

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

TRITON ASSET MANAGEMENT ΑΕΔΑΚ

Κανένα μέρος του παρόντος κειμένου δεν επιτρέπεται να αναπαραχθεί ή αποθηκευτεί σε σύστημα, από το οποίο μπορεί να ανακτηθεί ή να διαβιβαστεί σε οποιαδήποτε μορφή ή με οποιοδήποτε μέσο, ηλεκτρονικό, μηχανικό, φωτοτυπικό, μαγνητοφώνησης ή άλλο, χωρίς προηγούμενη γραπτή άδεια της εταιρείας TRITON ASSET MANAGEMENT ΑΕΔΑΚ.

Εκδόθηκε: Μάρτιος 2021



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η πολιτική αποδοχών, αποτελεί το πλαίσιο της ανταμοιβής του προσωπικού που εργάζεται στην εταιρεία. Σκοπός της πολιτικής είναι να διασφαλίσει ότι η εταιρεία παρέχει στο προσωπικό της ένα ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών αλλά και ότι την ίδια στιγμή ο αναλαμβανόμενος από την εταιρεία κίνδυνος είναι εντός των ορίων που ενυπάρχουν στον τομέα δραστηριότητάς της.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Η πολιτική αποδοχών βασίζεται στις παρακάτω αρχές:

- Είναι σύμφωνη με τις αξίες, την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους και γενικότερα τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της εταιρίας, των ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ που διαχειρίζεται και των πελατών.
- Τηρεί τα προβλεπόμενα στη νομοθεσία και στο κανονιστικό πλαίσιο των εποπτικών αρχών.
- Είναι ικανή να προσελκύσει και να διατηρήσει υψηλής ποιότητας ανθρώπινο δυναμικό.
- Αξιολογεί την ανταμοιβή σε σχέση με σαφείς και σχετικούς με το αντικείμενο εργασίας στόχους, στα πλαίσια μιας ισορροπημένης στοχοθεσίας.
- Εστιάζει στη συνολική ανταμοιβή, στοχεύοντας σε μία ισορροπία μεταξύ της σταθερής και μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών, ώστε να εξασφαλίζεται η ανταγωνιστικότητα σε σχέση με τα προσφερόμενα από αντίστοιχους οργανισμούς σε συνδυασμό με τη προσαρμοσμένη στον κίνδυνο απόδοση και τη διατήρηση του αναλαμβανομένου κινδύνου στα επιθυμητά από την εταιρεία επίπεδα.
- Η χρήση και εφαρμογή της μεταβλητής αμοιβής υπόκειται στη διακριτική ευχέρεια της διοίκησης και αξιολογεί το βαθμό στον οποίο τόσο οι εταιρικοί όσο και οι ατομικοί στόχοι έχουν πλήρως επιτευχθεί και όχι στην εφαρμογή μιας στερεότυπης προσέγγισης που από τη φύση της ενδέχεται να ενθαρρύνει τη μη επιθυμητή ανάληψη κινδύνου ή και αδυνατεί να καλύψει όλα τα πιθανά σενάρια.
- Προωθεί την συνετή διαχείριση των κινδύνων, ενώ αποθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων, ιδιαίτερα όσους είναι μη συμβατοί με το προφίλ κινδύνου της εταιρίας τους κινδύνους βιωσιμότητας και τους κανονισμούς των ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ που διαχειρίζεται.
- Αποτρέπει τη δημιουργία καταστάσεων συγκρούσεως συμφερόντων και δεν παρακωλύει το καθήκον της εταιρείας να ενεργεί προς το συμφέρον των ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ και των μεριδιούχων.
- Λαμβάνει υπόψη τους παράγοντες αειφορίας, όπως η μείωση του αποτυπώματος άνθρακα και η διευκόλυνση μετάβασης σε μία οικονομία μηδενικής περιβαλλοντικής επιβάρυνσης και σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων όπως η ισότητα ανεξαρτήτως φύλου, καταγωγής και χαρακτηριστικών.
- Εφαρμόζει την αρχή της αναλογικότητας αναφορικά με το μέγεθος και την εσωτερική οργάνωση της εταιρείας καθώς και τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της.

