

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Πολιτική Αποδοχών	Σύμφωνα με την από 21.2.2024 εγκριτική Απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της «ALPHA TRUST», με ισχύ από την 18.12.2023
1η Αναθεώρηση	Σύμφωνα με την από 18.02.2026 εγκριτική Απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της «ALPHA TRUST», με ισχύ από την ημερομηνία έγκρισης του Δ.Σ.

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

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

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, η πολιτική αποδοχών, συνάδει με και προωθεί την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων - ρητά συμπεριλαμβανομένου και του κινδύνου βιωσιμότητας, ως ορίζεται στον Κανονισμό (ΕΕ) 2019/2088 περί γνωστοποιήσεων αειφορίας στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών – και ευθυγραμμίζεται με τα συμφέροντα των διαχειριζόμενων ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ και των επενδυτών τους. Η Πολιτική δεν ενθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων ή/και την ανάληψη κινδύνων που είναι ασύμβατοι προς τα προφίλ κινδύνου, τους κανονισμούς ή τα καταστατικά έγγραφα των υπό τη διαχείριση της Εταιρείας ΟΣΕΚΑ και ΟΕΕ, προβλέπει δε τη σύνδεση της δομής των αποδοχών - ιδιαιτέρως των προσώπων που αναλαμβάνουν κινδύνους - με την προσαρμοσμένη στον κίνδυνο απόδοση.

Σημαντική παράμετρος για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση της Πολιτικής Αποδοχών είναι η αναλογικότητα όπως αυτή εφαρμόζεται βάσει της εγκυκλίου 48/11.05.2012 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και των Κατευθυντήριων Γραμμών της ESMA για τις ορθές πολιτικές αποδοχών με βάση την οδηγία ΟΣΕΚΑ (με αριθμ. 2016/575-ΕΛ).

Εκτιμάται ότι η Εταιρεία, παρά την αδειοδότησή της ως Εταιρεία Διαχείρισης Οργανισμών Συλλογικών Επενδύσεων σε Κινητές Αξίες (ΟΣΕΚΑ) και Οργανισμών Εναλλακτικών Επενδύσεων (ΟΕΕ), δεν έχει πολύπλοκη δομή και οι λοιπές δραστηριότητές της και το μέγεθός της επιτρέπουν σχετική ευελιξία όσον αφορά στην πολιτική αποδοχών.

Η επίκληση της αρχής της αναλογικότητας, κατά τα ανωτέρω αναφερόμενα, γίνεται λαμβάνοντας υπόψη τα εξής κριτήρια:

- Τον συνολικό αριθμό των εργαζομένων στην Εταιρεία.
- Το γεγονός ότι η Εταιρεία δεν έχει υποκαταστήματα και δεν έχει ιδρύσει θυγατρικές εταιρίες, καθώς και ότι διαχειρίζεται ΟΣΕΚΑ και ΟΕΕ με απλές επενδυτικές στρατηγικές που δεν έχουν εισαγάγει τα μερίδιά τους σε οργανωμένη αγορά και δεν επενδύουν σε παράγωγα χρηματοπιστωτικά προϊόντα.

Η Εταιρεία, κατά τη εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, αντιμετωπίζει ισότιμα το σύνολο των εργαζομένων και στελεχών της, αποφεύγοντας διακρίσεις οι οποίες σχετίζονται με τη φυλή, το γένος, τη θρησκεία, την ηλικία, ενδεχόμενη αναπηρία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την εθνικότητα, τις πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις, τον συνδικαλισμό, την κοινωνική ή την εθνική προέλευση ή άλλη κατάσταση.

II. ΠΕΔΙΟ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η Πολιτική ισχύει για όλους τους εργαζόμενους της Εταιρείας και ποικίλει ανά κατηγορία εργαζομένων ιδίως για 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 ή των διαχειριζόμενων ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ, συμπεριλαμβανομένων των διευθυντικών στελεχών και ανώτερων διοικητικών στελεχών, των στελεχών που αναλαμβάνουν κινδύνους και εκείνων που ασκούν διαχείριση κινδύνων, των στελεχών που ασκούν καθήκοντα ελέγχου, 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 Εταιρικών Κινδύνων
- (10) Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνων Χαρτοφυλακίων
- (11) Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης

Η αρμοδιότητα εφαρμογής της Πολιτικής ανήκει συλλογικά στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, με τα μη εκτελεστικά μέλη αυτού που έχουν εμπειρογνωμοσύνη στις πολιτικές αποδοχών, να είναι υπεύθυνα για την επίβλεψη της εφαρμογής της.

