

ΑΤΗΞ

Χρηματιστήριο Αθηνών

Πολιτική Αποδοχών

«Ελληνικά Χρηματιστήρια – Χρηματιστήριο
Αθηνών Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών»

Εγκρίθηκε από την τακτική Γενική Συνέλευση της 13.06.2025 και
καταχωρήθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο την XX.06.25 με Κωδικό

Πίνακας Περιεχομένων

1. Εισαγωγή.....	2
2. Διάρκεια και πεδίο εφαρμογής	2
3. Διακυβέρνηση αποδοχών	3
4. Βασικές αρχές.....	4
5. Συνιστώσες αποδοχών	6
6. Αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	8
7. Αποδοχές εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Κύριων Στελεχών	10
8. Συνταξιοδοτικές παροχές	18
9. Αποζημίωση λόγω αποχώρησης	18
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	19
11. Συγκρούσεις συμφερόντων	20
12. Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο	20
13. Έκτακτες παρεκκλίσεις από την Πολιτική	21
14. Έκθεση Αποδοχών	21
15. Δημοσιεύσεις.....	22
Παράρτημα.....	23

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 και εγχώριες πρακτικές.
- 1.2.** Η Πολιτική θέτει τις βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Κύριων Στελεχών (όπως ορίζονται κατωτέρω), με σκοπό να αυξήσει την εταιρική διαφάνεια και την ευθύνη των εν λόγω προσώπων, καθώς και να επιτρέψει στους μετόχους, τους δυνητικούς επενδυτές και τα ενδιαφερόμενα μέρη να αξιολογήσουν τις αποδοχές τους, 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 Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και τα Κύρια Στελέχη, 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 Στελέχη (όπως ορίζονται κατωτέρω).
- 2.4.** Συγκεκριμένα, η Πολιτική εφαρμόζεται στα ακόλουθα 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, ήτοι ο Διευθύνων

Σύμβουλος (CEO), ο Επιτελικός Διευθυντής Χρηματοοικονομικών και Σχέσεων με Εκδότριες (CFO), ο Επιτελικός Διευθυντής Επιχειρησιακών Λειτουργιών (COO), ο Επιτελικός Διευθυντής Τεχνολογίας (CTO) και ο Επιτελικός Διευθυντής Εσωτερικού Ελέγχου (CIAO) (από κοινού τα «**Κύρια Στελέχη**»).

- 2.5.** Παροχές σε μετοχές σύμφωνα με την ενότητα 7.3 της Πολιτικής χορηγούνται σε εργαζομένους της Εταιρείας ή τυχόν συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών σύμφωνα με το ΔΛΠ 24 τους οποίους το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να καθορίζει ως επιλέξιμους με απόφασή του (οι «**Δικαιούχοι ΜΠΠΚ**»). Ο Επιτελικός Διευθυντής Εσωτερικού Ελέγχου (CIAO) αποκλείεται από το εν λόγω πρόγραμμα παροχών.

3. Διακυβέρνηση αποδοχών

- 3.1.** Η παρούσα 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 Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης και το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας, καθένα στους τομείς αρμοδιότητάς του, θα υποστηρίζει το Διοικητικό Συμβούλιο και την ΕΥΑ στην ανάπτυξη, αξιολόγηση και εφαρμογή της Πολιτικής. Για το σκοπό αυτό, οι προαναφερόμενες Μονάδες δύναται 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 εμπίπτουν 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 Πολιτικής, 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 του Εταιρικού Νόμου και της εφαρμοστέας νομοθεσίας σχετικά με τις συναλλαγές με συνδεδεμένα μέρη, όπως εκάστοτε 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 Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και των Κύριων Στελεχών 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 Κύριων Στελεχών που ασκούν καθήκοντα εκτελεστικής φύσεως περιλαμβάνουν, πλέον της σταθερής συνιστώσας, μεταβλητή βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη 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 βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων αποδοχών, οι οποίες ενθαρρύνουν την βιώσιμη ανάπτυξη και τη δημιουργία αξίας για τους μετόχους.

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 Κύρια Στελέχη πρέπει να λαμβάνουν ίσες αποδοχές για την ίδια εργασία, την εργασία με παρόμοια αξία και την εργασία που αξιολογείται ως ισάξια, λαμβάνοντας υπόψη τις δεξιότητες, την προσπάθεια, την ευθύνη και τις συνθήκες εργασίας, και, εάν είναι σκόπιμο, οποιουσδήποτε άλλους παράγοντες που σχετίζονται με τη συγκεκριμένη εργασία ή θέση, 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 Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και των Κύριων Στελεχών με τα συμφέροντα της Εταιρείας και των μετόχων της και δεν πρέπει να οδηγούν σε συγκρούσεις συμφερόντων ή να παρέχουν κίνητρα στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και των Κύριων Στελεχών να προωθούν τα συμφέροντά τους ή τα συμφέροντα τρίτων μερών σε βάρος των συμφερόντων της Εταιρείας και των μετόχων της.
6. Συνετή διαχείριση κινδύνου: Για τον προσδιορισμό του κατάλληλου επιπέδου αμοιβής, λαμβάνεται υπόψη το πλαίσιο διαχείρισης κινδύνων, το οποίο καθορίζει τις κατευθυντήριες γραμμές για τη διαχείριση των κινδύνων, είτε αυτοί προκύπτουν κατά την άσκηση των κύριων δραστηριοτήτων της Εταιρείας είτε κατά την επένδυση ιδίων κεφαλαίων, και οι εξασφαλίσεις που παρέχονται από τα μέλη διαπραγμάτευσης και από τα εκκαθαριστικά μέλη, καθώς και τα βασικά στοιχεία τους που ενδέχεται να συνδέονται, άμεσα ή έμμεσα, με την απόδοση που σχετίζεται με τον κίνδυνο. Το πλαίσιο διαχείρισης κινδύνων της Εταιρείας περιλαμβάνει ένα σύνολο διαδικασιών, εσωτερικών εγγράφων και μέτρων που αποσκοπούν στον εντοπισμό, την αξιολόγηση και την τροποποίηση

των κινδύνων, καθώς και στην παρακολούθηση της κατάστασής τους, προκειμένου να μετριάσει ή να βελτιστοποιηθεί η οικονομική έκθεση της Εταιρείας λόγω δυσμενούς μεταβολής των παραγόντων κινδύνου. Η Εταιρεία αναπτύσσει και εφαρμόζει ένα πλαίσιο διάθεσης ανάληψης κινδύνων προκειμένου να ελέγχει το επίπεδο των σημαντικότερων κινδύνων.

