

Version 3.0

Effective:
1/1/2025

Πολιτική Αποδοχών

Πίνακας Εγκρίσεων & Επικαιροποιήσεων:

Το περιεχόμενο του συγκεκριμένου κειμένου έχει αναθεωρηθεί και εγκριθεί σύμφωνα με τα παρακάτω :

Έκδοση	Ημερομηνία έγκρισης	Εγκρίθηκε από	Υπεύθυνος Εγγράφου	Υπεύθυνη Μονάδα	Επικαιροποίηση
1.0	13/05/2021	Δ.Σ.	Μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ	-	Αρχική έκδοση
2.0	24/10/2023	Δ.Σ.	Μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ	-	Τροποποίηση Πολιτικής με βάση τις μεταβλητές αποδοχές (καταβολή, διακράτηση)
3.0		Δ.Σ.	Μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ	-	ΚΓ 38 MIFID II (ESMA35-43-3565).- Πεδίο Εφαρμογής

Περιεχόμενα

1.	Εισαγωγή.....	3
2.	Σκοπός	3
3.	Πεδίο Εφαρμογής	4
4.	Ορισμοί και κατηγορίες αποδοχών	5
5.	Γενικές αρχές συστήματος Αποδοχών.....	6
6.	Διαδικασία Εγκρίσεως	6
7.	Αρχές Μεταβλητών αποδοχών	7
8.	Ενσωμάτωση των κινδύνων βιωσιμότητας στην Πολιτική Αποδοχών	10
9.	Αποζημίωση λόγω απόλυσης – παροχές λόγω αποχώρησης ή συνταξιοδότησης	10
10.	Ειδικές αρχές του συστήματος αποδοχών ανά κατηγορία εργαζομένων	10
11.	Νέα προϊόντα -υπηρεσίες	11
12.	Δημοσιοποιήσεις	11
13.	Έλεγχος και επικαιροποίηση της Πολιτικής	12

1. Εισαγωγή

Η Allianz Α.Ε.Δ.Α.Κ. (εφεξής «η Εταιρεία»), θεσπίζει την παρούσα Πολιτική Αποδοχών σύμφωνα με τις υποχρεώσεις που απορρέουν:

- από τον ν. 4099/2012 άρθρα 23α και 23β, ως ισχύουν,
- από το Παράρτημα Ι αρ. 11 της απόφασης υπ' αρ. 8/459/27.12.2007 του ΔΣ της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, όπως αυτό τροποποιήθηκε με την απόφαση υπ' αρ. 28/606/22.12.2011 του Δ.Σ. της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και εξειδικεύθηκε με την Εγκύκλιο 48 της ΕΚ, καθώς και
- από τις εφαρμοστέες διατάξεις του Ν. 4514/2018,
- από τον κατ' Εξουσιοδότηση Κανονισμού (ΕΕ) 2017/565,
- από τον Κανονισμό (ΕΕ) 2019/2088,
- από τις σχετικές κατευθυντήριες αρχές της Ευρωπαϊκής Αρχής Κινητών Αξιών και Αγορών (ESMA) , όπως εκδόθηκαν την 14/10/2016, σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών βάσει της οδηγίας για τους οργανισμούς συλλογικών επενδύσεων σε κινητές αξίες [ESMA/2016/575]
- από τις κατευθυντήριες γραμμές της ESMA όπως εκδόθηκαν την 3/4/2023, σχετικά με ορισμένες πτυχές των απαιτήσεων αμοιβών που προβλέπονται στη MiFiD II [ESMA35-43-3565].

Βασικά κριτήρια για τον καθορισμό και την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών της Εταιρείας είναι :

- η εσωτερική της οργάνωση,
- η φύση και το εύρος των δραστηριοτήτων της,
- η ευθυγράμμιση της με τους στόχους, τις αξίες και την στρατηγική της, τα συμφέροντα, των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ και των επενδυτών.

2. Σκοπός

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι να περιγράψει τις βασικές αρχές που διέπουν το σύστημα αποδοχών της Εταιρείας. Το εν λόγω σύστημα:

- είναι σχεδιασμένο με τέτοιο τρόπο που δεν δημιουργεί σύγκρουση συμφερόντων ή κίνητρο προς τα πρόσωπα που τα αφορά να ευνοήσουν τα δικά τους συμφέροντα ή τα συμφέροντα της ΑΕΔΑΚ, ενδεχομένως σε βάρος οποιουδήποτε πελάτη,
- διέπεται από τους κανόνες, τους όρους και τους περιορισμούς της κείμενης νομοθεσίας,
- ευθυγραμμίζεται με τα συμφέροντα των μεριδιούχων των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ και των πελατών της Εταιρείας,
- προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων (συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων βιωσιμότητας*) αλλά και αποθαρρύνει την ανάληψη κινδύνων ή κινδύνων που είναι ασύμβατοι προς το προφίλ του κινδύνου, τους κανονισμούς και γενικότερα τη φύση των ΟΣΕΚΑ που διαχειρίζεται η Εταιρεία