Περαιτέρω, η εφαρμογή της Πολιτικής επισκοπείται και από την Επιτροπή Αποδοχών της μητρικής εταιρίας, «Alpha Trust Συμμετοχών Α.Ε.».

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 εργαζομένων, 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 τα καθήκοντα και τη θέση του εργαζόμενου, καθώς και αντίστοιχη με τα εύρος της εκτέλεσης καθηκόντων και του χειρισμού καθημερινών ζητημάτων διαχείρισης, καθώς και με την ευθύνη, το ρόλο και την εμπειρία.

Μεταβλητές αποδοχές θεωρούνται οι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές, οι οποίες αποσκοπούν στην κινητοποίηση και επιβράβευση των στελεχών και εξαρτώνται από τις επιδόσεις των εργαζομένων 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, 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 και δικαιώματα προαίρεσης στο πλαίσιο σχετικού προγράμματος

σε επίπεδο Ομίλου, συμμετοχή σε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα ή ασφάλεια ζωής ή άλλο πρόσφορο μέσο.

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.

IV. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ

Τα 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.

1. Αποδοχές μη Εκτελεστικών Μελών 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..

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.

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών που κατέχουν παράλληλα θέση μη εκτελεστικού μέλους στη μητρική εταιρία καταβάλλονται μόνο από την τελευταία, ενώ δεν καταβάλλεται αμοιβή σε μη εκτελεστικά μέλη τα οποία αμείβονται από την Εταιρεία στο πλαίσιο υφιστάμενης σχέσης, πχ σύμβασης έργου ή παροχής υπηρεσιών.

2. Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. και λοιποί εργαζόμενοι

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

- 1) Αμοιβές που καταβάλλονται λόγω σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου

χρόνου, οι οποίες καταγγέλλονται σύμφωνα με τις γενικές ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου.

- 2) Προγράμματα διάθεσης δωρεάν μετοχών στο πλαίσιο τυχόν σχετικού προγράμματος σε επίπεδο Ομίλου
- 3) Αμοιβές σε περίπτωση συμμετοχής αυτών σε τυχόν επιτροπές της Εταιρείας
- 4) Δικαιώματα προαίρεσης στο πλαίσιο τυχόν σχετικού προγράμματος σε επίπεδο Ομίλου
- 5) Συμμετοχή στα κέρδη της Εταιρείας
- 6) Συνταξιοδοτικά ή/και ασφαλιστικά προγράμματα

Τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ δε λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Η Εταιρεία έχει συνάψει σύμβαση με ασφαλιστική εταιρεία και παρέχει σε εργαζόμενους συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, κρίνοντας ότι είναι προς το συμφέρον της Εταιρείας και των εργαζομένων.

Οι αμοιβές 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 αξία των υπό διαχείριση κεφαλαίων 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, να είναι απαλλαγμένη από συγκρούσεις συμφερόντων και σε κάθε περίπτωση να μην ενισχύει την ανάληψη κινδύνων -συμπεριλαμβανομένου ρητά και του κινδύνου βιωσιμότητας.

