



Ειδική Ετήσια Έκθεση

Μέτρα για τη Βελτίωση της Ισόρροπης Εκπροσώπησης των Φύλων στο
Διοικητικό Συμβούλιο της Ανώνυμης Εταιρείας

ΑΒΑΞ Α.Ε.

Σεπτέμβριος 2025

Περιεχόμενα

1. Στοιχεία Εταιρείας	3
2. Στοιχεία ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας	4
3. Μέτρα που εφαρμόζει η Εταιρεία για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο	6
3.1 Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης	6
3.2 Διασφάλιση της διαφάνειας κατά την επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών του ΔΣ για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο ΔΣ	7
3.3 Περιγραφή Πολιτικής για τη Διαφορετικότητα, την Ισότητα και τη Συμπερίληψη	8

1. Στοιχεία Εταιρείας

Επωνυμία:	ΑΒΑΞ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΡΓΟΛΗΠΤΙΚΗ - ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ – ΕΜΠΟΡΙΚΗ – ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΩΝ ΥΛΙΚΩΝ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ	
Διακριτικός Τίτλος:	ΑΒΑΞ Α.Ε.	
Αριθμός Γ.Ε.ΜΗ.:	913601000	
Α.Φ.Μ.:	094183623	
Τομέας δραστηριότητας της εταιρείας:	Η ΑΒΑΞ Α.Ε. δραστηριοποιείται σε ένα ευρύ φάσμα του κατασκευαστικού κυρίως τομέα, όπως, ενδεικτικά, έργα Υποδομών και Κτιριακά έργα, έργα Δικτύων και Ενεργειακά, έργα επεξεργασίας αποβλήτων και διαχείρισης απορριμμάτων, καθώς και σε Παραχωρήσεις, Σ.Δ.Ι.Τ και ανάπτυξης ακινήτων.	
Αριθμός εργαζομένων της εταιρείας, σε ατομικό επίπεδο:	1.985 (πηγή: Η -τελευταία δημοσιευμένη- Ετήσια Οικονομική Έκθεση της ΑΒΑΞ Α.Ε. για τη χρήση από 1 Ιανουαρίου έως 31 Δεκεμβρίου 2024)	
Ετήσιος κύκλος εργασιών: (πατώντας πάνω στον τίτλο - υπερσύνδεσμο μεταβαίνετε στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση της ΑΒΑΞ Α.Ε. για τη χρήση 2024)	€597,9 εκατομμύρια	
Ετήσιος ισολογισμός της εταιρείας: (πατώντας πάνω στον τίτλο - υπερσύνδεσμο μεταβαίνετε στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση της ΑΒΑΞ Α.Ε. για τη χρήση 2024)	ΑΒΑΞ Α.Ε. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΘΕΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2024	
	(Όλα τα ποσά είναι εκφρασμένα σε Ευρώ)	
	ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ	
	Μη κυκλοφορούν Ενεργητικό	
	Ιδιοχρησιμοποιούμενα ενσώματα πάγια στοιχεία	39.058.008
	Δικαιώματα χρήσης περιουσιακών στοιχείων	70.643.580
	Επενδύσεις σε ακίνητα	2.118.690
	Άυλα περιουσιακά στοιχεία	313.209
	Συμμετοχές σε επιχειρήσεις	132.517.525
	Χρηματοοικονομικά περιουσιακά στοιχεία σε εύλογη αξία μέσω λοιπών συνολικών εσόδων	151.251.450
	Λοιπά στοιχεία παγίου ενεργητικού	8.438.945
	Λοιπές μακροπρόθεσμες απαιτήσεις	350.015
	Αναβαλλόμενες φορολογικές απαιτήσεις	27.559.496
	Σύνολο μη κυκλοφορούντος Ενεργητικού	432.250.917
	Κυκλοφορούν Ενεργητικό	
	Αποθέματα	40.900.291
	Απαιτήσεις από συμβατικά περιουσιακά στοιχεία	280.088.020
	Απαιτήσεις από πελάτες	116.266.887
	Λοιπές απαιτήσεις	228.842.807
	Ταμειακά διαθέσιμα και ισοδύναμα	55.753.204
	Σύνολο κυκλοφορούντος Ενεργητικού	721.851.209
	Σύνολο Ενεργητικού	1.154.102.126

ΙΔΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ	
Μετοχικό κεφάλαιο	44.496.455
Αποθεματικό υπέρ το άρτιο	145.451.671
Αποθεματικά αναπροσαρμογής χρηματοοικονομικών περιουσιακών στοιχείων σε εύλογη αξία	43.058.600
Αποθεματικά από κέρδη εξωτερικού Ν.4171/61	60.766.745
Αποθεματικά άρθρου 48 Ν.4172/2013 (ενδοομιλικά μερίσματα απαλλασσόμενα της φορολογίας)	507.871.594
Προσαρμογή συναλλαγματικών ισοτιμιών	(5.804.749)
Λοιπά αποθεματικά	32.622.065
Κέρδη (ζημίες) εις νέον	(513.812.305)
Σύνολο Ιδίων Κεφαλαίων Μετόχων Εταιρίας (α)	314.650.076
Μη ελέγχουσες συμμετοχές (β)	-
Σύνολο ιδίων κεφαλαίων (γ)=(α)+(β)	314.650.076
Μακροπρόθεσμες υποχρεώσεις	
Τραπεζικές ομολογιακές δανειακές υποχρεώσεις	19.750.000
Αναβαλλόμενες φορολογικές υποχρεώσεις	35.996.360
Προβλέψεις για παροχές εργαζομένων κατά την έξοδο από την υπηρεσία	3.384.110
Μακροπρόθεσμες υποχρεώσεις από μισθώσεις	27.360.281
Λοιπές προβλέψεις και λοιπές μακροπρόθεσμες υποχρεώσεις	182.693.018
Σύνολο Μακροπρόθεσμων Υποχρεώσεων	269.183.769
Βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις	
Προμηθευτές και λοιπές υποχρεώσεις	465.363.266
Υποχρεώσεις από συμβατικά περιουσιακά στοιχεία	2.654.677
Φόρος εισοδήματος και λοιποί φόροι πληρωτέοι	9.661.176
Βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις από μισθώσεις	22.044.278
Τραπεζικός δανεισμός	70.544.884
Σύνολο Βραχυπρόθεσμων Υποχρεώσεων	570.268.281
Σύνολο Υποχρεώσεων (δ)	839.452.050
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΙΩΝ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ (γ)+(δ)	1.154.102.126

2. Στοιχεία ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας

Το ισχύον Διοικητικό Συμβούλιο της ΑΒΑΞ Α.Ε. (στο εξής η «Εταιρεία») εξελέγη από τη Γενική Συνέλευση της 12.06.2024 με τριετή θητεία (έως την 13.06.2027). Η σύνθεσή του υπερκαλύπτει την κατ' ελάχιστον

απαιτούμενη συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.4706/2020, όπως τροποποιήθηκε από τον Ν.5178/2025¹.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τις διατάξεις του αρ. 3Α παρ. 2-3 Ν.4706/2020, σε συνδυασμό με τη διάταξη του αρ. 17 παρ. 2 Ν.5178/2025, απαιτείται η εκπροσώπηση ανά φύλο να μην υπολείπεται του ποσοστού του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του ΔΣ κατά τη μεταβατική περίοδο συμμόρφωσης που εκτείνεται έως την 30ή.06.2026. Το ποσοστό του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο ΔΣ της Εταιρείας ανέρχεται σε ποσοστό είκοσι επτά τοις εκατό (27%) επί του συνόλου των μελών του ισχύοντος ΔΣ της Εταιρείας και υπερκαλύπτει την απαίτηση του νόμου.

