

## ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

### **1. Εισαγωγή**

Η εταιρεία « AVE A.E.» (εφεξής η «Εταιρεία») θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών»), που συνεισφέρουν στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Το παρόν έγγραφο αποτυπώνει την ισχύουσα Πολιτική Αποδοχών που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία (κατόπιν αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών που είχε εγκριθεί από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας την 17.07.2019), προκειμένου να συμμορφωθεί με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, περιλαμβανομένου του νόμου 4548/2018 για τις ανώνυμες εταιρείες, του νόμου 3016/2002 για την εταιρική διακυβέρνηση και των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

### **2. Πεδίο Εφαρμογής**

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του νόμου 4548/2018, θεσπίζεται και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

### **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, την επίτευξη των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων επιχειρηματικών της στόχων και την προάσπιση του γενικού εταιρικού συμφέροντος:

- παρέχοντας δίκαιο και εύλογο επίπεδο αποδοχών στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και
- προβλέποντας ετήσια αμοιβή για τα Εκτελεστικά και Μη Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία είναι πάγια και καλύπτει τον απαιτούμενο χρόνο εκτέλεσης των καθηκόντων τους, ήτοι τον χρόνο παράστασης στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, τον χρόνο μετάβασης και προπαρασκευής και τα σχετικά έξοδα, καθώς και την τυχόν συμμετοχή τους σε Επιτροπές της Εταιρείας.

### **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, λαμβανομένου υπ' όψιν των αρμοδιοτήτων, της ευθύνης, των γνώσεων και της εμπειρίας τους και αποσκοπώντας στην προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων στελεχών αλλά ταυτόχρονα διασφαλίζοντας ότι η Εταιρεία δεν προβαίνει σε υπέρμετρες καταβολές που θα διακινδύνευαν τη βιωσιμότητά της. Καίτοι δεν προβλέπεται ανώτατο όριο μισθών, οι αυξήσεις κατά κανόνα δεν υπερβαίνουν τη μέση αύξηση αποδοχών που λαμβάνει το σύνολο των εργαζομένων. Μεγαλύτερες, εντούτοις, αυξήσεις δύναται να χορηγούνται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπως εάν επαυξηθούν τα καθήκοντα των συγκεκριμένων στελεχών και, συνακόλουθα, οι ευθύνες τους.

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

Για τον καθορισμό και την αύξηση των αμοιβών των Εκτελεστικών και Μη 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, Εκτελεστικά και Μη, δεν συμμετέχουν σε κανένα 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***

Η Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως και όλων των εργαζομένων της Εταιρείας, βασίζεται στην αρχή της δίκαιης και εύλογης αμοιβής για το καταλληλότερο πρόσωπο στην εκάστοτε θέση, διασφαλίζοντας ότι, ενώ η Εταιρεία παρέχει ανταγωνιστικές αποδοχές, ταυτόχρονα διαφυλάσσει τη βιωσιμότητά της και την επίτευξη της επιχειρηματικής της στρατηγικής και των μακροπρόθεσμων στόχων της.

Κατά την εκπόνηση της Πολιτικής Αποδοχών και της επανεξέτασής της, η Επιτροπή Αμοιβών και Παροχών 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 δίδονται σε διαφορετικές θέσεις. Συνυπολογίζεται, εντούτοις, ότι οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου διαφέρουν κατ' ανάγκη από τις αποδοχές των λοιπών εργαζομένων, δεδομένου ότι η συνεισφορά των προσώπων αυτών στην πορεία της Εταιρείας διαφέρει ουσιωδώς λόγω της θέσης τους και της δυνατότητάς τους να επιδρούν επ' αυτής. Επίσης, κατά την εκπόνηση και επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών, λαμβάνονται υπ' όψιν ο μέσος όρος αύξησης των αποδοχών

των εργαζομένων της Εταιρείας καθώς και άλλοι οικονομικοί δείκτες, όπως ο πληθωρισμός.

