



ΕΘΝΙΚΗ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑΚΗ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.Π.Ε.Υ.

Πολιτική αποδοχών και αμοιβών βάσει του άρθρου 450 του Κανονισμού (ΕΕ) 575/2013, του άρθρου 51 του Κανονισμού (ΕΕ) 2033/2019. και των άρθρων 84,86,87 του Ν. 4261/2014.

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ: 31.12.2025

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2026

Εθνική Χρηματιστηριακή Μονοπρόσωπη Α.Ε.Π.Ε.Υ.

ΕΠΟΠΤΕΥΟΜΕΝΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΕΦΑΛΑΙΑΓΟΡΑΣ

Λ. ΑΘΗΝΩΝ 128 - 132 – 10442 – ΑΘΗΝΑ – ΤΗΛ: 210-7720000

Web site : www.nbgsecurities.com, email: info@nbgsecurities.com

Η Πολιτική Αποδοχών είναι ευθυγραμμισμένη με το μοντέλο λειτουργίας της Εταιρείας, τους επιχειρηματικούς στόχους, , τους στόχους της στρατηγικής διαχείρισης κινδύνων και της στρατηγικής ESG, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της και στηρίζει την Εταιρεία στη διατήρηση υγιούς κεφαλαιακής βάσης.

Ειδικότερα, η Πολιτική Αποδοχών βασίζεται στις παρακάτω αρχές:

- μεγιστοποίηση της προστιθέμενης αξίας υποστηρίζοντας τη στρατηγική του Ομίλου,
- ευθυγράμμιση με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων,
- αναγνώριση των συμφερόντων των πελατών, των εργαζομένων, της κοινωνίας και του περιβάλλοντος και διασφάλιση ότι βρίσκονται σε κατάλληλη ισορροπία με αυτά των μετόχων,
- διασφάλιση της απουσίας διακρίσεων βάσει συμπεριφορών ή χαρακτηριστικών που σχετίζονται με την εργασία και ιδιαίτερα, δίνοντας έμφαση στην ουδετερότητα των αποδοχών μεταξύ των φύλων για όλο το προσωπικό.
- ανταγωνιστική επιβράβευση της επίτευξης μακροπρόθεσμης βιώσιμης επίδοσης, με στόχο την προσέλκυση νέων ταλέντων και την παρακίνηση των εργαζομένων της Εταιρείας,
- ενθάρρυνση της περιβαλλοντικής και κοινωνικής υπευθυνότητας και της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης,

Επιπλέον, η Πολιτική Αποδοχών επιβεβαιώνει την κουλτούρα και τις αξίες της Εταιρείας,, στοχεύει στην προώθηση ηθικής συμπεριφοράς και δεοντολογίας, στην αξιοκρατία, στη διαφάνεια και, εντός καθορισμένων πλαισίων, ακολουθεί τις τάσεις και τη δυναμική της αγοράς, λαμβάνοντας υπόψη και τις σχετικές έρευνες αγοράς όπου κρίνεται σκόπιμο. Οι τελικοί της στόχοι είναι:

- να δώσει τη δυνατότητα στην Εταιρεία να προσελκύσει, να παρακινήσει και να διατηρήσει ταλαντούχους εργαζόμενους,
- να ευθυγραμμίσει τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρείας με τις αποδοχές του προσωπικού,

- να δώσει τη δυνατότητα στην Εταιρεία να διατηρήσει μια ανταγωνιστική και ευέλικτη διάρθρωση κόστους,
- να προωθήσει τη δίκαιη μεταχείριση και την αξιοκρατία,
- να προωθήσει τη μακροχρόνια βιώσιμη ανάπτυξη των πελατών, των εργαζομένων της καθώς και της κοινωνίας και του περιβάλλοντος,
- να διαφυλάξει τις εσωτερικές πρακτικές ανάληψης κινδύνων, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων που σχετίζονται με το κλίμα, το περιβάλλον, την κοινωνία και τη διακυβέρνηση (ESG), προωθώντας τη συνετή ανάληψη κινδύνων και κατάλληλες πρακτικές συμπεριφοράς
- να ενθαρρύνει συμπεριφορές που συνάδουν με οποιεσδήποτε εθελοντικές δεσμεύσεις ESG,
- να αποθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων.

