

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2016

1. ΣΤΟΧΟΙ

Με την παρούσα καθορίζεται η πολιτική της Εταιρείας αναφορικά με τις αποδοχές του προσωπικού της, σύμφωνα με τα άρθρα 23Α & 23Β του Ν. 4099/2012, τις από 14/10/2016 σχετικές κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Κινητών Αξιών και Αγορών (ESMA/2016/575-EL), όπως υιοθετήθηκε και εγκρίθηκε με την από 14/12/2016 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

2. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Η πολιτική αποδοχών της Εταιρείας διαμορφώνεται με βάση την εσωτερική οργάνωση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της και πάντα σύμφωνα με τους στόχους, τις αξίες και την στρατηγική της. Επίσης, διέπεται από τους κανόνες, τους όρους και τους περιορισμούς της κείμενης νομοθεσίας, ευθυγραμμίζεται με τα συμφέροντα των μεριδιούχων των Αμοιβαίων Κεφαλαίων και των πελατών της Εταιρείας και περιλαμβάνει μέτρα για την αποτροπή των συγκρούσεων συμφερόντων. Η εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών συνάδει με την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και δεν επιτρέπει την ανάληψη κινδύνων που είναι ασύμβατοι προς το προφίλ κινδύνου, τους Κανονισμούς ή τα καταστατικά έγγραφα των Αμοιβαίων Κεφαλαίων.

Η παρούσα εφαρμόζεται σε οποιαδήποτε παροχή οποιοδήποτε είδους καταβάλλει η Α.Ε.Δ.Α.Κ., σε οποιοδήποτε ποσό καταβάλλει άμεσα το Αμοιβαίο Κεφάλαιο, περιλαμβανομένων και των αμοιβών απόδοσης, καθώς και σε οποιαδήποτε μεταβίβαση μεριδίων Αμοιβαίων Κεφαλαίων προς όφελος των υπαλλήλων και των διοικητικών στελεχών στους οποίους εφαρμόζονται.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας υιοθετεί και εγκρίνει την πολιτική αποδοχών, επανεξετάζει τουλάχιστον ετησίως τις γενικές αρχές της και είναι υπεύθυνο για την επίβλεψη της εφαρμογής της. Συγκεκριμένα, τα καθήκοντα που αναφέρονται παραπάνω αναλαμβάνονται μόνο από μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Α.Ε.Δ.Α.Κ.

Η παρούσα αξιολογείται τουλάχιστον ετησίως από την Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης ως προς το περιεχόμενό της και τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου ως προς την εφαρμογή της. Τα πορίσματα των δύο Μονάδων τίθενται υπ' όψιν των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

3. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Οι πολιτικές και οι πρακτικές αποδοχών εφαρμόζονται στις παρακάτω κατηγορίες υπαλλήλων

(Καλυπτόμενα Πρόσωπα):

- Ανώτερα διοικητικά στελέχη,
- Στελέχη που αναλαμβάνουν κινδύνους,
- Πρόσωπα που ασκούν λειτουργίες ελέγχου,
- Οποιοσδήποτε υπάλληλος του οποίου η επαγγελματική δραστηριότητα έχει ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Α.Ε.Δ.Α.Κ. και των Αμοιβαίων Κεφαλαίων,
- Οποιοσδήποτε υπάλληλος λαμβάνει συνολικές αποδοχές που τον τοποθετούν στο ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη και τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους.

4. ΔΟΜΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Οι συνολικές αποδοχές διακρίνονται σε σταθερές και μεταβλητές τόσο επί των μισθών όσο και επί των συνταξιοδοτικών παροχών.

Το σταθερό και το μεταβλητό τμήμα των συνολικών αποδοχών θα πρέπει να εξισορροπούνται κατάλληλα, έτσι ώστε οι σταθερές αποδοχές να αντιπροσωπεύουν επαρκώς υψηλό ποσοστό των συνολικών αποδοχών και συνεπώς να επιτρέπεται η εφαρμογή ευέλικτης πολιτικής για τις μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας να μην καταβληθούν μεταβλητές αποδοχές.

