

## **ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

### **1.1.1 ΓΕΝΙΚΑ**

Η παρούσα Πολιτική - κατά τις απαιτήσεις του άρθρου 27 του Κανονισμού 565/2017/ΕΕ, του Ν. 4261/2013, του Κανονισμού 575/2013/ΕΕ, της απόφασης 28/606/22.12.2011 σε συνδ. με την απόφαση 8/459/27.12.2007 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και το άρθρο 5 του Κανονισμού (ΕΕ) 2019/2088, όπως εκάστοτε ισχύουν- θέτει το γενικό πλαίσιο, σύμφωνα με το οποίο η Εταιρία ρυθμίζει τα θέματα αποδοχών των στελεχών και υπαλλήλων της, οι οποίοι υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της. Η παρούσα πολιτική έχει συνταχθεί λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη φύση, το αντικείμενο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρίας και αποσκοπεί:

(α) στην προαγωγή της χρηστής και αποτελεσματικής διαχείρισης κινδύνων, (συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων βιωσιμότητας<sup>1</sup>),

(β) στην ευθυγράμμιση των ατομικών στόχων των μελών του προσωπικού με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας,

(γ) στην προστασία των πελατών και των επενδυτών κατά την παροχή των υπηρεσιών της Εταιρίας.

### **1.1.2 ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

Η Πολιτική Αποδοχών βασίζεται στις κάτωθι γενικές αρχές:

(α) Η Πολιτική Αποδοχών συνάδει και προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων εκ μέρους της Εταιρίας (συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων βιωσιμότητας) και συνδέεται με την προσαρμοσμένη στον κίνδυνο απόδοση.

(β) Η Πολιτική Αποδοχών είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας και ενσωματώνει μέτρα με τα οποία αποθαρρύνεται η σύγκρουση συμφερόντων.

---

<sup>1</sup> Ως «κίνδυνος βιωσιμότητας» ορίζεται γεγονός ή κατάσταση στον περιβαλλοντικό ή κοινωνικό τομέα ή στον τομέα της διακυβέρνησης που, εάν επέλθει, θα μπορούσε να έχει πραγματικές ή δυνητικές σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στην αξία μιας επένδυσης.

(γ) Οι μεταβλητές αποδοχές συμπεριλαμβανομένων και των πρόσθετων αποδοχών (bonus) δεν περιορίζουν τη δυνατότητα της Εταιρίας να ενισχύει την κεφαλαιακή της βάση.

(δ) Τα επίπεδα αποδοχών καθορίζονται στο πλαίσιο των αντίστοιχων επιπέδων της ελληνικής αγοράς παροχής επενδυτικών υπηρεσιών αλλά και της ευρωπαϊκής όπου κρίνεται αναγκαίο.

### **1.1.3 ΑΡΜΟΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΑ**

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται σε πρόσωπα των οποίων οι δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου τους, ήτοι στα ανώτερα διοικητικά στελέχη, στα πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους, στα πρόσωπα που ασκούν καθήκοντα ελέγχου καθώς και σε κάθε εργαζόμενο οι συνολικές αποδοχές του οποίου τον εντάσσουν στο ίδιο επίπεδο αποδοχών με τα ανωτέρω αναφερόμενα πρόσωπα. Ειδικότερα η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται στα ακόλουθα στελέχη της Εταιρίας:

α. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εφόσον έχουν συνάψει σύμβαση εργασίας ή παροχής υπηρεσιών έναντι αμοιβής με την Εταιρία,

β. Τα Ανώτερα Διευθυντικά Στελέχη,

γ. το Διευθυντή Marketing, Επιχειρησιακής Ανάπτυξης και Πωλήσεων,

δ. το Διευθυντή Επενδύσεων,

ε. Τον Υπεύθυνο Διακριτικής Διαχείρισης Χαρτοφυλακίων

στ. το Διαχειριστή Κινδύνων,

ζ. τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης,

η. τον Εσωτερικό Ελεγκτή,

θ. τους Συμβούλους Πελατείας.

### **1.1.4 ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

Οι αποδοχές που λαμβάνουν τα ανωτέρω αναφερόμενα πρόσωπα περιλαμβάνουν:

α. Μια σταθερή συνιστώσα , και

β. Μια μεταβλητή συνιστώσα, η οποία αποτελεί αποκλειστικά πρόσθετη πληρωμή ή παροχή (bonus).

