

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΗΣ ALLWYN AG

ΕΓΚΕΚΡΙΜΕΝΗ ΣΤΙΣ: [•]

ΕΝΑΡΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ ΑΠΟ: [•]

ΑΡΜΟΔΙΟ ΤΜΗΜΑ: Νομική Υπηρεσία

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
2. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΓΚΡΙΣΗΣ	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
3. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
4. ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
5. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
6. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
7. ΕΚΤΑΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
8. ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

Allwyn AG

Πολιτική Αποδοχών

1. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (η "**Πολιτική**") εφαρμόζεται στις αποδοχές όλων των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (το "**Δ.Σ.**") της Allwyn AG (η "**Εταιρεία**").

2. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΓΚΡΙΣΗΣ

α. Πολιτική Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων ("**ΕΑΥ**") υποβάλλει την πολιτική αποδοχών προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. ("**Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ.**") πρέπει να απέχουν από την ψηφοφορία του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με την πολιτική αποδοχών.

Όταν εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο, η τελική πολιτική υποβάλλεται ως θέμα προς ψηφοφορία στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας (η "**Γενική Συνέλευση**").

Στη Γενική Συνέλευση, τα μέλη του Δ.Σ. ("**Μέλη του Δ.Σ.**") που παράλληλα κατέχουν την ιδιότητα του μετόχου (με ατομική ιδιότητα του Μέλους του Δ.Σ.) δεν πρέπει να συμμετέχουν στην ψηφοφορία για την πολιτική αποδοχών και να λαμβάνονται υπόψη για την επίτευξη απαρτίας και πλειοψηφίας. Η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας, καθίστανται διαθέσιμα στην ιστοσελίδα της Εταιρείας, για όλο το διάστημα ισχύος της.

Εάν η πλειοψηφία των έγκυρων ψήφων δεν επαρκεί για την υπερψήφιση της πρότασης προς τη Γενική Συνέλευση, η Εταιρεία θα υποβάλλει νέα πρόταση στην επόμενη Γενική Συνέλευση. Η υφιστάμενη πολιτική αποδοχών της Εταιρείας θα διατηρηθεί μέχρι να εγκριθεί η νέα πολιτική.

β. Αποδοχές

Η διαδικασία έγκρισης των αποδοχών των Μελών του Δ.Σ. καθορίζεται από το Καταστατικό της Εταιρείας.

3. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ

Η ΕΑΥ αναθεωρεί τακτικά την πολιτική αποδοχών της Εταιρείας, λαμβάνοντας υπόψη τα σχόλια των μετόχων, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων της Γενικής Συνέλευσης σχετικά με τις αποδοχές του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και τις εξελίξεις των αποδοχών στον κλάδο και σε παρόμοιες εταιρείες.

Σε περίπτωση ουσιωδών αλλαγών, και σε κάθε περίπτωση κάθε τέσσερα έτη, η πολιτική αποδοχών θα υποβάλλεται εκ νέου προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

4. ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Το Διοικητικό Συμβούλιο καταρτίζει και δημοσιεύει ετήσια έκθεση αποδοχών (η "**Έκθεση Αποδοχών**"), η οποία παρέχει μία ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών που έλαβαν τα Μέλη του Δ.Σ. κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος.

Οι ελεγκτές της Εταιρείας ελέγχουν την Έκθεση Αποδοχών για να διαπιστώσουν εάν περιλαμβάνει όλες τις πληροφορίες που απαιτούνται από το εφαρμοστέο δίκαιο.

Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται ετησίως στη Γενική Συνέλευση ως ξεχωριστό θέμα της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων σχετικά με την Έκθεση Αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα. Το Διοικητικό Συμβούλιο επεξηγεί στην επόμενη Έκθεση Αποδοχών τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας από τη Γενική Συνέλευση.

Η Έκθεση Αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στην εταιρική ιστοσελίδα της Εταιρείας για χρονικό διάστημα δέκα ετών από τη Γενική Συνέλευση.

5. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

Κάθε Μέλος του Δ.Σ. δύναται να λαμβάνει ετήσια σταθερή αμοιβή. Με την επιφύλαξη της ενότητας **Error! Reference source not found.**, τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές, παροχές εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής σε οποιοδήποτε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα ή πρόγραμμα παροχής δικαιωμάτων προαίρεσης μετοχών, ή δάνεια.

6. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. περιλαμβάνουν τον ετήσιο τακτικό μισθό, καθώς και τις μεταβλητές αποδοχές, που αποτελούνται από ένα ετήσιο μπόνους και ένα μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. έχουν επίσης δικαίωμα να λαμβάνουν παροχές εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής σε οποιοδήποτε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, υπό την προϋπόθεση της έγκρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Η ΕΑΥ αξιολογεί ετησίως την απόδοση των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. και εισηγείται αντιστοίχως τις τελικές αποδοχές αυτών στο Διοικητικό Συμβούλιο. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δεν συμμετέχουν στη λήψη της οριστικής απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με την τελική διαμόρφωση αποδοχών.