και δεν παρακωλύει το καθήκον της Εταιρείας να ενεργεί προς το συμφέρον των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ,

- διασφαλίζει ότι οι πελάτες της Εταιρείας αντιμετωπίζονται δίκαια και τα συμφέροντά τους δεν θίγονται από τις πρακτικές αμοιβών που εφαρμόζει η Εταιρεία βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα.

*Ως 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.

3. Πεδίο Εφαρμογής

Η πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους της Εταιρείας και στο σύνολο των αποδοχών τους. Ενδεικτικά, η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται στις εξής κατηγορίες προσώπων:

- στα ανώτερα διοικητικά στελέχη (μέλη του ΔΣ),
- στα ανώτερα διευθυντικά στελέχη (πρόσωπα που διευθύνουν τις εργασίες της Εταιρείας καθώς και επιμέρους λειτουργίες όπως τα οριζόμενα βάσει του άρθρου 16 του ν. 4099/2012 ανώτερα διευθυντικά στελέχη),
- στα διευθυντικά στελέχη (λ.χ. ο Διευθυντής Επενδύσεων),
- στα πρόσωπα που ασκούν λειτουργίες ελέγχου (λχ. Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης, ο Υπεύθυνος Εσωτερικού Ελέγχου, ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνων)
- στα πρόσωπα, τα οποία αναλαμβάνουν κινδύνους ή οποιονδήποτε υπάλληλο που λαμβάνει συνολικές αποδοχές που τον τοποθετούν στο ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη, τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη και τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους,
- σε κατηγορίες υπαλλήλων των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας ή των ΟΣΕΚΑ ή των ιδιωτικών χαρτοφυλακίων που διαχειρίζεται η Εταιρεία (λ.χ. οι Διαχειριστές Χαρτοφυλακίων).

Σημειώνεται ότι κάθε πρόσωπο που δεν είναι υπάλληλος της Εταιρείας, αλλά εμπίπτει ωστόσο στο πεδίο εφαρμογής των απαιτήσεων αμοιβών της MiFID II, επειδή είναι:

- φυσικό πρόσωπο του οποίου οι υπηρεσίες τίθενται στη διάθεση και υπό τον έλεγχο της Εταιρείας ή (τυχόν) συνδεδεμένου αντιπροσώπου της Εταιρείας και το οποίο εμπλέκεται στην παροχή επενδυτικών υπηρεσιών και δραστηριοτήτων εκ μέρους της Εταιρείας ή
- φυσικό πρόσωπο που συμμετέχει άμεσα στην παροχή υπηρεσιών στην Εταιρεία ή στον συνδεδεμένο αντιπρόσωπό της στο πλαίσιο συμφωνίας εξωτερικής ανάθεσης για την παροχή επενδυτικών υπηρεσιών και δραστηριοτήτων εκ μέρους της Εταιρείας, θα πρέπει να συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις αμοιβών της MiFID II και τις σχετικές κατευθυντήριες γραμμές της ESMA, καθώς και με την προσέγγιση που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία, σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Αποδοχών.

Διευκρινίζεται ότι πρόσωπα που έχουν συνάψει σύμβαση έργου/ παροχής υπηρεσιών με την Εταιρεία και των οποίων οι αμοιβές εξαρτώνται από το ύψος των συναλλαγών των πελατών, για τους οποίους διαμεσολαβούν ή έχουν συστήσει στην Εταιρεία, δεν συμπεριλαμβάνονται στο πεδίο της παρούσας, καθώς εκτιμάται ότι οι παρεχόμενες από αυτά τα πρόσωπα υπηρεσίες δεν έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ του κινδύνου, είτε της Εταιρείας, είτε των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ.

4. Ορισμοί και κατηγορίες αποδοχών

Ως αποδοχές νοούνται: οι οποιασδήποτε μορφής αμοιβές και παροχές, που καταβάλλει η Εταιρεία, άμεσα ή έμμεσα σε αντάλλαγμα των παρεχομένων από τους εργαζομένους επαγγελματικών υπηρεσιών, μέσω εξαρτημένης ή μη σχέσης εργασίας, όπως μισθοί, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, 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.