7. Διαφάνεια: Τυχόν επιπρόσθετες αποδοχές που καταβάλλονται στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και στα Κύρια Στελέχη θα παρουσιάζονται πλήρως στην ενότητα 8 της Έκθεσης Αποδοχών («Παρεκκλίσεις και αποκλίσεις από την Πολιτική 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 Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και/ή των Κύριων Στελεχών, 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 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 βραχυπρόθεσμη ή/και μακροπρόθεσμη συνιστώσα και άλλες παροχές, όπως περαιτέρω διευκρινίζονται στην Πολιτική. Επιπρόσθετα, τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και/ή τα Κύρια Στελέχη δύνανται να αιτούνται την καταβολή εύλογων επιχειρηματικών εξόδων (περιλαμβανομένων εξόδων 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 Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και των Κύριων Στελεχών συνοψίζονται στον κάτωθι πίνακα:

Ιδιότητα	Σταθερές αποδοχές	Βραχυπρόθεσμες Μεταβλητές αποδοχές	Μακροπρόθεσμες Μεταβλητές αποδοχές	Άλλες παροχές	Έξοδα
Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	x	x	x	x	x
Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	x				x
Κύρια Στελέχη (όπως εξειδικεύονται στην παρούσα)	x	x	x	x	x

* Το μακροπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών δεν ισχύει για τον Επιτελικό Διευθυντή Εσωτερικού Ελέγχου (CIAO).

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: Οι μεταβλητές αποδοχές περιλαμβάνουν καταβολές επιμισθίων (σε μετρητά), χορήγηση μετοχών, δικαίωμα απόκτησης μετοχών, ή άλλες παροχές που χορηγούνται ως επιβράβευση για (ή σε συνάρτηση με) την επίδοση, συμπεριλαμβανομένης μεταξύ άλλων 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 Στελέχη. Η χορήγηση μεταβλητών αποδοχών έγκειται στη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας και δύναται 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 αποσκοπούν στην παροχή κινήτρων για τη μεγιστοποίηση της επίδοσης και την ανάληψη εύλογων κινδύνων, όπως επίσης να συνδέσουν τις αποδοχές με τη βιώσιμη οικονομική απόδοση και τη δημιουργία αξίας για τους μετόχους της Εταιρείας. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με (i) τον ιεραρχικό βαθμό και τη σημασία της θέσης και (ii) στοιχεία που σχετίζονται με την επίδοση, όπως προσδιορίζονται λεπτομερέστερα κατωτέρω. Τόσο οι χρηματοοικονομικοί όσο και οι μη χρηματοοικονομικοί στόχοι πρέπει να

είναι μετρήσιμοι και να μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο αναφορών σε σχέση με τις προηγούμενες επιδόσεις και να υποστηρίζουν τη στρατηγική της Εταιρείας. Οι μεταβλητές αποδοχές λαμβάνουν υπόψη συνδυαστικά απόλυτους και σχετικούς βασικούς δείκτες απόδοσης («KPIs») όπως περιγράφεται στην ενότητα 7 κατωτέρω.

Οι βραχυπρόθεσμες 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 εταιρικά ασφαλιστικά προγράμματα υγείας, εταιρικά συνταξιοδοτικά προγράμματα, χρήση εταιρικού οχήματος, χρηματοδότηση σχετικών σπουδών, εκπαιδευτικών προγραμμάτων, επαγγελματικών πιστοποιήσεων ή/και συμμετοχών σε συνέδρια, πρόσβαση σε πρόγραμμα Υποστήριξης Εργαζομένων, 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 της Εταιρείας.

5.2.4. Έξοδα: Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και/ή τα Κύρια Στελέχη 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 Στελέχη δεν λαμβάνουν επιπλέον αποδοχές για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους ως εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

5.3.2. Κατά τον 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 οριστεί 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, αντανakλούν 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. 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 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
Οι σταθερές αποδοχές δεν συνδέονται με τις επιδόσεις αλλά αποσκοπούν να ανταμείβουν τους λήπτες αυτών για: - 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.	Κατά τον καθορισμό του επιπέδου των αποδοχών η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη: - την οργανωτική δομή και την ιεραρχία, - 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 θέσεις, την εκπαίδευση, τα προσόντα που απαιτούνται για τη θέση, την εμπειρία και τις ευθύνες όπως επίσης και τις ιδιαιτερότητες της θέσης 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 κυρίως σταθερές.	Κατά την εξέταση της επιλεξιμότητας για αύξηση των σταθερών αποδοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει υπόψη, πέραν των ευθυνών της θέσης, τις πρακτικές της αγοράς, τη γενικότερη εικόνα της οικονομίας, καθώς και την απόδοση της Εταιρείας και το αποτέλεσμα της ετήσιας ατομικής αξιολόγησης της απόδοσης. Σημαντικές αυξήσεις στο μισθό πρέπει να επεξηγούνται με λεπτομερές και πειστικό σκεπτικό.

Μεταβλητές αποδοχές – Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (ΒΠΠΚ)

Σύνδεση με την επιχειρηματική στρατηγική, το ετήσιο επιχειρησιακό σχέδιο και την βιωσιμότητα

Επίπεδα ΒΠΠΚ

Σύνδεση με απόδοση

Βραχυπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές μπορούν να χορηγηθούν ως κίνητρο για την ενίσχυση της επίδοσης, την αφοσίωση, την παροχή κινήτρων και την οικειοθελή προσπάθεια. Ο πρωταρχικός στόχος του ΒΠΠΚ είναι η επίτευξη του ετήσιου προϋπολογισμού και άλλων ετήσιων στρατηγικών στόχων, οικονομικών και μη οικονομικών.

Κατά τον καθορισμό ή την επανεξέταση του στόχου ΒΠΠΚ και της ανώτατης παροχής, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη, κατά περίπτωση, τους ακόλουθους παράγοντες:

- την επιτυχή εφαρμογή της εταιρικής στρατηγικής της Εταιρείας και τη συνεισφορά των επιλέξιμων προσώπων στην εν λόγω επιτυχή εφαρμογή,
- τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας και την συνεισφορά των επιλέξιμων προσώπων στην επίτευξη των επιχειρηματικών και οικονομικών στόχων της Εταιρείας, περιλαμβανομένης της κερδοφορίας της,
- την επίδοση των επιλέξιμων 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.

Τα κριτήρια για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών στον Επιτελικό Διευθυντή Εσωτερικού Ελέγχου (CΙΑΟ) περιορίζονται στην αξιολόγηση ατομικών στόχων βασιζόμενων στην ατομική επίδοση και τη συνεισφορά του στην απόδοση της μονάδας ελέγχου της οποίας προΐσταται.

Η Εταιρεία διασφαλίζει κατάλληλη ισορροπία κατά τον προσδιορισμό των καταβολών εκ του ΒΠΠΚ προκειμένου να μην παρέχει κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων που δεν είναι εύλογοι και επικεντρώνονται μόνον στη βραχυπρόθεσμη επιχειρηματική επιτυχία.

