



attica

wealth management

Πολιτική Αποδοχών

Αθήνα, Σεπτέμβριος 2023¹

¹ Αρχική έγκριση της Πολιτικής Αποδοχών από το ΔΣ της Εταιρίας: Μάρτιος 2017

Τελευταία επικαιροποίηση Πολιτικής Αποδοχών: δυνάμει της από υπ.αριθμ.235/29.9.2023 απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου.

1. ΓΕΝΙΚΑ

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Attica Wealth Management A.E.Δ.Α.Κ. (εφεξής «η Εταιρία») έχει θεσπίσει «Πολιτική Αποδοχών», στο πλαίσιο συμμόρφωσης με τις διατάξεις των άρθρων 23α και 23β του ν. 4099/2012, του άρθρου 13 του ν. 4209/2013, του Παραρτήματος Ι αρ. 11 της με αριθμ. 8/459/27.12.2007 απόφασης της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, της με αριθμ. 48 Εγκυκλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, καθώς και των Κατευθυντήριων Γραμμών της ΕΑΚΑΑ (ESMA) [“Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive” και «Κατευθυντήριες Γραμμές σχετικά με ορισμένες πτυχές των απαιτήσεων αμοιβών που προβλέπονται στη MiFID II»/ ESMA 35-43-3565].

Βασικός στόχος της θέσπισης της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρίας είναι να αποθαρρυνθεί η υπερβολική ανάληψη κινδύνων από το προσωπικό και ειδικότερα από τις κατηγορίες προσωπικού, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας.

2. ΣΚΟΠΟΣ

Η Πολιτική Αποδοχών, αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του πλαισίου της εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρίας, είναι σύμφωνη προς τη συνολική πολιτική λειτουργίας της, προς την επιχειρηματική της στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας και των οργανισμών συλλογικών επενδύσεων (ΟΣΕΚΑ και ΟΕΕ) που αυτή διαχειρίζεται, καθώς και των μεριδιούχων τους. Επίσης, η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας είναι συμβατή και εξυπηρετεί τη χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων από την Εταιρία ή/ και κινδύνων ασύμβατων προς το προφίλ κινδύνου και τον κανονισμό των οργανισμών συλλογικών επενδύσεων (ΟΣΕΚΑ και ΟΕΕ) που διαχειρίζεται η Εταιρία.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει συνταχθεί, λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη φύση, το αντικείμενο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρίας και εφαρμόζεται έτσι ώστε:

- Να συνάδει και να προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων που έχει αναλάβει ή που πρόκειται να αναλάβει η Εταιρία.
- Να μην ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων.
- Να συμβάλλει στην αποτροπή ή ελαχιστοποίηση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων ή επιρροών, που αποβαίνουν σε βάρος της εν λόγω διαχείρισης κινδύνων.
- Να ανταποκρίνεται στις γενικές αρχές και απαιτήσεις διαφάνειας και στο ισχύον εκάστοτε ρυθμιστικό πλαίσιο.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τις πολιτικές και πρακτικές αποδοχών σε ΑΕΔΑΚ – ΑΕΔΟΕΕ (διευρυμένου σκοπού), οι εν λόγω πολιτικές – πρακτικές αποδοχών εφαρμόζονται στις κατηγορίες υπαλλήλων, οι οποίες περιλαμβάνουν ανώτερα διοικητικά στελέχη, πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους και πρόσωπα που

ασκούν λειτουργίες ελέγχου, όπως 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 των ΑΕΔΑΚ/ ΑΕΔΟΕΕ ή των ΟΣΕΚΑ και των ΟΕΕ, τους οποίους διαχειρίζονται.

Κατ' εφαρμογή των ως άνω, η Εταιρία έχει αποφασίσει η Πολιτική Αποδοχών να εφαρμόζεται στις παρακάτω κατηγορίες προσωπικού:

- Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Ανώτερα Διευθυντικά Στελέχη.
- Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης.
- Υπεύθυνο Διαχείρισης Κινδύνων.
- Εσωτερικό Ελεγκτή.
- Διαχειριστές ατομικών και συλλογικών (ΟΣΕΚΑ – ΟΕΕ) χαρτοφυλακίων.
- Διευθυντικά Στελέχη.
- Κάθε εργαζόμενο οι συνολικές αποδοχές του οποίου, τον εντάσσουν στο ίδιο επίπεδο αμοιβών με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη και τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους.
- Πρόσωπα, των οποίων οι δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου, το οποίο αναλαμβάνει ή πρόκειται να αναλάβει η Εταιρία ή/και στο προφίλ κινδύνου των οργανισμών συλλογικών επενδύσεων (ΟΣΕΚΑ και ΟΕΕ) που διαχειρίζεται η Εταιρία.

