

## **ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

### **1.1.1 ΓΕΝΙΚΑ**

Η παρούσα Πολιτική - κατά τις απαιτήσεις του άρθρου 27 του Κανονισμού 565/2017/ΕΕ, του άρθρου 5 του Κανονισμού (ΕΕ) 2019/2088 και των Κατευθυντήριων Γραμμών της ESMA σχετικά με ορισμένες πτυχές των απαιτήσεων αμοιβών που προβλέπονται στη MIFID II [03/04/2023-ESMA35-43-3565], όπως εκάστοτε ισχύουν- θέτει το γενικό πλαίσιο, σύμφωνα με το οποίο η Εταιρία ρυθμίζει τα θέματα αποδοχών των στελεχών και υπαλλήλων της, καθώς και τρίτων προσώπων που παρέχουν επενδυτικές ή παρεπόμενες υπηρεσίες για λογαριασμό της Εταιρίας, που 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 συμφερόντων των μελών του προσωπικού και τρίτων προσώπων που παρέχουν επενδυτικές ή παρεπόμενες υπηρεσίες για λογαριασμό της Εταιρίας με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας, καθώς και των συμφερόντων της Εταιρίας ή των ανωτέρω προσώπων με τα συμφέροντα των πελατών,
- (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.

---

<sup>1</sup> Ως «κίνδυνος βιωσιμότητας» ορίζεται γεγονός ή περίσταση 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.

(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 ή η δημιουργία κινήτρου που να μπορεί να οδηγήσει τα σχετικά πρόσωπα να ευνοούν τα δικά τους συμφέροντα ή τα συμφέροντα της Εταιρίας, ενδεχομένως σε βάρος οποιουδήποτε πελάτη.

(γ) Η Πολιτική Αποδοχών διασφαλίζει ότι οι πελάτες αντιμετωπίζονται δίκαια και τα συμφέροντά τους δεν θίγονται από τις πρακτικές αμοιβών που εφαρμόζονται από την Εταιρία βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα. Στο ίδιο πλαίσιο, η Τιμολογιακή Πολιτική της Εταιρίας διαμορφώνεται κατά τρόπο που διασφαλίζει ότι η Εταιρία ενεργεί με βάση το βέλτιστο συμφέρον των πελατών της αποτρέποντας το ενδεχόμενο δυνητικοί κίνδυνοι που σχετίζονται με συγκρούσεις συμφερόντων ή την επαγγελματική συμπεριφορά των προσώπων που συμμετέχουν στην παροχή υπηρεσιών, να επηρεάσουν αρνητικά τα συμφέροντα των πελατών της.

(δ) Οι αμοιβές και παρόμοια κίνητρα δεν βασίζονται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο σε ποσοτικά εμπορικά κριτήρια και λαμβάνουν πλήρως υπόψη τα κατάλληλα ποιοτικά κριτήρια που αντανακλούν τη συμμόρφωση με τους ισχύοντες κανονισμούς, τη δίκαιη μεταχείριση των πελατών και την ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχονται στους πελάτες. Τηρείται ανά πάσα στιγμή ισορροπία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών, ούτως ώστε η διάρθρωση των αμοιβών να μην ευνοεί τα συμφέροντα της Εταιρίας ή των σχετικών προσώπων της ενάντια στα συμφέροντα οποιουδήποτε πελάτη.

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

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

(ζ) Τα κριτήρια καταβολής αποδοχών καθορίζονται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας.

### **1.1.3 ΑΡΜΟΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΑ**

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας εφαρμόζεται σε όλα τα σχετικά πρόσωπα που έχουν επιπτώσεις, άμεσα ή έμμεσα, στις επενδυτικές και παρεπόμενες υπηρεσίες που παρέχονται

από την Εταιρία ή στην εταιρική συμπεριφορά της, ανεξάρτητα από το είδος πελατών, στον βαθμό που η αμοιβή των εν λόγω προσώπων και παρόμοια κίνητρα μπορεί να δημιουργήσουν σύγκρουση συμφερόντων που τα ενθαρρύνει να ενεργούν ενάντια στα συμφέροντα οποιουδήποτε εκ των πελατών της Εταιρίας.