Μεταβλητές αποδοχές –Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (ΜΠΠΚ)

Σύνδεση με την επιχειρηματική στρατηγική, το μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό σχέδιο και την βιωσιμότητα	Επίπεδα ΜΠΠΚ	Σύνδεση με απόδοση
Οι μακροπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές μπορούν να χορηγούνται ως κίνητρο για την διακράτηση, την προσέλκυση ταλέντων και την παροχή κινήτρων σε επιλέξιμα πρόσωπα για την επίτευξη μακροπρόθεσμων στόχων επίδοσης που είναι συνήθως σχετικοί ή απόλυτοι και συνδέονται άμεσα με την απόδοση των μετόχων ή άλλα μακροπρόθεσμα οικονομικά επιτεύγματα.	Κατά τον καθορισμό ή την επανεξέταση του στόχου ΜΠΠΚ ενός εκτελεστικού στελέχους και της ανώτατης παροχής, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη, κατά περίπτωση, τους ακόλουθους παράγοντες: - τη συμβολή κάθε επιλέξιμου προσώπου στην επιτυχή εφαρμογή της εταιρικής στρατηγικής της Εταιρείας, - τη συμβολή κάθε επιλέξιμου προσώπου στην επίτευξη των μακροπρόθεσμων επιχειρηματικών και οικονομικών στόχων της Εταιρείας, και - την περιοδική συγκριτική αξιολόγηση της αγοράς, λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος και την πολυπλοκότητα της θέσης.	Η Εταιρεία διασφαλίζει κατάλληλη ισορροπία κατά τον προσδιορισμό των καταβολών εκ του ΜΠΠΚ προκειμένου να μην παρέχει κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων που δεν είναι εύλογοι και να διασφαλίζει τις μακροπρόθεσμες αποδόσεις των μετόχων.

Λοιπές παροχές

Σύνδεση με την επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και την βιωσιμότητα	Επίπεδα αποδοχών	Σύνδεση με απόδοση
Η Εταιρεία δύναται να παρέχει λοιπές παροχές με στόχο να προσελκύσει, να παράσχει κίνητρα και να διατηρήσει ταλαντούχα εκτελεστικά στελέχη.	Οι λοιπές παροχές δύνανται να περιλαμβάνουν συμμετοχή σε εταιρικά ασφαλιστικά προγράμματα υγείας, συμμετοχή σε εταιρικά συνταξιοδοτικά προγράμματα, χρήση εταιρικού οχήματος, χρηματοδότηση σχετικών σπουδών, εκπαίδευσης, επαγγελματικών πιστοποιήσεων και συμμετοχών σε συνέδρια, πρόσβαση σε πρόγραμμα υποστήριξης εργαζομένων, 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 πράξεων 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.	Οι λοιπές παροχές παρέχουν κίνητρα απόδοσης και συνεισφέρουν στην ευημερία των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Κύριων Στελεχών.

Έξοδα

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.

7.2. Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων (το «ΒΠΠΚ»)

- 7.2.1.** Το ΒΠΠΚ αποσκοπεί στην παροχή ισχυρότερων κινήτρων για την επίτευξη και διατήρηση υψηλότερων επιπέδων επίδοσης, την προσέλκυση, την παροχή κινήτρων και τη διακράτηση εκτελεστικών στελεχών εξαιρετικής ικανότητας, καθώς και την υποστήριξη της υλοποίησης του ετήσιου προϋπολογισμού και άλλων συγκεκριμένων ετήσιων στρατηγικών οικονομικών και μη οικονομικών επιχειρηματικών στόχων που έχουν τεθεί για την Εταιρεία.
- 7.2.2.** Το ΒΠΠΚ είναι ετήσιο πρόγραμμα παροχής κινήτρων με καταβολή μετρητών κατά το πρώτο εξάμηνο του επόμενου οικονομικού έτους μετά την επικύρωση των στόχων απόδοσης, όπως εξειδικεύεται περαιτέρω στην παρούσα.
- 7.2.3.** Το ΒΠΠΚ βασίζεται κυρίως στην επίτευξη του ετήσιου οικονομικού προϋπολογισμού για να διασφαλιστεί η προστασία της κερδοφορίας της Εταιρείας. Συνεπώς, ο κύριος στόχος του

ΒΠΠΚ είναι τα λειτουργικά κέρδη προ τόκων και φόρων (Λειτουργικά Κέρδη EBIT), αλλά ο τύπος του ΒΠΠΚ λαμβάνει επίσης υπόψη έναν ολιστικό εταιρικό πίνακα αποτελεσμάτων που εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο ετησίως και βασίζεται σε οικονομικούς και μη οικονομικούς στόχους, καθώς και σε προσωπικούς ατομικούς στόχους επίδοσης.

7.3. Μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων (το «ΜΠΠΚ»)

- 7.3.1.** Το ΜΠΠΚ είναι ένα πρόγραμμα που συνδέεται με την επίδοση και στηρίζεται στην παροχή μετοχών. Στόχος του ΜΠΠΚ είναι η προώθηση της διατήρησης, η προσέλκυση ταλέντων και η παροχή κινήτρων στους Δικαιούχους ΜΠΠΚ για την επίτευξη μακροπρόθεσμων στόχων επίδοσης που είναι συνήθως σχετικοί ή απόλυτοι και σχετίζονται άμεσα με την απόδοση των μετόχων ή άλλα μακροπρόθεσμα οικονομικά επιτεύγματα.
- 7.3.2.** Το ΜΠΠΚ περιλαμβάνει τη δωρεάν διάθεση μετοχών της Εταιρείας στους Δικαιούχους ΜΠΠΚ σύμφωνα με το Άρθρο 114 του Εταιρικού Νόμου.
- 7.3.3.** Ο συνολικός αριθμός Μετοχών (όπως ορίζονται κατωτέρω στην ενότητα 7.3(4)) που θα χορηγηθούν στους Δικαιούχους ΜΠΠΚ καθ' όλη τη διάρκεια του ΜΠΠΚ δεν θα υπερβαίνει τις 700.000, αριθμός που αντιστοιχεί στο 1,15% του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας κατά την ημερομηνία έγκρισης της παρούσας Πολιτικής.
- 7.3.4.** Οι μετοχές που θα διατεθούν στους Δικαιούχους ΜΠΠΚ (προς ικανοποίηση και σε συνέχεια της κατοχύρωσης του δικαιώματος απόκτησης δωρεάν μετοχών) θα είναι ίδιες μετοχές της Εταιρείας που θα αποκτηθούν σύμφωνα με το άρθρο 49 του Εταιρικού Νόμου, καθώς και τον Κανονισμό (ΕΕ) 596/2014 και τον Κατ' Εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) 2016/1052 και θα είναι κοινές, ονομαστικές, άυλες μετοχές που παρέχουν όλα τα δικαιώματα που ορίζονται στο άρθρο 37 του Εταιρικού Νόμου (συμπεριλαμβανομένων του δικαιώματος ψήφου, του δικαιώματος απόληψης μερισμάτων κ.λπ.) (οι «Μετοχές»).
- 7.3.5.** Το ΜΠΠΚ έχει διάρκεια έως τις 31 Δεκεμβρίου 2029.
- 7.3.6.** Το ΜΠΠΚ αποτελείται από 3 κυλιόμενους κύκλους. Το δικαίωμα απόκτησης δωρεάν μετοχών χορηγείται υπό αίρεση στην αρχή κάθε κύκλου και κατοχυρώνεται μετά την παρέλευση τριετούς περιόδου αξιολόγησης απόδοσης (ανά κύκλο), στο βαθμό που πληρείται η αίρεση απόδοσης. Ο πρώτος κύκλος αφορά την περίοδο 2025 έως 2027, ο δεύτερος κύκλος αφορά την περίοδο 2026 έως 2028 και ο τρίτος κύκλος αφορά την περίοδο 2027 έως 2029. Για κάθε κύκλο, προβλέπεται τριετής περίοδος κατοχύρωσης δικαιώματος.
- 7.3.7.** Τα κριτήρια απόδοσης καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και αποσκοπούν στη διασφάλιση της απόδοσης για τους μετόχους και στην αποφυγή της ανάληψης υπερβολικού κινδύνου και για την αρχική απόδοση των παροχών θα περιλαμβάνουν την σχετική συνολική απόδοση για τους μετόχους, την απόλυτη συνολική απόδοση για τους μετόχους και στόχους που σχετίζονται με τα έσοδα. Μπορούν επίσης να συμπεριληφθούν επιχειρησιακοί/στρατηγικοί στόχοι και στόχοι ESG με σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου. Το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι τα εν λόγω κριτήρια απόδοσης συνιστούν επί του παρόντος το καταλληλότερο μέτρο για την μακροπρόθεσμη απόδοση της Εταιρείας. Το Διοικητικό Συμβούλιο (και η ΕΥΑ) θα επανεξετάζουν τα κριτήρια απόδοσης, τους συντελεστές βαρύτητας και τους στόχους πριν από κάθε κύκλο του ΜΠΠΚ, για να διασφαλίσουν τη διαρκή καταλληλότητά τους και την δέουσα ευρύτητά τους (και επομένως

