:3682814

Α Ν Α Κ Ο Ι Ν Ω Σ Η

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο και δημοσίευσης στο διαδικτυακό τόπο του Γ.Ε.ΜΗ., στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΑΒΑΞ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ -ΕΡΓΟΛΗΠΤΙΚΗ - ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ - ΕΜΠΟΡΙΚΗ – ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ - ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΩΝ ΥΛΙΚΩΝ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ».

Την 29-07-2025 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 5448130, η από 15-07-2025 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΑΒΑΞ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ -ΕΡΓΟΛΗΠΤΙΚΗ - ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ - ΕΜΠΟΡΙΚΗ – ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ - ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΩΝ ΥΛΙΚΩΝ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ» και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. **913601000**, σύμφωνα με την οποία κατόπιν νόμιμης ψηφοφορίας, με 107.558.288 ψήφους, ποσοστό 98,75% επί των μετοχών που παρίστανται και εκπροσωπούνται στη Συνέλευση, εγκρίθηκε η αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, των Επιτροπών αυτού και των Διοικητικών Στελεχών, σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης
α/α

Γεώργιος Φιλδισάκος

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Ιούνιος 2025

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής, και «Πολιτική») καταρτίστηκε από την αρμόδια Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας «ΑΒΑΞ Α.Ε.» (στο εξής η «Εταιρεία») σύμφωνα με την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Μαΐου 2017 για τα δικαιώματα των μετόχων όπως ενσωματώθηκε στο Ελληνικό Δίκαιο με το Ν. 4548/2018 και ειδικότερα σύμφωνα με το άρθρο 110 του εν λόγω νόμου όπως ισχύει. Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών αποτελεί επικαιροποίηση της εγκριθείσας από την Τακτική Γενική Συνέλευση της 14/06/2023 και την Τακτική Γενική Συνέλευση της 12/06/2024 αντίστοιχης Πολιτικής, με την οποία είχε αναθεωρηθεί η Πολιτική που είχε εγκριθεί την 01.09.2020 από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών εγκρίνεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας. Η ψήφος των Μετόχων επί της Πολιτικής Αποδοχών είναι δεσμευτική. Η Πολιτική ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία της έγκρισής της, εκτός αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης (στο εξής «Γ.Σ.») λόγω ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών επί τη βάσει των οποίων καταρτίστηκε και στο πλαίσιο των εκάστοτε προβλεπομένων στον νόμο.

Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις βέλτιστες πρακτικές που ισχύουν για τις εισηγμένες εταιρείες με βάση τα οριζόμενα στη σχετική νομοθεσία, τις διατάξεις του Καταστατικού και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας, τις διατάξεις του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης 2021, αντικατοπτρίζοντας ταυτόχρονα όλες τις ισχύουσες συμφωνίες της Εταιρείας ως προς τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής «Δ.Σ.»).

Ειδικότερα, η Πολιτική ορίζει διεξοδικά (i) τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών Δ.Σ. και (ii) τους όρους, με βάση τους οποίους θα παρέχονται αμοιβές και λοιπές παροχές στο μέλλον, σε υφιστάμενα ή/και νέα μέλη Δ.Σ. κατά τη διάρκεια ισχύος της. Κατά την κατάρτιση της - παρούσας - Πολιτικής λήφθηκαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες του συνόλου των εργαζομένων της Εταιρείας και του Ομίλου Εταιρειών ΑΒΑΞ εν γένει.

Η Πολιτική παραμένει αναρτημένη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας (www.avax.gr) για όσο διάστημα βρίσκεται σε ισχύ.

2. Σκοπός

Η Επιτροπή Αποδοχών του Δ.Σ. της Εταιρείας έχει την ευθύνη να προσδιορίζει το σύστημα αποδοχών για τα μέλη του Δ.Σ. και να προβαίνει σε σχετική εισήγηση επ' αυτών στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο στη συνέχεια εισηγείται προς τη Γενική Συνέλευση, η οποία και την εγκρίνει.

