



Πολιτική Αποδοχών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου
Διεθνής Αερολιμένας Αθηνών Α.Ε.

Ημερομηνία θέσης σε ισχύ:	14 Απριλίου 2025
Αριθμός έκδοσης:	1
Έγκριση:	Η παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας με την από 14.04.2025 απόφαση.

Πίνακας Περιεχομένων

1.	Εισαγωγή.....	3
2.	Σκοπός & Πεδίο Εφαρμογής	3
3.	Ορισμοί - Ακρωνύμια.....	4
4.	Κείμενα Αναφοράς	4
5.	Γενικές Αρχές	4
6.	Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών – Αρμόδια Όργανα	5
7.	Συνιστώσες αποδοχών που περιλαμβάνονται στην Πολιτική.....	6
7.1	Δομή Αποδοχών Μελών του Δ.Σ.	6
7.2	Συνιστώσες Αποδοχών	6
8.	Ανάλυση Ρυθμίσεων Πολιτικής Αποδοχών	9
8.1	Εκτελεστικά Μέλη	9
8.2	Μη-Εκτελεστικά Μέλη.....	9
8.3	Πρόσθετες αμοιβές Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών - Κριτήρια.....	9
9.	Όροι Συμβάσεων με Μέλη του Δ.Σ	10
10.	Έκθεση Αποδοχών	10
11.	Προσωρινές Παρεκκλίσεις.....	10
12.	Σχετικά Έγγραφα	11
13.	Έγκριση και Αναθεώρηση.....	11

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (στο εξής: «Πολιτική») έχει διαμορφωθεί σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του Ν. 4548/2018 με τον οποίο ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο η Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Μαΐου 2017 για τα δικαιώματα των μετόχων, τον Ν. 4706/2020 και το άρθρο 65 του Ν. 5045/2023.

Η Πολιτική ισχύει καθόλη τη «Διάρκεια Ισχύος», εκτός αν αναθεωρηθεί ή/και τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γ.Σ. των Μετόχων λόγω ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών υπό τις οποίες θεσπίστηκε και σε κάθε περίπτωση η Πολιτική ισχύει έως την έγκριση οποιασδήποτε αναθεώρησης αυτής.

Η Πολιτική Αποδοχών λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του Καταστατικού της Εταιρείας και του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, έκδοσης Ιουνίου 2021 (ΕΚΕΔ), ο οποίος έχει καταρτισθεί από το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης.

2. Σκοπός & Πεδίο Εφαρμογής

Το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) αποτελεί το ανώτατο εταιρικό όργανο για τον καθορισμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της στρατηγικής της Εταιρείας εκ μέρους των Μετόχων. Εν προκειμένω, ένα κατάλληλο πλαίσιο αμοιβών και παροχών προς τα Μέλη του Δ.Σ. γενικότερα, και ειδικότερα τα Μέλη που κατέχουν συγκεκριμένες θέσεις ή είναι επιφορτισμένα με ειδικότερα καθήκοντα, είναι σημαντικός παράγοντας για την επίτευξη των στόχων της Εταιρείας.

Η Πολιτική ενισχύει την διαφάνεια, τις αξίες και την κουλτούρα συνεχούς βελτίωσης και εξέλιξης, ενώ συμβάλλει στη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας για τους πελάτες, τους μετόχους και τους εργαζόμενους της.

Η Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Δ.Σ. βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής για το καλύτερο και καταλληλότερο πρόσωπο σε σχέση με τον εκάστοτε ρόλο, εναρμονίζοντας τις αποδοχές που προσφέρονται στα πρόσωπα, που καλύπτονται από αυτήν με την επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα, τη βιωσιμότητα, την εταιρική κοινωνική ευθύνη, το μέγεθος και την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας, καθώς και με τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της, τη συνολική οικονομική κατάσταση, απόδοση και πρακτικές της Εταιρείας και τις συνθήκες της αγοράς.

Κατά την κατάρτιση της Πολιτικής για τον καθορισμό των αποδοχών των μελών του Δ.Σ. ελήφθησαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας. Παρόλα αυτά, λόγω των σημαντικών ευθυνών που συναρτώνται με τον ρόλο τους η δομή των αποδοχών των μελών του Δ.Σ. αναγκαία διαφοροποιείται σε σχέση με αυτή των λοιπών εργαζομένων. Η δομή των αμοιβών των Εκτελεστικών και Μη-Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. έχει λάβει υπόψη τις αμοιβές των Μελών που συμμετέχουν στα Διοικητικά Συμβούλια εταιρειών που, είτε δραστηριοποιούνται στον ίδιο κλάδο, σε εθνικό ή διεθνές επίπεδο, εισηγμένες ή μη, καθώς και άλλων εταιρειών παρόμοιας κεφαλαιοποίησης, οικονομικής απόδοσης και επιχειρηματικού περιβάλλοντος.