δύνανται να εφαρμόσουν διαφορετικά κριτήρια επίδοσης σε μεταγενέστερες χορηγήσεις δικαιωμάτων απόκτησης δωρεάν μετοχών).

7.3.8. Προβλέπεται περίοδος διακράτησης μετά την κατοχύρωση, η οποία ορίζεται σε έξι (6) μήνες για όλους τους Δικαιούχους ΜΠΠΚ.

7.3.9. Με την επιφύλαξη των διατάξεων της παρούσας Πολιτικής, όλες οι άλλες λεπτομέρειες του LTIP θα περιέχονται στους κανόνες και στα έγγραφα που αφορούν την απόδοση των δικαιωμάτων απόκτησης δωρεάν μετοχών.

7.4. Αναλογία σταθερών και μεταβλητών συνιστωσών αποδοχών

7.4.1. ΒΠΠΚ ως ποσοστό της βασικής αμοιβής

Επίδοση	CEO	CFO, COO, CTO	CIAO
Χαμηλότερη του κατώτατου αποδεκτού επιπέδου	0%	0%	0%
Επίτευξη στόχων	50%	35%	25%
Ανώτατο επίπεδο	87,5%	56%	30%

7.4.2. ΜΠΠΚ ως ποσοστό της βασικής αμοιβής (εκτιμώμενη ετήσια ονομαστική αξία της παροχής που θα χορηγηθεί σύμφωνα με το ΜΠΠΚ)

Επίδοση	CEO	CFO, COO, CTO
Χαμηλότερη του κατώτατου αποδεκτού επιπέδου	0%	0%
Επίτευξη στόχων	40%	20%
Μέγιστο επίπεδο	60%	30%

Σημειώσεις:

1. Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν πρότασης της ΕΥΑ, μπορεί να προτείνει αλλαγή στο τελικό ποσό που θα καταβληθεί υπό το ΒΠΠΚ στο Διευθύνοντα Σύμβουλο (CEO) και τα Κύρια Στελέχη, λαμβάνοντας υπόψη το μακροοικονομικό περιβάλλον και τις συνθήκες που ενδέχεται να επηρεάσουν την εταιρική απόδοση. Σε αυτήν την περίπτωση, τα ποσοστά στον ανωτέρω πίνακα προσαρμόζονται αντιστοίχως. Σε κάθε περίπτωση, οι μεταβλητές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO) και των Κύριων Στελεχών δεν μπορούν να υπερβαίνουν τα ποσοστά του παραπάνω πίνακα που αντιστοιχούν στο μέγιστο επίπεδο επίδοσης.

2. Οι καταβολές υπό το ΒΠΠΚ είναι μηδενικές για όλα τα Κύρια Στελέχη ή/και τα εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σε περίπτωση που η Εταιρεία δεν επιτύχει τον χαμηλότερο αποδεκτό στόχο κερδοφορίας (operating EBIT threshold).
3. Το τυποποιημένο αποτέλεσμα αναφορικά με την κατοχύρωση των δικαιωμάτων απόκτησης δωρεάν μετοχών υπό το ΜΠΠΚ δύναται επίσης να προσαρμοστεί ώστε να αντικατοπτρίζει την απόδοση της εταιρείας, την ατομική επίδοση και συμπεριφορά, καθώς και την γενικότερη εμπειρία των ενδιαφερόμενων μερών.

7.4.3. Τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται και η αντίστοιχη επίδοση θα παρουσιάζονται με σαφήνεια στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών.

7.4.4. Η αναλογία των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών υπό το ΜΠΠΚ και ΒΠΠΚ προς τις ετήσιες σταθερές αποδοχές μπορεί να διαφέρει με όριο τα ποσοστά που αναφέρονται στον κάτωθι πίνακα και συνδέεται με το επίπεδο επίδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO) και των Κυρίων Στελεχών. Ο κάτωθι πίνακας παρουσιάζει τη σκοπούμενη αναλογία αποδοχών ως ποσοστό των συνολικών άμεσων αποδοχών, δηλαδή του συνολικού αθροίσματος των σταθερών αποδοχών, του ΒΠΠΚ και του ετησιοποιημένου ΜΠΠΚ:

Θέση	Σταθερές αποδοχές	ΒΠΠΚ	ΜΠΠΚ
CEO	53%	26%	21%
CFO/COO/CTO	64%	23%	13%
CIAO	83%	17%	0%

7.5. Καταβολή μεταβλητών αποδοχών στους αποχωρούντες

7.5.1. Κατά την κρίση του Διοικητικού Συμβουλίου, δύνανται να καταβληθούν αμοιβές υπό το ΒΠΠΚ (σε μετρητά) σε αποχωρούντα, αναλογικά με το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο αποχωρών έχει εκτελέσει τα καθήκοντά του/της κατά τη διάρκεια του σχετικού έτους επίδοσης, με ελάχιστη περίοδο έξι (6) μηνών για την απόδοση των σχετικών μεταβλητών αποδοχών.