Το επίπεδο και η διάρθρωση των αποδοχών των μελών του Δ.Σ. στοχεύουν και αξιοποιούν την προσέλκυση και παραμονή στην Εταιρεία εκείνων των μελών που μπορούν να προσθέσουν αξία στην Εταιρεία με κύρια κριτήρια τις ικανότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία τους.

Στο πλαίσιο αυτό, η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας διασφαλίζει ότι:

- Είναι σύμφωνη με τις αξίες, τις αρχές, την επιχειρησιακή πολιτική και τους στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας και του Ομίλου της γενικότερα.
- Προάγει και συμβάλλει κατά το βέλτιστο δυνατό τρόπο στην εταιρική λειτουργία με γνώμονα τα κριτήρια της αποτελεσματικότητας, οργάνωσης διαφάνειας της εταιρικής διακυβέρνησης.
- Εναρμονίζει τα συμφέροντα της εκτελεστικής ηγεσίας και της Διοίκησης της Εταιρείας με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και των Μετόχων της, λαμβανομένων υπόψη και των συμφερόντων των άλλων ενδιαφερόμενων μερών της Εταιρείας.
- Ακολουθεί τους κανόνες και τις βέλτιστες πρακτικές αποτελεσματικής διαχείρισης κινδύνων.
- Στοιχειοθετεί διαφανή διαδικασία για τον καθορισμό των αποδοχών εντός της Εταιρείας και του Ομίλου της.
- Διατηρεί δίκαιο, ισορροπημένο και ανταγωνιστικό πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών για την Εταιρεία εντός του πλαισίου της κείμενης νομοθεσίας.
- Είναι σύμφωνη με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία και τους σχετικούς με αυτήν κανονισμούς.

Ειδικότερα, η Πολιτική Αποδοχών:

- Προσδιορίζει τα αρμόδια όργανα που εμπλέκονται στη διαδικασία καθορισμού, έγκρισης και παρακολούθησής της και τη διαδικασία λήψης αποφάσεων για τον προσδιορισμό του περιεχομένου της Πολιτικής Αποδοχών και τις διαδικαστικές προϋποθέσεις για την επανεξέταση, την αναθεώρηση και την εφαρμογή της.
- Επεξηγεί τη δομή των αμοιβών των μελών Δ.Σ. ανά περίπτωση/ ιδιότητα του Μέλους.
- Επεξηγεί τον τρόπο με τον οποίο η συγκεκριμένη Πολιτική συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας,
- Περιλαμβάνει τις συνιστώσες για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών πάσης φύσεως, στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων προαίρεσης και άλλων τυχόν καθιερούμενων πρόσθετων μεταβλητών αποδοχών ή επιδομάτων οποιασδήποτε μορφής, υποδεικνύοντας τα αντίστοιχα ποσοστά,
- Προσδιορίζει σαφή, περιεκτικά και διαφοροποιημένα κριτήρια για τη χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών και ιδίως τα κριτήρια χρηματοοικονομικής και μη απόδοσης που εφαρμόζονται για τη χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών, καθώς και τις μεθόδους με τις οποίες εκτιμάται ο βαθμός στον οποίον πληρούνται τα τεθέντα κριτήρια και σε περίπτωση χορήγησης αποδοχών βάσει μετοχών, τις περιόδους κατοχύρωσης και, όπου κρίνεται σκόπιμο, τη διατήρηση μετοχών μετά την κατοχύρωση,

- Μνημονεύει τις προϋποθέσεις για την τυχόν αναβολή της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών και τη χρονική διάρκεια αυτής, καθώς και τις προϋποθέσεις ανάκτησης των μεταβλητών αποδοχών από την Εταιρεία,
- Περιλαμβάνει τυχόν δικαιώματα συμμετοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας.