Η Πολιτική εξυπηρετεί την χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και παράλληλα αποθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων. Καθορίζει, ως προς τα Μέλη του Δ.Σ., διαφορετικές συνιστώσες για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών.

Η Πολιτική Αποδοχών αφορά στα Μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας (Εκτελεστικά και Μη-Εκτελεστικά). Σύμφωνα με

τον Ν. 2338/1995, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, και το Καταστατικό της Εταιρείας, ο Γενικός Διευθυντής και ο Διευθύνων Σύμβουλος (CEO) είναι το ίδιο πρόσωπο.

3. Ορισμοί - Ακρωνύμια

Όρος	Έννοια
Εταιρεία	Η εταιρεία με την επωνυμία «ΔΙΕΘΝΗΣ ΑΕΡΟΛΙΜΕΝΑΣ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε.» και τον διακριτικό τίτλο «ΔΙΕΘΝΗΣ ΑΕΡΟΛΙΜΕΝΑΣ ΑΘΗΝΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ ΒΕΝΙΖΕΛΟΣ»
Διάρκεια ισχύος	Τέσσερα (4) έτη από την Ημερομηνία Έναρξης Ισχύος ή την ημερομηνία αναθεώρησης
Επιτροπή	Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου
Ακρωνύμιο	Όρος
Δ.Σ.	Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας
Γ.Σ.	Γενική Συνέλευση των Μετόχων

4. Κείμενα Αναφοράς

- Ν. 4548/2018, περί αναμόρφωσης του δικαίου Ανωνύμων Εταιρειών (ΑΕ) στην Ελλάδα, ενσωμάτωση στο ελληνικό δίκαιο των σχετικών διατάξεων της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Μαΐου 2017 για τα δικαιώματα των μετόχων (άρθ. 110, 111 για την Πολιτική Αποδοχών)
- Ν. 4706/2020 για την εταιρική διακυβέρνηση εισηγμένων εταιρειών
- Ν. 5045/2023, άρθ. 65 για τις ρυθμίσεις σχετικά με την εισαγωγή της Εταιρείας στην Κύρια Αγορά του Χρηματιστηρίου Αθηνών και τη διαγωνιστική διαδικασία για την ανάθεση της διαχείρισης και εκμετάλλευσης του Διεθνούς Αερολιμένα Αθηνών
-
- Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης (Ε.Κ.Ε.Δ.)

5. Γενικές Αρχές

Η Πολιτική Αποδοχών διέπεται από τις ακόλουθες αρχές:

- ο **Προσέλκυση, παρακίνηση και διατήρηση των καταλληλότερων, ανά περίπτωση, στελεχών:** Η Εταιρεία στοχεύει να παρέχει κίνητρα για την προσέλκυση, παρακίνηση και διατήρηση σε μακροπρόθεσμη βάση, κατάλληλων στελεχών του επιπέδου που απαιτείται για την εφαρμογή της στρατηγικής της. Για το σκοπό αυτό, η Εταιρεία, κατά τον καθορισμό των όρων αμοιβών των Μελών του Δ.Σ., λαμβάνει υπόψη τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά, μεταξύ άλλων μέσω σύγκρισης με τις αποδοχές στελεχών σε εταιρείες παρόμοιου μεγέθους, πολυπλοκότητας και διεθνούς εμβέλειας, όπως καθώς και τη θέση και τη σχετικότητα των συνθηκών αποδοχών και απασχόλησης.
- ο **Συμβολή στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιώσιμη ανάπτυξη:** Η δομή των αποδοχών των Μελών του Δ.Σ. έχει σχεδιαστεί για να προωθήσει το επιχειρηματικό σχέδιο της Εταιρείας, ώστε να συνεχίσει να δημιουργεί μακροπρόθεσμη αξία για τους πελάτες, μετόχους, εργαζόμενους και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη και να προωθεί τη βιώσιμη ανάπτυξη.
- ο **Ανταμοιβή της απόδοσης σε σχέση με την αξία της Εταιρείας:** Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. που εκτελούν εκτελεστικά (διευθυντικά) καθήκοντα μπορεί να περιλαμβάνει, εκτός από τις σταθερές

αποδοχές, μεταβλητά στοιχεία και άλλα οφέλη ως ανταμοιβή για τη συμβολή τους στη συνολική επιτυχία της επιχείρησης και στη δημιουργία αξίας.