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 εργαζόμενου και συνδέονται με τις επιδόσεις του 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 λοιπών εργαζομένων και των συμφερόντων της Εταιρείας και του μετόχου 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 καταβάλει 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 αποδόσεων των ΟΣΕΚΑ, των ΟΕΕ και των ιδιωτικών χαρτοφυλακίων που διαχειρίζεται η Εταιρεία
- Προσέλκυση επενδυτών /πελατών

Σε επίπεδο εργαζόμενου: 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 σε συνάρτηση με τον κίνδυνο που αναλαμβάνεται σχετικά,
- 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 σε οικονομικά μεγέθη δεν αντισταθμίζουν τυχόν διαπιστωθείσες ελλείψεις ή αστοχίες που αφορούν θέματα μη συμμόρφωσης του εργαζόμενου προς το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της Εταιρείας, καθώς και 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 που καταβάλλονται στους εργαζόμενους, δεν είναι εγγυημένες, ούτε καταβάλλονται σε τακτική βάση και είναι στη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, συνδέονται δε συνήθως με τις επιδόσεις ή τη 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 μητρικής εταιρείας ή δικαιώματα προαίρεσης επί χρηματοπιστωτικών μέσων εν γένει στο πλαίσιο προγράμματος σε επίπεδο Ομίλου 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 κατόπιν εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου 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. 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 οριζόμενων στα άρθρα 110-

112 του Ν. 4548/2018 όπως ισχύει.

4. Αποδοχές των επικεφαλής των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου, Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Διαχείρισης Εταιρικών Κινδύνων και Διαχείρισης Κινδύνων Χαρτοφυλακίων

Οι αποδοχές των επικεφαλής των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων (εταιρικών και χαρτοφυλακίων) 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 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 Μονάδων.

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 μητρικής Εταιρείας στο πλαίσιο προγράμματος σε επίπεδο Ομίλου, η καταβολή τους συνδέεται με την αγοραία τιμή (market price) της μετοχής κατά τον χρόνο της κατοχύρωσης.

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

Σημειώνεται ότι με βάση την αρχή της αναλογικότητας, όπως αυτή εφαρμόζεται βάσει της εγκυκλίου 48/11.05.2012 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και των Κατευθυντήριων Γραμμών της ESMA για τις ορθές πολιτικές αποδοχών με βάση την οδηγία ΟΣΕΚΑ (με αριθμ. 2016/575-EL), τα αναφερόμενα κατωτέρω δεν εφαρμόζονται όταν το συνολικό ύψος των (τυχόν) προς καταβολή μεταβλητών αποδοχών ανά εργαζόμενο κατ' έτος, δεν υπερβαίνει το ποσό των 50.000 ευρώ (αφορά σε κάθε μεταβλητή αμοιβή που αποδίδεται και δεν υπερβαίνει το ακαθάριστο ποσό των 50.000 ευρώ).

Το τυχόν υπερβάλλον ποσό υπόκειται στον ακόλουθο κανόνα αναβολής του, ως εξής:

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 τη στιγμή της καταβολής.

Όταν η αξία χαρτοφυλακίου ενός υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ ανέρχεται στο 50% ή και περισσότερο της αξίας του συνόλου του χαρτοφυλακίου που διαχειρίζεται η Εταιρεία, τότε τουλάχιστον το 50% των οποιωνδήποτε μεταβλητών αποδοχών που καταβάλλει η Εταιρεία υποχρεωτικά αποτελείται από μερίδια του σχετικού ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ ή από ισοδύναμα ιδιοκτησιακά δικαιώματα, λαμβάνοντας υπόψη και τον κανονισμό ή τα καταστατικά έγγραφα του ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ. Στην περίπτωση που η αξία του χαρτοφυλακίου του υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ 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 Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί προσωρινά να επιτρέψει ειδική εξαίρεση από την Πολιτική. Αυτές οι πληρωμές θα πραγματοποιούνται μόνο υπό την προϋπόθεση ότι το Διοικητικό Συμβούλιο, θεωρεί ότι δεν βλάπτουν το βέλτιστο μακροπρόθεσμο συμφέρον της Εταιρείας στο σύνολό της. Ενδεικτικά, τέτοια ειδική εξαίρεση, μπορεί να είναι η παροχή μπόνους 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.

VI. Προγράμματα Παροχής Κινήτρων

Επιπλέον, η Εταιρεία εφαρμόζει προγράμματα παροχής κινήτρων απευθυνόμενα κυρίως σε εργαζόμενους, οι οποίοι δεν έχουν σημαντική επίπτωση στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας και των υπό τη διαχείρισή της συλλογικών και ατομικών χαρτοφυλακίων, όπως οι εργαζόμενοι σε διοικητικές θέσεις, στο λογιστήριο, κλπ.