Ειδικότερα, 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 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 ετήσια 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, προκειμένου να μην τίθεται σε κίνδυνο η αντικειμενικότητα και η ανεξαρτησία των προσώπων που ασκούν ελεγκτικά καθήκοντα.

Η Εταιρία αποφεύγει να θέτει στόχους απόδοσης που μπορεί να παρακινήσουν τα σχετικά πρόσωπα να επιδείξουν συμπεριφορές εστιασμένες στην επίτευξη βραχυπρόθεσμου κέρδους για την επίτευξη των σχετικών ορίων, όπως συμπεριφορές του τύπου «όλα ή τίποτα» που μπορεί να δημιουργήσουν σύγκρουση συμφερόντων ή να προσβάλουν τα συμφέροντα των πελατών.

Τα κριτήρια χορήγησης πρόσθετης αμοιβής εξειδικεύονται σε σχετική/ ές απόφαση/ αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, με την/ τις οποία/ες καθορίζονται τα κριτήρια διαμόρφωσης του πλαισίου χορήγησης αποδοχών.

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. 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 ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑ ΝΕΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ Ή ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ**

Σε περίπτωση κυκλοφορίας νέων προϊόντων ή υπηρεσιών, προτού τεθεί σε κυκλοφορία ένα νέο προϊόν ή υπηρεσία, αξιολογείται εάν τα χαρακτηριστικά αμοιβής που σχετίζονται με τη διανομή του εν λόγω προϊόντος ή την παροχή της νέας υπηρεσίας συμμορφώνονται με την Πολιτική Αποδοχών και τις πρακτικές αμοιβών της Εταιρίας και, επομένως, δεν ενέχουν κινδύνους επαγγελματικής συμπεριφοράς και σύγκρουσης συμφερόντων.

### **1.1.7 ΑΝΑΘΕΣΗ ΣΕ ΤΡΙΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΩΝ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΩΝ)**

Όταν η Εταιρία αναθέτει σε εξωτερικούς συνεργάτες την παροχή επενδυτικών υπηρεσιών, έχει κατά νου το βέλτιστο συμφέρον του πελάτη. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρία ελέγχει ότι οι πολιτικές και οι πρακτικές αμοιβών της άλλης επιχείρησης ακολουθούν μια προσέγγιση που συνάδει με την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας και τις σχετικές κατευθυντήριες γραμμές της ESMA. Επιπλέον, η Εταιρία αποφεύγει να δημιουργεί υπερβολικά περίπλοκες δομές εξωτερικής ανάθεσης ή διανομής (συμπεριλαμβανομένης της χρήσης συνδεδεμένων αντιπροσώπων) όπου οι πολιτικές ή οι πρακτικές αμοιβών που εφαρμόζονται στις εν λόγω δομές δυσκολεύουν την Εταιρία να παρακολουθεί τους κινδύνους κανονιστικής συμμόρφωσης με την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας και τις σχετικές κατευθυντήριες γραμμές της ESMA ή αυξάνουν τον κίνδυνο να ζημιωθούν τα συμφέροντα των πελατών της Εταιρίας.

Κατά τη διενέργεια της περιοδικής επανεξέτασης της Πολιτικής Αποδοχών, αξιολογείται εάν τα εργαλεία διαχείρισης πληροφοριών που χρησιμοποιούνται συγκεντρώνουν επαρκώς τα ποιοτικά δεδομένα που απαιτούνται για τον προσδιορισμό της (τυχόν) μεταβλητής αμοιβής που καταβάλλει η Εταιρία στα σχετικά πρόσωπα.