Το προσωπικό που έχει επιφορτιστεί με καθήκοντα ελέγχου είναι ανεξάρτητο από τις επιχειρηματικές μονάδες, τις οποίες εποπτεύει, έχει τις κατάλληλες εξουσίες και οι αμοιβές του δεν συνδέονται με τις επιδόσεις των επιχειρηματικών τομέων που ελέγχει.

Δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής οι συνεργάτες της Εταιρίας, των οποίων οι αμοιβές εξαρτώνται από το ύψος του χαρτοφυλακίου πελατών, τους οποίους έχουν συστήσει στην Εταιρία, καθώς εκτιμάται ότι η δραστηριότητα των εν λόγω προσώπων δεν έχει ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας.

Η Εταιρία θα επαναξιολογεί και θα επανακαθορίζει (εφόσον συντρέχει περίπτωση) με απόφαση του Διοικητικού της Συμβουλίου, κατά περίπτωση και τουλάχιστον σε ετήσια βάση, τις κατηγορίες του προσωπικού των οποίων η φύση των δραστηριοτήτων τους έχει ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ του κινδύνου της.

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

- i) φυσικό πρόσωπο του οποίου οι υπηρεσίες τίθενται στη διάθεση και υπό τον έλεγχο της Εταιρίας ή (τυχόν) συνδεδεμένου αντιπροσώπου της Εταιρίας και το οποίο εμπλέκεται στην παροχή επενδυτικών υπηρεσιών και δραστηριοτήτων εκ μέρους της Εταιρίας ή
- ii) φυσικό πρόσωπο που συμμετέχει άμεσα στην παροχή υπηρεσιών στην Εταιρία ή στον συνδεδεμένο αντιπρόσωπό της στο πλαίσιο συμφωνίας εξωτερικής ανάθεσης για την παροχή επενδυτικών υπηρεσιών και δραστηριοτήτων εκ μέρους της Εταιρίας,

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 Εταιρία σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Αποδοχών.

4. ΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΔΟΜΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που διακρίνονται σε 3 κατηγορίες:

- Αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου
- Τακτικές αποδοχές (μισθοί) προσωπικού
- Παροχές προσωπικού

Οι αρχές της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρίας εφαρμόζονται σε οποιαδήποτε παροχή οποιουδήποτε είδους καταβάλλει η Εταιρία, σε οποιοδήποτε ποσό καταβάλλουν άμεσα οι ίδιοι οι ΟΣΕΚΑ και ΟΕΕ που διαχειρίζεται η Εταιρία, περιλαμβανομένων των αμοιβών απόδοσης, καθώς και σε οποιαδήποτε μεταβίβαση μεριδίων των ΟΣΕΚΑ και ΟΕΕ που διαχειρίζεται η Εταιρία προς όφελος εκείνων των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρίας.

Ως αποδοχές ορίζεται το σύνολο των μορφών πληρωμών και παροχών που αποδίδονται άμεσα ή έμμεσα, στο προσωπικό που εμπíπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, σε αντάλλαγμα των παρεχόμενων από αυτούς επαγγελματικών υπηρεσιών.

Οι αμοιβές που λαμβάνουν τα μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου, καθορίζονται κάθε χρόνο από την Τακτική Γενική Συνέλευση.

Οι τακτικές αποδοχές και οποιαδήποτε άλλη παροχή προς το προσωπικό καθορίζονται από τις συμβάσεις εργασίας και εγκρίνονται με αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι αποδοχές, με κριτήριο το είδος τους, διακρίνονται σε :

- Σταθερές (πληρωμές και παροχές, οι οποίες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του προσωπικού) και
- Μεταβλητές (πρόσθετες πληρωμές ή παροχές, οι οποίες εξαρτώνται από τις επιδόσεις του προσωπικού ή του συνόλου της Εταιρίας ή από συμβατικούς όρους).

Οι επικουρικές πληρωμές ή παροχές, οι οποίες αποδίδονται χωρίς διακρίσεις στο προσωπικό, αποτελούν μέρος της γενικότερης πολιτικής της Εταιρίας, δεν παρέχουν κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων, δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών και δεν περιορίζουν την Εταιρία να ενισχύει την κεφαλαιακή της βάση.