Οι αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας συνδέονται με το μέγεθος της Εταιρείας, την πολυπλοκότητα της δράσης της, την έκταση των αρμοδιοτήτων τους, τον βαθμό ευθύνης τους, την εταιρική στρατηγική, τους σκοπούς της εταιρείας και την πραγμάτωση αυτών, με τελικό στόχο τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας στην Εταιρεία. Η διαδικασία για την ανάπτυξη Πολιτικής Αποδοχών χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα και διαφάνεια. Οι πρόσθετες αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να συνδέονται με την επίτευξη ορισμένων στόχων και να εξαρτώνται ή να δικαιολογούνται από τα οικονομικά αποτελέσματα της εταιρείας με βάση τις ετήσιες χρηματοοικονομικές της καταστάσεις.

3. Πεδίο Εφαρμογής

Σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν.4548/2018 και την οργανωτική δομή της Εταιρείας και του Ομίλου της, η Πολιτική εφαρμόζεται σε όλα τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά (συμπεριλαμβανομένων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών).

Οποιαδήποτε αναφορά στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών σε Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα ισχύει και για οποιαδήποτε θέση Γενικού Διευθυντή ή Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή της Εταιρείας κατά την έννοια των διατάξεων της παρ. 1 του άρθρου 110 του Νόμου, εφόσον υπάρξει.

Μετά τη λήψη της σύμφωνης γνώμης του Διοικητικού Συμβουλίου η Πολιτική υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας είναι δεσμευτικό. Εάν στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων η πλειοψηφία των έγκυρων ψήφων είναι κατά της πρότασης του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία θα υποβάλει νέα πρόταση στην επόμενη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Η προηγούμενη Πολιτική Αποδοχών παραμένει σε ισχύ έως ότου εγκριθεί η νέα Πολιτική.

4. Αποδοχές

4.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη

Οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας κατόπιν λήψης της σύμφωνης γνώμης του Διοικητικού Συμβουλίου σε συνέχεια εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, όπως ορίζεται από τον νόμο και τον Κανονισμό Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

4.1.1 Έκαστο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, περιλαμβανομένου εκάστου Ανεξάρτητου Μη Εκτελεστικού Μέλους, λαμβάνει ετήσια σταθερή αμοιβή για τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο. Για τη διαμόρφωση της ετήσιας σταθερής αμοιβής λαμβάνεται υπόψη επίσης ο χρόνος που αφιερώνεται στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και στην εκτέλεση των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί στα Μέλη.

4.1.2 Περαιτέρω, αναλόγως της θέσης του στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, έκαστο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, περιλαμβανομένου εκάστου Ανεξάρτητου Μη Εκτελεστικού Μέλους, μπορεί να λαμβάνει πρόσθετη ετήσια αμοιβή για τον ρόλο του (είτε ως Πρόεδρος, είτε ως απλό Μέλος) σε κάθε Επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία ωστόσο δεν μπορεί να υπερβαίνει συγκεκριμένο όριο που εκάστοτε καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η εν λόγω - πρόσθετη - αμοιβή επισκοπείται ετησίως, σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές διατάξεις, λαμβανομένων ιδίως υπόψη των κριτηρίων της χρονικής δέσμευσης του μέλους, της ενεργούς συμμετοχής του στις Επιτροπές του Δ.Σ. και της φύσης των εργασιών των εν λόγω Επιτροπών.

4.1.3 Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν λαμβάνουν οποιασδήποτε φύσεως μεταβλητές αποδοχές ούτε συμμετέχουν σε συνταξιοδοτικά προγράμματα, σε προγράμματα αποζημίωσης λόγω αποχώρησης ή σε προγράμματα που τυχόν σχετίζονται με την παροχή κινήτρων απόδοσης.

4.1.4 Με βάση τα παραπάνω, για τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη και τα Μη Εκτελεστικά Μέλη οι σταθερές ετήσιες αμοιβές τους διαμορφώνονται ως εξής:

- Για τα απλά Μέλη του Δ.Σ. € 40.000,00
- Για Μέλη Επιτροπών (Ελέγχου και Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων) επιπλέον αμοιβή € 15.000,00
- Για τον Πρόεδρο της Επιτροπής Ελέγχου και τον Πρόεδρο της Επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων επιπλέον αμοιβή ύψους € 15.000,00.