Ειδικότερα:

#### **α. Σταθερές αποδοχές**

Οι σταθερές αποδοχές της εταιρίας θα πρέπει να αντανakλούν την επαγγελματική εμπειρία και την ευθύνη της θέσης του στελέχους, όπως αυτή περιγράφεται στον παρόντα εσωτερικό κανονισμό και στη σχετική σύμβαση που έχει συναφθεί μεταξύ του στελέχους και της Εταιρίας. Ενδεικτικά κριτήρια για τη διαμόρφωση του ύψους των σταθερών αποδοχών είναι το αντικείμενο της εργασίας του κάθε μισθωτού, τα απορρέοντα από αυτή καθήκοντα και η ευθύνη που αναλαμβάνει, η αρχαιότητα, τα επαγγελματικά προσόντα και η προϋπηρεσία του.

Το πλαίσιο εντός του οποίου θα πρέπει να εμπίπτει το ύψος των σταθερών αποδοχών ανάλογα με το αντικείμενο, τα καθήκοντα και την ευθύνη της κάθε θέσης εντός της Εταιρίας αποφασίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και εξειδικεύεται στις συμβάσεις που υπογράφουν οι υπάλληλοι και τα στελέχη με την Εταιρία.

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται σε δεκατετράμηνη βάση (14 μήνες). Η χορήγηση επιπλέον παροχών (κινητό τηλέφωνο, αυτοκίνητο κ.λ.π), οι οποίες συμπεριλαμβάνονται στις σταθερές αποδοχές αποφασίζεται σύμφωνα με την ανωτέρω αναφερόμενη διαδικασία, ενώ οι εν λόγω παροχές καθορίζονται στη σύμβαση μεταξύ του προσώπου, το οποίο αφορούν, και της Εταιρίας.

Το ύψος των σταθερών αποδοχών μπορεί να μεταβάλλεται, πάντα στο πλαίσιο των αρχών και κανόνων του εθνικού εργατικού δικαίου.

#### **β. Μεταβλητές αποδοχές (πρόσθετες πληρωμές – bonuses)**

Τυχόν μεταβλητές αποδοχές (bonus) αντανakλούν επιδόσεις μακροπρόθεσμες και προσαρμοσμένες στον κίνδυνο καθώς και επιδόσεις που υπερβαίνουν τις απαιτούμενες για την εκπλήρωση των καθηκόντων του εργαζομένου ως μέρος των όρων της σύμβασής του με την Εταιρία. Η απόφαση για την καταβολή μεταβλητών αμοιβών λαμβάνεται κάθε φορά από το Διοικητικό Συμβούλιο, ή εφόσον απαιτείται από το νόμο (κατά τα κατωτέρω) από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρίας, ενώ απαγορεύονται και τυχόν εγγυημένες μεταβλητές αμοιβές. Το γεγονός ότι η απόδοση του προσωπικού και των στελεχών δεν συνεπάγεται την εκ προοιμίου

καταβολή οποιασδήποτε πρόσθετης αμοιβής αποθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων κατά την παροχή επενδυτικών υπηρεσιών. Κατ' εξαίρεση το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας μπορεί να αποφασίσει την παροχή εγγυημένων μεταβλητών αμοιβών, μόνο αναφορικά με το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό, υπό τον όρο ότι η Εταιρία διαθέτει ισχυρή κεφαλαιακή βάση, και μόνο για το πρώτο έτος απασχόλησης.

Προκειμένου να αποφασιστεί από την Εταιρία η χορήγηση πρόσθετης αμοιβής λαμβάνονται υπόψη τα ακόλουθα κριτήρια:

