

ΜΕΤΑΦΡΑΣΗ

Πολιτική Αποδοχών

AUSTRIACARD HOLDINGS AG

Μάιος 2026

1. Εισαγωγή

- 1.1 Η εταιρεία AUSTRIACARD HOLDINGS AG (η «**Εταιρεία**») έχει υιοθετήσει μια Πολιτική Αποδοχών (η «**Πολιτική**») για τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης σύμφωνα με το άρθρο 78α και για τα μέλη του Εποπτικού Συμβουλίου (και των Επιτροπών του) σύμφωνα με το άρθρο 98α σε συνδυασμό με το άρθρο 78α του Αυστριακού Νόμου περί ανωνύμων εταιρειών (*Aktiengesetz*), με τον οποίο μεταφέρονται στο αυστριακό δίκαιο οι διατάξεις της οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 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 καθώς και τις βέλτιστες πρακτικές που εφαρμόζονται στις εισηγμένες εταιρείες.

2. Πεδίο Εφαρμογής

- 2.1 Η Πολιτική ισχύει για τα ακόλουθα πρόσωπα (τα **Καλυπτόμενα Πρόσωπα**):
- (i) Μέλη του Εποπτικού Συμβουλίου,
 - (ii) Μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης,
 - (iii) Μέλη των επιτροπών του Εποπτικού Συμβουλίου και του Συμβουλίου Διοίκησης, εφόσον συντρέχει περίπτωση.
- 2.2 Οι αποδοχές καλύπτουν κάθε είδους αποζημίωση ή πληρωμή, αμοιβές και παροχές κάθε είδους που λαμβάνουν τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα, οι οποίες καταβάλλονται άμεσα από την Εταιρεία, ή έμμεσα από οποιοσδήποτε συνδεδεμένες εταιρείες σύμφωνα με το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 (το «**IAS 24**»), για την παροχή επαγγελματικών υπηρεσιών (βάσει σύμβασης εργασίας ή με άλλο τρόπο), όπως μισθοί, συντάξεις, παροχές οικειοθελούς συνταξιοδότησης, επιδόματα, πριμοδοτήσεις, μεταβλητές αποδοχές ή παροχές που συνδέονται με την απόδοση ή παροχές που σχετίζονται με συμβατικούς όρους, όπως προγράμματα πριμοδότησης με μετοχές, πρόγραμμα κινήτρων μετοχών, εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές και πληρωμές που σχετίζονται με πρόωρη καταγγελία. Η αμοιβή μπορεί να αποτελείται από στοιχεία που καθορίζονται σε χρήμα, συμπεριλαμβανομένων μετρητών, μετοχών, δικαιωμάτων προτίμησης κ.λπ., καθώς και από άλλα στοιχεία πρόσθετων αποδοχών, όπως παροχές υγειονομικής περίθαλψης, χρήση οχημάτων, κινήτρων τηλεφώνων κ.λπ.

3. Γενικές Αρχές

Η Πολιτική προωθεί τη συνεχή δημιουργία αξίας για τον Όμιλο, επιδιώκοντας ταυτόχρονα την ευθυγράμμιση των συμφερόντων των εργαζομένων και των μετόχων του με ορθή διαχείριση των κινδύνων.

- 3.1 **Αναλογικότητα:** Η αμοιβή πρέπει να είναι ανάλογη με το μέγεθος, τη δραστηριότητα, τη φύση και την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας. Για να διασφαλιστεί η αναλογικότητα, το Εποπτικό Συμβούλιο συγκρίνει σε τακτική βάση τις αποδοχές του Συμβουλίου Διοίκησης όσον αφορά τα επίπεδα και τη διάρθρωση των αποδοχών με αντίστοιχες εταιρείες.
- 3.2 **Πρόσληψη, ενθάρρυνση και διατήρηση ταλαντούχων στελεχών:** Η Εταιρεία στοχεύει στην παροχή κινήτρων για την προσέλκυση, πρόσληψη, ενθάρρυνση και διατήρηση σε μακροπρόθεσμη βάση ταλαντούχων στελεχών του επιπέδου που απαιτείται για την εφαρμογή της στρατηγικής της. Για τον σκοπό αυτό, η Εταιρεία, κατά τον καθορισμό

των επιπέδων αποδοχών των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, λαμβάνει υπόψη τις επικρατούσες συνθήκες της αγοράς, το ανταγωνιστικό περιβάλλον (μέσω σύγκρισης με τις αποδοχές των στελεχών σε εταιρείες παρόμοιου μεγέθους, πολυπλοκότητας και διεθνούς εμβέλειας) καθώς και τη θέση και σχέση με τους όρους αμοιβής και απασχόλησης.

- 3.3 **Συμβολή στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιώσιμη ανάπτυξη:** Η αμοιβή των Καλυπτόμενων Προσώπων (όπως ορίζεται ανωτέρω) αποσκοπεί στην προώθηση του επιχειρηματικού σχεδίου της Εταιρείας, ώστε να συνεχίσει να δημιουργεί μακροπρόθεσμη αξία για τους πελάτες, τους μετόχους, τους εργαζομένους και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη και να προωθή τη βιώσιμη ανάπτυξη. Η πολιτική αποσκοπεί στην επίτευξη των ανωτέρω στόχων διασφαλίζοντας δίκαιες και κατάλληλες σταθερές αποδοχές και μεταβλητές αποδοχές, ενθαρρύνοντας τη βιώσιμη ανάπτυξη αντί των βραχυπρόθεσμων κερδών και της υπερβολικής ανάληψης κινδύνων. Στο πλαίσιο αυτό, τα μέλη του Εποπτικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές.
- 3.4 **Ανταμοιβή για τη δημιουργία αξίας:** Η αμοιβή των Καλυπτόμενων Προσώπων που αναλαμβάνουν εκτελεστικά (διοικητικά) καθήκοντα, μπορεί να περιλαμβάνει, εκτός από το σταθερό στοιχείο, μεταβλητές συνιστώσες ως ανταμοιβή για τη συμβολή τους στη συνολική επιτυχία της επιχείρησης, τη δημιουργία αξίας και τη δημιουργία πιστής πελατειακής βάσης.
- 3.5 **Πρόληψη συγκρούσεων συμφερόντων:** Η αμοιβή των Καλυπτόμενων Προσώπων (όπως ορίζονται ανωτέρω) θα ευθυγραμμίζει τα συμφέροντα των Καλυπτόμενων Προσώπων με τα συμφέροντα της Εταιρείας και των μετόχων της και δεν θα δημιουργεί συγκρούσεις συμφερόντων ούτε θα παρέχει κίνητρα στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα (όπως ορίζονται ανωτέρω) για την προώθηση των συμφερόντων τους ή συμφερόντων τρίτων εις βάρος των συμφερόντων της Εταιρείας και των μετόχων της.
- 3.6 **Διαχείριση κινδύνων:** Η αμοιβή των Καλυπτόμενων Προσώπων (όπως ορίζεται ανωτέρω) ενθαρρύνει την ορθή και κατάλληλη διαχείριση των κινδύνων, διασφαλίζοντας τα κατάλληλα επίπεδα ρευστότητας που απαιτούνται για τις δραστηριότητες της Εταιρείας και αποθαρρύνοντας τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα να αποκομίσουν σημαντικά οφέλη από βραχυπρόθεσμες επιτυχίες, οι οποίες ενδέχεται να μην συνάδουν με την αύξηση της συνολικής αξίας της επιχείρησης ή/και να θέτουν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.
- 3.7 **Πρακτικές αποδοχών στην Εταιρεία:** Η Εταιρεία σκοπεύει να διασφαλίσει ότι όλοι οι εργαζόμενοι αμείβονται κατάλληλα στο πλαίσιο του ρόλου, της εμπειρίας και της απόδοσής τους και ότι καταβάλλεται δίκαιη και εύλογη αμοιβή στα καταλληλότερα άτομα για κάθε θέση. Κατά τον καθορισμό των αποδοχών των Καλυπτόμενων Προσώπων, η Εταιρεία επιδιώκει να διασφαλίσει ότι οι πρακτικές και η διάρθρωση των αποδοχών στην Εταιρεία είναι σε μεγάλο βαθμό συνεπείς, σημειώνοντας ωστόσο ότι οι αποδοχές των μελών του Εποπτικού Συμβουλίου και του Συμβουλίου Διοίκησης πρέπει να είναι διαφορετικές από τις αποδοχές που καταβάλλονται σε άλλους υπαλλήλους λόγω του ρόλου και της ευθύνης τους, καθώς και την ικανότητά τους να επηρεάζουν την απόδοση της Εταιρείας.
- 3.8 **Διαφάνεια:** Τυχόν πρόσθετες αμοιβές που καταβάλλονται στα μέλη του Εποπτικού Συμβουλίου και του Συμβουλίου Διοίκησης που συμμετέχουν στις Επιτροπές