7.5.2. Σε περίπτωση αποχώρησης με καλούς όρους, τα Κύρια Στελέχη διατηρούν το δικαίωμα απόκτησης δωρεάν μετοχών υπό το ΜΠΠΚ, το οποίο κανονικά θα κατοχυρωθεί κατά τον χρόνο που θα είχε κατοχυρωθεί εάν συνέχιζαν να είναι υπάλληλοι. Ο αριθμός των μετοχών τις οποίες κατοχυρώνουν υπό το ΜΠΠΚ κανονικά θα μειώνεται αναλογικά ώστε να αντικατοπτρίζει την περίοδο επίδοσης που έχει παρέλθει κατά τον χρόνο αποχώρησης. Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται κατά την κρίση του να επιτρέψει την πρόωρη κατοχύρωση, εν όλω ή εν μέρει. Οι λόγοι αποχώρησης με καλούς όρους είναι:

- Θάνατος·
- τραυματισμός, ασθένεια ή αναπηρία (σε κάθε περίπτωση αποδεικνυόμενη κατά τρόπο που ικανοποιεί το Διοικητικό Συμβούλιο)·
- συνταξιοδότηση στην υποχρεωτική ηλικία συνταξιοδότησης, την οποία το Διοικητικό

Συμβούλιο αξιολογεί ως πραγματική συνταξιοδότηση·

- απόλυση (δηλαδή καταγγελία της σχέσης εργασίας για οικονομοτεχνικούς λόγους που αποδίδονται στην Εταιρεία)·
- οποιαδήποτε εταιρεία που απασχολεί Κύριο Στέλεχος παύει να είναι εταιρεία του ομίλου·
- μεταβίβαση της επιχείρησης που απασχολεί οποιοδήποτε Κύριο Στέλεχος σε πρόσωπο που δεν είναι εταιρεία του ομίλου· ή
- σε κάθε άλλη περίπτωση που καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο (λαμβάνοντας υπόψη τη γνώμη της ΕΥΑ) κατά την απόλυτη κρίση του.

7.5.3. Δικαιώματα απόκτησης δωρεάν μετοχών που έχουν αποδοθεί σε Κύρια Στελέχη, τα οποία δεν αποχωρούν με καλούς όρους, θα αποσβέννυνται κατά τη λήξη της σχέσης εργασίας. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει ότι τα δικαιώματα απόκτησης δωρεάν μετοχών υπό το ΜΠΠΚ αποσβέννυνται κατά το χρονικό σημείο γνωστοποίησης της παραίτησης από τον εργαζόμενο, εάν λαμβάνει χώρα προγενέστερα.

7.6. Εφαρμογή ρητρών malus και επιστροφής αποδοχών (clawback)

7.6.1. ΒΠΠΚ

Με την επιφύλαξη των διατάξεων του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου και των συμβατικών προβλέψεων, οι καταβληθείσες μεταβλητές αποδοχές μπορούν να ανακτηθούν («clawback») σε περίπτωση που συντρέχουν Λόγοι Εφαρμογής Ρήτρας Malus και Επιστροφής Αποδοχών (όπως ορίζονται κατωτέρω στην ενότητα 7.6(2)).

7.6.2. ΜΠΠΚ

Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται, κατά την απόλυτη κρίση του, να αποφασίσει, ανά πάσα στιγμή πριν από την κατοχύρωση δικαιώματος απόκτησης δωρεάν μετοχών, να μειώσει τον αριθμό των μετοχών για τις οποίες αποδόθηκε το σχετικό δικαίωμα (συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας μηδενισμού) εφόσον συντρέχουν συγκεκριμένοι λόγοι (οι «**Λόγοι Εφαρμογής Ρήτρας Malus και Επιστροφής Αποδοχών**»), συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων κατά τις οποίες:

- υπήρξε ουσιώδης ανακρίβεια ή ψευδής παρουσίαση οιοδήποτε στοιχείου που αποτελεί μέρος των οικονομικών καταστάσεων ή των αποτελεσμάτων της Εταιρείας ή οιασδήποτε εταιρείας που ανήκει στον όμιλο της Εταιρείας («Εταιρεία Ομίλου»)·
- παρεισέφρησε σφάλμα κατά (i) τον προσδιορισμό του μεγέθους και της φύσης του δικαιώματος απόκτησης δωρεάν μετοχών ή στην τεκμηρίωση της απόδοσης, ή (ii) την αξιολόγηση της πλήρωσης της αίρεσης απόδοσης, ή εάν ο εν λόγω προσδιορισμός ή η αξιολόγηση βασίστηκε σε ανακριβείς ή παραπλανητικές πληροφορίες ή παραδοχές·
- η Εταιρεία έχει εύλογες ενδείξεις απάτης, σοβαρής παράβασης καθήκοντος, ανεντιμότητας ή άλλης συμπεριφοράς που θα παρείχε στον εργοδότη Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή οιοδήποτε Κύριου Στελέχους το δικαίωμα άμεσης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας·
- Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή οιοδήποτε Κύριο Στέλεχος έχει ενεργήσει κατά τρόπο που, κατά τη γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου, (i) έχει οδηγήσει ή είναι πιθανό να οδηγήσει σε σοβαρή βλάβη της φήμης της Εταιρείας ή οιασδήποτε Εταιρείας Ομίλου ή/και (ii) είναι ουσιωδώς αντίθετος προς τα

συμφέροντα της Εταιρείας ή οποιασδήποτε Εταιρείας Ομίλου·

- το Διοικητικό Συμβούλιο κρίνει ότι ως προς Εταιρεία Ομίλου ή επιχειρηματική μονάδα που απασχολεί ή είχε απασχολήσει Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή οιοδήποτε Κύριο Στέλεχος, ή για την οποία Εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή οιοδήποτε Κύριο Στέλεχος έχει ή είχε (συνολικά ή κατά ουσιώδες μέρος) την ευθύνη, συντρέχει περίπτωση εταιρικής αποτυχίας ή ουσιώδους μείωσης της οικονομικής απόδοσης ή ουσιώδους αποτυχίας διαχείρισης κινδύνων, ουσιώδους μη συμμόρφωσης με τους σχετικούς νόμους ή κανονισμούς ή συνέβη γεγονός, το οποίο κατά τη γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου, συνιστά σοβαρό περιστατικό που αφορά την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, αποδιδόμενο σε κάθε περίπτωση (εν όλω ή εν μέρει) σε ενέργειες ή παραλείψεις του Δικαιούχου ΜΠΠΚ, ή
- Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή οιοδήποτε Κύριο Στέλεχος ήταν αποχωρών με καλούς όρους συνεπεία υποχρεωτικής συνταξιοδότησης λόγω ηλικίας αλλά απασχολείται σε αμειβόμενη εκτελεστική θέση (όπως καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο), σε άλλη εταιρεία, πλην της Εταιρείας ή Εταιρείας Ομίλου, κατά το μέτρο που επιτρέπεται από το νόμο.

7.6.3. Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή οιοδήποτε Κύριο Στέλεχος μπορεί να υποχρεωθεί να επιστρέψει μέρος ή το σύνολο των μετοχών που έλαβε υπό το ΜΠΠΚ (ή να καταβάλει ποσό ίσο με την αξία των εν λόγω μετοχών) εάν, εντός δύο (2) ετών από την κατοχύρωση του δικαιώματος απόκτησης δωρεάν μετοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο διαπιστώσει ότι επήλθε οιαδήποτε εκ των ανωτέρω περιγραφόμενων περιστάσεων. Η αξίωση επιστροφής δύναται να εκτελεσθεί με διάφορους τρόπους, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας εκτέλεσης επί οιωνδήποτε άλλων δικαιωμάτων απόκτησης δωρεάν μετοχών που κατέχει εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή οιοδήποτε Κύριο Στέλεχος (και των παροχών υπό το ΒΠΠΚ).