Για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής ως «σταθερές» και «μεταβλητές» αποδοχές θεωρούνται :

- i. **Σταθερές οι αποδοχές** οι οποίες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του προσωπικού. Σημειώνεται ότι οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνει ο εργαζόμενος και δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του.
- ii. **Μεταβλητές αποδοχές**, οι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές, οι οποίες εξαρτώνται από τις επιδόσεις του προσωπικού.

Επικουρικές πληρωμές ή παροχές, οι οποίες αποδίδονται προαιρετικά και χωρίς διακρίσεις στο προσωπικό, αποτελούν μέρος της γενικής πολιτικής της Εταιρείας, δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνων και δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών. Ενδεικτικά επικουρικές πληρωμές ή παροχές είναι, η παροχή ομαδικού ασφαλιστηρίου ζωής και υγείας, οι εκπτώσεις σε προϊόντα της μητρικής Εταιρείας, το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα μέσω ασφαλιστηρίου συμβολαίου, το οποίο είναι σύμφωνο προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και των ΟΣΕΚΑ που διαχειρίζεται, πλην όμως λόγω της φύσης και της δομής του δεν αποτελεί προαιρετική συνταξιοδοτική παροχή και δεν καταβάλλεται όπως αυτού του είδους οι παροχές.

Στις ατομικές συμβάσεις εργασίας των υπαλλήλων της Εταιρείας δεν περιλαμβάνονται μεταβλητές πρόσθετες αποδοχές, συνδεδεμένες με τις επιδόσεις τους, τις επιδόσεις της επιχειρηματικής μονάδας όπου ανήκουν, ή τις επιδόσεις των ΟΣΕΚΑ ή των ιδιωτικών χαρτοφυλακίων.

5. Γενικές αρχές συστήματος Αποδοχών

Το σύστημα αποδοχών της Εταιρείας σχεδιάζεται από τη Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων με στόχο την προσέλκυση, διατήρηση και ανάπτυξη έμπειρων στελεχών ανεξαρτήτως φύλου, εθνικότητας ή λοιπών παραγόντων που δεν συνδέονται με την εμπειρία και την ικανότητα τους.

Το σύστημα αποδοχών βασίζεται στην κατηγοριοποίηση των θέσεων εργασίας, η οποία εξαρτάται από τη φύση, το αντικείμενο της εργασίας και το ιεραρχικό επίπεδο, όπως περιγράφεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας. Πέραν των βασικών αρχών που αναφέρονται στην παράγραφο 2 της παρούσας Πολιτικής, για το Σύστημα Αποδοχών της Εταιρείας, στις αποδοχές εφαρμόζονται και οι ακόλουθες αρχές:

- η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη όλους τους σχετικούς παράγοντες προκειμένου να αποτραπεί το ενδεχόμενο δυνητικοί κίνδυνοι που σχετίζονται με την επαγγελματική συμπεριφορά και με συγκρούσεις συμφερόντων να επηρεάσουν αρνητικά τα συμφέροντα των πελατών τους και να διασφαλιστεί ότι η Εταιρεία διαχειρίζεται επαρκώς κάθε σχετικό κίνδυνο που εξακολουθεί να υπάρχει.
- τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση των αυξήσεων των σταθερών αμοιβών και των προαγωγών συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.
- η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων ή κινδύνους προσβολής των συμφερόντων των πελατών που απορρέουν από (τυχόν) στόχους διασταυρούμενων πωλήσεων που επιβάλλονται στα σχετικά πρόσωπα.

Προκειμένου να αποφευχθούν συγκρούσεις συμφερόντων σε σχέση με τον ρόλο τους στο σχεδιασμό και/ή την επίβλεψη των πολιτικών και πρακτικών αποδοχών της Εταιρείας, ο σχεδιασμός των πολιτικών και πρακτικών αμοιβών που ισχύουν για τις λειτουργίες ελέγχου (λειτουργίες διαχείρισης κινδύνου και εσωτερικού ελέγχου, κανονιστικής συμμόρφωσης), το ΔΣ και τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας, δεν θέτει σε κίνδυνο την αντικειμενικότητα και την ανεξαρτησία τους.

Κατά την εξωτερική ανάθεση υπηρεσιών σε τρίτο πρόσωπο, η Εταιρεία, με τη θέσπιση κατάλληλων συμβατικών ρυθμίσεων, διασφαλίζει ότι οι κανόνες που θεσπίζονται με την παρούσα Πολιτική Αποδοχών δεν καταστρατηγούνται.

Φυσικό πρόσωπο που συμμετέχει άμεσα στην παροχή υπηρεσιών στην Εταιρεία στο πλαίσιο συμφωνίας εξωτερικής ανάθεσης για την παροχή επενδυτικών υπηρεσιών και δραστηριοτήτων εκ μέρους της Εταιρείας ή για την παροχή υπηρεσιών διαχείρισης προς τους ΟΣΕΚΑ, υπόκειται στις αρχές της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.