Αμφότερες οι αποδοχές είναι δυνατό να αποτελούνται από στοιχεία άμεσα εκπεφρασμένα σε νομισματική αξία, καθώς και από μη άμεσες χρηματικές απολαβές (όπως κάλυψη υγειονομικής περίθαλψης, πρόσθετες παροχές ή ειδικά επιδόματα για χρήση αυτοκινήτου, κινητών τηλεφώνων, κλπ). Οι τακτικές και οι πρόσθετες αμοιβές που δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του προσώπου εντάσσονται στις σταθερές αποδοχές, ενώ τα bonuses (επιδόματα παραγωγικότητας) στις μεταβλητές αποδοχές.

5. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Επισημαίνεται ότι οι πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης μέλους του προσωπικού που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών, αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επετεύχθησαν σε βάθος χρόνου και είναι σχεδιασμένες κατά τρόπο ώστε να μην ανταμείβεται η αποτυχία. Ο παρών ορός δεν εφαρμόζεται στην περίπτωση της υποχρεωτικής αποζημίωσης που καταβάλει η Εταιρία σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου βάσει του εκάστοτε ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου.

6. ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ /ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ/ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Οι βασικές αρχές που διέπουν την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας είναι οι εξής:

1) Τα μέλη του προσωπικού της Εταιρίας που έχουν αναλάβει την διενέργεια ελέγχων αποζημιώνονται σε συνάρτηση με την επίτευξη ή μη των στόχων που συνδέονται με τα καθήκοντά τους, ανεξάρτητα από τις επιδόσεις των επιχειρηματικών τομέων που ελέγχουν.

2) Όπου οι αποδοχές συναρτώνται με επιδόσεις, το συνολικό ποσό των αποδοχών βασίζεται σε συνδυασμό της αξιολόγησης της επίδοσης του φυσικού προσώπου και της σχετικής επιχειρηματικής μονάδας ή του σχετικού ΟΣΕΚΑ και ΟΕΕ και των κινδύνων τους και των συνολικών αποτελεσμάτων της Εταιρίας. Κατά την αξιολόγηση της ατομικής επίδοσης, λαμβάνοντας υπόψη τόσο χρηματοοικονομικά όσο και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια. Η αξιολόγηση των επιδόσεων εγγράφεται σε πολυετές πλαίσιο προσαρμοσμένο στην περίοδο διακράτησης που συνιστάται στους μεριδιούχους του ΟΣΕΚΑ/ ΟΕΕ που διαχειρίζεται η Εταιρία, ώστε να διασφαλιστεί ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται στις μακροπρόθεσμες επιδόσεις του ΟΣΕΚΑ/ ΟΕΕ και στους επενδυτικούς κινδύνους του και ότι η καταβολή των αποδοχών που συναρτώνται με επιδόσεις επιμερίζεται κατά την ανωτέρω χρονική περίοδο. Η αξιολόγηση των επιδόσεων, για τον υπολογισμό των ατομικών και των ομαδοποιημένων συνιστωσών των μεταβλητών αποδοχών, προσαρμόζεται προς κάθε είδους τρεχόντων και μελλοντικών κινδύνων και λαμβάνει υπόψη το κόστος κεφαλαίου και την απαιτούμενη ρευστότητα. Επίσης, η κατανομή των συνιστωσών για τις μεταβλητές αποδοχές εντός της Εταιρίας λαμβάνει υπόψη το πλήρες φάσμα των τρεχόντων και μελλοντικών κινδύνων.

3) Ειδικά οι αποδοχές των ανώτερων στελεχών στις λειτουργίες διαχείρισης κινδύνου και κανονιστικής συμμόρφωσης, εποπτεύονται άμεσα από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας.

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

5) Οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αποδοχών εξισορροπούνται κατάλληλα. Η σταθερή συνιστώσα αντιπροσωπεύει επαρκώς υψηλό ποσοστό των συνολικών αποδοχών, προκειμένου να επιτρέπει την εφαρμογή πλήρως ευέλικτης πολιτικής για τις μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας να μην καταβληθούν μεταβλητές αποδοχές. Το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών δεν περιορίζει τη δυνατότητα της Εταιρίας να ενισχύει την κεφαλαιακή της βάση. Η Εταιρία δύναται να αναστέλλει πλήρως ή εν μέρει την καταβολή πρόσθετων αποδοχών όταν δεν ικανοποιούνται οι δείκτες κεφαλαιακής επάρκειας, ρευστότητας ή όταν η οικονομική κατάσταση της Εταιρίας επιδεινώνεται σημαντικά, ιδιαίτερα δε στις περιπτώσεις κατά τις οποίες καθίσταται αβέβαιη η ομαλή συνέχιση των δραστηριοτήτων της.

