

## **ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ**

(Συμμόρφωση με άρθρα 80 – 87 του ν. 4261/2014)

### **1. Ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης (άρ. 80, ν. 4261/2014)**

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας είναι υπεύθυνο για την υλοποίηση των ρυθμίσεων διακυβέρνησης που διασφαλίζουν την αποτελεσματική και συνετή διοίκηση της Εταιρίας, περιλαμβανομένων του διαχωρισμού των αρμοδιοτήτων και την πρόληψη και τυχόν αντιμετώπιση των καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων. Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου υπάγονται, μεταξύ άλλων, τα κατωτέρω:

- η έγκριση και επίβλεψη της υλοποίησης των στρατηγικών στόχων, της στρατηγικής αντιμετώπισης του κινδύνου και της εσωτερικής διακυβέρνησης της Εταιρίας,
- η διασφάλιση της αρτιότητας των συστημάτων λογιστικής καθώς και των χρηματοοικονομικών εκθέσεων, περιλαμβανομένων των χρηματοοικονομικών ελέγχων και λειτουργικών ελέγχων και της συμμόρφωσης με το νόμο και τα συναφή πρότυπα,
- η επίβλεψη της διαδικασίας των δημοσιοποιήσεων και των ανακοινώσεων,
- η επίβλεψη των ανώτερων διοικητικών στελεχών,
- η παρακολούθηση και περιοδική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των ρυθμίσεων της εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρίας και η ανάληψη πρωτοβουλιών για την αντιμετώπιση τυχόν ελλείψεων.

Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι το περιορισμένο μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη φύση το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρίας, η Εταιρία δεν διατηρεί επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων για τις κενές θέσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι ιδιότητες του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου και Διευθύνοντος Συμβούλου ασκούνται από το ίδιο πρόσωπο.

### **2. Υποβολή εκθέσεων ανά χώρα (άρ. 81, ν. 4261/2014)**

Τα στοιχεία που απαιτούνται σύμφωνα με το άρθρο 81 του ν. 4261/2014 για το έτος 2021 αναρτώνται στον ιστότοπο της Εταιρίας (<https://pegsec.gr/docs/2021dsa8182%20.pdf>).

### **3. Συνολική απόδοση στοιχείων ενεργητικού (άρ. 82, ν. 4261/2014)**

Τα στοιχεία που απαιτούνται σύμφωνα με το άρθρο 82 του ν. 4261/2014 για το έτος 2021 αναρτώνται στον ιστότοπο της Εταιρίας (<https://pegsec.gr/docs/2021dsa8182%20.pdf>).

### **4. Διοικητικό Συμβούλιο (άρ. 83, ν. 4261/2014)**

Ο αριθμός των μελών του ΔΣ της Εταιρίας ανέρχεται σε πέντε.

Η Εταιρία έχει θεσπίσει συγκεκριμένη πολιτική πρόσληψης για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας. Όλα τα μέλη του τρέχοντος ΔΣ, έχουν σπουδές, μακροχρόνια εμπειρία και ενασχόληση υπό διάφορες ιδιότητες σε εταιρίες του χρηματοπιστωτικού τομέα. Ως εκ τούτου, το Διοικητικό Συμβούλιο απαρτίζεται από πρόσωπα που διαθέτουν τη φήμη τις γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, λαμβανομένων υπόψη του μεγέθους της Εταιρίας και της φύσης, του είδους και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της. Οι διορισμοί των μελών υποβάλλονται προς έγκριση στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς.

Η Εταιρία λόγω του μικρού μεγέθους της δεν έχει θεσπίσει συγκεκριμένη πολιτική πολυμορφίας αναφορικά με την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας.

Η Εταιρία δεν έχει συστήσει Επιτροπή Κινδύνου.

Κατά τη λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου δεν έχει προκύψει καμία περίπτωση στην οποία να έχει τεθεί ζήτημα ως προς την ειλικρίνεια, ακεραιότητα και ανεξαρτησία των μελών ως προς την άσκηση των καθηκόντων τους.

Η Εταιρία αφιερώνει επαρκές προσωπικό και οικονομικούς πόρους για τη διευκόλυνση της ανάληψης και η άσκηση των καθηκόντων των μελών του ΔΣ.

#### **5. Πολιτική αποδοχών (άρ. 84, ν. 4261/2014)**

Η Εταιρία έχει θεσπίσει πολιτική αποδοχών με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου την οποία επαναξιολογεί ετησίως.

Κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών, η Εταιρία συμμορφώνεται προς τις αρχές του άρθρου 84 του ν. 4261/2014 στο βαθμό που ενδείκνυται προς το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση και τη φύση, το αντικείμενο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της. Ειδικότερα:

α) Η πολιτική αποδοχών έχει διαμορφωθεί με τρόπο ώστε να συνάδει με και να προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων.

Κατά τον καθορισμό πολιτικής αποδοχών λαμβάνεται μέριμνα ώστε να επιτυγχάνεται η συμμόρφωση με την ισχύουσα νομοθεσία στο βαθμό που ενδείκνυται προς το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση και τη φύση, το αντικείμενο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρίας.

Το Τμήμα Διαχείρισης Κινδύνων της Εταιρίας έχει επιφορτισθεί με την αρμοδιότητα να διαβεβαιώνει τη διοίκηση ότι ο τρόπος αμοιβών των διαφόρων κατηγοριών του προσωπικού δε δημιουργεί δυνητικά υπερβολικούς κινδύνους στην Εταιρία και γνωστοποιεί στη διοίκηση τις παρατηρήσεις της σχετικά με πιθανούς μελλοντικούς κινδύνους που δύναται να δημιουργήσει η Πολιτική Αποδοχών. Επίσης, όταν εντοπίζει αυξημένο κίνδυνο, τον αξιολογεί

και εξετάζει κατά πόσο αυτός μπορεί να δημιουργήθηκε / ενθαρρύνθηκε από την Πολιτική Αποδοχών.

Η Εταιρία θεωρεί ότι ο βαθμός κινδύνου στον οποίο είναι εκτεθειμένη δεν είναι ιδιαίτερα αυξημένος. Αυτό γιατί:

Το μέγεθος της Εταιρίας είναι μικρό (η Εταιρία απασχολεί 15 υπαλλήλους).

Η εσωτερική οργάνωση της Εταιρίας είναι τέτοια που επιτρέπει την έγκαιρη και σωστή παρακολούθηση των κινδύνων της Εταιρίας, και ιδιαιτέρως αυτών που θα μπορούσαν να προκύψουν από τις δραστηριότητες του προσωπικού της Εταιρίας και δη αυτών που επηρεάζουν τις αμοιβές του προσωπικού.

Συγκεκριμένα:

- (i) Οι λειτουργίες Πωλήσεων επενδυτικών υπηρεσιών (front office) και Υποστήριξης εργασιών (back office) είναι διαχωρισμένες και ελέγχονται από τον Γενικό Διευθυντή, ο οποίος αναφέρει στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας.
- (ii) Το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου ελέγχει την ορθή εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών της Εταιρίας και τη συμμόρφωση αυτής με τις διαδικασίες αποδοχών. Το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου διενεργεί έλεγχο της μισθοδοσίας του προσωπικού βάσει της σύμβασης του υπαλλήλου και των μηνιαίων προμηθειών. Το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου δεν συμμετέχει στην διαδικασία έγκρισης πρόσθετων μεταβλητών αποδοχών.
- (iii) Οι υπηρεσίες που παρέχονται στους πελάτες (λογαριασμοί spot, πίστωσης, παραγώγων κτλ.) ελέγχονται βάσει του αποτελέσματος του ερωτηματολογίου Συμβατότητας & Καταλληλότητας που έχει συμπληρώσει ο ίδιος ο πελάτης. Επομένως, κάποιος πελάτης που έχει αμυντικό προφίλ (χαμηλή ή μέτρια συμβατότητα) δεν δύναται να εκτελεί εντολές σε δομημένα ή σύνθετα προϊόντα. Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, το προσωπικό που ασχολείται με την παροχή επενδυτικών υπηρεσιών διαβιβάζει εντολές που συμπίπτουν μόνο με το επενδυτικό προφίλ του πελάτη. Σε περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος δεν συμμορφώνεται με τις διαδικασίες της Εταιρίας, ανεξαρτήτως αν έχει υπερβεί τους ποσοτικούς στόχους, το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου αποστέλλει στον εν λόγω εργαζόμενο αίτημα διορθωτικών ενεργειών το οποίο κοινοποιείται στον αρμόδιο διευθυντή και την διοίκηση.
- (iv) Επίσης, σε περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος επιτύχει αυξημένους ποσοτικούς στόχους με αύξηση τζίρου, συμμετοχή σε υψηλή χρηματιστηριακή δραστηριότητα κτλ., το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου διενεργεί επιπρόσθετο έλεγχο (έκτακτο έλεγχο) αν ο εργαζόμενος και οι πελάτες του έχουν ακολουθήσει τις προβλεπόμενες από την εταιρία διαδικασίες. Τα αποτελέσματα του έκτακτου ελέγχου κοινοποιούνται στους αρμόδιους διευθυντές καθώς και στην διοίκηση.

