



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ  
ΠΙΣΤΗ  
ASSET  
MANAGEMENT

ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΜΟΙΒΑΙΩΝ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ  
Λεωφ. Κηφισίας 274, 152 32 Χαλάνδρι  
Τ. 210.61.24.914, F. 210.68.00.985, E. info@europistiaedak.gr  
www.europistiaedak.gr

## ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Φεβρουάριος 2019

<b>I.</b>	<b>ΣΚΟΠΟΣ</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ</b>	<b>4</b>
<b>III.</b>	<b>ΟΡΙΣΜΟΙ &amp; ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ</b>	<b>5</b>
<b>IV.</b>	<b>ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ</b>	<b>6-9</b>
	Εγκριτική Διαδικασία	
	Σταθερή Πληρωμή	
	Μεταβλητή Πληρωμή	
	Αρχές Μεταβλητών Πληρωμών	
	Προαιρετικές Συνταξιοδοτικές Παροχές	
	Αποζημίωση λόγω Απόλυσης	
	Λοιπές Παροχές Εργαζομένων	
<b>V.</b>	<b>ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ</b>	<b>10-11</b>
	Αποδοχές Ανώτερων Διοικητικών Στελεχών	
	Αποδοχές Προσωπικού που ασκεί Λειτουργίες Ελέγχου	
	Αποδοχές Ανώτερων Διευθυντικών Στελεχών και Προσωπικού με ουσιώση αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας	
	Αποδοχές λοιπών Κατηγοριών Προσωπικού	
<b>VI.</b>	<b>ΑΝΑΘΕΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ &amp; ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΕΙΣ</b>	<b>12</b>
<b>VII.</b>	<b>ΕΛΕΓΧΟΣ &amp; ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ</b>	<b>13</b>

### **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**

Ανώτερα Διευθυντικά Στελέχη/Πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να περιγράψει τις βασικές αρχές που διέπουν το σύστημα αποδοχών της Εταιρείας. Το σύστημα αποδοχών διαμορφώνεται με γνώμονα την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας, των ΟΣΕΚΑ που διαχειρίζεται και των μεριδιούχων στους εν λόγω ΟΣΕΚΑ, καθώς και την αποθάρρυνση της δημιουργίας συνθηκών οι οποίες θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε σύγκρουση συμφερόντων κατά την εκτέλεση των λειτουργιών της.

Η Πολιτική Αποδοχών συνάδει με την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και την προωθεί, δεν παρακωλύει το καθήκον της Εταιρείας να ενεργεί προς το συμφέρον των υπό τη διαχείρισή της ΟΣΕΚΑ και δεν ενθαρρύνει:

1. την ανάληψη κινδύνων που μπορούν να επηρεάσουν δυσμενώς την κεφαλαιακή επάρκεια της Εταιρείας,
2. την ανάληψη κινδύνων ασύμβατων προς το προφίλ κινδύνου και τους κανονισμούς των ΟΣΕΚΑ που διαχειρίζεται η Εταιρεία.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει διαμορφωθεί, στο πλαίσιο της αρχής της αναλογικότητας, με βάση:

- Το μέγεθος,
- Την εσωτερική οργάνωση,
- Τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει υιοθετηθεί και εφαρμόζεται στα πλαίσια των υποχρεώσεων που προκύπτουν από το Ν. 4099/2012, την απόφαση 8/459/22.12.2011, όπως έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν, και την εγκύκλιο 48 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, καθώς και τις κατευθυντήριες γραμμές της ESMA.

Η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται σε όλα τα στελέχη και τους εργαζόμενους στην Εταιρεία (καλούμενοι συνολικά στο εξής «εργαζόμενοι») και στο σύνολο των αποδοχών τους. Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής, οι εργαζόμενοι χωρίζονται στις κάτωθι κατηγορίες:

- 1.** Ανώτερα διοικητικά στελέχη (μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου),
- 2.** Ανώτερα διευθυντικά στελέχη (πρόσωπα που διευθύνουν τις εργασίες της Εταιρείας και τις επιμέρους λειτουργίες της),
- 3.** Πρόσωπα που ασκούν λειτουργίες ελέγχου (Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης/Εσωτερικός Ελεγκτής, Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνων),
- 4.** 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, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας ή των ΟΣΕΚΑ και των ιδιωτικών χαρτοφυλακίων που διαχειρίζεται.
- 5.** Λοιπές κατηγορίες εργαζομένων που δεν καλύπτονται ανωτέρω.