- ο **Αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων:** Οι αποδοχές των Μελών του Δ.Σ. δε δημιουργούν σύγκρουση συμφερόντων ούτε παρέχουν κίνητρα στα Μέλη του Δ.Σ. να προωθούν τα συμφέροντά τους ή τα συμφέροντα τρίτων εις βάρος των συμφερόντων της Εταιρείας και των μετόχων της. Ειδικότερα, όσον αφορά στην αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων, έχουν υιοθετηθεί πολιτικές και διαδικασίες για: (α) αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων (β) υποχρέωση αναφοράς στο Δ.Σ. της ύπαρξης περιπτώσεων σύγκρουσης και αποχή από συζητήσεις και ψηφοφορίες επί θεμάτων και αποφάσεων, στις οποίες υφίσταται σύγκρουση συμφερόντων. Τα Μέλη του Δ.Σ. απέχουν από την ψηφοφορία επί αποφάσεων που αφορούν στις προσωπικές τους αποδοχές.
- ο **Διαχείριση κινδύνου:** Οι αποδοχές των Μελών του Δ.Σ. ενθαρρύνουν την σωστή και αρμόζουσα διαχείριση των κινδύνων αποθαρρύνοντας τα Μέλη του Δ.Σ. να ωφεληθούν σημαντικά από βραχυπρόθεσμες επιτυχίες, οι οποίες μπορεί να μην συμβαδίζουν με την αύξηση της συνολικής αξίας της επιχείρησης και/ ή θέτουν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.
- ο **Πρακτικές αμοιβών στην Εταιρεία:** Κατά τον καθορισμό των αποδοχών των Μελών του Δ.Σ., η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη τις πρακτικές αμοιβών και παροχών στην Εταιρεία, σημειώνοντας ωστόσο ότι οι αποδοχές των Μελών του Δ.Σ. πρέπει να είναι διαφορετικές από εκείνες που καταβάλλονται στους εργαζόμενους λόγω του ρόλου και της ευθύνης τους, καθώς και της ικανότητάς τους να επηρεάζουν τη συνολική απόδοση της Εταιρείας.
- ο **Αναλογικότητα:** Οι αποδοχές πρέπει να είναι ανάλογες με το μέγεθος, τη δραστηριότητα, τη φύση και την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας.

6. Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών – Αρμόδια Όργανα

Η διαφάνεια και η αντικειμενικότητα κατά τον προσδιορισμό των αποδοχών (ήτοι αμοιβών και παροχών) των Μελών του Δ.Σ. αποτελούν παράγοντες ουσιαστικής συμβολής στην επιτυχή πορεία της Εταιρείας και στην προαγωγή και διατήρηση της αξίας της σε βάθος χρόνου. Ο καθορισμός και η εποπτεία της ορθής τήρησης της διαδικασίας αυτής ανατίθεται στην Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων («Επιτροπή»).

Η Επιτροπή είναι τριμελής και αποτελείται από Μη-Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. Τα Ανεξάρτητα Μη-Εκτελεστικά Μέλη αποτελούν την πλειοψηφία των μελών της Επιτροπής. Πρόεδρος της Επιτροπής ορίζεται Ανεξάρτητο Μη-Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ.

Στα καθήκοντα της Επιτροπής συμπεριλαμβάνονται ο έλεγχος, η επανεξέταση και η επικαιροποίηση ανά τακτά χρονικά διαστήματα των διαδικασιών και των προϋποθέσεων χορήγησης των αποδοχών, ώστε να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους όσο και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο. Ειδικότερα, η Επιτροπή, μεταξύ άλλων αρμοδιοτήτων που προβλέπονται από τον νόμο και τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας:

- α) διατυπώνει προτάσεις προς το Δ.Σ. σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γ.Σ., σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του Ν. 4548/2018,
- β) διατυπώνει προτάσεις προς το Δ.Σ. σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών,

γ) εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Δ.Σ., πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γ.Σ., σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Η Επιτροπή διαθέτει δικούς της πόρους, όπως καθορίζονται από το Δ.Σ. της Εταιρείας. Η ύπαρξη των εν λόγω πόρων αποσκοπεί στην υποστήριξη της Επιτροπής με τα απαραίτητα εργαλεία (μεθοδολογίες, χρήση εξειδικευμένων εξωτερικών συμβούλων κ.λπ.) για την αποτελεσματική εκτέλεση του έργου της. Η Επιτροπή δύναται να χρησιμοποιεί οποιουσδήποτε πόρους κρίνει πρόσφορους, για την εκπλήρωση των σκοπών της, συμπεριλαμβανομένων υπηρεσιών από εξωτερικούς συμβούλους.