- (v) Η φύση το εύρος και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας είναι τέτοια που δε δημιουργεί επιπρόσθετους και δύσκολα διαχειρίσιμους κινδύνους.

β) Η πολιτική αποδοχών έχει διαμορφωθεί με τρόπο ώστε να συνάδει με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και να περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή αντικρουόμενων συμφερόντων.

Κατά γενικό κανόνα, οι αποδοχές του προσωπικού είναι αποτέλεσμα κατά περίπτωση αποφάσεων της διοίκησης και δεν εισαχθεί συγκεκριμένα ποιοτικά κριτήρια.

Ωστόσο κατά τον καθορισμό των υπαλλήλων οι επαγγελματικές δραστηριότητες των οποίων έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της, η πολιτική αποδοχών απαιτεί να λαμβάνονται υπόψη τα αναφερόμενα στο άρθρο 3 του Κανονισμού 604/2014/ΕΕ ποιοτικά κριτήρια και ιδίως τα εξής:

- (i) αν ο υπάλληλος είναι μέλος του διοικητικού οργάνου υπό τη διοικητική του αρμοδιότητα·
- (ii) αν ο υπάλληλος είναι μέλος του διοικητικού οργάνου υπό την εποπτική του αρμοδιότητα·
- (iii) αν ο υπάλληλος είναι ανώτατο διοικητικό στέλεχος·
- (iv) αν ο υπάλληλος φέρει ευθύνη και λογοδοτεί στο διοικητικό όργανο για τις δραστηριότητες του ανεξάρτητου τμήματος διαχείρισης κινδύνου, του τμήματος κανονιστικής συμμόρφωσης ή του τμήματος εσωτερικού ελέγχου,
- (v) αν ο υπάλληλος είναι επικεφαλής σημαντικής επιχειρηματικής μονάδας.

Επίσης λαμβάνει υπόψη τα αναφερόμενα στο άρθρο 4 του Κανονισμού 604/2014/ΕΕ ποσοτικά κριτήρια και ιδίως τα εξής:

- (i) αν οι συνολικές αποδοχές του υπαλλήλου υπερέβησαν το ποσό των 500.000 ευρώ κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος·
- (ii) αν ο υπάλληλος περιλαμβάνεται στο 0,3 % του προσωπικού, με στρογγυλοποίηση στον επόμενο ακέραιο, με τις υψηλότερες συνολικές αποδοχές κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος·
- (iii) αν οι συνολικές αποδοχές του υπαλλήλου κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος ήταν ίσες ή υψηλότερες από τις χαμηλότερες συνολικές αποδοχές που έλαβε κατά το συγκεκριμένο οικονομικό έτος ένα ανώτατο διοικητικό στέλεχος ή ο εν λόγω υπάλληλος πληροί οποιοδήποτε από τα ποιοτικά κριτήρια των σημείων 1, 5, 6, 8, 11 του άρθρου 3 του ως άνω Κανονισμού.

Γενικότερα λαμβάνεται μέριμνα ώστε κατά τον καθορισμό πολιτικής αποδοχών να υπάρχει συμμόρφωση με την ισχύουσα νομοθεσία και σε βαθμό που ενδείκνυται προς το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση και τη φύση, το αντικείμενο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.

γ) Ο σχεδιασμός και η έγκριση, η υλοποίηση και η περιοδική επαναξιολόγηση της Πολιτικής Αποδοχών αποτελούν αρμοδιότητα του Διοικητικού Συμβουλίου το οποίο, για το σκοπό αυτό, συνεργάζεται με το Τμήμα Διαχείρισης Κινδύνων και το Γενικό Διευθυντή της Εταιρίας.

