



ATHEX

Χρηματιστήριο Αθηνών

Πολιτική Αποδοχών

«Ελληνικά Χρηματιστήρια –
Χρηματιστήριο Αθηνών Ανώνυμη
Εταιρεία Συμμετοχών»

Εγκρίθηκε από την τακτική Γενική Συνέλευση της 13.06.2024 και
καταχωρήθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο την 26.06.2024 με

Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 4251570

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
2. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΙ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	3
3. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	3
4. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ	4
5. ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	6
5.1. Δομή αποδοχών	6
5.2. Συνιστώσες αποδοχών	6
5.3. Διάφορα	7
6. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	7
7. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΚΥΡΙΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ	8
7.1. Σύνοψη.....	8
7.2. Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων (STIP)	10
7.3. Αναλογία σταθερών και μεταβλητών συνιστωσών αποδοχών	12
7.4. Καταβολή μεταβλητών αποδοχών στους αποχωρούντες.....	13
7.5. Εφαρμογή ρητρών malus και επιστροφής αποδοχών (clawback)	13
8. ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ	13
9. ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΛΟΓΩ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ	14
10. ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΠΙΠΡΟΣΘΕΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΤΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 9 ΠΑΡ. 2 ΣΤΟΙΧ. Α' ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΠΕΡΙ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	15
11. ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ	15
12. ΈΚΤΑΚΤΕΣ ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	15
13. ΈΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	16
14. ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΕΙΣ	16

1. Εισαγωγή

- 1.1. Η παρούσα πολιτική αποδοχών (η «**Πολιτική**») εφαρμόζεται στην εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑ-ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΟ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε.» (η «**Εταιρεία**») και έχει συνταχθεί σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας, τα άρθρα 110 και 111 του ελληνικού Νόμου 4548/2018 (ο «**Εταιρικός Νόμος**») που ενσωματώνει στο ελληνικό δίκαιο τις σχετικές διατάξεις της Οδηγίας περί Δικαιωμάτων των Μετόχων (ΕΕ) 2017/828 και τον ελληνικό Νόμο 4706/2020 περί Εταιρικής Διακυβέρνησης (ο «**Νόμος Περί Εταιρικής Διακυβέρνησης**»). Η Πολιτική περαιτέρω συμμορφώνεται με τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετηθεί από την Εταιρεία και λαμβάνει υπόψη τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές.
- 1.2. Η Πολιτική θέτει τις βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των Καλυπτόμενων Προσώπων (όπως ορίζονται κατωτέρω), με σκοπό να αυξήσει την εταιρική διαφάνεια και την ευθύνη των Καλυπτόμενων Προσώπων, καθώς και να επιτρέψει στους μετόχους, τους δυνητικούς επενδυτές και τα ενδιαφερόμενα μέρη να αξιολογήσουν τις αποδοχές των Καλυπτόμενων Προσώπων, συμπεριλαμβανομένου του βαθμού σύνδεσης των αποδοχών τους με την απόδοση και τη στρατηγική της Εταιρείας.

2. Διάρκεια και πεδίο εφαρμογής

- 2.1. Η Πολιτική υποβάλλεται προς έγκριση στη γενική συνέλευση των μετόχων (η «**Γενική Συνέλευση**»), της οποίας η ψήφος είναι δεσμευτική, για κάθε ουσιώδη τροποποίηση και σε κάθε περίπτωση τουλάχιστον κάθε τέσσερα (4) χρόνια σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπεται στην παρούσα Πολιτική.
- 2.2. Οι αποδοχές καλύπτουν κάθε είδους μισθούς ή καταβολές, αμοιβές και παροχές που λαμβάνουν τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα, οι οποίες καταβάλλονται απευθείας από την Εταιρεία ή τυχόν συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες σύμφωνα με το διεθνές λογιστικό πρότυπο 24 (το «**ΔΛΠ 24**») για την παροχή επαγγελματικών υπηρεσιών δυνάμει σύμβασης εργασίας ή άλλως (λ.χ., σύμβαση έργου ή εντολής).
- 2.3. Σύμφωνα με το άρθρο 110 του Εταιρικού Νόμου και το άρθρο 15 παρ. 4 του Καταστατικού της Εταιρείας, η Πολιτική εφαρμόζεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καθώς και στα Κύρια Διοικητικά Στελέχη (όπως ορίζονται κατωτέρω).
- 2.4. Συγκεκριμένα, η Πολιτική εφαρμόζεται στα ακόλουθα πρόσωπα (τα «**Καλυπτόμενα Πρόσωπα**»):
 - (1) Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
 - (2) Άλλα κύρια διοικητικά στελέχη σύμφωνα με τον ορισμό της παρ. 9 του ΔΛΠ 24, ήτοι πρόσωπα που έχουν την εξουσία και την ευθύνη για το σχεδιασμό, τη διοίκηση και τον έλεγχο των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, άμεσα ή έμμεσα, δηλαδή οι επιτελικοί διευθυντές (chief officers, c-suite), ήτοι ο Διευθύνων Σύμβουλος (CEO), ο Επιτελικός Διευθυντής Χρηματοοικονομικών και Σχέσεων με Εκδότριες (CFO), ο Επιτελικός Διευθυντής Εσωτερικού Ελέγχου (CIAO), ο Επιτελικός Διευθυντής Επιχειρησιακών Λειτουργιών (COO), και ο Επιτελικός Διευθυντής Τεχνολογίας (CTO) (από κοινού τα «**Κύρια Διοικητικά Στελέχη**»).

3. Διακυβέρνηση αποδοχών

- 3.1. Η Πολιτική εγκρίνεται και αναθεωρείται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, κατόπιν πρότασης του Διοικητικού Συμβουλίου (μη εκτελεστικά μέλη) σε συνέχεια εισήγησης της Επιτροπής Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και Αμοιβών της Εταιρείας (η «**Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών**» ή «**ΕΥΑ**»). Κατά την άσκηση των καθηκόντων της, η ΕΥΑ μπορεί να συνεργάζεται με λοιπές επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, εάν είναι αναγκαίο. Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού & Διοικητικής Υποστήριξης και η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης μπορούν να συνεργάζονται με

άλλες μονάδες της Εταιρείας, όπως εκείνες που είναι αρμόδιες για τους κινδύνους και τη στρατηγική, όποτε κρίνεται αναγκαίο.

