ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ
& ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ
ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΑΝΩΝΥΜΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ &
ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ

Αθήνα, 26 - 7 - 2019

Αριθ. Πρωτ.: 1588088

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 101 81
Πληροφορίες : Α. Βερίου
Τηλέφωνο : 210-3893229
TELEFAX : 210-3838981
E-MAIL : averiou@gge.gr

Α Ν Α Κ Ο Ι Ν Ω Σ Η

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία "**ALPHA TRUST-ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΧΑΡΤΟΦΥΛΑΚΙΟΥ**".

Ανακοινώνεται ότι την 26-7-2019 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης **1803414** η απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της 5-6-2019 με 281.225 ψήφους ή ποσοστό 70,11% του μετοχικού κεφαλαίου με την οποία εγκρίθηκε ομόφωνα η πολιτική αποδοχών της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία "ALPHA TRUST-ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΧΑΡΤΟΦΥΛΑΚΙΟΥ" και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. **003882701000**, σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018.

Το σχετικό κείμενο της εγκεκριμένης πολιτικής αποδοχών αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ

ΙΩΑΝΝΗΣ ΑΡΕΤΑΙΟΣ

Η γνησιότητα του παρόντος μπορεί να επιβεβαιωθεί από το https://www.businessregistry.gr/publicity.aspx

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ALPHA TRUST ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ Α.Ε.Ε.Χ. (εφεξής «η Εταιρεία»), θεσπίζει την παρούσα πολιτική αποδοχών σύμφωνα με τις υποχρεώσεις που πηγάζουν από τον ν. 4548/2018.

Η πολιτική αποδοχών βασίζεται σε παραμέτρους που έχουν σκοπό να βελτιστοποιήσουν την εύρυθμη, αποτελεσματική, ουσιαστική και σύννομη λειτουργία της, έχοντας σαν οδηγούς την εσωτερική της οργάνωση, τα συμφέροντα των μετόχων της και το εύρος και την φύση των δραστηριοτήτων της, παραμένοντας ανταγωνιστική σε επίπεδα αμοιβών. Παράλληλα αποσκοπεί στην εξάλειψη της ανάληψης κινδύνων όπου αυτοί έχουν κριθεί ανεπιθύμητοι ή τον περιορισμό τους σε αποδεκτά και ασφαλή πλαίσια όπου η ανάληψη κινδύνων επιτρέπεται, ως επίσης και στην αποτροπή της σύγκρουσης συμφερόντων. Αφορά τα μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου, καθ' όσον η Εταιρεία δεν απασχολεί προσωπικό και έχει συνάψει συμβάσεις αναθέτοντας σε τρίτους τις λειτουργίες της για την εξυπηρέτηση του σκοπού της.

Σημαντική παράμετρος για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση της πολιτικής αποδοχών είναι η αναλογικότητα. Εκτιμάται ότι η Εταιρεία, δεν έχει πολύπλοκη δομή και η δραστηριότητά της της και το μέγεθός της επιτρέπουν σχετική ευελιξία όσον αφορά την πολιτική αποδοχών.

Η γενική πολιτική για τον καθορισμό των αμοιβών τείνει περισσότερο προς τις σταθερές αμοιβές (αποδοχές οι οποίες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του προσωπικού) και λιγότερο προς τις μεταβλητές (πρόσθετες πληρωμές ή παροχές, οι οποίες εξαρτώνται από τις επιδόσεις του προσωπικού) . Μεταβλητές αμοιβές δίνονται εκτάκτως και όχι σε τακτική βάση, σε περιπτώσεις επίτευξης σημαντικών στόχων και σε συνδυασμό με τα εταιρικά οικονομικά αποτελέσματα. Προϋπόθεση για την καταβολή τους είναι η προηγούμενη σχετική απόφαση του διοικητικού συμβουλίου με την οποία θα ορίζονται και οι ειδικές προϋποθέσεις καταβολής αυτών. Τυχόν πρόσθετες μεταβλητές αμοιβές δίνονται συνήθως σε χρήμα.

Λοιπές επικουρικές αμοιβές ή παροχές, εάν αυτές υπάρχουν, αποτελούν μέρος της πολιτικής της Εταιρείας και δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών. Ορισμένες παροχές που δίνονται σε συγκεκριμένα μέλη, όπως χρήση κινητού τηλεφώνου ή εταιρικού αυτοκινήτου, δίνονται για τις ανάγκες θέσης ευθύνης και δεν συνδέονται με κίνητρα για ανάληψη κινδύνων ή σε συνάρτηση των αποδόσεών τους.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ

Προτείνεται ένα εύρος αμοιβών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο λαμβάνει πλήθος παραμέτρων υπ' όψη του με τελικό σκοπό την εύρυθμη λειτουργία της Εταιρείας. Ενδεικτικά αναφέρονται:

- Η έρευνα και μελέτη του ανταγωνιστικού περιβάλλοντος
- Η αξιοκρατία και η δίκαιη ανταμοιβή
- Η νομοθεσία και οι εργασιακοί κανόνες
- Το συμφέρον των μετόχων της και η αναμενόμενη κερδοφορία της Εταιρείας
- Η αποφυγή ανάληψης υπερβολικών κινδύνων και η αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων
- Η επήρεια του μισθολογικού και μη κόστους στους δείκτες ρευστότητας, επάρκειας κεφαλαίων κλπ.