παρουσιάζονται σε ξεχωριστό τμήμα της Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών και εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας ως ξεχωριστά στοιχεία αποδοχών.

- 3.9 **Απασχόληση των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης σε θυγατρικές:** Μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης μπορούν να απασχολούνται σε θυγατρικές της Εταιρείας. Στην περίπτωση αυτή, η Εταιρεία θα καταβάλει κατάλληλη αποζημίωση στη σχετική θυγατρική σύμφωνα με τους κανόνες transfer pricing.

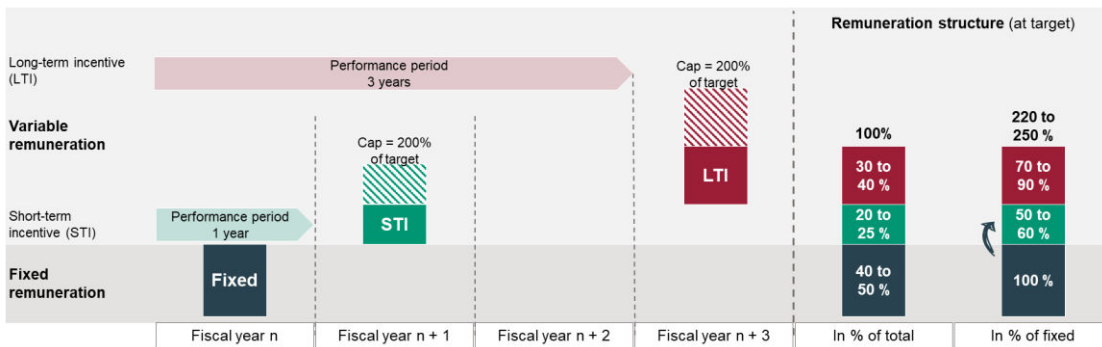
4. Αναθεώρηση των αποδοχών των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης για το 2024

Το σύστημα αμοιβών των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης που χρησιμοποιείται για τα οικονομικά έτη έως το 2024 αναπτύχθηκε πριν από την αρχική δημόσια προσφορά (IPO) της Εταιρείας το 2023. Από το οικονομικό έτος 2025, το Εποπτικό Συμβούλιο – με επικεφαλής την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων – εφάρμοσε ένα νέο σύστημα αποδοχών για τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης, το οποίο λαμβάνει ρητά υπόψη το καθεστώς της Εταιρείας ως εισηγμένης εταιρείας, π.χ. ευθυγραμμίζοντας τις αποδοχές με τον Αστροιακό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (ÖCGK). Οι πληροφορίες σχετικά με την αγορά και τα συμφέροντα διαφόρων ενδιαφερόμενων μερών, όπως οι μέτοχοι, οι εργαζόμενοι και οι εξωτερικοί σύμβουλοι, ελήφθησαν υπόψη κατά τον καθορισμό των αποδοχών του Συμβουλίου Διοίκησης. Επιπροσθέτως, μη χρηματοοικονομικά κριτήρια στο πλαίσιο του συστήματος αποδοχών προβλέπουν στόχους που σχετίζονται με την αποδοτικότητα των εργαζομένων στο πλαίσιο των διαστάσεων του ESG.

Ως εκ τούτου, το σύστημα αποδοχών των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης που περιγράφεται στο επόμενο κεφάλαιο μπορεί να θεωρηθεί ως νέο σύστημα αποδοχών, το οποίο διαφέρει σημαντικά από το παλαιό σύστημα σε διάφορες πτυχές, όπως η εγγενής λογική, τα KPIs, η συχνότητα των επιχορηγήσεων κ.λπ.

5. Αποδοχές των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης

- 5.1 **Απεικόνιση του ρόλου:** Τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης λαμβάνουν αποδοχές που αντικατοπτρίζουν τον διοικητικό τους ρόλο.
- 5.2 **Διάρθρωση αποδοχών:** Οι αποδοχές των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης περιλαμβάνουν σταθερά και μεταβλητά στοιχεία, προκειμένου να παρέχουν κίνητρα και να αναγνωρίζουν την εκτέλεση της στρατηγικής της Εταιρείας και να επιβραβεύουν την επίτευξη των ετήσιων οικονομικών και επιχειρησιακών στόχων. Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι τα σταθερά και τα μεταβλητά στοιχεία είναι κατάλληλα ισορροπημένα, προκειμένου να αποθαρρύνεται η υπερβολική ανάληψη κινδύνων. Οι μεταβλητές αποδοχές αποτελούνται από ένα βραχυπρόθεσμο σύστημα κινήτρων (STI) με περίοδο απόδοσης ενός έτους, καθώς και ένα μακροπρόθεσμο σύστημα κινήτρων (LTI) με περίοδο απόδοσης τριών ετών. Το σχετικό μερίδιο των εν λόγω στοιχείων διαρθρώνεται ως εξής (μεταβλητά στοιχεία που εξετάζονται με επίτευξη στόχου 100%): 40 έως 50 % αποδοχές σταθερής βάσης, 20 έως 25 % STI και 30 έως 40 % LTI, όπως απεικονίζονται στο ακόλουθο γράφημα.



5.3 **Αποδοχές σταθερής βάσης:** Η σταθερή βασική αμοιβή καθορίζεται αφού ληφθούν δεόντως υπόψη τα επίπεδα των σταθερών αμοιβών που καταβάλλονται από άλλες (συγκρίσιμες) εταιρείες παρόμοιου μεγέθους και δραστηριότητας για παρόμοιες θέσεις, εκπαίδευση, δεξιότητες που απαιτούνται για τη θέση, την εμπειρία, τη θέση και τις ευθύνες του μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης, την ατομική απόδοση, την απόδοση της Εταιρείας, τις συνθήκες μισθοδοσίας και εργασίας στην Εταιρεία καθώς και τις ευρύτερες οικονομικές και πληθωριστικές συνθήκες στη χώρα διαμονής του μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης. Κατά την εξέταση της καταλληλότητας των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης για αύξηση της σταθερής αμοιβής βάσης, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη τις αρμοδιότητες του ρόλου, τυχόν αυξήσεις που χορηγούνται στο ευρύτερο εργατικό δυναμικό της Εταιρείας και του Ομίλου της, την ατομική και εταιρική απόδοση και τις συνολικές οικονομικές προοπτικές της Εταιρείας.

