



2025

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

*Πολιτική αποδοχών και αμοιβών της CNL CAPITAL Ε.Κ.Ε.Σ. – Δ.Ο.Ε.Ε. (εφεξής η «Εταιρεία»)
βάσει των Ν. 4209/2013 (άρθρο 13) και Ν. 4548/2018 (άρθρα 110-112) (εφεξής «Πολιτική
Αποδοχών»)*

Εκδόσεις	Ημερομηνία	Σχόλια
1η Έκδοση	2018	Αρχική Έγκριση
2η Έκδοση	2021	Έγκριση από την 21 ^η Απριλίου 2021 Τ.Γ.Σ.
3 ^η Έκδοση	2025	Υπό έγκριση από την 28 ^η Μαΐου 2025 Τ.Γ.Σ

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών τίθεται προς έγκριση από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας («Γενική Συνέλευση») που θα λάβει χώρα την 28^η Μαΐου 2025, σε συνέχεια της σχετικής με ημερομηνία 29^{ης} Απριλίου 2025 πρόσκλησης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας («Διοικητικό Συμβούλιο»). Οποιαδήποτε τροποποίηση της Πολιτικής Αποδοχών, με βάση τις διατάξεις του άρθρου 110 του Ν 4548/2018, θα εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση και θα υποβάλλεται στις διατυπώσεις δημοσιότητας ως ανωτέρω.

II. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Η Πολιτική Αποδοχών είναι σύμφωνη με τις διατάξεις των άρθρων 109, 110 και 111 του Ν. 4548/2018, καθώς και των διατάξεων του άρθρου 13 του Ν. 4902/2013, όπως ισχύουν.

Η Πολιτική Αποδοχών βασίζεται σε παραμέτρους, που έχουν ως σκοπό να βελτιστοποιήσουν την εύρυθμη, αποτελεσματική, ουσιαστική και σύννομη λειτουργία της Εταιρείας, παραμένοντας ανταγωνιστική σε θέματα αμοιβών, κυρίως όσον αφορά τα στελέχη της. Η δομή της είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της Εταιρείας και αποσκοπεί στην εξάλειψη της ανάληψης υπερβολικών κινδύνων.

Το επίπεδο και η διάρθρωση των αμοιβών στοχεύουν εν γένει στην προσέλκυση και την παραμονή στην Εταιρεία, των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, των διοικητικών στελεχών και προσώπων που προσθέτουν αξία με τις ικανότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία τους.

Η Πολιτική Αποδοχών στα πλαίσια της αρχής της αναλογικότητας, εναρμονίζεται με το μέγεθος και την εσωτερική οργάνωση των παρεχόμενων από πλευράς Εταιρείας, υπηρεσιών. Η Εταιρεία, καίτοι έχει αδειοδοτηθεί ως εσωτερικά διαχειριζόμενος Οργανισμός Εναλλακτικών Επενδύσεων, έχει αναθέσει τη διαχείριση των επενδύσεων της και εν γένει τη παροχής διοικητικών υπηρεσιών σε εξωτερικό Διαχειριστή αδειοδοτημένο για την παροχή τέτοιων υπηρεσιών βάσει του Ν. 4209/2013, όπως ισχύει, τουτέστιν δε διατηρεί πολύπλοκη φύση και δομή δραστηριοτήτων, καθότι αυτές περιορίζονται αποκλειστικά στη διαχείριση κινδύνων του χαρτοφυλακίου της.

Οι διαδικασίες της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών είναι σαφείς, τεκμηριωμένες και εκτελούνται με διαφάνεια στο εσωτερικό της επιχείρησης, είναι δε απαλλαγμένες από συγκρούσεις συμφερόντων. Τουλάχιστον μία φορά σε κάθε εταιρική χρήση, η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου, προβαίνει σε έλεγχο

ως προς την τήρησή της και τη συμμόρφωσή της Εταιρείας με τις διαδικασίες που καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Οι πολιτικές και πρακτικές αποδοχών είναι συμβατές με τη φύση και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας και δεν ενθαρρύνουν την ανάληψη υπερβολικών ή ασύμβατων με το προφίλ της κινδύνων.

III. ΔΟΜΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Πολιτική δομείται κατ' ακολουθία του άρθρου 13 του Ν. 4209/2013 και των άρθρων 110 και 111 του Ν. 4548/2018.

