

Πολιτική Αποδοχών

Δεκέμβριος 2022

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πολιτική Αποδοχών	1
1. Σκοπός και πεδίο εφαρμογής	1
2. Νομοθετικό και Κανονιστικό πλαίσιο	1
3. Κατηγορίες προσωπικού	1
4. Δομή αποδοχών.....	1
4.1. Σταθερές αποδοχές	2
4.2. Μεταβλητές αποδοχές	2
5. Αξιολόγηση προσωπικού	3
6. Περιορισμοί.....	3
7. Επιτροπή αποδοχών	3
8. Έλεγχος και παρακολούθηση.....	3

Πολιτική Αποδοχών**1. Σκοπός και πεδίο εφαρμογής**

Η Optima asset management ΑΕΔΑΚ (εφεξής «Εταιρεία»), θεσπίζει και υιοθετεί την παρούσα πολιτική αποδοχών (εφεξής «Πολιτική»), με σκοπό τον καθορισμό των αποδοχών του προσωπικού της. Η παρούσα Πολιτική 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 τη στρατηγική της, λαμβάνοντας, παράλληλα, υπόψη τη βιώσιμη ανάπτυξη και την αειφορία. 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 των Αμοιβαίων Κεφαλαίων.

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται σε όλες τις παροχές οποιουδήποτε είδους καταβάλλει η Εταιρεία, σε οποιοδήποτε ποσό καταβάλλει άμεσα το Αμοιβαίο Κεφάλαιο, περιλαμβανομένων και των αμοιβών απόδοσης, καθώς και σε οποιαδήποτε μεταβίβαση μεριδίων Αμοιβαίων Κεφαλαίων προς όφελος υπαλλήλων ή διοικητικών στελεχών.

2. Νομοθετικό και Κανονιστικό πλαίσιο

Η παρούσα πολιτική διαμορφώθηκε σύμφωνα με τα άρθρα 23α και 23β του Ν. 4099/2012, τις από 14/10/2016 σχετικές κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Κινητών Αξιών και Αγορών (ESMA/2016/575-EL) και το άρθρ. 5 του Κανονισμού (ΕΕ) 2019/2088 περί γνωστοποιήσεων αειφορίας στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών (Κανονισμός SFDR).

3. Κατηγορίες προσωπικού

Η πολιτική 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 Εταιρείας και των Αμοιβαίων Κεφαλαίων.
- Οποιοσδήποτε υπάλληλος λαμβάνει συνολικές αποδοχές που τον τοποθετούν στο ίδιο μισθολογικό κλίμακιο με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη και τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους.

4. Δομή αποδοχών

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.

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 Εταιρείας κατά την αξιολόγηση της ατομικής επίδοσης, λαμβάνοντας υπόψη τόσο χρηματοοικονομικά όσο και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια.

Πιο συγκεκριμένα, η Εταιρεία στην παρούσα συγκυρία καταβάλλει στο προσωπικό που απασχολεί μόνο σταθερούς μισθούς και όχι μεταβλητές αποδοχές. Ανάλογα με τα οικονομικά αποτελέσματα της και την απόδοση συγκεκριμένων υπαλλήλων, η Εταιρεία δύναται να διαθέσει προς αυτούς ένα ποσό έκτακτης ανταμοιβής ως ετήσιο bonus, το οποίο να αντικατοπτρίζει και να επιβραβεύει την επίτευξη εξαιρετικών αποτελεσμάτων που επέτυχε ο υπάλληλος. Το ποσό αυτό δεν αφορά σε μεταβλητές αποδοχές που σχετίζονται με την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων ή οικονομικών αποτελεσμάτων.

Η δομή των αποδοχών των υπαλλήλων της Εταιρείας δεν ενθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων στο γενικό πλαίσιο λειτουργίας της Εταιρείας και σε όλο το φάσμα των υπηρεσιών που δραστηριοποιείται και ειδικότερα την ανάληψη κινδύνων ασύμβατων προς το προφίλ κινδύνου, τους Κανονισμούς των υπό διαχείριση Α/Κ της Εταιρείας και συνεπώς εναντίον προς το συμφέρον των μεριδιούχων της. Επίσης η δομή των αποδοχών των υπαλλήλων της Εταιρείας δεν ενθαρρύνει με κανένα τρόπο την ανάληψη κινδύνων σε σχέση με τους κινδύνους βιωσιμότητας. Ακόμα και τα όποια bonus ή επιπλέον αμοιβές ενδεχομένως δίνονται στο προσωπικό της Εταιρείας συνδέονται με την προσαρμοσμένη στο κίνδυνο απόδοση, το ήθος, την εργατικότητα και την επαγγελματική συμπεριφορά των υπαλλήλων.

Η παρούσα Πολιτική σε συμμόρφωση με τον Κανονισμό SFDR, λαμβάνει υπόψη της τους κινδύνους βιωσιμότητας, δηλαδή γεγονότα ή περιστάσεις στον περιβαλλοντικό ή κοινωνικό τομέα ή στον τομέα της διακυβέρνησης που, εάν επέλθουν, θα μπορούσαν να έχουν πραγματικές ή δυνητικές σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στην αξία της επένδυσης, και συνάδει με την ενσωμάτωση των κινδύνων αυτών.

Σε περίπτωση απόφασης καταβολής και μεταβλητών αποδοχών, θα πρέπει να τροποποιηθεί αναλόγως η παρούσα, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

4.1. Σταθερές αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές του προσωπικού της Εταιρείας αποτελούνται από τον βασικό μισθό, ο οποίος αντανakλά 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 Εταιρεία.

Οι μεταβλητές αποδοχές, θα πρέπει να καταβάλλονται ή να κατοχυρώνονται μόνο εάν είναι βιώσιμες βάσει της συνολικής οικονομικής κατάστασης της Εταιρείας 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 Εταιρεία 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 Εταιρείας, 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. Αξιολόγηση προσωπικού

Η Εταιρεία δεν παρέχει πρόσθετες μεταβλητές αποδοχές συνδεδεμένες με ποσοτικούς και ποιοτικούς στόχους. 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.

6. Περιορισμοί

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. Επιτροπή αποδοχών

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.

8. Έλεγχος και παρακολούθηση

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 Εταιρείας.

Η παρούσα πολιτική 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