- 3.2. Η Πολιτική θα επανεξετάζεται σε ετήσια βάση από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της ΕΥΑ σχετικά με την εφαρμογή της, τη συνεχή της συμμόρφωση με το εφαρμοστέο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και την ευθυγράμμισή της με τις οικονομικές συνθήκες και τις συνθήκες της αγοράς. Η Πολιτική μπορεί να αναθεωρείται κατόπιν εισήγησης της ΕΥΑ, λαμβάνοντας υπόψη τη συμβουλευτική ψήφο της Γενικής Συνέλευσης επί της Έκθεσης Αποδοχών (όπως ορίζεται κατωτέρω).
- 3.3. Τα καθήκοντα του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με τις αποδοχές περιλαμβάνουν, κατόπιν εισήγησης της ΕΥΑ, την παρακολούθηση, τον έλεγχο και την περιοδική επικαιροποίηση των διαδικασιών και των προϋποθέσεων χορήγησης αποδοχών προκειμένου να διασφαλιστεί ότι αυτές ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς σκοπούς της Εταιρείας όσο και με το εφαρμοστέο κανονιστικό πλαίσιο.
- 3.4. Με την επιφύλαξη τυχόν επιπρόσθετων υποχρεώσεων σύμφωνα με την εφαρμοστέα νομοθεσία και τον κανονισμό λειτουργίας της, η ΕΥΑ είναι αρμόδια:
 - (1) να διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την πολιτική αποδοχών που υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση προς έγκριση, σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 2 του Εταιρικού Νόμου.
 - (2) να διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής και,
 - (3) να εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της Έκθεσης Αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της στο Διοικητικό Συμβούλιο πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του Εταιρικού Νόμου.
- 3.5. Με την επιφύλαξη της ενότητας 3.6 της παρούσας, το ποσό των αποδοχών (σταθερών ή/και μεταβλητών αποδοχών ή/και άλλων παροχών) που καταβάλλεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο σε ετήσια βάση, κατόπιν εισήγησης της ΕΥΑ και εγκρίνεται από την ετήσια Γενική Συνέλευση.
- 3.6. Η σύναψη ειδικής σχέσης (όπως ενδεικτικά σύμβασης εργασίας, έργου ή εντολής) με τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή τα Κύρια Διοικητικά Στελέχη, ή κάθε τροποποίησή της, υπόκειται σε έγκριση σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 99 έως 101 του Εταιρικού Νόμου και της εφαρμοστέας νομοθεσίας (συναλλαγές με συνδεδεμένα μέρη), όπως κάθε φορά ισχύουν.
- 3.7. Η Επιτελική Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας ελέγχει την εφαρμογή της Πολιτικής τουλάχιστον μία (1) φορά ετησίως.

4. Βασικές αρχές

- 4.1. Η Πολιτική συνδέει το σύστημα αμοιβών των Καλυπτόμενων Προσώπων με την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και την οικονομική απόδοση και προωθεί μια κουλτούρα διαρκούς βελτίωσης και ανάπτυξης προκειμένου να μεγιστοποιήσει την αξία της Εταιρείας για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, τους πελάτες, τους μετόχους και τους υπαλλήλους της, καθώς και την ελληνική οικονομία, ενώ ενθαρρύνει την ενδεδειγμένη και αναγκαία διαχείριση των κινδύνων.
- 4.2. Η Πολιτική συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και την οικονομική απόδοση της Εταιρείας, στηριζόμενη στις ακόλουθες βασικές αρχές:
 - (1) **Μεγιστοποίηση της απόδοσης:** Οι αποδοχές των Καλυπτόμενων Προσώπων που ασκούν καθήκοντα εκτελεστικής φύσεως περιλαμβάνουν, πλέον της σταθερής συνιστώσας, μεταβλητή συνιστώσα ως επιβράβευση για την συνεισφορά τους στη

συνολική επιτυχία της επιχείρησης, τη δημιουργία αξίας και τη δημιουργία βάσης σταθερών πελατών.

- (2) **Δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας:** Οι αποδοχές προορίζονται να υπηρετούν το επιχειρηματικό σχέδιο της Εταιρείας προκειμένου να συνεισφέρουν στη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας για τους πελάτες, τους μετόχους, τους υπαλλήλους και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη καθώς και να προάγουν την βιώσιμη ανάπτυξη. Η Πολιτική αποσκοπεί στην επίτευξη των ανωτέρω στόχων μέσω της εξασφάλισης δίκαιων και ενδεδειγμένων συνιστωσών σταθερών αποδοχών και μεταβλητών αποδοχών, οι οποίες ενθαρρύνουν την βιώσιμη ανάπτυξη έναντι των βραχυπρόθεσμων κερδών και της υπερβολικής ανάληψης κινδύνου.
 - (3) **Προσέλκυση, παροχή κινήτρων και διακράτηση ταλέντων:** Η Εταιρεία στοχεύει στην παροχή κινήτρων για την προσέλκυση, πρόσληψη, ενθάρρυνση και διακράτηση ταλέντων του διαμετρήματος που απαιτείται για την εφαρμογή της στρατηγικής της.
 - (4) **Ίσες αποδοχές:** Τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα πρέπει να λαμβάνουν ίσες αποδοχές για την ίδια εργασία, την εργασία με παρόμοια αξία και την εργασία που αξιολογείται ως ισάξια, ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, σωματικής αναπηρίας, θρησκείας, φυλής, εθνικότητας ή καταγωγής, ταυτότητας φύλου ή/και έκφρασης, γενετήσιου προσανατολισμού ή τυχόν άλλης κατάστασης που προστατεύεται από την εφαρμοστέα νομοθεσία.
 - (5) **Αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων:** Οι αποδοχές πρέπει να ευθυγραμμίζουν τα συμφέροντα των Καλυπτόμενων Προσώπων με τα συμφέροντα της Εταιρείας και των μετόχων της και δεν πρέπει να οδηγούν σε συγκρούσεις συμφερόντων ή να παρέχουν κίνητρα στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα να προωθούν τα συμφέροντά τους ή τα συμφέροντα τρίτων μερών σε βάρος των συμφερόντων της Εταιρείας και των μετόχων της.
 - (6) **Συνετή διαχείριση κινδύνου:** Οι αποδοχές ενθαρρύνουν την ενδεδειγμένη και αναγκαία διαχείριση κινδύνων μέσω της διασφάλισης των κατάλληλων επιπέδων ρευστότητας που απαιτούνται για τις λειτουργίες της Εταιρείας και της αποθάρρυνσης των Καλυπτόμενων Προσώπων να αποκομίζουν σημαντικό κέρδος από βραχυπρόθεσμες επιτυχίες που ενδέχεται να μην είναι συμβατές με την ανάπτυξη της συνολικής αξίας των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της Εταιρείας ή/και να θέτουν την βιωσιμότητα της Εταιρείας σε κίνδυνο.
 - (7) **Διαφάνεια:** Τυχόν επιπρόσθετες αποδοχές που καταβάλλονται στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα πρέπει να παρουσιάζονται σε χωριστή ενότητα της Έκθεσης Αποδοχών.
 - (8) **Συμμόρφωση με την εφαρμοστέα νομοθεσία:** Τα επίπεδα αποδοχών στην Εταιρεία πρέπει ανά πάσα στιγμή να είναι σύμφωνα με το εφαρμοστέο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.
- 4.3. Κατά τον καθορισμό των αποδοχών των Καλυπτόμενων Προσώπων, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη τις εν ισχύ σχετικές πρακτικές με στόχο να εξασφαλίσει ότι όλοι οι υπάλληλοι αμείβονται κατάλληλα στο πλαίσιο του ρόλου, της εμπειρίας και της επίδοσής τους και ότι καταβάλλονται δίκαιες και εύλογες αποδοχές στα πλέον κατάλληλα πρόσωπα για κάθε θέση. Συγκεκριμένα, η Εταιρεία επιδιώκει να διασφαλίσει ότι οι αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Κύριων Διοικητικών Στελεχών διαφοροποιούνται από τις αποδοχές που καταβάλλονται στους υπαλλήλους της Εταιρείας λόγω του ρόλου και της ευθύνης τους, όπως επίσης και της ικανότητάς τους να επηρεάζουν την απόδοση της Εταιρείας. Το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν διαβούλευσης με την ΕΥΑ, παρακολουθεί στενά την εξέλιξη των σχετικών με τις αποδοχές πρακτικών στην Εταιρεία και η ΕΥΑ ενημερώνει περιοδικά το Διοικητικό Συμβούλιο αναφορικά με τις πρακτικές στην Εταιρεία και τις αποδοχές των υπαλλήλων.