Το ύψος αποδοχών (Πάγιες ή/και Μεταβλητές Αμοιβές ή/και άλλες παροχές) που θα καταβληθούν στα Μέλη του Δ.Σ. καθορίζεται από το Δ.Σ. σε ετήσια βάση, κατόπιν εισήγησης του Επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων και υπόκειται σε έγκριση/προέγκριση από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Οι αποδοχές των Μελών του Δ.Σ. για υπηρεσίες που παρέχονται στην Εταιρεία στο πλαίσιο ειδικής σχέσης (όπως, ενδεικτικά, σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής) καταβάλλεται σύμφωνα με τις απαιτήσεις των άρθρων 99 έως 101 του Ν. 4548/2018 και της ισχύουσας νομοθεσίας, όπως ισχύει κάθε φορά.

Το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου, ασκεί ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο στην εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών, τουλάχιστον μία (1) φορά κατ' έτος.

7. Συνιστώσες αποδοχών που περιλαμβάνονται στην Πολιτική

Η Πολιτική καλύπτει κάθε είδους αποδοχές, ήτοι αμοιβές σταθερές ή μεταβλητές, καθώς και παροχές που μπορεί να καταβάλλονται/παρέχονται στα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της.

Ειδικότερα:

7.1 Δομή Αποδοχών Μελών του Δ.Σ.

Οι αποδοχές δύναται να περιλαμβάνουν τόσο σταθερό όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμιση τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα της Εταιρείας.

Παρακάτω παρατίθεται πίνακας των αμοιβών και λοιπών παροχών προς τα Εκτελεστικά και Μη-Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ.

Ιδιότητα	Σταθερές Αποδοχές	Μεταβλητές Αποδοχές	Συμμετοχή σε Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων	Λοιπές Παροχές
Εκτελεστικό μέλος	✓	✓	✓	✓
Μη-Εκτελεστικά μέλη (πλην Προέδρου του Δ.Σ.)	✓			✓
Πρόεδρος του Δ.Σ.	✓			✓

7.2 Συνιστώσες Αποδοχών

7.2.1 Σταθερές Αποδοχές

«Σταθερές Αποδοχές» αποτελούν οι πληρωμές ή παροχές, ανεξάρτητες από τυχόν κριτήρια επιδόσεων, που χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση ή/και εξαρτώνται από τη συμμετοχή κάθε ατόμου στις συνεδριάσεις

του Δ.Σ. ή/και των Επιτροπών του Δ.Σ., στις οποίες συμμετέχει. Οι σταθερές αποδοχές δε βασίζονται στην επίδοση. Αντίθετα, λαμβάνονται υπόψη οι ευθύνες του ρόλου, οι δεξιότητες και οι γνώσεις που απαιτούνται, η αναμενόμενη χρονική δέσμευση, καθώς και οι ευρύτερες οικονομικές και πληθωριστικές συνθήκες. Η περιοδική συγκριτική αξιολόγηση έναντι των σχετικών συνιστωσών της αγοράς, που αντικατοπτρίζει το μέγεθος και την πολυπλοκότητα του ρόλου, χρησιμοποιείται για την παροχή πλαισίου κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών των Μελών του Δ.Σ.

Οι σταθερές αποδοχές ενός μέλους του Δ.Σ. μπορεί να περιλαμβάνουν, κατά περίπτωση:

- Αμοιβή που καταβάλλεται σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (υπό την ιδιότητά τους ως Εκτελεστικά και μη Εκτελεστικά) για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. μετά από απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.
- Μικτό μισθό (δηλαδή το συνολικό ποσό που καταβάλλεται σε τακτική βάση πριν από την αφαίρεση των νόμιμων κρατήσεων κοινωνικής ασφάλισης του εργαζομένου και του φόρου εισοδήματος) που καταβάλλεται στα Εκτελεστικά Μέλη με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.
- Αμοιβή για τη συμμετοχή στις επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.

Σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο, τους κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης, το μέγεθος και τις δραστηριότητες της Εταιρείας, απαιτείται η ύπαρξη και λειτουργία ενός αριθμού Επιτροπών που ασχολούνται με επιμέρους και πιο εξειδικευμένα θέματα. Η αμοιβή για τη συμμετοχή των μελών που συμμετέχουν στις Επιτροπές αυτές έχει την ίδια δομή όπως η συμμετοχή στο Δ.Σ. (σταθερή βάση ή/και ανά συνεδρίαση).

7.2.2 Μεταβλητές Αποδοχές

«Μεταβλητές Αποδοχές» αποτελούν οι πρόσθετες άμεσες πληρωμές σε μετρητά ή μετοχές ή διανομή κερδών ή άλλες παροχές εξαρτημένες από κριτήρια επιδόσεων ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, άλλα κριτήρια σε συσχέτιση επίτευξης βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων επιχειρησιακών και οικονομικών στόχων όπως ορίζονται κατά καιρούς από το Δ.Σ.