Η σύνθεση του ΔΣ καλύπτει και την ελάχιστη εκπροσώπηση ανά φύλο επί του αριθμού των εκτελεστικών μελών, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 3Α παρ. 4 και 17 παρ. 3 του Ν.4706/2020.

Ειδικότερα, η εκπροσώπηση των φύλων στο ισχύον Διοικητικό Συμβούλιο έχει ως ακολούθως:

	Σύνολο μελών	Άνδρες μέλη	Γυναίκες μέλη	Ποσοστό μελών υποεκπροσωπούμενου φύλου
Μέλη	11	8	3	27%
Εκτελεστικά μέλη	6	5	1	16%
Μη εκτελεστικά μέλη	1	0	1	100%
Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη	4	3	1	25%

Με βάση το από 12/06/2024 πρακτικό του ΔΣ για τη συγκρότησή του σε σώμα, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας αποτελείται από τα ακόλουθα μέλη:

Διοικητικό Συμβούλιο ΑΒΑΞ	
1. Χρήστος Ιωάννου	Πρόεδρος -Εκτελεστικό Μέλος
2. Κωνσταντίνος Κουβαράς	Αναπληρωτής Πρόεδρος & Εντεταλμένος Σύμβουλος
3. Αικατερίνη Πιστιόλη	Αντιπρόεδρος-Μη Εκτελεστικό Μέλος
4. Κωνσταντίνος Μιτζάλης	Διευθύνων Σύμβουλος
5. Κωνσταντίνος Λυσαρίδης	Εντεταλμένος Σύμβουλος
6. Αντώνιος Μιτζάλης	Εντεταλμένος Σύμβουλος
7. Αθηνούλλα Δημητρίου-Ηλιάδη	Εντεταλμένη Σύμβουλος
8. Χρίστος Σιάτης	Ανεξάρτητο μη Εκτελεστικό Μέλος
9. Μιχαήλ Χατζηπαύλου	Ανεξάρτητο μη Εκτελεστικό Μέλος
10. Θεοδώρα Μονοχάρτζη	Ανεξάρτητο μη Εκτελεστικό Μέλος
11. Παύλος Κανελλόπουλος	Ανεξάρτητο μη Εκτελεστικό Μέλος

¹ Ο Ν.5178/2025 ενσωματώνει την [Οδηγία \(ΕΕ\) 2022/2381](#) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022 (γνωστή ως *Women on Board*).

3. Μέτρα που εφαρμόζει η Εταιρεία για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο

Η παρούσα Ειδική Ετήσια Έκθεση έχει καταρτιστεί σύμφωνα με το άρθρο 3Γ του Ν.4706/2020 για να δημοσιοποιηθεί στον ιστότοπο της Εταιρείας (www.avax.gr) και να διαβιβαστεί α) στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, β) στο Τμήμα Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης (Παρατηρητήριο Ισότητας των Φύλων) της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και γ) στον Συνήγορο του Πολίτη.

Περιλαμβάνει τα μέτρα που λαμβάνει η Εταιρεία για τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας των φύλων και την επίτευξη μιας πιο ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό της Συμβούλιο.

Σε πλήρη συμμόρφωση προς τα οριζόμενα στις διατάξεις του Ν.4706/2020, όπως τροποποιήθηκε από τον Ν.5178/2025, η Εταιρεία μεριμνά, αφενός, για την αποκατάσταση της έμφυλης ισορροπίας στο Διοικητικό της Συμβούλιο² και, αφετέρου, για τη διασφάλιση της διαφάνειας κατά την επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών του ΔΣ³.

