



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
KM CUBE Α.Ε.Π.Ε.Υ.



1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ΚΜ CUBE ΑΕΠΕΥ (εφεξής η «Εταιρεία») στο πλαίσιο των υπηρεσιών και δραστηριοτήτων της (παροχή επενδυτικών ή παρεπόμενων υπηρεσιών) και στο πλαίσιο της συμμόρφωσής της με το ισχύον νομοθετικό/κανονιστικό πλαίσιο θεσπίζει και εφαρμόζει πολιτικές και πρακτικές αποδοχών που συνάδουν με την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων, την οποία και προάγουν, ενώ δεν ενθαρρύνουν την ανάληψη κινδύνων στο γενικό πλαίσιο λειτουργίας της Εταιρείας και σε όλο το φάσμα των υπηρεσιών και δραστηριοτήτων της.

Οι πολιτικές και πρακτικές αποδοχών, ενσωματώνονται στην παρούσα Πολιτική και αναφέρονται στο εξής ως «Πολιτική Αποδοχών» της Εταιρείας.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας, καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας ΚΜ CUBE Α.Ε.Π.Ε.Υ και εγκρίθηκε από αυτό με το Πρακτικό υπ' αριθ.66/12.01.2022

Η παρούσα πολιτική θεσπίζει το πλαίσιο για την παροχή αποδοχών και αποσκοπεί στην αποτύπωση των βασικών αρχών σύμφωνα με τις οποίες η Εταιρεία, οφείλει να λειτουργεί σχετικά με θέματα αμοιβών που καταβάλλονται στα πρόσωπα που ανήκουν στις παρακάτω κατηγορίες προσωπικού:

- α) Εκτελεστικά και μη Εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου,
- β) Ανώτερα διοικητικά στελέχη, υπεύθυνα για την καθημερινή λειτουργία της Εταιρείας, τα οποία δεν περιλαμβάνονται στην υπό στοιχείο (α) κατηγορία,
- γ) Πρόσωπα τα οποία αναλαμβάνουν κινδύνους, για λογαριασμό της Εταιρείας και ειδικότερα πρόσωπα που μέσω των πράξεών τους είναι δυνατόν να επηρεάσουν ουσιωδώς το προφίλ του κινδύνου της Εταιρείας στο γενικό πλαίσιο λειτουργίας της Εταιρείας και σε όλο το φάσμα των υπηρεσιών και δραστηριοτήτων της.
- δ) Πρόσωπα που ασκούν καθήκοντα ελέγχου και είναι ανώτερα στελέχη αρμόδια για:
 - την Κανονιστική Συμμόρφωση
 - τη Διαχείριση Κινδύνων
 - τον Εσωτερικό Έλεγχο
- ε) Κάθε εργαζόμενος και οποιοσδήποτε υπάλληλος, οι συνολικές αποδοχές του οποίου τον εντάσσουν στο ίδιο επίπεδο αμοιβών/ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο με τα υπό (α), (β) και (γ) ανωτέρω πρόσωπα, ο οποίος δεν περιλαμβάνεται στις ανωτέρω κατηγορίες προσωπικού, και γενικότερα
- στ) Πρόσωπα των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου, το οποίο αναλαμβάνει ή προτίθεται να αναλάβει η Εταιρεία στο γενικό πλαίσιο λειτουργίας της.

Οι αρχές για τον καθορισμό και την εφαρμογή της «Πολιτικής και Πρακτικής των Αποδοχών» εφαρμόζονται σε οποιαδήποτε παροχή, οποιουδήποτε είδους καταβάλλει η Εταιρεία.

Η Εταιρεία, κατά την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, δεν προβαίνει σε διακριτική μεταχείριση σε βάρος των εργαζομένων και στελεχών της για λόγους φυλής, χρώματος, φύλου, θρησκείας, πολιτικών φρονημάτων, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης ή άλλης κατάστασης.



2. ΒΑΣΙΚΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ

- **Προσωπικό** : Το προσωπικό της Εταιρείας, που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής Αποδοχών, σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση.
- **Αποδοχές** : Το σύνολο οποιασδήποτε μορφής αμοιβών και παροχών που λαμβάνουν τα προαναφερόμενα 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, παροχές σίτισης, 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, κινητών τηλεφώνων κλπ.
- **Σταθερές αποδοχές** : Οι αποδοχές που δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του Προσωπικού.
- **Μεταβλητές αποδοχές** : Οι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές οι οποίες εξαρτώνται από τις επιδόσεις του Προσωπικού ή και από συμβατικούς όρους.
- **Λοιπές Παροχές** : Οι λοιπές παροχές αφορούν μόνο τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών. Αποτελούν οικειοθελείς παροχές, τις οποίες η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να αναθεωρεί ή ακόμη και να τις καταργεί πλήρως οποτεδήποτε στο μέλλον, κατά την ελεύθερη κρίση της.
Η εταιρεία δύναται να προσφέρει ένα ολοκληρωμένο και οργανωμένο πρόγραμμα οικειοθελών παροχών, οι οποίες ενδεικτικά είναι: Χρήση Εταιρικού Αυτοκινήτου, Χρήση Εταιρικού κινητού & Mobile Data, Χρήση Εταιρικού Υπολογιστή (laptop), Χρήση Εταιρικής Πιστωτικής Κάρτας, Ομαδική ασφάλιση ζωής και ατυχήματος.
- **Προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές** : Οι αυξημένες συνταξιοδοτικές παροχές που χορηγούνται σε προαιρετική βάση από την Εταιρεία σε εργαζόμενο ως μέρος του συνόλου των μεταβλητών αποδοχών του, οι οποίες δεν περιλαμβάνουν τις δεδουλευμένες αμοιβές που παρέχονται σε εργαζόμενο δυνάμει των όρων του συνταξιοδοτικού προγράμματος.

3. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών, η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης, η Εταιρεία συμμορφώνεται προς τις ακόλουθες αρχές κατά τρόπο και σε βαθμό που ενδείκνυται προς το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη φύση, το αντικείμενο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων τους.

- Η πολιτική αποδοχών συνάδει και προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων εκ μέρους της Εταιρείας, στο γενικό πλαίσιο λειτουργίας της και σε όλο το φάσμα των υπηρεσιών και δραστηριοτήτων της. Ειδικότερα, δεν ενθαρρύνει την ανάληψη κινδύνων ασύμβατων προς το



προφίλ της Εταιρείας και δεν παρακωλύει το καθήκον της, να ενεργεί προς το συμφέρον των πελατών της και των διαχειριζομένων κεφαλαίων των συμβάλλοντας παράλληλα και στη διασφάλιση της κεφαλαιακής επάρκειας της Εταιρείας.

- Η πολιτική αποδοχών είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή αντικρουόμενων συμφερόντων.
- Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας κατά την άσκηση της εποπτικής των αρμοδιότητας υιοθετούν και περιοδικά αναθεωρούν τις γενικές αρχές της πολιτικής αποδοχών και είναι υπεύθυνα για την επίβλεψη της υλοποίησής της.
- Η εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών υπόκειται, τουλάχιστον μία φορά κατ' έτος σε κεντρικό και ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο, όπως ασκείται από τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου για τις ΑΕΠΕΥ ως προς τη συμμόρφωση προς την πολιτική και τις διαδικασίες αποδοχών που έχουν εγκριθεί κυρίως από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Τα μέλη/ το μέλος του προσωπικού που έχει επιφορτιστεί με καθήκοντα ελέγχου είναι ανεξάρτητα από τις επιχειρηματικές μονάδες τις οποίες εποπτεύουν, έχουν τις κατάλληλες εξουσίες και αμείβεται με βάση την επίτευξη των στόχων που συνδέονται με τα καθήκοντά του, ανεξαρτήτως των επιδόσεων των επιχειρηματικών τομέων που ελέγχει.
- Οι αποδοχές των ανώτερων στελεχών στις λειτουργίες διαχείρισης του κινδύνου και της κανονιστικής συμμόρφωσης εποπτεύονται άμεσα από την επιτροπή αποδοχών του άρθρου 87 Ν.4261/14 ή, εφόσον δεν έχει συσταθεί η ανωτέρω επιτροπή, από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Στην πολιτική αποδοχών πρέπει να γίνεται σαφής διάκριση μεταξύ των κριτηρίων όσον αφορά τον καθορισμό :
 - των σταθερών βασικών αποδοχών, που θα πρέπει να αντανakλούν κυρίως τη συναφή επαγγελματική εμπειρία και την ευθύνη της θέσης, όπως ορίζεται στην περιγραφή καθηκόντων του εργαζόμενου ως μέρος των όρων της σύμβασης. 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 και
 - των μεταβλητών αποδοχών, που θα πρέπει να αντανakλούν επιδόσεις μακροπρόθεσμες και προσαρμοσμένες στον κίνδυνο, καθώς και επιδόσεις που υπερβαίνουν τις απαιτούμενες για την εκπλήρωση των καθηκόντων του εργαζόμενου ως μέρος των όρων της σύμβασης.Το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών δεν θα περιορίζει τη δυνατότητα της Εταιρείας να ενισχύει την κεφαλαιακή της βάση. Διασφαλίζεται η δυνατότητα της Εταιρείας να αναστέλλει πλήρως ή εν μέρει την καταβολή πρόσθετων αποδοχών όταν δεν ικανοποιούνται συγκεκριμένοι δείκτες (κεφαλαιακής επάρκειας, ρευστότητας κλπ.) ή όταν η οικονομική της κατάσταση επιδεινώνεται σημαντικά, ιδιαίτερα δε στις περιπτώσεις κατά τις οποίες καθίσταται αβέβαιη η ομαλή συνέχιση των δραστηριοτήτων της.
Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές απαγορεύονται.