1. Πρόσωπα στα οποία εφαρμόζεται η Πολιτική

Η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται και ρυθμίζει τις αποδοχές των εξής κατηγοριών δικαιούχων:

(α) Των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

(β) Του γενικού διευθυντή ή/και του αναπληρωτή του (αν υπάρχουν).

(γ) Των διοικητικών στελεχών της Εταιρείας, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παράγραφος 9.

(δ) Των κατηγοριών προσωπικού, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου λειτουργίας της ίδιας της Εταιρείας, σύμφωνα με το άρθρο 13 του Ν. 4209/2013, συμπεριλαμβανομένων των:

- ανώτερων διευθυντικών στελεχών, όπως αυτά τυχόν εξειδικεύονται ή ορίζονται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς δυνάμει της εξουσιοδοτικής διάταξης της παρ. 5 του άρθρου 13 του Ν. 4209/2013,
- των στελεχών που ασκούν διαχείριση κινδύνων,
- των στελεχών που ασκούν λειτουργίες κανονιστικής συμμόρφωσης,
- των στελεχών που ασκούν λειτουργίες ελέγχου και
- οποιωνδήποτε υπαλλήλων των οποίων οι συνολικές αποδοχές τους εντάσσουν στην ίδια κατηγορία αποδοχών με τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη και τα στελέχη που ασκούν διαχείριση κινδύνων, λειτουργίες κανονιστικής συμμόρφωσης και ελέγχου.

Η Πολιτική Αποδοχών δεν ισχύει για αμοιβές και προμήθειες που οφείλονται σε εξωτερικούς παρόχους υπηρεσιών, στην περίπτωση δραστηριοτήτων που ανατίθενται σε εξωτερικούς συνεργάτες.

2. Γενικές Αρχές

2.1. Για τον καθορισμό και την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών, η Εταιρεία δεδομένης της φύσης και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της συμμορφώνεται ως προς τις αρχές της παραγράφου 2 του Άρθρου 13, του Ν. 4209/2013 ως εξής:

(α) Η Πολιτική Αποδοχών συνάδει και προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων όπου αυτοί επιτρέπονται βάσει των εφαρμοζόμενων εσωτερικών κανονισμών και των εσωτερικών εγγράφων της Εταιρείας και σε καμία περίπτωση δεν ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων από πλευράς της.

(β) Η Πολιτική Αποδοχών είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και ενσωματώνει μέτρα με τα οποία αποθαρρύνεται η σύγκρουση συμφερόντων.

(γ) Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας κατά την άσκηση της εποπτικής του αρμοδιότητας, υιοθετεί και περιοδικώς αξιολογεί τις γενικές αρχές της Πολιτικής και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της.

(δ) Η εφαρμοζόμενη Πολιτική Αποδοχών υπόκειται σε ετήσια κεντρική εσωτερική επαναξιολόγηση από τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας όσο και από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας στο πλαίσιο της άσκησης της εποπτικής του δραστηριότητας, ως προς τη γενικότερη συμμόρφωση της Εταιρείας με τα πλαίσια και τις διαδικασίες αποδοχών που έχουν ήδη εγκριθεί από σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και έχουν επικυρωθεί μέσω σχετικής απόφασης του.

(ε) Τα στελέχη που ασκούν λειτουργίες ελέγχου αμείβονται με σύστημα σταθερών αποδοχών. Το ύψος των σταθερών αποδοχών είναι ανάλογο του εύρους των καθηκόντων και της εποπτικής δραστηριότητας με την οποία είναι επιφορτισμένα τα εν λόγω στελέχη και δεν εξαρτάται από την επίδοση των επιχειρηματικών τομέων που αυτά ελέγχουν.

(στ) Κατ' ακολουθία των ανωτέρω, οι αποδοχές των διευθυντικών και λοιπών στελεχών που ασκούν καθήκοντα διαχείρισης κινδύνων και κανονιστικής συμμόρφωσης, διέπονται από την ίδια πολιτική με αυτή των στελεχών που ασκούν καθήκοντα ελέγχου. Η Εταιρεία έχει συστήσει Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων η οποία παρακολουθεί και αξιολογεί το σύστημα αμοιβών που αυτή ακολουθεί.

(ζ) Η Εταιρεία δεν εφαρμόζει σύστημα καταβολής μεταβλητών αποδοχών και ως εκ τούτου δεν καταβάλει προς το παρόν μεταβλητές αποδοχές.