8. Συνταξιοδοτικές παροχές

8.1. Οι συνταξιοδοτικές παροχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή των Κύριων 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 εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή τα Κύρια Στελέχη είναι ενδεδειγμένες, λαμβάνει χώρα περιοδική συγκριτική αξιολόγηση της σχετικής αγοράς.

8.2. Δεν υφίστανται προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή τα Κύρια Στελέχη.

9. Αποζημίωση λόγω αποχώρησης

9.1. Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης περιλαμβάνουν καταβολές προς τα εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή τα Κύρια Στελέχη 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 εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή στα Κύρια Στελέχη 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 Στελεχών που αποχωρούν συναινετικά με καλούς όρους («good leavers») (όπως ορίζονται στην ενότητα 7.5(2)), 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.** 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 εθελούσιας 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 επιπρόσθετη 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, η επιπρόσθετη αμοιβή ή παροχή στα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή τους στο

Διοικητικό Συμβούλιο ή τις επιτροπές του) 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

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 δύναται 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. Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο

12.1. Κάθε Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου αναμένεται να αποκτήσει σταδιακά συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο της Εταιρείας σε διάστημα πέντε (5) ετών, προερχόμενη από τις εν καιρώ απονομές μετοχών. Συνεπώς, ξεκινούν να συσσωρεύονται από το πρώτο έτος απονομής μετοχών, δηλαδή το 2028. Η ελάχιστη

απαίτηση συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο της Εταιρείας ανέρχεται σε ποσοστό 150% του βασικού μισθού για το Διευθύνοντα Σύμβουλο και σε ποσοστό 100% του βασικού μισθού για κάθε άλλο Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

12.2. Καθένα Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου αναμένεται να κατέχει το 50% της ελάχιστης απαίτησης συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο της Εταιρείας για δύο έτη μετά την αποχώρησή του από την Εταιρεία.

12.3. Εάν κάποιο πρόσωπο δεν είχε επαρκή χρόνο για να αποκτήσει συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο πληρούσα την ελάχιστη απαίτηση συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο της Εταιρείας, η απαίτηση συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο της Εταιρείας μετά την αποχώρηση θα βασίζεται στην πραγματική συμμετοχή του στο μετοχικό κεφάλαιο της Εταιρείας κατά την αποχώρηση.

13. Έκτακτες παρεκκλίσεις από την Πολιτική

13.1. 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.

13.2. 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 συνιστωσών 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.

14. Έκθεση Αποδοχών

14.1. 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 μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Κύριων Στελεχών 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.

- 14.2.** 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.

15. 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.

Παράρτημα

Σύνοψη των κυριότερων τροποποιήσεων της Πολιτικής Αποδοχών

Πεδίο Εφαρμογής

Το γενικό πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής δεν έχει μεταβληθεί. Οι ορισμοί έχουν τροποποιηθεί προκειμένου να αντικατοπτρίζεται η θέσπιση του μακροπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων (ΜΜΠΚ).

Βασικές Αρχές

Οι βασικές αρχές που διέπουν την Πολιτική έχουν παραμείνει αμετάβλητες, με τη σημείωση ότι (i) έχει εισαχθεί διευκρίνιση της «ίσης αμοιβής για ίδια εργασία» και (ii) η συνετή διαχείριση κινδύνων ευθυγραμμίζεται ρητώς με το πλαίσιο διαχείρισης κινδύνων και διάθεσης ανάληψης κινδύνων της Εταιρείας.

Συνιστώσες Αποδοχών

Οι μεταβλητές συνιστώσες αποδοχών έχουν τροποποιηθεί με την εισαγωγή τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων μεταβλητών αποδοχών: (i) Το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων (ΒΠΠΚ) έχει διατηρηθεί και έχει περιορισθεί σε καταβολή μετρητών. (ii) Εισήχθη ένα ΜΠΠΚ με τη μορφή δωρεάν διάθεσης Μετοχών στους Δικαιούχους ΜΠΠΚ σύμφωνα με το άρθρο 114 του Εταιρικού Νόμου.

Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων (ΒΠΠΚ)

Το ΒΠΠΚ έχει διατηρηθεί ως ετήσιο πρόγραμμα παροχής κινήτρων με καταβολή μετρητών κατά το πρώτο εξάμηνο του επόμενου οικονομικού έτους μετά την επικύρωση των στόχων απόδοσης, όπως εξειδικεύεται περαιτέρω στην παρούσα.

Δικαιούχοι του ΒΠΠΚ είναι τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Κύρια Στελέχη.

Το ΒΠΠΚ βασίζεται κυρίως στην επίτευξη του ετήσιου οικονομικού προϋπολογισμού για να διασφαλιστεί η προστασία της κερδοφορίας της Εταιρείας. Συνεπώς, ο κύριος στόχος του ΒΠΠΚ είναι τα λειτουργικά κέρδη προ τόκων και φόρων (Λειτουργικά Κέρδη EBIT), αλλά ο τύπος του ΒΠΠΚ λαμβάνει επίσης υπόψη έναν ολιστικό εταιρικό πίνακα αποτελεσμάτων που εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο ετησίως και βασίζεται σε οικονομικούς και μη οικονομικούς στόχους, καθώς και σε προσωπικούς ατομικούς στόχους επίδοσης.

Μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων (ΜΠΠΚ)

Θεσπίστηκε ένα ΜΠΠΚ με τη μορφή δωρεάν διάθεσης Μετοχών στους Δικαιούχους ΜΠΠΚ σύμφωνα με το άρθρο 114 του Εταιρικού Νόμου.

Δικαιούχοι ΜΠΠΚ είναι εργαζόμενοι της Εταιρείας ή τυχόν συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών σύμφωνα με το ΔΛΠ 24 τους οποίους το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να καθορίζει ως επιλέξιμους με απόφασή

του. Ο Επιτελικός Διευθυντής Εσωτερικού Ελέγχου (CIAO) αποκλείεται από το εν λόγω πρόγραμμα παροχών.

Τα βασικά χαρακτηριστικά του ΜΠΠΚ συνοψίζονται κατωτέρω:

1. Το ΜΠΠΚ είναι ένα πρόγραμμα που συνδέεται με την επίδοση και στηρίζεται στην παροχή μετοχών. Στόχος του ΜΠΠΚ είναι η προώθηση της διατήρησης, η προσέλκυση ταλέντων και η παροχή κινήτρων στους Δικαιούχους ΜΠΠΚ για την επίτευξη μακροπρόθεσμων στόχων επίδοσης που είναι συνήθως σχετικοί ή απόλυτοι και σχετίζονται άμεσα με την απόδοση των μετόχων ή άλλα μακροπρόθεσμα οικονομικά επιτεύγματα.
2. Το ΜΠΠΚ περιλαμβάνει τη δωρεάν διάθεση μετοχών της Εταιρείας στους Δικαιούχους ΜΠΠΚ σύμφωνα με το Άρθρο 114 του Εταιρικού Νόμου.
3. Ο συνολικός αριθμός Μετοχών που θα χορηγηθούν στους Δικαιούχους ΜΠΠΚ καθ' όλη τη διάρκεια του ΜΠΠΚ δεν θα υπερβαίνει τις 700.000, αριθμός που αντιστοιχεί στο 1,15% του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας κατά την ημερομηνία έγκρισης της παρούσας Πολιτικής.
4. Οι μετοχές που θα διατεθούν στους Δικαιούχους ΜΠΠΚ (προς ικανοποίηση και σε συνέχεια της κατοχύρωσης του δικαιώματος απόκτησης δωρεάν μετοχών) θα είναι ίδιες μετοχές της Εταιρείας που θα αποκτηθούν σύμφωνα με το άρθρο 49 του Εταιρικού Νόμου, καθώς και τον Κανονισμό (ΕΕ) 596/2014 και τον Κατ' Εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) 2016/1052 και θα είναι κοινές, ονομαστικές, άυλες μετοχές που παρέχουν όλα τα δικαιώματα που ορίζονται στο άρθρο 37 του Εταιρικού Νόμου (συμπεριλαμβανομένων του δικαιώματος ψήφου, του δικαιώματος απόληψης μερισμάτων κ.λπ.) (οι «Μετοχές»).
5. Το ΜΠΠΚ έχει διάρκεια έως τις 31 Δεκεμβρίου 2029.
6. Το ΜΠΠΚ αποτελείται από 3 κυλιόμενους κύκλους. Το δικαίωμα απόκτησης δωρεάν μετοχών χορηγείται υπό αίρεση στην αρχή κάθε κύκλου και κατοχυρώνεται μετά την παρέλευση τριετούς περιόδου αξιολόγησης απόδοσης (ανά κύκλο), στο βαθμό που πληρούται η αίρεση απόδοσης. Ο πρώτος κύκλος αφορά την περίοδο 2025 έως 2027, ο δεύτερος κύκλος αφορά την περίοδο 2026 έως 2028 και ο τρίτος κύκλος αφορά την περίοδο 2027 έως 2029. Για κάθε κύκλο, προβλέπεται τριετής περίοδος κατοχύρωσης δικαιώματος.
7. Τα κριτήρια απόδοσης καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και αποσκοπούν στη διασφάλιση της απόδοσης για τους μετόχους και στην αποφυγή της ανάληψης υπερβολικού κινδύνου και για την αρχική απόδοση των παροχών θα περιλαμβάνουν την σχετική συνολική απόδοση για τους μετόχους, την απόλυτη συνολική απόδοση για τους μετόχους και στόχους που σχετίζονται με τα έσοδα. Μπορούν επίσης να συμπεριληφθούν επιχειρησιακοί/στρατηγικοί στόχοι και στόχοι ESG με σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου. Το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι τα εν λόγω κριτήρια απόδοσης συνιστούν επί του παρόντος το καταλληλότερο μέτρο για την μακροπρόθεσμη απόδοση της Εταιρείας. Το Διοικητικό Συμβούλιο (και η ΕΥΑ) θα επανεξετάζουν τα κριτήρια απόδοσης, τους συντελεστές βαρύτητας και τους στόχους πριν από κάθε κύκλο του ΜΠΠΚ, για να διασφαλίσουν τη διαρκή καταλληλότητά τους και τη δέουσα ευρύτητά τους (και επομένως δύνανται να εφαρμόσουν διαφορετικά κριτήρια επίδοσης σε μεταγενέστερες χορηγήσεις δικαιωμάτων απόκτησης δωρεάν μετοχών).
8. Προβλέπεται περίοδος διακράτησης μετά την κατοχύρωση, η οποία ορίζεται σε έξι (6) μήνες για όλους τους Δικαιούχους ΜΠΠΚ.

9. Με την επιφύλαξη των διατάξεων της παρούσας Πολιτικής, όλες οι άλλες λεπτομέρειες του LTIP θα περιέχονται στους κανόνες και στα έγγραφα που αφορούν την απόδοση των δικαιωμάτων απόκτησης δωρεάν μετοχών.

Αναλογία σταθερών και μεταβλητών συνιστωσών αποδοχών

Η Αναλογία σταθερών και μεταβλητών συνιστωσών αποδοχών τροποποιείται λόγω της θέσπισης του ΜΠΠΚ.

Καταβολή μεταβλητών αποδοχών στους αποχωρούντες

Η Πολιτική Θεσπίζει λεπτομερείς κανόνες για την καταβολή μεταβλητών αποδοχών στους αποχωρούντες ως εξής:

- Κατά την κρίση του Διοικητικού Συμβουλίου, δύνανται να καταβληθούν αμοιβές υπό το ΒΠΠΚ (σε μετρητά) σε αποχωρούντα, αναλογικά με το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο αποχωρών έχει εκτελέσει τα καθήκοντά του/της κατά τη διάρκεια του σχετικού έτους επίδοσης, με ελάχιστη περίοδο έξι (6) μηνών για την απόδοση των σχετικών μεταβλητών αποδοχών.
- Σε περίπτωση αποχώρησης με καλούς όρους, τα Κύρια Στελέχη διατηρούν το δικαίωμα απόκτησης δωρεάν μετοχών υπό το ΜΠΠΚ, το οποία κανονικά θα κατοχυρωθεί κατά τον χρόνο που θα είχε κατοχυρωθεί εάν συνέχιζαν να είναι υπάλληλοι. Ο αριθμός των μετοχών τις οποίες κατοχυρώνουν υπό το ΜΠΠΚ κανονικά θα μειώνεται αναλογικά ώστε να αντικατοπτρίζει την περίοδο επίδοσης που έχει παρέλθει κατά τον χρόνο αποχώρησης. Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται κατά την κρίση του να επιτρέψει την πρόωρη κατοχύρωση, εν όλω ή εν μέρει. Οι λόγοι αποχώρησης με καλούς όρους είναι:
 - Θάνατος·
 - τραυματισμός, ασθένεια ή αναπηρία (σε κάθε περίπτωση αποδεικνυόμενη κατά τρόπο που ικανοποιεί το Διοικητικό Συμβούλιο)·
 - συνταξιοδότηση στην υποχρεωτική ηλικία συνταξιοδότησης, την οποία το Διοικητικό Συμβούλιο αξιολογεί ως πραγματική συνταξιοδότηση·
 - απόλυση (δηλαδή καταγγελία της σχέσης εργασίας για οικονομοτεχνικούς λόγους που αποδίδονται στην Εταιρεία)·
 - οποιαδήποτε εταιρεία που απασχολεί Κύριο Στέλεχος παύει να είναι εταιρεία του ομίλου·
 - μεταβίβαση της επιχείρησης που απασχολεί οποιοδήποτε Κύριο Στέλεχος σε πρόσωπο που δεν είναι εταιρεία του ομίλου· ή
 - σε κάθε άλλη περίπτωση που καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο (λαμβάνοντας υπόψη τη γνώμη της ΕΥΑ) κατά την απόλυτη κρίση του.
- Δικαιώματα απόκτησης δωρεάν μετοχών που έχουν αποδοθεί σε Κύρια Στελέχη, τα οποία δεν αποχωρούν με καλούς όρους, θα αποσβέννυνται κατά τη λήξη της σχέσης εργασίας. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει ότι τα δικαιώματα απόκτησης δωρεάν μετοχών υπό το ΜΠΠΚ αποσβέννυνται κατά το χρονικό σημείο γνωστοποίησης της παραίτησης από τον εργαζόμενο, εάν λαμβάνει χώρα προγενέστερα.