Η Εταιρεία έχει υιοθετήσει, παρακολουθεί, αξιολογεί και στο ίδιο πλαίσιο αναπτύσσει μία ολιστική θεώρηση διοίκησης και ελέγχου αυτής, μέσω συντεταγμένου προτύπου που αποτυπώνεται στο Σύστημα Διακυβέρνησης. Το πλαίσιο αυτό εδράζεται στις υποχρεώσεις που απορρέουν από τον νόμο και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και βαίνουν και πέραν αυτών, ακολουθώντας τις επικρατούσες στην Ελλάδα, την Ευρωπαϊκή Ένωση και διεθνώς καλές πρακτικές διακυβέρνησης. Επιπρόσθετα, η Εταιρεία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει τις πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης που περιγράφονται στον ανανεωμένο Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης⁴, ο οποίος είναι αναρτημένος στην [ιστοσελίδα](#) της Εταιρείας.

Αναλυτικότερα:

3.1 Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης

Η Εταιρεία μέσα από τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης συμμορφώνεται πλήρως με την κείμενη νομοθεσία και ενισχύει την εταιρική κουλτούρα της που θεμελιώνεται στις αξίες της επιχειρηματικής ηθικής, της προάσπισης των συμφερόντων των μετόχων και όλων των ενδιαφερόμενων μερών.

Σημαντικό στοιχείο του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης αποτελεί η υιοθέτηση του προτύπου της εξήγησης της μη συμμόρφωσης (*comply or explain*) της Εταιρείας με συγκεκριμένες ειδικές πρακτικές του ΚΕΔ της.

Αναφορικά με την ειδική πρακτική (2.2.15 ΚΕΔ) που αφορά στη διασφάλιση κριτηρίων πολυμορφίας, πρέπει να σημειωθεί ότι εφαρμόζεται και πέραν των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, μεταξύ των ανώτατων ή ανώτερων διευθυντικών στελεχών, με ανάλογη στοχοθέτηση εκπροσώπησης ανά φύλο και χρονοδιάγραμμα επίτευξης στόχου. Παρότι η Εταιρεία δραστηριοποιείται στον κατασκευαστικό τομέα στον οποίο κυριαρχούν ειδικές συνθήκες και απαιτήσεις, μεριμνά κατά την επιλογή των στελεχών της, για την τήρηση της βέλτιστης δυνατής ισορροπίας κριτηρίων πολυμορφίας και τυπικών και ουσιαστικών προσόντων, δίνοντας προτεραιότητα στην υποψηφιότητα γυναικών μεταξύ υποψηφίων μελών ΔΣ, ανώτατων ή ανώτερων διευθυντικών στελεχών, που διαθέτουν τα απαιτούμενα υψηλά προσόντα όσον αφορά στην επάρκεια, στις ικανότητες και στην επαγγελματική επίδοση με βάση την πολιτική πολυμορφίας ως βασικού άξονα της πολιτικής καταλληλότητας.

² Αρ. 3Α Ν.4706/2020 (το κείμενο της διάταξης παρατίθεται στο τέλος της παρούσας Έκθεσης).

³ Αρ. 3Β Ν.4706/2020 (το κείμενο της διάταξης παρατίθεται στο τέλος της παρούσας Έκθεσης).

⁴ Όπως καταρτίστηκε και δημοσιεύθηκε από τον Σύνδεσμο Επιχειρήσεων & Βιομηχανιών (ΣΕΒ) και το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) το 2021.

3.2 Διασφάλιση της διαφάνειας κατά την επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών του ΔΣ για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο ΔΣ

Η Εταιρεία έχει συστήσει τριμελή Ενιαία Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 10 παρ. 2 Ν. 4706/2020.

Η Επιτροπή είναι επιφορτισμένη με την εξέταση των κριτηρίων ανεξαρτησίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, την αξιολόγηση υποψηφίων μελών σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας Μελών ΔΣ της Εταιρείας και την συμμόρφωση με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο σε ό,τι αφορά στην ποικιλομορφία και στην επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο, με στόχο την ποιοτική βελτιστοποίηση του ανώτατου οργάνου διοικήσεως της Εταιρείας.

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Ν.4548/2018, η Εταιρεία έχει θεσπίσει Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου. Το αρχικό κείμενο της Πολιτικής εγκρίθηκε από τους μετόχους στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση της 01.09.2020, αναθεωρήθηκε από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας του 2023 και 2024 και τροποποιήθηκε εκ νέου από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας της 15.07.2025.