Οι Μεταβλητές Αποδοχές, που αποτελούνται από βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες αποδοχές, λειτουργούν ως κίνητρο για μέγιστη απόδοση, υποστηρίζοντας εύλογη ανάληψη επιχειρηματικού κινδύνου, συνδέοντας την αμοιβή με την πρόοδο και την κερδοφορία της Εταιρείας. Οι κύριοι δείκτες απόδοσης (KPIs) μπορεί να είναι ένας συνδυασμός οικονομικών κριτηρίων, όπως τα κέρδη προ φόρων (PBT), τα κέρδη προ φόρων, τόκων και αποσβέσεων (EBITDA) και η συνολική απόδοση της μετοχής της Εταιρείας (TSR), και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια, όπως η προσωπική απόδοση, η συμμόρφωση με την εταιρική κοινωνική ευθύνη καθώς και η επίτευξη μεγάλων στόχων σε σχέση με τη μεθοδολογία στοχοθεσίας. Οι παραπάνω κύριοι δείκτες απόδοσης (KPIs) είναι ενδεικτικοί και το Δ.Σ. μπορεί να επιλέξει επιπλέον ή άλλους δείκτες για να εξασφαλίσει την ευθυγράμμιση τους με τους βραχυπρόθεσμους ή/και μακροπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας.

Οι Μεταβλητές Αποδοχές μπορεί να αποτελούνται από πρόσθετες πληρωμές που σχετίζονται με ετήσιους βραχυπρόθεσμους ή/και μακροπρόθεσμους στόχους (π.χ. επιχειρησιακούς και οικονομικούς στόχους).

Η Εταιρεία, σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον νομικό πλαίσιο, μπορεί να αποφασίσει να υιοθετήσει Πρόγραμμα Διάθεσης Μετοχών ή Πρόγραμμα Δικαιωμάτων Προαίρεσης Μετοχών για τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. ή άλλα διευθυντικά στελέχη.

Οι Μεταβλητές Αποδοχές που μπορεί να χορηγήσει η Εταιρεία θεωρούνται εθελοντικές παροχές που καταβάλλονται από την Εταιρεία με την επιφύλαξη του δικαιώματος της Εταιρείας να τις ανακαλέσει, να τις τροποποιήσει ή να τις καταργήσει ανά πάσα στιγμή.

Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (LTIP)

Η Εταιρεία παρακινεί και επιβραβεύει την υλοποίηση της μακροπρόθεσμης επιχειρηματικής στρατηγικής, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και της Επιτροπής Προσωπικού προς το Δ.Σ.

Το υφιστάμενο μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων (εφεξής: Πρόγραμμα) παρέχεται στα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. με σκοπό την σύγκληση των συμφερόντων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με τα συμφέροντα των μετόχων και την παραμονή τους και τη διασφάλιση της συνέχειας της διοίκησης για την υλοποίηση της επιχειρηματικής στρατηγικής της Εταιρείας.