### **1.1.8 ΕΛΕΓΧΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΗΣ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

Η Εταιρία αξιολογεί την ποιότητα της υπηρεσίας που παρέχεται στον πελάτη (λ.χ. με δειγματοληψία συμβουλών) και διενεργεί ελέγχους με στόχο τον εντοπισμό περιοχών αυξημένου κινδύνου.

Τα αποτελέσματα των αναλύσεων και ελέγχων αυτών τεκμηριώνονται με σαφήνεια και αναφέρονται στα ανώτερα διευθυντικά στελέχη μαζί με προτάσεις για διορθωτικές ενέργειες, εάν είναι απαραίτητο.

Η Λειτουργία Κανονιστικής Συμμόρφωσης βοηθά τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη να παρακολουθούν αποτελεσματικά τους κινδύνους κανονιστικής συμμόρφωσης που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών (με βάση επίσης τους εκ των υστέρων ελέγχους που διενεργούνται σύμφωνα). Όπου μπορεί να προκύψει δυνητική ή πραγματική ζημία σε πελάτες ως αποτέλεσμα συγκεκριμένων χαρακτηριστικών στην Πολιτική Αποδοχών και τις σχετικές πρακτικές της Εταιρίας, λαμβάνονται από το ΔΣ κατάλληλα μέτρα για τη διαχείριση πιθανών κινδύνων επαγγελματικής συμπεριφοράς και σύγκρουσης συμφερόντων επανεξετάζοντας και/ή τροποποιώντας τα εν λόγω συγκεκριμένα χαρακτηριστικά με σκοπό τον μετριασμό των πιθανών κινδύνων επαγγελματικής συμπεριφοράς και σύγκρουσης συμφερόντων.

### **1.1.9 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, τον Διαχειριστή Κινδύνων και τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης και εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας. Υπεύθυνο για την ορθή υλοποίηση της Πολιτικής Αποδοχών και των σχετικών αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου ή της Γενικής Συνέλευσης, κατά περίπτωση, 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 Πολιτική Αποδοχών (όπως έχει εγκριθεί από το ΔΣ) και η εφαρμογή της επανεξετάζεται, ελέγχεται και αξιολογείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα και τουλάχιστον μια φορά κατ' έτος, καθώς και εκτάκτως σε περίπτωση οποιασδήποτε σχετικής και σημαντικής τροποποίησης στις επιχειρηματικές δραστηριότητες ή στη δομή της Εταιρίας, 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 Εταιρία. Ο Εσωτερικός Ελεγκτής υποβάλλει τουλάχιστον μια φορά κατ' έτος έκθεση προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τα αποτελέσματα του ως άνω ελέγχου.

Όταν από την επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών προκύψει ότι αυτή δεν λειτουργεί όπως προβλέπεται ή ότι υπάρχει υπολειπόμενος κίνδυνος ζημίας για τους πελάτες της Εταιρίας που απορρέει από την εν λόγω πολιτική αυτή (παγιωμένος ή μη), η Πολιτική Αποδοχών θα πρέπει να τροποποιείται έγκαιρα και αποτελεσματικά.

Το ΔΣ, αφού λάβει συμβουλές από τη Λειτουργία Κανονιστικής Συμμόρφωσης, εγκρίνει κάθε τροποποίηση που γίνεται στην Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας.

Τα Ανώτερα Διευθυντικά Στελέχη της Εταιρίας είναι υπεύθυνα και θα πρέπει να διατηρούν την τελική ευθύνη για την καθημερινή εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών και την παρακολούθηση των κινδύνων κανονιστικής συμμόρφωσης που σχετίζονται με την εν λόγω πολιτική της Εταιρίας.

#### **1.1.10 ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ**

Η Εταιρία, σε συνεργασία με τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Κινδύνων, διασφαλίζει ότι δημοσιοποιούνται πληροφορίες σχετικές με την Πολιτική και τις πρακτικές αποδοχών της Εταιρίας, στο βαθμό που τούτο απαιτείται από το εκάστοτε εφαρμοστέο στην Εταιρία νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.