α. Σταθερός Μισθός

Η σταθερή αμοιβή αντανakλά το επίπεδο της ευθύνης, την εμπειρία και την εξειδίκευση του Εκτελεστικού Μέλους του Δ.Σ.. Ο σταθερός μισθός επανεξετάζεται τακτικά και καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη συγκρίσιμες εταιρείες του κλάδου και τις συνήθειες πρακτικές της αγοράς. Οι σχετικές συγκρίσιμες εταιρείες και τα ονόματα τυχόν συμβούλων που παρέχουν υποστήριξη γνωστοποιούνται στην Έκθεση Αποδοχών.

β. Ετήσιο Μπόνους

Τα κριτήρια απόδοσης για το ετήσιο μπόνους καθορίζονται από την ΕΑΥ στην αρχή κάθε περιόδου αναφοράς, λαμβάνοντας υπόψη τη συνολική απόδοση της Εταιρείας κατά το προηγούμενο έτος και βασικούς δείκτες μέτρησης κερδοφορίας και λειτουργίας, καθώς και οποιουδήποτε άλλους βασικούς δείκτες απόδοσης που καθορίζονται από την ΕΑΥ. Ο στόχος και το μέγιστο ποσό του ετήσιου μπόνους καθορίζονται ως ποσοστό επί του βασικού μισθού του Εκτελεστικού Μέλους του Δ.Σ..

Στο τέλος του οικονομικού έτους, η ΕΑΥ αξιολογεί την απόδοση των στελεχών σε σχέση με τους προκαθορισμένους στόχους, προκειμένου να καθορίσει τα ατομικά, ποσοτικά και ποιοτικά επιτεύγματα και να υποβάλλει αντίστοιχες προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο. Τα κριτήρια, οι στόχοι απόδοσης και η ατομική απόδοση για

το προηγούμενο οικονομικό έτος περιγράφονται στην Έκθεση Αποδοχών.

Η αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων απόδοσης στο πλαίσιο του ετήσιου προγράμματος πρόσθετων αποδοχών (bonus), σε οικονομικό επίπεδο και μη, υπόκειται στην έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου κατόπιν αντίστοιχης εισήγησης της ΕΑΥ. Σε περίπτωση επίτευξης των στόχων απόδοσης, το ετήσιο μπόνους ενός Εκτελεστικού Μέλους του Δ.Σ. καταβάλλεται τοις μετρητοίς, με ή χωρίς περαιτέρω αναβολή.

γ. Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (ΜΠΠΚ)

Το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (το “ΜΠΠΚ”) βασίζεται σε ποσοτικά κριτήρια, συμπεριλαμβανομένης της χρηματοοικονομικής και μη-χρηματοοικονομικής απόδοσης της Εταιρείας, υπολογιζόμενα σε περίοδο πολλών ετών. Οι στόχοι για τους δείκτες καθορίζονται από την ΕΑΥ. Στο τέλος της περιόδου αξιολόγησης, η ΕΑΥ αξιολογεί την απόδοση με βάση τα κριτήρια αυτά. Οι παροχές καταβάλλονται μετά την περίοδο αναφοράς τοις μετρητοίς ή σε μετοχές. Οι παροχές που καταβάλλονται στο πλαίσιο του ΜΠΠΚ υπόκεινται στους κανόνες του ΜΠΠΚ, όπως εκάστοτε τροποποιούνται.

δ. Μεταβλητές Αποδοχές – Σχέδιο Δικαιωμάτων Αγοράς Μετοχών

Οι μεταβλητές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. που περιγράφονται στα σημεία (β) και (γ) ανωτέρω μπορεί, εν μέρει ή συνολικά, να αποδίδονται σε μετοχές της Εταιρείας μέσω προγραμμάτων διάθεσης/αγοράς μετοχών ή δωρεάν διάθεσης μετοχών (ή οποιουδήποτε συνδυασμού αυτών), σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

7. ΕΚΤΑΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενδέχεται να κληθούν να αναλάβουν συγκεκριμένες έκτακτες εργασίες πέραν των κανονικών καθηκόντων τους, που ανατίθενται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Σε κάθε τέτοια περίπτωση, το Διοικητικό Συμβούλιο ορίζει μια πάγια αμοιβή για τις εργασίες που διεξάγονται στο πλαίσιο αυτών των αναθέσεων.

Όλες οι έκτακτες αποδοχές πρέπει να εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο σύμφωνα με το σχετικό νομικό πλαίσιο, κατόπιν της εισήγησης της ΕΑΥ, και να συμπεριλαμβάνονται στην Έκθεση Αποδοχών που πρόκειται να υποβληθεί στη Γενική Συνέλευση.

8. ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ

Η παρούσα Πολιτική παύει να ισχύει αυτοδικαίως με την ολοκλήρωση της διαδικασίας μεταφοράς έδρας της Εταιρείας στην Ελβετία. Το Διοικητικό Συμβούλιο θα υιοθετήσει εν ευθέτω χρόνο νέα πολιτική αποδοχών σύμφωνα με το ελβετικό κανονιστικό πλαίσιο.