ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Charalampos Simopoulos
05.05.2026 12:06:22

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ &
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ,
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΑΝΩΝΥΜΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΚΑΙ ΔΕΚΟ
Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 101 81
Πληροφορίες : Α. Βερίου
Τηλέφωνο : 210 3893139
e-mail : averiou@mindev.gov.gr

Αθήνα, 05-05-2026

Αριθ. Πρωτ.: 4083050

Α Ν Α Κ Ο Ι Ν Ω Σ Η

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«SOLIDUS SECURITIES ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ».**

Ανακοινώνεται ότι την 05-05-2026 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης **6039649**, η από 07.04.2026 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «SOLIDUS SECURITIES ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ» και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 3580601000, σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε ομόφωνα η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας σύμφωνα με το άρθρα 110 παρ. 2 του ν. 4548/2018.

Η Πολιτική Αποδοχών αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

Χαράλαμπος Σιμόπουλος

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
ΤΗΣ SOLIDUS SECURITIES ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΕΓΚΡΙΘΕΙΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ (ΤΑΚΤΙΚΗ) ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ ΤΗΣ 07ης ΑΠΡΙΛΙΟΥ 2026

1 Εισαγωγή

Σε εφαρμογή του ν.4514/18, με τον οποίο ενσωματώθηκε η Οδηγία 2014/65/ΕΕ (MiFID II) στο ελληνικό δίκαιο, καθώς και των σχετικών εκδοθέντων Εκτελεστικών Κανονισμών και Ρυθμιστικών Τεχνικών Προτύπων, καθώς και του Ν.4261/2013 (Οδηγία 2013/36/ΕΕ – CRDIV), του Κανονισμού 575/2013/ΕΕ (CRR) και των σχετικών αποφάσεων της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (υπ' αρ. 8/459/27.12.2007, όπως έχει τροποποιηθεί με την υπ' αρ. 28/606/22.12.2011 απόφαση και ισχύει), η Εταιρεία έχει θεσπίσει και εφαρμόζει την παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφεξής η «Πολιτική»), που εγκρίθηκε από την τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 7ης Απριλίου 2026, με σκοπό να ρυθμίσει τα ζητήματα των αποδοχών του προσωπικού της και να διασφαλίσει ότι οι πρακτικές αμοιβών της Εταιρείας δεν αποβαίνουν σε βάρος των συμφερόντων των Πελατών, καθώς και ότι η Εταιρεία συμμορφώνεται με τις συναφείς υποχρεώσεις της που απορρέουν από το σχετικά εφαρμοστέο κανονιστικό πλαίσιο. Η διάρκεια ισχύος της Πολιτικής ορίζεται όπως προβλέπει ο νόμος.

2 Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

«Πελάτες»: οι πελάτες της Εταιρείας.

«Καλυπτόμενα Πρόσωπα»: Όλες οι κατηγορίες στελεχών και υπαλλήλων της Εταιρείας, οι οποίες περιλαμβάνουν τα ανώτερα διοικητικά στελέχη, τα πρόσωπα που παρέχουν επενδυτικές και διοικητικές υπηρεσίες, τα πρόσωπα που ασκούν λειτουργίες ελέγχου. Στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα περιλαμβάνονται τα ακόλουθα πρόσωπα:

- Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Τα Διευθυντικά Στελέχη της Εταιρείας.
- Ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης.
- Ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνου.
- Ο Εσωτερικός Ελεγκτής.
- Οι Διαχειριστές χαρτοφυλακίων Πελατών.
- Στελέχη και εργαζόμενοι των Διευθύνσεων, Τμημάτων της εταιρείας.

«Αποδοχές»: οι οποιασδήποτε μορφής αμοιβές και παροχές λαμβάνουν τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα, άμεσα από την Εταιρεία ή έμμεσα μέσω συνδεδεμένων επιχειρήσεων, σε αντάλλαγμα των παρεχομένων από αυτά επαγγελματικών υπηρεσιών, μέσω εξαρτημένης ή μη σχέσης εργασίας, όπως μισθοί, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, μεταβλητές αποδοχές ή παροχές που εξαρτώνται από τις επιδόσεις του προσώπου ή από συμβατικούς όρους, πρόσθετες αποδοχές και πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης.