Τα προγράμματα παροχής κινήτρων έχουν ως σκοπό την υποστήριξη των στόχων της Εταιρείας, την παροχή κινήτρων στους εργαζόμενους να αυξήσουν την απόδοσή τους καθώς και την απόδοση της μονάδας τους.

Τα κίνητρα μπορεί να είναι χρηματικές και μη χρηματικές ανταμοιβές που παρέχονται σε εργαζόμενους ως αναγνώριση της επίτευξης συγκεκριμένων αποτελεσμάτων, σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Το πρόγραμμα παροχής κινήτρων ευθυγραμμίζεται με τους στόχους και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και έχει

σχεδιαστεί λαμβάνοντας μέτρα για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων. Απονέμονται σύμφωνα με τους περιορισμούς του προϋπολογισμού και υπό την προϋπόθεση ότι δεν θέτουν σε κίνδυνο την κεφαλαιακή βάση της Εταιρείας.

Η συχνότητα των πληρωμών για τα εν λόγω προγράμματα μπορεί να είναι τριμηνιαία ή / και ετήσια, οι καταβολές υλοποιούνται/πραγματοποιούνται σε μετρητά και ενδέχεται να υπόκεινται σε όρους διακράτησης ή αναβολής. Τα ποσά που χορηγούνται μέσω των προγραμμάτων παροχής κινήτρων υπόκεινται στις προϋποθέσεις για τις μεταβλητές αποδοχές όπως περιγράφονται στην παρούσα Πολιτική.

VII. 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, των διαχειριζόμενων ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ και των επενδυτών τους. 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.

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

Η Εταιρεία δύναται να μειώνει την αξία του συνόλου ή μέρους των αναβαλλόμενων μη κατοχυρωμένων μεταβλητών αποδοχών, σε περίπτωση που παρουσιάζει η ίδια ή ο διαχειριζόμενος ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ 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 και των διαχειριζόμενων ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ.

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 ποσό έχει λάβει/κατοχυρώσει) έως το 100% του απονεμηθέντος ποσού. Οι περιπτώσεις αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν την απάτη ή τη ζημία που υφίσταται η Εταιρεία ή διαχειριζόμενος ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ λόγω βαριάς

αμέλειας ή δόλου του Καλυπτόμενου Προσώπου.

ΙΧ. ΕΓΚΡΙΣΗ /ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ

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 εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών αναρτάται και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει, ενώ αντίγραφο της σε έντυπη μορφή μπορεί να διατεθεί, κατόπιν αιτήματος και χωρίς επιβάρυνση, σε επενδυτές των διαχειριζομένων ΟΣΕΚΑ και ΟΕΕ.

2. Αναθεώρηση

Η πολιτική αποδοχών αναθεωρείται τακτικά με σκοπό την πλήρη εναρμόνισή της με τις αξίες και τις αρχές της Εταιρείας, και σε κάθε περίπτωση επανεξετάζεται τουλάχιστον ετησίως ως προς τις γενικές αρχές της. 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 με την επίβλεψη των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που έχουν εμπειρογνωμοσύνη στη διαχείριση κινδύνων και στις πολιτικές αποδοχών.

Η εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών υπόκειται, τουλάχιστον μία φορά κατ' έτος, σε κεντρική και ανεξάρτητη εσωτερική αξιολόγηση -κατόπιν σχετικής ανάθεσης από το Διοικητικό Συμβούλιο- ως προς τη συμμόρφωση προς την πολιτική και τις διαδικασίες που έχουν εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο στο πλαίσιο των λειτουργιών εποπτείας που επιτελεί. Σε περίπτωση αναθεώρησης της πολιτικής αποδοχών από το Διοικητικό Συμβούλιο, οι μεταβολές της πρέπει να περιγράφονται και να επεξηγούνται επαρκώς, ενώ μεριμνάται η προσήκουσα επικαιροποίηση των σχετικών πληροφοριών στα ενημερωτικά δελτία των διαχειριζομένων ΟΣΕΚΑ.