

ΑΤΗΞ

Χρηματιστήριο Αθηνών

Πολιτική Αποδοχών

«Ελληνικά Χρηματιστήρια – Χρηματιστήριο
Αθηνών Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών»

Εγκρίθηκε από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση της 01.04.2026 και
καταχωρήθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο την 16.04.2026 με Κωδικό
6024700

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 του Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO)	9
8. Συνταξιοδοτικές παροχές	15
9. Αποζημίωση λόγω αποχώρησης.....	15
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.....	16
11. Συγκρούσεις συμφερόντων.....	16
12. Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο	17
13. Έκτακτες παρεκκλίσεις από την Πολιτική	17
14. Έκθεση Αποδοχών	18
15. Δημοσιεύσεις	18

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 Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO), 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 Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και ο Διευθύνων Σύμβουλος (CEO), οι οποίες καταβάλλονται απευθείας από την Εταιρεία ή (όπου εφαρμόζεται στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών) 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 (1) του Καταστατικού της Εταιρείας, η Πολιτική εφαρμόζεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καθώς και στον Διευθύνοντα Σύμβουλο (CEO).
- 2.4.** Συγκεκριμένα, η Πολιτική εφαρμόζεται στα ακόλουθα πρόσωπα:
1. Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
 2. Τον Διευθύνοντα Σύμβουλο (CEO).
- 2.5.** Παροχές σε μετοχές σύμφωνα με την ενότητα 7.3 της Πολιτικής χορηγούνται σε εργαζομένους της Εταιρείας ή τυχόν συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών τους οποίους

το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να καθορίζει ως επιλέξιμους με απόφασή του (οι «**Δικαιούχοι ΜΠΠΚ**»).

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 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 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 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 μη εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και του Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO) 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 του Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO) περιλαμβάνουν, πλέον της σταθερής συνιστώσας, μεταβλητή βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη συνιστώσα ως επιβράβευση για την συνεισφορά του/της 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: Η Εταιρεία έχει στόχο να παρέχει 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, οποιουδήποτε 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 μη εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και του Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO) με τα συμφέροντα της Εταιρείας και των μετόχων της και δεν πρέπει να οδηγούν σε συγκρούσεις συμφερόντων ή να παρέχουν κίνητρα στα μη εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο (CEO) 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 μετριαστεί 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 μη εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και στον Διευθύνοντα Σύμβουλο (CEO) 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 μη εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και/ή του Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO), 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 πρακτικές και η δομή των αμοιβών παραμένουν σε μεγάλο βαθμό σταθερές και οι αποδοχές των μη εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO) 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 μη εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και/ή ο Διευθύνων Σύμβουλος (CEO) 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 καθορισθεί 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 μη εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και του Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO) συνοψίζονται στον κάτωθι πίνακα:

Ιδιότητα	Σταθερές αποδοχές	Βραχυπρόθεσμες Μεταβλητές αποδοχές	Μακροπρόθεσμες Μεταβλητές αποδοχές	Άλλες παροχές	Έξοδα
Διευθύνων Σύμβουλος (CEO)	x	x	x	x	x
Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	x				x

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). 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.

5.2.3. Λοιπές παροχές: Λοιπές παροχές χορηγούνται με σκοπό την προσέλκυση, παροχή κινήτρων και διακράτηση ταλέντων και περιγράφονται στη σχετική Πολιτική Παροχών της Εταιρείας.

5.2.4. Έξοδα: Τα μη εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και/ή ο Διευθύνων Σύμβουλος (CEO) 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 είναι εργαζόμενοι της Εταιρείας δεν λαμβάνουν επιπλέον αποδοχές πέραν του μισθού τους ως εργαζομένων της Εταιρείας 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, 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. 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.
- 6.3. Προς αποφυγή αμφιβολιών, οι εργαζόμενοι του Ομίλου EuronexT που δεν απασχολούνται απευθείας από την Εταιρεία, δεν λαμβάνουν επιπλέον αμοιβή για το ρόλο τους στη διοίκηση της Εταιρείας.

7. Αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO)

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 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. 	<p>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.</p>

Μεταβλητές αποδοχές – Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (ΒΠΠΚ)

Σύνδεση με την επιχειρηματική στρατηγική, το ετήσιο επιχειρησιακό σχέδιο και την βιωσιμότητα	Επίπεδα ΒΠΠΚ	Σύνδεση με απόδοση
<p>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.</p>	<p>Κατά τον καθορισμό ή την επανεξέταση του στόχου ΒΠΠΚ και της ανώτατης παροχής, 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 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. 	<p>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.</p>

Μεταβλητές αποδοχές – Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (ΜΠΠΚ)

Σύνδεση με την επιχειρηματική στρατηγική, το μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό σχέδιο και την βιωσιμότητα	Επίπεδα ΜΠΠΚ	Σύνδεση με απόδοση
<p>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.</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. 	<p>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.</p>

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 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.</p>	<p>Οι λοιπές παροχές παρέχουν κίνητρα απόδοσης και συνεισφέρουν στην ευημερία των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.</p>