Το επίπεδο και η διάρθρωση των αποδοχών των μελών του ΔΣ 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 διασφαλίζει ότι διατηρείται δίκαιο, ισορροπημένο και ανταγωνιστικό πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών για την Εταιρεία εντός του πλαισίου της κείμενης νομοθεσίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 112 Ν. 4548/2018, η Εταιρεία συντάσσει ετησίως Έκθεση Αποδοχών και την θέτει προς συζήτηση στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης για την κλειόμενη χρήση. Η Έκθεση Αποδοχών περιέχει επισκόπηση του συνόλου των πάσης φύσεως αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τη νομοθεσία και την ισχύουσα Πολιτική Αποδοχών.

Η Εταιρεία έχει συντάξει Πολιτική Καταλληλότητας Μελών ΔΣ, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 3 του Ν.4706/2020 και την Εγκύκλιο 60/18.09.2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, όπως επικαιροποιήθηκε την 29.04.2025. Η Πολιτική Καταλληλότητας Μελών ΔΣ εγκρίθηκε από τους μετόχους κατά την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση της 24.06.2021 και αναθεωρήθηκε από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση της 15.07.2025. Το εν λόγω κείμενο παρέχει τις κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με:

- α) τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του ΔΣ, καθώς και την ανανέωση της θητείας των μελών του,
- β) τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του ΔΣ,
- γ) τα κριτήρια πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του ΔΣ.

Η Πολιτική Καταλληλότητας Μελών ΔΣ αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του ΔΣ με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

Ειδικότερα, όσον αφορά τις αρχές που διέπουν την επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών του ΔΣ, στην Πολιτική Καταλληλότητας Μελών ΔΣ προβλέπεται ότι:

- Στην αδόκητη περίπτωση έλλειψης ικανού αριθμού υποψηφίων που πληρούν τα προαπαιτούμενα για τη στελέχωση του ΔΣ, ιδίως αν δεν είναι εφικτό να τηρηθεί το απαιτούμενο ποσοστό εκπροσώπησης ανά φύλο και να διασφαλισθεί ότι μεταξύ συνυποψηφίων που διαθέτουν ίδια προσόντα όσον αφορά στην επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, δίνεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα ατόμου του υποεκπροσωπούμενου φύλου, γίνεται ειδική μνεία

στην εισήγηση του Προέδρου της Ενιαίας Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών προς το ΔΣ και τη Γενική Συνέλευση των μετόχων για την επιλογή υποψηφίου του άλλου φύλου.

- Ο υποψήφιος που εξετάστηκε κατά τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για εκλογή σε θέση μέλους του ΔΣ, λαμβάνει εντός είκοσι (20) ημερών από έγγραφη αίτησή του προς την Εταιρεία, αναλυτική ενημέρωση σχετικά με:
 - α) τα κριτήρια αξιολόγησης στα οποία βασίστηκε η συγκεκριμένη επιλογή,
 - β) την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων που προκύπτει από την εφαρμογή των κριτηρίων αξιολόγησης και
 - γ) τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή της υποψηφιότητας ατόμου του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση.
- Η Εταιρεία φέρει το βάρος απόδειξης ότι τηρήθηκαν οι ως άνω προβλέψεις.