Επίσης, όπου οι αποδοχές συναρτώνται με επιδόσεις, το συνολικό ποσό των αποδοχών θα πρέπει να βασίζεται στον συνδυασμό της αξιολόγησης της επίδοσης του φυσικού προσώπου και της σχετικής επιχειρηματικής μονάδας ή του σχετικού Αμοιβαίου Κεφαλαίου και των κινδύνων τους και των συνολικών αποτελεσμάτων της Α.Ε.Δ.Α.Κ. κατά την αξιολόγηση της ατομικής επίδοσης, λαμβάνοντας υπόψη τόσο χρηματοοικονομικά όσο και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια.

Η Α.Ε.Δ.Α.Κ. στην παρούσα συγκυρία καταβάλλει στο προσωπικό που απασχολεί μόνο σταθερές αποδοχές. Σε περίπτωση απόφασης καταβολής και μεταβλητών αποδοχών, θα πρέπει να τροποποιηθεί αναλόγως η παρούσα, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, κατόπιν σχετικής αξιολόγησης των μη εκτελεστικών μελών αυτού.

4.1. Σταθερές αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές του προσωπικού της Εταιρείας αποτελούνται από τον βασικό μισθό, ο οποίος αντανακλά το μορφωτικό επίπεδο, την εμπειρία, την ευθύνη αλλά και τη βαρύτητα της θέσης.

Ακόμη, το ύψος των σταθερών αποδοχών προκύπτει συνεκτιμώντας τις γνώσεις, την εμπειρία, τη θέση και την αξιολόγηση κάθε υπαλλήλου ή στελέχους, η οποία διενεργείται από την διοίκηση της Εταιρείας.

Οι σταθερές αποδοχές του προσωπικού προσδιορίζονται κατά την πρόσληψη, κατόπιν εισήγησης της διοίκησης αναλόγως των γνώσεων, της εμπειρίας και της θέσης που θα καλυφθεί.

4.2. Μεταβλητές αποδοχές

Στις 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 Αμοιβαίων Κεφαλαίων.

Στην περίπτωση παροχής μεταβλητών αποδοχών, αυτές δεν μπορούν να ξεπερνούν το σύνολο των ετήσιων σταθερών αποδοχών του υπαλλήλου, ενώ τουλάχιστον το 50% αυτών θα πρέπει να αποτελείται από μερίδια Αμοιβαίων Κεφαλαίων που διαχειρίζεται η Εταιρεία με ελάχιστη περίοδο διακράτησης ένα έτος. Ο περιορισμός του ελάχιστου ποσοστού 50% δεν ισχύει εάν η αξία του χαρτοφυλακίου του υπό διαχείριση Αμοιβαίου Κεφαλαίου είναι μικρότερη από το 50% της αξίας του συνολικού χαρτοφυλακίου που διαχειρίζεται η Α.Ε.Δ.Α.Κ.

Οι μεταβλητές αποδοχές, θα πρέπει να καταβάλλονται ή να κατοχυρώνονται μόνο εάν είναι βιώσιμες βάσει της συνολικής οικονομικής κατάστασης της Α.Ε.Δ.Α.Κ. και εφόσον είναι δικαιολογημένες βάσει των επιδόσεων της επιχειρησιακής μονάδας, του Αμοιβαίου Κεφαλαίου και του συγκεκριμένου φυσικού προσώπου. Επιπρόσθετα, το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών σε γενικές γραμμές θα πρέπει να συρρικνώνεται σημαντικά όταν η Α.Ε.Δ.Α.Κ. ή το σχετικό Αμοιβαίο Κεφάλαιο παρουσιάζει χαμηλές ή αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις. Στην περίπτωση αυτή, η μείωση των ποσών θα πραγματοποιείται λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις τρέχουσες μεταβλητές αποδοχές όσο και τις μειώσεις ποσών που είχαν προηγουμένως εισπραχθεί, μεταξύ άλλων μέσω αρνητικού bonus (malus) ή βάσει διατάξεων περί επιστροφής ποσών (clawback).