5. Συνιστώσες αποδοχών

5.1. Δομή αποδοχών

- 5.1.1. Οι αποδοχές δύνανται να περιλαμβάνουν μια σταθερή συνιστώσα, μια μεταβλητή συνιστώσα και άλλες παροχές, όπως περαιτέρω διευκρινίζονται στην Πολιτική. Επιπρόσθετα, τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα δύνανται να αιτούνται την καταβολή εύλογων επιχειρηματικών εξόδων (περιλαμβανομένων ταξιδιών, στέγασης και επαγγελματικής κατάρτισης), και να αποζημιώνονται υπό όρους παρόμοιους με αυτούς που εφαρμόζονται σε όλους τους υπαλλήλους σύμφωνα με την πολιτική αποζημίωσης εξόδων της Εταιρείας.
- 5.1.2. Προκειμένου να καθοριστεί το πλαίσιο για τον προσδιορισμό των συνιστωσών των αποδοχών της ενότητας 5.2 της παρούσας, λαμβάνεται υπόψη περιοδική συγκριτική αξιολόγηση έναντι της αγοράς, σύμφωνα και με τις ευθύνες και την πολυπλοκότητα της θέσης.
- 5.1.3. Οι αποδοχές και λοιπές παροχές για τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα συνοψίζονται στον κάτωθι πίνακα:

Ιδιότητα	Σταθερές αποδοχές	Μεταβλητές αποδοχές	Άλλες παροχές	Έξοδα
Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	✓	✓	✓	✓
Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	✓			✓
Κύρια Διοικητικά Στελέχη	✓	✓	✓	✓

5.2. Συνιστώσες αποδοχών

- 5.2.1. **Σταθερές αποδοχές:** Οι σταθερές αποδοχές αναφέρονται στις καταβολές που (i) χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση επί τη βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων, (ii) έχουν μόνιμο χαρακτήρα, δηλαδή διατηρούνται για όση χρονική περίοδο υφίσταται σύνδεση με κάποια συγκεκριμένη θέση και οργανωτικές ευθύνες και (iii) δεν εξαρτώνται από την επίδοση.
- 5.2.2. **Μεταβλητές αποδοχές:** Ως μεταβλητές αποδοχές ορίζονται οι καταβολές επιμισθίων (σε μετρητά) ή η χορήγηση μετοχών ή άλλες παροχές που χορηγούνται ως επιβράβευση για την επίδοση, συμπεριλαμβανομένης της επίτευξης λειτουργικών και οικονομικών στόχων όπως καθορίζονται τουλάχιστον σε ετήσια βάση από το Διοικητικό Συμβούλιο για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο (CEO) και από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο για τα Κύρια Διοικητικά Στελέχη. Η χορήγηση μεταβλητών αποδοχών έγκειται στη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας και δύνανται να ανακληθεί μονομερώς από την Εταιρεία, ελεύθερα ανά πάσα στιγμή, εν όλω ή εν μέρει.

Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών υποχρεωτικά αναβάλλεται σε περίπτωση που η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας υποστεί σημαντική επιδείνωση ή υφίστανται συνθήκες που καθιστούν αμφίβολη τη συνέχιση της δραστηριότητας της Εταιρείας (going concern) ή επηρεάζουν την ικανότητα της Εταιρείας να συμμορφωθεί με τις κεφαλαιακές απαιτήσεις σύμφωνα με το εφαρμοστέο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Οι μεταβλητές αποδοχές, αποτελούμενες από τις βραχυπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές (και τυχόν μακροπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές που δύνανται να διαμορφωθούν καταλλήλως, να εγκριθούν και να θεσπισθούν στο μέλλον όπως αναφέρεται κατωτέρω στην ενότητα 7.1.1), αποσκοπούν στην παροχή κινήτρων για την μεγιστοποίηση της απόδοσης και την ανάληψη εύλογων κινδύνων, όπως επίσης να συνδέσει τις αποδοχές με την βιώσιμη οικονομική απόδοση και κερδοφορία της Εταιρείας. Οι μεταβλητές αποδοχές

συνδέονται με (i) τον ιεραρχικό βαθμό και τη σημασία της θέσης και (ii) στοιχεία που σχετίζονται με την απόδοση, όπως προσδιορίζονται μέσω βασικών δεικτών απόδοσης (Key Performance Indicators, KPIs «**Βασικοί Δείκτες Απόδοσης**») οι οποίοι μπορεί να περιλαμβάνουν χρηματοοικονομικούς στόχους ή μη χρηματοοικονομικά κριτήρια, όπως λειτουργικούς στόχους, την ατομική επίδοση, την επίτευξη στόχων που συνδέονται με βασικά στρατηγικά έργα της Εταιρείας και τη συμμόρφωση με την εταιρική κοινωνική ευθύνη, ή συνδυασμό των ανωτέρω οικονομικών και μη χρηματοοικονομικών στόχων.

Τόσο οι χρηματοοικονομικοί όσο και οι μη χρηματοοικονομικοί στόχοι πρέπει να είναι μετρήσιμοι και να μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο αναφορών, να ευθυγραμμίζονται με τη στρατηγική της Εταιρείας και τις προηγούμενες επιδόσεις. Οι μεταβλητές αποδοχές πρέπει να λαμβάνουν υπόψη σε συνδυασμό τόσο απόλυτους όσο και σχετικούς Βασικούς Δείκτες Απόδοσης όπως περιγράφεται στην ενότητα 7.2.4. κατωτέρω.

Οι μεταβλητές αποδοχές υπολογίζονται αναλογικά, βάσει του χρονικού διαστήματος κατά το οποίο ο λήπτης αυτών εκτέλεσε τα καθήκοντά του εντός του σχετικού έτους αξιολόγησης, με ελάχιστο απαιτούμενο χρονικό διάστημα τους έξι (6) μήνες για τη χορήγηση των σχετικών μεταβλητών αποδοχών.

5.2.3. **Λοιπές παροχές:** Λοιπές παροχές χορηγούνται με σκοπό την προσέλκυση, παροχή κινήτρων και διακράτηση ταλέντων και δύνανται να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, συμμετοχή σε ομαδικά ασφαλιστικά προγράμματα υγείας, ομαδικά συνταξιοδοτικά προγράμματα, χρήση εταιρικού οχήματος, χρηματοδότηση σχετικών σπουδών, εκπαιδευτικών προγραμμάτων, επαγγελματικών πιστοποιήσεων ή/και συμμετοχών σε συνέδρια, πρόσβαση σε πρόγραμμα Υποστήριξης Εργαζομένων (Employee Assistance Programme), παροχές για τέκνα / προστατευόμενα μέλη και ασφάλιση μελών διοικητικού συμβουλίου και ανώτερων διευθυντικών στελεχών. Οι λοιπές παροχές δεν βασίζονται στην επίδοση. Οι παροχές και τα όρια αυτών περιγράφονται στη σχετική Πολιτική Παροχών του Ομίλου.