- Σε περίπτωση που οι αμοιβές συνδέονται με τις επιδόσεις, το συνολικό ποσό των παροχών βασίζεται σε ένα συνδυασμό αξιολόγησης των επιδόσεων του ατόμου, της υπηρεσιακής μονάδας στην οποία ανήκει και των συνολικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας. Κατά την αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων λαμβάνονται υπόψη χρηματοοικονομικά και μη (ποιοτικά) κριτήρια.
- η αξιολόγηση των επιδόσεων εντάσσεται σε πολυετές πλαίσιο, ώστε να διασφαλίζεται ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται σε πιο μακροπρόθεσμες επιδόσεις και ότι η καταβολή των τμημάτων της αμοιβής που συνδέονται με τις επιδόσεις κατανέμεται σε χρονική περίοδο εντός της οποίας είναι δυνατό να ληφθούν υπόψη ο υποκείμενος κύκλος της οικονομικής δραστηριότητας του ιδρύματος και οι επιχειρηματικοί κίνδυνοι,
- οι εγγυημένες μεταβλητές αμοιβές δεν συνάδουν με την υγιή διαχείριση κινδύνων ή 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 το ίδρυμα διαθέτει υγιή και ισχυρή κεφαλαιακή βάση, και μόνο για το πρώτο έτος απασχόλησης,
- οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αποδοχών εξισορροπούνται κατάλληλα. Το σταθερό στοιχείο αντιπροσωπεύει ένα επαρκώς υψηλό ποσοστό των συνολικών αποδοχών, προκειμένου να επιτρέπει την εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης πολιτικής κατά το σκέλος των μεταβλητών αποδοχών, περιλαμβανομένης της δυνατότητας να μην καταβληθούν μεταβλητές αποδοχές,
- τα ιδρύματα ορίζουν τη δέουσα αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών συνιστωσών του συνόλου των αποδοχών, εφαρμόζοντας τις ακόλουθες αρχές:
 - α) η μεταβλητή συνιστώσα δεν υπερβαίνει το 100% της σταθερής συνιστώσας του συνόλου των αποδοχών για κάθε άτομο,
 - β) η Γενική Συνέλευση του ιδρύματος μπορεί 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 πρόσωπο.
- Η συνταξιοδοτική πολιτική είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας. Εάν ο εργαζόμενος αποχωρήσει από την Εταιρεία πριν από τη συνταξιοδότηση, οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές διατηρούνται από την Εταιρεία για χρονικό διάστημα πέντε ετών.
- Το προσωπικό υποχρεούται να μην χρησιμοποιεί προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση συνδεδεμένη με αμοιβή ή ευθύνη για να καταστρατηγούνται οι περιλαμβανόμενοι στις ρυθμίσεις περί αποδοχών μηχανισμοί ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο.
- Οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που διευκολύνουν την αποφυγή των απαιτήσεων της παρούσας απόφασης.
- Η Εταιρεία έχει προσαρμόσει τις συμβατικές της υποχρεώσεις με το προσωπικό ώστε να διασφαλίζεται η συμμόρφωσή της με τις διατάξεις των σχετικών αποφάσεων 2/452/27.12.2007 και 28/606/22.11.2007 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας συντάχθηκε σύμφωνα με το άρθρο 27 του Κανονισμού 565/2017/ΕΕ και τις Κατευθυντήριες Γραμμές της ESMA (ESMA35-43-3565) για τις αμοιβές στο πλαίσιο της MIFID II, καθώς και με το άρθρο 5 του Κανονισμού (ΕΕ) 2019/2088 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με τις αναφορές βιωσιμότητας στους χρηματοπιστωτικούς τομείς. Στην πολιτική λαμβάνονται υπόψη οι κίνδυνοι βιωσιμότητας¹, που αναφέρονται σε περιβαλλοντικά, κοινωνικά ή διακυβερνητικά ζητήματα και μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την αξία των επενδύσεων, με σκοπό την ενσωμάτωσή τους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων

- Η Πολιτική Αποδοχών, αναφορικά με τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και πρακτικών αποδοχών και στο πλαίσιο της αρχής της αναλογικότητας, εναρμονίζεται και συμμορφώνεται κατά τρόπο και σε βαθμό ενδεδειγμένο με το μέγεθος και την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας, καθώς και τη φύση, το εύρος, την κλίμακα, το αντικείμενο και την πολυπλοκότητα των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της.

¹Ως «κίνδυνος βιωσιμότητας» ορίζεται γεγονός ή περίπτωση στον περιβαλλοντικό ή κοινωνικό τομέα ή στον τομέα της διακυβέρνησης που, εάν επέλθει, θα μπορούσε να έχει πραγματικές ή δυνητικές σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στην αξία μιας επένδυσης.