Οι ως άνω αμοιβές κυμαίνονται στα πλαίσια της αγοράς και των πρακτικών που ισχύουν σήμερα για τις εταιρείες του συγκεκριμένου κλάδου και μπορούν να αναθεωρούνται κατά περίπτωση και σύμφωνα με τις εκάστοτε επικρατούσες και εξελισσόμενες συνθήκες.

4.1.5 Δαπάνες που συνδέονται με τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, ενδεικτικά ταξιδιωτικές δαπάνες και δαπάνες διαμονής εκτός της έδρας της Εταιρείας, και σχετικά με αυτές έξοδα αποζημιώνονται σύμφωνα με την Πολιτική Δαπανών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία εφαρμόζεται και για όλα τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη και επισκοπείται σε ετήσια βάση.

Υφίσταται η δυνατότητα χορήγησης εταιρικού κινητού τηλεφώνου για την άσκηση των καθηκόντων που απορρέουν από τον ρόλο τους ως Μέλη Δ.Σ. καθώς και/ή εταιρική κάρτα στον Πρόεδρο του Δ.Σ. για τα σχετικά εταιρικά έξοδα κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Όλα τα έξοδα αυτού του είδους εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο σε ετήσια βάση κατόπιν λήψης της σύμφωνης γνώμης της Επιτροπής Αποδοχών. Όλες οι παραπάνω πληρωμές υπόκεινται, όπου

απαιτείται, στις προβλεπόμενες ασφαλιστικές κρατήσεις, καθώς και σε κρατήσεις φόρου εισοδήματος, ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης (εφόσον ισχύει) και σε κάθε άλλο νόμιμο φόρο.

4.1.6 Τα Μη Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ δύνανται να λαμβάνουν επιπρόσθετες αμοιβές για αρμοδιότητες, ρόλους και καθήκοντα αυτών τα οποία εκφεύγουν των συνήθων αρμοδιοτήτων που συνέχονται με την ιδιότητα του μέλους Δ.Σ. Τυχόν τέτοιες αμοιβές θα καταβάλλονται με την προϋπόθεση και τήρηση της διαδικασίας για την έγκριση συναλλαγής με συνδεδεμένο μέρος (όπως αυτή προβλέπεται στα άρθρα 99-101 του νόμου 4548/2018) και θα δημοσιοποιούνται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών.

4.2 Εκτελεστικά Μέλη

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου διαμορφώνονται ως εξής:

4.2.1 Σταθερές Αποδοχές

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν ποσό σταθερών αποδοχών σε ετήσια βάση, τόσο από την Εταιρία όσο και από άλλες εταιρίες του Ομίλου. Για τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών/μισθού, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη τη θέση, τα καθήκοντα, το επίπεδο ευθύνης και ανάληψης κινδύνων, τις απαιτούμενες δεξιότητες για την άσκηση των εκάστοτε καθηκόντων, τις ικανότητες και την εμπειρία των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σε συνδυασμό με τις διεθνείς τάσεις, τις εξελισσόμενες συνθήκες και τα συγκριτικά μεγέθη που εκάστοτε επικρατούν στην αγορά.

Το ανώτατο όριο συνολικών σταθερών αποδοχών σε επίπεδο Ομίλου ορίζεται

- για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο σε €1.000.000,00
- για τα λοιπά Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σε €600.000,00 έκαστος.

Σε περίπτωση που η Εταιρεία αποφασίσει να προβεί στην κατάρτιση σύμβασης παροχής υπηρεσιών ή έργου ή οποιασδήποτε άλλης ειδικής σχέσης από τις προβλεπόμενες στο άρθρο 109 παρ. 3 του Ν. 4548/2018, όπου θα καταβάλλονται αμοιβές σε πρόσωπο που καταλαμβάνεται από την παρούσα Πολιτική, θα εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 99-101 του Ν. 4548/2018.