«Σταθερές Αποδοχές»: οι Αποδοχές οι οποίες καταβάλλονται μηνιαίως, βάσει σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, σε εργαζόμενους και μέλη του ΔΣ και δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του προσωπικού.

«Πρόσθετες Αποδοχές»: οι πρόσθετες πληρωμές οι οποίες είναι έκτακτες και εξαρτώνται κυρίως από τις επιδόσεις του εργαζομένου, τις συνολικές επιδόσεις της εταιρείας και του τμήματος που ανήκει ο εργαζόμενος. Στις Πρόσθετες Αποδοχές περιλαμβάνονται και τα προγράμματα διάθεσης μετοχών, είτε με παροχή δικαιωμάτων προαίρεσης για την απόκτηση μετοχών αντί τιμήματος είτε με δωρεάν διάθεση μετοχών.

3 Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα και στις Αποδοχές που αυτά λαμβάνουν.

Οι Αποδοχές δύνανται να αποτελούνται από στοιχεία άμεσα εκπεφρασμένα σε νομισματική αξία, όπως μετρητά, μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης κ.λπ., καθώς επίσης και από λοιπά στοιχεία πρόσθετων παροχών όπως κάλυψη υγειονομικής περίθαλψης, εκπτώσεις, χρήση αυτοκινήτων, κινητών τηλεφώνων κ.λπ. Δευτερεύουσες και επικουρικές αποδοχές, πληρωμές ή παροχές, που η Εταιρεία καταβάλλει στο προσωπικό χωρίς διακρίσεις, δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνων και εντάσσονται στη γενική πολιτική της Εταιρείας, δεν θεωρούνται ως Αποδοχές για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής.

4 Αρχές που διέπουν τις Αποδοχές

4.1. Οι πολιτικές και οι πρακτικές Αποδοχών της Εταιρείας είναι σχεδιασμένες με τέτοιο τρόπο, υπό την ευθύνη ειδικά ορισμένων προς τούτο από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε:

- Η Πολιτική Αποδοχών είναι ουδέτερη ως προς το φύλο, το θρήσκευμα και άλλα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του κάθε εργαζομένου.
- Να διασφαλίζεται ότι το ύψος των αποδοχών είναι επαρκές για τη διατήρηση και προσέλκυση υπαλλήλων με τις απαραίτητες επαγγελματικές πιστοποιήσεις, την κατάλληλη εξειδίκευση και εμπειρία.
- Να διασφαλίζεται η εσωτερική ισορροπία μεταξύ όλων των εργαζομένων και των τμημάτων της Εταιρίας.
- Να διασφαλίζεται η σύνδεση των αποδοχών με την αξιολόγηση των μακροπρόθεσμων επιτυγχανόμενων επιδόσεων.
- Να μην εμποδίζουν, αλλά να προάγουν την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων.
- Να μην ενθαρρύνουν την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων εκ μέρους της Εταιρείας.
- Να είναι σύμφωνες προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας.
- Να μη δημιουργούν σύγκρουση συμφερόντων ούτε κίνητρο που να μπορεί να οδηγήσει τους εργαζόμενους της εταιρείας να ευνοούν:
  - τα δικά τους συμφέροντα σε βάρος της Εταιρείας,
  - τα δικά τους συμφέροντα σε βάρος οποιουδήποτε Πελάτη,
  - τα συμφέροντα της Εταιρείας σε βάρος οποιουδήποτε Πελάτη.
- Οι Αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων και των πρόσθετων αποδοχών (bonus), να μην θέτουν σε κίνδυνο την κεφαλαιακή βάση της Εταιρείας.
- Οι Αποδοχές να διαμορφώνονται στα αντίστοιχα συνήθη επίπεδα αποδοχών που επικρατούν στην ελληνική και τις λοιπές ευρωπαϊκές αγορές και να μην διαφοροποιούνται αδικαιολόγητα από αυτά.

Τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα απαγορεύεται να χρησιμοποιούν προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση συνδεδεμένη με αποδοχές ή ευθύνη (ασφάλιση αστικής ευθύνης), με τις οποίες καταστρατηγούνται οι ενσωματωμένοι στις ρυθμίσεις περί Αποδοχών μηχανισμοί ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο.

4.2. Εάν η Εταιρεία εισαχθεί σε ρυθμιζόμενη αγορά, θα καταρτίζει και θα υποβάλλει ετησίως προς συζήτηση στην τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων Έκθεση Αποδοχών, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στη νομοθεσία.

5 Πολιτική Σταθερών Αποδοχών Εργαζομένων-Υπαλλήλων και Διευθυντικών Στελεχών

Οι Αποδοχές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από την Εταιρεία είναι Σταθερές. Η εταιρεία δεν καταβάλλει Μεταβλητές Αποδοχές στα στελέχη και στους υπαλλήλους της. Ειδικότερα:

Οι Σταθερές Αποδοχές αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνει ο/η εργαζόμενος και δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του.
Οι Σταθερές Αποδοχές θα πρέπει να αντανακλούν τις γνώσεις, την επαγγελματική εμπειρία και την ευθύνη της θέσης του εργαζομένου, όπως αυτή περιγράφεται στον εσωτερικό κανονισμό της Εταιρείας και στη σχετική σύμβαση που έχει συναφθεί μεταξύ του εργαζομένου και της Εταιρείας, εντός του πλαισίου Αποδοχών που έχει καθορίσει το Διοικητικό Συμβούλιο. Ενδεικτικά κριτήρια για τη διαμόρφωση του ύψους των Σταθερών Αποδοχών αποτελούν:

- Το αντικείμενο της εργασίας/απασχόλησης του εργαζομένου.
- Το περιεχόμενο και η έκταση των καθηκόντων του εργαζομένου.
- Η ευθύνη που υπέχει ο εργαζόμενος ως εκ της θέσης του.
- Τα επαγγελματικά προσόντα του εργαζομένου.
- Η εμπειρία του εργαζομένου.

Η Εταιρεία έχει δημιουργήσει μισθολογικές κλίμακες, με τις οποίες εξασφαλίζεται, κατά το μέτρο του δυνατού, η διαμόρφωση αντίστοιχων Σταθερών Αποδοχών για τους κατόχους θέσεων ίδιου ή παρόμοιου επιπέδου και βαρύτητας.
Τυχόν παρεχόμενες πρόσθετες πλην μισθού παροχές (ενδεικτικά, χρήση κινητού τηλεφώνου, ΕΙΧ αυτοκινήτου, Η/Υ), εντάσσονται στις Σταθερές Αποδοχές.
Ενδεχόμενη μεταβολή του ύψους των Σταθερών Αποδοχών κατόπιν συμφωνίας της Εταιρείας και του σχετικού εργαζομένου, σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις του εργατικού δικαίου δεν καθιστά τις Σταθερές Αποδοχές Μεταβλητές Αποδοχές.
Ο Διευθύνων Σύμβουλος της εταιρείας είναι υπεύθυνος για την προετοιμασία των αποφάσεων σχετικά με τις Αποδοχές, περιλαμβανομένων όσων έχουν επιπτώσεις στους αναλαμβανόμενους κινδύνους και τη διαχείρισή τους. Οι εν λόγω αποφάσεις λαμβάνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνοντας υπόψη τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων της Εταιρείας, των επενδυτών και άλλων εμπλεκομένων μερών σε σχέση με την Εταιρεία, καθώς και το δημόσιο συμφέρον.