Δομή Αποδοχών

Η Εταιρεία ευθυγραμμίζει τις αποδοχές τόσο με τις βραχυπρόθεσμες όσο και με τις μακροπρόθεσμες επιχειρηματικές στρατηγικές και στόχους, χρησιμοποιώντας ένα ισορροπημένο συνδυασμό σταθερών και μεταβλητών στοιχείων αποδοχών, διαφοροποιώντας τα διαχρονικά αλλά και μεταξύ επιχειρηματικών περιοχών.

Η δομή των αποδοχών της εταιρείας περιλαμβάνει σταθερές αποδοχές (μισθό), βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα κίνητρα, παροχές με στόχο την προσέλκυση, την κινητοποίηση και διατήρηση του κατάλληλου ταλέντου. Επιπλέον και σύμφωνα με το κανονιστικό πλαίσιο¹, κάθε στοιχείο των αποδοχών ταξινομείται είτε ως σταθερό είτε ως μεταβλητό με βάση τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του.

¹ Η αντίστοιχη ταξινόμηση για φορολογικούς σκοπούς μπορεί να διαφέρει καθώς υπόκειται στους σχετικούς φορολογικούς νόμους και κανονισμούς.

Αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών

Η μέγιστη αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών θα καθορίζεται σε συμμόρφωση με τα προβλεπόμενα από το κανονιστικό πλαίσιο, τις εσωτερικές πρακτικές ανάληψης κινδύνων, το ανταγωνιστικό περιβάλλον καθώς και τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές.

Το Διοικητικό Συμβούλιο καθορίζει την αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών στοιχείων του συνόλου των αποδοχών, για την οποία θα ισχύουν οι παρακάτω αρχές:

- α) **οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές δε θα πρέπει να ξεπερνούν το 100% των ετήσιων σταθερών αποδοχών**, για κάθε υπάλληλο. Μικρότερο μέγιστο ποσοστό μπορεί να εφαρμόζεται,
- β) **κάθε έγκριση για υψηλότερο ποσοστό από το 100% θα εφαρμόζεται μετά από έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων** και υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό επίπεδο της μεταβλητής συνιστώσας δε θα ξεπερνά το 200% της σταθερής συνιστώσας επί των συνολικών αποδοχών για κάθε υπάλληλο.

Σε εξαιρετικές και επαρκώς αιτιολογημένες περιπτώσεις, μπορεί να εφαρμοστεί διαφορετική αναλογία σε υπαλλήλους που χαρακτηρίζονται ως Πρόσωπα που αναλαμβάνουν Κινδύνους (συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού)

Με γνώμονα την ώθηση της μακροπρόθεσμης, βιώσιμης δημιουργίας αξίας, οι μεταβλητές αποδοχές της Εταιρείας έχουν σχεδιαστεί για να κινητοποιούν και να επιβραβεύουν τις επιτεύξεις συνδέοντας άμεσα την πληρωμή με τα αποτελέσματα απόδοσης σε βραχυπρόθεσμους, μεσοπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους χρονικούς ορίζοντες, ενώ ιδιαίτερη προσοχή δίνεται στην αποφυγή κινήτρων που θα μπορούσαν να προωθήσουν συμπεριφορές οι οποίες δεν συνάδουν με τη βιωσιμότητα του επιχειρηματικού μοντέλου και το πλαίσιο ανάληψης κινδύνων της Εταιρείας. Προκειμένου να ενθαρρυνθεί η ευθυγράμμιση μεταξύ των συμφερόντων των μετόχων, της Διοίκησης και των εργαζομένων, οι δείκτες απόδοσης βασίζονται στα συνολικά αποτελέσματα της Εταιρείας, καθώς και στα ατομικά επιτεύγματα.