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Σύμφωνα με το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, η πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται στις κατηγορίες υπαλλήλων, οι οποίες περιλαμβάνουν τα ανώτερα διοικητικά στελέχη, τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους, τα πρόσωπα που ασκούν λειτουργίες ελέγχου και οποιονδήποτε υπάλληλο που λαμβάνει συνολικές αποδοχές που τον τοποθετούν στο ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη και τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της εταιρείας, των ατομικών χαρτοφυλακίων και των αμοιβαίων κεφαλαίων που αυτή διαχειρίζεται.

Οι κατηγορίες υπαλλήλων της εταιρείας που εμπίπτουν στον ανωτέρω ορισμό είναι:

- Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου.
- Τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη.
- Τα ανώτερα διοικητικά στελέχη.
- Ο υπεύθυνος κανονιστικής συμμόρφωσης.
- Ο εσωτερικός ελεγκτής.
- Οι διαχειριστές αμοιβαίων κεφαλαίων.
- Οι διαχειριστές ατομικών χαρτοφυλακίων.
- Κάθε υπάλληλος της εταιρείας που λαμβάνει συνολικές αποδοχές που τον τοποθετούν στο ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη και τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους.
- Τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της εταιρείας ή των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ.

Οι παραπάνω κατηγορίες υπαλλήλων εξαντλούν τους ρόλους που έχουν δραστηριότητα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της εταιρείας.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Ως αποδοχές νοούνται οι οποιασδήποτε μορφής αμοιβές και παροχές λαμβάνουν οι παραπάνω κατηγορίες υπαλλήλων, άμεσα ή έμμεσα, σε αντάλλαγμα των παρεχόμενων 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 εργαζομένου ή από συμβατικούς όρους, εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές και πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης.

Οι αποδοχές διακρίνονται σε:

- Σταθερές, θεωρούνται οι αποδοχές οι οποίες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του προσωπικού.
- Μεταβλητές, οι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές, οι οποίες εξαρτώνται από τις επιδόσεις του προσωπικού ή από συμβατικούς όρους.

Συμπληρωματικές πληρωμές ή παροχές οι οποίες αφορούν το σύνολο του προσωπικού, δεν σχετίζονται με την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων και δεν συνδέονται με την ανάληψη κινδύνων (π.χ. ιατροφαρμακευτική ασφάλιση προσωπικού), θεωρούνται ότι εμπίπτουν στην κατηγορία των σταθερών αμοιβών.

Η αναλογία μεταξύ των σταθερών και μεταβλητών αποδοχών επιδιώκεται να είναι:

- Παρακινητική, στην επίτευξη των στόχων.
- Ευέλικτη, προσαρμοζόμενη στις εκάστοτε συνθήκες της αγοράς.
- Διορατική, συνυπολογίζοντας παρόντες και μελλοντικούς κινδύνους.
- Προνοητική, προβλέποντας ενδεχόμενη αναβολή, αναπροσαρμογή, μη μελλοντική καταβολή ή και επιστροφή των μεταβλητών αποδοχών.

Προτεραιότητα αποτελεί η ισορροπία μεταξύ των σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, ώστε να εξασφαλίζεται η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας στην αγορά σε συνδυασμό με τη διατήρηση του αναλαμβανομένου κινδύνου στα επιθυμητά από την εταιρεία επίπεδα.

Η συνταξιοδοτική πολιτική πρέπει να είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της εταιρείας και των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ. Στην περίπτωση που ένας υπάλληλος αποχωρήσει από την εταιρεία πριν από τη συνταξιοδότηση, οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές διατηρούνται από την εταιρεία για χρονικό διάστημα πέντε ετών. Στην περίπτωση υπαλλήλου που συνταξιοδοτείται, οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές καταβάλλονται με τη μορφή μεριδίων ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ ή από ισοδύναμά ιδιοκτησιακά δικαιώματα με την υποχρέωση πενταετούς περιόδου διακράτησης.

Οι πληρωμές που σχετίζονται με την πρόωγη καταγγελία σύμβασης, σε περίπτωση που υπερβαίνουν τα οριζόμενα από το νόμο, αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και είναι σχεδιασμένες κατά τρόπο ώστε να μην ανταμείβεται η αποτυχία.

Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές αποτελούν την εξαίρεση, ισχύουν μόνο στο πλαίσιο πρόσληψης νέου προσωπικού και περιορίζονται στο πρώτο έτος απασχολήσεώς του προσωπικού αυτού.

Οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που διευκολύνουν την αποφυγή τηρήσεως των απαιτήσεων της ισχύουσας νομοθεσίας και κανονιστικών πράξεων.