6 Σταθερές Αποδοχές μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Οι συνολικές αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καθορίζονται βάσει του ειδικότερου ρόλου που αναλαμβάνουν. Διαχωρίζονται σε αποδοχές εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών και περιλαμβάνουν μόνο σταθερό μέρος. Συγκεκριμένα:
Α) Αποδοχές μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ: Για τα μη εκτελεστικά μέλη (ανεξάρτητα και μη), τα οποία ασχολούνται με την εν γένει προαγωγή των εταιρικών ζητημάτων και δεν ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση, οι συνολικές αποδοχές είναι ανάλογες προς το χρόνο που θέτουν στη διάθεση της Εταιρείας.
Τα μη εκτελεστικά μέλη αμείβονται με σταθερές αποδοχές ετησίως, που έχουν προσδιοριστεί με βάση το χρόνο ενασχόλησης αλλά και τη γνώση και εμπειρία των μελών, στοιχεία απαραίτητα για τη χάραξη της αναπτυξιακής πολιτικής της Εταιρείας και το ελεγκτικό έργο της Επιτροπής Ελέγχου.
Β) Αποδοχές εκτελεστικών μελών του ΔΣ: Για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία ασχολούνται με την καθημερινή λειτουργία και επιπλέον με την καθημερινή διοίκηση της Εταιρείας, οι αμοιβές τους είναι πλήρως ευθυγραμμισμένες με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα. Το ύψος της αμοιβής των εκτελεστικών μελών καθορίζεται βάσει κριτηρίων που στοχεύουν στην εναρμόνιση των επιδιώξεων των αμειβόμενων μελών με το μακροπρόθεσμο συμφέρον της Εταιρείας.
Πιο συγκεκριμένα, οι αποδοχές αντανακλούν το επίπεδο μόρφωσης και κατάρτισης, την εμπειρία, την ευθύνη και τις λειτουργικές απαιτήσεις για τα εκτελεστικά μέλη. Επιπλέον, είναι ανάλογες με τις ατομικές επιδόσεις των εκτελεστικών μελών του ΔΣ, την ποιότητα, την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα του συντελεσμένου έργου τους, με γνώμονα την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας, καθώς και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητά της.

Το Δ.Σ., έπειτα από εξουσιοδότηση από την Γ.Σ. των μετόχων, θα αποφασίζει για το ποσό που θα δοθεί σε κάθε μέλος του Δ.Σ., καθώς και για τον χρόνο και τον τρόπο καταβολής του.

7 Πρόσθετες Αποδοχές

7.1. Οι πρόσθετες αποδοχές είναι έκτακτες και εξαρτώνται κυρίως από τις θετικές επιδόσεις του εργαζομένου ή/και του τμήματος όπου ανήκει, τις συνολικές επιδόσεις της εταιρείας και τα οικονομικά της αποτελέσματα, σε επιμέρους χρονικές περιόδους που καθορίζονται στρατηγικά από την Εταιρεία. Σκοπός τους είναι να ενισχύουν την παροχή κινήτρων για την προώθηση των σκοπών και των στόχων της Εταιρείας, βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων, σύμφωνα με τη στρατηγική κατεύθυνση που έχει υιοθετήσει το Δ.Σ. Λόγω του έκτακτου χαρακτήρα τους, το ύψος, ο χρόνος και ο τρόπος καταβολής των πρόσθετων αποδοχών δεν νοείται να επαναλαμβάνονται ή να συμπίπτουν κάθε έτος. Τα ποσά καθορίζονται με βάση τον βαθμό συμβολής στην επίτευξη των εταιρικών στόχων, την πρακτική της αγοράς, την τρέχουσα οικονομική κατάσταση, τα ταμειακά περιθώρια και την κερδοφορία, κατά περίπτωση. Οι πρόσθετες αποδοχές εγκρίνονται από το Δ.Σ. της Εταιρείας, εκτός των περιπτώσεων που απαιτείται από τη νομοθεσία ή το Καταστατικό έγκριση από τη Γενική Συνέλευση. Οι ετήσιες πρόσθετες αποδοχές κάθε ατόμου δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 200% του συνόλου των ετήσιων σταθερών αποδοχών του.

