



EUROTRUST

ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑΚΗ Α.Ε.Π.Ε.Υ.
ΜΕΛΟΣ ΤΟΥ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Υιοθέτηση της παρούσας ως αναθεώρηση υφιστάμενης Πολιτικής προς το σκοπό προσαρμογής στο Ν.4514/2018 - Οδηγία 2014/65/ΕΕ - MiFID II - το Ν.4261/2013 - Οδηγία 2013/36/ΕΕ - CRD IV - Κανονισμός 2019/2033/ΕΕ - Οδηγία 2019/2034/ΕΕ

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή.....	3
2. Ορισμοί	3
3. Πεδίο Εφαρμογής	4
4. Αρχές που διέπουν τις Αποδοχές.....	4
5. Διαμόρφωση των Αποδοχών	5
5.1. Σταθερές Αποδοχές.....	5
5.2. Μεταβλητές Αποδοχές	6
5.3. Διάρθρωση Αποδοχών	9
5.4. Αποχώρηση Καλυπτόμενων Προσώπων από την Εταιρία	10
6. Επιτροπή Αποδοχών	11
7. Δημοσιοποίηση στοιχείων	11
8. Διαδικασία	11
9. Έλεγχος Εφαρμογής – Αναθεώρηση Πολιτικής	12
10. Διαδικασίες – Αναφορές – Έντυπα – Σχετικές Πολιτικές	12
10.1. Διαδικασίες.....	13
10.2. Σχετικές Πολιτικές	13
Παράρτημα Ι Καλυπτόμενα Πρόσωπα	14

1. Εισαγωγή

Σε εφαρμογή του Ν.4514/18, με τον οποίο ενσωματώθηκε η Οδηγία 2014/65/ΕΕ (MiFID II) στο Ελληνικό Δίκαιο, των σχετικών εκδοθέντων Εκτελεστικών Κανονισμών και Ρυθμιστικών Τεχνικών Προτύπων, του Ν.4261/2013 (Οδηγία 2013/36/ΕΕ – CRD IV), του Κανονισμού 575/2013/ΕΕ (CRR), του Κανονισμού 2019/2033/ΕΕ, την Οδηγία 2019/2034/ΕΕ και των σχετικών αποφάσεων της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (υπ' αριθμό 8/459/27.12.2007, όπως έχει τροποποιηθεί με την υπ' αριθμό 28/606/22.12.2011 απόφαση και όπως εκάστοτε 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.

Η παρούσα Πολιτική έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας, το οποίο προηγουμένως έλαβε υπόψη του σχετική εισήγηση του Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

2. Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

«**Πελάτες**»: οι Πελάτες της Εταιρίας.

«**Καλυπτόμενα Πρόσωπα**»: Οι κατηγορίες Στελεχών και Υπαλλήλων της Εταιρίας, οι οποίες περιλαμβάνουν τα Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη, τα Πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους, τα μέλη του Προσωπικού που ασχολούνται με Λειτουργίες Ελέγχου και οποιονδήποτε Εργαζόμενο του οποίου οι συνολικές αποδοχές ισούνται τουλάχιστον με τις χαμηλότερες αποδοχές που λαμβάνουν τα Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη ή τα Πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας, και των ατομικών χαρτοφυλακίων των Πελατών.

«**Αποδοχές**»: οι οποιασδήποτε μορφής αμοιβές και παροχές λαμβάνουν τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα, άμεσα από την Εταιρία ή έμμεσα μέσω συνδεδεμένων επιχειρήσεων, σε αντάλλαγμα των παρεχομένων από αυτά επαγγελματικών υπηρεσιών, μέσω εξαρτημένης ή μη σχέσης εργασίας, όπως μισθοί, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, μεταβλητές αποδοχές ή παροχές που εξαρτώνται από τις επιδόσεις του προσώπου ή από συμβατικούς όρους, εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές και πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης.

«**Σταθερές Αποδοχές**»: οι Αποδοχές οι οποίες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του Προσωπικού.

«**Μεταβλητές Αποδοχές**»: οι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές, οι οποίες εξαρτώνται από τις επιδόσεις του προσωπικού ή από συμβατικούς όρους.

3. Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα και στις Αποδοχές που αυτά λαμβάνουν.

Οι Αποδοχές δύνανται να αποτελούνται από στοιχεία άμεσα εκπεφρασμένα σε νομισματική αξία, όπως μετρητά, μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης κ.λπ., καθώς επίσης και από λοιπά στοιχεία πρόσθετων παροχών όπως κάλυψη υγειονομικής περίθαλψης, εκπτώσεις, χρήση αυτοκινήτων, κινητών τηλεφώνων κ.λπ. Δευτερεύουσες και επικουρικές αποδοχές, πληρωμές ή παροχές, που η Εταιρία καταβάλλει στο προσωπικό χωρίς διακρίσεις, δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνων και εντάσσονται στη γενική πολιτική της Εταιρίας, δεν θεωρούνται ως Αποδοχές για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής.

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής, στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα περιλαμβάνονται, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, τα Πρόσωπα που περιλαμβάνονται στο Παράρτημα Ι της παρούσας.

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται από την Εταιρία σε επίπεδο Ομίλου, Μητρικής Εταιρίας και θυγατρικής, συμπεριλαμβανομένων όσων έχουν συσταθεί σε Υπεράκτια Χρηματοπιστωτικά Κέντρα (εφόσον υφίστανται τέτοια Νομικά Πρόσωπα).

4. Αρχές που διέπουν τις Αποδοχές

Οι πολιτικές και οι πρακτικές Αποδοχών της Εταιρίας είναι σχεδιασμένες με τέτοιο τρόπο, ώστε:

- i) Να μην εμποδίζουν, αλλά να προάγουν την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων.
- i) Να μην ενθαρρύνουν την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων εκ μέρους της Εταιρίας, συμπεριλαμβανομένων των άμεσων και έμμεσων κινδύνων βιωσιμότητας, αλλά ενθαρρύνουν την υπεύθυνη επιχειρηματική συμπεριφορά και προάγει την επίγνωση των κινδύνων και τη συνετή ανάληψη των κινδύνων.
- ii) Να είναι σύμφωνες προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας και τα μακροπρόθεσμα αποτελέσματα των επενδυτικών αποφάσεων που λαμβάνονται.
- iii) 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.
- iv) Οι Μεταβλητές Αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων και των πρόσθετων αποδοχών (bonus), να μην θέτουν σε κίνδυνο την κεφαλαιακή βάση της Εταιρίας.

- v) 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.
- vi) Να επιτυγχάνει και να διατηρεί τη χρηστή οικονομική κατάσταση.
- vii) Να διασφαλίζεται ότι οι αποδοχές είναι επαρκείς για τη διακράτηση και προσέλκυση στελεχών με την κατάλληλη εξειδίκευση και εμπειρία.
- viii) Να διασφαλίζεται η εσωτερική ισορροπία μεταξύ όλων των μονάδων της Εταιρείας.
- ix) Να είναι ουδέτερη ως προς το Φύλο.
- x) Να διασφαλίζεται η σύνδεση των αποδοχών με την αξιολόγηση των μακροπρόθεσμων επιτυγχανόμενων επιδόσεων.

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.

5. Διαμόρφωση των Αποδοχών

Οι Αποδοχές που λαμβάνουν τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα από την Εταιρία διακρίνονται σε Σταθερές και Μεταβλητές. Ειδικότερα:

5.1. Σταθερές Αποδοχές

Οι Σταθερές Αποδοχές αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνει το Καλυπτόμενο Πρόσωπο και δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του.

Οι Σταθερές Αποδοχές θα πρέπει να αντανακλούν τις γνώσεις, την επαγγελματική εμπειρία και την οργανωτική ευθύνη της του Καλυπτόμενου Προσώπου, όπως αυτή περιγράφεται στον εσωτερικό κανονισμό της Εταιρίας και στη σχετική σύμβαση που έχει συναφθεί μεταξύ του Καλυπτόμενου Προσώπου και της Εταιρίας, εντός του πλαισίου Αποδοχών που έχει καθορίσει το Διοικητικό Συμβούλιο ως μέρος των όρων απασχόλησής του. Ενδεικτικά κριτήρια για τη διαμόρφωση του ύψους των Σταθερών Αποδοχών αποτελούν:

- Το αντικείμενο της εργασίας/απασχόλησης του Καλυπτόμενου Προσώπου.
- Το περιεχόμενο και η έκταση των καθηκόντων του Καλυπτόμενου Προσώπου.
- Η ευθύνη που υπέχει το Καλυπτόμενο Πρόσωπο ως εκ της θέσης του.
- Τα επαγγελματικά προσόντα του Καλυπτόμενου Προσώπου.
- Η εμπειρία του Καλυπτόμενου Προσώπου.