4.2.2 Εταιρικές Παροχές

Στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (καθώς και σε λοιπό Προσωπικό) χορηγούνται επιπλέον παροχές, αναλόγως του επιπέδου της θέσης, αποκλειστικά και μόνο για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών συγκεκριμένων θέσεων και για το χρονικό διάστημα κατά το οποίο τα Μέλη Δ.Σ. και/ή τα Στελέχη τις κατέχουν. Οι παροχές αυτής της κατηγορίας μπορεί να περιλαμβάνουν χρήση εταιρικής πιστωτικής κάρτας, χρήση εταιρικού κινητού τηλεφώνου, χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, κάλυψη εξόδων κίνησης, πραγματοποίηση ετήσιου προληπτικού ελέγχου υγείας (check-up) και κάλυψη εξόδων νοσοκομειακής περίθαλψης μέσω Προγράμματος Υγείας, και/ή αποταμιευτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών.

Το κόστος των σχετικών παροχών επισκοπείται, εγκρίνεται και αναθεωρείται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, λαμβανομένου υπόψη ότι οι ανωτέρω

παροχές προσφέρονται κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, η οποία διατηρεί το δικαίωμα σε κάθε χρόνο να τις τροποποιήσει ή να τις ανακαλέσει.

4.2.3 Μεταβλητές Αποδοχές

Η ορθή εφαρμογή πολιτικής μεταβλητών αποδοχών θεωρείται απαραίτητο εργαλείο διοίκησης των ανθρώπινων πόρων, καθώς και προσέλκυσης ή/και παραμονής αξιόλογων μελών στην Εταιρεία, που μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην επίτευξη των μακροπρόθεσμων στόχων της Εταιρείας.

Κατά γενικό κανόνα, οι μεταβλητές αποδοχές αποτελούν σημαντικό τμήμα της συνολικής αμοιβής των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ., καθώς ενισχύουν την παροχή κινήτρων για την προώθηση των στόχων της Εταιρείας προς τη στρατηγική κατεύθυνση που εκάστοτε υιοθετεί το Διοικητικό Συμβούλιο.

Οι εν λόγω μεταβλητές αποδοχές αποφασίζονται και παρέχονται από την Εταιρεία με κριτήρια, κυρίως, την χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας, την ανάληψη πρωτοβουλίας για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων σε προεπιλεγμένες δραστηριότητες της τελευταίας, τη συμμετοχή σε πολλαπλές ή καίριας σημασίας για την Εταιρεία δραστηριότητες, τη συμμετοχή σε συγκεκριμένα επιχειρηματικά σχέδια, την εστίαση σε μακροπρόθεσμους χρηματοοικονομικούς, επιχειρησιακούς ή επενδυτικούς στόχους που καθορίζονται στο πλαίσιο της εκάστοτε ισχύουσας στρατηγικής της Εταιρείας, την εποπτεία ενός ή περισσοτέρων τομέων ευθύνης σύμφωνα με το εκάστοτε οργανόγραμμα της Εταιρείας, την συμμετοχή σε δράσεις κανονιστικής συμμόρφωσης της Εταιρείας και/ή υλοποίηση των στόχων της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, στο πλαίσιο των κριτηρίων που ορίζονται από τη σχετική νομοθεσία και τις εκάστοτε Πολιτικές της Εταιρείας.

4.2.4 Ποσό και μορφή

Προκειμένου να καθοριστεί η μεταβλητή συνιστώσα των αποδοχών, τηρούνται όλες οι διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας, στην οποία προβλέπεται ότι οι μεταβλητές αποδοχές δεν είναι δυνατόν να υπερβαίνουν το 100% των σταθερών αποδοχών. Ωστόσο, κατόπιν έγκρισης της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων, μπορεί να ορίζεται μεγαλύτερο ποσό, υπό την προϋπόθεση ότι δεν υπερβαίνει το 200% του συνόλου των σταθερών αποδοχών. Οι μεταβλητές αποδοχές είναι δυνατόν να έχουν τη μορφή είτε μετρητών είτε μετοχών είτε 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.