6. Διαδικασία Εγκρίσεως

Οι αποδοχές των εργαζομένων ορίζονται από το Δ.Σ. ή από εξουσιοδοτημένα από αυτό πρόσωπα. Η Εταιρεία κατά πάγια τακτική της δεν καταβάλλει εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές, όπως εννοιολογικά προαναφέρονται στην παρούσα. Στους κανονισμούς των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ δεν προβλέπεται η άμεση καταβολή από ΟΣΕΚΑ, οποιασδήποτε μεταβλητής αποδοχής ή άλλης αμοιβής στους εργαζομένους της Εταιρείας.

Οι συνολικές αποδοχές όλων των εργαζομένων στην Εταιρεία αποτελούνται από σταθερές και ενδεχομένως μεταβλητές, καθώς και επικουρικές αποδοχές, όπως αυτές εννοιολογικά προσδιορίζονται στην παράγραφο 4 «ορισμοί και κατηγορίες αποδοχών». Με δεδομένο ότι οι καταβαλλόμενες από την Εταιρεία σταθερές αποδοχές αντιπροσωπεύουν ένα αρκετά υψηλό μέρος των συνολικών αποδοχών κάθε εργαζομένου/ στελέχους, είναι εμφανές ότι η μη καταβολή μεταβλητών ή και επικουρικών αποδοχών, δεν δημιουργεί πρόβλημα στον εργαζόμενο/ στέλεχος για τη διατήρηση του βιοτικού του επιπέδου.

Οι σταθερές αποδοχές, οι οποίες αντιπροσωπεύουν ένα αρκετά υψηλό μέρος των συνολικών αποδοχών κάθε εργαζομένου/ στελέχους, καθορίζονται με κριτήρια όπως το μορφωτικό επίπεδο, η εμπειρία, η θέση του εργαζομένου, η εργατική νομοθεσία και το αντίστοιχο επίπεδο αμοιβών στην αγορά εργασίας. Ετήσια αναπροσαρμογή των σταθερών αποδοχών δύναται να πραγματοποιείται στο βαθμό που οι συνθήκες το επιτρέπουν, λαμβάνοντας υπόψη τα ετήσια εταιρικά αποτελέσματα, τον βαθμό επίτευξης των εταιρικών στόχων και τις τάσεις της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Οι μεταβλητές αποδοχές έχουν στόχο την επιβράβευση των εργαζομένων για τις ετήσιες επιδόσεις τους. Οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που διευκολύνουν την αποφυγή τήρησης των απαιτήσεων του κανονιστικού πλαισίου. Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να μη χρησιμοποιούν προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση συνδεδεμένη με αποδοχές ή ευθύνη, με σκοπό την καταστράτηγηση των μηχανισμών ευθυγράμμισης προς τον κίνδυνο που περιλαμβάνονται στις ρυθμίσεις περί αποδοχών. Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές δεν υφίστανται και θα μπορούσαν κατ' εξαίρεση να προβλεφθούν μόνο στο πλαίσιο πρόσληψης νέου προσωπικού περιοριζόμενες στο πρώτο έτος απασχόλησης του προσωπικού αυτού.

7. Αρχές Μεταβλητών αποδοχών

Κατά τη διαμόρφωση κριτηρίων καταβολής μεταβλητών αποδοχών, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη τα εξής:

- εξετάζει ποιοτικά κριτήρια που ενθαρρύνουν τα σχετικά πρόσωπα να ενεργούν προς το συμφέρον του πελάτη,
- όσον αφορά τα ποσοτικά κριτήρια, η Εταιρεία διασφαλίζει ότι λαμβάνονται υπόψη κριτήρια που δεν δημιουργούν συγκρούσεις συμφερόντων ή κίνητρα για τα οποία τα σχετικά πρόσωπα μπορεί να ευνοήσουν τα δικά τους συμφέροντα ή τα συμφέροντα της Εταιρείας τους, βλάπτοντας ενδεχομένως οποιονδήποτε πελάτη,
- η Εταιρεία δεν θέτει στόχους απόδοσης που μπορεί να παρακινήσουν τα σχετικά πρόσωπα να επιδείξουν συμπεριφορές εστιασμένες στην επίτευξη βραχυπρόθεσμου κέρδους για την επίτευξη των σχετικών ορίων, όπως συμπεριφορές του τύπου «όλα ή τίποτα» που μπορεί να δημιουργήσουν σύγκρουση συμφερόντων ή να προσβάλουν τα συμφέροντα των πελατών.

