



## ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

---

Η Εταιρία σχεδιάζει και εφαρμόζει πολιτική και πρακτικές αποδοχών (η “Πολιτική Αποδοχών”) προς συμμόρφωση με τις επιταγές της Ευρωπαϊκής<sup>1</sup> και της εθνικής νομοθεσίας<sup>2</sup>. Η Πολιτική Αποδοχών έχει σχεδιασθεί με τέτοιο τρόπο ώστε να συνεισφέρει στην εκπλήρωση των στρατηγικών στόχων και του οράματος της Εταιρίας και στη διασφάλιση της παραγωγικότητας και των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της. Παράλληλα, προωθεί την κατάλληλη και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων αποτρέποντας την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων ενώ διασφαλίζει την αποτροπή δημιουργίας καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων. Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι υπεύθυνο για το σχεδιασμό και την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών.

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει τόσο τις σταθερές όσο και τις μεταβλητές αποδοχές του συνόλου των υπαλλήλων σε κάθε επίπεδο της οργανωτικής δομής της Εταιρίας και, ιδιαίτερα, των υπαλλήλων οι επαγγελματικές δραστηριότητες των οποίων έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας, όπως τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη, λαμβάνοντας υπόψη και τα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια του Κανονισμού 604/2014/ΕΕ<sup>3</sup>. Η συνολική αμοιβή διαμορφώνεται κατά κύριο λόγο βάσει των σταθερών αποδοχών διασφαλίζοντας την κατάλληλη ισορροπία μεταξύ των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών. Σε κάθε περίπτωση κατά τον καθορισμό των μεταβλητών αποδοχών λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων, ένα πολυετές πλαίσιο για την εκτίμηση των επιδόσεων, η περίοδος κατανομής των μεταβλητών αποδοχών βάσει του υποκείμενου κύκλου της οικονομικής δραστηριότητας της Εταιρίας και των επιχειρηματικών κινδύνων, καθώς και οι τρέχοντες και μελλοντικοί κίνδυνοι ως προς τις υποκείμενες επιδόσεις δίνοντας σημασία στο κόστος κεφαλαίου και τη ρευστότητα που απαιτείται και διασφαλίζοντας ότι δεν περιορίζεται η δυνατότητα της Εταιρίας να ενισχύει την κεφαλαιακή της βάση. Επιπλέον κάθε μεταβλητή αμοιβή καταβάλλεται μόνο εφόσον είναι βιώσιμη βάσει της οικονομικής κατάστασης της Εταιρίας συνολικά και δικαιολογημένη βάσει των επιδόσεων της Εταιρίας, της συγκεκριμένης επιχειρησιακής μονάδας και του συγκεκριμένου υπαλλήλου. Περαιτέρω, η Εταιρία έχει θεσπίσει εσωτερικές ρυθμίσεις σχετικά με τυχόν αναβολή ή επιστροφή των μεταβλητών αποδοχών, καθώς και κατάλληλους μηχανισμούς ώστε οι πρακτικές εν γένει των αποδοχών να προσαρμόζονται σε ενδεχόμενες μεταβολές που επηρεάζουν την Εταιρία και να διασφαλίζουν την αποτροπή τυχόν σύγκρουσης συμφερόντων.

---

<sup>1</sup> Αρ. 74 – 76, 92 – 96, Οδηγία 2013/36/ΕΕ σχετικά με την πρόσβαση στη δραστηριότητα πιστωτικών ιδρυμάτων και την προληπτική εποπτεία πιστωτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων επενδύσεων και αρ. 450, Κανονισμός 575/2013/ΕΕ σχετικά με τις απαιτήσεις προληπτικής εποπτείας για πιστωτικά ιδρύματα και επιχειρήσεις επενδύσεων.

<sup>2</sup> Παρ. 20 – 23, ΟΔ144-2014-14 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς Κύπρου για την προληπτική εποπτεία των επιχειρήσεων παροχής επενδυτικών υπηρεσιών.

<sup>3</sup> Αρ. 3 και 4 του κατ’ εξουσιοδότηση Κανονισμού 604/2014/ΕΕ που συμπληρώνει την οδηγία 2013/36/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου όσον αφορά ρυθμιστικά πρότυπα σχετικά με τα ποιοτικά και τα κατάλληλα ποσοτικά κριτήρια εντοπισμού κατηγοριών υπαλλήλων των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου ενός ιδρύματος.