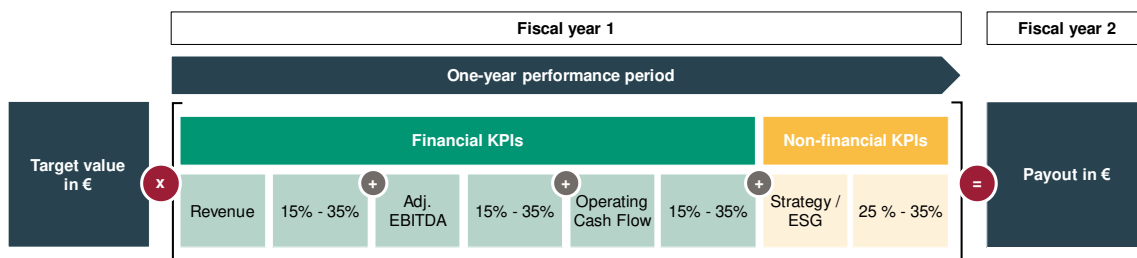
5.4 **Μεταβλητές αποδοχές:** Τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης μπορούν να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές, ώστε η αμοιβή τους να συνδέεται με την επιτυχή υλοποίηση της εταιρικής στρατηγικής της Εταιρείας, την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων της Εταιρείας, καθώς και τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας. Ειδικότερα, οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με την επίτευξη των ποσοτικών και ποιοτικών επιχειρηματικών στόχων της Εταιρείας και είναι ελεύθερα ανακλητές από την Εταιρεία (με την επιφύλαξη των διατάξεων της ισχύουσας νομοθεσίας), η οποία σε καμία περίπτωση δεν υποχρεούται να καταβάλει μεταβλητές αποδοχές, εάν η απόδοση της Εταιρείας δεν επιτρέπει την καταβολή αυτών.

5.5 **Στοιχεία μεταβλητών αποδοχών:**

(i) **Βραχυπρόθεσμο σύστημα κινήτρων (STI):**

Το STI έχει σχεδιαστεί ως ένα στοχευμένο πρόγραμμα πριμοδοτήσεων με περίοδο αξιολόγησης ενός έτους, με στόχο την επιβράβευση της συνεισφοράς που πραγματοποιήθηκε κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους στην επιχειρησιακή εκτέλεση της επιχειρηματικής στρατηγικής και στη βιώσιμη ανάπτυξη της εταιρείας. Το STI συνίσταται σε μία μεταβλητή συνιστώσα αποδοχών που βασίζεται στην απόδοση και συμπεριλαμβάνει τόσο χρηματοοικονομικά όσο και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια. Η στάθμιση των οικονομικών κριτηρίων κυμαίνεται από 65% - 75%, ενώ η στάθμιση των μη χρηματοοικονομικών κριτηρίων (Στρατηγική / ESG) κυμαίνεται από 25% - 35%. Το ακόλουθο γράφημα απεικονίζει τον

μηχανισμό του STI:



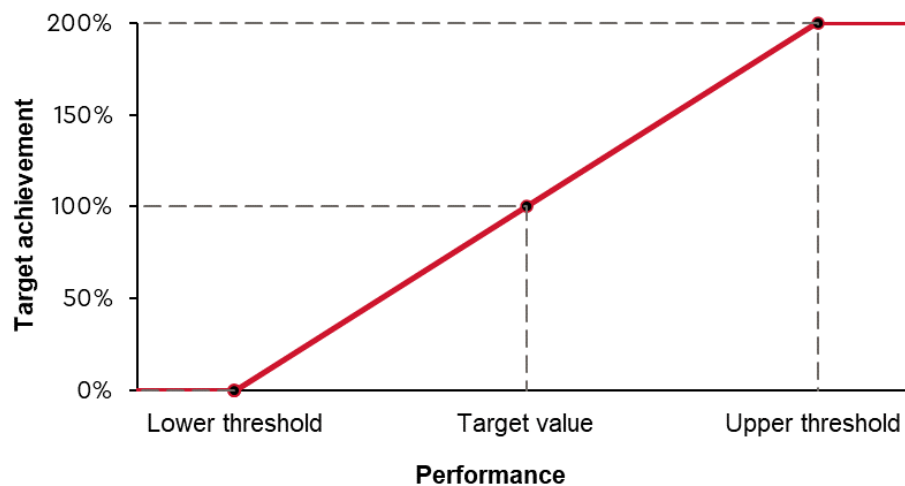
- **Κριτήρια χρηματοοικονομικής απόδοσης – Έσοδα, προσαρμοσμένο EBITDA, λειτουργικές ταμειακές ροές**

Το εν λόγω στοιχείο του STI υπολογίζεται με βάση την επίτευξη των τριών κριτηρίων χρηματοοικονομικής απόδοσης των εσόδων, του προσαρμοσμένου EBITDA και των λειτουργικών ταμειακών ροών. Το Εποπτικό Συμβούλιο καθορίζει τη στάθμιση κάθε οικονομικού κριτηρίου ετησίως μεταξύ 15% και 35%, με βάση τις στρατηγικές προτεραιότητες εντός του αντίστοιχου έτους. Το Εποπτικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει να χρησιμοποιήσει διαφορετικούς δείκτες KPIs, εάν κριθούν καταλληλότεροι, ή/και να ορίσει τοπικούς δείκτες KPIs για ορισμένα συμμετέχοντα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης (π.χ. έσοδα κατά τομέα για EVPs).

- **Έσοδα:** Τα έσοδα αποτελούν βασικό δείκτη της AUSTRIACARD για την προώθηση των αναπτυξιακών φιλοδοξιών της εταιρείας. Συνεπώς, η σύνδεση των αποδοχών με τα έσοδα υποστηρίζει την προώθηση της επιχειρηματικής στρατηγικής.
- **Προσαρμοσμένο EBITDA:** Το προσαρμοσμένο EBITDA αντικατοπτρίζει την ισχύ των επιχειρησιακών κερδών της AUSTRIACARD και απεικονίζει την υποκείμενη οικονομική απόδοσή της, διατηρώντας παράλληλα μια συνεχή εστίαση στην επιχειρησιακή αριστεία και έτσι ευθυγραμμίζεται με την επιχειρηματική στρατηγική της AUSTRIACARD.
- **Λειτουργικές ταμειακές ροές:** Οι λειτουργικές ταμειακές ροές διασφαλίζουν τη βραχυπρόθεσμη ρευστότητα της AUSTRIACARD και έτσι παρέχουν τη στρατηγική βάση για τη βιώσιμη και μακροπρόθεσμη ανάπτυξη της εταιρείας, με συνεχή εστίαση στην επιχειρησιακή αριστεία, ευθυγραμμιζόμενες κατά αυτόν τον τρόπο με την επιχειρηματική στρατηγική.

Πριν από την έναρξη κάθε νέου οικονομικού έτους, το Εποπτικό Συμβούλιο καθορίζει μια τιμή-στόχο μαζί με ένα ανώτατο και κατώτατο όριο για καθένα από τα προαναφερθέντα κριτήρια απόδοσης του STI. Στο πλαίσιο αυτό, το Εποπτικό Συμβούλιο μπορεί να καθοδηγείται από τον προγραμματισμό του προϋπολογισμού για το αντίστοιχο οικονομικό έτος. Διασφαλίζοντας ότι οι στόχοι αυτοί δεν αποτυγχάνουν να εκπληρώσουν τη λειτουργία τους ως κίνητρα, το Εποπτικό Συμβούλιο θα χρησιμοποιήσει τη διακριτική του ευχέρεια για να διασφαλίσει ότι οι στόχοι αυτοί είναι τόσο φιλόδοξοι όσο και εφικτοί για τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης.

