

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Υιοθέτηση της παρούσας ως αναθεώρηση υφιστάμενης πολιτικής προς το σκοπό προσαρμογής στο ν.4514/2018 – οδηγία 2014/65/ΕΕ (MiFID II) και το Ν.4261/2013 (Οδηγία 2013/36/ΕΕ – CRD IV)

Σε εφαρμογή του ν.4514/18, με τον οποίο ενσωματώθηκε η Οδηγία 2014/65/ΕΕ (MiFID II) στο ελληνικό δίκαιο, καθώς και των σχετικών εκδοθέντων Εκτελεστικών Κανονισμών και Ρυθμιστικών Τεχνικών Προτύπων, καθώς και του Ν.4261/2014 (Οδηγία 2013/36/ΕΕ – CRD IV), του Κανονισμού 575/2013/ΕΕ (CRR) και των σχετικών αποφάσεων της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (υπ' αρ. 8/459/27.12.2007, όπως έχει τροποποιηθεί με την υπ' αρ. 28/606/22.12.2011 απόφαση και ισχύει), η Εταιρία έχει θεσπίσει και εφαρμόζει την παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφεξής η «**Πολιτική**»), με σκοπό να ρυθμίσει τα ζητήματα των αποδοχών του προσωπικού της και να διασφαλίσει ότι οι πρακτικές αμοιβών της Εταιρίας δεν αποβαίνουν σε βάρος των συμφερόντων των Πελατών, καθώς και ότι η Εταιρία συμμορφώνεται με τις συναφείς υποχρεώσεις της που απορρέουν από το σχετικά εφαρμοστέο κανονιστικό πλαίσιο.

Αρχές που διέπουν τις Αποδοχές

Οι πολιτικές και οι πρακτικές Αποδοχών της Εταιρίας είναι σχεδιασμένες με τέτοιο τρόπο, υπό την ευθύνη ειδικά ορισμένων προς τούτο από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε:

- i) Να μην εμποδίζουν, αλλά να προάγουν την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων.
- ii) Να μην ενθαρρύνουν την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων εκ μέρους της Εταιρίας.
- iii) Να είναι σύμφωνες προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας.
- iv) Να μη δημιουργούν σύγκρουση συμφερόντων ούτε κίνητρο που να μπορεί να οδηγήσει τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα να ευνοούν:
 - τα δικά τους συμφέροντα σε βάρος της Εταιρίας,
 - τα δικά τους συμφέροντα σε βάρος οποιουδήποτε Πελάτη,
 - τα συμφέροντα της Εταιρίας σε βάρος οποιουδήποτε Πελάτη.
- v) Οι Μεταβλητές Αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων και των πρόσθετων αποδοχών (bonus), να μην θέτουν σε κίνδυνο την κεφαλαιακή βάση της Εταιρίας.
- vi) Οι Αποδοχές να διαμορφώνονται στα αντίστοιχα συνήθη επίπεδα αποδοχών που επικρατούν στην ελληνική και τις λοιπές ευρωπαϊκές αγορές και να μην διαφοροποιούνται αδικαιολόγητα από αυτά.

Τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα απαγορεύεται να χρησιμοποιούν προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση συνδεδεμένη με αποδοχές ή ευθύνη (ασφάλιση αστικής ευθύνης), με τις οποίες καταστρατηγούνται οι ενσωματωμένοι στις ρυθμίσεις περί Αποδοχών μηχανισμοί ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο.

Δημοσιοποίηση στοιχείων

Ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνων της Εταιρίας, συνεπικουρούμενος από τον Οικονομικό Διευθυντή της Εταιρίας και υπό την επίβλεψη και ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου, φροντίζει για:

- τη δημοσιοποίηση των προβλεπομένων 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 και
- 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.

Έλεγχος εφαρμογής – αναθεώρηση Πολιτικής

Τα ειδικά ορισμένα προς τούτο από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, υιοθετούν και περιοδικά αναθεωρούν τις γενικές αρχές της παρούσας Πολιτικής και είναι υπεύθυνα για την επίβλεψη της υλοποίησής της.

Η οικονομική διεύθυνση είναι αρμόδια και υπεύθυνη για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής, όσον αφορά στην καταβολή των Αποδοχών.

Η εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής υπόκειται, τουλάχιστον μία φορά κατ' έτος, σε κεντρικό και ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο, όπως ασκείται από τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, ως προς τη συμμόρφωση προς την παρούσα Πολιτική και τη Διαδικασία Αποδοχών που έχουν εγκριθεί από τα εν λόγω μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Επίσης, ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνων ελέγχει και αξιολογεί την παρούσα Πολιτική και την εφαρμογή της τουλάχιστον μια φορά ετησίως στο πλαίσιο της αξιολόγησης της εφαρμογής της ΕΔΑΚΕ.