4.2.5 Με βάση τα πιο πάνω, οι αποδοχές που δύναται να καταβληθούν με βάση την παρούσα Πολιτική προς Εκτελεστικά Μέλη απεικονίζονται συνοπτικά στο πιο κάτω πίνακα:

	Συνιστώσες Σταθερών Αμοιβών			Συνιστώσες Μεταβλητών Αμοιβών	Πρόσθετες Παροχές
	Ετήσια Αμοιβή Μέλους Δ.Σ.	Αμοιβή για υπηρεσίες προς την Εταιρία	Αμοιβές για υπηρεσίες προς άλλες Εταιρίες του Ομίλου ως 4.2.1	Κατηγορίες Μεταβλητών Αποδοχών ως 4.2.3	Εταιρικά έξοδα/ομαδικό ασφαλιστήριο, εταιρικό αυτοκίνητο κτλ ως 4.2.2
*Διευθύνων Σύμβουλος	√	√	√	√	√
* Λοιπά Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ	√	√	√	√	√

Πέραν των κριτηρίων που σχετίζονται με τους Κρίσιμους Δείκτες Αποδοτικότητας, λαμβάνονται υπόψη ποιοτικά κριτήρια (όπως η διαχείριση ομάδας και η αξιοποίηση ανθρώπινου δυναμικού, η επίτευξη αποτελεσμάτων, η ηγεσία, η συνεργασία, η προώθηση αλλαγών, η εισαγωγή βέλτιστων πρακτικών εντός της Εταιρείας κ.λπ.).

4.2.6 Κατανομή του ποσού πληρωμής

Αφού καθοριστεί το ποσό των μεταβλητών αποδοχών, αυτό δύναται, με απόφαση των αρμοδίων εταιρικών οργάνων, να κατανέμεται ως συνδυασμός μετρητών και χρηματοοικονομικών μέσων (μετοχές ή άλλη μορφή που δύναται εκάστοτε να οριστεί), τα οποία -χρηματοοικονομικά μέσα- δύναται να αποτελούν ποσοστό έως 50% του ποσού πληρωμής.

Το ποσοστό των χρηματοοικονομικών μέσων μπορεί να είναι υψηλότερο κατόπιν αιτήματος του Μέλους Δ.Σ. ή/και του Διευθυντικού Στελέχους και υπό την αίρεση της παροχής της έγκρισης του Διοικητικού Συμβουλίου σε συνέχεια εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών. Το σκέλος των μετρητών μπορεί να αντικαθίσταται από συνταξιοδοτικές εισφορές. Έως το 60% των αποδοχών δύναται να καταβληθεί εντός του έτους στο οποίο έχει οριστεί η κατανομή, ενώ η καταβολή τουλάχιστον του 40% των αποδοχών που θα χορηγηθούν δύναται να αναβάλλεται για πέντε (5) έτη από την αρχική πληρωμή (και θα καταβάλλεται στις σχετικές ετήσιες επετείους). Το αναβαλλόμενο ποσό, ωστόσο, καταβάλλεται, εφόσον το Μέλος Δ.Σ. ή το Διευθυντικό Στέλεχος διατηρεί ακόμα την ιδιότητά του εντός της Εταιρείας τη στιγμή της καταβολής, και αποδίδεται σε αναλογική βάση, αποτελούμενη από μετρητά (ή συνταξιοδοτικές εισφορές ως ανωτέρω) και από χρηματοοικονομικά μέσα, σύμφωνα με τον συνδυασμό που μπορεί να ορίζεται κατά τα ανωτέρω.

Όσα χρηματοοικονομικά μέσα χορηγούνται, πρέπει να διέπονται από περίοδο υποχρεωτικής διακράτησης ενός (1) έτους από τη χορήγηση. Για το σκέλος της έκτακτης εφάπαξ παροχής (bonus) που χορηγείται σε μετοχές, ο αριθμός των μετοχών υπολογίζεται με βάση το χορηγηθέν ποσό διαιρούμενο με τη μέση τιμή της μετοχής των τελευταίων 30 ημερών κατά τη στιγμή της

χορήγησης. Ακολούθως, ο δέων αριθμός μετοχών καταβάλλεται προκαταβολικά ή στις προγραμματισμένες περιόδους απόδοσης. Όλες οι πληρωμές στο πλαίσιο της Πολιτικής πραγματοποιούνται υπό την αίρεση της ισχύουσας νομοθεσίας.