Για την αξιολόγηση του βαθμού επίτευξης του στόχου για τα τρία κριτήρια χρηματοοικονομικής απόδοσης – έσοδα, προσαρμοσμένο EBITDA και λειτουργικές ταμειακές ροές – η πραγματική απόδοση κατά το οικονομικό έτος συγκρίνεται με την τιμή-στόχο που έχει θέσει το Εποπτικό Συμβούλιο. Το εύρος της πιθανής επίτευξης στόχων για αυτά τα κριτήρια χρηματοοικονομικής απόδοσης στο STI κυμαίνεται από 0% έως 200%. Όταν η πραγματική αξία πληροί την τιμή-στόχο που ορίζεται από το Εποπτικό Συμβούλιο, ο βαθμός επίτευξης του στόχου για τα εν λόγω κριτήρια απόδοσης είναι 100%. Όταν η πραγματική τιμή βρίσκεται μεταξύ του κατώτερου ορίου και της τιμής στόχου ή μεταξύ της τιμής στόχου και του ανώτερου ορίου, εφαρμόζεται γραμμική παρεμβολή. Τα εύρη για το κατώτατο και το ανώτατο όριο μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με τα κριτήρια απόδοσης και παρακολουθούνται και καθορίζονται από το Εποπτικό Συμβούλιο. Οι καμπύλες επιβράβευσης για τα κριτήρια χρηματοοικονομικής απόδοσης διαμορφώνονται σύμφωνα με το ακόλουθο σχήμα:



Κριτήρια μη χρηματοοικονομικής απόδοσης – Στρατηγική / ESG

Πέραν της οικονομικής ανάπτυξης, η βιώσιμη μη χρηματοοικονομική ανάπτυξη της AUSTRIACARD είναι επίσης καθοριστικής σημασίας για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία της. Συνολικά, τα μη χρηματοοικονομικά κριτήρια αντιπροσωπεύουν το 25% - 35% του STI, με μέγιστο αριθμό τριών κριτηρίων μη χρηματοοικονομικής απόδοσης τα οποία επιλέγονται από το Εποπτικό Συμβούλιο. Αυτό το σκέλος του STI μπορεί να περιλαμβάνει στρατηγικές προτεραιότητες που σχετίζονται με την ανάπτυξη των επιχειρήσεων ή βασικούς οικολογικούς (E), κοινωνικούς (S) και εταιρικής διακυβέρνησης (G) - δηλαδή ESG - στόχους.

Η στρατηγική και τα κριτήρια ESG θα καθορίζονται από το Εποπτικό Συμβούλιο για κάθε οικονομικό έτος. Τα κριτήρια στρατηγικής και ESG μπορούν να εξαχθούν από το Εποπτικό Συμβούλιο με βάση τις προτεραιότητες της AUSTRIACARD.

Κατά τον καθορισμό αυτών των κριτηρίων, το Εποπτικό Συμβούλιο διασφαλίζει ότι τα κριτήρια μη χρηματοοικονομικής απόδοσης είναι επαρκώς διακριτά από εκείνα του LTI, προκειμένου να αποφεύγεται η παροχή διπλών κινήτρων. Στην αρχή κάθε οικονομικού έτους, το Εποπτικό Συμβούλιο όχι μόνο καθορίζει τα

κριτήρια μη χρηματοοικονομικής απόδοσης, αλλά καθορίζει επίσης τη μέθοδο μέτρησης της απόδοσης, την τιμή-στόχο, καθώς και μια ανώτερη και κατώτατη οριακή τιμή. Η επίτευξη του στόχου μπορεί να κυμαίνεται από 0% έως 200%. Επιπλέον, το Εποπτικό Συμβούλιο διασφαλίζει ότι οι στόχοι είναι μετρήσιμοι και διαφανείς. Μετά την περίοδο απόδοσης, το Εποπτικό Συμβούλιο καθορίζει τον βαθμό επίτευξης του στόχου με βάση την καθορισμένη καμπύλη επιβράβευσης και παρέχει εκ των υστέρων επεξήγηση των αποτελεσμάτων στην έκθεση αποδοχών.

- **Συνολική επίτευξη του στόχου STI και τρόποι πληρωμής**

Η συνολική επίτευξη του στόχου STI καθορίζεται από το Εποπτικό Συμβούλιο μετά το τέλος του οικονομικού έτους με βάση την επίτευξη του στόχου όσον αφορά τα κριτήρια χρηματοοικονομικής και μη χρηματοοικονομικής απόδοσης και τους αντίστοιχους συντελεστές στάθμισης.

Η συνολική επίτευξη του στόχου STI είναι το σταθμισμένο άθροισμα των επιτευγμάτων-στόχων κάθε κριτηρίου απόδοσης. Στη συνέχεια, η συνολική επίτευξη του στόχου STI πολλαπλασιάζεται με την τιμή-στόχο STI για τον προσδιορισμό του ετήσιου ποσού πληρωμής. Το ετήσιο ποσό πληρωμής STI ανέρχεται κατ' ανώτατο όριο στο 200% της τιμής-στόχου για όλα τα συμμετέχοντα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης. Η μεταγενέστερη τροποποίηση των κριτηρίων απόδοσης αποκλείεται. Η πληρωμή θα πραγματοποιηθεί σε μετρητά συνήθως τον Απρίλιο του έτους που έπεται της περιόδου απόδοσης. Το STI καταβάλλεται μόνο σε περίπτωση που η Εταιρεία έχει κέρδη.

(ii) **Μακροπρόθεσμα κίνητρα (LTI)**

Σκοπός του LTI είναι να ενθαρρύνει τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης να ενεργούν σύμφωνα με τα συμφέροντα της βιώσιμης και μακροπρόθεσμης ανάπτυξης της AUSTRIACARD. Η σύνδεση της απόδοσης της τιμής της μετοχής της AUSTRIACARD με το κίνητρο συμβάλλει στην ενίσχυση των συμφερόντων των μετόχων και στην προώθηση της μακροπρόθεσμης ανάπτυξης της AUSTRIACARD. Το LTI έχει σχεδιαστεί ως virtual πρόγραμμα απόδοσης μετοχών (vPSP) με τριετή περίοδο απόδοσης (σε επαναλαμβανόμενη βάση), δηλαδή στους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα χορηγείται υπό όρους ένα ποσό απόδοσης μετοχών.

Για τον προσδιορισμό του αριθμού των υπό όρους χορηγούμενων μετοχών απόδοσης, η τιμή-στόχος για κάθε συμμετέχον μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης διαιρείται διά της σταθμισμένης μέσης τιμής κλεισίματος της μετοχής κατά τις 60 ημέρες διαπραγμάτευσης πριν από την ημερομηνία χορήγησης.

Ο τελικός αριθμός μετοχών υπολογίζεται πολλαπλασιάζοντας τον αριθμό των μετοχών απόδοσης κατά την έναρξη του προγράμματος με τον βαθμό επίτευξης του στόχου εντός των κριτηρίων χρηματοοικονομικής και μη χρηματοοικονομικής απόδοσης, ο οποίος μπορεί να κυμαίνεται από 0% έως 200%. Το ποσό πληρωμής υπολογίζεται πολλαπλασιάζοντας τον τελικό αριθμό μετοχών απόδοσης με τη μέση τιμή κλεισίματος της μετοχής κατά τις 60 ημέρες διαπραγμάτευσης πριν από τη λήξη του LTI συν τα μερίσματα που καταβλήθηκαν ανά μετοχή κατά τη διάρκεια της περιόδου απόδοσης. Το ποσό πληρωμής του LTI περιορίζεται στο 200% της τιμής-στόχου.