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 ετησίου 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. Ο κύριος στόχος του ΒΠΠΚ θα τίθεται ετησίως για το οικείο έτος και θα περιλαμβάνει πλειοψηφία οικονομικών στόχων και στρατηγικών στόχων και μειοψηφία ατομικών στόχων. Οι στόχοι που τίθενται για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο (CEO) είναι απαιτητικοί αλλά ρεαλιστικοί. Όλοι οι στόχοι του ΒΠΠΚ υποστηρίζουν την μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρείας και ευθυγραμμίζονται με τα συμφέροντα των μετόχων. Αυτά τα κριτήρια απόδοσης συνδέονται, σε μεγάλο βαθμό, με ποσοτικούς στόχους που είναι αντικειμενικά μετρήσιμοι και κοινοποιούνται και παρακολουθούνται μέσω ατομικών δελτίων απόδοσης του ΒΠΠΚ.

Ειδικά για τους ατομικούς στόχους, εισάγονται ορισμένα στοιχεία διακριτικής ευχέρειας, βάσει των οποίων το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να ασκήσει κρίση και να λάβει υπόψη ειδικές περιστάσεις, ώστε να καταλήξει σε δίκαιη και προσήκουσα απόφαση.

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.

7.3.2. Δεδομένου ότι η Εταιρεία είναι θυγατρική της Euronext N.V. σύμφωνα με το άρθρο 2:24a του Ολλανδικού Αστικού Κώδικα, μπορούν να χορηγηθούν μετοχές της Euronext N.V. συνδεδεμένες με την απόδοση στους Δικαιούχους ΜΠΠΚ.

7.3.3. Τα βασικά χαρακτηριστικά των ρυθμίσεων του ΜΠΠΚ της Euronext N.V. είναι τα εξής: (i) οι χορηγήσεις μετοχικών κινήτρων θα πραγματοποιούνται υπό τη μορφή Μετοχών Απόδοσης (Performance Shares) με πρόγραμμα κατοχύρωσης τύπου “cliff” διάρκειας τριών (3) ετών («Πρόγραμμα Μετοχών Απόδοσης»), (ii) η προσωρινή και υπό αίρεση στοχοθετημένη χορήγηση μακροπρόθεσμου κινήτρου (LTI) για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο (CEO) θα αντιστοιχεί σε ποσοστό των Ετήσιων Σταθερών Αποδοχών (βλ. πίνακα κατωτέρω) και (iii) κατά την κατοχύρωση, ο πραγματικός αριθμός των μετοχών που θα χορηγηθούν θα καθοριστεί λαμβάνοντας υπόψη την απόδοση του Ομίλου Euronext, όπως προβλέπεται στο πρόγραμμα.

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 Euronext N.V. (οι «Μετοχές Απόδοσης»).

7.4. Αναλογία σταθερών και μεταβλητών συνιστωσών αποδοχών

7.4.1. ΒΠΠΚ ως ποσοστό της βασικής αμοιβής

Επίδοση	CEO
Χαμηλότερη του κατώτατου αποδεκτού επιπέδου	0%
Επίτευξη στόχων	50%
Ανώτατο επίπεδο	75%

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

Επίδοση	CEO
Χαμηλότερη του κατώτατου αποδεκτού επιπέδου	0%
Επίτευξη στόχων	50%
Μέγιστο επίπεδο	100%

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), 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) 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 εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σε περίπτωση που η Εταιρεία δεν επιτύχει τον χαμηλότερο αποδεκτό στόχο κερδοφορίας.

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). 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	50%	25%	25%

7.5. Καταβολή μεταβλητών αποδοχών στους αποχωρούντες

7.5.1. Οι Βραχυπρόθεσμες Παροχές Κινήτρων δεν αποτελούν μέρος οποιασδήποτε τακτικής αμοιβής, δεν θεμελιώνονται ούτε καταβάλλονται αναλογικά pro rata temporis και τελούν υπό την προϋπόθεση της απασχόλησης στην Εταιρεία.

Εκτός εάν το Διοικητικό Συμβούλιο αποφασίσει διαφορετικά, κατά την διακριτική του ευχέρεια, και σύμφωνα με το Πρόγραμμα Μετοχών Απόδοσης της Euronext N.V., σε περίπτωση παραίτησης, απόλυσης, λύσης της σύμβασης ή σε περίπτωση ανάκλησης, όλα

τα δικαιώματα των Δικαιούχων ΜΠΠΚ επί των Μετοχών Απόδοσης αποσβέννυνται πλήρως, χωρίς άλλη ειδοποίηση, με την αποστολή της επιστολής παραίτησης, από τη λήψη της επιστολής απόλυσης, από την ημερομηνία επέλευσης της λύσης της σύμβασης ή από την κοινοποίηση της ανάκλησης, χωρίς να οφείλεται οποιαδήποτε αποζημίωση.

