

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Πολιτική Αποδοχών	Σύμφωνα με την από 26.11.2021 εγκριτική απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης της «ALPHA TRUST»
1 ^η Αναθεωρημένη Έκδοση	Σύμφωνα με την από [●].05.2023 εγκριτική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της «ALPHA TRUST»

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ALPHA TRUST (εφεξής «η Εταιρεία»), θεσπίζει την παρούσα πολιτική αποδοχών σε συμμόρφωση με τις διατάξεις που διέπουν τη λειτουργία της Εταιρείας ως Ανώνυμη Εταιρία Διαχείρισης Αμοιβαίων Κεφαλαίων (άρθρα 23^α και 23β του ν. 4099/2012_) και Οργανισμών Εναλλακτικών Επενδύσεων (άρθρο 13 του ν. 4209/2013) καθώς και ως ανώνυμης εταιρείας με μετοχές εισηγμένες σε οργανωμένη αγορά (άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018).

Η πολιτική αποδοχών που εφαρμόζει η Εταιρεία, βασίζεται σε παραμέτρους που έχουν σκοπό να βελτιστοποιήσουν την εύρυθμη, αποτελεσματική, ουσιαστική και σύννομη λειτουργία της, παραμένοντας ανταγωνιστική σε επίπεδα αμοιβών. Παράλληλα αποσκοπεί στην εξάλειψη της ανάληψης κινδύνων όπου αυτοί έχουν κριθεί ανεπιθύμητοι ή τον περιορισμό τους σε αποδεκτά και ασφαλή πλαίσια όπου η ανάληψη κινδύνων επιτρέπεται, ως επίσης και στην αποτροπή της σύγκρουσης συμφερόντων. Επίσης, αποσκοπεί στην παροχή κινήτρων για την μακροπρόθεσμη παραμονή και εξέλιξη στην Εταιρεία.

Περαιτέρω, στην πολιτική αποδοχών συμπεριλαμβάνεται και ο κίνδυνος βιωσιμότητας, ως ορίζεται στον Κανονισμό (ΕΕ) 2019/2088 περί γνωστοποιήσεων αιφροδίας στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών.

Εκτιμάται ότι η Εταιρεία, παρά την αδειοδότησή της ως Διαχειριστής Αμοιβαίων Κεφαλαίων και Οργανισμών Εναλλακτικών Επενδύσεων, δεν έχει πολύπλοκη δομή και οι λοιπές δραστηριότητές της και το μέγεθός της επιτρέπουν σχετική ευελιξία όσον αφορά στην πολιτική αποδοχών.

II. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η Πολιτική ισχύει για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καθώς και για εκείνες τις κατηγορίες προσωπικού, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας,

συμπεριλαμβανομένων των διευθυντικών στελεχών, των στελεχών που ασκούν διαχείριση κινδύνων, των στελεχών που ασκούν ελεγκτικές αρμοδιότητες, και οποιωνδήποτε υπαλλήλων των οποίων οι συνολικές αποδοχές τους εντάσσουν στην ίδια κατηγορία αποδοχών με τα διευθυντικά στελέχη και τα στελέχη που ασκούν διαχείριση κινδύνων, όπως οι ακόλουθες θέσεις (εφεξής «τα καλυπτόμενα πρόσωπα»):

(1) Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

(2) Διευθύνων Σύμβουλος

(3) Οικονομικός Διευθυντής

(4) Διευθυντής Επενδύσεων

(5) Διαχειριστές αμοιβαίων κεφαλαίων

(6) Διαχειριστές ιδιωτικών χαρτοφυλακίων

(7) Επικεφαλής Νομικής Διεύθυνσης και Κανονιστικής Συμμόρφωσης

(8) Εσωτερικός Ελεγκτής

(9) Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνων

(10) Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης

Λαμβανομένου υπόψη ότι η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει και άλλα πρόσωπα, πλέον αυτών που προβλέπονται στο άρθρο 110 του ν. 4548/2018, στην έκθεση αποδοχών που δημοσιεύει η Εταιρεία θα περιλαμβάνονται αποκλειστικά και μόνο τα πρόσωπα που κατ' ελάχιστο απαιτείται να καλύπτονται από την πολιτική αποδοχών του α. 110 του Ν. 4548/2018 και όχι όλα τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα τα οποία καλύπτονται από την παρούσα Πολιτική, λαμβάνοντας υπόψη το γενικότερο νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

III. ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Η γενική πολιτική για τον καθορισμό των αμοιβών τείνει περισσότερο προς τις σταθερές αμοιβές και λιγότερο προς τις μεταβλητές.

Ως σταθερές αποδοχές νοούνται οι πληρωμές οι οποίες δεν συνδέονται με τις

επιδόσεις των Καλυπτόμενων Προσώπων αλλά στοχεύουν στην παροχή εύλογου επίπεδου αμοιβής αυτών των προσώπων ανάλογα με την ευθύνη και το επίπεδο των αρμοδιοτήτων, τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται καθώς και τις αποδοχές που χορηγούνται σε ίδιες ή παρεμφερείς θέσεις του χρηματοοικονομικού κλάδου.

Τα κριτήρια/συνιστώσες για τη χορήγηση και τον υπολογισμό του ύψους των εν λόγω αποδοχών είναι η αμοιβή να είναι ανάλογη με τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, αντίστοιχη με τα εύρος της εκτέλεσης καθηκόντων και του χειρισμού καθημερινών ζητημάτων διαχείρισης, καθώς και με την ευθύνη, το ρόλο και την εμπειρία του μέλους.

Μεταβλητές αποδοχές θεωρούνται οι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές, οι οποίες αποσκοπούν στην κινητοποίηση και επιβράβευση των στελεχών και εξαρτώνται από τις επιδόσεις των εργαζόμενων και της Εταιρείας ή από συμβατικούς όρους. Οι μεταβλητές αποδοχές δίνονται εκτάκτως και όχι σε τακτική βάση σε περιπτώσεις επίτευξης σημαντικών στόχων και σε συνδυασμό με τα εταιρικά οικονομικά αποτελέσματα και συνιστούν κατ' ουσίαν πρόσθετα κίνητρα με τη μορφή μεταβλητών αποδοχών συναρτώμενων με βραχυπρόθεσμους ή/και μεσοπρόθεσμους εταιρικούς στόχους. Προϋπόθεση για την καταβολή τους είναι η σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου σε εκτέλεση σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων με την οποία θα ορίζονται και οι ειδικές προϋποθέσεις καταβολής αυτών. Οι μεταβλητές αμοιβές επίσης αποσκοπούν στην υπεύθυνη διαχείριση και είναι δυνατόν να συνδέονται με μακροπρόθεσμα κίνητρα όπως διάθεση μετοχών, δικαίωμα προαίρεσης, συμμετοχή σε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα ή ασφάλεια ζωής ή άλλου πρόσφορου μέσου.

Πρόσθετες παροχές οι οποίες αποδίδονται χωρίς διακρίσεις στους εργαζόμενους και αποτελούν μέρος της γενικής πολιτικής της Εταιρείας και δεν παρέχουν κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων, δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών. Ενδεικτικά, ως τέτοιες νοούνται η παροχή ομαδικού ασφαλιστηρίου ζωής και υγείας και το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.

Επιπρόσθετα, παροχές οι οποίες δίνονται σε συγκεκριμένους εργαζόμενους, αναλόγως των αναγκών της θέσης που κατέχουν και του επιπέδου ευθύνης, όπως χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, έξοδα κίνησης και φιλοξενίας, χρήση κινητού τηλεφώνου, δεν παρέχονται σε συνάρτηση των επιδόσεών τους και δεν συνδέονται με κίνητρα για ανάληψη κινδύνων, ως εκ τούτου δεν εμπίπτουν στην έννοια των μεταβλητών αποδοχών.

Αναφορικά με την εκτίμηση εάν αμοιβή ή παροχή προς μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και/ή υποψήφιο μέλος θεωρείται σημαντική κατά τρόπο ώστε να δημιουργεί σχέση εξάρτησης από την Εταιρεία, θα λαμβάνονται υπόψη και θα

αξιολογούνται κατά περίπτωση τα παρακάτω κριτήρια:

- Σημαντική αμοιβή θα θεωρείται αυτή, η οποία επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει ουσιαδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας.
- Για την εκτίμηση εάν μία αμοιβή είναι σημαντική ή όχι θα λαμβάνεται υπόψη η συνολική οικονομική κατάσταση του υποψήφιου μέλους, στο μέτρο που είναι γνωστή στην Εταιρεία.
- Θα συνεκτιμάται α) εάν η αμοιβή είναι πάγια ή έκτακτη β) η περιοδικότητά της γ) το ύψος της αμοιβής.

Αμοιβές που έχουν δοθεί ad hoc ή περιστασιακά ή που είναι πάγιες, αλλά είτε δεν είναι αποκλειστικές, είτε είναι μικρές σε σχέση τη συνολική οικονομική κατάσταση του υποψήφιου μέλους, είτε καταφανώς δεν επηρεάζουν τα οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας, θεωρούνται κατ' αρχήν, ότι δεν επηρεάζουν την ανεξαρτησία του. Ως τέτοιες κατ' αρχήν νοούνται οι αμοιβές που καταβάλλονται για την παράσταση μελών ΔΣ στις επιτροπές της Εταιρείας.

IV. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ

Η ALPHA TRUST έχει ορίσει τριμελή επιτροπή αποδοχών (συγχωνευμένη με την επιτροπή υποψηφιοτήτων), τα μέλη της οποίας είναι μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, ενώ δύο είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 4706/2020.

1. Αποδοχές μη Εκτελεστικών Μελών

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση για χρονικό διάστημα που δεν δύναται να υπερβαίνει το διάστημα που ορίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και του Καταστατικού της Εταιρείας. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές προς αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων. Σε κάθε περίπτωση τυχόν αμοιβές που τους καταβάλλονται δεν θα θίγουν τα κριτήρια της ανεξαρτησίας τους. Τα ανεξάρτητα μη-εκτελεστικά μέλη δεν δικαιούνται αποδοχές που να συνδέονται με την απόδοσή τους. Δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς επιδομάτων ή κινήτρων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αποδοχές, δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση ή τη διάρκεια παραμονής τους στο Δ.Σ.

Για τη διαμόρφωση της ετήσιας σταθερής αμοιβής λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος που

αφιερώνεται στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και στην εκτέλεση των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί στα Μέλη. Οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων κατόπιν λήψης της σύμφωνης γνώμης του Διοικητικού Συμβουλίου σε συνέχεια εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, όπως ορίζεται από τον νόμο. Αναλόγως της θέσης του στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας κάθε Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, περιλαμβανομένου του Μη Εκτελεστικού Ανεξάρτητου Μέλους, μπορεί να λαμβάνει πρόσθετη ετήσια αμοιβή για τον ρόλο του (είτε ως Πρόεδρος είτε ως Μέλος) σε κάθε Επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία ωστόσο δεν μπορεί να υπερβαίνει ένα όριο το οποίο καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η συγκεκριμένη αμοιβή επισκοπείται ετησίως, σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές απαιτήσεις, λαμβανομένων υπόψη της χρονικής δέσμευσης και της ενεργού συμμετοχής στις Επιτροπές. Στα σχετικά κριτήρια για τον καθορισμό πρόσθετης αμοιβής τέτοιου είδους περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, η περίπτωση το Μη Εκτελεστικό Μέλος να έχει την ιδιότητα του Προέδρου Επιτροπής του Διοικητικού Συμβουλίου, ο αριθμός των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου στις οποίες συμμετέχει το Μη Εκτελεστικό Μέλος, η φύση των εργασιών της Επιτροπής του Διοικητικού Συμβουλίου κ.λπ.

Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Οι δαπάνες αυτές περιλαμβάνουν, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, έξοδα ταξιδιών και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Δ.Σ. και σε άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας, οι οποίες αποζημιώνονται σύμφωνα με την εκάστοτε πολιτική εξόδων της Εταιρείας.

2. Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ και λοιπά Διευθυντικά Στελέχη

Στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου και των λοιπών Καλυπτόμενων Προσώπων σύμφωνα με το υπό II, καταβάλλονται κατά περίπτωση σταθερές και μεταβλητές αποδοχές στις οποίες περιλαμβάνονται:

- 1) Αμοιβές από συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου
- 2) Αμοιβές που καταβάλλονται λόγω σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, οι οποίες καταγγέλλονται σύμφωνα με τις γενικές ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου
- 3) Προγράμματα διάθεσης δωρεάν μετοχών
- 4) Αμοιβές σε περίπτωση συμμετοχής αυτών σε τυχόν επιτροπές της Εταιρείας
- 5) Δικαιώματα προαίρεσης
- 6) Συμμετοχή στα κέρδη της Εταιρείας
- 7) Συνταξιοδοτικά ή/και ασφαλιστικά προγράμματα

Η Εταιρεία έχει συνάψει σύμβαση με ασφαλιστική εταιρεία και παρέχει στα

εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, κρίνοντας ότι είναι προς το συμφέρον της Εταιρείας.

Οι αμοιβές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και άλλων διευθυντικών στελεχών δύναται να περιλαμβάνουν μη χρηματικές απολαβές και μεταβλητές εκτός από σταθερές αποδοχές, οι οποίες συνδέονται με την επίδοσή τους ή/ και την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Είναι άμεσα συνδεδεμένες με τις επιδόσεις και την εξέλιξη των ατόμων που αφορούν, καθώς και τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας, την εσωτερική της αξία, την αξία του χαρτοφυλακίου της και γενικά τη συνολική χρηματοοικονομική κατάσταση της Εταιρείας. Οι ως άνω παροχές μπορούν να χορηγούνται στις περιπτώσεις που αυτό κρίνεται απαραίτητο και προσφέρονται κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, η οποία διατηρεί το δικαίωμα να τις τροποποιήσει ή να τις ανακαλέσει οποτεδήποτε αυτό κριθεί απαραίτητο. Ειδικά για τις αποδοχές μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή άλλων στελεχών που παρέχουν υπηρεσίες προς την Εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικώς σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής, και εμπίπτουν στα πρόσωπα του αρ. 99 του Ν. 4548/2018, αυτές καταβάλλονται με τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του Ν. 4548/2018 και την κείμενη νομοθεσία, που θα ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια της παρούσας.

Η διαδικασία καθορισμού και χορήγησης των αποδοχών θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα, διαφάνεια και επαγγελματισμό, και να είναι απαλλαγμένη από συγκρούσεις συμφερόντων. Για το σκοπό αυτό, η διαδικασία αυτή ανατίθεται αρχικά στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, όπως αυτή προβλέπεται και ρυθμίζεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και ακολούθως υποβάλλεται σε έγκριση από το Δ.Σ. της Εταιρείας.

Η τελική απόφαση βαρύνει το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο λαμβάνει πλήθος παραμέτρων υπ' όψη του με τελικό σκοπό την εύρυθμη λειτουργία της Εταιρείας .

Οι μεταβλητές αποδοχές είναι προαιρετικές, μπορούν να παρέχονται ως επιβράβευση για την απόδοση του Καλυπτόμενου Προσώπου και συνδέονται με τις επιδόσεις του Καλυπτόμενου Προσώπου καθώς και τις επιδόσεις της Εταιρείας.

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών εξαρτάται από την απόδοση σε μία σειρά ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρείας, επιτυγχάνουν την ευθυγράμμιση μεταξύ των συμφερόντων των Καλυπτόμενων Προσώπων και των συμφερόντων της Εταιρείας και των μετόχων της και εξασφαλίζουν την αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή τον προσανατολισμό σε βραχυπρόθεσμο όφελος. Η αξιολόγηση των επιδόσεων, για τον υπολογισμό των συνιστωσών των μεταβλητών αποδοχών, προσαρμόζεται προς κάθε είδους τρεχόντων και μελλοντικών κινδύνων

και λαμβάνει υπ' όψιν την απαιτούμενη ρευστότητα.

Τα κριτήρια αυτά μπορεί να είναι μεταξύ άλλων:

Σε επίπεδο Εταιρείας: Προκειμένου να καταβάλλει τις μεταβλητές αποδοχές, η Εταιρεία μπορεί να θέτει ως προϋπόθεση την επίτευξη ορισμένων στόχων, όπως ενδεικτικά:

- Επίτευξη συγκεκριμένης κερδοφορίας, όπως τα αναπροσαρμοσμένα κέρδη προ τόκων, φόρων και αποσβέσεων (adjusted EBITDA) ή αύξησης κερδοφορίας σε σύγκριση με την προηγούμενη χρήση
- Επίτευξη συγκεκριμένης κεφαλαιοποίησης και εσωτερική αξία της Εταιρείας (NAV)
- Προσέλκυση επενδυτών /πελατών

Σε επίπεδο Καλυπτόμενου Προσώπου: λαμβάνονται υπόψη ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια όπως ενδεικτικά:

- τα προσόντα,
- η πρόοδος και η εν γένει εξέλιξη,
- η αποτελεσματικότητα και ο προσανατολισμός στους στόχους,
- η επίτευξη προκαθορισμένων αποδόσεων ή βελτίωση της απόδοσης των Κεφαλαίων/ χαρτοφυλακίων που διαχειρίζονται ή της δημιουργίας εσόδων από την συνολική απόδοση
- η πρωτοβουλία, κρίση, ευελιξία, ο βαθμός συμμόρφωσης με τις πολιτικές της Εταιρείας, διαχείριση και ανάπτυξη ατόμων, κ.λπ.
- η συμμόρφωση με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της Εταιρείας

Κατά την εν λόγω αξιολόγηση, οι επιδόσεις που αφορούν οικονομικά μεγέθη δεν αντισταθμίζουν τυχόν διαπιστωθείσες ελλείψεις ή αστοχίες που αφορούν θέματα μη συμμόρφωσης του Καλυπτόμενου Προσώπου προς το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της Εταιρείας, τις εγκεκριμένες διαδικασίες και πολιτικές της Εταιρείας.

Η αξιολόγηση των επιδόσεων για τον υπολογισμό των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών ή των ομαδοποιημένων (pools) συνιστωσών για τις μεταβλητές αποδοχές πραγματοποιείται βάσει παραμέτρων δεκτικών προσαρμογής, που συνδέονται με

κάθε είδους υφιστάμενους και μελλοντικούς κινδύνους. Η πρόβλεψη αυτή απαιτείται προκειμένου να διασφαλίζεται ότι για την παροχή κινήτρων λαμβάνονται υπόψη οι μακροπρόθεσμοι επιχειρηματικοί στόχοι της Εταιρείας.

Οι τυχόν μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα, δεν είναι εγγυημένες, ούτε καταβάλλονται σε τακτική βάση και είναι στην διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, συνδέονται δε συνήθως με τις επιδόσεις ή την συνέπεια στην υλοποίηση των στόχων που τίθενται κάθε φορά. Εκφράζονται είτε σε απόλυτο ποσό είτε ως ποσοστό των σταθερών αποδοχών. Σημαντικός παράγων παροχής μεταβλητών αμοιβών είναι πάντοτε οι κρατούσες οικονομικές συνθήκες, και η οικονομική κατάσταση και η βιωσιμότητα της Εταιρείας στην δεδομένη περίοδο. Οι μεταβλητές αποδοχές, όταν καταβάλλονται, κρίνονται μη σημαντικές ως ποσοστό επί του κύκλου εργασιών και του γενικού κόστους λειτουργίας. Μέρος ή το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να μην είναι σε χρήμα, αλλά σε μετοχές της Εταιρείας ή δικαιώματα προαίρεσης ή συμμετοχή σε ασφαλιστικά προγράμματα ή άλλα μέσα μακροπρόθεσμου χαρακτήρα όταν οι συνθήκες για τέτοιες κινήσεις επιτρέπονται ή θεωρούνται ευνοϊκές.

3. Εν γένει αμοιβές μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Οι αμοιβές όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου, εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, σύμφωνα με όσα ορίζει ο νόμος και όπου απαιτείται, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων την οποία υποβάλλει το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Η γενική συνέλευση μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής σε μέλη του διοικητικού συμβουλίου για το χρονικό διάστημα μέχρι την επόμενη τακτική γενική συνέλευση. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη τακτική γενική συνέλευση. Η Εταιρεία δύναται να παρέχει σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αμοιβή συνιστάμενη σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσεως το ύψος της οποίας ορίζεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης η οποία αποφασίζει με απλή απαρτία και πλειοψηφία με την επιφύλαξη των οριζομένων στα άρθρα 110-112 του Ν. 4548/2018 όπως ισχύει.

4. Αποδοχές από θυγατρικές Εταιρείες

Όταν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται σε Διοικητικά Συμβούλια θυγατρικών εταιρειών της Εταιρείας μπορούν να λαμβάνουν ξεχωριστές αποδοχές από αυτές. Σε αυτή την περίπτωση, οι συνολικές ετήσιες αποδοχές από θυγατρικές εταιρείες, δεν μπορούν να υπερβαίνουν το ποσό των ετήσιων αποδοχών που λαμβάνουν από την Εταιρεία.

5. Αποδοχές των επικεφαλής των Ανεξάρτητων Λειτουργιών ΣΕΕ

Οι αποδοχές των επικεφαλής των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων είναι κατά κύριο λόγο σταθερές και σχεδιασμένες να ανταποκρίνονται στη φύση των αρμοδιοτήτων τους και ευθυνών τους. Η Εταιρεία, στο πλαίσιο της γενικότερης πολιτικής της για παρακίνηση και παροχή κινήτρων στο προσωπικό της συμπεριλαμβάνει τα ως άνω στελέχη στα σχήματα μεταβλητών αποδοχών. Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι ο τρόπος προσδιορισμού των μεταβλητών αποδοχών των ανωτέρω στελεχών των Ανεξάρτητων Λειτουργιών του ΣΕΕ δεν διακυβεύει την αντικειμενικότητα και την ανεξαρτησία τους. Στα ως άνω στελέχη καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές, ο καθορισμός των οποίων δεν συνδέεται με την απόδοση των Διευθύνσεων και Τμημάτων που ελέγχουν, συμπεριλαμβανομένης της απόδοσης που προκύπτει από επιχειρηματικές αποφάσεις. Μολονότι λαμβάνεται υπόψη η συνολική απόδοση της Εταιρείας, η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών τους συνδέεται με την επίτευξη των στόχων εν λόγω Ανεξάρτητων Λειτουργιών του ΣΕΕ.

V. Κατοχύρωση & Καταβολή μεταβλητών αποδοχών

Το Καλυπτόμενο Πρόσωπο κατοχυρώνει τη μεταβλητή αμοιβή, όπως αυτή του ανακοινώνεται σύμφωνα με τις εσωτερικές διαδικασίες της Εταιρείας.

Εφόσον μέρος των μεταβλητών αποδοχών καταβάλλεται σε μετοχές της Εταιρείας, η καταβολή τους συνδέεται με την τιμή της μετοχής στο Χρηματιστήριο Αθηνών κατά τον χρόνο της κατοχύρωσης.

Δεν θα πρέπει να καταβάλλονται τόκοι ή μερίσματα χρηματοπιστωτικών μέσων πριν την κατοχύρωσή τους.

Αναβάλλεται η καταβολή ποσοστού 40% των μεταβλητών αποδοχών για περίοδο τριών (3) ετών. Η περίοδος της αναβολής αρχίζει από τη στιγμή της καταβολής του αμέσως καταβλητέου τμήματος των μεταβλητών αποδοχών. Σε περίπτωση που οι μεταβλητές αποδοχές περιλαμβάνουν συνδυασμό μετρητών και χρηματοπιστωτικών μέσων, η αναλογία μετρητών και χρηματοπιστωτικών μέσων ισχύει τόσο για το τμήμα που καταβάλλεται αμέσως όσο και για το τμήμα η καταβολή του οποίου αναβάλλεται. Η ίδια αναλογία μετρητών και χρηματοπιστωτικών μέσων θα ισχύει κάθε έτος κατά το οποίο καταβάλλονται αναβαλλόμενες μεταβλητές αποδοχές. Η καταβολή των αναβαλλόμενων ποσών γίνεται την ίδια περίοδο με την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών του τρέχοντος έτους. Με αυτό τον τρόπο το Καλυπτόμενο Πρόσωπο λαμβάνει κάθε έτος το ποσό των μεταβλητών αποδοχών του τρέχοντος έτους και τα ποσά των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών, εφόσον έχει παρέλθει η τριετία της αναβολής.

Το αναβαλλόμενο ποσό, ωστόσο, καταβάλλεται εφόσον το Καλυπτόμενο Πρόσωπο, εξακολουθεί να εργάζεται στην Εταιρεία την στιγμή της καταβολής.

Όταν η αξία χαρτοφυλακίου ενός υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ ανέρχεται στο 50% ή και

περισσότερο της αξίας του συνόλου του χαρτοφυλακίου που διαχειρίζεται η Εταιρεία, τότε τουλάχιστον το 50% των οποιονδήποτε μεταβλητών αποδοχών που καταβάλει η Εταιρεία υποχρεωτικά αποτελείται από μερίδια του σχετικού ΟΣΕΚΑ ή από ισοδύναμα ιδιοκτησιακά δικαιώματα, λαμβάνοντας υπόψη και τον κανονισμό του ΟΣΕΚΑ. Στην περίπτωση που η αξία του χαρτοφυλακίου του υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ είναι μικρότερη του 50% της αξίας του συνόλου του χαρτοφυλακίου που διαχειρίζεται η Εταιρεία δεν ισχύει το ελάχιστο ποσοστό του 50%,

Σε ειδικές περιπτώσεις το Δ.Σ. μπορεί προσωρινά να επιτρέψει ειδική εξαίρεση από την Πολιτική. Αυτές οι πληρωμές θα πραγματοποιούνται μόνο υπό την προϋπόθεση ότι το Διοικητικό Συμβούλιο, μετά από αντίστοιχη εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, θεωρεί ότι δεν βλάπτουν το βέλτιστο μακροπρόθεσμο συμφέρον της Εταιρείας στο σύνολό της καθώς και το συμφέρον των μετόχων της. Ενδεικτικά, τέτοια ειδική εξαίρεση, μπορεί να είναι η παροχή μόνους κατά παρέκκλιση των παραπάνω αναφερόμενων, λόγω πρόωρης συνταξιοδότησης Καλυπτόμενου Προσώπου. Όλες οι κατ'εξαίρεση αποδοχές θα εγκρίνονται από το Δ.Σ. σύμφωνα με το σχετικό νομικό πλαίσιο, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και θα αποκαλύπτονται, όπου συντρέχει περίπτωση, στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών που θα υποβληθεί στη Γενική Συνέλευση.

VI. Διακράτηση Μεταβλητών Αποδοχών

Η Εταιρεία καθορίζει περίοδο διακράτησης των χρηματοπιστωτικών μέσων που αποτελούν μέρος των μεταβλητών αποδοχών, ως μέσο ευθυγράμμισης με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και το προφίλ κινδύνου της Εταιρείας. Η διάρκεια της περιόδου διακράτησης είναι επαρκής, πρόσφορη και τελεί σε αναλογία με τον ρόλο καθενός από τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα, καθώς και με την πολυπλοκότητα της γενικότερης δραστηριότητας της Εταιρείας. Η περίοδος διακράτησης μπορεί να είναι συντομότερη ή μεγαλύτερη της περιόδου αναβολής, η οποία εφαρμόζεται για τα ίδια χρηματοπιστωτικά μέσα.

VII. Μη καταβολή (Malus) και επιστροφή αποδοχών (Clawback)

Η Εταιρεία δύναται να μειώνει την αξία του συνόλου ή μέρους των μη κατοχυρωμένων μεταβλητών αποδοχών, σε περίπτωση που παρουσιάζει ιδιαιτέρως χαμηλές ή αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις καθώς και σε περιπτώσεις που αφορούν σε απάτη ή τη ζημία που υφίσταται η Εταιρεία λόγω βαριάς αμέλειας ή δόλου του Καλυπτόμενου Προσώπου, περιπτώσεις όπου το Καλυπτόμενο Πρόσωπο δεν πληροί τα προσήκοντα πρότυπα ικανότητας και ευπρέπειας, περιλαμβανομένων των περιπτώσεων που το Καλυπτόμενο Πρόσωπο συντελεί στην επιβολή εποπτικών κυρώσεων ή συμπεριφέρεται κατά τρόπο που έχει σημαντικό αρνητικό αντίκτυπο στη χρηματοοικονομική επίδοση, στην οικονομική κατάσταση ή στη διαχείριση κινδύνων

της Εταιρείας.

Σε περίπτωση που το Καλυπτόμενο Πρόσωπο διαπράξει σοβαρό παράπτωμα, το μεταβλητό σκέλος των αποδοχών μπορεί να υπόκειται σε ρυθμίσεις επιστροφής αποδοχών (clawback) (ήτοι στην υποχρέωση του Καλυπτόμενου Προσώπου να επιστρέψει οποιοδήποτε πόσο έχει λάβει/κατοχυρώσει) έως το 100% του απονεμηθέντος ποσού. Οι περιπτώσεις αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν την απάτη ή τη ζημία που υφίσταται η Εταιρεία λόγω βαριάς αμέλειας ή δόλου του Καλυπτόμενου Προσώπου.

VII. ΕΓΚΡΙΣΗ /ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ/ ΕΚΘΕΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1. Έγκριση

Η παρούσα πολιτική αποδοχών έχει εγκριθεί με σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Η διαδικασία έγκρισης των αποδοχών των Μελών του Δ.Σ. καθορίζεται από το Καταστατικό της Εταιρείας. Η πολιτική αποδοχών, κατόπιν πρότασης από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, υποβάλλεται στην έγκριση της Γενικής Συνέλευσης και η διάρκειά της ορίζεται σε τέσσερα έτη από την έγκρισή της ενώ η ψήφος των μετόχων επί της πολιτικής αποδοχών είναι δεσμευτική. Σε περίπτωση που η Γενική Συνέλευση δεν εγκρίνει την προτεινόμενη Πολιτική, η Εταιρεία συνεχίζει να καταβάλλει τις αμοιβές των Μελών του Δ.Σ. μόνο, σύμφωνα με την προηγούμενη, εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών. Παράλληλα αναθεωρεί και καταρτίζει νέα Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνοντας υπόψη τα σχόλια των μετόχων, την οποία υποβάλλει προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση.

Η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης αναρτάται και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.

2. Αναθεώρηση

Η πολιτική αποδοχών αναθεωρείται τακτικά με σκοπό την πλήρη εναρμόνισή της με τις αξίες και τις αρχές της Εταιρείας, κατόπιν πρότασης από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Λόγω του μεγέθους και της δομής της Εταιρείας, ο έλεγχος, η παρακολούθηση της εφαρμογής και η εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών γίνεται συλλογικά από το Διοικητικό Συμβούλιο και την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, καταβάλλοντας κάθε προσπάθεια να συνάδει με την αρχή της χρηστής διοίκησης. Στην περίπτωση ουσιαστών αλλαγών, και τουλάχιστον ανά τέσσερα έτη, η Πολιτική Αποδοχών θα υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση. Αναφορικά με τα μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων

συμφερόντων κατά την επανεξέταση, αναθεώρηση και εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών, τα μέλη Δ.Σ. απέχουν από τη συμμετοχή σε συζητήσεις, παρεμβάσεις και ψηφοφορίες επί θεμάτων και αποφάσεων οι οποίες τους εκθέτουν σε κίνδυνο σύγκρουσης συμφερόντων, καθώς και από ψηφοφορίες επί αποφάσεων του Δ.Σ. σχετικά με τις προσωπικές αμοιβές τους. Τα μέλη Δ.Σ. οφείλουν να αποφεύγουν καταστάσεις κατά τις οποίες τα συμφέροντά τους ενδέχεται να συγκρούονται με τα συμφέροντα της Εταιρείας και τα καθήκοντά τους απέναντι στην Εταιρεία.

Σε περίπτωση αναθεώρησης της πολιτικής αποδοχών, η σχετική έκθεση του Δ.Σ. πρέπει να περιγράφει και να επεξηγεί όλες τις μεταβολές στην πολιτική αποδοχών. Στη σχετική απόφαση της γενικής συνέλευσης των μετόχων πρέπει να περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων επί της πολιτικής και των εκθέσεων, από την τελευταία ψηφοφορία σχετικά με την πολιτική αποδοχών κατά τη γενική συνέλευση των μετόχων και εντεύθεν.

3. Έκθεση Αποδοχών

Το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται να καταρτίσει σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην πολιτική του άρθρου 110 για το τελευταίο οικονομικό έτος. Σημειωτέον ότι οι αμοιβές των μελών Δ.Σ. συμπεριλαμβάνονται στην ετήσια έκθεση Δ.Σ. που αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα των οικονομικών καταστάσεων. Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων σχετικά με την έκθεση αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη έκθεση αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την τακτική γενική συνέλευση. Μετά τη γενική συνέλευση, η έκθεση αποδοχών αναρτάται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας για περίοδο δέκα (10) ετών. Η Εταιρεία δύναται να διατηρεί την έκθεση αποδοχών στον διαδικτυακό της τόπο για χρονικά διάστημα μεγαλύτερο της δεκαετίας, με την προϋπόθεση ότι δεν θα περιέχει δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι ελεγκτές της Εταιρείας ελέγχουν, αν και κατά πόσον στην έκθεση αποδοχών έχουν παρασχεθεί οι πληροφορίες που απαιτούνται από το Νόμο.