



ΔΡΑΓΑΤΣΑΝΙΟΥ 6, 105 59 ΑΘΗΝΑ Τηλ: 210.33.67.700 Fax: 210.33.12.324

ΑΦΜ: 094430012 ΔΟΥ: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ Γ.Ε.ΜΗ. 1683801000

www.sarris-invest.gr / info@sarris-invest.gr

Εποπτεύουσα Αρχή Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς Αρ. Αδείας 1/13/28.06.1994

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΜΑΡΤΙΟΣ 2026

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Πολιτική Αποδοχών της Α.ΣΑΡΡΗΣ ΑΕΠΕΥ (εφεξής «η Εταιρία») ενσωματώνει τις ρυθμίσεις του άρθρου 27 του Κανονισμού ΕΕ 2017/565, του Ν. 4920/2022, της Απόφασης υπ' αρ. 8/459/27.12.2007 όπως τροποποιήθηκε με την Απόφαση υπ' αρ. 28/606/22.12.2011 του ΔΣ της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και εξειδικεύθηκε με την Εγκύκλιο 48 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, την Οδηγία (ΕΕ) 2019/2034 και τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΒΑ σχετικά με τις ορθές Πολιτικές Αποδοχών, του Κανονισμού (ΕΕ) 2019/2033, και το άρθρο 5 του Κανονισμού (ΕΕ) 2019/2088.

Η παρούσα πολιτική θέτει το πλαίσιο σύμφωνα με το οποίο η Εταιρία ρυθμίζει τα θέματα αποδοχών των στελεχών και υπαλλήλων της. Λαμβάνει υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη φύση, το αντικείμενο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της.

1. ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η πολιτική αποδοχών συμμορφώνεται προς τις ακόλουθες αρχές:

(α) συνάδει και προωθεί την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων βιωσιμότητας προκειμένου να αποθαρρύνεται η ανάληψη υπερβολικών κινδύνων εκ μέρους της Εταιρίας. Ως κίνδυνος βιωσιμότητας ορίζεται το γεγονός ή η 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.

(β) ευθυγραμμίζει τους στόχους των μελών του προσωπικού της Εταιρίας των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας με την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρίας, η οποία ενσωματώνει και κριτήρια περιβαλλοντικά, κοινωνικά και διακυβέρνησης,

(γ) περιλαμβάνει μέτρα ώστε να αποθαρρύνεται η σύγκρουση συμφερόντων ή η δημιουργία κινήτρων που μπορούν να οδηγήσουν τα μέλη του προσωπικού της Εταιρίας να ευνοούν τα δικά τους συμφέροντα ή τα συμφέροντα της Εταιρίας ενδεχομένως σε βάρος οποιουδήποτε πελάτη,

(δ) συμβάλλει στην διασφάλιση της κεφαλαιακής επάρκειας της Εταιρίας, όπου το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών συμπεριλαμβανομένων και τυχών πρόσθετων αποδοχών σε μορφή "bonus" δεν περιορίζουν τη δυνατότητα της εταιρίας να ενισχύει την κεφαλαιακή της βάση,

(δ) είναι ουδέτερη ως προς το φύλο,

(ε) έχει ως στόχο την προσέλκυση, απασχόληση και διατήρηση εξειδικευμένου προσωπικού το οποίο διαθέτει την απαραίτητη εμπειρία και τεχνογνωσία αλλά και το ήθος για την παροχή άριστης ποιότητας υπηρεσιών

(στ) λαμβάνει υπόψη τα συμφέροντα όλων των πελατών της Εταιρίας, με στόχο τη διασφάλιση ότι οι πελάτες αντιμετωπίζονται δίκαια και τα συμφέροντά τους δεν θίγονται από τις πρακτικές αμοιβών οι οποίες εφαρμόζονται από την Εταιρεία.

2. ΑΡΜΟΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΑ

2.1. Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται σε κατηγορίες του προσωπικού της Εταιρίας, των οποίων οι δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου τους, ήτοι στα ανώτερα διοικητικά στελέχη, στα πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους, στα πρόσωπα που ασκούν καθήκοντα ελέγχου καθώς και σε κάθε εργαζόμενο οι συνολικές αποδοχές του οποίου τον εντάσσουν στο ίδιο επίπεδο αποδοχών με τα ανωτέρω αναφερόμενα πρόσωπα.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, η πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται στις ακόλουθες κατηγορίες στελεχών/ υπαλλήλων της Εταιρίας:

- (α) Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εφόσον έχουν συνάψει σύμβαση εργασίας ή παροχής υπηρεσιών έναντι αμοιβής με την Εταιρία
- (β) Τα Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη
- (γ) Τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Χαρτοφυλακίου
- (δ) Τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Κινδύνων
- (ε) τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης
- (στ) Τον Εσωτερικό Ελεγκτή

2.2. Οι αρχές που αποτυπώνονται στην παρούσα πολιτική αποδοχών εφαρμόζονται σε οποιαδήποτε παροχή οιαδήποτε είδους καταβάλλει η Εταιρία στα προαναφερόμενα πρόσωπα σε αντάλλαγμα των των παρεχόμενων από αυτά επαγγελματικών υπηρεσιών μέσω εξαρτημένης ή μη σχέσης εργασίας, όπως μισθοί, μεταβλητές αποδοχές ή παροχές που εξαρτώνται από τις επιδόσεις του εργαζομένου ή από συμβατικούς όρους.

2.3. Για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής οι όροι «σταθερές» και «μεταβλητές» αποδοχές έχουν την ακόλουθη έννοια:

- Σταθερές θεωρούνται οι αποδοχές οι οποίες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του προσωπικού.
- Μεταβλητές αποδοχές θεωρούνται οι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές, οι οποίες εξαρτώνται από τις επιδόσεις του προσωπικού ή από συμβατικούς όρους.

3. ΔΟΜΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ - ΜΙΧΑΝΙΣΜΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Οι αποδοχές που καταβάλλει η Εταιρία διακρίνονται σε σταθερές και μεταβλητές.

(α) Σταθερές αποδοχές

Οι Σταθερές αποδοχές αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνει ο εργαζόμενος και δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του. 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.

Ενδεικτικά κριτήρια για τη διαμόρφωση του ύψους των σταθερών αποδοχών είναι το αντικείμενο της εργασίας του κάθε μισθωτού, τα απορρέοντα από αυτή καθήκοντα και η ευθύνη της θέσης που αναλαμβάνει όπως αυτή περιγράφεται στον Εσωτερικό Κανονισμό της Εταιρίας, η επαγγελματική εμπειρία, τα επαγγελματικά προσόντα καθώς και η προϋπηρεσία του.

Το πλαίσιο εντός του οποίου θα πρέπει να εμπίπτει το ύψος των σταθερών αποδοχών ανάλογα με το αντικείμενο, τα καθήκοντα και την ευθύνη της κάθε θέσης εντός της Εταιρίας αποφασίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και εξειδικεύεται στις συμβάσεις που υπογράφουν οι υπάλληλοι και τα στελέχη με την Εταιρία.

Η χορήγηση επιπλέον παροχών (κινητό τηλέφωνο, αυτοκίνητο κ.λ.π), οι οποίες συμπεριλαμβάνονται στις σταθερές αποδοχές αποφασίζεται σύμφωνα με την ανωτέρω αναφερόμενη διαδικασία και καθορίζονται στη σύμβαση μεταξύ του προσώπου, το οποίο αφορούν και της Εταιρίας.

Το ύψος των σταθερών αποδοχών μπορεί να μεταβάλλεται, πάντα στο πλαίσιο των αρχών και κανόνων του εθνικού εργατικού δικαίου.