Το LTI ενσωματώνει δύο κριτήρια χρηματοοικονομικής απόδοσης με συνολική στάθμιση 65% - 75%, ενώ η στάθμιση των κριτηρίων μη χρηματοοικονομικής απόδοσης είναι 25% - 35%.

- **Κριτήρια χρηματοοικονομικής απόδοσης – Έσοδα Ομίλου, προσαρμοσμένο EBT**

Τα σχετικά κριτήρια χρηματοοικονομικής απόδοσης για το LTI είναι τα έσοδα του Ομίλου και το προσαρμοσμένο EBT. Η στάθμιση των εσόδων του Ομίλου ορίζεται σε 15% - 25%, ενώ η στάθμιση του προσαρμοσμένου EBT ορίζεται σε 50% - 60%.

- **Έσοδα Ομίλου:** Τα έσοδα του Ομίλου αντικατοπτρίζουν τη μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή ανάπτυξη της AUSTRIACARD και αποτελούν βασικό δείκτη για τη βιώσιμη επέκταση των βασικών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων του Ομίλου. Για τους σκοπούς του LTI, τα Έσοδα του Ομίλου επιμετρώνται σε σωρευτική βάση κατά τη διάρκεια της τριετούς περιόδου απόδοσης, με βάση τα ενοποιημένα έσοδα του Ομίλου όπως αναφέρονται στις ελεγμένες ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις. Η προσέγγιση της σωρευτικής μέτρησης ενθαρρύνει τη διαρκή δημιουργία εσόδων καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου απόδοσης και υποστηρίζει την υλοποίηση της μακροπρόθεσμης στρατηγικής του Ομίλου.
- **Προσαρμοσμένο EBT:** Το προσαρμοσμένο EBT προωθεί την ισχύ επιχειρησιακών κερδών της AUSTRIACARD και έτσι συμβάλλει στη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη της εταιρείας καθώς και στη συνεχή εστίασή της στην επιχειρησιακή αριστεία.

Στην αρχή κάθε μεριδίου LTI, το Εποπτικό Συμβούλιο καθορίζει μια τιμή-στόχο μαζί με ένα ανώτατο και κατώτατο όριο για καθένα από τα προαναφερθέντα κριτήρια απόδοσης LTI. Ο καθορισμός των στόχων για τα έσοδα του Ομίλου μπορεί να καθοδηγείται από τον πολυετή στρατηγικό και δημοσιονομικό σχεδιασμό του Ομίλου, ενώ ο στόχος για το προσαρμοσμένο EBT μπορεί να βασίζεται στους στόχους κερδοφορίας του Ομίλου. Το Εποπτικό Συμβούλιο διασφαλίζει ότι όλοι οι στόχοι είναι φιλόδοξοι, μετρήσιμοι και επιτεύξιμοι. Διασφαλίζοντας ότι οι στόχοι αυτοί δεν αποτυγχάνουν να εκπληρώσουν τη λειτουργία τους ως κίνητρα, το Εποπτικό Συμβούλιο θα χρησιμοποιήσει τη διακριτική του ευχέρεια για να διασφαλίσει ότι οι στόχοι αυτοί είναι τόσο φιλόδοξοι όσο και εφικτοί για τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης.

Για την αξιολόγηση του βαθμού επίτευξης του στόχου στο τέλος της περιόδου απόδοσης για τα δύο κριτήρια χρηματοοικονομικής απόδοσης – Έσοδα Ομίλου και προσαρμοσμένο EBT – η πραγματική απόδοση κατά τη διάρκεια της περιόδου απόδοσης συγκρίνεται με την τιμή-στόχο που έχει θέσει το Εποπτικό Συμβούλιο. Το εύρος της πιθανής επίτευξης στόχων για αυτά τα κριτήρια χρηματοοικονομικής απόδοσης στο LTI κυμαίνεται από 0% έως 200%. Όταν η πραγματική αξία πληροί την τιμή-στόχο που ορίζεται από το Εποπτικό Συμβούλιο, ο βαθμός επίτευξης του στόχου για τα εν λόγω κριτήρια απόδοσης είναι 100%. Όταν η πραγματική τιμή βρίσκεται μεταξύ του κατώτερου ορίου και της τιμής στόχου ή μεταξύ της τιμής στόχου και του ανώτερου ορίου, εφαρμόζεται γραμμική παρεμβολή. Τα εύρη για το κατώτατο και το ανώτατο όριο μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με τα κριτήρια

απόδοσης και παρακολουθούνται και καθορίζονται από το Εποπτικό Συμβούλιο.

- **Κριτήρια μη χρηματοοικονομικής απόδοσης – ESG / Στρατηγική**

Πέραν της χρηματοοικονομικής απόδοσης, η βιώσιμη μη χρηματοοικονομική ανάπτυξη της εταιρείας είναι επίσης καθοριστικής σημασίας για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία της. Συνολικά, τα μη χρηματοοικονομικά κριτήρια αντιπροσωπεύουν το 25% - 35% του LTI, με μέγιστο αριθμό τριών κριτηρίων μη χρηματοοικονομικής απόδοσης που επιλέγονται από το Εποπτικό Συμβούλιο. Είναι σημαντικό ότι το Εποπτικό Συμβούλιο θα διασφαλίσει ότι τα κριτήρια αυτά είναι διακριτά από εκείνα που ορίζονται στο STI. Αυτό το σκέλος του LTI μπορεί να περιλαμβάνει στρατηγικές προτεραιότητες που σχετίζονται με την ανάπτυξη των επιχειρήσεων ή βασικούς οικολογικούς (E), κοινωνικούς (S) και εταιρικής διακυβέρνησης (G) – δηλαδή ESG – στόχους.

Τα κριτήρια ESG και Στρατηγικής θα καθορίζονται από το Εποπτικό Συμβούλιο για κάθε περίοδο απόδοσης. Τα κριτήρια στρατηγικής και ESG μπορούν να εξαχθούν από το Εποπτικό Συμβούλιο με βάση τις προτεραιότητες της AUSTRIACARD.

Στην αρχή κάθε περιόδου απόδοσης, το Εποπτικό Συμβούλιο καθορίζει όχι μόνο τα κριτήρια μη χρηματοοικονομικής απόδοσης, αλλά καθορίζει επίσης και τη μέθοδο μέτρησης της απόδοσης, την τιμή-στόχο, καθώς και μια ανώτερη και κατώτατη οριακή τιμή. Η επίτευξη του στόχου μπορεί να κυμαίνεται από 0% έως 200%. Κατά τον καθορισμό των κριτηρίων μη χρηματοοικονομικής απόδοσης, το Εποπτικό Συμβούλιο διασφαλίζει ότι αυτά είναι μετρήσιμα και διαφανή. Το Εποπτικό Συμβούλιο έχει τη διακριτική ευχέρεια να θέτει κριτήρια που εκτείνονται πέραν του καταλόγου ESG. Μετά την περίοδο απόδοσης, το Εποπτικό Συμβούλιο καθορίζει τον βαθμό επίτευξης του στόχου με βάση την καθορισμένη καμπύλη επιβράβευσης και παρέχει εκ των υστέρων επεξήγηση των αποτελεσμάτων στην έκθεση αποδοχών.