Το Πρόγραμμα απαρτίζεται από τέσσερις (4) επιμέρους περιόδους παροχής επιβράβευσης, βάσει απόδοσης, τριετούς διάρκειας η καθεμία, οι οποίες ξεκινούν ετησίως, διαδοχικά, κατά τα έτη 2024 – 2027. Η παροχή ή μη παροχή επιβράβευσης ανά δικαιούχο καθορίζεται ετησίως σύμφωνα με την ατομική απόδοση και την προοπτική εξέλιξης. Τα ατομικά κριτήρια απόδοσης καθορίζονται μέσω της ετήσιας διαδικασίας αξιολόγησης και λαμβάνεται υπόψη η συνολική απόδοση κατά το προηγούμενο έτος. Τυχόν παρεχόμενες επιβραβεύσεις θα κατοχυρωθούν με την ολοκλήρωση της τριετούς περιόδου, με την επιφύλαξη της εκπλήρωσης των κριτηρίων απόδοσης της Εταιρείας. Ειδικότερα, με την παρέλευση της τριετούς περιόδου, αξιολογείται η επίτευξη των εκάστοτε κριτηρίων απόδοσης της Εταιρείας που θέτει το Δ.Σ. για την αντίστοιχη τριετία και αναλόγως της πλήρωσης των κριτηρίων αυτών κατοχυρώνεται από τους δικαιούχους το δικαίωμα απόκτησης της προβλεπόμενης στο Πρόγραμμα επιβράβευσης (award). Το τελικώς κατοχυρωμένο ποσό επιβράβευσης (award) χορηγείται είτε με καταβολή μετρητών (μέσω μισθοδοσίας ή με διανομή κερδών), είτε με διανομή μετοχών της Εταιρείας στο πλαίσιο εγκεκριμένου από την Γενική Συνέλευση προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών, είτε με οποιονδήποτε άλλον τρόπο αποφασίσει το Δ.Σ., κατά τη διακριτική του ευχέρεια. Υπό το υφιστάμενο Πρόγραμμα, τα κριτήρια απόδοσης της Εταιρείας που λαμβάνονται υπόψη για την κατοχύρωση των σχετικών ποσών επιβράβευσης, είναι ιδίως η συνολική απόδοση της μετοχής της Εταιρείας (TSR), το προσαρμοσμένο περιθώριο κερδών προ φόρων, τόκων και αποσβέσεων (EBITDA), οι προκαθορισμένοι στόχοι ESG, και η επίτευξη ορόσημων Μεγάλων Έργων ή Στρατηγικών Πρωτοβουλιών, κατά την αντίστοιχη τριετή περίοδο του Προγράμματος (2024-2026, 2025-2027, 2026-2028 και 2027-2029). Τα παραπάνω κριτήρια απόδοσης θα επανεξετάζονται περιοδικά και θα αναπροσαρμόζονται από το Δ.Σ., εφόσον απαιτείται, ώστε να διασφαλίζεται ότι παραμένουν κατάλληλα στο συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Στην αρχή κάθε τριετίας, το Δ.Σ. εγκρίνει τους συγκεκριμένους στόχους για την αντίστοιχη τριετία για κάθε ένα από τα παραπάνω κριτήρια.

Το Πρόγραμμα θεωρείται οικειοθελής παροχή, που παρέχεται από την Εταιρεία, με την επιφύλαξη του δικαιώματός της να την ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, χωρίς, ωστόσο, να θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης της Εταιρείας κεκτημένα δικαιώματα.

7.2.3 Πρόσθετες παροχές

Η Εταιρεία δύναται να χορηγεί πρόσθετα οφέλη στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση το νομικό πλαίσιο για κάθε κατηγορία (Εκτελεστικά Μέλη, Μη Εκτελεστικά Μέλη, Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη) και τη συγκριτική αξιολόγηση ανάλογων παροχών στην αγορά, όπως εταιρικό αυτοκίνητο, ιδιωτική ασφάλιση υγείας, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, επίδομα ταξιδιού και καυσίμων και αποζημίωση επαγγελματικών εξόδων που πραγματοποιήθηκαν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους σύμφωνα με την ισχύουσα εταιρική πολιτική παροχών, όπως καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο σε ετήσια βάση, μετά από εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και υπόκειται σε έγκριση/προέγκριση από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Επιπλέον, τα Μέλη του Δ.Σ. καλύπτονται από ασφάλιση Ανώτατων Στελεχών (D&O) που παρέχει η Εταιρεία για την επαρκή προστασία τους από απαιτήσεις που μπορεί να υποβληθούν από τρίτους για αποφάσεις και ενέργειες που έγιναν στο πλαίσιο των καθηκόντων τους.

Η Εταιρεία, μετά από πρόταση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, μπορεί να εξετάσει πρόσθετες παροχές προκειμένου να προσελκύσει, να προσλάβει, να παρακινήσει και να διατηρήσει σε μακροπρόθεσμη βάση τα καταλληλότερα στελέχη.

8. Ανάλυση Ρυθμίσεων Πολιτικής Αποδοχών

8.1 Εκτελεστικά Μέλη

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δύναται να λαμβάνουν Σταθερές Αποδοχές, Μεταβλητές Αποδοχές και πρόσθετες παροχές σύμφωνα με τις σχετικές αρμοδιότητες ή τη σύμβαση εργασίας με την Εταιρεία. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δύνανται να λαμβάνουν άλλες παροχές όπως προαναφέρθηκαν ανωτέρω υπό 7.2.3, στο βαθμό που οι παροχές αυτές σχετίζονται με τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και δεν τους χορηγούνται βάσει των σχετικών αρμοδιοτήτων ή της σύμβασης εργασίας τους με την Εταιρεία.