Η Εταιρία έχει δημιουργήσει μισθολογικές κλίμακες, με τις οποίες εξασφαλίζεται, κατά το μέτρο του δυνατού, η διαμόρφωση αντίστοιχων Σταθερών Αποδοχών για τους κατόχους θέσεων ίδιου ή παρόμοιου επιπέδου και βαρύτητας.

Τυχόν παρεχόμενες πρόσθετες πλην μισθού παροχές (ενδεικτικά, χρήση κινητού τηλεφώνου, ΕΙΧ αυτοκινήτου, Η/Υ), εντάσσονται στις Σταθερές Αποδοχές.

Ενδεχόμενη μεταβολή του ύψους των Σταθερών Αποδοχών κατόπιν συμφωνίας της Εταιρίας και του σχετικού Καλυπτόμενου Προσώπου, σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις του Εργατικού Δικαίου δεν καθιστά τις Σταθερές Αποδοχές Μεταβλητές Αποδοχές.

Οι Σταθερές Αποδοχές αντιπροσωπεύουν επαρκώς υψηλό ποσοστό των συνολικών αποδοχών, λαμβάνοντας υπόψη ότι οι Μεταβλητές Αποδοχές ενδέχεται να μην καταβληθούν.

5.2. Μεταβλητές Αποδοχές

Οι Μεταβλητές Αποδοχές συνδέονται με την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων της Εταιρίας και είναι βασικό συστατικό της πολιτικής της, η οποία προσανατολίζεται στην απόδοση, η δε καταβολή τους δεν είναι δεσμευτική για την Εταιρία.

Οι Μεταβλητές Αποδοχές αντανακλούν βιώσιμες και προσαρμοσμένες στον κίνδυνο επιδόσεις των εργαζομένων, καθώς και επιδόσεις καθ' υπέρβαση των προβλεπόμενων στην περιγραφή καθηκόντων του υπαλλήλου.

Το σύνολο των Μεταβλητών Αποδοχών πρέπει να μην περιορίζει τη δυνατότητα της Εταιρίας να ενισχύει την κεφαλαιακή της βάση. Η Εταιρία δύναται να αναστέλλει πλήρως ή εν μέρει την καταβολή Μεταβλητών Αποδοχών και πρόσθετων αποδοχών, όταν δεν ικανοποιούνται συγκεκριμένοι δείκτες (κεφαλαιακής επάρκειας, ρευστότητας κ.λπ.) ή όταν η οικονομική της κατάσταση επιδεινώνεται σημαντικά, ιδιαίτερα δε στις περιπτώσεις, κατά τις οποίες καθίσταται αβέβαιη η ομαλή συνέχιση των δραστηριοτήτων της.

Συνεπώς, οι προβλεπόμενες Μεταβλητές Αποδοχές ενδέχεται να μην καταβληθούν, εφόσον η Εταιρία δεν έχει κερδοφορία ή δεν συντρέχουν οι προς τούτο από το σχετικά εφαρμοστέο κανονιστικό πλαίσιο προβλεπόμενες προϋποθέσεις. Οι Μεταβλητές Αποδοχές (επιμίσθια παραγωγικότητας – «bonus») που ενδεχομένως καταβάλλονται, προβλέπονται για επιδόσεις των Καλυπτόμενων Προσώπων, οι οποίες είναι και διατηρούνται ιδιαίτερα αυξημένες και υπερβαίνουν τις συνήθως απαιτούμενες για την αντίστοιχη θέση εργασίας σε μακροπρόθεσμο επίπεδο, χωρίς να αυξάνουν το βαθμό κινδύνου της Εταιρίας που μπορεί να προκύψει από την εν λόγω θέση εργασίας, όπως τα ανωτέρω στοιχεία περιγράφονται στον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας της Εταιρίας και τη σχετική σύμβαση εργασίας/συνεργασίας μεταξύ της Εταιρίας και του Καλυπτόμενου Προσώπου.