7.2. Στις πρόσθετες αποδοχές εντάσσονται κατ' εξοχήν τα **προγράμματα διάθεσης μετοχών**, προερχομένων είτε από ίδιες μετοχές είτε από έκδοση νέων μετοχών, κατά τους προβλεπόμενους στη νομοθεσία τρόπους και διαδικασία, είτε παρέχοντας στα καλυπτόμενα πρόσωπα δικαίωμα προαίρεσης απόκτησης μετοχών αντί καταβολής της οριζομένης τιμής διάθεσης, είτε με δωρεάν διανομή μετοχών. Οι παροχές αυτές, πέραν της επιβράβευσης των δικαιούχων καλυπτομένων προσώπων για την ποιοτική και αποδοτική συνεργασία τους με την Εταιρεία, αποβλέπουν ιδιαίτερα και στην εμπέδωση της αφοσίωσης των δικαιούχων στην Εταιρεία και στους σκοπούς της και στην καθιέρωση μακροχρόνιας σχέσης συνεργασίας με τα πρόσωπα αυτά, λόγω και της προσδοκίας τους για την επίτευξη οικονομικού οφέλους από την κατοχή μετοχών της Εταιρείας. Στα προγράμματα αυτά είναι δυνατόν να ορίζεται ελάχιστος υποχρεωτικός χρόνος διακράτησης των διατιθέμενων μετοχών εκ μέρους των δικαιούχων.

7.3. Σε περίπτωση προγράμματος παροχής στα καλυπτόμενα πρόσωπα **δικαιώματος προαίρεσης για την απόκτηση μετοχών**, πέραν των όρων του Καταστατικού, εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου περί ανωνύμων εταιριών (άρθρο 113 Ν.4548/2018), ως προς το σύνολο των συναφών ζητημάτων, όπως, ιδίως, την αρμοδιότητα της Γενικής Συνέλευσης καθώς και την απαιτούμενη απαρτία και πλειοψηφία για τη λήψη αποφάσεων και εγκρίσεων, τη δημοσιότητα, τον καθορισμό των δικαιούχων, τα ποσοτικά όρια των διατιθέμενων μετοχών, την προέλευση των μετοχών (ιδίως από αύξηση κεφαλαίου ή ίδιες μετοχές), την κατάργηση του δικαιώματος προτίμησης, τον προσδιορισμό της τιμής και των όρων διάθεσης, τη διάρκεια άσκησης του δικαιώματος και καταβολής της τιμής διάθεσης, τη δυνατότητα εξουσιοδότησης του Δ.Σ. για τον καθορισμό των σχετικών όρων, τη διαδικασία άσκησης των δικαιωμάτων προαίρεσης και έκδοσης ή/και παράδοσης, κατά περίπτωση, των μετοχών στους δικαιούχους, την πιστοποίηση καταβολής σε περίπτωση αύξησης κεφαλαίου κ.λπ., κατά περίπτωση.

7.4. Σε περίπτωση προγράμματος **δωρεάν διάθεσης μετοχών**, πέραν των όρων του Καταστατικού, εφαρμόζονται αντίστοιχα οι διατάξεις του νόμου περί ανωνύμων εταιριών (άρθρο 114 Ν.4548/2018), ως προς το σύνολο των συναφών ζητημάτων, όπως, ιδίως, την αρμοδιότητα της Γενικής Συνέλευσης καθώς και την απαιτούμενη απαρτία και πλειοψηφία για τη λήψη αποφάσεων και εγκρίσεων, τη δημοσιότητα, τον καθορισμό των δικαιούχων, τα ποσοτικά όρια των διατιθέμενων μετοχών, την

προέλευση των μετοχών (ιδίως από αύξηση κεφαλαίου ή ίδιες μετοχές), την κατάργηση του δικαιώματος προτίμησης, τον προσδιορισμό των όρων διάθεσης, τη δυνατότητα εξουσιοδότησης του ΔΣ για τον καθορισμό των σχετικών όρων, τη διαδικασία έκδοσης ή/και παράδοσης, κατά περίπτωση, των μετοχών στους δικαιούχους κ.λπ.