5.2.4. **Έξοδα:** Τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα δύνανται να αξιώνουν και να λαμβάνουν αποζημίωση εύλογων επιχειρηματικών εξόδων (περιλαμβανομένων των εξόδων ταξιδίων, στέγασης, φιλοξενίας πελατών και εκπαίδευσης για τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου) σύμφωνα με τους όρους των σχετικών πολιτικών και διαδικασιών της Εταιρείας.

5.3. **Διάφορα**

5.3.1. Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που απασχολούνται ως Κύρια Διοικητικά Στελέχη δεν λαμβάνουν επιπλέον αποδοχές για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους ως εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

5.3.2. Κατά το χρόνο έγκρισης της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία έχει συνάψει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με ένα εκ των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τον κ. Ιωάννη Κοντόπουλο που έχει ορισθεί ως Διευθύνων Σύμβουλος (CEO) της Εταιρείας.

6. **Αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου**

6.1. Οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

6.1.1. **Σταθερές αποδοχές:** Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν σταθερές αποδοχές για το χρόνο που διαθέτουν για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Επιπρόσθετες αποδοχές σε σταθερή βάση δύνανται να καταβάλλονται στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για τον αυξημένο χρόνο που αφιερώνουν για τη συμμετοχή τους σε επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι σταθερές αποδοχές δεν συνδέονται με την επίδοση. Αντιθέτως, αντανακλούν τις ευθύνες της θέσης, τα προσόντα και τη γνώση που απαιτείται όπως επίσης και τον αναμενόμενο χρόνο που θα χρειαστεί να διατεθεί, καθώς και τις ευρύτερες οικονομικές συνθήκες και συνθήκες πληθωρισμού.

- 6.1.2. **Μεταβλητές αποδοχές:** Δε χορηγούνται μεταβλητές αποδοχές στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- 6.1.3. **Έξοδα:** Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να αιτούνται την καταβολή εύλογων επιχειρηματικών εξόδων (περιλαμβανομένων των εξόδων ταξιδίων, στέγασης, φιλοξενίας πελατών και εκπαίδευσης) και να αποζημιώνονται υπό όρους αντίστοιχους αυτών που ισχύουν για όλους τους υπαλλήλους, σύμφωνα με την πολιτική αποζημίωσης εξόδων της Εταιρείας.
- 6.2. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να λαμβάνουν επιπρόσθετες αμοιβές για επιπλέον υπηρεσίες που παρέχουν στην Εταιρεία (βλ. ενότητα 10 της παρούσας για τον προσδιορισμό της σημαντικότητας των επιπρόσθετων αμοιβών των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τον ορισμό του άρθρου 9 παρ. 2 στοιχείο (α) του Νόμου Περί Εταιρικής Διακυβέρνησης).
- 6.3. Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν εισήγησης της ΕΥΑ, αξιολογεί την επάρκεια των σταθερών αποδοχών των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε ετήσια βάση. Κατά την εξέταση της επιλεξιμότητας των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την αύξηση των σταθερών τους αποδοχών, η ΕΥΑ λαμβάνει υπόψη σχετική συγκριτική αξιολόγηση της αγοράς, τις ευθύνες της θέσης, τυχόν αυξήσεις που δόθηκαν στο ευρύτερο προσωπικό της Εταιρείας και του Ομίλου της, την ατομική επίδοση και την απόδοση της Εταιρείας, καθώς και τις γενικότερες προοπτικές της ελληνικής οικονομίας.

7. Αποδοχές εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Κύριων Διοικητικών Στελεχών

7.1. Σύνοψη

- 7.1.1. Οι αποδοχές δύνανται να περιλαμβάνουν τις ακόλουθες συνιστώσες:

Σταθερές αποδοχές		
Σύνδεση με την επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και την βιωσιμότητα	Επίπεδο αποδοχών	Σύνδεση με απόδοση
<p>Οι σταθερές αποδοχές δεν συνδέονται με τις επιδόσεις αλλά αποσκοπούν να ανταμείβουν τους λήπτες αυτών για:</p> <ul style="list-style-type: none"> - τη θέση τους (καθήκοντα και ευθύνες) και τη σημασία της για τις επιχειρησιακές δραστηριότητες της Εταιρείας και - την εμπειρία και τη διάθεση του χρόνου που απαιτείται για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. 	<p>Κατά τον καθορισμό του επιπέδου των αποδοχών η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη:</p> <ul style="list-style-type: none"> - την οργανωτική δομή και την ιεραρχία, - την οικογένεια της θέσης εργασίας (job family), - την αξιολόγηση της θέσης εργασίας, - τις απολαβές και τις εργασιακές συνθήκες στην Εταιρεία, - τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που απαιτούνται για τη θέση, - τις επικρατούσες συνθήκες της αγοράς, τις συνθήκες ανταγωνισμού, κατόπιν δέουσας συνεκτίμησης των επιπέδων των σταθερών αποδοχών που καταβάλλονται από άλλες (συγκρίσιμες) εταιρείες συγκρίσιμου μεγέθους και δραστηριότητας για όμοιες 	<p>Κατά την εξέταση της επιλεξιμότητας για αύξηση των σταθερών αποδοχών, η ΕΥΑ λαμβάνει υπόψη, πέραν των ευθυνών της θέσης, τυχόν αυξήσεις που δόθηκαν στο ευρύτερο εργατικό δυναμικό της Εταιρείας και του Ομίλου της, τη γενικότερη εικόνα της οικονομίας, καθώς και την απόδοση της Εταιρείας και το αποτέλεσμα της ετήσιας ατομικής αξιολόγησης της αποδοτικότητας. Σημαντικές αυξήσεις (>20%) στο μισθό πρέπει να επεξηγούνται με λεπτομερές και πειστικό σκεπτικό.</p>

θέσεις, την εκπαίδευση, τα προσόντα που απαιτούνται για τη θέση, την εμπειρία και τις ευθύνες όπως επίσης και τις ιδιαίτερες συνθήκες αμοιβών και εργασίας, και

- τις ευρύτερες οικονομικές συνθήκες και συνθήκες πληθωρισμού της χώρας κατοικίας.

Οι αποδοχές του Επιτελικού Διευθυντή Εσωτερικού Ελέγχου είναι κατά βάση σταθερές.