Συνεπώς, οι Μεταβλητές Αποδοχές δεν είναι ποτέ εγγυημένες εκ των προτέρων, καθόσον οι εγγυημένες Μεταβλητές Αποδοχές δεν συνάδουν με την υγιή διαχείριση κινδύνων και την αρχή της αμοιβής βάσει επιδόσεων και δεν περιλαμβάνονται στα μελλοντικά σχέδια αποδοχών και ως εκ τούτου αποτελούν εξαίρεση και παρέχονται μόνο, όταν προσλαμβάνεται νέο προσωπικό, υπό τον όρο ότι η Εταιρία διαθέτει υγιή και ισχυρή κεφαλαιακή βάση, και μόνο για το πρώτο έτος απασχόλησης.

Η καταβολή Μεταβλητών Αποδοχών εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας ή τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της, εφόσον απαιτείται από το Νόμο.

Το συνολικό ποσό των Μεταβλητών Αποδοχών βασίζεται σε ένα συνδυασμό αξιολόγησης των επιδόσεων του Καλυπτόμενου Προσώπου, της υπηρεσιακής μονάδας, στην οποία ανήκει και των συνολικών αποτελεσμάτων της Εταιρίας. Κατά την αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων λαμβάνονται υπόψη χρηματοοικονομικά και ποιοτικά κριτήρια. Ενδεικτικά κριτήρια για τη διαμόρφωση του ύψους των Μεταβλητών Αποδοχών αποτελούν:

- Το αντικείμενο της εργασίας/απασχόλησης του Καλυπτόμενου Προσώπου.
- Το περιεχόμενο και η έκταση των καθηκόντων του Καλυπτόμενου Προσώπου.
- Η ευθύνη που υπέχει το Καλυπτόμενο Πρόσωπο ως εκ της θέσης του.
- Τα επαγγελματικά προσόντα του Καλυπτόμενου Προσώπου.
- Η εμπειρία του Καλυπτόμενου Προσώπου.
- Οι συναφείς με τη θέση εργασίας του Καλυπτόμενου Προσώπου αναλαμβανόμενοι κίνδυνοι.
- Τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρίας.
- Οι Δείκτες Κεφαλαιακής Επάρκειας και Ρευστότητας της Εταιρίας.
- Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της απόδοσης του Καλυπτόμενου Προσώπου από τη Διοίκηση, η οποία γίνεται για κάθε Καλυπτόμενο Πρόσωπο χωριστά με βάση:
 - Το βαθμό εκπλήρωσης των καθηκόντων του στο πλαίσιο της θέσης εργασίας του.
 - Το μέτρο επίτευξης από το Καλυπτόμενο Πρόσωπο των τυχόν στόχων που του έχουν τεθεί και οι οποίοι ενδεχομένως έχουν τροποποιηθεί ή επαναπροσδιορισθεί.
 - Το βαθμό εφαρμογής από αυτό των πολιτικών και διαδικασιών της Εταιρίας.
 - Το βαθμό συμμόρφωσής του με το σχετικά εφαρμοστέο Κανονιστικό Πλαίσιο.
 - Την εν γένει συμπεριφορά του στην Εταιρία και τη συμβολή του στην εύρυθμη λειτουργία της Εταιρίας.

Η αξιολόγηση των επιδόσεων που συνδέονται με την καταβολή Μεταβλητών Αποδοχών εντάσσεται σε πολυετές πλαίσιο, ώστε να διασφαλίζεται ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται σε μακροπρόθεσμες επιδόσεις και ότι η καταβολή τμημάτων της αμοιβής που συνδέονται με τις επιδόσεις κατανέμεται σε χρονική περίοδο που

λαμβάνει υπόψη τον υποκείμενο επιχειρηματικό κύκλο της Εταιρίας και τους επιχειρηματικούς της κινδύνους.

Η αξιολόγηση των επιδόσεων, για τον υπολογισμό των ατομικών και των ομαδοποιημένων συνιστωσών των Μεταβλητών Αποδοχών, προσαρμόζεται προς κάθε είδους τρέχοντες και μελλοντικούς κινδύνους και λαμβάνει υπόψη το κόστος κεφαλαίου και την απαιτούμενη ρευστότητα. Επίσης, η κατανομή των συνιστωσών για τις Μεταβλητές Αποδοχές εντός της Εταιρίας λαμβάνει υπόψη το πλήρες φάσμα των τρεχόντων και μελλοντικών κινδύνων.

Η σύνθεση των Μεταβλητών Αποδοχών, λαμβανομένου υπόψη του μεγέθους της Εταιρίας, θα συνίσταται κατά κύριο λόγο σε μετρητά και, εφόσον καταστεί εφικτό, και από τα μέσα που προβλέπονται στο άρθρο 86 περ. (ια) (αα) του Ν.4261/2014, ήτοι τουλάχιστον κατά το ήμισυ (50%) από:

α) Μετοχές ή μέσα που συνδέονται με μετοχές της Εταιρίας ή ισοδύναμα μη ευχερώς ρευστοποιήσιμα στοιχεία, εφόσον δεν διαπραγματεύεται η μετοχή της Εταιρίας σε ρυθμιζόμενη αγορά ή ΠΜΔ.

β) κατά περίπτωση, άλλα μέσα, κατά την έννοια του άρθρου 52 ή 63 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, τα οποία αντανακλούν δεόντως την πιστοληπτική ικανότητα της Εταιρίας σε συνθήκες δρώσας οικονομικής κατάστασης και είναι κατάλληλα να χρησιμοποιηθούν για τους σκοπούς των Μεταβλητών Αποδοχών.

Τα μέσα που αναφέρονται στην παρούσα παράγραφο υπόκεινται σε κατάλληλη πολιτική διακράτησης με σκοπό την ευθυγράμμιση των κινήτρων με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας.

Αναστέλλεται η καταβολή σημαντικού μέρους, και σε κάθε περίπτωση τουλάχιστον ποσοστό 40% των Μεταβλητών Αποδοχών για περίοδο, η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τρία και μεγαλύτερη από πέντε έτη και ευθυγραμμίζεται ορθά με τη φύση και τους κινδύνους της Εταιρίας, καθώς και τις δραστηριότητες του Καλυπτόμενου Προσώπου, το οποίο αφορούν οι Αποδοχές. Οι πληρωτέες Αποδοχές που τελούν υπό αναστολή κατοχυρώνονται κατ' αναλογία του εναπομένοντος χρονικού διαστήματος μέχρι τη λήξη της περιόδου αναστολής. Όταν δε το μεταβλητό μέρος των Αποδοχών αφορά σε ιδιαίτερα υψηλό ποσό, αναστέλλεται η καταβολή του τουλάχιστον κατά ποσοστό 60% του ποσού. Η χρονική διάρκεια της αναστολής καθορίζεται με βάση τον επιχειρηματικό κύκλο, τη φύση και τους κινδύνους της επιχειρηματικής δραστηριότητας της Εταιρίας, καθώς και τις δραστηριότητες του εν λόγω Καλυπτόμενου Προσώπου.

Οι Μεταβλητές Αποδοχές, συμπεριλαμβανομένου του υπό αναστολή μέρους τους, καταβάλλονται ή κατοχυρώνονται μόνο εφόσον είναι αποδεκτές βάσει της συνολικής χρηματοοικονομικής κατάστασης της Εταιρίας και δικαιολογημένες βάσει των επιδόσεων της Εταιρίας, της υπόψη επιχειρησιακής μονάδας και του υπόψη Καλυπτόμενου Προσώπου.

Με την επιφύλαξη των γενικών αρχών του Εθνικού Εργατικού Δικαίου, περιλαμβανομένων και των διατάξεων περί συμβάσεων εργασίας, το σύνολο των Μεταβλητών Αποδοχών θα συρρικνώνεται σε γενικές γραμμές σημαντικά, όταν η Εταιρία παρουσιάζει χαμηλές ή αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις. Η συρρίκνωση αφορά τόσο τις τρέχουσες Αποδοχές όσο και μειώσεις σε καταβληθείσες Αποδοχές του παρελθόντος μέσω ρυθμίσεων malus ή επιστροφής Αποδοχών (clawback) ή άλλων ρυθμίσεων. Το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται να ζητά και να επιδιώκει να λάβει από Καλυπτόμενο Πρόσωπο την επιστροφή όλου ή μέρους των προσθέτων Αποδοχών που του καταβλήθηκαν σύμφωνα με τα ανωτέρω, εφόσον τεκμηριωθεί ότι:

- η αξιολόγηση των επιδόσεων του Καλυπτόμενου Προσώπου βασίστηκε σε στοιχεία που αποδεικνύονται εκ των υστέρων ανακριβή ή
- το εν λόγω Καλυπτόμενο Πρόσωπο συμμετείχε ή ήταν υπεύθυνο για συμπεριφορά η οποία προξένησε σημαντικές ζημιές στην Εταιρία ή
- το εν λόγω Καλυπτόμενο Πρόσωπο ενώ πληρούσε τα προσήκοντα πρότυπα καταλληλότητας συνετέλεσε στην πρόκληση ουσιώδους ζημίας στα συμφέροντα της Εταιρίας.
- το εν λόγω Καλυπτόμενο Πρόσωπο δεν πληροί πλέον τις απαιτήσεις ικανότητας και ήθους.

Οι Μεταβλητές Αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που εμποδίζουν τη συμμόρφωση της Εταιρίας με τις διατάξεις του σχετικά εφαρμοστέου κανονιστικού πλαισίου και σε κάθε περίπτωση δεν καταβάλλονται μέσω χρηματοδοτικών εταιρειών ειδικού σκοπού.

5.3. Διάρθρωση Αποδοχών

Οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών Αποδοχών εξισορροπούνται κατάλληλα. Η Εταιρία ορίζει τη δέουσα αναλογία μεταξύ Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών. Οι Σταθερές Αποδοχές αντιπροσωπεύουν ένα αρκετά υψηλό μέρος των συνολικών Αποδοχών, ώστε να καθίσταται εφικτή η εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης πολιτικής για τις Μεταβλητές Αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας μη καταβολής τους.

Η μεταβλητή συνιστώσα των Αποδοχών δεν δύναται να υπερβαίνει το 100% της σταθερής συνιστώσας του συνόλου των Αποδοχών για κάθε Καλυπτόμενο Πρόσωπο. Η Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας μπορεί, κατά τη διαδικασία που προβλέπεται στο άρθρο 86 του Ν.4261/2014, να εγκρίνει υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ σταθερής και μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό ύψος της μεταβλητής συνιστώσας δεν υπερβαίνει το 200% της σταθερής συνιστώσας του συνόλου των Αποδοχών για κάθε Καλυπτόμενο Πρόσωπο. Τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα, τα οποία αφορούν άμεσα τα αναφερόμενα στο παρόν σημείο υψηλότερα μέγιστα επίπεδα Μεταβλητών Αποδοχών, δεν επιτρέπεται, κατά

περίπτωση, να ασκούν, άμεσα ή έμμεσα, τυχόν δικαιώματα ψήφου που μπορεί να έχουν ως μέτοχοι της Εταιρίας.

Τα μέλη του Προσωπικού που έχουν επιφορτισθεί με καθήκοντα ελέγχου (Εσωτερικός Ελεγκτής, Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνου) είναι ανεξάρτητα από τις επιχειρηματικές μονάδες της Εταιρίας, τις οποίες εποπτεύουν, έχουν τις κατάλληλες εξουσίες και αμείβονται με βάση την επίτευξη των στόχων που συνδέονται με τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο των αντίστοιχων μονάδων, στις οποίες υπάγονται (Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, Δομή Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Δομή Διαχείρισης Ελέγχων, αντίστοιχα), ανεξαρτήτως των επιδόσεων των επιχειρηματικών τομέων της Εταιρίας που ελέγχουν.

Οι Αποδοχές των ανωτέρων στελεχών στις λειτουργίες διαχείρισης κινδύνου και κανονιστικής συμμόρφωσης εποπτεύονται άμεσα από την Επιτροπή Αποδοχών ή, εφόσον δεν έχει συσταθεί, από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

5.4. Αποχώρηση Καλυπτόμενων Προσώπων από την Εταιρία

Οι Αποδοχές που συνδέονται με την πρόωγη καταγγελία σύμβασης αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις του Καλυπτόμενου Προσώπου που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και δεν ανταμείβουν την αποτυχία ή τη διάπραξη παραπτωμάτων.

Τυχόν καταβολή από την Εταιρία σε Καλυπτόμενο Πρόσωπο που αποχωρεί οικειοθελώς από την Εταιρία, οποιουδήποτε ποσού ως οικειοθελούς παροχής, θα αποφασίζεται και θα καθορίζεται με βάση τη συνολική μέχρι τότε απόδοση του Καλυπτόμενου Προσώπου και τη συμβολή του στην ανάπτυξη, εξέλιξη και ανταγωνιστικότητα της Εταιρίας. Σε περίπτωση απόλυσης Καλυπτόμενου Προσώπου εφαρμόζονται τα ισχύοντα από τους κανόνες του Εθνικού Εργατικού Δικαίου, σχετικά με την αποζημίωση απόλυσης.

Τα πακέτα Αποδοχών που αφορούν αποζημίωση ή εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση, πρέπει να ευθυγραμμίζονται με το μακροπρόθεσμο συμφέρον της Εταιρίας, περιλαμβανομένων των ρυθμίσεων περί διακράτησης, αναβολής, αναστολής, επιδόσεων και ανάκτησης των Αποδοχών.

Η συνταξιοδοτική πολιτική της Εταιρίας είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφερόντά της. Αν το Καλυπτόμενο Πρόσωπο αποχωρήσει από την Εταιρία πριν από τη συνταξιοδότηση, οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές διακρατούνται από την Εταιρία για χρονικό διάστημα πέντε ετών, με τη μορφή των μέσων που αναφέρονται ανωτέρω. Στην περίπτωση απασχολούμενου Καλυπτόμενου Προσώπου που συνταξιοδοτείται, οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές καταβάλλονται με τη μορφή των μέσων που αναφέρονται ανωτέρω, με την επιφύλαξη πενταετούς περιόδου διακράτησης.

6. Επιτροπή Αποδοχών

Εφόσον το Διοικητικό Συμβούλιο έχει με απόφασή του καθορίσει, σύμφωνα με την Πολιτική Εταιρικής Διακυβέρνησης και Διευθυντικών Στελεχών της Εταιρίας, ότι η Εταιρία είναι σημαντική από πλευράς μεγέθους, εσωτερικής οργάνωσης και της φύσεως, του εύρους και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της, ή εφόσον η Εταιρία απασχολεί τουλάχιστο 100 άτομα προσωπικό ή εφόσον η Εταιρία προβαίνει σε διαπραγμάτευση για ίδιο λογαριασμό, σε αναδοχή χρηματοπιστωτικών μέσων ή τοποθέτηση χρηματοπιστωτικών μέσων με δέσμευση ανάληψης ή σε λειτουργία Πολυμερούς Μηχανισμού Διαπραγμάτευσης (ΠΜΔ) ή Μηχανισμού Οργανωμένης Διαπραγμάτευσης (ΜΟΔ), συγκροτεί Επιτροπή Αποδοχών.

Η Επιτροπή Αποδοχών συγκροτείται κατά τρόπο, ώστε να εκπροσωπούνται ισόρροπα τα φύλα, να είναι σε θέση να εκφέρει εξειδικευμένη και ανεξάρτητη γνώμη για τις πολιτικές και πρακτικές αποδοχών και την εφαρμογή τους, καθώς και για τα κίνητρα που δημιουργούνται κατά τη διαχείριση των κινδύνων, των κεφαλαίων και της ρευστότητας.

Η Επιτροπή Αποδοχών είναι υπεύθυνη για την προετοιμασία των αποφάσεων σχετικά με τις Αποδοχές, περιλαμβανομένων όσων έχουν επιπτώσεις στους αναλαμβανόμενους κινδύνους και τη διαχείρισή τους. Οι εν λόγω αποφάσεις λαμβάνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Ο Πρόεδρος και τα μέλη της Επιτροπής Αποδοχών είναι μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Κατά την προετοιμασία των ως άνω αποφάσεων, η Επιτροπή Αποδοχών λαμβάνει υπόψη τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων της Εταιρίας, των επενδυτών και άλλων εμπλεκόμενων μερών σε σχέση με την Εταιρία, καθώς και το δημόσιο συμφέρον.

7. Δημοσιοποίηση στοιχείων

Ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρίας, συνεπικουρούμενος από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού 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 §1 στ. (ζ), (η) και (θ) του Κανονισμού 575/2013/ΕΕ, σύμφωνα με το άρθρο 67 του Ν.4261/2014.

8. Διαδικασία

Ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης, υπό την επίβλεψη και ευθύνη ειδικά ορισμένων προς τούτο από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καταρτίζει σχέδιο και εισηγείται τη θέσπιση

Διαδικασίας Αποδοχών της Εταιρίας, η οποία εγκρίνεται και τίθεται σε εφαρμογή από το Διοικητικό Συμβούλιο και η οποία εξειδικεύει περαιτέρω τις διατάξεις της παρούσας Πολιτικής.

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας είναι προσβάσιμη από όλο το προσωπικό μέσω ενός συγκεκριμένου σημείου στα μηχανογραφικά συστήματα της Εταιρείας, όπου τηρούνται όλα τα ρυθμιστικά έγγραφα που η Εταιρεία έχει θεσπίσει

9. 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 εφαρμογής της.

Η Μονάδα Ανθρωπίνου Δυναμικού της Εταιρίας 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 τουλάχιστον ετησίως 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.

10. Τήρηση Αρχείων

Πέραν των όσων ειδικότερα προβλέπονται στην Πολιτική Τήρησης Αρχείων, η Μονάδα Ανθρωπίνου Δυναμικού της Εταιρίας υπό την επίβλεψη του Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρίας τηρεί αρχείο σχετικά με τις Αποδοχές που καταβάλλει η Εταιρία σε Καλυπτόμενα Πρόσωπα, στα οποία περιέχονται, μεταξύ άλλων, οι συμβάσεις εργασίας/συνεργασίας μεταξύ της Εταιρίας και των Καλυπτομένων Προσώπων, οι αποφάσεις της Διοίκησης σχετικά με την έγκριση και αναθεώρηση της παρούσας Πολιτικής, τον καθορισμό και τη διάρθρωση των Αποδοχών ανά Καλυπτόμενο Πρόσωπο ή ανά κατηγορία Καλυπτομένων Προσώπων, καθώς και τα έγγραφα και στοιχεία που τεκμηριώνουν την απόδοση των

Καλυπτομένων Προσώπων και την πλήρωση όλων των σχετικά απαιτούμενων κριτηρίων σε περίπτωση καταβολής Μεταβλητών Αποδοχών.

11. Διαδικασίες - Αναφορές – Έντυπα - Σχετικές Πολιτικές

11.1. Διαδικασίες

1. Διαδικασία Αποδοχών

11.2. Σχετικές πολιτικές

1. Πολιτική Εταιρικής Διακυβέρνησης και Διευθυντικών Στελεχών
2. Πολιτική Εσωτερικού Ελέγχου, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνου
3. Πολιτική Τήρησης Αρχείων

Παράρτημα Ι Καλυπτόμενα Πρόσωπα

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής, στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα περιλαμβάνονται, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, τα ακόλουθα Πρόσωπα:

- Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Τα Διευθυντικά Στελέχη της Εταιρίας.
- Ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης.
- Ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνου.
- Ο Εσωτερικός Ελεγκτής.
- Οι Διαχειριστές Χαρτοφυλακίων Πελατών (εφόσον η υπηρεσία «Διαχείρισης Χαρτοφυλακίου» περιληφθεί στην άδεια της Εταιρίας).
- Οι Σύμβουλοι Πελατείας (εφόσον η υπηρεσία «Παροχή Επενδυτικών Συμβουλών» περιληφθεί στην άδεια της Εταιρίας).