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που προαιρετικά ανά περίπτωση καταβάλλει η Εταιρεία, καθορίζεται από το συνδυασμό αξιολόγησης των επιδόσεων του ατόμου, του Τμήματος / Διεύθυνσης στο/ην οποίο/α αυτό εργάζεται (εφόσον συντρέχει περίπτωση), των συνολικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας ανά περίπτωση- της απόδοσης των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ της

Εταιρείας και του προφίλ κινδύνου αυτών. Η Εταιρεία ορίζει το ποσοστό των μεταβλητών πληρωμών σε σχέση με τις συνολικές αποδοχές για να διασφαλίζεται ότι οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες εξισορροποούνται κατάλληλα, και ότι η σταθερή συνιστώσα αντιπροσωπεύει επαρκώς υψηλό ποσοστό των συνολικών αποδοχών. Ειδικότερα:

- Οι ατομικές επιδόσεις αξιολογούνται ετησίως για κάθε εργαζόμενο, ανεξαρτήτως κατηγορίας (βλ.παρ. 3), με κριτήριο τον βαθμό επίτευξης των ποιοτικών και ποσοτικών στόχων που τίθενται στις αρχές κάθε έτους, με βάση τις υπηρεσίες που παρέχει το συγκεκριμένο πρόσωπο.
- Οι ποσοτικοί στόχοι καθορίζονται κάθε φορά ανάλογα με την ασκούμενη επαγγελματική δραστηριότητα, το αντικείμενο της εργασίας και τον βαθμό επίδρασης αυτής στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας και των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ.

Στους ποιοτικούς στόχους ενδεικτικά και όχι περιοριστικά περιλαμβάνονται:

- customer and market excellence,
- η συνεργατική ηγεσία,
- η επιχειρηματικότητα και
- η εμπιστοσύνη

Το προσωπικό που έχει επιφορτιστεί με καθήκοντα ελέγχου και που έχει αναλάβει τη διενέργεια ελέγχων και είναι ανεξάρτητο από τις επιχειρηματικές μονάδες τις οποίες εποπτεύει, έχει τις κατάλληλες εξουσίες, αμείβεται και αποζημιώνεται με βάση και σε συνάρτηση με την επίτευξη ή μη των στόχων που συνδέονται με τα καθήκοντά του, ανεξάρτητα από τις επιδόσεις των επιχειρηματικών τομέων που ελέγχει. Τυχόν μεταβλητό μέρος της αμοιβής του προσωπικού στις λειτουργίες ελέγχου, εάν υπάρχει, δεν συνδέεται με την ποσοτική εμπορική απόδοση των σχετικών προσώπων των οποίων τις αμοιβές είναι επιφορτισμένα να καθορίζουν και/ή να ελέγχουν.

Η αξιολόγηση της επίδοσης των υπαλλήλων της Εταιρείας διενεργείται σε ετήσια βάση, λαμβάνοντας υπόψη τα οικονομικά της αποτελέσματα, τον βαθμό επίτευξης των επιχειρησιακών στόχων και των στόχων αειφορίας, το επιχειρηματικό πλάνο και τους δείκτες κεφαλαιακής επάρκειας και ρευστότητας της Εταιρείας. Για την ετήσια αξιολόγηση όλων των εργαζομένων της Εταιρείας, εφαρμόζεται μεθοδευμένος μηχανισμός, (σύστημα διοίκησης της απόδοσης), με τον συντονισμό της λειτουργίας των Ανθρωπίνων Πόρων κατά τα πρότυπα της μητρικής Εταιρείας με ειδικά σχεδιασμένα έντυπα, συνεντεύξεις κάθε εργαζόμενου από τον άμεσο προϊστάμενο του, τήρηση αρχείου κ.α. Οι προαναφερόμενοι ποιοτικοί και ποσοτικοί στόχοι συμμετέχουν στην εξεύρεση του τελικού ποσοστού επίτευξης των τιθέμενων στόχων. Οι συντελεστές στάθμισης που αποδίδονται στα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής δεν καθιστούν ασήμαντα ορισμένα κριτήρια, ιδίως ποιοτικά, ή αποδίδουν υπερβολική σημασία σε άλλα, και ειδικότερα σε ποσοτικά εμπορικά κριτήρια.