(β) Μεταβλητές αποδοχές

Το ύψος των τυχόν μεταβλητών αποδοχών που καταβάλλει η Εταιρία βασίζεται σε ένα συνδυασμό αξιολόγησης των επιδόσεων του ατόμου, του Τμήματος/ Διεύθυνσης στο/ην οποίο/α αυτό εργάζεται (εφόσον συντρέχει περίπτωση), των συνολικών αποτελεσμάτων της Εταιρίας αλλά και -εφόσον συντρέχει περίπτωση- και του προφίλ κινδύνου αυτών.

Ειδικότερα:

α) Η αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων διενεργείται σε ετήσια βάση και στηρίζεται στο βαθμό επίτευξης των ποιοτικών και ποσοτικών στόχων που τίθενται στις αρχές κάθε έτους με βάση τις υπηρεσίες που παρέχει το συγκεκριμένο άτομο στην Εταιρία. Οι ποσοτικοί στόχοι καθορίζονται κάθε φορά ανάλογα με την ασκούμενη επαγγελματική δραστηριότητα και τον βαθμό επίδρασης αυτής στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας. Στους ποιοτικούς στόχους συμπεριλαμβάνονται:

- αποτελεσματικότητα κατά την άσκηση των καθηκόντων,
- δυνατότητα οργάνωσης και προγραμματισμού,
- πνεύμα συνεργασίας,
- ορθή θέση στόχων και προτεραιοτήτων,
- εξεύρεση λύσεων,
- αποτελεσματική διαχείριση κρίσεων και
- έγκαιρη ολοκλήρωση χρονοδιαγραμμάτων.

β) Η αξιολόγηση της επίδοσης του Τμήματος/ Διεύθυνση στο/ην οποίο/α εντάσσεται το αξιολογούμενο άτομο (εφόσον συντρέχει περίπτωση), εξερίζεται με βάση το βαθμό επίτευξης των ποσοτικών και ποιοτικών στόχων σε επίπεδο Τμήματος/ Διεύθυνσης (από το σύνολο των προσώπων που εντάσσονται στο/η συγκεκριμένο/η Τμήμα/ Διεύθυνση).

Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται ή κατοχυρώνονται μόνο εφόσον είναι αποδεκτές βάσει της συνολικής χρηματοοικονομικής κατάστασης της Εταιρίας λαμβάνοντας υπόψη κάθε είδους τρέχοντες και μελλοντικούς κινδύνους (συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων βιωσιμότητας), καθώς και το κόστος κεφαλαίου και ρευστότητας της Εταιρίας. Δεν επιτρέπονται οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές.

Το προσωπικό που έχει επιφορτιστεί με καθήκοντα ελέγχου είναι ανεξάρτητο από τις επιχειρηματικές μονάδες τις οποίες εποπτεύει. Έχει τις κατάλληλες εξουσίες και αμείβεται με βάση την επίτευξη των στόχων που συνδέονται με τα καθήκοντά του, ανεξαρτήτως των επιδόσεων των διευθύνσεων και τμημάτων που ελέγχει.

Ειδικά οι αποδοχές των ανώτερων στελεχών στις λειτουργίες διαχείρισης κινδύνου, εσωτερικού ελέγχου και της κανονιστικής συμμόρφωσης εποπτεύονται άμεσα από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας.

Η Εταιρία οφείλει να προσαρμόζει τις συμβατικές της υποχρεώσεις με το προσωπικό ώστε να διασφαλίζεται η συμμόρφωσή της με τις προβλέψεις της παρούσας πολιτικής.

Η αξιολόγηση της επίδοσης της Εταιρίας διενεργείται σε ετήσια βάση, λαμβάνοντας υπόψη τα οικονομικά της αποτελέσματα, τον βαθμό επίτευξης των επιχειρησιακών στόχων, το επιχειρηματικό πλάνο και τους δείκτες κεφαλαιακής επάρκειας και ρευστότητας της Εταιρίας.

4. ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΑ

Σε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου ή στελέχους, τυχόν καταβολή από την Εταιρία σε αυτόν οποιοδήποτε ποσού ως οικειοθελούς παροχής, θα αποφασίζεται και θα καθορίζεται με βάση τη συνολική μέχρι τότε απόδοση του εργαζομένου και τη συμβολή του στην ανάπτυξη, εξέλιξη και ανταγωνιστικότητα της Εταιρίας. Σε περίπτωση απόλυσης μέλους του προσωπικού εφαρμόζονται τα ισχύοντα από τους κανόνες του εθνικού εργατικού δικαίου, σχετικά με την αποζημίωση απόλυσης.

5. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Πολιτική Αποδοχών σχεδιάζεται από τα Ανώτερα Διευθυντικά Στελέχη σε συνεργασία με την Οικονομική Διεύθυνση, το Διαχειριστή Κινδύνων και τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης και εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας. Η Πολιτική Αποδοχών συμπεριλαμβάνεται επίσης στην Εσωτερική Διαδικασία Αξιολόγησης της Κεφαλαιακής Επάρκειας (ΕΔΑΚΕ) της Εταιρίας. Υπεύθυνο για την ορθή υλοποίηση της Πολιτικής Αποδοχών και των σχετικών αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου για την καταβολή σταθερών και μεταβλητών αποδοχών είναι η Οικονομική Διεύθυνση της Εταιρίας.

Η εφαρμογή της εγκριθείσας από το Διοικητικό Συμβούλιο και ισχύουσας πολιτικής αποδοχών ελέγχεται και αξιολογείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα και τουλάχιστον μια φορά κατ' έτος από τον Εσωτερικό Ελεγκτή της Εταιρίας, ο οποίος απολαμβάνει πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Η αμοιβή του Εσωτερικού Ελεγκτή είναι ανεξάρτητη από τις επιδόσεις των επιμέρους

επιχειρηματικών μονάδων στις Εταιρίες. Ο Εσωτερικός Ελεγκτής υποβάλλει τουλάχιστον μια φορά κατ' έτος έκθεση προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τα αποτελέσματα του ως άνω ελέγχου.

Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών ελέγχεται και αξιολογείται και από τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Κινδύνων τουλάχιστον μια φορά ετησίως στο πλαίσιο της αξιολόγησης της εφαρμογής της ΕΔΑΚΕ, σύμφωνα με τις αποφάσεις 8/459/27.12.2007 και 2/459/1.11.2007 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών έχει εγκριθεί με σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας επανεξετάζει τουλάχιστον σε ετήσια βάση την πολιτική αποδοχών, λαμβάνοντας υπόψη και τις εισηγήσεις του Εσωτερικού Ελεγκτή της Εταιρίας και επιβλέπει την εφαρμογή της.

6. ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

Η Οικονομική Διεύθυνση της Εταιρίας σε συνεργασία με τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης μεριμνά, με την επίβλεψη του Διοικητικού Συμβουλίου, για τη δημοσιοποίηση των προβλεπόμενων από το άρθρο 51 της Οδηγίας 2019/2033/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.

Η Οικονομική Διεύθυνση της Εταιρίας, σε συνεργασία με τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης μεριμνά για την αποστολή στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς των πληροφοριών που προβλέπονται στην οδηγία (ΕΕ) 2019/2034 και τον Κανονισμό (ΕΕ) 2019/2033 όσον αφορά τη διαδικασία αξιολόγησης της επάρκειας εσωτερικού κεφαλαίου, η οποία δημοσιοποιείται κατά το χρόνο της διενέργειας της δημοσίευσης των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας.

Επίσης η Οικονομική Διεύθυνση της Εταιρίας, σε συνεργασία με τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, σύμφωνα με το άρθρο 90 του ν 4920/2022, κοινοποιεί στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς σε ετήσια βάση, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές ΕΒΑ/GL/2022/8, πληροφορίες σχετικά με τα υψηλά αμειβόμενα φυσικά πρόσωπα της Εταιρίας.

Ημερομηνία τελευταίας αναθεώρησης της παρούσας πολιτικής αποδοχών της Εταιρίας:

Μάρτιος 2026 – ΔΣ 02/ 03/ 2026