Στην περίπτωση καταβολής μεταβλητών αποδοχών η μέτρηση των επιδόσεων θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη όλα τα σχετικά είδη υφιστάμενων και μελλοντικών κινδύνων ενώ η πολιτική

διακράτησης θα πρέπει να ευθυγραμμίζεται με τα συμφέροντα της Α.Ε.Δ.Α.Κ., των Αμοιβαίων Κεφαλαίων και των μεριδιούχων. Τουλάχιστον 40% των μεταβλητών αποδοχών, θα αναβάλλεται με βάση την περίοδο διακράτησης που προτείνεται στους μεριδιούχους του Αμοιβαίου Κεφαλαίου και τουλάχιστον για τρία έτη. Ειδικά για τις ιδιαίτερα υψηλές μεταβλητές αποδοχές, η αναβολή θα ισχύει για τουλάχιστον 60% του ποσού.

5. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η αξιολόγηση εκάστου υπαλλήλου πραγματοποιείται μέσω ενός συστήματος αξιολόγησης που συνεκτιμά τις επαγγελματικές ιδιότητες, τη συμπεριφορά, τις γνώσεις, την ποιότητα και το χρόνο εκτέλεσης των καθηκόντων του.

Το χρονικό διάστημα που λαμβάνεται υπόψη για την αξιολόγηση των επιδόσεων του προσωπικού θα πρέπει να είναι ανάλογο με την περίοδο διακράτησης της επένδυσης που προτείνεται στους μεριδιούχους και να βασίζεται στις μακροπρόθεσμες αποδόσεις και τους αντίστοιχους επενδυτικούς κινδύνους του Αμοιβαίου Κεφαλαίου.

Σημειώνεται ότι η Εταιρεία δεν παρέχει πρόσθετες μεταβλητές αποδοχές συνδεδεμένες με ποσοτικούς και ποιοτικούς στόχους.

6. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ

Σύμφωνα με την παρούσα πολιτική, το προσωπικό υποχρεούται να μην χρησιμοποιεί 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 των αποδοχών.

Επίσης, στην περίπτωση των μεταβλητών αποδοχών, η καταβολή τους δεν θα πρέπει να γίνεται μέσω μηχανισμών που ενθαρρύνουν την αποφυγή τήρησης των απαιτήσεων του Νόμου.

7. ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Η συνταξιοδοτική πολιτική της Εταιρείας είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Α.Ε.Δ.Α.Κ. και των Αμοιβαίων Κεφαλαίων τα οποία διαχειρίζεται.

Η συνταξιοδοτική πολιτική της Εταιρείας ορίζεται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και

δεν περιλαμβάνει περαιτέρω καλύψεις ή προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές.

Στην περίπτωση εφαρμογής πολιτικής προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών, οι παροχές αυτές θα πρέπει να καταβάλλονται στον υπάλληλο που συνταξιοδοτείται με την μορφή μεριδίων του Αμοιβαίου Κεφαλαίου και με τον όρο ότι θα διακρατώνται για πέντε έτη. Επιπρόσθετα, εάν υπάρξει αποχώρηση πριν από την συνταξιοδότηση, οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές θα πρέπει να διατηρούνται από την Α.Ε.Δ.Α.Κ. για χρονικό διάστημα πέντε ετών με την μορφή μεριδίων του σχετικού Αμοιβαίου Κεφαλαίου.

8. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Στο πλαίσιο της αρχής της αναλογικότητας, επειδή το μέγεθος και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας είναι περιορισμένα, δεν έχει κριθεί σκόπιμη η σύσταση Επιτροπής Αποδοχών.