6) Η μέτρηση των επιδόσεων για τον υπολογισμό των μεταβλητών αποδοχών ή ομάδων μεταβλητών αποδοχών περιλαμβάνει έναν ολοκληρωμένο μηχανισμό προσαρμογής, που ενσωματώνει όλα τα σχετικά είδη υφιστάμενων και μελλοντικών κινδύνων.

7) Με βάση τη νομική μορφή του ΟΣΕΚΑ/ ΟΕΕ και τον Κανονισμό του, σημαντικό ποσοστό, και σε κάθε περίπτωση τουλάχιστον 50%, οποιωνδήποτε μεταβλητών αποδοχών αποτελείται από μερίδια του σχετικού ΟΣΕΚΑ/ ΟΕΕ ή ισοδύναμα ιδιοκτησιακά δικαιώματα, ή ισοδύναμα χρηματοπιστωτικά μέσα που συνδέονται με μετοχές, ή ισοδύναμα μη ρευστά μέσα με εξίσου αποτελεσματικά κίνητρα, όπως τα υπόλοιπα μέσα του παρόντος στοιχείου. Στην περίπτωση που η αξία του χαρτοφυλακίου του υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ / ΟΕΕ είναι μικρότερη από 50% της αξίας του συνόλου του χαρτοφυλακίου που διαχειρίζεται η Εταιρία, δεν ισχύει το ελάχιστο ποσοστό 50%. Τα μέσα που αναφέρονται στο παρόν στοιχείο υπόκεινται σε ενδεδειγμένη πολιτική διακράτησης, με σκοπό την ευθυγράμμιση των κινήτρων προς τα συμφέροντα της Εταιρίας, των ΟΣΕΚΑ/ ΟΕΕ που διαχειρίζεται και των μεριδιούχων τους. Το παρόν στοιχείο εφαρμόζεται τόσο στο τμήμα των μεταβλητών αποδοχών, του οποίου η καταβολή αναβάλλεται όσο και στο μέρος των μεταβλητών αποδοχών που δεν υπόκειται σε αναβολή,

8) Η καταβολή σημαντικού τμήματος και, σε κάθε περίπτωση, τουλάχιστον 40% των μεταβλητών αποδοχών, αναβάλλεται για περίοδο αρμόζουσας διάρκειας, λαμβανομένης υπόψη της περιόδου διακράτησης που συνιστάται στους μεριδιούχους του εν λόγω ΟΣΕΚΑ/ ΟΕΕ και ευθυγραμμίζεται ορθά με τη φύση των κινδύνων του εν λόγω ΟΣΕΚΑ/ ΟΕΕ. Η περίοδος που αναφέρεται στο παρόν στοιχείο έχει διάρκεια από τρία (3) έως πέντε (5) έτη. Οι μεταβλητές αποδοχές που υπάγονται στις ρυθμίσεις περί αναβολής καταβάλλονται αναλογικά εντός του εν λόγω χρονικού διαστήματος.

9) Όσον αφορά τη μεταβλητή συνιστώσα αμοιβής ιδιαίτερα υψηλού ποσού, αναβάλλεται η καταβολή του 60 % τουλάχιστον του ποσού.

10) Οι μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένου του αναβαλλόμενου τμήματός τους, καταβάλλονται ή κατοχυρώνονται μόνο εάν είναι βιώσιμες βάσει της συνολικής οικονομικής κατάστασης της Εταιρίας, και εφόσον είναι

δικαιολογημένες βάσει των επιδόσεων της επιχειρησιακής μονάδας, του ΟΣΕΚΑ / ΟΕΕ και του συγκεκριμένου φυσικού προσώπου.

11) Το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών σε γενικές γραμμές συρρικνώνεται σημαντικά όταν η σχετική Εταιρία ή ο σχετικός ΟΣΕΚΑ / ΟΕΕ 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).

12) Η συνταξιοδοτική πολιτική είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας και του ΟΣΕΚΑ / ΟΕΕ, τον οποίο διαχειρίζεται.

13) Εάν ο υπάλληλος αποχωρήσει από την Εταιρία πριν από τη συνταξιοδότηση, οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές διατηρούνται από την Εταιρία για χρονικό διάστημα πέντε (5) ετών με τη μορφή των μέσων που αναφέρονται στο στοιχείο 7). Στην περίπτωση υπαλλήλου που συνταξιοδοτείται, οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές καταβάλλονται στον υπάλληλο με τη μορφή των μέσων που αναφέρονται στο στοιχείο 7), με την υποχρέωση πενταετούς περιόδου διακράτησης.

14) Οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που διευκολύνουν την αποφυγή τήρησης των απαιτήσεων του οικείου νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου.

15) Η δομή των αμοιβών των μελών του ΔΣ και των ανώτερων διοικητικών στελεχών της Εταιρίας, καθώς και τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση της απόδοσης, δεν θα πρέπει να δημιουργούν συγκρούσεις συμφερόντων ή κίνητρα που μπορεί να οδηγήσουν μέλη του διοικητικού οργάνου ή ανώτερα διοικητικά στελέχη της Εταιρίας να ευνοήσουν τα δικά τους συμφέροντα ή τα συμφέροντα της Εταιρίας εις βάρος οποιουδήποτε πελάτη.

Επισημάνσεις:

α) Στο υπάρχον σύστημα αμοιβών και για όσο διάστημα η Εταιρία δεν εμφανίζει θετικά αποτελέσματα ή δεν ικανοποιεί συγκεκριμένους δείκτες (κερδοφορίας κλπ) , δεν προβλέπεται η παροχή μεταβλητών αμοιβών. Στην παρούσα φάση, δεν παρέχονται μεταβλητές αποδοχές σε κανένα επίπεδο θέσης του οργανογράμματος της Εταιρίας και με οποιαδήποτε μορφή.

β) Εφόσον το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας αποφασίσει στο μέλλον να επιτραπεί η καταβολή μεταβλητών αποδοχών σε οποιοδήποτε εκ των προσώπων που εντάσσονται στην Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας (υπό την προϋπόθεση ότι η συνολική χρηματοοικονομική κατάσταση της Εταιρίας θα το επιτρέπει και εφόσον συντρέχει το σύνολο των προϋποθέσεων που τίθενται στο εφαρμοστέο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο), θα προβεί –με σχετική απόφασή του- σε περαιτέρω εξειδίκευση των ως άνω παρατιθέμενων αρχών, λαμβάνοντας υπόψη και την εφαρμογή της αρχής της

αναλογικότητας, θεσπίζοντας κατάλληλα (ποιοτικά ή/ και ποσοτικά) κριτήρια προκειμένου να ευθυγραμμίζονται τα συμφέροντα των σχετικών προσώπων και της Εταιρίας με αυτά των πελατών ή/ και των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ/ ΟΕΕ.

7. ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΣΤΑΘΜΙΣΗΣ

Το προσωπικό δεν δύναται να χρησιμοποιεί προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση συνδεδεμένη με αμοιβή ή ευθύνη για να καταστρατηγούνται οι περιλαμβανόμενοι στις ρυθμίσεις περί αποδοχών μηχανισμοί ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο.

8. ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑΣ

Η Εταιρία λαμβάνοντας υπόψη τα κριτήρια αειφορίας μεριμνά ώστε οι αποδοχές του προσωπικού να είναι σταθερές και να μην συνδέονται /εξαρτώνται από τις αποδόσεις των προϊόντων που διαχειρίζεται. Κατά την επιλογή νέου προσωπικού λαμβάνει υπόψη τα κριτήρια φυλετικής ισότητας θέτοντας παράγοντες όπως η εμπειρία και η γνώση όπου κρίνεται απαραίτητο. Επιπρόσθετα, η Εταιρία φροντίζει για την τήρηση των εργασιακών και ανθρώπινων δικαιωμάτων του προσωπικού.

Τέλος η δομή των αποδοχών δεν ενθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων σε σχέση με τους κινδύνους βιωσιμότητας και δεν συνδέεται με την προσαρμοσμένη στον κίνδυνο απόδοση.

9. ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑ ΝΕΟΥ ΠΡΟΪΟΝΤΟΣ

Η Εταιρία προτού θέσει σε κυκλοφορία ένα νέο προϊόν, αξιολογεί εάν τα χαρακτηριστικά αμοιβής που σχετίζονται με τη διανομή του εν λόγω προϊόντος συμμορφώνονται με την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας και, επομένως, δεν ενέχουν κινδύνους επαγγελματικής συμπεριφοράς και σύγκρουσης συμφερόντων.

10. ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΑΝΑΘΕΣΗ

Όταν αναθέτει σε εξωτερικούς συνεργάτες την παροχή υπηρεσιών, η Εταιρία ενεργεί σύμφωνα με βέλτιστο συμφέρον του πελάτη / του ΟΣΕΚΑ / του ΟΕΕ. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρία ελέγχει κατά πόσο οι πολιτικές και οι πρακτικές αμοιβών της άλλης επιχείρησης (της αναδόχου) ακολουθούν μια προσέγγιση που συνάδει με το κανονιστικό πλαίσιο και τις αρχές που διέπουν την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας. Επιπλέον, η Εταιρία αποφεύγει να δημιουργεί υπερβολικά περίπλοκες δομές εξωτερικής ανάθεσης ή διανομής (συμπεριλαμβανομένης της χρήσης συνδεδεμένων αντιπροσώπων) όπου οι πολιτικές ή οι πρακτικές αμοιβών που εφαρμόζονται στις εν λόγω δομές δυσκολεύουν την Εταιρία να παρακολουθεί τους κινδύνους κανονιστικής συμμόρφωσης με το προαναφερόμενο πλαίσιο και με τις πολιτικές και διαδικασίες σχετικά με τη σύγκρουση συμφερόντων και την επαγγελματική συμπεριφορά όσον αφορά στην αμοιβή ή αυξάνουν τον κίνδυνο να ζημιωθούν τα συμφέροντα των πελατών / των ΟΣΕΚΑ/ των ΟΕΕ.

11. ΤΑΚΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΚΤΑΚΤΗ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ-ΕΠΑΝΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας υιοθετεί την πολιτική αποδοχών, εγκρίνει, και επανεξετάζει σε ετήσια βάση ή και εκτάκτως, εφόσον τούτο κριθεί αναγκαίο, τις γενικές αρχές της Πολιτικής Αποδοχών και είναι υπεύθυνο για την επίβλεψη της εφαρμογής της. Η Πολιτική Αποδοχών επανεξετάζεται σε περίπτωση οποιασδήποτε σχετικής και σημαντικής τροποποίησης στις επιχειρηματικές δραστηριότητες ή στη δομή της Εταιρίας. Όταν από την επανεξέταση προκύψει ότι η Πολιτική Αποδοχών δεν λειτουργεί όπως προβλέπεται ή ότι υπάρχει υπολειπόμενος κίνδυνος ζημίας για τους πελάτες της Εταιρίας που απορρέει από την πολιτική αυτή (παγιωμένος ή μη), η Πολιτική Αποδοχών τροποποιείται έγκαιρα και αποτελεσματικά. Τα καθήκοντα που αναφέρονται στις προηγούμενες δύο προτάσεις ασκούνται από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας που έχουν εμπειρογνωμοσύνη στη διαχείριση κινδύνων και στις πολιτικές αποδοχών.

Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρίας υπόκειται, τουλάχιστον μία φορά κατ' έτος, και εκτάκτως όποτε κρίνεται σκόπιμο (έτσι ώστε να αντιμετωπίζεται άμεσα και ουσιαστικά κάθε ενδεχόμενος κίνδυνος που προκύπτει) σε κεντρική και ανεξάρτητη εσωτερική αξιολόγηση ως προς την συμμόρφωση προς την πολιτική και τις διαδικασίες που έχουν εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο στο πλαίσιο των λειτουργιών εποπτείας που επιτελεί. Η κατά τα ως άνω αξιολόγηση διενεργείται από τον Εσωτερικό Ελεγκτή της Εταιρίας, ο οποίος απολαμβάνει πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

12. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας, όπως κάθε φορά επικαιροποιείται και ισχύει, αναρτάται στην ιστοσελίδα της Εταιρίας www.atticawealth.gr και είναι ελεύθερα διαθέσιμη στο κοινό. Επιπλέον, στοιχεία σχετικά με την εφαρμοζόμενη πολιτική αποδοχών της Εταιρίας 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 κάθε ΟΣΕΚΑ/ ΟΕΕ που διαχειρίζεται η Εταιρία [ενημερωτικό δελτίο/ πληροφοριακό μνημόνιο και εκθέσεις], σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στο ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο. Οι επενδυτές δύνανται να λαμβάνουν δωρεάν αντίγραφο της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρίας σε έντυπη μορφή, κατόπιν προηγούμενου αιτήματός τους.