Τέλος, το προσωπικό υποχρεούται να μη χρησιμοποιεί προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση συνδεδεμένη με αποδοχές ή ευθύνη με σκοπό την καταστρατήγηση μηχανισμών ευθυγράμμισης προς τον κίνδυνο που περιλαμβάνονται στην πολιτική αποδοχών και στις εφαρμοζόμενες πρακτικές αποδοχών.

ΕΦΑΡΜΟΓΗ

Βασική παράμετρος για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση της πολιτικής αποδοχών είναι η αναλογικότητα. Εκτιμάται ότι η εταιρεία, λόγω μεγέθους, οργανωτικής δομής και αντικειμένου εργασιών, δεν έχει πολύπλοκη δομή γεγονός το οποίο προσδίδει σχετική ευελιξία αναφορικά με την πολιτική αποδοχών.

Σταθερές Αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές κάθε ενός υπαλλήλου ορίζονται κατ' αρχήν από τη νομοθεσία (ελάχιστες αμοιβές όπως καθορίζονται από την εργατική νομοθεσία).

Οι σταθερές αποδοχές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες και δεξιότητες αναγκαίες για την εταιρεία. Το ύψος των σταθερών αποδοχών είναι απόρροια της θέσης ευθύνης και της πολυπλοκότητας του ζητούμενου έργου, όπως και του μορφωτικού επιπέδου των δεξιοτήτων και εμπειρίας του υπαλλήλου.

Περαιτέρω, η εταιρεία δύναται να καταβάλλει πρόσθετες παροχές, οι οποίες μπορούν να ανακληθούν, οι οποίες όμως δεν συνδέονται με την επίδοση του υπαλλήλου ή της μονάδας του, αλλά αφορούν το σύνολο του προσωπικού της εταιρείας (π.χ. ιατροφαρμακευτική ασφάλιση προσωπικού), ή σχετίζονται με συγκεκριμένη θέση και εξυπηρετούν συγκεκριμένες ανάγκες της εταιρείας (π.χ. έξοδα κινήσεως, κινητό τηλέφωνο).

Μεταβλητές Αποδοχές

Οι τυχόν μεταβλητές αποδοχές δεν είναι εγγυημένες, είναι στη απόλυτη διακριτική ευχέρεια της διοίκησης, και προϋποθέτουν την επίτευξη των στόχων και της κερδοφορίας της εταιρείας. Μπορούν να παρέχονται ως επιβράβευση για την απόδοση του εργαζόμενου βάσει των ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων αξιολόγησης που εφαρμόζει η εταιρεία και συνδέονται με τις επιδόσεις του υπαλλήλου, της μονάδας που απασχολείται, και με τους μακροπρόθεσμους επιχειρηματικούς στόχους της εταιρείας.

Τα κριτήρια αξιολόγησης είναι πολλαπλά και διαφορετικά με βάση το ρόλο και τη θέση ευθύνης. Ενδεικτικά:

- Οικονομικοί στόχοι της εταιρείας: επίτευξη των στόχων του ετήσιου οικονομικού πλάνου της εταιρείας (μέγεθος και ποιότητα ισολογισμού, πωλήσεις, κόστος λειτουργίας, κερδοφορία, κοκ).
- Αποτελέσματα διαχείρισης: επίτευξη των στόχων κάθε ενός υπό διαχείριση χαρτοφυλακίου, σύμφωνα με τον επενδυτικό σκοπό και τον κανονισμό κάθε ενός ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ ή με βάση το επενδυτικό προφίλ κάθε ενός ιδιωτικού χαρτοφυλακίου.
- Ικανοποίηση πελάτη : μέγεθος, συχνότητα και ποιότητα παραπόνων πελατών.

- Εσωτερικές διαδικασίες: διατήρηση των υψηλών προτύπων της εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης της έγκαιρης υλοποίησης των παρατηρήσεων των εσωτερικών ή εξωτερικών ελεγκτών καθώς και των ζητημάτων που εγείρονται από τις εποπτικές / ρυθμιστικές αρχές.
- Λειτουργικός κίνδυνος : προληπτική διαχείριση των χρηματοοικονομικών και μη αμιγώς χρηματοοικονομικών κινδύνων και προώθηση της κουλτούρας ισορροπημένου κινδύνου που έχει υιοθετήσει η εταιρεία.
- Αποτελεσματική διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού : διαχείριση και ανάπτυξη των ικανοτήτων του προσωπικού και της ομάδας με σκοπό την επίτευξη υψηλών επιδόσεων και τη δημιουργία ενός πρότυπου εργασιακού περιβάλλοντος.
- Κίνδυνος βιωσιμότητας, προώθηση περιβαλλοντικών ή κοινωνικών χαρακτηριστικών και επίτευξη στόχων αειφορίας: ιδιαίτερα για τα υπό διαχείριση χαρτοφυλάκια που ακολουθούν επενδυτική στρατηγική που προάγει συγκεκριμένα περιβαλλοντικά ή κοινωνικά χαρακτηριστικά ή έχει στόχο αιεφόρες επενδύσεις, η αξιολόγηση του αποτελέσματος συνδέεται με τους κινδύνους βιωσιμότητας και την προσαρμοσμένη στον κίνδυνο απόδοση.

Σημαντικός παράγοντας για την παροχή μεταβλητών αποδοχών είναι οι γενικότερες οικονομικές συνθήκες και η οικονομική κατάσταση και η βιωσιμότητα της εταιρείας στη δεδομένη περίοδο. Οι μεταβλητές αποδοχές μπορούν να σχετίζονται με χρηματικές απολαβές, παροχή χρηματοπιστωτικών μέσων, μεριδίων ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ ή καταβολών σε προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές.

Σε περίπτωση που η αξία χαρτοφυλακίου ενός υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ ισοδυναμεί με το 50% ή και περισσότερο της αξίας του συνόλου του χαρτοφυλακίου που διαχειρίζεται η εταιρεία, τότε σημαντικό μέρος, και σε κάθε περίπτωση τουλάχιστον το 50%, των οποιονδήποτε μεταβλητών αποδοχών, αποτελείται από μερίδια του σχετικού ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ ή από ισοδύναμά ιδιοκτησιακά δικαιώματα, λαμβάνοντας υπόψη και τον κανονισμό του ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ. Τα μερίδια ή ιδιοκτησιακά δικαιώματα αυτά, υπόκεινται στην περίοδο διακράτησης που εφαρμόζει η εταιρεία απέναντι στους μεριδιούχους των ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ, με σκοπό την ευθυγράμμιση των κινήτρων των υπαλλήλων προς τα συμφέροντα της εταιρείας και των ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται. Οι ρυθμίσεις της παραγράφου αυτής εφαρμόζονται τόσο στο μέρος των μεταβλητών αποδοχών που καταβάλλονται άμεσα, όσο και στο τμήμα που αναβάλλεται σύμφωνα με προβλεπόμενα στις επόμενες παραγράφους.

Μεταβλητές αποδοχές οι οποίες δεν υπερβαίνουν το 50% των συνολικών ετήσιων αποδοχών ανά εργαζόμενο, δεν υπόκεινται σε υποχρέωση αναβαλλόμενων καταβολών. Οι αποδοχές αυτές δεν επιφέρουν περιορισμούς όσον αφορά τη ρευστότητά τους όταν αφορούν καταβολές μέσω μεριδίων ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ ή συνταξιοδοτικών προγραμμάτων, πέραν των εκάστοτε ισχυόντων συμβατικών περιορισμών.

Το τυχόν υπερβάλλον ποσό υπόκειται στον ακόλουθο κανόνα αναβολής του, ως εξής: Η καταβολή 40% των μεταβλητών αποδοχών, αναβάλλεται για περίοδο τουλάχιστον τριών ετών, λαμβανομένης υπόψη της εφαρμοζόμενης περιόδου διακρατήσεως που συνιστάται στους

μεριδιούχους του οικείου ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ και ευθυγραμμίζεται ορθά με τη φύση των κινδύνων του εν λόγω ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ. Σε περίπτωση μεταβλητών αποδοχών ιδιαίτερα υψηλού ποσοστού αναβάλλεται η καταβολή τουλάχιστον του 60% του ποσού. Το ποσοστό των μεταβλητών αποδοχών, η καταβολή του οποίου αναβάλλεται, σύμφωνα με τα προαναφερόμενα, καταβάλλεται αναλογικά επιμεριζόμενο κατά το προαναφερόμενο χρονικό διάστημα.

Οι μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένου του υπό αναβολή τμήματός τους σύμφωνα με τα ανωτέρω αναφερόμενα, καταβάλλονται ή κατοχυρώνονται μόνο εάν είναι βιώσιμες βάσει της οικονομικής καταστάσεως της εταιρείας διαχειρίσεως συνολικά, και εφόσον είναι δικαιολογημένες βάσει των επιδόσεων της επιχειρησιακής μονάδας, του ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ και του συγκεκριμένου ατόμου.