8.2 Μη-Εκτελεστικά Μέλη

Τα Μη-Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δύνανται να λαμβάνουν Σταθερές Αποδοχές ή/και άλλες παροχές όπως προαναφέρθηκαν. Οι Σταθερές Αποδοχές αποτελούν τη αμοιβή τους για τη συμμετοχή τους στο Δ.Σ. και στις Επιτροπές του, κατά περίπτωση, και καθορίζονται σύμφωνα με τη θέση τους στο Διοικητικό Συμβούλιο και τις Επιτροπές του, κατά περίπτωση, και τη συχνότητα της συμμετοχής τους στο Δ.Σ. και τις συνεδριάσεις της Επιτροπής. Οποιαδήποτε αμοιβή που εξαρτάται από τη συμμετοχή του εν λόγω Μέλους σε συνεδρίαση του Δ.Σ. ή της Επιτροπής είναι καταβλητέα και όταν αυτό το Μέλος του Δ.Σ. εκπροσωπείται στο Δ.Σ. ή στη συνεδρίαση της Επιτροπής.

8.3 Πρόσθετες αμοιβές Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών - Κριτήρια

Ένα Ανεξάρτητο Μη- Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ. μπορεί να λάβει πρόσθετη αμοιβή ή παροχές από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη εταιρεία, επιπλέον της αμοιβής τους σύμφωνα με το σημείο 8.2, για πρόσθετες υπηρεσίες, υπό την προϋπόθεση ότι η αμοιβή ή το όφελος δεν είναι σημαντικό σύμφωνα με τα κριτήρια που ορίζονται παρακάτω. Σε τέτοια περίπτωση η ανεξαρτησία του Μέλους σύμφωνα με τα κριτήρια που ορίζονται στο άρθρο 9 του Ν. 4706/2020 και την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας σε σχέση με τα Μέλη του Δ.Σ. (που θα εφαρμοστεί σε περίπτωση που το εν λόγω Μη-Εκτελεστικό Μέλος γίνει υποψήφιο Ανεξάρτητο Μη-Εκτελεστικό

Μέλος) δεν επηρεάζεται. Η σημασία της αμοιβής προσδιορίζεται σε σχέση τόσο με την Εταιρεία όσο και με το υποκείμενο Μη-Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ. Ειδικότερα: (α) για την Εταιρεία, η αμοιβή θεωρείται σημαντική, εάν επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει ουσιαστικά την οικονομική κατάσταση ή την απόδοση ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή γενικά τα οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας και (β) για το Μέλος του Δ.Σ. η σημασία της αμοιβής καθορίζεται κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη κριτήρια όπως η συχνότητα καταβολής και το ύψος της αμοιβής. Οποιαδήποτε περιστασιακή ή έκτακτη αμοιβή μικρής αξίας, σε χρήμα ή σε είδος, ή οποιαδήποτε σταθερή αμοιβή μικρής αξίας που δεν είναι ικανή να επηρεάσει την οικονομική κατάσταση των Μελών του Δ.Σ., δεν αποκλείει αυτή καθαυτή την ανεξαρτησία του Μέλους του Δ.Σ.

9. Όροι Συμβάσεων με Μέλη του Δ.Σ

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. μπορούν να συνάψουν σύμβαση με την Εταιρεία είτε αορίστου είτε για ορισμένο χρόνο, συμπεριλαμβανομένων, ενδεικτικά, των ακόλουθων στοιχείων:

- ✓ Τις αποδοχές (Σταθερές και Μεταβλητές, βάσει προσωπικής συμφωνίας σε συνέπεια με τους όρους της Πολιτικής)
- ✓ Τα καθήκοντα
- ✓ Άλλες παροχές που μπορεί να περιλαμβάνουν, αλλά δεν περιορίζονται σε, υγειονομική περίθαλψη, συμμετοχή σε συνταξιοδοτικά προγράμματα ή επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία της Εταιρείας και κάλυψη επαγγελματικών εξόδων που πραγματοποιούνται κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.
- ✓ Αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας ή λήξης της σύμβασης εργασίας βάσει των όρων της προσωπικής συμφωνίας και της εργατικής νομοθεσίας.
- ✓ Σημειώνεται ότι η αμοιβή των μελών του Δ.Σ. για υπηρεσίες που παρέχονται στην Εταιρεία στο πλαίσιο ειδικής σχέσης (δηλαδή σύμβασης εργασίας, έργου ή εντολής) καταβάλλεται σύμφωνα με τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του Ν. 4548/2018 και της ισχύουσας νομοθεσίας.

10. Έκθεση Αποδοχών

Το Διοικητικό Συμβούλιο καταρτίζει και δημοσιεύει μια σαφή και ενημερωτική Έκθεση Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, η οποία παρέχει μεταξύ άλλων μία ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών των Μελών του Δ.Σ. κατά το προηγούμενο κάθε φορά οικονομικό έτος.