Μεταβλητές αποδοχές

Σύνδεση με την επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και την βιωσιμότητα	Επίπεδα αποδοχών	Σύνδεση με απόδοση
<p>Οι μεταβλητές αποδοχές δύνανται να χορηγούνται ως κίνητρο για την προσέλκυση, κινητοποίηση και διακράτηση ταλαντούχων εκτελεστικών στελεχών και ως επιβράβευση για την απόδοση ή/και για τη βελτίωση της απόδοσης.</p>	<p>Το σύνολο των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών υπόκειται στο ανώτατο όριο της ενότητας 7.3 της παρούσας.</p> <p>Κατά τον καθορισμό ή την επανεξέταση της επάρκειας των συνιστωσών των μεταβλητών αποδοχών, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη, κατά περίπτωση, τους ακόλουθους παράγοντες:</p> <ul style="list-style-type: none"> - την επιτυχή εφαρμογή της εταιρικής στρατηγικής της Εταιρείας και τη συνεισφορά των παραπάνω προσώπων στην εν λόγω επιτυχή εφαρμογή, - τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας και την συνεισφορά των ανωτέρω προσώπων στην επίτευξη των επιχειρηματικών και οικονομικών στόχων της Εταιρείας, περιλαμβανομένης της κερδοφορίας της, - την επίδοση των ανωτέρω προσώπων βάσει της ατομικής τους αξιολόγησης, της ευθύνης που ανέλαβαν, καθώς και της φύσης και των χαρακτηριστικών των υπηρεσιών που προσφέρθηκαν στην Εταιρεία, και - περιοδική συγκριτική αξιολόγηση της αγοράς, λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος και την πολυπλοκότητα της θέσης. <p>Τα κριτήρια για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών στον</p>	<p>Οι μεταβλητές αποδοχές επί του παρόντος βασίζονται στο Πλάνο Βραχυπρόθεσμων Κινήτρων (Short-Term Incentive Plan (STIP)), το οποίο περιλαμβάνει επιμίσθιο σε μετρητά και μετοχές/ μέσα που συνδέονται με μετοχές. Η Εταιρεία διασφαλίζει κατάλληλη ισορροπία κατά τον προσδιορισμό των μεταβλητών αποδοχών προκειμένου να μην παρέχει κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων που δεν είναι εύλογοι και επικεντρώνονται μόνον στη βραχυπρόθεσμη επιτυχία.</p> <p>Στο μέλλον, η Εταιρεία στοχεύει να αναπτύξει ένα Πλάνο Μακροπρόθεσμων Κινήτρων (Long-Term Incentive Plan (LTIP)), το οποίο σκοπεύει να συζητήσει με βασικούς πληρεξούσιους συμβούλους και μετόχους πριν αιτηθεί τη σχετική έγκριση των μετόχων σε μεταγενέστερη Γενική Συνέλευση.</p> <p>Μετά την εισαγωγή και έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο του τριετούς επιχειρηματικού σχεδίου κατά το τέταρτο τρίμηνο του 2023, η Εταιρεία είναι σε θέση να αναπτύξει ένα LTIP με συγκεκριμένους στόχους που συνδέονται με το επιχειρηματικό σχέδιο.</p>

Επιτελικό Διευθυντή Εσωτερικού Ελέγχου περιορίζονται στην αξιολόγηση ατομικών στόχων βασιζόμενων στην ατομική επίδοση και τη συνεισφορά του στην απόδοση της μονάδας ελέγχου της οποίας προΐσταται.

Λοιπές παροχές		
Σύνδεση με την επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και την βιωσιμότητα	Επίπεδα αποδοχών	Σύνδεση με απόδοση
<p>Η Εταιρεία δύναται να παρέχει λοιπές παροχές με στόχο να προσελκύσει, να παράσχει κίνητρα και να διατηρήσει ταλαντούχα εκτελεστικά στελέχη.</p>	<p>Οι λοιπές παροχές δύνανται να περιλαμβάνουν συμμετοχή σε ομαδικά ασφαλιστικά προγράμματα υγείας, συμμετοχή σε ομαδικά συνταξιοδοτικά προγράμματα, χρήση εταιρικού οχήματος, χρηματοδότηση σχετικών σπουδών, εκπαίδευσης, επαγγελματικών πιστοποιήσεων και συμμετοχών σε συνέδρια, πρόσβαση σε πρόγραμμα Υποστήριξης Εργαζομένων (Employee Assistance Programme), παροχές για τέκνα / προστατευόμενα μέλη και ασφάλιση μελών διοικητικού συμβουλίου και ανώτερων διευθυντικών στελεχών προκειμένου να προστατευθούν επαρκώς έναντι αξιώσεων που τυχόν ανακύψουν στο πλαίσιο αποφάσεων και πράξεών τους κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Η Εταιρεία δύναται να χορηγεί επιπρόσθετες παροχές προκειμένου να προσελκύσει, να παρέχει κίνητρα και να διατηρεί ταλαντούχα εκτελεστικά στελέχη, σύμφωνα με τις σχετικές πολιτικές της.</p>	<p>Οι λοιπές παροχές παρέχουν κίνητρα απόδοσης και συνεισφέρουν στην ευημερία των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Κύριων Διοικητικών Στελεχών.</p>

Έξοδα
<p>Εύλογα επιχειρηματικά έξοδα (περιλαμβανομένων εξόδων ταξιδίων, στέγασης και φιλοξενίας πελατών) δύνανται να αποζημιώνονται υπό όρους αντίστοιχους αυτών που ισχύουν για όλους τους υπαλλήλους σύμφωνα με την πολιτική αποζημίωσης εξόδων της Εταιρείας και τις σχετικές διαδικασίες.</p>

7.2. Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων (STIP)

- 7.2.1. Το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων (STIP) της Εταιρείας αποσκοπεί στην παροχή ισχυρότερων κινήτρων για την επίτευξη και διατήρηση υψηλότατων επιπέδων επίδοσης, την προσέλκυση, την παροχή κινήτρων και τη διακράτηση εκτελεστικών στελεχών εξαιρετικής ικανότητας, καθώς και την υποστήριξη συγκεκριμένων επιχειρηματικών στόχων που έχουν τεθεί για την Εταιρεία.
- 7.2.2. Το STIP, όπως περιγράφεται στην παρούσα, και κάθε τροποποίησή του υπόκειται σε έγκριση της Γενικής Συνέλευσης σύμφωνα με τα άρθρα 109, 113 (προγράμματα δικαιωμάτων προαίρεσης απόκτησης μετοχών) ή 114 (δωρεάν διάθεση μετοχών) του Εταιρικού Νόμου. Συγκεκριμένα:

- (1) Η διάθεση μετοχών με την μορφή δικαιώματος προαίρεσης απόκτησης μετοχών (stock option) υπόκειται στους όρους που προβλέπονται στη σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης αναφορικά με την διάρκεια του προγράμματος, το μέγιστο αριθμό των μετοχών που δύνανται να αποκτώνται ή να εκδίδονται (σε κάθε περίπτωση άνευ υπέρβασης των ορίων που προβλέπει ο νόμος ή ποσοστού 10% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας) κατόπιν άσκησης του δικαιώματος προαίρεσης, καθώς και κατά πόσον θα πρόκειται για ίδιες ή νεοεκδιδόμενες μετοχές, την τιμή διάθεσης ή τη μέθοδο προσδιορισμού της, τους όρους διάθεσης, τους δικαιούχους και κάθε άλλη σχετική προϋπόθεση, περιλαμβανομένων οποιωνδήποτε συμφωνιών περί απαγόρευσης μεταβίβασης (lock up arrangement)/ ελάχιστου χρόνου διακράτησης. Τα δικαιώματα προαίρεσης απόκτησης μετοχών θα χορηγούνται στην εύλογη αγοραία τιμή τους, εκτός τυχόν μειωμένη τιμή διάθεσης αιτιολογείται επαρκώς και εξηγείται. Η τιμή διάθεσης των δικαιωμάτων προαίρεσης απόκτησης μετοχών δεν θα υπόκειται σε ανατίμηση, εκτός εάν μακροοικονομικές τάσεις ή τάσεις που επικρατούν στο συγκεκριμένο τομέα έχουν ως αποτέλεσμα την απότομη μείωση της αξίας των μετοχών της Εταιρείας και η ανατίμηση είναι αναγκαία για την κινητοποίηση και διακράτηση του προσωπικού που ασκεί εκτελεστικά καθήκοντα.
- (2) Η χορήγηση μετοχών υπό τη μορφή της δωρεάν διάθεσης μετοχών (stock award) υπόκειται στους όρους που προβλέπονται στη σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης αναφορικά με τον αριθμό μετοχών που προσφέρονται (σε κάθε περίπτωση χωρίς να ξεπεράσει τα όρια που προβλέπει ο νόμος ή ποσοστό 10% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας), κατά πόσον θα πρόκειται για ίδιες μετοχές ή νεοεκδιδόμενες μετοχές, την κατηγορία μετοχών που διατίθενται και τους όρους της διάθεσης, όπως συμφωνίες περί απαγόρευσης μεταβίβασης (lock up arrangements)/ ελάχιστου χρόνου διακράτησης, οι δικαιούχοι και τυχόν άλλοι σχετικοί όροι.

7.2.3. Τα χαρακτηριστικά του STIP παρατίθενται κατωτέρω:

Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων (STIP)	
Συνιστώσες	Το STIP αποτελείται, κατά ίσα μέρη, από μετρητά (50%) και μετοχές/ μέσα που συνδέονται με μετοχές (50%).
Μετοχές/ Μέσα που συνδέονται με μετοχές	Μετοχές/ μέσα που συνδέονται με μετοχές δύνανται να χορηγούνται είτε με μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης απόκτησης μετοχών είτε στο πλαίσιο δωρεάν διάθεσης μετοχών. Ο συνολικός αριθμός μετοχών/ μέσων που συνδέονται με μετοχές που χορηγούνται ανά έτος αξιολόγησης και έχουν ως αποτέλεσμα την απομείωση της συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο (dilutive effect), δε θα υπερβαίνει το 1% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας.
Διαδικασία απόδοσης/ αναβολή	Το 50% των μεταβλητών αποδοχών σύμφωνα με το STIP αποδίδεται ως άμεσα καταβαλλόμενες αποδοχές σε μετρητά κατά τη λήξη εκάστου έτους αξιολόγησης μετά τη δημοσίευση των χρηματοοικονομικών καταστάσεων. Το υπόλοιπο 50% διατίθεται με τη μορφή μετοχών/ μέσων που συνδέονται με μετοχές και υπόκειται σε τριετή περίοδο αναβολής. Η διάθεση επιμερίζεται σε τρία (3) ίσα μέρη, με το ένα τρίτο (1/3) εκάστου αναβαλλόμενου μέρους να καταβάλλεται κατά τη λήξη εκάστου έτους επί τρία (3) έτη. Το πρώτο μέρος (1/3) καταβάλλεται κατά την πρώτη επέτειο της ημερομηνίας διάθεσης, το δεύτερο μέρος (1/3) κατά τη δεύτερη επέτειο της ημερομηνίας διάθεσης και το τελικό τρίτο μέρος (1/3) κατά την τρίτη επέτειο της ημερομηνίας διάθεσης.
Καθορισμός των ατομικών στόχων σε ετήσια βάση	Οι ατομικοί στόχοι του Διευθύνοντος Συμβούλου καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και των Κύριων Διοικητικών Στελεχών (πλην του Επιτελικού Διευθυντή Εσωτερικού Ελέγχου τους στόχους του οποίου καθορίζει η Επιτροπή Ελέγχου της Εταιρείας) από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, λαμβάνοντας υπόψη τους στόχους της Εταιρείας και την παρελθοντική απόδοση κατά την έναρξη κάθε έτους αξιολόγησης. Οι ατομικοί στόχοι

πρέπει να συνδέονται με την εφαρμογή της στρατηγικής της Εταιρείας και να είναι απαιτητικοί και φιλόδοξοι.

7.2.4. Στόχοι και βαρύτητα

Στόχος	Βασικός Δείκτης Απόδοσης (KPI)
Οικονομικοί Στόχοι (50%)	EBIT Μη κυκλικά έσοδα (Non-cyclical revenue (NCR)) Αύξηση τιμής μετοχής σε σχέση με αύξηση του δείκτη
Λειτουργικοί Στόχοι (10%)	Ενδεικτικοί στόχοι: - Έρευνα ικανοποίησης πελατών - Χρόνος λειτουργίας συστημάτων (Uptime)
Ατομική επίδοση (40%)¹	Ενδεικτικοί στόχοι: - Έρευνα για την ενεργή συμμετοχή (engagement) των υπαλλήλων - Στρατηγικές προτεραιότητες - Ηγετική ικανότητα/ συμπεριφορά - Εφαρμογή και ενίσχυση των πρωτοβουλιών ESG

1. Η ατομική επίδοση αποτελεί το μοναδικό στόχο για τον Επιτελικό Διευθυντή Εσωτερικού Ελέγχου με βαρύτητα 100%.

7.3. Αναλογία σταθερών και μεταβλητών συνιστωσών αποδοχών

Η αναλογία των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών προς τις ετήσιες σταθερές αποδοχές μπορεί να κυμανθεί μέχρι τα ποσοστά που ορίζονται στον παρακάτω πίνακα, λαμβάνοντας υπόψη και τις σχετικές σημειώσεις του πίνακα, και συνδέεται με το επίπεδο απόδοσης του Διευθύνοντα Συμβούλου και των Κύριων Διοικητικών Στελεχών:

Απόδοση	CEO	CFO, COO, CTO	CIAO
Χαμηλότερη από το ελάχιστο αποδεκτό επίπεδο	0%	0%	0%
Στο ελάχιστο αποδεκτό επίπεδο	40%	25%	10%
Σύμφωνα με το στόχο	60%	40%	20%
Στο μέγιστο επίπεδο	75%	55%	30%

Σημειώσεις:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν προτάσεως της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών μπορεί να εισηγηθεί μεταβολή του τελικού ποσού καταβολής του Διευθύνοντος Συμβούλου και των Κύριων Διοικητικών Στελεχών έως 20% (προσαύξηση ή μείωση), λαμβάνοντας υπόψη το μακροοικονομικό περιβάλλον και συνθήκες που μπορεί να επηρεάζουν την εταιρική απόδοση. Σε αυτή την περίπτωση τα ποσοστά του παραπάνω πίνακα αναπροσαρμόζονται αναλόγως. Σε καμία περίπτωση όμως οι μεταβλητές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου

και των Κύριων Διοικητικών Στελεχών δεν δύναται να υπερβαίνουν τα ποσοστά του παραπάνω πίνακα τα οποία αντιστοιχούν στο μέγιστο επίπεδο απόδοσης,

2. Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές είναι μηδενικές στο σύνολο των καλυπτόμενων από την Πολιτική στελεχών σε περίπτωση που η Εταιρεία δεν πετυχαίνει το χαμηλότερο αποδεκτό στόχο κερδοφορίας (threshold EBIT).

Τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν και η αντίστοιχη απόδοση θα παρατίθενται σαφώς στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών.

7.4. Καταβολή μεταβλητών αποδοχών στους αποχωρούντες

7.4.1. Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών στους αποχωρούντες σύμφωνα με το πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών λαμβάνει χώρα κατόπιν εφαρμογής του STIP/ των υπολογισμών καταβολής μεταβλητών αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι τα κριτήρια και οι σχετικές περιστάσεις για την χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών πληρούνται, σύμφωνα με τις ακόλουθες αρχές:

(1) Κατά τη διακριτική ευχέρεια του Διοικητικού Συμβουλίου, στον αποχωρούντα δύνανται να αποδοθούν μεταβλητές αποδοχές σε μετρητά κατ' αναλογία του χρονικού διαστήματος κατά το οποίο ο αποχωρών εκτέλεσε τα καθήκοντά του εντός του σχετικού έτους αξιολόγησης, με τους έξι μήνες να συνιστούν το ελάχιστο απαιτούμενο χρονικό διάστημα για την απόδοση των σχετικών μεταβλητών αποδοχών.

(2) Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών σε μετοχές εξαρτάται από το κατά πόσον ο αποχωρών αποχωρεί με καλούς ή κακούς όρους όσον αφορά τη σχέση του με την Εταιρεία:

(α) Εφόσον αποχωρούν με καλούς όρους, τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα διατηρούν το δικαίωμα να τους αποδοθούν οι μετοχές, οι οποίες είχαν κατοχυρωθεί κατά το χρόνο της αποχώρησής τους ενώ τυχόν μη κατοχυρωμένες αμοιβές κατά κανόνα θα αποσβέννυνται. Οι όροι των προγραμμάτων μεταβλητών αποδοχών που θεσπίζει η Εταιρεία δύνανται να προβλέπουν πρόωρη κατοχύρωση για τους αποχωρούντες με καλούς όρους, εν όλω ή εν μέρει.

(β) Τα κατοχυρωμένα δικαιώματα των Καλυπτόμενων Προσώπων που αποχωρούν με κακούς όρους θα αποσβέννυνται και δεν θα αποδίδονται μεταβλητές αποδοχές υπό την μορφή μετοχών.

7.5. Εφαρμογή ρητρών malus και επιστροφής αποδοχών (clawback)

7.5.1. Με την επιφύλαξη του εφαρμοστέου κανονιστικού πλαισίου και των συμβατικών προβλέψεων, οι μεταβλητές αποδοχές ανακτώνται (i) εάν το συγκεκριμένο εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή Κύριο Διοικητικό Στέλεχος συνέβαλε σημαντικά στις υποτονικές ή αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις της Εταιρείας ή (ii) σε περίπτωση απάτης ή άλλης πράξης, εκ προθέσεως ή εξ αμελείας που οδήγησε σε σημαντικές ζημιές («clawback»).

7.5.2. Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Κύρια Διοικητικά Στελέχη επιβραβεύονται σε συνάρτηση με τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της απόδοσης, οι συνιστώσες αναβαλλόμενων αποδοχών δύνανται να υπόκεινται στην εφαρμογή ρητρών malus για κάθε έτος αξιολόγησης με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν πρότασης της ΕΥΑ, εφόσον (i) το σχετικό τμήμα/ η σχετική υπηρεσία/ η σχετική μονάδα της Εταιρείας δεν πέτυχε τους σχετικούς στόχους απόδοσης ή (ii) η ατομική επίδοση έχει αξιολογηθεί ως ανεπαρκής.

8. Συνταξιοδοτικές παροχές

8.1. Οι συνταξιοδοτικές παροχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή των Κύριων Διοικητικών Στελεχών δύνανται να αποτελούνται από διάφορα κρατικά και επιπρόσθετα συνταξιοδοτικά προγράμματα σταθερής συνεισφοράς που

ευθυγραμμίζονται με τις τοπικές πρακτικές στην Ελλάδα. Οι εν λόγω συνταξιοδοτικές παροχές δεν βασίζονται στις επιδόσεις. Για τον καθορισμό και τον έλεγχο εάν οι συνταξιοδοτικές παροχές που παρέχονται στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα είναι ενδεδειγμένες, λαμβάνει χώρα περιοδική συγκριτική αξιολόγηση της σχετικής αγοράς.

8.2. Δεν υφίστανται προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης για τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα.

9. Αποζημίωση λόγω αποχώρησης

- 9.1. Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης περιλαμβάνουν καταβολές προς τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα που σχετίζονται με την πρόωρη λήξη της σύμβασης, ήτοι στην περίπτωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, λύση προ της ημερομηνίας λήξης της σύμβασης και στην περίπτωση των συμβάσεων αορίστου χρόνου, προ της συμβατικής ή νόμιμης συνταξιοδότησης, από την Εταιρεία ή τις συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες κατά την έννοια του ΔΛΠ 24.
- 9.2. Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα που έχουν σύμβαση εργασίας με την Εταιρεία ή τις συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες κατά την έννοια του ΔΛΠ 24 καθορίζονται βάσει των ρυθμίσεων του εργατικού δικαίου και τυχόν σχετικών όρων της ατομικής σύμβασης με την Εταιρεία ή τις συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες κατά την έννοια του ΔΛΠ 24.
- 9.3. Προκειμένου να διευκολύνεται η προγραμματισμένη και έγκαιρη διαδοχή και να υποστηριχθεί η διαδικασία υπεύθυνης αποχώρησης των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Κύριων Διοικητικών Στελεχών που αποχωρούν συναινετικά με καλούς όρους («good leavers») (όπως ορίζονται κατωτέρω), η Εταιρεία δύναται να χορηγεί κατά την κρίση της αποζημίωση λόγω αποχώρησης σε μετρητά, λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες όπως η διαχρονική ατομική επίδοση και η χρονική διάρκεια της υπηρεσίας στην Εταιρεία, μεταξύ άλλων, κατόπιν σύναψης συμφωνίας λύσης της σύμβασης απασχόλησης. Δεν καταβάλλονται αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης πλέον αυτών που προβλέπει ο νόμος σε περίπτωση εθελοντικής αποχώρησης χωρίς τη σύναψη συμφωνίας λύσης της σύμβασης απασχόλησης ή σε περιπτώσεις ανεπαρκούς επίδοσης.
- 9.4. Για τους σκοπούς των ενοτήτων 0 και 9.3, αποχωρούντες με καλούς όρους (good leavers) σημαίνει εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή Κύρια Διοικητικά Στελέχη (i) των οποίων η σύμβαση δεν καταγγέλθηκε για σοβαρό λόγο που οφείλεται σε υπαιτιότητά τους (περιλαμβανομένων, ενδεικτικά, ανεπαρκών επιδόσεων, απάτης, παραβίασης του Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας, πειθαρχικής δίωξης κ.ο.κ.) και (ii) αποχωρούν από την Εταιρεία με «καλούς όρους», υπό την έννοια ότι αποχωρούν συναινετικά με την υπογραφή συμφωνίας λύσης της σύμβασης απασχόλησης και παραιτούνται από το δικαίωμα δικαστικής επιδίωξης για όλες τυχόν υφιστάμενες ή μελλοντικές αξιώσεις εναντίον της Εταιρείας, περιλαμβανομένου του δικαιώματος να αμφισβητήσουν το κύρος της συμφωνίας λύσης, και συνεργάζονται πλήρως κατά την παράδοση της θέσης στο διάδοχό τους και (iii) συνεχίζουν να συμπεριφέρονται με επαγγελματισμό, να τηρούν τους όρους και προϋποθέσεις της σχετικής συμφωνίας λύσης που διέπουν την περίοδο μετά τη λύση της σύμβασης. Αποχωρών με κακούς όρους (bad leaver) σημαίνει οποιοδήποτε εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή Κύριο Διοικητικό Στέλεχος δεν είναι αποχωρών με καλούς όρους.
- 9.5. Το συνολικό ποσό των αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης σύμφωνα με την ενότητα 9 δεν πρέπει να υπερβαίνει το σύνολο του μεικτού μισθού/ των αμοιβών δυο (2) ετών (ανώτατο όριο αποζημίωσης λόγω αποχώρησης), εκτός εάν άλλως προβλέπεται στο νόμο ή έχει συμφωνηθεί σε ατομική σύμβαση με την Εταιρεία ή με συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία σύμφωνα με το ΔΛΠ 24 ή σε σύμβαση εθελουσίας αποχώρησης σύμφωνα με τους όρους που προβλέπει το πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου που εφαρμόζεται από την Εταιρεία.

