

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το Διοικητικό Συμβούλιο («Δ.Σ») της Εταιρείας έχει υιοθετήσει πολιτική αποδοχών (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών» ή η «Πολιτική»), η οποία αφορά στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα αυτής, όπως ορίζονται κατωτέρω.

Η Πολιτική αυτή σκοπό έχει την πλήρη διαφάνεια εντός της Εταιρείας, τη σύνδεσή της με τους στρατηγικούς της στόχους, τις αξίες, τις επιδιώξεις και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της, την αποφυγή ενθάρρυνσης της υπερβολικής ανάληψης κινδύνων, την ενθάρρυνση της υπεύθυνης επιχειρηματικής συμπεριφοράς και της δίκαιης μεταχείρισης των πελατών, καθώς και την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων στις σχέσεις με τους πελάτες. Πρόσβαση στην Πολιτική αυτή έχει όλο το προσωπικό της Εταιρείας.

Το Δ.Σ είναι υπεύθυνο για την κατάρτιση, εφαρμογή και αναθεώρηση της παρούσας Πολιτικής.

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας θέτει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των Καλυπτόμενων Προσώπων, όπως ορίζεται κατωτέρω, με σκοπό να αυξήσει την εταιρική διαφάνεια και την ευθύνη των Καλυπτόμενων Προσώπων, λαμβάνοντας υπόψη τις διατάξεις του Ν. 4920/2022, του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/565, του Ν. 4514/2018 και τις Κατευθυντήριες Γραμμές της ESMA [ESMA35-43-3565/03.04.2023], όπου τυγχάνουν εφαρμογής, (οι “κείμενες διατάξεις”), ως και τις βέλτιστες πρακτικές αγοράς.

2. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας σχεδιάστηκε κατά τρόπο ώστε:

- i. Να λαμβάνει υπόψη τα συμφέροντα όλων των πελατών της Εταιρείας με στόχο τη διασφάλιση της δίκαιης αντιμετώπισης και μεταχείρισής τους και την αποφυγή βλάβης των συμφερόντων τους.
- ii. Να καλύπτει την Εταιρεία ως σύνολο περιέχοντας ειδικότερες προβλέψεις για τα μέλη του Δ.Σ και της Διοίκησης καθώς και τα στελέχη.
- iii. Να προβλέπει επαρκή επίπεδα αποδοχών για τα στελέχη, ώστε να καθίσταται εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση προσώπων με κατάλληλη εξειδίκευση και εμπειρία.
- iv. Να διασφαλίζει ότι η αμοιβή των επιφορτισμένων με ελεγκτικά καθήκοντα και αρμοδιότητες στελεχών δε συνδέεται με τις αποδοχές των ελεγχόμενων από αυτούς προσώπων.
- v. Να προάγει τη σύγκλιση των ατομικών συμφερόντων των υπαλλήλων και των στελεχών με τους στόχους της Εταιρείας και να έχει μακροπρόθεσμο χρονικό ορίζοντα. Η επιδίωξη αυτή αφορά όλες τις δράσεις της Εταιρείας, περιλαμβανομένων της νοοτροπίας, των προτύπων συμπεριφοράς προς τους πελάτες και των μέτρων αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων.
- vi. Να συνδέεται με την αξιολόγηση σε βάθος χρόνου των επιτευχθεισών επιδόσεων.
- vii. Να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις διαφάνειας.
- viii. Να είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.

Η Πολιτική Αποδοχών είναι καταγεγραμμένη με σαφήνεια και είναι διαθέσιμη σε κάθε ενδιαφερόμενο πρόσωπο σε κάθε ζήτηση. Επαναξιολογείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα ως προς την καταλληλότητά της, σε σχέση με τους στόχους που εκάστοτε καθορίζονται και, όσον αφορά ιδίως την πολιτική πρόσθετων - έκτακτων αμοιβών, σε σχέση με την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας.