Οι μεταβλητές αποδοχές δύνανται να αποτελούνται από βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές οι οποίες αποδίδονται μέσω σχημάτων μεταβλητών αποδοχών, τα οποία διαφέρουν ανάλογα με τον χρονικό ορίζοντα και το μέσο ανταμοιβής (π.χ. πρόσθετες απολαβές σε μετρητά, μέσα του άρθρου 88 Ν. 4920/2022, ή άλλα γενικά αποδεκτά μέσα, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και το κανονιστικό πλαίσιο).

Οι βραχυπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές έχουν σχεδιαστεί με σκοπό την προσέλκυση, την κινητοποίηση και τη διατήρηση βασικών ταλέντων. Η επιβράβευση συνδέεται άμεσα με την απόδοση –ποιοτική και ποσοτική– η οποία αξιολογείται με βάση τα αποτελέσματα απόδοσης που επιτυγχάνονται. Οι βραχυπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται κατά προτίμηση σε μετρητά και σε μια μοναδική καταβολή, εκτός εάν προσδιορίζεται διαφορετικά από το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο. Επίσης, οι αποδοχές μπορεί να δομούνται με συνδυασμό μετρητών και χρηματοπιστωτικών μέσων ή να καταβάλλονται αποκλειστικά με χρηματοπιστωτικά μέσα, με άμεσα και αναβαλλόμενα στοιχεία, για την επίτευξη συγκεκριμένων επιχειρηματικών στόχων ή/και τη συμμόρφωση με τις ισχύουσες νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις.

Οι μακροπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές της Εταιρείας έχουν ως στόχο την ευθυγράμμιση των συμφερόντων των εργαζομένων, των μελών της Ανώτατης Διοίκησης και των μετόχων, ενισχύοντας τη μακροχρόνια βιωσιμότητα των αποτελεσμάτων.

Η Εταιρεία δύναται να προκρίνει τη χρήση μέσων, όπως ορίζεται στο άρθρο 32 παράγραφος 1 στοιχείο ι) της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, το άρθρο 88 του Ν.4920/2022 ή εν γένει μέσα σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις, τα οποία εκδίδονται από την ίδια την Εταιρεία ή εντός του Ομίλου. Οι μεταβλητές αποδοχές μπορούν να αποτελούνται από ένα ισορροπημένο σύνολο διάφορων μέσων.

Ρυθμίσεις υπαναχώρησης – Επιστροφής Αποδοχών

Για την καταβολή κατοχυρωμένων μεταβλητών αποδοχών, λαμβάνεται υπόψη η χρηματοοικονομική και κεφαλαιακή κατάσταση της Εταιρείας και/ή του Ομίλου **τη στιγμή που γίνεται η καταβολή**. Στην περίπτωση που η χρηματοοικονομική και κεφαλαιακή επίδοση φθίνει σημαντικά, οι συνολικές μεταβλητές αποδοχές (συμπεριλαμβανομένης της καταβολής αποδοχών που κατοχυρώθηκαν σε προηγούμενες περιόδους) θα αναβάλλονται, θα μειώνονται ή θα ακυρώνονται στο σύνολό τους.