Σε περίπτωση καταβολής μεταβλητών αποδοχών, που δεν ξεπερνούν το ποσό των €20.000 ανά υπάλληλο και ανά έτος, η Εταιρεία, βασιζόμενη στην αρχή της αναλογικότητας (άρθρο 23β παρ 1' εδάφιο 1' του ν.4099/2012), και λαμβάνοντας υπόψη ότι:

- ο αριθμός των εργαζόμενων της δεν υπερβαίνει τα είκοσι (20) άτομα

- δεν διαθέτει υποκαταστήματα, θυγατρικές εταιρείες, καθώς και ότι διαχειρίζεται ΟΣΕΚΑ με απλές στρατηγικές,
- δεν είναι εισηγμένη σε οργανωμένη αγορά,
- δεν διαθέτει παράγωγα και μέσα τιτλοποίησης,
- παρακολουθεί τακτικά το σύνολο των κινδύνων, στους οποίους εκτίθεται το χαρτοφυλάκιο της Εταιρείας με έμφαση στον κίνδυνο της αγοράς
- ο δείκτης κεφαλαιακής επάρκειας της Εταιρείας υπερκαλύπτει τους κινδύνους στους οποίους εκτίθεται

καταβάλει τις μεταβλητές αποδοχές υπό τη μορφή μετρητών και χωρίς πολιτική διακράτησης και αναβολής. Αντίθετα, για μεταβλητές αποδοχές που ξεπερνούν τις €20.000 ανά υπάλληλο και ανά έτος ισχύουν τα παρακάτω:

- το 50% των μεταβλητών αποδοχών καταβάλλεται σε μερίδια ΟΣΕΚΑ που διαχειρίζεται η Εταιρεία, λαμβάνοντας υπόψη και τους Κανονισμούς των ΟΣΕΚΑ. Τα μερίδια υπόκεινται σε πολιτική διακράτησης αντίστοιχη με αυτή που συνιστάται στους μεριδιούχων των ΟΣΕΚΑ. Σε περίπτωση που η αξία του χαρτοφυλακίου των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ είναι μικρότερη από το 50% της αξίας του συνόλου του χαρτοφυλακίου που διαχειρίζεται η ΑΕΔΑΚ, τότε δεν ισχύει το ελάχιστο ποσοστό του 50%. Το υπόλοιπο 50% καταβάλλεται σε μετρητά.
- αναβάλλεται η καταβολή του 40% του ποσοστού που καταβάλλεται σε μερίδια (δηλ. του 50%) για τουλάχιστον τρία (3) έτη και όχι πάνω από πέντε (5) έτη. Η καταβολή του 40% πραγματοποιείται τα επόμενα έτη τμηματικά, με βάση την κατανομή που αποφασίζει το Διοικητικό Συμβούλιο. Το Διοικητικό Συμβούλιο, ανάλογα με το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που προκύπτουν, και όταν κρίνει ότι το απόλυτο ποσό είναι ιδιαίτερα υψηλό, μπορεί να αποφασίζει να αναβάλει ποσοστό ίσο με 60% των μεταβλητών αποδοχών που αναλογούν στον εργαζόμενο.
- οι μεταβλητές αποδοχές συμπεριλαμβανομένου του αναβαλλόμενου τμήματός τους, καταβάλλονται μόνο εάν είναι βιώσιμες βάσει της συνολικής οικονομικής κατάστασης της ΑΕΔΑΚ, και εφόσον είναι δικαιολογημένες βάσει των επιδόσεων της επιχειρησιακής μονάδας, του ΟΣΕΚΑ και του συγκεκριμένου φυσικού προσώπου που αξιολογείται και κατόπιν αξιολόγησης των κριτηρίων βιωσιμότητας που θέτει η Εταιρεία.
- το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών σε γενικές γραμμές συρρικνώνεται σημαντικά όταν η σχετική ΑΕΔΑΚ ή ο σχετικός ΟΣΕΚΑ παρουσιάζει χαμηλές ή αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις τρέχουσες αποδοχές, όσο και τις μειώσεις σε ποσά που είχαν προηγουμένως εισπραχθεί, μεταξύ άλλων μέσω αρνητικού μπόνους (malus) ή διατάξεων περί επιστροφής ποσών (clawback).

Σημειώνεται ότι στους κανονισμούς των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ δεν προβλέπεται η άμεση καταβολή από ΟΣΕΚΑ, οποιαδήποτε μεταβλητής αποδοχής ή άλλης αμοιβής για τα πρόσωπα που αναφέρονται στην παράγραφο 3.

8. Ενσωμάτωση των κινδύνων βιωσιμότητας στην Πολιτική Αποδοχών

Η Ευρωπαϊκή Ένωση δημοσίευσε τον Δεκέμβριο του 2019 Κανονισμό (ΕΕ) 2019/2088 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου περί γνωστοποιήσεων αειφορίας στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών (SFRD), ο οποίος εφαρμόζεται από τις 10 Μαρτίου 2021.