Οι τυχόν μεταβλητές αποδοχές δεν είναι εγγυημένες, ούτε καταβάλλονται σε τακτική βάση και είναι στην διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, συνδέονται δε συνήθως με τις επιδόσεις στην υλοποίηση των στόχων που τίθενται κάθε φορά. Σημαντικός παράγων παροχής μεταβλητών αμοιβών είναι πάντοτε οι κρατούσες οικονομικές συνθήκες, και η οικονομική κατάσταση και η βιωσιμότητα της εταιρείας στην δεδομένη περίοδο. Οι μεταβλητές αποδοχές, όταν καταβάλλονται, κρίνονται μη σημαντικές ως ποσοστό επί του κύκλου εργασιών και του γενικού κόστους λειτουργίας. Μέρος των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να μην είναι σε χρήμα, αλλά σε μετοχές της Εταιρείας ή άλλα χρηματοπιστωτικά μέσα που διαχειρίζεται η εταιρεία όταν οι συνθήκες για τέτοιες κινήσεις επιτρέπονται ή θεωρούνται ευνοϊκές.

Η γενική συνέλευση μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής σε μέλη του διοικητικού συμβουλίου για το χρονικό διάστημα μέχρι την επόμενη τακτική γενική συνέλευση. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη τακτική γενική συνέλευση.

Τυχόν αμοιβή σε μέλη του διοικητικού συμβουλίου για υπηρεσίες προς την εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικώς, από σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής καταβάλλεται με τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του Ν. 4548/2018 περί συναλλαγών με συνδεδεμένα μέρη.

Η Εταιρεία δύναται να παρέχει σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αμοιβή συνιστάμενη σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσεως το ύψος της οποίας ορίζεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης η οποία αποφασίζει με απλή απαρτία και πλειοψηφία με την επιφύλαξη των οριζομένων στα άρθρα 110-112 του Ν. 4548/2018 όπως ισχύει.

Νομικά ή φυσικά πρόσωπα που έχουν συνάψει σύμβαση έργου με την Εταιρεία δεν θεωρείται ότι ανήκουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής αποδοχών, διότι εκτιμάται ότι δεν έχουν ουσιαστική συμμετοχή στο προφίλ κινδύνων της Εταιρείας. Η ανάληψη κινδύνων που τυχόν μπορούσαν να ανακύψουν λόγω της διαχείρισης του χαρτοφυλακίου της Εταιρείας από τρίτους, εκτιμάται ότι καλύπτεται από την σχετική πολιτική αποδοχών των συμβαλλομένων.

Οι οργανωτικές δομές, η φύση, η εσωτερική οργάνωση και το μέγεθος της εταιρείας επιτρέπουν τον απρόσκοπτο έλεγχο των κινδύνων που είναι εκτεθειμένη η Εταιρεία και της επιτρέπουν τον ομαλό σχεδιασμό της πολιτικής αποδοχών. Επιπρόσθετα, η επιλογή των επενδυτικών εργαλείων και με γνώμονα την αποφυγή πολύπλοκων, δυσνόητων και για τούτο δύσκολα ελέγξιμων επενδύσεων, περιορίζει τους κινδύνους που υφίσταται. Οι εσωτερικές διαδικασίες περί της αποφυγής διαφόρων κινδύνων και αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων κρίνονται επαρκείς, ενώ δεν έχουν παρατηρηθεί ή αναφερθεί αξιόλογες περιπτώσεις δυσλειτουργίας στα πλαίσια της οικονομικής και επενδυτικής δραστηριότητας.

ΕΓΚΡΙΣΗ /ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ/ ΕΚΘΕΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η παρούσα πολιτική αποδοχών έχει εγκριθεί με σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Η διαδικασία έγκρισης των αποδοχών των Μελών του Δ.Σ. καθορίζεται από το Καταστατικό της Εταιρείας. Η πολιτική αποδοχών υποβάλλεται στην έγκριση της Γενικής Συνέλευσης και η διάρκειά της ορίζεται σε τέσσερα έτη από την έγκρισή της. Η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης αναρτάται και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.

Η πολιτική αποδοχών αναθεωρείται τακτικά. Το εξαιρετικά ρευστό και ασταθές οικονομικό περιβάλλον των τελευταίων ετών έχει σαν αποτέλεσμα την συνεχή εγρήγορση σε θέματα αμοιβών και πολιτικής αποδοχών. Λόγω του μεγέθους και της δομής της Εταιρείας, ο έλεγχος της πολιτικής αποδοχών γίνεται συλλογικά από το Διοικητικό Συμβούλιο και την Επιτροπή Ελέγχου, καταβάλλοντας κάθε προσπάθεια να συνάδει με την αρχή της χρηστής διοίκησης και να αποπνέει αίσθημα δικαίου. Στην περίπτωση ουσιωδών αλλαγών, και τουλάχιστον ανά τέσσερα έτη, η Πολιτική Αποδοχών θα υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

Το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται να καταρτίσει σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην πολιτική του άρθρου 110 για το τελευταίο οικονομικό έτος. Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Το διοικητικό συμβούλιο οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη έκθεση αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την τακτική γενική συνέλευση. Μετά τη γενική συνέλευση, η έκθεση αποδοχών αναρτάται στον διαδικτυακό τόπο της εταιρείας για περίοδο δέκα (10) ετών. Η Εταιρεία δύναται να διατηρεί την έκθεση αποδοχών στον διαδικτυακό της τόπο για χρονικά διάστημα μεγαλύτερο της δεκαετίας, με την προϋπόθεση ότι δεν θα περιέχει δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου. Οι ελεγκτές της εταιρείας ελέγχουν, αν και κατά πόσον στην έκθεση αποδοχών έχουν παρασχεθεί οι πληροφορίες του απαιτούνται από το Νόμο.