#### **6. Συμβάσεις με Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου**

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

<b>Μέλος ΔΣ</b>	<b>Διάρκεια σύμβασης</b>	<b>Προθεσμία προειδοποίησης</b>	<b>Συνταξιοδότηση</b>	<b>Όροι καταγγελίας</b>	<b>Αποζημίωση λόγω καταγγελίας</b>
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
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

#### **7. Διαμόρφωση – Αναθεώρηση – Εποπτεία εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών**

Η Επιτροπή Αμοιβών και Παροχών εισηγείται και παρουσιάζει στο Διοικητικό Συμβούλιο το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών και των αναθεωρήσεών της, προκειμένου να υποβληθεί προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Παροχών διαμορφώνει τις κατευθυντήριες γραμμές για τον σχεδιασμό, τη διάρθρωση και την αξιοποίηση της Πολιτικής Αποδοχών και παρακολουθεί τακτικά την εφαρμογή της σε εσωτερικό επίπεδο. Για τη διαμόρφωση των κατευθυντήριων γραμμών η Επιτροπή Αμοιβών και Παροχών λαμβάνει υπ' όψιν την εκάστοτε διαμορφούμενη στρατηγική και τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρείας, τις συνθήκες στην οικονομία και την κεφαλαιαγορά, και τις ανάγκες που κατά περίπτωση αναδεικνύει η διοίκηση της Εταιρείας.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Παροχών συντάσσει το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών υπό τις ανωτέρω κατευθυντήριες γραμμές καθώς, επίσης, και την ετήσια έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην Πολιτική Αποδοχών για το τελευταίο οικονομικό έτος. Η Επιτροπή Αμοιβών και Παροχών είναι, επίσης, αρμόδια για τον έλεγχο εφαρμογής και την περιοδική αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών με τρόπο που να εξασφαλίζει σεβασμό των αρχών της διαφάνειας και της εταιρικής διακυβέρνησης και ενημερώνει σχετικά το Διοικητικό Συμβούλιο.

Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπόκειται τουλάχιστον μια φορά τον χρόνο, σε κεντρικό και ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο όσον αφορά στη συμμόρφωσή της προς

τις εφαρμοζόμενες πολιτικές και διαδικασίες αποδοχών. Αρμόδιος για τον έλεγχο και την αξιολόγηση αυτή είναι ο Εσωτερικός Ελεγκτής της Εταιρείας, ο οποίος απολαμβάνει πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών, επί τη βάση των οποίων καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Κάθε άλλη αμοιβή ή παροχή προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βαρύνει την Εταιρεία, μόνο εάν εγκριθεί με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Σε εξαιρετικές περιστάσεις, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Σε περίπτωση παρέκκλισης, οι αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου βαρύνουν την Εταιρεία μόνο έπειτα από ειδική 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 διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων, περιλαμβάνουν τον χαρακτηρισμό και την αξιολόγηση του περιστατικού και αναλόγως της σοβαρότητάς του προβλέπεται:

- η μη συμμετοχή των εμπλεκόμενων προσώπων σε συζητήσεις και διαδικασίες λήψης αποφάσεων (π.χ. ψηφοφορία) σχετικά με το θέμα του περιστατικού,
- η εξαίρεση από τη συμμετοχή σε επιτροπές ή ομάδες εργασίας που ασχολούνται με το θέμα,
- ο περιορισμός πρόσβασης του εμπλεκόμενου προσώπου σε εμπιστευτικές πληροφορίες σχετικές με το περιστατικό,
- η ανάθεση των αρμοδιοτήτων του εμπλεκόμενου σε άλλο πρόσωπο.

#### ***9. Ισχύς***

Η Πολιτική Αποδοχών τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και θα ισχύει για τα οικονομικά έτη 2020 - 2023, εκτός εάν η Γενική Συνέλευση στο χρονικό αυτό διάστημα αποφασίσει την τροποποίησή της.