Συγκεκριμένα, η Εταιρεία ή/και ο Όμιλος διατηρεί το δικαίωμα να αναβάλλει, να μειώσει ή να ακυρώσει κατοχυρωμένες (ή υπό κατοχύρωση) πληρωμές, σε συνέχεια πρότασης προς την Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών του Δ.Σ. της Εταιρείας και σε συνέχεια έγκρισης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε τέτοιες περιπτώσεις αναβολής, μείωσης ή ακύρωσης κατοχυρωμένων (ή υπό κατοχύρωση) πληρωμών, χρονικά εκκρεμείς πληρωμές θα πρέπει να αντιμετωπίζονται με δίκαιο και αναλογικό τρόπο (π.χ. κατοχυρωμένες πληρωμές προηγούμενων περιόδων δεν μπορούν να έχουν προτεραιότητα έναντι πληρωμών της τρέχουσας περιόδου χωρίς επαρκή αιτιολόγηση). Επίσης, δικαιούχοι χρονικά εκκρεμών αποδοχών αντιμετωπίζονται με ενιαίο τρόπο και χωρίς διάκριση πέρα από το είδος των μέσων/απαιτήσεων, την ενδεδειγμένη (ή μη ενδεδειγμένη) συμπεριφορά και την μορφή των μεταβλητών αποδοχών.

Η εταιρεία δεν εφαρμόζει την παρέκκλιση από την απαίτηση του άρθρου 32

Άρθρο 450 παρ 1ζ) συνολικές ποσοτικές πληροφορίες σχετικά με τις αποδοχές, με ανάλυση ανά επιχειρηματικό τομέα

	Μη εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Επενδυτική Τραπεζική	Διαχείριση Στοιχείων Ενεργητικού	Υποστηρικτικές Λειτουργίες	Ανεξάρτητες Λειτουργίες Ελέγχου	Λοιπές Λειτουργίες	Σύνολα
	81.819,06	215.036,77	1.418.359,34	259.755,16	636.460,52	270.801,83	339.408,07	3.221.640,75
Γυναίκες	26.531,64	0,00	364.626,91	0,00	273.098,60	229.784,01	14.171,13	908.212,29
Άνδρες	55.287,42	215.036,77	1.053.732,43	259.755,16	363.361,92	41.017,82	325.236,94	2.313.428,46

Προσωπικό

	Μη εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Επενδυτική Τραπεζική	Διαχείριση Στοιχείων Ενεργητικού	Υποστηρικτικές Λειτουργίες	Ανεξάρτητες Λειτουργίες Ελέγχου	Λοιπές Λειτουργίες	Σύνολα
	10	1	21	4	16	5	5	62
Γυναίκες	3	0	7	0	9	4	1	24
Άνδρες	7	1	14	4	7	1	4	38

Άρθρο 450 παρ. 1η) συνολικές πληροφορίες σχετικά με τις αποδοχές, με ανάλυση ανά ανώτερα διευθυντικά στελέχη και ανά μέλη του προσωπικού των οποίων οι ενέργειες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος, στις οποίες περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

Προσωπικό

	Μη εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Επενδυτική Τραπεζική	Διαχείριση Στοιχείων Ενεργητικού	Υποστηρικτικές Λειτουργίες	Ανεξάρτητες Λειτουργίες Ελέγχου	Λοιπές Λειτουργίες	Σύνολα
	10	1	4	1	3	2	2	23
Γυναίκες	3	0	1	0	0	2	0	6
Άνδρες	7	1	3	1	3	0	2	17

	Μη εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Επενδυτική Τραπεζική	Διαχείριση Στοιχείων Ενεργητικού	Υποστηρικτικές Λειτουργίες	Ανεξάρτητες Λειτουργίες Ελέγχου	Λοιπές Λειτουργίες	Σύνολα
	81.819,06	215.036,77	341.949,51	99.122,02	239.556,28	164.137,97	227.808,61	1.369.430,22
Γυναίκες	26.531,64	0,00	67.117,03	0,00	0,00	164.137,97	0,00	257.786,64
Άνδρες	55.287,42	215.036,77	274.832,48	99.122,02	239.556,28	0,00	227.808,61	1.111.643,58

Άρθρο 450 παρ. 1ηι) Τα ποσά αμοιβής για το οικονομικό έτος, με διάκριση σε σταθερή και μεταβλητή και τον αριθμό των δικαιούχων