- **Συνολική επίτευξη του στόχου LTI και τρόποι πληρωμής**

Η συνολική επίτευξη του στόχου LTI και το ποσό που καταβάλλεται καθορίζονται από το Εποπτικό Συμβούλιο μετά το τέλος της περιόδου απόδοσης με βάση την επίτευξη του στόχου όσον αφορά τα κριτήρια χρηματοοικονομικής και μη χρηματοοικονομικής απόδοσης και την αντίστοιχη στάθμιση, καθώς και την τιμή της μετοχής και τα μερίσματα που καταβλήθηκαν κατά την περίοδο απόδοσης.

Η συνολική επίτευξη του στόχου των κριτηρίων απόδοσης είναι το σταθμισμένο άθροισμα της επίτευξης-στόχου κάθε κριτηρίου. Στη συνέχεια, ο συνολικός στόχος επίτευξης των κριτηρίων απόδοσης πολλαπλασιάζεται με τον αριθμό των μετοχών απόδοσης που χορηγούνται στην αρχή του προγράμματος για τον προσδιορισμό του τελικού αριθμού μετοχών απόδοσης.

Για τον προσδιορισμό του ποσού πληρωμής, ο τελικός αριθμός μετοχών απόδοσης πολλαπλασιάζεται στη συνέχεια επί τη μέση τιμή κλεισίματος της μετοχής κατά τις 60 ημέρες διαπραγμάτευσης πριν από το τέλος της περιόδου απόδοσης συν τα μερίσματα που καταβλήθηκαν ανά μετοχή κατά τη διάρκεια της περιόδου απόδοσης. Το ποσό πληρωμής LTI ανέρχεται κατ' ανώτατο όριο στο

200% της τιμής-στόχου για όλα τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης. Αποκλείεται η μεταγενέστερη τροποποίηση των κριτηρίων απόδοσης.

Η πληρωμή θα πραγματοποιηθεί σε μετρητά εξ ορισμού, με τη διακριτική ευχέρεια του Εποπτικού Συμβουλίου να επιλέξει την πληρωμή με μετοχές.

- **Αλλαγή ελέγχου/Εξοδος από το χρηματιστήριο:**

Σε περίπτωση αλλαγής του ελέγχου της Εταιρείας, τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης μπορούν να λάβουν πληρωμή βάσει της παραδοχής ότι (i) η περίοδος απόδοσης έχει ολοκληρωθεί πλήρως και (ii) ο βαθμός επίτευξης του στόχου θεωρείται 100% (δηλ. στην τιμή-στόχο) όσον αφορά όλες τις ισχύουσες συνθήκες απόδοσης. Η εν λόγω πληρωμή μπορεί επίσης να χορηγηθεί σε περίπτωση διαγραφής της Εταιρείας από το Χρηματιστήριο της Βιέννης και το Χρηματιστήριο Αθηνών, υπό την προϋπόθεση ότι (i) οι σχετικοί χρηματοοικονομικοί δείκτες KPIs (Έσοδα Ομίλου και προσαρμοσμένα κέρδη προ φόρων, αμφότερα μετρούμενα σε κυλιόμενη δωδεκάμηνη βάση) κατά το χρόνο της διαγραφής υπερβαίνουν τους χρηματοοικονομικούς KPIs του οικονομικού έτους που προηγείται της ημερομηνίας χορήγησης και (ii) η εν λόγω πληρωμή θα είναι αναλογική της περιόδου απόδοσης που έχει ήδη λήξει κατά τον χρόνο ολοκλήρωσης της διαγραφής.

(iii) **Παλαιά μεταβλητά στοιχεία αποδοχών:** Τα στοιχεία αποδοχών που χορηγούνται στα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης πριν από την έγκριση της παρούσας Πολιτικής δεν θα επηρεάζονται από τους όρους και τις προϋποθέσεις της. Αυτά τα στοιχεία θα ικανοποιούνται με βάση τους όρους της αρχικής ανάθεσης, ακόμη και αν δεν συνάδουν με την τρέχουσα Πολιτική

5.6 **Άλλα προνόμια:** Η Εταιρεία μπορεί να χορηγήσει πρόσθετες παροχές στα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης βάσει συγκριτικής αξιολόγησης έναντι σχετικών παραγόντων σύγκρισης της αγοράς, όπως εταιρικό αυτοκίνητο, ιδιωτικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο υγείας και επίδομα ταξιδιού και καυσίμων, ενώ η Εταιρεία μπορεί να εξετάσει πρόσθετες παροχές προκειμένου να προσελκύσει, να προσλάβει, να παρακινήσει και να διατηρήσει σε μακροπρόθεσμη βάση ταλαντούχα στελέχη.

5.7 **Ασφάλιση D&O:** Τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης καλύπτονται από ασφάλιση Διευθυντών & Στελεχών (D&O) που λαμβάνει η Εταιρεία για την επαρκή προστασία τους από αξιώσεις που μπορεί να προκύψουν από αποφάσεις και ενέργειες που αναλαμβάνουν στο πλαίσιο των καθηκόντων τους.

5.8 **Επιστροφή αμοιβών:** Οι συμφωνίες μεταξύ της Εταιρείας και των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης ενδέχεται να προβλέπουν το δικαίωμα της Εταιρείας να απαιτήσει την επιστροφή των στοιχείων των μεταβλητών αποδοχών, εν όλω ή εν μέρει, εντός τριών ετών από την καταβολή τους. Με την επιφύλαξη των διατάξεων της ισχύουσας νομοθεσίας, η Εταιρεία μπορεί να αποφασίσει την εφαρμογή διατάξεων επιστροφής αμοιβών έως και 100% των στοιχείων μεταβλητών αποδοχών σε περίπτωση:

- Προετοιμασία ανακριβών οικονομικών καταστάσεων ή άλλων οικονομικών και μη χρηματοοικονομικών πληροφοριών από το Καλυπτόμενο Πρόσωπο, στις οποίες βασίστηκε η καταβολή του μόνου ή άλλων μεταβλητών αποδοχών,

- Κανονιστικές κυρώσεις που επιβάλλονται στην Εταιρεία, στο βαθμό που αποδίδονται σε πράξη ή παράλειψη του Καλυπτόμενου Προσώπου,
- Δόλια πλήρωση σε σχέση με τα κριτήρια μόνους από τα καλυπτόμενα Πρόσωπα, και
- Ποινικά αδικήματα σύμφωνα με τυχόν ισχύοντες ποινικούς νόμους κατά των περιουσιακών στοιχείων της Εταιρείας.

6. Διάρκεια και λήξη του διορισμού των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης

- 6.1 Η θητεία των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης καθορίζεται με σχετική απόφαση των αρμόδιων εταιρικών οργάνων, αλλά σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να υπερβαίνει τα πέντε (5) έτη. Επιτρέπεται η επανεκλογή του μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης μετά τη λήξη της θητείας.
- 6.2 Τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης υπόκεινται στις νομικές διατάξεις σχετικά με τη λήξη της θητείας τους, την περίοδο προειδοποίησης και τυχόν ποσά που τους καταβάλλονται κατά τη λήξη της θητείας τους σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Η Εταιρεία μπορεί να χορηγήσει αποζημίωση αποχώρησης στα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης σε περίπτωση καταγγελίας χωρίς σοβαρό λόγο. Η αποζημίωση αποχώρησης δεν μπορεί να υπερβαίνει την ετήσια σταθερή βασική αμοιβή συν το μέγιστο βραχυπρόθεσμο μόνους για διάστημα έως δύο (2) ετών.