Ο Κανονισμός απαιτεί από τους «συμμετέχοντες στις χρηματοπιστωτικές αγορές και τους χρηματοοικονομικούς συμβούλους» να συμπεριλαμβάνουν στις πολιτικές αποδοχών τους λεπτομέρειες για το πώς οι πολιτικές είναι συνεπείς με την ενσωμάτωση των «κινδύνων βιωσιμότητας». Επομένως, από την 1η Ιανουαρίου 2021, οι ατομικοί και συλλογικοί στόχοι επίδοσης περιλαμβάνουν στοιχεία που σχετίζονται με την τήρηση του πλαισίου βιωσιμότητας και δεν ενθαρρύνεται η υπερβολική ανάληψη κινδύνων σε σχέση με τους κίνδυνους βιωσιμότητας. Οι μεταβλητές αμοιβές και οι καταβολές αυτών καθορίζονται λαμβάνοντας υπόψη την επίτευξη αυτών των στόχων.

9. Αποζημίωση λόγω απόλυσης – παροχές λόγω αποχώρησης ή συνταξιοδότησης

Σε κάθε περίπτωση διακοπής της εργασιακής σχέσης από οποιαδήποτε αιτία, εφαρμόζονται τουλάχιστον οι διατάξεις της υφιστάμενου νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου (π.χ εργατική νομοθεσία).

10. Ειδικές αρχές του συστήματος αποδοχών ανά κατηγορία εργαζομένων

Για τον ορισμό του προσωπικού με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας λαμβάνονται υπόψη οι κάτωθι παράγοντες:

- ο βαθμός του εργαζόμενου,
- τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες, όπως περιγράφονται στον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας της Εταιρείας, κυρίως ως προς την άσκηση των καθημερινών εργασιών και λειτουργιών της και ως προς τον αντίκτυπο που έχουν στα αποτελέσματα και στον ισολογισμό της Εταιρείας και στις επιδόσεις των ΟΣΕΚΑ και των ιδιωτικών χαρτοφυλακίων που διαχειρίζεται.

Συνεπώς, στην κατηγορία αυτή εντάσσονται:

- τα ανώτερα διοικητικά στελέχη (μέλη του ΔΣ),
- τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη (πρόσωπα που διευθύνουν τις εργασίες της Εταιρείας καθώς και επιμέρους λειτουργίες όπως τα οριζόμενα βάσει του άρθρου 16 του ν. 4099/2012 ανώτερα διευθυντικά στελέχη), τα διευθυντικά στελέχη (λ.χ. ο Διευθυντής Επενδύσεων),
- τα πρόσωπα που ασκούν λειτουργίες ελέγχου (λχ. Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης, ο Υπεύθυνος Εσωτερικού Ελέγχου, ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνων)
- τα πρόσωπα, τα οποία αναλαμβάνουν κινδύνους ή οποιοσδήποτε υπάλληλος που λαμβάνει συνολικές αποδοχές που τον τοποθετούν στο ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη,
- τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη και τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους, κατηγορίες υπαλλήλων των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη

αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας ή των ΟΣΕΚΑ ή των ιδιωτικών χαρτοφυλακίων που διαχειρίζεται η Εταιρεία (λ.χ. οι Διαχειριστές Χαρτοφυλακίων).

Οι σταθερές αποδοχές αντιπροσωπεύουν το μεγαλύτερο μέρος των συνολικών αποδοχών αυτής της κατηγορίας εργαζομένων. Οι μεταβλητές αποδοχές δίδονται με βάση τις αρχές που αναφέρονται στην παρ. 6. Σχετικά με τις αμοιβές του προσωπικού που ασκούν λειτουργίες ελέγχου, το επίπεδο των αμοιβών τους στοχεύει στην προσέλκυση και παραμονή υπαλλήλων με πείρα και προσόντα. Η δομή των αποδοχών τους δεν θίγει την ανεξαρτησία τους ούτε δημιουργεί καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων. Και σε αυτή την κατηγορία εργαζομένων οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος των συνολικών αποδοχών τους. Σε περίπτωση καταβολής μεταβλητών αποδοχών ακολουθούνται οι προδιαγραφές της παρ. 6 της παρούσας Πολιτικής.

11. Νέα προϊόντα -υπηρεσίες

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι τα οργανωτικά μέτρα που λαμβάνει σχετικά με την κυκλοφορία νέων προϊόντων ή υπηρεσιών λαμβάνουν δεόντως υπόψη την παρούσα Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας και τους κινδύνους που ενδέχεται να ενέχουν τα εν λόγω προϊόντα ή υπηρεσίες. Ειδικότερα, προτού θέσει σε κυκλοφορία ένα νέο προϊόν, το μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ αρμόδιο για θέματα αποδοχών αξιολογεί εάν τα χαρακτηριστικά αμοιβής που σχετίζονται με τη διανομή του εν λόγω προϊόντος συμμορφώνονται με την παρούσα πολιτική και, επομένως, δεν ενέχουν κινδύνους επαγγελματικής συμπεριφοράς και σύγκρουσης συμφερόντων.