Τα ρυθμιστικά πρότυπα που υιοθετήθηκαν από την Εταιρεία κατά τη διαμόρφωση των αποδοχών των Καλυπτόμενων Προσώπων περιλαμβάνουν τις ακόλουθες γενικές κατευθύνσεις:

- i. Οι συνολικές αποδοχές διακρίνονται σε σταθερές και μεταβλητές.
- ii. Οι αποδοχές των Καλυπτόμενων Προσώπων ικανοποιούν την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της εταιρείας όπως αυτά καθορίζονται από το Δ.Σ αυτής.
- iii. Στις αποδοχές δεν περιλαμβάνονται ρυθμίσεις υπό τη μορφή αμοιβών, στόχων πωλήσεων ή υπό άλλη μορφή που θα αποτελούσε κίνητρο για τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα να συστήσουν ένα συγκεκριμένο χρηματοπιστωτικό μέσο σε ιδιώτη πελάτη, ενώ θα μπορούσαν να προσφέρουν διαφορετικό χρηματοπιστωτικό μέσο, το οποίο θα ικανοποιούσε καλύτερα τις ανάγκες του πελάτη.
- iv. Οι αποδοχές των Καλυπτόμενων Προσώπων δεν ενθαρρύνουν τη σύγκρουση συμφερόντων καθώς η Εταιρεία εφαρμόζει, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα μέτρα:
 - (α) Την ανάπτυξη μηχανισμού ελέγχου για τον εντοπισμό πρακτικών αμοιβών οι οποίες ενδεχομένως θα μπορούσαν να δημιουργήσουν συγκρούσεις συμφερόντων ή κίνητρα στα πρόσωπα τα οποία μετέχουν άμεσα ή έμμεσα στις παρεχόμενες επενδυτικές υπηρεσίες της Εταιρείας να εξυπηρετούν τα ίδια συμφέροντά τους ή εκείνα της Εταιρείας, σε βάρος οιοδήποτε πελάτη,
 - (β) την καταγραφή υφιστάμενων ή δυνάμενων να προκύψουν συγκρούσεων συμφερόντων, ως αποτέλεσμα των εφαρμοζόμενων πολιτικών αποδοχών της Εταιρείας,

Η Εταιρεία κατά τη σύναψη κάθε σύμβασης με Καλυπτόμενο Πρόσωπο ή το διορισμό αυτού (π.χ. Μελών Δ.Σ) διαμορφώνει τη δέουσα αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών. Οι σταθερές αποδοχές αντιπροσωπεύουν υψηλό ποσοστό των συνολικών αποδοχών, τέτοιο ώστε να καθίσταται εφικτή η εφαρμογή της παρούσας και να διασφαλίζεται η τήρηση οποτεδήποτε ισορροπίας μεταξύ σταθερών και μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών, κατά τέτοιο τρόπο ώστε να μην ευνοούνται τα συμφέροντά της ή των σχετικών προσώπων της εις βάρος των συμφερόντων των πελατών. Το σταθερό στοιχείο, σε κάθε περίπτωση, αντιπροσωπεύει ένα επαρκώς υψηλό ποσοστό των συνολικών αποδοχών, αφήνοντας το περιθώριο εφαρμογής μίας πλήρους ευέλικτης Πολιτικής κατά το σκέλος των μεταβλητών αποδοχών, περιλαμβανομένης της δυνατότητας να μην καταβληθούν μεταβλητές αποδοχές στην περίπτωση που αυτές δεν συμβιβάζονται με τις απαιτήσεις κεφαλαιακής επάρκειας.

Κατά το σχεδιασμό της Πολιτικής Αποδοχών, η Εταιρεία συνεκτιμά όλους τους συναφείς παράγοντες όπως είναι, ενδεικτικά, ο ρόλος που διαδραματίζουν τα αρμόδια πρόσωπα, το είδος των προσφερόμενων προϊόντων και οι μέθοδοι διανομής (π.χ. βάσει παροχής συμβουλών ή με ίδια πρωτοβουλία του πελάτη, κατόπιν διαπροσωπικής επικοινωνίας ή εξ αποστάσεως), προκειμένου να αποτρέψει κινδύνους που απορρέουν από παραβάσεις κανόνων επαγγελματικής δεοντολογίας ή κινδύνους σύγκρουσης συμφερόντων να επηρεάσουν δυσμενώς τα συμφέροντα των πελατών της, καθώς και να διασφαλίζει ότι η Εταιρεία διαχειρίζεται με τον πλέον πρόσφορο τρόπο τους συναφείς υπολειπόμενους κινδύνους.

Σε περίπτωση που οι αμοιβές συνδέονται με τις επιδόσεις, το συνολικό ποσό των παροχών βασίζεται σε ένα συνδυασμό αξιολόγησης των επιδόσεων του ατόμου, ή/και του τμήματος στο οποίο ανήκει και των συνολικών οικονομικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας. Κατά την αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων λαμβάνονται υπόψη ποσοτικά αλλά και ποιοτικά κριτήρια.