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 συγκεκριμένες περιπτώσεις, μεταξύ των οποίων στις εξής περιπτώσεις:

- έχει υπάρξει ουσιωδώς δυσμενής εσφαλμένη δήλωση ή ανακριβής παρουσίαση οποιουδήποτε μέρους των οικονομικών καταστάσεων ή των αποτελεσμάτων της Εταιρείας ή οποιασδήποτε οντότητας που ανήκει στον όμιλο της Εταιρείας (για «Εταιρεία του Ομίλου»),
- σφάλμα (i) κατά τον καθορισμό του ύψους και της φύσης της παροχής ή στα έγγραφα που τη συνοδεύουν ή (ii) κατά την αξιολόγηση του βαθμού στον οποίο πληρώθηκε οποιαδήποτε προϋπόθεση απόδοσης, ή ο εν λόγω καθορισμός ή η εν λόγω αξιολόγηση βασίστηκε σε ανακριβείς ή παραπλανητικές πληροφορίες ή παραδοχές,
- η Εταιρεία διαθέτει εύλογες αποδείξεις απάτης, βαριάς πλημμελούς συμπεριφοράς, ανεντιμότητας ή άλλης συμπεριφοράς που θα παρείχε στον εργοδότη του εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου το δικαίωμα να την/τον απολύσει άμεσα,
- το εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου έχει ενεργήσει κατά τρόπο που, κατά την κρίση του Διοικητικού Συμβουλίου, (i) έχει ως αποτέλεσμα ή είναι πιθανό να έχει ως αποτέλεσμα η Εταιρεία ή οποιαδήποτε Εταιρεία του Ομίλου να υποστεί σοβαρή βλάβη της φήμης της και/ή (ii) είναι ουσιωδώς επιζήμιος για τα συμφέροντα της Εταιρείας ή οποιασδήποτε Εταιρείας του Ομίλου,
- το Διοικητικό Συμβούλιο κρίνει ότι μια Εταιρεία του Ομίλου ή επιχειρησιακή μονάδα που απασχολεί ή απασχολούσε το εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ή για την οποία το εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι ή ήταν (εν όλω ή ως προς ουσιώδες μέρος) υπεύθυνο, έχει υποστεί εταιρική αστοχία, ουσιώδη οικονομική επιδείνωση, ουσιώδη αστοχία στη διαχείριση κινδύνων, ουσιώδη παράλειψη συμμόρφωσης με τους σχετικούς νόμους ή κανονισμούς, ή την επέλευση γεγονότος που, κατά την κρίση του Διοικητικού Συμβουλίου, συνιστά σοβαρό συμβάν υγείας και ασφάλειας, σε κάθε περίπτωση που οφείλεται (εν όλω ή εν μέρει) σε πράξεις ή παραλείψεις του δικαιούχου του ΒΠΠΚ.

7.6.2. ΜΠΠΚ

Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται, κατά την απόλυτη κρίση του και σύμφωνα με το Πρόγραμμα Μετοχών Απόδοσης της Euronext N.V., 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.

7.6.3. Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να υποχρεωθεί, σύμφωνα με το

Πρόγραμμα Μετοχών Απόδοσης της Euronext N.V., 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, υπό 7.6.1., περιγραφόμενων περιστάσεων. Η αξίωση επιστροφής δύναται να εκτελεσθεί με διάφορους τρόπους, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας εκτέλεσης επί οωνδήποτε άλλων δικαιωμάτων απόκτησης δωρεάν μετοχών που κατέχει εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου (και των παροχών υπό το ΒΠΠΚ).

8. Συνταξιοδοτικές παροχές

- 8.1. Οι συνταξιοδοτικές παροχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται 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 είναι ενδεδειγμένες, λαμβάνει χώρα περιοδική συγκριτική αξιολόγηση της σχετικής αγοράς.
- 8.2. Δεν υφίστανται προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

9. Αποζημίωση λόγω αποχώρησης

- 9.1. Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης περιλαμβάνουν καταβολές προς τα εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου 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.
- 9.2. Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης στα εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που έχουν σύμβαση εργασίας με την Εταιρεία καθορίζονται βάσει των ρυθμίσεων του εργατικού δικαίου και τυχόν σχετικών όρων της ατομικής σύμβασης με την Εταιρεία.
- 9.3. Προκειμένου να διευκολύνεται η προγραμματισμένη και έγκαιρη διαδοχή και να υποστηριχθεί η διαδικασία υπεύθυνης αποχώρησης των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, 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.

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. Ο Διευθύνων Σύμβουλος (CEO) 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 2029. Η ελάχιστη απαίτηση συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο της Εταιρείας ανέρχεται σε ποσοστό 150% του βασικού μισθού για το Διευθύνοντα Σύμβουλο.

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 (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 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.

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 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 [[Όμιλος Χρηματιστηρίου Αθηνών - athexgroup.gr](https://www.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 [[Όμιλος Χρηματιστηρίου Αθηνών - athexgroup.gr](https://www.athexgroup.gr)] για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.