Το Τμήμα Διαχείρισης Κινδύνων της Εταιρίας είναι αρμόδιο για να διαβεβαιώνει τη διοίκηση ότι ο τρόπος αμοιβών των διαφόρων κατηγοριών του προσωπικού δε δημιουργεί δυνητικά υπερβολικούς κινδύνους στην Εταιρία και γνωστοποιεί στη διοίκηση τις παρατηρήσεις της σχετικά με πιθανούς μελλοντικούς κινδύνους που δύναται να δημιουργήσει η Πολιτική Αποδοχών. Επίσης, όταν εντοπίζει αυξημένο κίνδυνο, τον αξιολογεί και εξετάζει κατά πόσο αυτός μπορεί να δημιουργήθηκε / ενθαρρύνθηκε από την Πολιτική Αποδοχών.

Ο Γενικός Διευθυντής έχει την ευθύνη της καθημερινής υλοποίησης της Πολιτικής Αποδοχών καθώς και της συλλογής και επεξεργασίας των οικονομικών δεδομένων που είναι απαραίτητα για την εκτίμηση των αναλαμβανομένων από την Εταιρία κινδύνων.

δ) Το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου ελέγχει την ορθή εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών της Εταιρίας και τη συμμόρφωση αυτής με τις διαδικασίες αποδοχών. Το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου διενεργεί έλεγχο της μισθοδοσίας του προσωπικού βάσει της σύμβασης του υπαλλήλου και των μηνιαίων προμηθειών. Το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου δεν συμμετέχει στην διαδικασία έγκρισης πρόσθετων μεταβλητών αποδοχών.

Ο έλεγχος αυτός γίνεται σύμφωνα με τον εσωτερικό κανονισμό της Εταιρίας τουλάχιστον μία φορά κατ'έτος.

Επίσης, σε περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος επιτύχει αυξημένους ποσοτικούς στόχους με αύξηση τζίρου, συμμετοχή σε υψηλή χρηματιστηριακή δραστηριότητα κτλ., το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου διενεργεί επιπρόσθετο έλεγχο (έκτακτο έλεγχο) αν ο εργαζόμενος και οι πελάτες του έχουν ακολουθήσει τις προβλεπόμενες από την εταιρία διαδικασίες. Τα αποτελέσματα του έκτακτου ελέγχου κοινοποιούνται στους αρμόδιους διευθυντές καθώς και στην διοίκηση.

ε) Με βάση τις ρυθμίσεις του Εσωτερικού Κανονισμού της Εταιρίας μέλη του προσωπικού που έχουν επιφορτισθεί με καθήκοντα ελέγχου είναι ανεξάρτητα από τις επιχειρηματικές μονάδες τις οποίες εποπτεύουν, έχουν τις κατάλληλες εξουσίες για την άσκηση των καθηκόντων τους, στις οποίες περιλαμβάνεται και η πλήρης πρόσβαση στα εκάστοτε απαραίτητα στοιχεία και πληροφορίες.

Η πολιτική αποδοχών της Εταιρίας δεν επιτρέπει την πρόβλεψη μεταβλητών αποδοχών για τα πρόσωπα που ασκούν έλεγχο, οι οποίες να εξαρτώνται από τις επιδόσεις των ελεγχόμενων επιχειρηματικών τομέων.

στ) Λαμβανομένου υπόψη του μικρού μεγέθους της Εταιρίας, και εν γένει των ρυθμίσεών της ω προς τον τρόπο καθορισμού των αποδοχών και τη διαχείριση και αποτροπή σχετικών

κινδύνων, η επίβλεψη των αποδοχών των ανωτέρων στελεχών στις λειτουργίες που διαχείρισης κινδύνου και κανονιστικής συμμόρφωσης εποπτεύεται ενιαία από το Διοικητικό Συμβούλιο.

ζ) Στην πολιτική αποδοχών γίνεται σαφής διάκριση μεταξύ των κριτηρίων όσον αφορά τον καθορισμό:

αα) των σταθερών βασικών αποδοχών, που θα πρέπει να αντανακλούν κυρίως τη συναφή επαγγελματική εμπειρία και την ευθύνη της θέσης, όπως ορίζεται στην περιγραφή καθηκόντων του εργαζόμενου ως μέρος των όρων της σύμβασης, και

ββ) των μεταβλητών αποδοχών, που θα πρέπει να αντανακλούν 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.

#### *6. Κατ' εξαίρεση κρατική ενίσχυση (άρ. 85, ν. 4261/2014)*

Η Εταιρία δεν επωφελείται από κατ' εξαίρεση κρατική ενίσχυση.