Στα πλαίσια της Πολιτικής Αποδοχών, δεν περιλαμβάνονται πρακτικές παροχής κινήτρων προς την κατεύθυνση της πώλησης ενός ή περισσότερων χρηματοπιστωτικών μέσων, έτσι ώστε να μην ενθαρρύνονται ενδεχόμενες μη αναγκαίες/μη προσήκουσες πωλήσεις του εν λόγω μέσου ή μέσων.

Η Πολιτική Αποδοχών δεν προκαλεί πρόσθετες κεφαλαιακές απαιτήσεις για την κάλυψη πιθανών κινδύνων συνεπεία της εφαρμογής της.

3. ΚΑΛΥΠΤΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ

Η παρούσα Πολιτική περιλαμβάνει όλες τις εσωτερικές διαδικασίες και πρακτικές που εφαρμόζει η Εταιρεία με σκοπό τη συμμόρφωσή της προς τις κείμενες διατάξεις και την υιοθέτηση βέλτιστων πρακτικών αγοράς επί θεμάτων αποδοχών που ισχύουν για τις επιχειρήσεις επενδύσεων (ΑΕΠΕΥ).

Η εφαρμογή της αφορά στα ακόλουθα πρόσωπα («Καλυπτόμενα Πρόσωπα»):

(α) ανώτερα διοικητικά στελέχη,

(β) πρόσωπα που ασκούν καθήκοντα ελέγχου,

(γ) κάθε εργαζόμενο του οποίου οι συνολικές αποδοχές τον εντάσσουν στο ίδιο επίπεδο αμοιβών με τα υπό (α) και (β) ανωτέρω πρόσωπα.

Με βάση την ως άνω διαδικασία, κατά την εφαρμογή της παρούσας η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται στα κάτωθι πρόσωπα:

- Διευθύνων Σύμβουλος Εταιρείας.
- Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. INFINITY ASSET MANAGEMENT ΑΕΠΕΥ
- Μη Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ
- Στελέχη που ασκούν καθήκοντα ελέγχου (Υπεύθυνος Εσωτερικού Ελέγχου, Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Διαχείρισης Κινδύνων).
- Υπεύθυνοι των μονάδων επενδυτικών και παρεπομένων υπηρεσιών
- Συνδεδεμένοι Αντιπρόσωποι.

4. ΕΝΝΟΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Για τους σκοπούς της παρούσας, ως αποδοχές νοούνται οι οποιασδήποτε μορφής αμοιβές και παροχές που λαμβάνουν τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα, άμεσα 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 εργαζομένου ή από συμβατικούς όρους, εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές και πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης.

Οι αποδοχές αυτές δύνανται να αποτελούνται από στοιχεία άμεσα εκπεφρασμένα σε νομισματική αξία, όπως μετρητά, μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης κλπ., καθώς επίσης και από λοιπά στοιχεία πρόσθετων παροχών όπως κάλυψη υγειονομικής περίθαλψης, εκπτώσεις, χρήση αυτοκινήτων, κινήτων τηλεφώνων κλπ.

Σταθερές θεωρούνται οι αποδοχές οι οποίες δε συνδέονται με τις επιδόσεις του προσώπου έχουν μόνιμο χαρακτήρα, δηλαδή διατηρούνται για όση χρονική περίοδο υφίσταται σύνδεση με κάποια συγκεκριμένη θέση και οργανωτικές ευθύνες και χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση επί τη βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων:

- i. το επίπεδο μόρφωσης του προσώπου,
- ii. τη συναφή επαγγελματική εμπειρία,
- iii. την ευθύνη της θέσης του κάθε προσώπου όπως περιγράφεται στη σχετική σύμβαση,
- iv. τις λειτουργικές απαιτήσεις κάθε θέσης.

Μεταβλητές θεωρούνται οι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές, οι οποίες εξαρτώνται από τις επιδόσεις του προσώπου και αντανakλούν επιδόσεις μακροπρόθεσμες και προσαρμοσμένες στον κίνδυνο, καθώς και επιδόσεις που υπερβαίνουν τις απαιτούμενες για την εκπλήρωση των καθηκόντων του προσώπου εκ των όρων της σχετικής σύμβασης, διαμορφώνονται δε με βάση τα κριτήρια που περιγράφονται κατωτέρω υπό εδάφιο 5.: «Κανόνες διαμόρφωσης μεταβλητών αποδοχών Καλυπτόμενων Προσώπων». Χορηγούνται ως επιβράβευση για την επίδοση, συμπεριλαμβανομένης της επίτευξης λειτουργικών και οικονομικών στόχων όπως καθορίζονται τουλάχιστον σε ετήσια βάση από το Δ.Σ για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο (CEO) και τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. και από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο για τα κύρια διοικητικά στελέχη, στο πλαίσιο σχετικής εξουσιοδότησής του από το Δ.Σ.