Το σύνολο των εγκεκριμένων μεταβλητών αποδοχών μπορεί να συρρικνώνεται σημαντικά όταν η εταιρεία ή ο σχετικός ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ παρουσιάζει υποτονικές 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).

Η αξιολόγηση των επιδόσεων εγγράφεται σε πολυετές πλαίσιο, προσαρμοσμένο στην περίοδο διακρατήσεως χρηματοπιστωτικών μέσων που συνίσταται στους μεριδιούχους του ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ τον οποίο διαχειρίζεται η εταιρεία, ώστε να διασφαλίζεται ότι η διαδικασία αξιολογήσεως βασίζεται σε μακροπρόθεσμες επιδόσεις του ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ και στους επενδυτικούς κινδύνους του και ότι η πραγματική πληρωμή αποδοχών κατά το σκέλος που εξαρτάται από το στοιχείο της επίδοσης καλύπτει την ίδια χρονική περίοδο.

Ιδιαίτερως για τους υπαλλήλους που έχουν ελεγκτικά καθήκοντα, η αξιολογήσή τους δεν συνδέεται με τις επιδόσεις των επιχειρηματικών τομέων τους οποίους ελέγχουν, αλλά αποζημιώνονται σε συνάρτηση με την επίτευξη ή μη των στόχων που συνδέονται με τα καθήκοντά τους.

ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ , ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ & ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ

Με βάση την αρχή της αναλογικότητας, δεδομένου του μικρού μεγέθους, της απλής δομής και εσωτερικής οργάνωσης της εταιρείας δεν κρίθηκε σκόπιμη η σύσταση Επιτροπής Αποδοχών.

Η πολιτική αποδοχών υιοθετείται από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, και εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της εταιρείας, η οποία επιπροσθέτως εγκρίνει και τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Γενική Συνέλευση δύναται κατά την κρίση της να αναθέτει σε ανεξάρτητους συμβούλους ή τους εξωτερικούς ελεγκτές της εταιρείας, τον έλεγχο τήρησης της πολιτικής αποδοχών καθώς και των συνεπειών από την εφαρμογή της. Το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας επανεξετάζει σε ετήσια βάση, ή και νωρίτερα εάν αυτό κρίνεται απαραίτητο, την πολιτική αποδοχών, λαμβάνοντας υπόψη και τις εισηγήσεις του Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης και του Εσωτερικού Ελεγκτή της εταιρείας και επιβλέπει την εφαρμογή της.

Η εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών υπόκειται τουλάχιστον μια φορά το 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.

ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗ

Η πολιτική αποδοχών, όπως κάθε φορά επικαιροποιείται και ισχύει, κοινοποιείται και είναι προσβάσιμη σ'όλο το προσωπικό της εταιρείας μέσω του μηχανογραφικού συστήματός της. Επίσης, δημοσιοποιείται και είναι ελεύθερα διαθέσιμη και στο επενδυτικό κοινό μέσω της ιστοσελίδας της εταιρείας. Οι επενδυτές δύνανται να λαμβάνουν δωρεάν αντίγραφο της πολιτικής αποδοχών της εταιρείας σε έντυπη μορφή, κατόπιν προηγούμενου αιτήματός τους.

Οι σχετικές πληροφορίες δημοσιοποιούνται κατ' εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας, δηλαδή κατά τρόπο κατάλληλο προς τη φύση, το μέγεθος, την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων και την εσωτερική οργάνωση της εταιρείας, με την επιφύλαξη των σχετικών διατάξεων του νόμου περί εμπιστευτικότητας και προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών έχει συνταχθεί σε συμμόρφωση με το νόμο 4416/2016, με τον οποίο ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο η Οδηγία 2014/91/ΕΕ (UCITS V) «για την τροποποίηση της Οδηγίας 2009/65/ΕΚ για το συντονισμό των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων σχετικά με ορισμένους ΟΣΕΚΑ, όσον αφορά τις λειτουργίες θεματοφύλακα, τις πολιτικές αποδοχών και τις κυρώσεις» και έχει λάβει υπόψη τις ειδικές απαιτήσεις του Κανονισμού 2019/2088/ΕΕ σχετικά με τις «γνωστοποιήσεις αειφορίας στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών» (SFDR).