7. Αποδοχές των μελών του Εποπτικού Συμβουλίου

- 7.1 **Αποδοχές σταθερής βάσης:** Τα μέλη του Εποπτικού Συμβουλίου λαμβάνουν σταθερή βασική αμοιβή για τον χρόνο που απαιτείται για την άσκηση των καθηκόντων τους ως μέλη του Εποπτικού Συμβουλίου. Πρόσθετες αποδοχές σταθερής βάσης καταβάλλονται στα μέλη του Εποπτικού Συμβουλίου που είναι μέλη των Επιτροπών του Εποπτικού Συμβουλίου, ανάλογα με την αυξημένη χρονική τους δέσμευση. Η σταθερή βασική αμοιβή δεν βασίζεται στην απόδοση. Αντ' αυτού, λαμβάνονται υπόψη οι αρμοδιότητες του ρόλου (π.χ. η σταθερή βασική αμοιβή του Προέδρου του Εποπτικού Συμβουλίου και του Προέδρου κάθε Επιτροπής του Εποπτικού Συμβουλίου είναι υψηλότερη από την αμοιβή που λαμβάνουν τα μέλη), οι δεξιότητες και οι γνώσεις που απαιτούνται καθώς και η προσδοκώμενη χρονική δέσμευση και οι ευρύτερες οικονομικές και πληθωριστικές συνθήκες. Η περιοδική συγκριτική αξιολόγηση με βάση σχετικούς παράγοντες σύγκρισης της αγοράς, η οποία αντικατοπτρίζει το μέγεθος και την πολυπλοκότητα του ρόλου, χρησιμοποιείται για να παρέχει το πλαίσιο κατά τον καθορισμό της σταθερής βάσης των αποδοχών των μελών του Εποπτικού Συμβουλίου.
- 7.2 **Σταθερό κόστος συμμετοχής ανά συνεδρίαση:** Τα μέλη του Εποπτικού Συμβουλίου λαμβάνουν πάγια τέλη συμμετοχής για τις ημέρες συνεδριάσεων του Εποπτικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, τα οποία αντικατοπτρίζουν τον χρόνο που απαιτείται για τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις, συμπεριλαμβανομένης της προετοιμασίας των συνεδριάσεων και των ταξιδιών στον τόπο διεξαγωγής των συνεδριάσεων.
- 7.3 **Χωρίς μεταβλητές αποδοχές:** Τα μέλη του Εποπτικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές. Τα μέλη του Εποπτικού Συμβουλίου δεν συμμετέχουν σε συνταξιοδοτικά προγράμματα ούτε λαμβάνουν άλλες παροχές σε είδος.
- 7.4 Τα μέλη του Εποπτικού Συμβουλίου μπορούν να λάβουν πρόσθετη αμοιβή για πρόσθετες υπηρεσίες που προσφέρονται στην Εταιρεία, στο βαθμό που επιτρέπεται

από το Καταστατικό της Εταιρείας, τον Εσωτερικό Κανονισμό του Εποπτικού Συμβουλίου και την ισχύουσα αυστριακή νομοθεσία. Όταν τα μέλη του Εποπτικού Συμβουλίου λαμβάνουν μη σημαντική πρόσθετη αμοιβή από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη εταιρεία, πέραν της αμοιβής για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Εποπτικού Συμβουλίου ή των Επιτροπών σύμφωνα με το άρθρο 7.1 του παρόντος, η ανεξαρτησία τους σύμφωνα με τα κριτήρια που καθορίζονται στην πολιτική καταλληλότητας της Εταιρείας σε σχέση με τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης και του Εποπτικού Συμβουλίου (η «**Πολιτική Καταλληλότητας**») δεν επηρεάζεται. Η σημασία της αμοιβής καθορίζεται σε σχέση τόσο με την Εταιρεία όσο και με το μέλος του Εποπτικού Συμβουλίου. Ειδικότερα: (α) για την Εταιρεία, η αμοιβή θεωρείται σημαντική, εάν επηρεάζει ή ενδέχεται να επηρεάσει ουσιωδώς την οικονομική κατάσταση ή την απόδοση ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή εν γένει τα οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας, και β) για το μέλος του Εποπτικού Συμβουλίου, η σημασία της αμοιβής καθορίζεται κατά περίπτωση, λαμβανομένων υπόψη κριτηρίων όπως η συχνότητα καταβολής και το ύψος της αμοιβής. Κάθε περιστασιακή ή έκτακτη αμοιβή ή σσονος αξίας, σε μετρητά ή σε είδος, ή κάθε σταθερή αμοιβή ή σσονος αξίας που δεν είναι ικανή να επηρεάσει την οικονομική κατάσταση των μελών του Εποπτικού Συμβουλίου, δεν αποκλείει αυτή καθαυτή την ανεξαρτησία του μέλους του Εποπτικού Συμβουλίου.

- 7.5 **Έξοδα:** Τα μέλη του Εποπτικού Συμβουλίου μπορούν να διεκδικήσουν εύλογα επιχειρηματικά έξοδα (συμπεριλαμβανομένων των εξόδων ταξιδιού, διαμονής και επαγγελματικής κατάρτισης) σύμφωνα με τους όρους της πολιτικής εξόδων της Εταιρείας και να αποζημιωθούν στην ίδια βάση με όλους τους υπαλλήλους.
- 7.6 **Ασφάλιση D&O:** Τα μέλη του Εποπτικού Συμβουλίου καλύπτονται από ασφάλιση Διευθυντών & Στελεχών (D&O) που λαμβάνει η Εταιρεία για την επαρκή προστασία τους από αξιώσεις που μπορεί να προκύψουν από αποφάσεις και ενέργειες που αναλαμβάνουν στο πλαίσιο των καθηκόντων τους.
- 7.7 Η αμοιβή οφείλεται 15 ημέρες μετά την ετήσια γενική συνέλευση του επόμενου οικονομικού έτους· το ίδιο ισχύει και για τα μέλη του Εποπτικού Συμβουλίου που παραιτούνται κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους. Οι αποδοχές σταθερής βάσης αναθεωρούνται τακτικά και υπόκεινται σε απόφαση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης της Εταιρείας τουλάχιστον ανά τετραετία.

8. Διάρκεια και λήξη του διορισμού των μελών του Εποπτικού Συμβουλίου

- 8.1 Η θητεία των μελών του Εποπτικού Συμβουλίου καθορίζεται με σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης της Εταιρείας, λήγει όμως σε κάθε περίπτωση με τη λήξη της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης, η οποία αποφασίζει για την απαλλαγή τους για το τέταρτο οικονομικό έτος μετά την εκλογή τους.
- 8.2 Τα μέλη του Εποπτικού Συμβουλίου υπόκεινται στις νομικές διατάξεις σχετικά με τη λήξη της θητείας τους, την περίοδο προειδοποίησης και τυχόν ποσά που τους καταβάλλονται κατά τη λήξη της θητείας τους σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και δεν λαμβάνουν καμία πρόσθετη αμοιβή ή αποζημίωση, όπως αποζημίωση αποχώρησης.

9. Ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

- 9.1 Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών εγκρίνει την Πολιτική, η οποία υποβάλλεται προς έγκριση στο Εποπτικό Συμβούλιο. Με την έγκριση της Πολιτικής από το Εποπτικό Συμβούλιο, η Πολιτική υποβάλλεται περαιτέρω για ψηφοφορία με εισηγητικό χαρακτήρα από τη Γενική Συνέλευση.
- 9.2 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων επαναξιολογεί την Πολιτική τουλάχιστον σε ετήσια βάση και υποβάλλει τυχόν προτάσεις τροποποίησης στο Εποπτικό Συμβούλιο.