Η δραστηριότητα προσώπων που ακολουθούν τη στρατηγική της Εταιρείας και των οποίων οι αμοιβές εξαρτώνται από το ύψος των συναλλαγών πελατών για λογαριασμό των οποίων μεσολαβούν ή έχουν συστήσει στην Εταιρεία, εκτιμάται, λαμβανομένης υπόψη και της Εγκυκλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς υπ' αρ. 48, ότι δεν έχει ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας και δεν συμπεριλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, εκτός αν η Εταιρεία κρίνει διαφορετικά.

Ως αποδοχές νοούνται:

- Οι οποιασδήποτε μορφής πληρωμές και παροχές που καταβάλει η Εταιρεία,
- Τα οιαδήποτε ποσά που καταβάλλονται άμεσα από τους ΟΣΕΚΑ, συμπεριλαμβανομένων τυχόν τμημάτων αμοιβών απόδοσης,
- Η οιαδήποτε μεταβίβαση μεριδίων των ΟΣΕΚΑ, στα πρόσωπα που υπάγονται στην παρούσα Πολιτική, σε αντάλλαγμα των παρεχόμενων από αυτά επαγγελματικών υπηρεσιών.

Οι πληρωμές διακρίνονται σε:

- 1. Σταθερές πληρωμές:** θεωρούνται οι πληρωμές (βασική σταθερή αμοιβή) οι οποίες δεν συνδέονται με κριτήρια επιδόσεων.
- 2. Μεταβλητές πληρωμές:** θεωρούνται οι πρόσθετες πληρωμές οι οποίες εξαρτώνται από κριτήρια επιδόσεων ή από συμβατικούς όρους.
- 3. Αποζημιώσεις:** που καταβάλλονται σε περιπτώσεις αποχώρησης εργαζομένων.

Οι παροχές διακρίνονται σε άμεσες και έμμεσες (μη χρηματικές) παροχές, όπως κάλυψη υγειονομικής περίθαλψης, εκπώσεις, χρήση αυτοκινήτων, κινητών τηλεφώνων κλπ.

**Διευκρινίσεις:** Συμπληρωματικές/επικουρικές πληρωμές ή παροχές, οι οποίες αποδίδονται χωρίς διακρίσεις στους εργαζομένους, αποτελούν μέρος της γενικής Πολιτικής της Εταιρείας και δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνων, δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών. Το ύψος τέτοιων αποδοχών καθορίζεται ως συγκεκριμένο ποσοστό/αναλογία επί των σταθερών αποδοχών, το οποίο (ποσοστό) ισχύει για όλους τους εργαζομένους, χωρίς διακρίσεις.

Επιπρόσθετα, παροχές οι οποίες δίνονται σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, αναλόγως των αναγκών της θέσης που κατέχουν και του επιπέδου ευθύνης, όπως χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, έξοδα κίνησης και φιλοξενίας και κινητού τηλεφώνου, δεν παρέχονται σε συνάρτηση των επιδόσεών τους και δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνων, μη επιπτώσεως, κατ' επέκταση στην έννοια των μεταβλητών αποδοχών.

## IV. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Το σύστημα αποδοχών της εταιρείας έχει ως στόχο την προσέλκυση, διατήρηση και ανάπτυξη έμπειρων στελεχών και είναι βασισμένο στην κατηγοριοποίηση των θέσεων εργασίας, η οποία εξαρτάται από τη φύση, το αντικείμενο της εργασίας και το ιεραρχικό επίπεδο, όπως περιγράφονται στον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας της Εταιρείας.

### ΕΓΚΡΙΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Οι αποδοχές των εργαζομένων ορίζονται από το Δ.Σ. ή τα εξουσιοδοτημένα από αυτό πρόσωπα και όπου προβλέπεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

Οι συνολικές αποδοχές των εργαζομένων αποτελούνται από σταθερές και μεταβλητές πληρωμές και παροχές.

### ΣΤΑΘΕΡΗ ΠΛΗΡΩΜΗ

Η σταθερή πληρωμή (βασική σταθερή αμοιβή) καθορίζεται βάσει κριτηρίων όπως: το μορφωτικό επίπεδο, η εμπειρία, η θέση του εργαζομένου, το αντίστοιχο επίπεδο αμοιβών στην αγορά εργασίας και η εργατική νομοθεσία.

Η βασική σταθερή αμοιβή αποτελεί το σημαντικότερο μέρος των συνολικών αποδοχών των εργαζομένων, προκειμένου να καθίσταται εφικτή η εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης Πολιτικής για τις μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας μη καταβολής τους.

Στο βαθμό που οι συνθήκες το επιτρέπουν, πραγματοποιείται ετήσια αναπροσαρμογή της βασικής σταθερής αμοιβής, λαμβάνοντας υπόψη τα ετήσια οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας, τον βαθμό επίτευξης των εταιρικών στόχων, και τις τάσεις στην ελληνική αγορά εργασίας.

### ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ ΠΛΗΡΩΜΗ

Η μεταβλητή πληρωμή έχει ως στόχο την επιβράβευση των εργαζομένων για τις επιδόσεις τους.

Οι μεταβλητές πληρωμές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που διευκολύνουν την αποφυγή τήρησης των απαιτήσεων του κανονιστικού πλαισίου που διέπει τη λειτουργία της Εταιρείας σε σχέση με την Πολιτική Αποδοχών.

Οι εγγυημένες μεταβλητές πληρωμές (εφόσον υφίστανται) αποτελούν εξαίρεση, ισχύουν μόνο στο πλαίσιο πρόσληψης νέου προσωπικού και περιορίζονται στο πρώτο έτος απασχόλησης του προσωπικού αυτού.

### ΑΡΧΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΠΛΗΡΩΜΩΝ

Εφόσον καταβάλλονται μεταβλητές πληρωμές, και αναλόγως της κατηγορίας του προσωπικού (όπως περιγράφεται στην ενότητα V):

1. Η Εταιρεία ορίζει τα κριτήρια αξιολόγησης του προσωπικού (κριτήρια επιδόσεων) σε συνάρτηση με την αξιολόγηση της απόδοσης της σχετικής επιχειρηματικής μονάδας ή του σχετικού ΟΣΕΚΑ και των συνολικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας. Επίσης, ορίζει την περίοδο αξιολόγησης των επιδόσεων, ώστε να διασφαλίζεται ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται στις μακροπρόθεσμες επιδόσεις και ότι η καταβολή τμημάτων της αμοιβής που συνδέονται με τις επιδόσεις κατανέμεται σε χρονική περίοδο που λαμβάνει υπόψη τον υποκείμενο επιχειρηματικό κύκλο της Εταιρείας και τους επιχειρηματικούς της κινδύνους. Ειδικά ως προς τους υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ, η αξιολόγηση των επιδόσεων εγγράφεται σε ένα πολυετές πλαίσιο, το οποίο καθορίζεται κάθε φορά με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, προσαρμοσμένο στην περίοδο διακράτησης που συνιστάται στους μεριδιούχους των ΟΣΕΚΑ, ώστε να διασφαλίζεται ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται στις μακροπρόθεσμες επιδόσεις των ΟΣΕΚΑ και στους επενδυτικούς κινδύνους αυτών και ότι η καταβολή των αποδοχών που συναρτώνται με τις επιδόσεις επιμερίζεται στη σχετική καθορισθείσα χρονική περίοδο. Η μέτρηση των επιδόσεων για τον υπολογισμό των μεταβλητών πληρωμών περιλαμβάνει έναν ολοκληρωμένο μηχανισμό προσαρμογής, που ενσωματώνει όλα τα σχετικά είδη υφιστάμενων και μελλοντικών κινδύνων, ενώ λαμβάνει υπόψη τόσο χρηματοοικονομικά όσο και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια.
2. Η Εταιρεία ορίζει το ποσοστό των μεταβλητών πληρωμών σε σχέση με τις συνολικές αποδοχές για να διασφαλίζεται ότι οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες εξισορροπούνται κατάλληλα, και ότι η σταθερή συνιστώσα αντιπροσωπεύει επαρκώς υψηλό ποσοστό των συνολικών αποδοχών.
3. Ειδικά και μόνο για τους εργαζομένους των κατηγοριών υπ' αριθμ. 1 – 4 της ενότητας II, σε περίπτωση καταβολής μεταβλητών αποδοχών (στις οποίες δεν εμπίπτουν οι συμπληρωματικές/επικουρικές πληρωμές ή παροχές που αποδίδονται χωρίς διακρίσεις στο προσωπικό, κατά τα ανωτέρω υπό III. αναφερόμενα), ισχύουν τα κάτωθι:
  - Για ποσοστό ανερχόμενο σε 40% των μεταβλητών αποδοχών που αναλογούν στον εργαζόμενο αναβάλλεται η καταβολή του, η οποία πραγματοποιείται τα επόμενα έτη τμηματικά, με βάση το πολυετές πλαίσιο και την ειδικότερη κατανομή που αποφασίζει το Διοικητικό Συμβούλιο. Η περίοδος