3.3 Πολιτική για τη Διαφορετικότητα, την Ισότητα και τη Συμπερίληψη

Η Πολιτική για τη διαφορετικότητα, ισότητα και συμπερίληψη του Ομίλου ΑΒΑΞ εστιάζει στη διασφάλιση ίσων ευκαιριών εντός του Ομίλου. Η εφαρμογή της εν λόγω Πολιτικής στοχεύει στη διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις, προάγοντας την ισότιμη μεταχείριση ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, φυλής, εθνικότητας, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων, κοινωνικοοικονομικού επιπέδου, οικογενειακής κατάστασης και άλλων χαρακτηριστικών με σκοπό την ενίσχυση της αξίας και τη δημιουργία ενός δυναμικού εργασιακού περιβάλλοντος που ενθαρρύνει τη συμμετοχή και την εξέλιξη όλων των εργαζομένων. Από το παραπάνω απορρέει ότι οι διαδικασίες στελέχωσης και αξιολόγησης των διοικητικών και διαχειριστικών οργάνων ακολουθούν αυστηρά αξιοκρατικά κριτήρια, εξασφαλίζοντας ότι όλοι οι υποψήφιοι εξετάζονται βάσει των ικανοτήτων τους και όχι εξαιτίας άλλων παραμέτρων. Οι υποψήφιοι για ηγετικές θέσεις αξιολογούνται σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης, χωρίς προκαταλήψεις σχετικά με φύλο, φυλή, εθνικότητα ή άλλες διαφορές.

Η Πολιτική για τη διαφορετικότητα, ισότητα και συμπερίληψη έχει δημοσιευθεί στην [ιστοσελίδα](#) της Εταιρείας και έχει κοινοποιηθεί κατάλληλα μέσω του εσωτερικού καναλιού επικοινωνίας (Intranet) με αποτέλεσμα την ενδυνάμωση της κουλτούρας συμπερίληψης εργασιακά και εφαρμόζεται πλήρως. Στην Πολιτική για τη διαφορετικότητα, ισότητα και συμπερίληψη αποτυπώνονται οι αρχές που διατρέχουν τη λειτουργία της Εταιρείας και εδράζονται σε διεθνώς καλές πρακτικές διακυβέρνησης.

Μαρούσι, 16 Σεπτεμβρίου 2025

Για την ΑΒΑΞ Α.Ε.

Ο Πρόεδρος
της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων
και Αποδοχών Μελών του ΔΣ

Κείμενο Διατάξεων Νόμων στις οποίες γίνεται αναφορά/παραπομπή στην Ετήσια Ειδική Έκθεση της ΑΒΑΞ

Αρ. 3Α Ν.4706/2020:

«Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο

1. Η εταιρεία επιδιώκει την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο και διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.
2. Με την επιφύλαξη της παρ. 3, η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας δεν υπολείπεται του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
3. Στις εταιρείες που απασχολούν διακόσιους πενήντα (250) εργαζομένους και άνω και έχουν ετήσιο κύκλο εργασιών τουλάχιστον πενήντα εκατομμύρια (50.000.000) ευρώ ή ετήσιο ισολογισμό τουλάχιστον σαράντα τρία εκατομμύρια (43.000.000) ευρώ, το ποσοστό της παρ. 2 δεν υπολείπεται του τριάντα τρία τοις εκατό (33%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
4. Όταν στο Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρ. 3 συμμετέχουν τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη, στο ως άνω ποσοστό του τριάντα τρία τοις εκατό (33%), περιλαμβάνεται ένα (1) τουλάχιστον εκτελεστικό μέλος του υποεκπροσωπούμενου φύλου.
5. Σε περίπτωση κλάσματος, τα ποσοστά των παρ. 2 και 3 στρογγυλοποιούνται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό».

Αρ. 3Β Ν.4706/2020:

«Κριτήρια και διαδικασία επιλογής μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο

1. Τα κριτήρια επιλογής της περ. δ) της παρ. 1 του άρθρου 3 καθορίζονται πριν από την έναρξη της διαδικασίας επιλογής και καταλαμβάνουν όλα τα στάδια αυτής, ώστε, στην περίπτωση που οι εταιρείες της παρ. 3 του άρθρου 3Α δεν τηρούν το απαιτούμενο ποσοστό, να εξασφαλίζεται ότι μεταξύ υποψηφίων που διαθέτουν ίδια προσόντα όσον αφορά στην επάρκεια, στις ικανότητες και στην επαγγελματική επίδοση, να δίνεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα ατόμου του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν εξαιρετικοί λόγοι που αιτιολογούνται ειδικώς, επιτάσσουν την επιλογή του υποψηφίου του άλλου φύλου.
2. Ο υποψήφιος που εξετάστηκε κατά τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή, σε θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνει εντός είκοσι (20) ημερών, κατόπιν αίτησης που απευθύνει προς την εταιρεία, αναλυτική ενημέρωση σχετικά με:
 - α) τα κριτήρια αξιολόγησης στα οποία βασίστηκε η συγκεκριμένη επιλογή,
 - β) την αντικειμενική, συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων που προκύπτει από την εφαρμογή των κριτηρίων της περ. α) και
 - γ) τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή της υποψηφιότητας του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση.
3. Η εταιρεία φέρει το βάρος απόδειξης ότι τηρήθηκαν όσα προβλέπονται στις παρ. 1 και 2».

Αρ. 3Γ Ν.4706/2020:

«Υποβολή εκθέσεων

1. Οι εταιρείες της παρ. 3 του άρθρου 3Α καταρτίζουν ειδική ετήσια έκθεση που αναρτάται στον ιστότοπό τους και η οποία περιλαμβάνει:
 - α) στοιχεία για την εφαρμογή των ποσοστών της παρ. 3 του άρθρου 3Α, με αναφορά στον αριθμό των εκτελεστικών και των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που είναι πρόσωπα του υποεκπροσωπούμενου φύλου,
 - β) στοιχεία για τη συμμόρφωση με την υποχρέωση της παρ. 4 του άρθρου 3Α, εφόσον εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της και
 - γ) τα μέτρα που εφαρμόζονται ή πρόκειται να ληφθούν για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό τους Συμβούλιο.
2. Οι εταιρείες της παρ. 3 του άρθρου 3Α αποστέλλουν έως την 30ή Σεπτεμβρίου κάθε έτους, την ειδική ετήσια έκθεση της παρ. 1:

α) στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς,

β) στο Τμήμα Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης (Παρατηρητήριο Ισότητας των Φύλων) της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και

γ) στον Συνήγορο του Πολίτη.

3. Περίληψη των στοιχείων των περ. α) και β) της παρ. 1 περιλαμβάνονται και στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης του άρθρου 152 του ν. 4548/2018 (Α' 104)».

Αρ. 17 παρ. 2-3 Ν.5178/2025 (☞ [ΦΕΚ Α' 22/14.02.2025](#)):

«Μεταβατικές διατάξεις (...)

2. Από τη δημοσίευση του παρόντος και έως την 30ή.6.2026, οι ανώνυμες εταιρείες με μετοχές ή άλλες κινητές αξίες εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά στην Ελλάδα, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 4706/2020, λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα οργανωτικά μέτρα για τη συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 5. Κατά το χρονικό διάστημα του προηγούμενου εδαφίου η εκπροσώπηση ανά φύλο στο Διοικητικό Συμβούλιο των εταιρειών του προηγούμενου εδαφίου, δεν υπολείπεται του ποσοστού του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στον προηγούμενο ακέραιο.

3. Οι εταιρείες που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρ. 4 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020, συμμορφώνονται με την υποχρέωση περί ορισμού εκτελεστικού μέλους από το υποεκπροσωπούμενο φύλο, κατά την πρώτη, μετά την έναρξη ισχύος του ως άνω άρθρου, λήξη θητείας ή της επόμενης θητείας σε περίπτωση μίας ανανέωσης ή εξ οιουδήποτε λόγου αντικατάσταση ήδη υπηρετούντος εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου».

Αρ. 112 Ν.4548/2018:

«Έκθεση αποδοχών

1. Η εταιρεία με μετοχές εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην πολιτική του άρθρου 110 για το τελευταίο οικονομικό έτος. Στην έκθεση 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.