- i. τα οικονομικά αποτελέσματα, η διαμόρφωση του κύκλου δραστηριοτήτων, οι αναλαμβανόμενοι κίνδυνοι (συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων βιωσιμότητας), καθώς και το κόστος κεφαλαίου και οι δείκτες κεφαλαιακής επάρκειας και ρευστότητας της Εταιρίας,
- ii. η αξιολόγηση της κάθε επιχειρησιακής μονάδας της Εταιρίας,
- iii. η αξιολόγηση των επιδόσεων του κάθε μέλους του προσωπικού ή στελέχους. Η εν λόγω αξιολόγηση γίνεται με βάση ποιοτικά κριτήρια, όπως είναι η συμπεριφορά του μέλους μέσα στους κόλπους της Εταιρίας και προς τους πελάτες, η υιοθέτηση και εφαρμογή των πολιτικών και διαδικασιών, που έχει θεσπίσει η Εταιρία, όπως και η εν γένει συμμόρφωσή του με το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει την εύρυθμη λειτουργία των ΑΕΠΕΥ. Ειδικά ως προς τους Συμβούλους Πελατείας λαμβάνεται υπόψη η υλοποίηση των στόχων που τίθενται σε αυτούς, οι οποίοι συναρτώνται με το μέγεθος των υπό διαχείριση κεφαλαίων της Εταιρίας, των νέων κεφαλαίων που εισέρχονται σε αυτή και την πορεία των εσόδων της. Η υλοποίηση των στόχων εξετάζεται από τη Διοίκηση για το κάθε μέλος του προσωπικού ξεχωριστά, σε μηνιαία βάση και οι στόχοι μπορούν να επαναπροσδιοριστούν κατά τη διάρκεια της χρονιάς, δεδομένων των συνθηκών και αναγκών της Εταιρίας.

Διευκρινίζεται ότι η αξιολόγηση των προσώπων που έχουν ελεγκτικές αρμοδιότητες δεν συνδέεται με τα αποτελέσματα των ελεγχόμενων από αυτούς διαδικασιών, διευθύνσεων και τμημάτων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατά τη λήψη της σχετικής απόφασής του για την καταβολή μεταβλητών αμοιβών θα λαμβάνει υπόψη του ότι η μεταβλητή συνιστώσα απαγορεύεται να υπερβαίνει το 100% της σταθερής συνιστώσας του συνόλου των αποδοχών για κάθε πρόσωπο. Τυχόν υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ μεταβλητής και σταθερής συνιστώσας θα πρέπει να εγκριθεί με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης της Εταιρίας, κατά τη διαδικασία που προβλέπεται από το άρθρο 86 περ. (στ) του ν. 4261/2014. Στην τελευταία αυτή

περίπτωση το συνολικό ύψος της μεταβλητής συνιστώσας απαγορεύεται να υπερβαίνει το 200% της σταθερής συνιστώσας του συνόλου των αποδοχών για κάθε πρόσωπο. Ως προς τη σύνθεση των μεταβλητών αποδοχών, δεδομένου του μεγέθους της Εταιρίας, αυτές θα χορηγούνται πρωτίστως σε μετρητά και εφόσον καταστεί εφικτό και από τα μέσα που προβλέπονται στο άρθρο 86 περ. (ια)(αα) του ν. 4261/2014.

Σε περίπτωση που οι εγκριθείσες από το Διοικητικό Συμβούλιο μεταβλητές αμοιβές υπερβαίνουν το 80% της σταθερής συνιστώσας, τότε το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεωτικά θα αποφασίζει την αναβολή της καταβολής μέρους τουλάχιστον 40% της εγκριθείσας μεταβλητής συνιστώσας για χρονική περίοδο τουλάχιστον 3 ετών. Σε κάθε περίπτωση έγκρισης μεταβλητών αμοιβών που υπερβαίνουν το 100% της σταθερής συνιστώσας, από τη Γενική Συνέλευση, κατά τα οριζόμενα ανωτέρω, τότε το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας, κατά την υλοποίηση της ως άνω απόφασης υποχρεωτικά θα αποφασίζει την αναβολή της καταβολής μέρους τουλάχιστον 60% της εγκριθείσας μεταβλητής συνιστώσας για χρονική περίοδο τουλάχιστον 3 ετών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας υποχρεούται με αιτιολογημένη απόφασή του να ζητά από τα μέλη του προσωπικού την επιστροφή όλου ή μέρους των προσθέτων αποδοχών που τους καταβλήθηκαν (clawback) σύμφωνα με τα ανωτέρω, εφόσον διαπιστωθεί αιτιολογημένα ότι η αξιολόγηση των επιδόσεών τους βασίστηκε σε στοιχεία τα οποία στη συνέχεια αποδείχθηκε ότι ήταν προφανώς ανακριβή ή σε περίπτωση που το εν λόγω πρόσωπο συμμετείχε ή ήταν υπεύθυνο για συμπεριφορά ή οποία προκάλεσε σημαντικές ζημιές στην Εταιρία ή δεν πληρούσε τα προσήκοντα πρότυπα καταλληλότητας.