η) Σε περιπτώσεις πρόωρης καταγγελίας σύμβασης και εν γένει της διακοπής της εργασιακής σχέσης, εφαρμόζονται για τις σταθερές αμοιβές οι ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

θ) Η Εταιρεία δύναται να παρέχει στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου την πρόσθετη παροχή της συμμετοχής τους σε ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο Ζωής και Υγείας.

ι) Η Εταιρεία δεν εφαρμόζει κατά την τρέχουσα περίοδο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα ασφάλισης των στελεχών της μέσω ασφαλιστηρίου συμβολαίου. Εάν συντρέξει περίπτωση στο μέλλον για οποιαδήποτε τέτοια επικουρική παροχή, αυτή θα είναι σύνομη με την επιχειρηματική στρατηγική και τους στόχους της Εταιρείας και θα περιγράφεται στην αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών της.

ια) Η Εταιρεία θεωρεί πως η δομή της παρούσας Πολιτικής δεν επιτρέπει στο προσωπικό και στα στελέχη της να χρησιμοποιούν στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου είτε ασφάλιση συνδεδεμένη με τις αποδοχές, κατά τρόπον ώστε να καταστρατηγούνται οι υιοθετούμενοι μηχανισμοί ευθυγράμμισης των αποδοχών με τον κίνδυνο που παρουσιάζουν οι παρεχόμενες από αυτήν υπηρεσίες. Η προβλεπόμενη ελεγκτική διαδικασία από τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου διασφαλίζει την τήρηση των ανωτέρω περιορισμών.

ιβ) Η καταβολή των σταθερών αποδοχών για το σύνολο των στελεχών της Εταιρείας γίνεται αυστηρά στους τραπεζικούς λογαριασμούς μισθοδοσίας που έχουν δηλώσει στο Τμήμα Λογιστηρίου της Εταιρείας, σύμφωνα με τα παραστατικά που εκδίδονται από τη μηχανογραφική εφαρμογή που χρησιμοποιεί το Λογιστήριο. Μέσω της εποπτικής διαδικασίας που ασκεί η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου, παρακολουθείται σε τακτά χρονικά διαστήματα ο μηχανισμός καταβολής των αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού, με στόχο την τήρηση των προβλεπόμενων από τη νομοθεσία και την παρούσα Πολιτική διαδικασιών.

2.2. Κατά τον προσδιορισμό των αποδοχών των προσώπων, στα οποία εφαρμόζεται η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, λαμβάνονται υπόψιν:

- Το επίπεδο επαγγελματικής εμπειρίας,
- οι αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης,
- η βαρύτητα και το μέγεθος της ευθύνης της θέσης,

- η οικονομική κατάσταση, η απόδοση και οι προοπτικές της Εταιρείας,
- το ύψος των αμοιβών για παρόμοιες υπηρεσίες σε ομοειδείς εταιρείες,
- το ύψος των αμοιβών των υπαλλήλων στην Εταιρεία.

3. Μορφές Αποδοχών

3.1. Σταθερές αμοιβές των μελών Διοικητικού Συμβουλίου κατ' άρθρο 109 παρ. 1 του Ν. 4548/2018.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δικαιούνται να λάβουν αμοιβές ή άλλες παροχές, κατόπιν έγκρισης με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 109 του Ν.4548/2018, για υπηρεσίες προσφερόμενες από τα πρόσωπα αυτά υπό την ιδιότητά τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι υπηρεσίες αυτές αναφέρονται στη διοίκηση της Εταιρείας και αφορούν την εν γένει διοίκηση αυτής, την εποπτεία όλων των θεμάτων και τον καθορισμό των γενικών κατευθύνσεων της Εταιρείας καθώς και στην εκπλήρωση των υποχρεώσεών τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, οι οποίες απορρέουν από τη νομοθεσία περί ανωνύμων εταιρειών και το καταστατικό της Εταιρείας. Στις ανωτέρω αμοιβές δύνανται να περιλαμβάνονται έξοδα παραστάσεως για την συμμετοχή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στις συνεδριάσεις του. Η Γενική Συνέλευση μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής έως την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 109 του Ν. 4548/2018. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση.