## IV. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

αναβολής δεν μπορεί να είναι μικρότερη των 3 ετών ή όπως αλλιώς ορίζει το εκάστοτε νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

- 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.
- Το 50% των μεταβλητών αποδοχών καταβάλλεται σε μετρητά, ενώ το υπόλοιπο 50% αποτελείται από μερίδια των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ ή ισοδύναμα ιδιοκτησιακά δικαιώματα, λαμβάνοντας υπόψη και τους κανονισμούς των ΟΣΕΚΑ. Τα μέσα που αναφέρονται στην προηγούμενη πρόταση υπόκεινται σε διακράτηση αντίστοιχη με την περίοδο διακράτησης που συνιστάται στους μεριδιούχους των ΟΣΕΚΑ ή των ισοδύναμων ιδιοκτησιακών δικαιωμάτων με σκοπό την ευθυγράμμιση των κινήτρων με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας, των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ και των μεριδιούχων αυτών. Σε περίπτωση που η αξία του χαρτοφυλακίου του υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ, είναι μικρότερη από το 50% της αξίας του συνόλου του χαρτοφυλακίου που διαχειρίζεται η ΑΕΔΑΚ, δεν ισχύει το ελάχιστο ποσοστό 50%.
- Ο ανωτέρω τρόπος καταβολής των μεταβλητών αποδοχών εφαρμόζεται τόσο στο μέρος των μεταβλητών αποδοχών, των οποίων η καταβολή αναστέλλεται σύμφωνα με την παραπάνω παράγραφο, όσο και στο μέρος των μεταβλητών αποδοχών που δεν τελεί υπό αναστολή.
- Οι μεταβλητές πληρωμές, συμπεριλαμβανομένου του υπό αναβολή τμήματός τους, καταβάλλονται ή κατοχυρώνονται μόνο εάν είναι βιώσιμες βάσει της οικονομικής κατάστασης της εταιρείας, και εφόσον είναι δικαιολογημένες βάσει των επιδόσεων της επιχειρησιακής μονάδας, του συγκεκριμένου ατόμου ή/και του ΟΣΕΚΑ. Με την επιφύλαξη των γενικών αρχών του εθνικού δικαίου, περιλαμβανομένων και των διατάξεων περί συμβάσεων εργασίας, το σύνολο των μεταβλητών πληρωμών συρρικνώνεται σημαντικά όταν η Εταιρεία 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 (μάλους) ή διατάξεων περί επιστροφής ποσών.
- Το προσωπικό υποχρεούται να μην χρησιμοποιεί προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση συνδεδεμένη με αποδοχές ή ευθύνη, με σκοπό την καταστρατήγηση των μηχανισμών ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο.

### ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

Δεν προβλέπονται πρόσθετες αποδοχές για το προσωπικό σε περίπτωση συνταξιοδότησης.



### ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΛΟΓΩ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Οι αποζημιώσεις διακοπής της εργασιακής σχέσης, σε περίπτωση που υπερβαίνουν τα οριζόμενα από το Νόμο, σχετίζονται με τις επιτευχθείσες επιδόσεις καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου δραστηριότητας και είναι σχεδιασμένες κατά τρόπο ώστε να μην ανταμείβουν την αποτυχία.

### ΛΟΙΠΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- Παροχή ομαδικού ασφαλιστηρίου ζωής και υγείας, το οποίο καλύπτει ιατροφαρμακευτικές δαπάνες, νοσοκομειακή και εξωνοσοκομειακή περίθαλψη, νοσοκομειακό επίδομα, ασφάλεια μόνιμης ολικής ή μόνιμης μερικής ανικανότητας. Το ανωτέρω πρόγραμμα παρέχεται σε όλο το προσωπικό και τίθεται σε ισχύ ένα χρόνο μετά την ημερομηνία πρόσληψης. Δίνεται επίσης η δυνατότητα με μικρή χρηματική συμμετοχή εκ μέρους των εργαζομένων και η κάλυψη των μελών της οικογένειάς τους.
- Εκπτώσεις σε προϊόντα της Εταιρείας και του ομίλου, για όλους τους εργαζόμενους της εταιρείας.
- Δωροεπιταγές Χριστουγέννων ή Πάσχα σε όλους τους εργαζόμενους της Εταιρείας.
- Επιμόρφωση προσωπικού για όλους τους εργαζόμενους της Εταιρείας, ανάλογα με τη θέση και τις ανάγκες.

### ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

Η διαμόρφωση των αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στοχεύει στην προσέλκυση και παραμονή των μελών που με τη γνώση και την εμπειρία τους προσθέτουν αξία στην Εταιρεία.

Πιο συγκεκριμένα, τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διακρίνονται:

- Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου χωρίς έμμισθη σχέση με την Εταιρεία, όπου δεν υφίσταται η ενεργός συμμετοχή τους στην καθημερινή λήψη αποφάσεων αναφορικά με τη Διοίκηση της Εταιρείας, δύνανται να αμείβονται με ετήσια αμοιβή που καθορίζεται από το Δ.Σ. και τη Γενική Συνέλευση των μετόχων, όπου ο Νόμος το απαιτεί.
- Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου τα οποία συμμετέχουν αδιαλείπτως στη Διοίκηση της Εταιρείας και δεν τηρούν έμμισθη σχέση, αμείβονται βάσει συμφωνίας εγκεκριμένης από το Διοικητικό Συμβούλιο και τη Γενική Συνέλευση των μετόχων, όπου ο Νόμος το απαιτεί, ανάλογα με τη συνεισφορά τους στη Διοίκηση της Εταιρείας καθώς και στην επίτευξη των εταιρικών στόχων. Στα πλαίσια της ανωτέρω συμφωνίας παρέχεται η δυνατότητα χρήσης εταιρικού αυτοκινήτου, έξοδα κίνησης και φιλοξενίας, κινητού τηλεφώνου και προγράμματος ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης.
- Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου τα οποία δε λαμβάνουν κανενός είδους αμοιβή από την Εταιρεία.

Άλλες παροχές δύνανται να δοθούν στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, με βάση τα ισχύοντα για όλους τους εργαζομένους.

Σε περίπτωση καταβολής μεταβλητών πληρωμών, ισχύουν οι αρχές που αναφέρονται στην ενότητα IV ανωτέρω.

### ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΟΥ ΑΣΚΕΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΕΛΕΓΧΟΥ

Το επίπεδο των αποδοχών του προσωπικού των λειτουργιών ελέγχου στοχεύει στην προσέλκυση και παραμονή υπαλλήλων με προσόντα και πείρα. Η δομή των αποδοχών τους δεν θίγει την ανεξαρτησία τους ούτε δημιουργεί καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων.

Η βασική σταθερή αμοιβή αποτελεί το σημαντικότερο μέρος των συνολικών αποδοχών της συγκεκριμένης κατηγορίας προσωπικού. Εφόσον καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές, αυτές βασίζονται σε ειδικούς στόχους που συνδέονται με τα καθήκοντά του προσωπικού, ανεξαρτήτως των επιδόσεων των επιχειρηματικών τομέων που ελέγχει. Σε περίπτωση καταβολής μεταβλητών αποδοχών, ισχύουν οι αρχές που αναφέρονται στην ενότητα IV ανωτέρω, εκτός αν αποδεικνύεται ότι τα άτομα που εμπλέκονται στις λειτουργίες ελέγχου και ασκούν καθαρά

## V. ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

επιβοηθητικές λειτουργίες, δεν έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας ή των ΟΣΕΚΑ που διαχειρίζεται η Εταιρεία.

### ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΟΥΣΙΩΔΗ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟ ΠΡΟΦΙΛ ΚΙΝΔΥΝΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

Για το ορισμό των προσώπων που ανήκουν στη συγκεκριμένη κατηγορία λαμβάνονται υπόψη οι κάτωθι παράγοντες: ο βαθμός του εργαζομένου, τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητές του όπως περιγράφονται στον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας της Εταιρείας κυρίως ως προς την άσκηση των πραγματικών, καθημερινών εργασιών και λειτουργιών της Εταιρείας και ως προς τον αντίκτυπο που έχουν στα αποτελέσματα ή/και στον ισολογισμό της Εταιρείας και στις επιδόσεις των ΟΣΕΚΑ που διαχειρίζεται. Τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη και τα πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ αναφέρονται στο Παράρτημα της παρούσας Πολιτικής.

Η βασική σταθερή αμοιβή αποτελεί το σημαντικότερο μέρος των συνολικών αποδοχών της συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων.

Σε περίπτωση καταβολής μεταβλητών πληρωμών, ισχύουν οι αρχές που αναφέρονται στην ενότητα IV ανωτέρω.

### ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΛΟΙΠΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Σε αυτή την κατηγορία εντάσσεται το λοιπό προσωπικό της Εταιρείας που δεν εντάσσεται στις ανωτέρω κατηγορίες.

Πρόκειται για τους εργαζομένους που εμπίπτουν στην περίπτωση 5 της Ενότητας II ανωτέρω.

Η βασική σταθερή αμοιβή αποτελεί το σημαντικότερο μέρος των συνολικών αποδοχών της συγκεκριμένης κατηγορίας προσωπικού.

Οι μεταβλητές/πρόσθετες πληρωμές (στις οποίες δεν εμπίπτουν οισυμπληρωματικές/επικουρικές πληρωμές ή παροχές που αποδίδονται χωρίς διακρίσεις σε όλο το προσωπικό, κατά τα ανωτέρω υπό III. αναφερόμενα), εφόσον καταβάλλονται, δεν υπόκεινται στις αρχές που περιγράφονται στην ενότητα IV ανωτέρω.

Συγκεκριμένα για το προσωπικό που υπάγεται στο τμήμα πωλήσεων της Εταιρείας, παρέχονται πρόσθετες παροχές για την κάλυψη των αναγκών του τμήματος, οι οποίες περιλαμβάνουν ενδεικτικά τη χρήση κινητού τηλεφώνου και έξοδα κίνησης και φιλοξενίας μέχρι προκαθορισμένου ορίου, όπως αυτό προϋπολογίζεται κάθε έτος. Οι ανωτέρω παροχές εξυπηρετούν αποκλειστικά και μόνο λειτουργικές ανάγκες, με σκοπό την ομαλή και απρόσκοπτη διεκπεραίωση των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων του συγκεκριμένου προσωπικού, δεν παρέχονται σε συνάρτηση των επιδόσεών τους και δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνων.

### ΑΝΑΘΕΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ

Κατά την ανάθεση της λειτουργίας διαχείρισης κινδύνων, της υπηρεσίας μηχανογράφησης και των μισθοδοτικών υπηρεσιών στη μητρική εταιρεία Ευρωπαϊκή Πίστη ΑΕΓΑ, η Εταιρεία έχει διασφαλίσει τη θέσπιση κατάλληλων συμβατικών ρυθμίσεων σύμφωνα με τις οποίες διασφαλίζονται ότι οι κανόνες που θεσπίζονται με την παρούσα Πολιτική Αποδοχών δεν καταστρατηγούνται.

### ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

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 στο site της Εταιρείας. 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, έντυπο βασικών πληροφοριών για τους επενδυτές (ΚΙΙΔ) και εκθέσεις], σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στο ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

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

Η Πολιτική Αποδοχών υιοθετείται και εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο είναι υπεύθυνο και για την επίβλεψη της εφαρμογής της.

Το Διοικητικό Συμβούλιο επανεξετάζει τουλάχιστον σε ετήσια βάση την Πολιτική Αποδοχών, λαμβάνοντας υπόψη και τις εισηγήσεις του Εσωτερικού Ελεγκτή της Εταιρίας, του Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης, του Υπεύθυνου Διαχείρισης Κινδύνων και του Προϊσταμένου του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού και επιβλέπει την εφαρμογή της. Τα ανωτέρω καθήκοντα ασκούνται από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας που έχουν εμπειρογνωμοσύνη στη διαχείριση κινδύνων και στις πολιτικές αποδοχών, όπως εκάστοτε ορίζονται δυνάμει απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου.

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 Εταιρίας. Ο Υπεύθυνος Κανονιστικής συμμόρφωσης αναλύει με ποιον τρόπο η δομή των αποδοχών επηρεάζει τη συμμόρφωση της Εταιρίας προς τη νομοθεσία, τους κανονισμούς και τις εσωτερικές πολιτικές.

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. Αρμόδιος για τον έλεγχο και την αξιολόγηση αυτή είναι ο Εσωτερικός Ελεγκτής της Εταιρίας, ο οποίος απολαμβάνει πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων του.



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΙΣΤΗ ASSET MANAGEMENT  
ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΜΟΙΒΑΙΩΝ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ

Λεωφ. Κηφισίας 274, 15232 Χαλάνδρι  
Τ. 210-6124914, Φ. 210-6800985  
Ε. [info@europistiaedak.gr](mailto:info@europistiaedak.gr)  
[www.europistiaedak.gr](http://www.europistiaedak.gr)