#### *7. Μεταβλητά στοιχεία αποδοχών (άρ. 86, ν. 4261/2014)*

Η πολιτική αποδοχών της Εταιρίας κάνει ρητή μνεία των υποχρεώσεων που απορρέουν από το άρθρο 86 παρ. στ. του νόμου 4261/2014. Σύμφωνα με το άρθρο 86 παρ. στ για τη δέουσα αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών συνιστώσων του συνόλου των αποδοχών. Στο πλαίσιο αυτό προβλέπει την υποχρέωση τήρησης των παρακάτω:

(α) η μεταβλητή συνιστώσα δεν υπερβαίνει το 100% της σταθερής συνιστώσας του συνόλου των αποδοχών για κάθε άτομο,

(β) η Γενική Συνέλευση της Εταιρίας 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. Τυχόν έγκριση υψηλότερης αναλογίας σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο του παρόντος σημείου πραγματοποιείται σύμφωνα με την ακόλουθη διαδικασία:

i) η Γενική Συνέλευση της Εταιρείας αποφασίζει βάσει λεπτομερούς εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας στην οποία αναφέρονται οι λόγοι και η έκταση εφαρμογής της επιδιωκόμενης έγκρισης, περιλαμβανομένων του αριθμού των απασχολούμενων το οποίο αφορά, των καθηκόντων τους και του αναμενόμενου αντίκτυπου ως προς την απαίτηση διατήρησης υγιούς κεφαλαιακής βάσης,

ii) η Γενική Συνέλευση αποφασίζει με πλειοψηφία 66% τουλάχιστον εφόσον παρίσταται ή εκπροσωπείται το 50% τουλάχιστον των μετοχών ή ισοδύναμων

δικαιωμάτων ιδιοκτησίας ή, σε αντίθετη περίπτωση, αποφασίζουν με πλειοψηφία 75% των παρόντων ή εκπροσωπούμενων δικαιωμάτων ιδιοκτησίας,

- iii) η Εταιρεία γνωστοποιεί σε όλους τους μετόχους ή τους συνεταίρους, παρέχοντας προηγουμένως εύλογη περίοδο προειδοποίησης, ότι θα επιδιωχθεί έγκριση δυνάμει του πρώτου εδαφίου του παρόντος σημείου,
- iv) η Εταιρεία ενημερώνει αμελλητί την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς σχετικά με τη γνωστοποίηση προς τους μετόχους, περιλαμβανομένης της προτεινόμενης υψηλότερης μέγιστης αναλογίας και του σχετικού σκεπτικού, οφείλει δε να είναι σε θέση να αποδείξει στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς ότι η προτεινόμενη υψηλότερη αναλογία δεν αντιβαίνει στις υποχρεώσεις της Εταιρείας δυνάμει των διατάξεων του εν λόγω νόμου 4261/2014 και δυνάμει του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, έχοντας ιδίως υπόψη τις υποχρεώσεις περί ιδίων κεφαλαίων της Εταιρείας,
- v) η Εταιρεία ενημερώνει αμελλητί την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς σχετικά με τις αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης, περιλαμβανομένης τυχόν έγκρισης υψηλότερης αναλογίας βάσει του πρώτου εδαφίου του παρόντος σημείου, η δε Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς χρησιμοποιεί τις λαμβανόμενες πληροφορίες για τη συγκριτική αξιολόγηση των σχετικών πρακτικών των ιδρυμάτων. Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς διαβιβάζει τις εν λόγω πληροφορίες στην ΕΑΤ οι οποίες δημοσιεύονται συνολικά στη βάση κράτους-μέλους προέλευσης σε κοινό μορφότυπο διαβίβασης στοιχείων,
- vi) τα μέλη του προσωπικού τα οποία αφορούν άμεσα τα αναφερόμενα στο παρόν σημείο υψηλότερα μέγιστα επίπεδα μεταβλητών αποδοχών δεν επιτρέπεται, κατά περίπτωση, να ασκούν, άμεσα ή έμμεσα, τυχόν δικαιώματα ψήφου που μπορεί να έχουν ως μέτοχοι της Εταιρείας.

#### *8. Επιτροπή αποδοχών (άρ. 87, ν. 4261/2014)*

Λαμβάνοντας υπόψη την παρ. 4 του άρθρου 84 του ν. 4261/2014 καθώς και το μέγεθος της Εταιρίας, την εσωτερική της οργάνωση και τη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της δεν έχει συγκροτήσει επιτροπή αποδοχών έως τώρα.