3.2. Σταθερές αμοιβές των μελών Διοικητικού Συμβουλίου με βάσει ειδική σχέση κατ' άρθρο 109 παρ.3 του Ν. 4548/2018.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να συνδέονται με την Εταιρεία δυνάμει σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 109 παράγραφος 3 και 99 έως 101 του Ν.4548/2018 περί συναλλαγών με συνδεδεμένα μέρη, στο πλαίσιο της οποίας θα καθορίζονται οι αμοιβές τους, λαμβάνοντας υπόψιν τις γενικές κατευθυντήριες γραμμές και αρχές που περιγράφονται στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών. Το επίπεδο των αμοιβών αυτών, καθορίζεται με βάση την αρχή της καταβολής δίκαιων και εύλογων αμοιβών για το καταλληλότερο άτομο για την εκάστοτε θέση, λαμβάνοντας υπόψιν το επίπεδο της ευθύνης, καθώς και τη γνώση και την εμπειρία που απαιτούνται προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις, διασφαλίζοντας ότι υποστηρίζονται τα συμφέροντα της

Εταιρείας και η βιωσιμότητά της. Οι συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας θα περιλαμβάνουν τους βασικούς όρους αμοιβής και εργασίας, σύμφωνα με την ισχύουσα ελληνική εργατική νομοθεσία.

3.3. Σταθερές αμοιβές γενικού διευθυντή, αναπληρωτή αυτού και στελεχών

Ο γενικός διευθυντής της Εταιρείας, ο αναπληρωτής του καθώς και τα στελέχη, στα οποία εφαρμόζεται η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, όπως αναφέρονται στο άρθρο 1 περ. (β), (γ) και (δ) του Κεφαλαίου III της παρούσης Πολιτικής Αποδοχών (πλην των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για τις σταθερές αμοιβές των οποίων γίνεται λόγος παραπάνω), δύνανται να συνδέονται με την Εταιρεία δυνάμει σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας θα καθορίζονται οι αμοιβές τους, λαμβάνοντας υπόψιν τις γενικές κατευθυντήριες γραμμές και αρχές που περιγράφονται στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών. Το επίπεδο των αμοιβών αυτών, καθορίζεται με βάση την αρχή της καταβολής δίκαιων και εύλογων αμοιβών για το καταλληλότερο άτομο για την εκάστοτε θέση, λαμβάνοντας υπόψιν το επίπεδο της ευθύνης, καθώς και τη γνώση και την εμπειρία που απαιτούνται προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις, διασφαλίζοντας ότι υποστηρίζονται τα συμφέροντα της Εταιρείας και η βιωσιμότητά της. Οι συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας θα περιλαμβάνουν τους βασικούς όρους αμοιβής και εργασίας, σύμφωνα με την ισχύουσα ελληνική εργατική νομοθεσία.

3.4. Σημαντικές αμοιβές

Σημαντική αμοιβή είναι 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. Αυτές οι αμοιβές που δίνονται στα φυσικά πρόσωπα είναι είτε ad hoc ή περιστασιακές ή πάγιες. Σε κάθε περίπτωση η Εταιρεία δεν αποδίδει στα στελέχη της σημαντικές αμοιβές υπό την έννοια της περ.α της παραγράφου 2 του άρθρου 9 του Ν.4706/2020.

4. Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων

Η Εταιρεία έχει συστήσει Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων σύμφωνα με τα άρθρα 10-12 του Ν.4706/2020, με στόχο τη βέλτιστη αξιολόγηση των ακολουθούμενων διαδικασιών αμοιβών. Η Επιτροπή, τηρουμένων των άρθρων 109 ως 112 του Ν. 4548/2018 και 13 του Ν. 4209/2013:

α) διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την πολιτική αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη γενική συνέλευση, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του Ν. 4548/2018,

β) διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018, και σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου,

γ) εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν από την υποβολή της έκθεσης στη γενική συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν.4548/2018.

5. Παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών

Σε εξαιρετικές ή/και έκτακτες περιστάσεις, οι οποίες δεν ήταν δυνατόν να προβλεφθούν ή προδιαγραφούν κατά την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας υπό την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι απολύτως αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας, για τη διασφάλιση της αναπτυξιακής πορείας και την ενίσχυση της βιωσιμότητας αυτής.

V. ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018. Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την έκθεση αποδοχών είναι συμβουλευτική. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη έκθεση αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το ανωτέρω αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την τακτική γενική συνέλευση.

IV. ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ – ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα www.cnlcapital.eu της Εταιρείας καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.

Η Πολιτική Αποδοχών θα υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.