10. Αποκλίσεις από την Πολιτική

- 10.1 Οποιοσδήποτε αποκλίσεις από την Πολιτική επιτρέπονται προσωρινά υπό εξαιρετικές περιστάσεις σύμφωνα με το άρθρο 78α παράγραφος 8 του Αυστριακού Νόμου περί Ανωνύμων Εταιρειών, εάν η απόκλιση αυτή είναι απαραίτητη για τη διασφάλιση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Εταιρείας ή της βιωσιμότητάς της στο σύνολό της ή της ζωτικότητάς της.
- 10.2 Οποιαδήποτε απόκλιση από την Πολιτική εξετάζεται και αποφασίζεται από το Εποπτικό Συμβούλιο.
- 10.3 Any deviations from Policy itself shall be described in the Remuneration Report that is submitted to the Annual General Meeting, including:
- (i) μια ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων από τα οποία αποκλίνουν ή από τα οποία παρεκκλίνουν και μια επιβεβαίωση ότι η πολιτική επιτρέπει την απόκλιση ή την παρέκκλιση από τα στοιχεία αυτά,
 - (ii) μια επεξήγηση της φύσης των εξαιρετικών περιστάσεων, συμπεριλαμβανομένης της εξήγησης των λόγων για τους οποίους η απόκλιση ή η παρέκκλιση είναι απαραίτητη 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 ακολουθείται και μια επιβεβαίωση ότι η διαδικασία αυτή συμμορφώνεται με τις διαδικαστικές προϋποθέσεις που καθορίζονται στην Πολιτική για αυτές τις εξαιρετικές περιστάσεις.

11. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών

- 11.1 Το Συμβούλιο Διοίκησης και το Εποπτικό Συμβούλιο συντάσσουν έκθεση αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 78γ του Αυστριακού Νόμου περί ανωνύμων εταιρειών, η οποία παρέχει πλήρη επισκόπηση των αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων όλων των παροχών οποιασδήποτε μορφής, που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν κατά τη διάρκεια του πλέον πρόσφατου οικονομικού έτους σε μεμονωμένα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης και του Εποπτικού Συμβουλίου, επί της οποίας γνωμοδοτεί η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων σύμφωνα με τον κανονισμό της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.
- 11.2 Όπου απαιτείται, η έκθεση αποδοχών περιέχει τις ακόλουθες πληροφορίες σχετικά με τις αποδοχές κάθε μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης και του Εποπτικού Συμβουλίου:
- (i) τις συνολικές αποδοχές ανά συνιστώσα, τη σχετική αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, μια επεξήγηση του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την Πολιτική, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου με τον οποίο συμβάλλουν στη μακροπρόθεσμη απόδοση της Εταιρείας, και

- πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης,
- (ii) την ετήσια μεταβολή των αποδοχών, των επιδόσεων της εταιρείας και των μέσων αποδοχών σε ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης των υπαλλήλων της εταιρείας, πλην των μελών του Εποπτικού Συμβουλίου και του Συμβουλίου, κατά τα πέντε τουλάχιστον πιο πρόσφατα οικονομικά έτη, παρουσιαζόμενα από κοινού κατά τρόπο που επιτρέπει τη σύγκριση,
 - (iii) κάθε αμοιβή από επιχείρηση που ανήκει στον ίδιο όμιλο, όπως ορίζεται στο άρθρο 189α παράγραφος 8 του Αυστριακού Εμπορικού Νόμου (*Unternehmensgesetzbuch*),
 - (iv) τον αριθμό των μετοχών και των δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών που χορηγήθηκαν ή προσφέρθηκαν, καθώς και τους βασικούς όρους άσκησης των δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένης της τιμής και της ημερομηνίας άσκησης και κάθε μεταβολής τους,
 - (v) πληροφορίες σχετικά με τη χρήση της δυνατότητας ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών,
 - (vi) πληροφορίες σχετικά με τυχόν αποκλίσεις από τη διαδικασία εφαρμογής της πολιτικής και τυχόν παρεκκλίσεις που εφαρμόζονται σύμφωνα με το άρθρο **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** της Πολιτικής, συμπεριλαμβανομένης της εξήγησης της φύσης των εξαιρετικών περιστάσεων και της ένδειξης των συγκεκριμένων στοιχείων από τα οποία έγινε παρέκκλιση.
- 11.3 Η Εταιρεία δεν περιλαμβάνει στην έκθεση αποδοχών ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μεμονωμένων μελών του Συμβουλίου Διοίκησης και του Εποπτικού Συμβουλίου ή προσωπικά δεδομένα που αναφέρονται στην οικογενειακή τους κατάσταση.
- 11.4 Η Ετήσια Γενική Συνέλευση της Εταιρείας αποφασίζει επί της έκθεσης αποδοχών του πλέον πρόσφατου οικονομικού έτους με εισηγητικό χαρακτήρα. Η Εταιρεία εξηγεί στην επόμενη έκθεση αποδοχών τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη η εισηγητική απόφαση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης.

12. Έγκριση και αναθεώρηση της Πολιτικής

- 12.1 Η διαδικασία για την έγκριση της Πολιτικής έχει ως εξής:
- Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εγκρίνει σχέδιο της Πολιτικής και υποβάλλει το σχέδιο Πολιτικής στο Εποπτικό Συμβούλιο.
 - Το Εποπτικό Συμβούλιο εγκρίνει και υποβάλλει την Πολιτική στη Γενική Συνέλευση για τη ψήφισή της.
 - Η Γενική Συνέλευση της Εταιρείας αποφασίζει με εισηγητικό χαρακτήρα για την Πολιτική.
- 12.2 Με τη λήψη απόφασης επί της Πολιτικής από τη Γενική Συνέλευση, η Πολιτική δημοσιεύεται στον ιστότοπο της Εταιρείας και παραμένει διαθέσιμη στο κοινό, δωρεάν, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα ισχύει.
- 12.3 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων επανεξετάζει την Πολιτική σε ετήσια βάση, σύμφωνα με τις πολιτικές και διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από το Εποπτικό Συμβούλιο καθώς και τη γενικότερη εταιρική στρατηγική της Εταιρείας, ώστε να λαμβάνονται υπόψη όλα τα είδη κινδύνων, η ρευστότητα και η κεφαλαιακή επάρκεια της Εταιρείας κατά την αξιολόγηση των μηχανισμών που υιοθετούνται για την ευθυγράμμιση της Πολιτικής με τους κινδύνους. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εισηγείται επίσης διορθωτικές ενέργειες όπου εντοπίζονται

αδυναμίες στην εφαρμογή της Πολιτικής.

- 12.4 Τα μέλη του Εποπτικού Συμβουλίου ενεργούν ανεξάρτητα όταν προτείνουν την έγκριση της Πολιτικής από τη Γενική Συνέλευση.

13. Διάρκεια

- 13.1 Η Πολιτική τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας και παραμένει σε ισχύ για τέσσερα (4) έτη, εκτός εάν η Γενική Συνέλευση αποφασίσει να τροποποιήσει την Πολιτική πριν από τη λήξη της.
- 13.2 Η Πολιτική υποβάλλεται σε δεσμευτική ψηφοφορία από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας σε κάθε ουσιώδη μεταβολή και σε κάθε περίπτωση τουλάχιστον ανά τετραετία σύμφωνα με τη διαδικασία που ορίζεται στο άρθρο 11 της Πολιτικής.

14. Διάφορα

- 14.1 Η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις της που απορρέουν από συμβάσεις που έχουν συναφθεί με Καλυπτόμενα Πρόσωπα πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας Πολιτικής.