Επικουρικές πληρωμές ή λοιπές παροχές που χορηγούνται με σκοπό την προσέλκυση, παροχή κινήτρων και διακράτηση ταλέντων και δύνανται να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, συμμετοχή σε ομαδικά ασφαλιστικά προγράμματα υγείας, ομαδικά συνταξιοδοτικά προγράμματα, χρήση εταιρικού οχήματος,, αποτελούν μέρος της γενικής πολιτικής της Εταιρείας, δεν εξαρτώνται από τις επιδόσεις του προσωπικού ή από συμβατικούς όρους και, συνεπώς, δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών της παρούσας Πολιτικής.

Τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα δύνανται να αξιώνουν και να λαμβάνουν αποζημίωση εύλογων επιχειρηματικών εξόδων (περιλαμβανομένων εξόδων ταξιδίων, στέγασης, φιλοξενίας πελατών και εκπαίδευσης ιδίως για τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ) σύμφωνα με τους όρους των σχετικών πολιτικών και διαδικασιών της Εταιρείας.

5. ΚΑΝΟΝΕΣ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΛΥΠΤΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

Ο προσδιορισμός του μεταβλητού σκέλους των αποδοχών γίνεται επί τη βάσει τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών κριτηρίων τα οποία (ποιοτικά κριτήρια) αντανakλούν ιδίως τη συμμόρφωση με τους ισχύοντες κανονισμούς, τη δίκαιη μεταχείριση των πελατών και την ποιότητα των παρεχόμενων σε αυτούς υπηρεσιών με γνώμονα την καλύτερη δυνατή εξυπηρέτηση των συμφερόντων τους σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα.

Ειδικότερα:

- i. Για τη διαμόρφωση των μεταβλητών αποδοχών των Καλυπτόμενων Προσώπων λαμβάνονται υπόψη οι ετήσιοι στόχοι που θέτει η Εταιρεία:
σύμφωνα με τις εισηγήσεις προϊσταμένων ή ανωτέρων διευθυντικών στελεχών, όποτε υπάρχουν και των συνολικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας.
- ii. Κατά την αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων λαμβάνονται υπόψη χρηματοοικονομικά και ποιοτικά κριτήρια όπως:
Τα κέρδη της Εταιρείας.

Το σύνολο των εσόδων που παράγει το Καλυπτόμενο Πρόσωπο ή η υπηρεσιακή μονάδα ή η Εταιρεία.
Το σύνολο και η απόδοση των υπό διαχείριση κεφαλαίων.

Η επίτευξη στόχων (που όμως δε συνδέονται με συγκεκριμένο χρηματοπιστωτικό μέσο).

Οι εισηγήσεις προϊσταμένων ή ανωτέρων διευθυντικών στελεχών.

Οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών ως και των προσώπων που έχουν επιφορτισθεί με καθήκοντα διαχείρισης κινδύνου, κανονιστικής συμμόρφωσης ή εσωτερικού ελέγχου (καθήκοντα “εσωτερικής διακυβέρνησης”) διαμορφώνονται με βάση την επίτευξη των στόχων που συνδέονται με τα καθήκοντά τους, ανεξαρτήτως των επιδόσεων των επιχειρηματικών τομέων που ελέγχουν και εποπτεύονται απευθείας από το Δ.Σ. Τα πρόσωπα που έχουν επιφορτισθεί με καθήκοντα ελέγχου είναι ανεξάρτητα από τις επιχειρηματικές μονάδες τις οποίες εποπτεύουν.

Η αξιολόγηση των επιδόσεων γίνεται σε ετήσια βάση, όπου συμπληρώνεται ένας επιχειρηματικός κύκλος της Εταιρείας.

Ανεξάρτητα από τη συχνότητα καταβολής των μεταβλητών αμοιβών, εφόσον για μία περίοδο αμοιβών δεν επιτυγχάνονται οι απαιτούμενοι στόχοι, οι μεταβλητές αμοιβές καταβάλλονται στην επόμενη περίοδο με την προϋπόθεση ότι οι στόχοι θα επιτευχθούν σωρευτικά, εκτός αν άλλως αποφασίσει το ΔΣ της Εταιρείας.

Η αξιολόγηση των επιδόσεων, για τον υπολογισμό και την κατανομή των ατομικών και των ομαδοποιημένων συνιστωσών των μεταβλητών αποδοχών, εφόσον και όποτε υπάρχουν τέτοιες, διενεργείται σε συνάρτηση με την καθ’ έτος αξιολόγηση τρεχόντων και δυνητικών κάθε φορά κινδύνων, υπό την πάγια αίρεση του κόστους κεφαλαίου και της εκάστοτε απαιτούμενης ρευστότητας, σύμφωνα με το ετήσιο προϋπολογισμό της Εταιρείας.

Η αξιολόγηση τρεχόντων και δυνητικών κινδύνων περιλαμβάνει ιδιαιτέρως την αναζήτηση, εντοπισμό και αποτροπή περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων στα πλαίσια της οποίας εξετάζεται η εφαρμογή της οικείας πολιτικής της Εταιρείας και των σχετικών γραμμών αναφοράς συγκρούσεων συμφερόντων, ιδίως σε σχέση με τις υψηλότερου επιπέδου μεταβλητές αποδοχές που κάθε φορά υπολογίζονται για τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα.

Κατά την αξιολόγηση λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα ποιοτικά κριτήρια:

- i. Η συμβολή στην αύξηση των εσόδων της Εταιρείας.
- ii. Η προσήκουσα εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου και η συμμόρφωση προς κανονιστικές απαιτήσεις (ιδίως κανόνες επαγγελματικής δεοντολογίας), η δίκαιη μεταχείριση των πελατών και η ικανοποίηση του πελάτη. Ιδίως για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη, η προσήκουσα παρακολούθηση και εξέταση της στρατηγικής της Εταιρείας και της υλοποίησής της, η διασφάλιση της αποτελεσματικής εποπτείας ως προς την άσκηση των διοικητικών, εκτελεστικών και λοιπών καθηκόντων από τα όργανα της Εταιρείας και εν γένει η συμβολή τους στην ενίσχυση και την ομαλή λειτουργία της εσωτερικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, ή/και η άσκηση τυχόν λοιπών καθηκόντων ως υπευθύνων εσωτερικής διακυβέρνησης (π.χ. διενέργεια ελέγχου), όπου συντρέχει περίπτωση. Η χρήση μηχανισμών παροχής κινήτρων στον προσδιορισμό των αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών ή των προσώπων που ασκούν καθήκοντα εσωτερικής διακυβέρνησης, γίνεται κατά τρόπο ώστε οι εν λόγω μηχανισμοί να είναι αυστηρά προσαρμοσμένοι στις αρμοδιότητες των ανωτέρω προσώπων, με βάση τα εκάστοτε ανατεθειμένα καθήκοντα αυτών, στις προσωπικές ικανότητες τους και στα αποτελέσματα που έχουν επιτευχθεί.

Εφόσον χορηγούνται μετοχές ή άλλα αξιόγραφα ή χρηματοπιστωτικά μέσα, λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα, όπως χρονική περίοδος διακράτησης αυτών μέχρι το τέλος της θητείας τους, προκειμένου να διαφυλαχθεί η ανεξαρτησία της κρίσης τους.

- iii. Η τήρηση του εσωτερικού κανονισμού της Εταιρείας και ιδίως των εδαφίων που περιλαμβάνουν τις πολιτικές αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων, αποτροπής χρησιμοποίησης χρηματοπιστωτικού συστήματος για νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες και για τη χρηματοδότηση της τρομοκρατίας, συναλλαγών Καλυπτόμενων Προσώπων, καθώς και κανόνων συμπεριφοράς προσωπικού, λήψης, και διαβίβασης εντολών κ.λπ.).
- iv. Ικανοποίηση πελατών (δίκαιη αντιμετώπιση, μακροχρόνια συνεργασία πελάτη με την Εταιρεία), κ.λπ.
- v. Η προώθηση των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, ιδίως σε τόπους και σε πελατεία στην οποία η Εταιρεία, λόγω απόστασης και λόγω εντοπιότητας του Καλυπτόμενου Προσώπου, δε θα είχε πρόσβαση ή θα είχε μειωμένη πρόσβαση.
- vi. Εν γένει η συμπεριφορά του Καλυπτόμενου Προσώπου και, ιδίως, ο βαθμός συνεργασίας και ανταπόκρισης σε αιτήματα και προτροπές περιεχομένου κανονιστικής συμμόρφωσης ή εσωτερικού ελέγχου.
- vii. Η μη ύπαρξη παραπόνων/καταγγελιών από πελάτες και η μη εμπλοκή της Εταιρείας σε διαδικασίες ελέγχου αυτής από τις αρμόδιες κατά περίπτωση αρχές.

Στις περιπτώσεις αμοιβών που υπολογίζονται επί τη βάσει προμηθειών στελέχους ή της Εταιρείας οι μεταβλητές αποδοχές υπολογίζονται αφού αφαιρεθεί το κόστος λειτουργίας της Εταιρείας και όλα τα σχετικά έξοδα και αμοιβές. Η Εταιρεία δικαιούται να αναστέλλει πλήρως ή εν μέρει την καταβολή μεταβλητών αποδοχών όταν δεν ικανοποιούνται οι απαιτούμενοι από τη νομοθεσία δείκτες (κεφαλαιακής επάρκειας, ρευστότητας κλπ.), ή όταν η οικονομική της κατάσταση επιδεινώνεται σημαντικά και ιδιαίτερα σε περιπτώσεις κατά τις οποίες το Δ.Σ ευλόγως κρίνει ότι τίθεται εν αμφιβόλω η ομαλή συνέχιση των δραστηριοτήτων της.

Αναφορικά με τα κριτήρια αναβολής, καταβολής και κατοχύρωσης αμοιβών η Εταιρεία δύναται να αναστείλει την καταβολή σημαντικού μέρους των μεταβλητών αποδοχών, εφόσον έχουν θεσπιστεί μεταβλητές αποδοχές, καθορίζοντας τα αντίστοιχα ποσοστά αναστολής επί του συνόλου αυτών, εφόσον κρίνεται ότι έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας σε σχέση με την εκάστοτε οικονομική συγκυρία.

Οι πληρωτέες αποδοχές που τελούν υπό αναστολή κατοχυρώνονται κατ' αναλογία του εναπομένου χρονικού διαστήματος μέχρι τη λήξη της περιόδου αναστολής. Όταν το μεταβλητό μέρος των αποδοχών αφορά σε ιδιαίτερα υψηλό ποσό, η καταβολή του δύναται να ανασταλεί σε κατ' ανάλογα υψηλό ποσοστό επί του συνόλου. Η χρονική διάρκεια της αναστολής θα καθορίζεται με βάση τον επιχειρηματικό κύκλο, τη φύση και τους κινδύνους της επιχειρηματικής δραστηριότητας της Εταιρείας, καθώς και τις δραστηριότητες των στελεχών που εκάστοτε εμπíπτουν στα ανωτέρω.

Οι μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένου του υπό αναστολή μέρους τους, καταβάλλονται ή κατοχυρώνονται μόνο εφόσον κρίνονται δικαιολογημένες βάσει των μακροπρόθεσμων και προσαρμοσμένων στον κίνδυνο επιδόσεων του Καλυπτόμενου Προσώπου και της επιχειρησιακής μονάδας στην οποία αυτό ανήκει και μόνο εφόσον το επιτρέπει η συνολική χρηματοοικονομική κατάσταση της Εταιρείας. Εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές δεν επιτρέπονται.

Κατ' εξαίρεση, δύναται να προβλεφθούν μόνο σε περίπτωση πρόσληψης νέου προσωπικού και περιορίζονται στο πρώτο έτος απασχόλησης. Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών υποχρεωτικά αναβάλλεται σε περίπτωση που η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας υποστεί σημαντική επιδείνωση ή υφίστανται συνθήκες

που καθιστούν αμφίβολη τη συνέχιση της δραστηριότητας της Εταιρείας (going concern) ή επηρεάζουν την ικανότητα της Εταιρείας να συμμορφωθεί με τις κεφαλαιακές απαιτήσεις σύμφωνα με το εφαρμοστέο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Η Εταιρεία δύναται να χορηγεί οικειοθελώς χρηματικές ή σε είδος παροχές (π.χ. οδοιπορικά έξοδα, χρήση υπηρεσιακών οχημάτων κ.ά.), οι οποίες είναι ελεύθερα ανακλητές οποτεδήποτε. Επιπλέον, η Εταιρεία δύναται να παρέχει σε Καλυπτόμενα Πρόσωπα πρόσθετες παροχές, είτε για επιβράβευση αυτών είτε για διευκόλυνσή τους κατά την παροχή των υπηρεσιών τους προς την Εταιρεία. Τέτοιες πρόσθετες παροχές εμπίπτουν στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών και η Εταιρεία έχει τη δυνατότητα να ανακαλέσει αυτές τις πρόσθετες παροχές οποτεδήποτε και να παύσει τη χορήγησή τους.

Η εφαρμογή των ως άνω διατάξεων υπόκειται σε ετήσια επαναξιολόγηση από το Δ.Σ της Εταιρείας.

Τέλος, από την ακολουθούμενη πολιτική αποδοχών δεν προκύπτουν επιπλέον κεφαλαιακές απαιτήσεις για την κάλυψη πιθανών κινδύνων.

6. ΕΙΔΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

6.1 Καταγγελία σύμβασης

Οι συμβάσεις με τα στελέχη της Εταιρείας διασφαλίζουν ότι οι πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης, ήτοι στην περίπτωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου, λύση προ της ημερομηνίας λήξης της σύμβασης και στην περίπτωση των συμβάσεων αορίστου χρόνου, προ της συμβατικής ή νόμιμης συνταξιοδότησης, αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επετεύχθησαν σε βάθος χρόνου και είναι σχεδιασμένες κατά τρόπο ώστε να μην ανταμείβεται η αποτυχία. Ο παρών όρος δεν εφαρμόζεται αναφορικά με την υποχρεωτική αποζημίωση που καταβάλει η Εταιρεία σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

6.2 Επιτροπή Αποδοχών

Η Εταιρεία με βάση το μέγεθος την εσωτερική της οργάνωση και τη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της, δε συγκροτεί Επιτροπή Αποδοχών.

6.3 Εφαρμογή ρητρών malus και επιστροφής αποδοχών (clawback)

Με την επιφύλαξη του εφαρμοστέου κανονιστικού πλαισίου και των συμβατικών προβλέψεων, οι μεταβλητές αποδοχές ανακτώνται:

- (i) εάν το συγκεκριμένο Καλυπτόμενο Πρόσωπο συνέβαλε σημαντικά στις υποτονικές ή αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις της Εταιρείας ή
- (ii) σε περίπτωση απάτης ή άλλης πράξης, εκ προθέσεως ή εξ αμελείας που οδήγησε σε σημαντικές ζημιές («clawback»).

Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα επιβραβεύονται σε συνάρτηση με τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της απόδοσης, οι συνιστώσες αναβαλλόμενων αποδοχών δύναται να υπόκεινται στην εφαρμογή ρητρών malus για κάθε έτος αξιολόγησης με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, εφόσον :

- (i) το σχετικό τμήμα/ η σχετική υπηρεσία/ η σχετική μονάδα της Εταιρείας δεν πέτυχε τους σχετικούς στόχους απόδοσης ή

(ii) η ατομική επίδοση έχει αξιολογηθεί ως ανεπαρκής.

7. ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

Η εφαρμοστέα νομοθεσία και κανονισμοί καθώς και η Πολιτική Συγκρούσεων Συμφερόντων της Εταιρείας εφαρμόζονται σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται προκειμένου να αποφευχθούν οι συγκρούσεις συμφερόντων και τις ενέργειες που είναι αναγκαίες για τη διαχείριση των υφιστάμενων και δυνητικών συγκρούσεων συμφερόντων που αφορούν την παροχή των αποδοχών τηρουμένων των όρων της παρούσας

Η Πολιτική Συγκρούσεων Συμφερόντων της Εταιρείας προβλέπει, μεταξύ άλλων, την αξιολόγηση ενός περιστατικού σχετιζόμενου με την παροχή αποδοχών και, αναλόγως της σημαντικότητας του, δύνανται να προβλέπει:

- ότι οι εμπλεκόμενοι οφείλουν να απέχουν από κάθε συμμετοχή στις συζητήσεις και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων (π.χ. ψηφοφορία) που αφορούν το ζήτημα που σχετίζεται με το περιστατικό,
- την εξαίρεση από τη συμμετοχή σε επιτροπές ή σε ομάδες εργασίας που ασχολούνται με το εν θέματι ζήτημα,
- τον περιορισμό της πρόσβασης του εμπλεκόμενου σε εμπιστευτικές πληροφορίες που σχετίζονται με το περιστατικό, ή
- την ανάθεση των καθηκόντων του εμπλεκόμενου σε άλλο πρόσωπο.

8. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ -ΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΕΙΩΝ

8.1. Το Δ.Σ της Εταιρείας κατά την άσκηση της εποπτικής του αρμοδιότητας, και λαμβάνοντας υπόψη τις εισηγήσεις ή προτάσεις του Υπευθύνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης, υιοθετεί και περιοδικά επαναξιολογεί τις γενικές αρχές της Πολιτικής Αποδοχών και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή, αλλά και την τροποποίηση της (με την επιφύλαξη της εφαρμογής των διατάξεων του Ν. 4548/2018, όπως ιδίως του άρθρου 109).

8.2. Ειδικότερα την ευθύνη για την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών σε σχέση με τις αποδοχές που παρέχονται:

α) στα Εκτελεστικά Μέλη ή Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ως και στα ανώτερα διευθυντικά στελέχη (διευθυντές) της Εταιρείας, έχει το Διοικητικό Συμβούλιο.

β) στα λοιπά στελέχη της Εταιρείας, έχουν οι καθ' ύλη αρμόδιοι διευθυντές στους οποίους υπάγονται.

8.3. Εφόσον θέματα εφαρμογής της Πολιτικής άπτονται των αρμοδιοτήτων της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας κατά τις διατάξεις του Ν. 4548/2018, η παροχή αποδοχών σε Καλυπτόμενα Πρόσωπα ως και κάθε άλλο συναφές θέμα περί της εφαρμογής της Πολιτικής στο μέτρο που τελούν υπό την άσκηση των ανωτέρω αρμοδιοτήτων, ορίζεται με αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης. Το Διοικητικό Συμβούλιο εξουσιοδοτούμενο από τη Γενική Συνέλευση μπορεί να λαμβάνει αποφάσεις σε σχέση με την παροχή των αποδοχών σε Καλυπτόμενα Πρόσωπα, και την εφαρμογή και υλοποίηση αυτής σύμφωνα με τα οριζόμενα στη νομοθεσία.

8.4. Ο Υπεύθυνος του Τμήματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης, διενεργεί σχετικές εισηγήσεις προς το Δ.Σ και έχει την αρμοδιότητα: - να ελέγχει τη συμφωνία της Πολιτικής προς τις διατάξεις που την διέπουν - να αναλύει τον τρόπο με τον οποίο η Πολιτική επηρεάζει τη συμμόρφωση της Εταιρείας με το νομικό πλαίσιο και τις λοιπές διαδικασίες της - να αναφέρει στο Δ.Σ τους κινδύνους συμμόρφωσης και τα ζητήματα μη συμμόρφωσης που εντοπίζονται στο πλαίσιο της Πολιτικής αυτής - να διενεργεί προτάσεις για την αναθεώρηση του περιεχομένου της.

8.5. Εκτός από την περιοδική επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών, η Εταιρεία θα επανεξετάζει την Πολιτική σε περίπτωση οποιασδήποτε σχετικής και σημαντικής τροποποίησης στις επιχειρηματικές της δραστηριότητες ή δομή και θα την αναθεωρεί, όταν από την επανεξέταση προκύψει ότι η Πολιτική Αποδοχών δεν λειτουργεί όπως προβλέπεται ή ότι υπάρχει υπολειπόμενος κίνδυνος ζημίας για τους πελάτες που απορρέει από την Πολιτική αυτή (παγιωμένος ή μη).

8.6. Η τεκμηρίωση όσον αφορά την διαδικασία έγκρισης της Πολιτικής Αποδοχών και τυχόν τροποποιήσεων της τηρούνται σε αρχείο από το Δ.Σ. Το Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης είναι υπεύθυνο για την τήρηση αρχείου, όσον αφορά στην τεκμηρίωση των εισηγήσεων του, της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών και την απαιτούμενη σχετική διαφάνεια. Τα τηρούμενα ως ανωτέρω αρχεία δύναται να είναι τόσο σε έγχαρτη όσο και ηλεκτρονική μορφή.

9. ΙΣΧΥΣ - ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

9.1. Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται από την έγκρισή της (ή την εκάστοτε τροποποίησή της) από το Δ.Σ σε όλα τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα.

9.2. Όλες οι συμβάσεις με τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα τελούν σε συμφωνία με την παρούσα Πολιτική Αποδοχών.