4.2.7 Ρυθμίσεις μη καταβολής (Malus) και επιστροφής αποδοχών (Clawback)

Η Εταιρεία δύναται να μειώνει την αξία του συνόλου ή μέρους των μη κατοχυρωμένων μεταβλητών αποδοχών, σε περίπτωση που παρουσιάζει ιδιαιτέρως ανεπαρκή αποτελέσματα, ειδικά όσον αφορά την επίδοση ή τη διαχείριση κινδύνων ή άλλα θέματα που μπορεί να επηρεάζουν την κεφαλαιακή της βάση ή το επίπεδο κινδύνου, και η κατάσταση αυτή είναι συγκεκριμένη και σχετίζεται με το Μέλος Δ.Σ. ή/και το Στέλεχος.

Οι περιπτώσεις αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν την ζημία που υφίσταται η Εταιρεία λόγω βαριάς αμέλειας ή δόλου του Στελέχους, περιπτώσεις όπου το Στέλεχος δεν πληροί τα προσήκοντα πρότυπα ικανότητας και ευπρέπειας, περιλαμβανομένων των περιπτώσεων που το Στέλεχος συντελεί στην επιβολή εποπτικών κυρώσεων.

Στον βαθμό που είναι εφικτό, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να αποφασίσει να καταβάλει στο Στέλεχος μέρος ή το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών, σε περίπτωση που το Στέλεχος επιλύσει εντός καθορισμένης περιόδου το ζήτημα που αποτέλεσε το έναυσμα για την ενεργοποίηση των ρυθμίσεων μη καταβολής αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα υπάρξουν δυσμενείς επιπτώσεις για την Εταιρεία.

Το Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών υπόκειται σε επισκόπηση και έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και η Εταιρεία εξακολουθεί να έχει τη διακριτική ευχέρεια να το τροποποιήσει ή να το ανακαλέσει.

5. Έκθεση Αποδοχών & Διαδικασία Επικαιροποίησης της Πολιτικής Αποδοχών

5.1 Έκθεση Αποδοχών

Σύμφωνα με τον ν. 4548/2018 (άρθρο 112), η Εταιρεία καταρτίζει και δημοσιεύει σαφή και κατανοητή ετήσια Έκθεση Αποδοχών, η οποία παρέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που έλαβαν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το τελευταίο οικονομικό έτος, καθώς και το σχετικό σκεπτικό για τη χορήγηση αυτών. Στην Έκθεση Αποδοχών περιλαμβάνονται και τα πάσης φύσεως επιδόματα που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν στα πρόσωπα, οι αποδοχές των οποίων έχουν συμπεριληφθεί στην Πολιτική Αποδοχών του άρθρου 110, κατά το τελευταίο οικονομικό έτος, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για νεοεκλεγέντα ή παλαιότερα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Έκθεση Αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων ως ειδικό θέμα της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των Μετόχων επί της Έκθεσης Αποδοχών είναι συμβουλευτική. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να παρουσιάσει στην επόμενη Έκθεση Αποδοχών με ποιον τρόπο έλαβε υπόψη του το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων. 9

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, όπως εκάστοτε ισχύουν.

Οι ελεγκτές της Εταιρείας ελέγχουν, στην περίπτωση αυτή, αν και κατά πόσον έχουν παρασχεθεί οι πληροφορίες του άρθρου 112 του ν. 4548/2018.

5.2 Επισκόπηση της Πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών επισκοπεί τακτικά την Πολιτική, προκειμένου να διασφαλίζει τη συνεχή εναρμόνιση με τις αρχές της. Κατά την επισκόπηση λαμβάνονται υπόψη οι παρατηρήσεις των Μετόχων, περιλαμβανομένων των αποφάσεων των Μετόχων και των εξελίξεων της αγοράς στον χρηματοπιστωτικό τομέα.

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