Ο Εσωτερικός Ελεγκτής διενεργεί έλεγχο για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής και υποβάλλει τουλάχιστον μια φορά κατ' έτος έκθεση προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τα αποτελέσματα του ως εν λόγω ελέγχου.

Η ενημέρωση του επενδυτικού κοινού για οποιεσδήποτε αλλαγές στην παρούσα Πολιτική θα πραγματοποιείται μέσω δικτυακού τόπου και μέσω των γραφείων της Εταιρίας.

ΑΠΟΣΠΑΣΜΑ ΑΠΟ ΤΗ Δ Η Μ Ο Σ Ι Ο Π Ο Ι Η Σ Η Π Λ Η Ρ Ο Φ Ο Ρ Ι Ω Ν Σ Υ Μ Φ Ω Ν Α Μ Ε Τ Ο Ν Κ Α Ν Ο Ν Ι Σ Μ Ο 5 7 5 / 2 0 1 3

άρθρο 450 παρ.1β) πληροφορίες σχετικά με τη σχέση μεταξύ αμοιβής και επιδόσεων. Δεν υπάρχει σύνδεση της αμοιβής του προσωπικού της εταιρίας με συγκεκριμένες επιδόσεις. Οι αποδοχές είναι γενικώς σταθερές και προσαρμόζονται μόνο με τις εκάστοτε ισχύουσες εργασιακές ρυθμίσεις.

άρθρο 450 παρ.1γ) τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά σχεδιασμού του συστήματος αμοιβών, συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών σχετικά με τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση των επιδόσεων και την προσαρμογή των αμοιβών στον κίνδυνο και τα κριτήρια πολιτικής περί αναβολής και κατοχύρωσης των αμοιβών,

γ1) Δεν υπάρχει καθορισμένο σύστημα αποδοχών, ούτε ιδιαίτερα κριτήρια για τη μέτρηση των επιδόσεων του προσωπικού. Οι αποδοχές του προσωπικού διαμορφώνονται με βάση τις αποφάσεις της διοίκησης και τις εκάστοτε ισχύουσες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

γ2) η παράγραφος δεν αφορά την εταιρεία.

γ3) η παράγραφος δεν αφορά την εταιρεία.

άρθρο 450 παρ.1δ) την αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών που ορίζεται σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, Δεν υφίσταται

άρθρο 450 παρ.1ε) πληροφορίες σχετικά με τα κριτήρια επίδοσης, στα οποία βασίζονται το δικαίωμα απόκτησης μετοχών, τα δικαιώματα προαίρεσης ή οι μεταβλητές συνιστώσες των αποδοχών. Δεν υπάρχουν ιδιαίτερα κριτήρια επίδοσης του προσωπικού στα οποία να βασίζονται δικαιώματα απόκτησης μετοχών, δικαιώματα προαίρεσης, ή μεταβλητές συνιστώσες των αποδοχών. Γενικά δεν ακολουθούνται τέτοιες μέθοδοι επιβράβευσης του προσωπικού.

άρθρο 450 παρ.1στ) τις κύριες παραμέτρους και αιτιολογία για τη χρήση μεταβλητών συνιστωσών και κάθε άλλης μη χρηματικής παροχής, Δεν υπάρχουν μεταβλητές συνιστώσες οι άλλες μη χρηματικές παροχές στις αποδοχές του προσωπικού της εταιρίας.

άρθρο 450 παρ.1ζ) συνολικές ποσοτικές πληροφορίες σχετικά με τις αποδοχές, με ανάλυση ανά επιχειρηματικό τομέα. Η εταιρεία έχει ένα επιχειρηματικό τομέα και δεν υπάρχει περαιτέρω ανάλυση . η) τα ποσά αμοιβής για το οικονομικό έτος, με διάκριση σε σταθερή και μεταβλητή και τον αριθμό των δικαιούχων, Δεν αφορά την εταιρεία. ηii) τα ποσά και οι μορφές της μεταβλητής αμοιβής, με διάκριση σε μετρητά, μετοχές, χρηματοπιστωτικά μέσα συνδεδεμένα με μετοχές και άλλες κατηγορίες, Δεν υπάρχουν μεταβλητές αμοιβές.

ηiii) τα ποσά των αναβαλλόμενων αμοιβών, με διάκριση σε κατοχυρωμένες και μη κατοχυρωμένες, Δεν υπάρχουν αναβαλλόμενες αμοιβές

ηiv) 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.