Εφαρμογή ρητρών malus και επιστροφής αποδοχών (clawback)

Η Πολιτική Θεσπίζει λεπτομερείς διατάξεις σχετικά με την Εφαρμογή ρητρών malus και επιστροφής αποδοχών (clawback)

1. ΒΠΠΚ

Με την επιφύλαξη των διατάξεων του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου και των συμβατικών προβλέψεων, οι καταβληθείσες μεταβλητές αποδοχές μπορούν να ανακτηθούν («clawback») σε περίπτωση που συντρέχουν Λόγοι Εφαρμογής Ρήτρας Malus και Επιστροφής Αποδοχών (όπως ορίζονται κατωτέρω στην ενότητα 7.6(2)).

2. ΜΠΠΚ

Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται, κατά την απόλυτη κρίση του, να αποφασίσει ανά πάσα στιγμή πριν από την κατοχύρωση δικαιώματος απόκτησης δωρεάν μετοχών να μειώσει τον αριθμό των μετοχών για τις οποίες αποδόθηκε το σχετικό δικαίωμα (συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας μηδενισμού) εφόσον συντρέχουν συγκεκριμένοι λόγοι (οι «Λόγοι Εφαρμογής Ρήτρας Malus και Επιστροφής Αποδοχών»), συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων κατά τις οποίες:

- υπήρξε ουσιώδης ανακρίβεια ή ψευδής παρουσίαση οιοδήποτε στοιχείου που αποτελεί μέρος των οικονομικών καταστάσεων ή των αποτελεσμάτων της Εταιρείας ή οιασδήποτε εταιρείας που ανήκει στον όμιλο της Εταιρείας («Εταιρεία Ομίλου»).
- παρεισέφρησε σφάλμα κατά (i) τον προσδιορισμό του μεγέθους και της φύσης του δικαιώματος απόκτησης δωρεάν μετοχών ή στην τεκμηρίωση της απόδοσης, ή (ii) την αξιολόγηση της πλήρωσης της αίρεσης απόδοσης, ή εάν ο εν λόγω προσδιορισμός ή η αξιολόγηση βασίστηκε σε ανακριβείς ή παραπλανητικές πληροφορίες ή παραδοχές.
- η Εταιρεία έχει εύλογες ενδείξεις απάτης, σοβαρής παράβασης καθήκοντος, ανεντιμότητας ή άλλης συμπεριφοράς που θα παρείχε στον εργοδότη Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή οιοδήποτε Κύριου Στελέχους το δικαίωμα άμεσης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.
- Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή οιοδήποτε Κύριο Στέλεχος έχει ενεργήσει κατά τρόπο που, κατά τη γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου, (i) έχει οδηγήσει ή είναι πιθανό να οδηγήσει σε σοβαρή βλάβη της φήμης της Εταιρείας ή οιασδήποτε Εταιρείας Ομίλου ή/και (ii) είναι ουσιωδώς αντίθετος προς τα συμφέροντα της Εταιρείας ή οποιασδήποτε Εταιρείας Ομίλου
- το Διοικητικό Συμβούλιο κρίνει ότι ως προς Εταιρεία Ομίλου ή επιχειρηματική μονάδα που απασχολεί ή είχε απασχολήσει Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή οιοδήποτε Κύριο Στέλεχος, ή για την οποία Εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή οιοδήποτε Κύριο Στέλεχος έχει ή είχε (συνολικά ή κατά ουσιώδες μέρος) την ευθύνη, συντρέχει περίπτωση εταιρικής αποτυχίας ή ουσιώδους μείωσης της οικονομικής απόδοσης ή ουσιώδους αποτυχίας διαχείρισης κινδύνων, ουσιώδους μη συμμόρφωσης με τους σχετικούς νόμους ή κανονισμούς ή συνέβη γεγονός, το οποίο κατά τη γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου, συνιστά σοβαρό περιστατικό που αφορά την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, αποδιδόμενο σε κάθε περίπτωση (εν όλω ή εν μέρει) σε ενέργειες ή παραλείψεις του Δικαιούχου ΜΠΠΚ, ή
- Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή οιοδήποτε Κύριο Στέλεχος ήταν αποχωρών με καλούς όρους συνεπεία υποχρεωτικής συνταξιοδότησης λόγω ηλικίας αλλά απασχολείται σε αμειβόμενη εκτελεστική θέση (όπως καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο), σε άλλη εταιρεία, πλην της Εταιρείας ή Εταιρείας Ομίλου, κατά το μέτρο που επιτρέπεται από το νόμο.

Το εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή οιοδήποτε Κύριο Στέλεχος μπορεί να υποχρεωθεί να επιστρέψει μέρος ή το σύνολο των μετοχών που έλαβε υπό το ΜΠΠΚ (ή να καταβάλει ποσό ίσο με την αξία των εν λόγω μετοχών) εάν, εντός δύο (2) ετών από την κατοχύρωση της του δικαιώματος απόκτησης δωρεάν μετοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο διαπιστώσει ότι επήλθε οιοδήποτε εκ των ανωτέρω περιγραφόμενων περιστασίων. Η αξίωση επιστροφής δύναται να εκτελεσθεί με διάφορους

τρόπους, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας εκτέλεσης επί οιωνδήποτε άλλων δικαιωμάτων απόκτησης δωρεάν μετοχών που κατέχει το εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή οιοδήποτε Κύριο Στέλεχος (και των παροχών υπό το ΒΠΠΚ).

Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο

Η Πολιτική Θεσπίζει κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο ως εξής:

1. Κάθε Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας αναμένεται να αποκτήσει σταδιακά συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο της Εταιρείας σε διάστημα πέντε (5) ετών, προερχόμενη από τις εν καιρώ απονομές μετοχών. Συνεπώς, ξεκινούν να συσσωρεύονται από το πρώτο έτος απονομής μετοχών, δηλαδή το 2028. Η ελάχιστη απαίτηση συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο της Εταιρείας ανέρχεται σε ποσοστό 150% του βασικού μισθού για το Διευθύνοντα Σύμβουλο και σε ποσοστό 100% του βασικού μισθού για κάθε άλλο Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.
2. Κάθε Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου αναμένεται να κατέχει το 50% της ελάχιστης απαίτησης συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο της Εταιρείας για δύο έτη μετά την αποχώρησή του από την Εταιρεία.
3. Εάν κάποιο πρόσωπο δεν είχε επαρκή χρόνο για να αποκτήσει συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο πληρούσα την ελάχιστη απαίτηση συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο της Εταιρείας, η απαίτηση συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο της Εταιρείας μετά την αποχώρηση θα βασίζεται στην πραγματική συμμετοχή του στο μετοχικό κεφάλαιο της Εταιρείας κατά την αποχώρηση.