#### **1.1.5 ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΑ**

Σε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου ή στελέχους, τυχόν καταβολή από την Εταιρία σε αυτόν οποιοδήποτε ποσού ως οικειοθελούς παροχής, θα αποφασίζεται και θα καθορίζεται με βάση τη συνολική μέχρι τότε απόδοση του εργαζομένου και τη συμβολή του στην ανάπτυξη, εξέλιξη και ανταγωνιστικότητα της Εταιρίας. Σε περίπτωση απόλυσης μέλους του προσωπικού εφαρμόζονται τα ισχύοντα από τους κανόνες του εθνικού εργατικού δικαίου, σχετικά με την αποζημίωση απόλυσης.

### **1.1.6 ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

Η Πολιτική Αποδοχών σχεδιάζεται από τα Ανώτερα Διευθυντικά Στελέχη σύμφωνα με τις υποδείξεις των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και σε συνεργασία με το Τμήμα Ανθρωπίνου Δυναμικού, τον Εσωτερικό Ελεγκτή, το Διαχειριστή Κινδύνων και τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης και εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας. Η Πολιτική Αποδοχών συμπεριλαμβάνεται επίσης στην Εσωτερική Διαδικασία Αξιολόγησης της Κεφαλαιακής Επάρκειας (ΕΔΑΚΕ) της Εταιρίας. Υπεύθυνο για την ορθή υλοποίηση της Πολιτικής Αποδοχών και των σχετικών αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου για την καταβολή σταθερών και μεταβλητών αποδοχών είναι το Τμήμα Ανθρωπίνου Δυναμικού της Εταιρίας. Αρμόδια για την επίβλεψη της ορθής υλοποίησης της εν λόγω πολιτικής από το Τμήμα Ανθρωπίνου Δυναμικού είναι τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η εφαρμογή της εγκριθείσας από το Διοικητικό Συμβούλιο και ισχύουσας πολιτικής αποδοχών ελέγχεται και αξιολογείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα και τουλάχιστον μια φορά κατ' έτος από τον Εσωτερικό Ελεγκτή της Εταιρίας, ο οποίος απολαμβάνει πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Η αμοιβή του Εσωτερικού Ελεγκτή είναι ανεξάρτητη από τις επιδόσεις των επιμέρους επιχειρηματικών μονάδων στην Εταιρίας. Ο Εσωτερικός Ελεγκτής υποβάλλει τουλάχιστον μια φορά κατ' έτος έκθεση προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τα αποτελέσματα του ως άνω ελέγχου.

Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών ελέγχεται και αξιολογείται και από τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Κινδύνων τουλάχιστον μια φορά ετησίως στο πλαίσιο της αξιολόγησης της εφαρμογής της ΕΔΑΚΕ, σύμφωνα με τις αποφάσεις 8/459/27.12.2007 και 2/459/1.11.2007 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

### **1.1.7 ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ**

Το Τμήμα Ανθρωπίνου Δυναμικού σε συνεργασία με τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Κινδύνων μεριμνά, με την επίβλεψη του Διοικητικού Συμβουλίου, για τη δημοσιοποίηση των προβλεπόμενων από το άρθρο 450 του Κανονισμού 575/2013/ΕΕ πληροφοριών σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών, στην ιστοσελίδα της Εταιρίας, τουλάχιστον ετησίως, κατά το χρόνο της διενέργειας της δημοσίευσης των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων της Εταιρίας.

Επίσης το Τμήμα Ανθρωπίνου Δυναμικού, σε συνεργασία με τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Κινδύνων μεριμνά για την αποστολή στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς των πληροφοριών που προβλέπονται στο άρθρο 450 παρ. 1 στ. (ζ), (η) και (θ) του Κανονισμού 575/2013/ΕΕ, σύμφωνα με το άρθρο 67 του ν. 4261/2014.

**ν.2 – Μάρτιος 2021**