10. Σημαντικότητα των επιπρόσθετων αμοιβών των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών κατά την έννοια του άρθρου 9 παρ. 2 στοιχ. α' του Νόμου Περί Εταιρικής Διακυβέρνησης

- 10.1. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν σημαντική αμοιβή ή παροχή ούτε συμμετέχουν σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή στις επιτροπές του, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 2 στοιχ. α' του Νόμου Περί Εταιρικής Διακυβέρνησης.
- 10.2. Για τους σκοπούς του άρθρου 9 παρ. 2 στοιχ. α' του Νόμου Περί Εταιρικής Διακυβέρνησης, μία αμοιβή ή παροχή θεωρείται σημαντική εφόσον:
- (1) σχετίζεται με τη βραχυπρόθεσμη οικονομική απόδοση της Εταιρείας,
 - (2) παρέχει ισχυρά κίνητρα στο μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για την επίτευξη εταιρικών στόχων, τα οποία δύνανται να αυξήσουν την έκθεση της Εταιρείας σε κινδύνους,
 - (3) εξαρτάται από τα αποτελέσματα της Εταιρείας,
 - (4) λόγω του ύψους ή της φύσης της είναι πιθανό να επηρεάσει την ανεξάρτητη κρίση του μέλους (η ad hoc ή περιστασιακή αποζημίωση δεν θεωρείται ότι επηρεάζει την ανεξαρτησία του μέλους), ή
 - (5) ισούται με ή υπερβαίνει σε ετήσια βάση το ποσό των 100.000 ευρώ κατ' άτομο.
- 10.3. Σε κάθε περίπτωση, η αμοιβή δεν πρέπει να καταλήγει σε επιχειρηματική ή οικονομική σχέση του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου με την Εταιρεία, κατά την έννοια του άρθρου 9 παρ. 1 του Νόμου Περί Εταιρικής Διακυβέρνησης, η οποία δύνανται να επηρεάσει τις αποφάσεις και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του.

11. Συγκρούσεις συμφερόντων

- 11.1. Η εφαρμοστέα νομοθεσία και κανονισμοί καθώς και η Πολιτική Συγκρούσεων Συμφερόντων της Εταιρείας εφαρμόζονται σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται προκειμένου να αποφευχθούν οι συγκρούσεις συμφερόντων και τις ενέργειες που είναι αναγκαίες για τη διαχείριση των υφιστάμενων και δυνητικών συγκρούσεων συμφερόντων.
- 11.2. Η Πολιτική Συγκρούσεων Συμφερόντων της Εταιρείας προβλέπει, μεταξύ άλλων, την αξιολόγηση ενός περιστατικού και, αναλόγως της σημαντικότητας του, δύνανται να προβλέπει:
- ότι οι εμπλεκόμενοι οφείλουν να απέχουν από κάθε συμμετοχή στις συζητήσεις και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων (π.χ. ψηφοφορία) που αφορούν το ζήτημα που σχετίζεται με το περιστατικό,
 - την εξαίρεση από τη συμμετοχή σε επιτροπές ή σε ομάδες εργασίας που ασχολούνται με το εν θέματι ζήτημα,
 - τον περιορισμό της πρόσβασης του εμπλεκόμενου σε εμπιστευτικές πληροφορίες που σχετίζονται με το περιστατικό, ή
 - την ανάθεση των καθηκόντων του εμπλεκόμενου σε άλλο πρόσωπο.

12. Έκτακτες παρεκκλίσεις από την Πολιτική

- 12.1. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, παρέκκλιση από την Πολιτική επιτρέπεται εφόσον:
- σχετική εισήγηση έχει υποβληθεί από την ΕΥΑ στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση,

- η προτεινόμενη παρέκκλιση αφορά μεταβλητές αποδοχές ή αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή Κύριων Διοικητικών Στελεχών (λ.χ. σε περίπτωση αλλαγής ελέγχου) και,
 - η παρέκκλιση κρίνεται αναγκαία προκειμένου να εξυπηρετηθούν τα συνολικά μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας ή να διασφαλιστεί η βιωσιμότητά της.
- 12.2. Τυχόν παρεκκλίσεις από τη διαδικασία για την εφαρμογή της Πολιτικής και τυχόν αποκλίσεις από την ίδια την Πολιτική πρέπει να περιγράφονται στην Έκθεση Αποδοχών που υποβάλλεται στην ετήσια Γενική Συνέλευση, περιλαμβάνοντας:
- έκθεση των συγκεκριμένων συνιστώσων από τις οποίες χωρεί παρέκκλιση και επιβεβαίωση ότι η Πολιτική επιτρέπει παρέκκλιση ή απόκλιση από τις συνιστώσες αυτές,
 - επεξήγηση της φύσης των εξαιρετικών περιστάσεων, περιλαμβανομένης της επεξήγησης του λόγου για τον οποίο είναι αναγκαία η παρέκκλιση προκειμένου να εξυπηρετηθούν συνολικά τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η αειφορία της Εταιρείας ή η βιωσιμότητά της,
 - πληροφορίες σχετικά με την ακολουθούμενη διαδικασία και επιβεβαίωση ότι η διαδικασία αυτή συμμορφώνεται με τις διαδικαστικές προϋποθέσεις που εξειδικεύονται στην Πολιτική για τις εν θέματι εξαιρετικές περιπτώσεις.

13. Έκθεση Αποδοχών

- 13.1. Το Διοικητικό Συμβούλιο προετοιμάζει και δημοσιεύει περιεκτική και ενημερωτική έκθεση αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Εταιρικού Νόμου (η «**Έκθεση Αποδοχών**»), η οποία θα περιέχει, μεταξύ άλλων, πλήρη σύνοψη των συνολικών αποδοχών των Καλυπτόμενων Προσώπων που καταβλήθηκαν κατά τη διάρκεια της προηγούμενης εταιρικής χρήσης. Με την επιφύλαξη των ειδικότερων απαιτήσεων για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 (GDPR), η Έκθεση Αποδοχών θα δημοσιεύεται και θα παραμένει διαθέσιμη, δωρεάν, στην ιστοσελίδα της Εταιρείας [Ομιλος Χρηματιστηρίου Αθηνών - athexgroup.gr] για τουλάχιστον δέκα (10) έτη.
- 13.2. Η ετήσια Γενική Συνέλευση αποφασίζει με συμβουλευτική ψήφο επί της Έκθεσης Αποδοχών της πλέον πρόσφατης εταιρικής χρήσης. Η Εταιρεία πρέπει να επεξηγεί σε κάθε Έκθεση Αποδοχών που ακολουθεί τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας της ετήσιας Γενικής Συνέλευσης.

14. Δημοσιεύσεις

Η Πολιτική, από κοινού με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και πρέπει να παραμένει προσβάσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας [Ομιλος Χρηματιστηρίου Αθηνών - athexgroup.gr] για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.



ATHEX

Χρηματιστήριο Αθηνών

www.athexgroup.gr

