



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Ιούνιος 2020

Πίνακας Περιεχομένων

Εισαγωγή.....	1
1. Αμοιβές – Παροχές.....	2
2. Διαδικασία Έγκρισης και Αναθεώρησης της Πολιτικής.....	4
3. Προσωρινές παρεκκλίσεις από την Πολιτική.....	5
4. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών των Μελών του Δ.Σ.....	5

Εισαγωγή

Η παρούσα πολιτική αποδοχών (στο εξής η «**Πολιτική**») καθορίζει το πλαίσιο λειτουργίας της Εταιρείας με την επωνυμία «**ΑΒΑΞ Α.Ε.**» (στο εξής η «**Εταιρεία**») σχετικά με τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αυτής (στο εξής τα «**Μέλη του Δ.Σ.**»). Η Πολιτική εγκρίθηκε δυνάμει της από [●] απόφασης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας και έχει τετραετή ισχύ με έναρξη ισχύος από την ημερομηνία της ανωτέρω απόφασης, εκτός εάν αναθεωρηθεί ή/και τροποποιηθεί νωρίτερα κατόπιν άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης (στο εξής η «**Γ.Σ.**»).

Η Πολιτική ισχύει για όλα τα Μέλη του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας και των Εντεταλμένων Συμβούλων. Η Πολιτική καθορίζει αφενός (α) τα υφιστάμενα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις και αφετέρου (β) τους όρους χορήγησης μελλοντικών αποδοχών στα υφιστάμενα ή/και τα νέα Μέλη του Δ.Σ. κατά τη διάρκεια ισχύος της.

Η Πολιτική στοχεύει στην εναρμόνιση των στόχων και των κινήτρων των Μελών του Δ.Σ. με εκείνα των μετόχων της Εταιρείας λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας ώστε οι αποδοχές των Μελών του Δ.Σ. να αντικατοπτρίζουν το ύψος των αποδοχών των υπολοίπων εργαζομένων της Εταιρείας.



Συμβάλλει, επίσης, στη δημιουργία και διατήρηση μακροπρόθεσμης εμπορικής και επιχειρηματικής αξίας, στη συνοχή της επιχειρηματικής δράσης και στη χάραξη ενιαίας επιχειρηματικής στρατηγικής, στην εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητας της Εταιρείας μέσω πακέτων παροχών και των κινήτρων, που προβλέπονται στην Πολιτική και στοχεύουν:

- στην προσέλκυση και την παραμονή ως Μελών του Δ.Σ προσώπων με ικανότητες, γνώσεις και εμπειρία,
- στην αποτροπή ή ελαχιστοποίηση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων με την αποθάρρυνση ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων,
- στην ορθή και αποτελεσματική διάγνωση και διαχείριση κινδύνων που σχετίζονται με την άσκηση των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.

Η Πολιτική συντάχθηκε με βάση τις διατάξεις του Ν.4548/2018, τις διατάξεις της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Ιουλίου 2007, σχετικά με την άσκηση ορισμένων δικαιωμάτων από μετόχους εισηγμένων εταιρειών και της Οδηγίας 2017/828/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Μαΐου 2017, για την τροποποίηση της οδηγίας 2007/36/ΕΚ όσον αφορά την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων. Επιπλέον, η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του Καταστατικού, του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας καθώς και τις εν γένει ισχύουσες συνθήκες στην ελληνική και στην ευρωπαϊκή αγορά.

Η Πολιτική είναι δημοσιευμένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας, στη διεύθυνση www.avax.gr

1. Αμοιβές – Παροχές

Α. Γενικά

Η Πολιτική καλύπτει το σύνολο των αμοιβών που καταβάλλονται από την Εταιρεία στα Μέλη του Δ.Σ., ήτοι **σταθερές αποδοχές και επιπλέον παροχές**, χρηματικές ή μη, όπως εταιρικό αυτοκίνητο και κινητό, κάλυψη εξόδων για επαγγελματικές υποχρεώσεις, προγράμματα υγείας κ.α, για όσα μέλη του Δ.Σ. προβλέπεται τέτοιες από την Πολιτική κατωτέρω. Στον παρακάτω πίνακα παρατίθενται τα πακέτα αμοιβών & παροχών των Μελών του Δ.Σ. με βάση την ιδιότητά τους:

Ιδιότητα	Σταθερές Αποδοχές	Επιπλέον Παροχές
Εκτελεστικά Μέλη	√	√
Μη Εκτελεστικά Μέλη	√	-
Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη	√	-



Οι **σταθερές αποδοχές** λαμβάνονται από όλα τα Μέλη του Δ.Σ. για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. της Εταιρείας και στις Επιτροπές του.

Προς το παρόν, η Πολιτική δεν προβλέπει χορήγηση μεταβλητών αποδοχών στα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. συνδεδεμένη με την απόδοση των στελεχών και την απόδοση της Εταιρείας.

Οι **επιπλέον παροχές** καταβάλλονται σύμφωνα με όσα αναφέρονται στην Πολιτική κατωτέρω.

Μέλη του Δ.Σ. τα οποία συμμετέχουν σε Διοικητικά Συμβούλια θυγατρικών ή συνδεδεμένων εταιρειών, όπου απαιτείται σημαντικός χρόνος επιπλέον απασχόλησης, ενδέχεται να λάβουν μεγαλύτερη αμοιβή (συνιστάμενη σε σταθερές αποδοχές).

Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες της Εταιρείας, ώστε αυτές να διατηρούνται σε ανταγωνιστικά επίπεδα. Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση των επιπέδων αμοιβών που επικρατούν στον κλάδο που δραστηριοποιείται η Εταιρεία, λαμβάνοντας πάντα υπόψη τα οικονομικά στοιχεία και την εν γένει πορεία της Εταιρείας, τις επικρατούσες συνθήκες της αγοράς και της οικονομίας.

B. Αμοιβές Εκτελεστικών Μελών

Η αμοιβή των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. συνδέεται άμεσα με την εταιρική στρατηγική, τους σκοπούς της Εταιρείας και την υλοποίησή τους, με τελικό στόχο τη δημιουργία και διατήρηση μακροπρόθεσμης αξίας στην Εταιρεία.

Οι σταθερές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση, καταβάλλονται σε 14 μηνιαίους μισθούς ανεξάρτητα από κριτήρια επιδόσεων και αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα, που λαμβάνουν τα εν λόγω στελέχη.

Οι σταθερές αποδοχές αντιστοιχούν στο μέγεθος της ευθύνης, της εμπειρίας και της τεχνογνωσίας των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, αλλά και οι δεξιότητες του δικαιούχου, προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδό τους.

Οι επιπλέον παροχές που προσφέρονται στα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δεν διαφοροποιούνται ποιοτικά από αυτές που λαμβάνουν τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη, μπορεί όμως να διαφοροποιούνται ως προς το μέγεθος, καθώς δύνανται να λαμβάνονται υπόψη οι αυξημένες ευθύνες και οι αρμοδιότητές τους. Οι υφιστάμενες παροχές περιλαμβάνουν αλλά δεν περιορίζονται σε εταιρικό κινητό, εταιρικό αυτοκίνητο/επίδομα αυτοκινήτου και επίδομα καυσίμων και ιδιωτική ασφάλιση υγείας, Εφόσον κριθούν απαραίτητες και συνάδουν με την πρακτική της αγοράς, κατά καιρούς, μπορεί να χορηγούνται πρόσθετες παροχές.

Προς το παρόν, η Πολιτική δεν προβλέπει δικαιώματα συμμετοχής των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας.



Η Εταιρεία δεν έχει συνάψει με τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. συμβάσεις, που να δημιουργούν ιδιαίτερες υποχρεώσεις, πέραν από τις συνήθεις και αυτές που είναι υποχρεωτικές εκ του νόμου.

Προς το παρόν, δεν προβλέπεται και δεν υφίσταται πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ.

Γ. Αμοιβές Μη Εκτελεστικών Μελών

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. (συμπεριλαμβανομένων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ.) λαμβάνουν ετήσια σταθερή αμοιβή που αφορά στη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και στις συνεδριάσεις των Επιτροπών του. Η αμοιβή αυτή δε συνδέεται με την απόδοση της Εταιρείας. Αντικατοπτρίζει το χρόνο ενασχόλησής τους με την Εταιρεία καθώς και το εύρος των καθηκόντων και ευθυνών τους.

Το ύψος της αμοιβής αυτής κυμαίνεται σε ανταγωνιστικά επίπεδα και στοχεύει στη συνεχή παρακίνηση των Μη Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. Σε ό,τι αφορά ειδικότερα τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ., το ύψος των αμοιβών τους διαμορφώνεται πάντα σε επίπεδα που δεν θέτουν σε κίνδυνο την ανεξαρτησία τους.

Σε κάθε περίπτωση το ύψος των συνολικών αμοιβών δεν μπορεί να υπερβαίνει το συνολικό ποσό αμοιβών, που έχει προεγκριθεί από τη Γ.Σ.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δεν δικαιούνται αμοιβές, που συνδέονται με την απόδοση της Εταιρείας, καθώς και επιπλέον παροχές. Ωστόσο, καλύπτονται τα έξοδα μετακινήσεων και διαμονής που σχετίζονται με την πιθανή εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη εκλέγονται για τριετή θητεία, με δυνατότητα επανεκλογής. Η αμοιβή νέου Μη Εκτελεστικού Μέλους καθορίζεται σύμφωνα με την ισχύουσα Πολιτική κατά την ημερομηνία εκλογής του. Δεν καταβάλλεται καμία αποζημίωση κατά τη λήξη της θητείας του Μη Εκτελεστικού Μέλους εκτός των όσων νομίμως οφείλονται μέχρι την ημερομηνία λήξης της θητείας του.

2. Διαδικασία Έγκρισης και Αναθεώρησης της Πολιτικής

Η Πολιτική αναθεωρείται με σκοπό την πλήρη εναρμόνισή της με τις αξίες και την αποστολή της Εταιρείας. Εφόσον συντρέξει κάποια ουσιώδης μεταβολή ή παρέλθει το χρονικό διάστημα ισχύος της, υποβάλλεται εκ νέου προς έγκριση στη Γ.Σ. νεότερο σχέδιο της πολιτικής αποδοχών.

Η διαδικασία που ακολουθείται για την υποβολή Πολιτικής προς έγκριση τη Γ.Σ. έχει ως ακολούθως:



Με την υποστήριξη και την καθοδήγηση των σχετικών διευθύνσεων & τμημάτων της Εταιρείας και – εάν κριθεί απαραίτητο – συνδρομή από εξωτερικούς συμβούλους, το Δ.Σ. καταρτίζει σχέδιο της Πολιτικής. Εφόσον η Πολιτική οριστικοποιηθεί και εγκριθεί από το Δ.Σ., υποβάλλεται προς ψήφιση στην Γ.Σ. Η ψήφος των μετόχων είναι δεσμευτική. Σε περίπτωση που η Γ.Σ. δεν εγκρίνει την προτεινόμενη Πολιτική, η Εταιρεία συνεχίζει να καταβάλλει τις αμοιβές των Μελών του Δ.Σ. όπως αυτές είχαν την προηγούμενη εταιρική χρήση. Παράλληλα αναθεωρεί και καταρτίζει νέο σχέδιο Πολιτικής, λαμβάνοντας υπόψη τα σχόλια των μετόχων, την οποία υποβάλλει προς έγκριση στην επόμενη Γ.Σ.

Κατόπιν της έγκρισής της από τη Γ.Σ., η Πολιτική δημοσιεύεται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας και παραμένει διαθέσιμη, για όσο χρονικό διάστημα είναι σε ισχύ.

3. Προσωρινές παρεκκλίσεις από την Πολιτική

Είναι δυνατόν να επιτρέπονται προσωρινές παρεκκλίσεις από την Πολιτική σε εξαιρετικές περιστάσεις, όπου κρίνεται σκόπιμο από το Δ.Σ. για την εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της και τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της Εταιρείας, ή ως εχέγγυο για την εύρωστη λειτουργία της. Τυχόν παρέκκλιση πρέπει να εξετάζεται και να εγκρίνεται από το Δ.Σ.

4. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών των Μελών του Δ.Σ.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν.4548/2018, το Δ.Σ. θα καταρτίζει και θα δημοσιεύει μια σαφή και ενημερωτική έκθεση αποδοχών, η οποία θα παρέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών που έλαβαν τα Μέλη του Δ.Σ. κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος. Στην ετήσια έκθεση αποδοχών θα περιλαμβάνονται οι αμοιβές που λαμβάνει κάθε Μέλος του Δ.Σ. και θα υποβάλλεται στη Γ.Σ. ως ξεχωριστό θέμα της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων σχετικά με την έκθεση αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα.

Η έκθεση αποδοχών θα παραμένει διαθέσιμη στην εταιρική ιστοσελίδα της Εταιρείας για χρονικό διάστημα δέκα (10) ετών από τη Γ.Σ. Η Εταιρεία έχει την ευχέρεια να διατηρήσει αναρτημένη την έκθεση αποδοχών στην ιστοσελίδα της για περίοδο μεγαλύτερη των δέκα ετών, με την επιφύλαξη των διατάξεων του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων της ΕΕ (2016/679).