2. Η έκθεση αποδοχών περιέχει, κατ ελάχιστον τις ακόλουθες πληροφορίες όσον αφορά τις αποδοχές κάθε επιμέρους μέλους του διοικητικού συμβουλίου:

(α) το σύνολο των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί ή καταβληθεί, με ανάλυση στις επιμέρους συνιστώσες τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών της παραγράφου 2 του άρθρου 109, και επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης και του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών,

(β) την ετήσια μεταβολή των αποδοχών των μελών του διοικητικού συμβουλίου, της απόδοσης της εταιρείας και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της εταιρείας, εκτός των στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε (5) οικονομικά έτη τουλάχιστον, με κοινή παρουσίαση των εν λόγω στοιχείων, ώστε να διευκολύνεται η σύγκριση των στοιχείων από τους μετόχους,

(γ) τυχόν αποδοχές πάσης φύσεως από οποιαδήποτε εταιρεία ανήκει στον ίδιο όμιλο, όπως ορίζεται στο άρθρο 32 του ν. 4308/2014,

(δ) τον αριθμό μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και τις κύριες προϋποθέσεις άσκησης των δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων της τιμής και της ημερομηνίας άσκησης, καθώς και οποιαδήποτε μεταβολή,

(ε) τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσως από μέρους του διοικητικού συμβουλίου στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της εταιρείας,

(στ) πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών,

(ζ) πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών κατ'εφαρμογή της παραγράφου 7 του άρθρου 110, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της πολιτικής αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση.

3. Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την έκθεση αποδοχών είναι συμβουλευτική. Το διοικητικό συμβούλιο οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη έκθεση αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το ανωτέρω αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την τακτική γενική συνέλευση.

4. Μετά τη γενική συνέλευση και με την επιφύλαξη της παραγράφου 5 του παρόντος άρθρου, οι εταιρείες καθιστούν αμελλητί διαθέσιμη στο κοινό την έκθεση αποδοχών στον διαδικτυακό τους τόπο, χωρίς χρέωση, για περίοδο δέκα (10) ετών. Τυχόν διατήρηση της έκθεσης αποδοχών στον διαδικτυακό τόπο για μεγαλύτερο της δεκαετίας χρονικό διάστημα, επιτρέπεται με την προϋπόθεση ότι η έκθεση αποδοχών δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου. Οι ελεγκτές της εταιρείας ελέγχουν, αν και κατά πόσον έχουν παρασχεθεί οι πληροφορίες του παρόντος άρθρου.

5. Οι εταιρείες δεν περιλαμβάνουν στην έκθεση αποδοχών ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατά την έννοια του άρθρου 9 παρ. 1 του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (L 119/1) ή δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν την οικογενειακή κατάσταση των μελών του διοικητικού συμβουλίου της εταιρείας. Οι εταιρείες επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των μελών του διοικητικού συμβουλίου που περιλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών βάσει του παρόντος άρθρου προς το σκοπό της αύξησης της εταιρικής διαφάνειας όσον αφορά τις αποδοχές των μελών του διοικητικού συμβουλίου, με στόχο την ενίσχυση της λογοδοσίας των μελών και της εποπτείας των μετόχων επί των αποδοχών αυτών. Με την επιφύλαξη τυχόν μεγαλύτερης προθεσμίας που προβλέπεται από ειδική διάταξη, οι εταιρείες δεν δημοσιοποιούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που περιλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών, βάσει του παρόντος άρθρου, μετά την πάροδο δέκα (10) ετών από τη δημοσίευση της έκθεσης αποδοχών.

6. Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου διασφαλίζουν ότι η έκθεση αποδοχών καταρτίζεται και δημοσιεύεται, σύμφωνα με τις απαιτήσεις των διατάξεων του παρόντος άρθρου. Η ευθύνη τους εξαιτίας παράβασης των διατάξεων του παρόντος άρθρου είναι συλλογική».