Με την επιφύλαξη των ειδικών απαιτήσεων σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 (ΓΚΠΔ), η ετήσια Έκθεση Αποδοχών δημοσιεύεται και παραμένει διαθέσιμη, δωρεάν, στην εταιρική ιστοσελίδα <https://www.aia.gr/>, τουλάχιστον, για περίοδο δέκα (10) ετών. Η Ετήσια Γενική Συνέλευση της Εταιρείας διενεργεί ψηφοφορία επί της Έκθεσης Αποδοχών του πιο πρόσφατου έτους χρήσης. Η Εταιρεία εξηγεί στην ακόλουθη έκθεση αποδοχών πώς ελήφθη υπόψη η ψήφος από την Ετήσια Γενική Συνέλευση.

11. Προσωρινές Παρεκκλίσεις

Α. Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται η προσωρινή παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, εφόσον:

- υποβληθεί από την Επιτροπή σχετική εισήγηση προς έγκριση στο Δ.Σ.,
- η προτεινόμενη παρέκκλιση αφορά στις αποδοχές των Μελών Δ.Σ.,

- η παρέκκλιση κρίνεται απαραίτητη για την εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

Β. Τυχόν αποκλίσεις από τη διαδικασία εφαρμογής της Πολιτικής και τυχόν αποκλίσεις από την ίδια την Πολιτική παρουσιάζονται στην Έκθεση Αποδοχών που υποβάλλεται στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των μετόχων, συμπεριλαμβανομένων:

- (i) περιγραφή των συγκεκριμένων στοιχείων από τα οποία αποκλίνουν ή παρεκκλίνουν και επιβεβαίωσης ότι η Πολιτική επιτρέπει την απόκλιση ή παρέκκλιση αυτών των στοιχείων,
- (ii) εξήγηση της φύσης των εξαιρετικών περιστάσεων, συμπεριλαμβανομένης μιας εξήγησης αναφορικά με την αναγκαιότητα της απόκλισης ή της παρέκκλισης για την εξυπηρέτηση του μακροπρόθεσμου συμφέροντος και της βιωσιμότητας της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της, και
- (iii) πληροφορίες σχετικά με τη διαδικασία που ακολουθήθηκε και επιβεβαίωση ότι συμμορφώνεται με τις διαδικαστικές προϋποθέσεις που καθορίζονται στην Πολιτική για αυτές τις εξαιρετικές περιστάσεις.

12. Σχετικά Έγγραφα

- Κανονισμός Λειτουργίας Επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων BOD-010601-CH
- Πολιτική Πρόληψης και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων LGL-010202-PL

13. Έγκριση και Αναθεώρηση

Η Πολιτική Αποδοχών εγκρίνεται από την Γ.Σ. της Εταιρείας κατόπιν της σχετικής πρότασης από το Δ.Σ. Η ψήφος των Μετόχων επί της Πολιτικής είναι δεσμευτική. Η Πολιτική, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γ.Σ. υπόκειται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας καθ' όλη τη Διάρκεια Ισχύος της.

Η Πολιτική επανεξετάζεται ετησίως από την Επιτροπή, προκειμένου να διασφαλίζεται η εφαρμογή της, την εναρμόνισή της με το ισχύον κάθε φορά νομικό και κανονιστικό πλαίσιο, καθώς και με τις συνθήκες της οικονομίας και της αγοράς.

Η Πολιτική Αποδοχών δύναται να αναθεωρείται σε τακτική βάση μετά από πρόταση της Επιτροπής προς το Δ.Σ. μετά από συνεκτίμηση της συμβουλευτικής ψήφου της Γ.Σ. των μετόχων επί της Έκθεσης Αποδοχών. Ειδικότερα, η Επιτροπή υποβάλει προς έγκριση τη νέα Πολιτική Αποδοχών στο Δ.Σ. της Εταιρείας. Κατόπιν της εγκρίσεώς της από το Δ.Σ., η νέα Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς ψήφιση στη Γ.Σ. Η ψήφος των μετόχων είναι δεσμευτική. Σε περίπτωση κατά την οποία η Γ.Σ. δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα Πολιτική Αποδοχών, η Εταιρεία συνεχίζει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του Δ.Σ. μόνο, σύμφωνα με την τελευταία εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και υποβάλει αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση από την επόμενη γενική συνέλευση.

Η Πολιτική Αποδοχών εγκρίθηκε για πρώτη φορά από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας με την από 15.12.2023 απόφαση, με έναρξη ισχύος στις 07.02.2024 και εν συνεχεία τροποποιήθηκε ως έχει στο παρόν έγγραφο, δυνάμει της από 14.04.2025 απόφασης της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας.

Η παρούσα Πολιτική είναι αναρτημένη στην επίσημη ιστοσελίδα της Εταιρείας <https://www.aia.gr/investors/corporategovernance> δημόσια προσβάσιμη σε κάθε ενδιαφερόμενο.