	Μη εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Επενδυτική Τραπεζική	Διαχείριση Στοιχείων Ενεργητικών	Υποστηρικτικές Λειτουργίες	Επιχειρησιακές Λειτουργίες Εξυπηρέτησης	Λοιπές Λειτουργίες	Σύνολα
Σταθερές	81.819,06	190.316,77	336.399,51	86.922,02	214.756,28	138.841,97	200.608,61	1.249.664,22
Γυναίκες	26.531,64	0,00	61.567,03	0,00	0,00	138.841,97	0,00	226.940,64
Άνδρες	55.287,42	190.316,77	274.832,48	86.922,02	214.756,28	0,00	200.608,61	1.022.723,58
Μεταβλητές	0,00	24.720,00	5.550,00	12.200,00	24.800,00	25.296,00	27.200,00	119.766,00
Γυναίκες	0,00	0,00	5.550,00	0,00	0,00	25.296,00	0,00	30.846,00
Άνδρες	0,00	24.720,00	0,00	12.200,00	24.800,00	0,00	27.200,00	88.920,00
Σύνολα	81.819,06	215.036,77	341.949,51	99.122,02	239.556,28	164.137,97	227.808,61	1.369.430,22

Άρθρο 450 παρ. 1ηii) τα ποσά και οι μορφές της μεταβλητής αμοιβής, με διάκριση σε μετρητά , μετοχές, χρηματοπιστωτικά μέσα συνδεδεμένα με μετοχές και άλλες κατηγορίες,

Είναι όλα μετρητά

Άρθρο 450 παρ. 1ηiii) τα ποσά των αναβαλλόμενων αμοιβών, με διάκριση σε κατοχυρωμένες και μη κατοχυρωμένες.

Αναβαλλόμενες κατοχυρωμένες αμοιβές 37.080€

Άρθρο 450 παρ. 1ηiv) τα ποσά των αναβαλλόμενων αμοιβών τα οποία έχουν αποφασισθεί να καταβληθούν κατά το οικονομικό έτος, που καταβλήθηκαν και μειώθηκαν μέσω αναπροσαρμογών με βάση την επίδοση.

Δεν υπάρχουν αναβαλλόμενες αμοιβές

Άρθρο 450 παρ. 1ην) οι νέες πληρωμές λόγω πρόσληψης και αποχώρησης που πραγματοποιήθηκαν κατά το οικονομικό έτος και ο αριθμός των δικαιούχων των εν λόγω πληρωμών

	ΠΛΗΡΩΜΕΣ ΛΟΓΩ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ (ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ)	ΠΛΗΡΩΜΕΣ ΛΟΓΩ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ (ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ)
	-	-
Άνδρες	-	-
Γυναίκες	-	-

Άρθρο 450 παρ. 1ηνι) τα ποσά των αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης που καταβλήθηκαν κατά το οικονομικό έτος, ο αριθμός των δικαιούχων και το υψηλότερο ποσό που κατεβλήθη σε ένα μεμονωμένο πρόσωπο,

	ΠΟΣΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΠΟΥ ΚΑΤΑΒΛΗΘΗΚΑΝ ΣΤΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΕΤΟΣ (ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΣ)	ΥΨΗΛΟΤΕΡΟ ΠΟΣΟ ΠΟΥ ΚΑΤΕΒΛΗΘΗ ΣΕ ΕΝΑ ΜΕΜΟΝΟΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΟ
	-	-
Άνδρες	-	-
Γυναίκες	-	-

Άρθρο 450 παρ 1θ) τον αριθμό των ατόμων που αμείβονται με τουλάχιστον 1 εκατομμύριο EUR ανά οικονομικό έτος, ανά μισθολογικά κλιμάκια 500.000 EUR για τις αμοιβές από 1 έως 5 εκατομμύρια EUR και ανά μισθολογικά κλιμάκια 1 εκατομμυρίου EUR για τις αμοιβές 5 εκατομμυρίων EUR και άνω

Δεν υφίστανται

Η πολιτική αποδοχών επικαιροποιήθηκε στις 12/02/2025 με έγκριση του Δ.Σ. της εταιρείας, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών.