ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Όπως εγκρίθηκε με την από 26.11.2021 απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ALPHA TRUST (εφεξής «η Εταιρεία»), θεσπίζει την παρούσα πολιτική αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου σύμφωνα με τις υποχρεώσεις που πηγάζουν από τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018. Αφορά τα μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου (και του Αναπληρωτή του, εάν υπάρχει).

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 αειφορίας 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.

ΑΠΟΔΟΧΕΣ

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

Ως σταθερές αποδοχές νοούνται α. αμοιβές Δ.Σ., β. έμμισθη εργασία, γ. αμοιβές από συμμετοχή σε Επιτροπές, δ. παροχές σε είδος, όπως ασφαλιστική κάλυψη κ.λπ. 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 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. 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.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ

Η ALPHA TRUST έχει ορίσει τριμελή επιτροπή αποδοχών (συγχωνευμένη με την επιτροπή υποψηφιοτήτων), τα μέλη της οποίας (και μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου) δεν ασκούν καμία εκτελεστική λειτουργία στην Εταιρεία. Όλα τα μέλη αυτής είναι εγνωσμένης αξίας και εμπειρίας πρόσωπα.

Στα μέλη του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου, πλην των ανεξάρτητων, καταβάλλονται σταθερές, 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.

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 Εταιρίας και ακολούθως υποβάλλεται σε έγκριση από το Δ.Σ. της Εταιρίας.

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

- Οι συνθήκες της αγοράς και του κλάδου,
- Η αξιοκρατία και η δίκαιη ανταμοιβή σε συνδυασμό με την εν γένει απόδοσή τους,
- Η νομοθεσία και οι εργασιακοί κανόνες,
- Το συμφέρον των μετόχων της, των πελατών και του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου σε σχέση με τις δυνατότητες της Εταιρείας και του Ομίλου,
- Η αποφυγή ανάληψης υπερβολικών κινδύνων ρητά συμπεριλαμβανομένου και του κινδύνου βιωσιμότητας και η αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων,
- Η επήρεια του μισθολογικού και μη κόστους στους δείκτες ρευστότητας, επάρκειας κεφαλαίων κλπ.,
- τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές τους,
- το ύψος των αμοιβών για παρόμοιες υπηρεσίες σε ομοειδείς εταιρίες.

Οι τυχόν μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται στα μέλη του Δ.Σ., πλην των ανεξάρτητων στα οποία δεν καταβάλλονται μεταβλητές αμοιβές, 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. 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. Δεν προβλέπεται περίπτωση αναβολής της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών. Η εκτίμηση του βαθμού στον οποίο πληρούνται τα κριτήρια απόδοσης των μεταβλητών αποδοχών βασίζεται στην επίτευξη στόχων βάσει οικονομικών κριτηρίων (π.χ. ΕΒΤ, ύψος κύκλου εργασιών) ή/και ποιοτικών κριτηρίων που είναι μετρήσιμα, στην απόδοση των μελών, καθώς και στο ρόλο και τις αρμοδιότητές τους.

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 ουσιωδώς 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.

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.

Οι οργανωτικές δομές, η φύση, η εσωτερική οργάνωση και το μέγεθος της Εταιρείας επιτρέπουν τον απρόσκοπτο έλεγχο των κινδύνων που είναι εκτεθειμένη η Εταιρεία και της επιτρέπουν τον ομαλό σχεδιασμό της πολιτικής αποδοχών. Επιπρόσθετα, η επιλογή των επενδυτικών εργαλείων και με γνώμονα την αποφυγή πολύπλοκων, δυσνόητων και για τούτο δύσκολα ελέγξιμων επενδύσεων, περιορίζει τους κινδύνους που υφίσταται.

Οι εσωτερικές διαδικασίες περί της αρμονικής λειτουργίας των διαφόρων τμημάτων, αποφυγής διαφόρων κινδύνων και αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων κρίνονται επαρκείς, ενώ δεν έχουν παρατηρηθεί ή αναφερθεί αξιόλογες περιπτώσεις δυσλειτουργίας στα πλαίσια της οικονομικής και επενδυτικής δραστηριότητας.

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 Εταιρίας, 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 ουσιωδών 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 Πολιτικής 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.