12. Δημοσιοποιήσεις

Η Πολιτική Αποδοχών είναι προσβάσιμη σε όλους τους εργαζομένους της Εταιρείας και βρίσκεται σε συγκεκριμένο σημείο στα μηχανογραφικά συστήματά της, όπου αναρτάται ο εσωτερικός κανονισμός λειτουργίας της.

Η επικαιροποιημένη Πολιτική Αποδοχών αναρτάται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας στο διαδίκτυο. Αντίγραφο της Πολιτικής Αποδοχών σε έντυπη μορφή διατίθεται κατόπιν αιτήματος και χωρίς επιβάρυνση στους επενδυτές.

Η Εταιρεία οφείλει να δημοσιοποιεί τις σχετικές με την Πολιτική Αποδοχών πληροφορίες, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο εκάστοτε ισχύον νομοθετικό/κανονιστικό πλαίσιο, με την επιφύλαξη των διατάξεων περί εμπιστευτικότητας και προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Ειδικότερα, λεπτομέρειες της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, όπως κάθε φορά επικαιροποιείται και ισχύει, στις οποίες περιλαμβάνονται κατ' ελάχιστο ο τρόπος υπολογισμού των αποδοχών και παροχών και η ταυτότητα των προσώπων που είναι υπεύθυνα για τη χορήγηση των αποδοχών και παροχών, αναρτώνται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας και είναι ελεύθερα διαθέσιμες στο κοινό.

Επιπλέον στοιχεία σχετικά με την εφαρμοζόμενη Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας και δήλωση με την οποία κοινοποιείται στο επενδυτικό κοινό ο τρόπος πρόσβασης σε αυτή και η δυνατότητα

λήψης αντιγράφου της, περιλαμβάνονται σε όλα τα ενημερωτικά έγγραφα των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ [ενημερωτικό δελτίο, έγγραφο βασικών πληροφοριών (KID) και τις εκθέσεις των ΟΣΕΚΑ], σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στο ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

13. Έλεγχος και επικαιροποίηση της Πολιτικής

Η Εταιρεία, λαμβάνοντας υπόψη την αρχή της αναλογικότητας, δεν κρίνει σκόπιμη τη σύσταση Επιτροπής Αποδοχών.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών έχει εγκριθεί με σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Κάθε τροποποίηση στην παρούσα Πολιτική προϋποθέτει την προηγούμενη έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας επανεξετάζει τουλάχιστον σε ετήσια βάση την Πολιτική Αποδοχών, λαμβάνοντας υπόψη τις εισηγήσεις του Εσωτερικού Ελεγκτή της Εταιρείας, του Υπευθύνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης, του Υπευθύνου Διαχείρισης Κινδύνων και της Διευθύντριας Ανθρώπινου Δυναμικού. Τα ανωτέρω καθήκοντα ασκούνται από μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ της Εταιρείας με εμπειρία στη διαχείριση κινδύνων και στις Πολιτικές Αποδοχών. Στο πλαίσιο των ανωτέρω εισηγήσεων, ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνων αξιολογεί τον τρόπο με τον οποίο η δομή των μεταβλητών αποδοχών επηρεάζει το προφίλ κινδύνου της Εταιρείας. Ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης αναλύει με ποιον τρόπο η δομή των αποδοχών επηρεάζει τη συμμόρφωση της Εταιρείας προς τη νομοθεσία, τους κανονισμούς και τις εσωτερικές πολιτικές.

Η εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών υπόκειται τουλάχιστον μια φορά τον χρόνο σε κεντρική και ανεξάρτητη εσωτερική αξιολόγηση όσον αφορά στη συμμόρφωσή της προς τις πολιτικές και διαδικασίες αποδοχών που έχουν εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Αρμόδιος για τον έλεγχο και την αξιολόγηση αυτή είναι ο Εσωτερικός Ελεγκτής της Εταιρείας, ο οποίος απολαμβάνει πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας επανεξετάζεται σε περίπτωση οποιασδήποτε σημαντικής τροποποίησης στις επιχειρηματικές δραστηριότητες ή στη δομή της Εταιρείας. Όταν από την επανεξέταση προκύψει ότι η Πολιτική Αποδοχών δεν λειτουργεί όπως προβλέπεται, ή ότι υπάρχει υπολειπόμενος κίνδυνος ζημίας για τους πελάτες της Εταιρείας που απορρέει από την πολιτική αυτή, η Πολιτική Αποδοχών τροποποιείται έγκαιρα και αποτελεσματικά.