

# Πολιτική Αποδοχών

Φεβρουάριος 2026

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<i>Πολιτική Αποδοχών</i> .....	<i>1</i>
<i>1. Σκοπός και πεδίο εφαρμογής</i> .....	<i>1</i>
<i>2. Νομοθετικό και Κανονιστικό πλαίσιο</i> .....	<i>1</i>
<i>3. Κατηγορίες προσωπικού</i> .....	<i>1</i>
<i>4. Δομή αποδοχών</i> .....	<i>1</i>
4.1. Σταθερές αποδοχές .....	<i>2</i>
4.1.1. Πρόσθετες παροχές και Έξοδα .....	<i>2</i>
4.2. Μεταβλητές αποδοχές.....	<i>3</i>
<i>5. Διαχείριση κινδύνων</i> .....	<i>5</i>
<i>6. Περιορισμοί</i> .....	<i>5</i>
<i>7. Επιτροπή αποδοχών</i> .....	<i>5</i>
<i>8. Έλεγχος και παρακολούθηση</i> .....	<i>5</i>

**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 στις παρακάτω κατηγορίες 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 και τους κανονισμούς των Αμοιβαίων Κεφαλαίων.

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται σε όλες τις πληρωμές και παροχές οποιουδήποτε είδους καταβάλλει η Εταιρεία, σε οποιοδήποτε ποσό καταβάλλουν άμεσα τα Αμοιβαία Κεφάλαια, περιλαμβανομένων και των αμοιβών απόδοσης, καθώς και σε οποιαδήποτε μεταβίβαση μεριδίων Αμοιβαίων Κεφαλαίων, ως αντάλλαγμα για τις επαγγελματικές υπηρεσίες που παρέχουν τα μέλη του προσωπικού της ΑΕΔΑΚ που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής.

**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):

- Εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- 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 κλιμάκιο 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 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 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. Στην περίπτωση αυτή (της συνάρτησης των αποδοχών με επιδόσεις), 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. Η δομή των αποδοχών δεν ενθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων στο γενικό πλαίσιο λειτουργίας της Εταιρείας και σε όλο το φάσμα των υπηρεσιών που παρέχει και ειδικότερα την ανάληψη κινδύνων ασύμβατων προς το προφίλ κινδύνου και τους Κανονισμούς των υπό διαχείριση Α/Κ της Εταιρείας και, συνεπώς, δε στρέφεται εναντίον των συμφερόντων των μεριδιούχων της. Επίσης η δομή των αποδοχών δεν ενθαρρύνει με κανένα τρόπο την ανάληψη κινδύνων σε σχέση με τους κινδύνους βιωσιμότητας.

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.

#### **4.1. Σταθερές αποδοχές**

Οι σταθερές αποδοχές 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 προσδιορίζονται κατά την πρόσληψη, κατόπιν εισήγησης της διοίκησης αναλόγως των γνώσεων, της εμπειρίας και της θέσης που θα καλυφθεί και επανεξετάζονται όταν μεταβάλλονται οι συνθήκες της αγοράς και πάντοτε ανάλογα με τον ακολουθούμενο σχεδιασμό μισθολογικών αυξήσεων.

##### **4.1.1. Πρόσθετες παροχές και Έξοδα**

Το προσωπικό της Εταιρείας δικαιούται παροχές, οι οποίες ορίζονται με βάση τις ισχύουσες πολιτικές του Ομίλου και τις σχετικές αποφάσεις των αρμόδιων εταιρικών οργάνων, όπως εκάστοτε ισχύουν, και υπόκεινται στην ισχύουσα νομοθεσία.

Οι παροχές περιλαμβάνουν τις βασικές παροχές που απευθύνονται σε όλο το προσωπικό (ενδεικτικά, ομαδική ασφαλιστική κάλυψη υγείας, συνταξιοδοτικό ή και αποταμιευτικό πρόγραμμα, κλπ.).

Η Εταιρεία δύναται να χορηγεί επιπλέον εξατομικευμένες παροχές, λαμβάνοντας υπόψη τα διαφορετικά ιεραρχικά επίπεδα και ρόλους των εργαζομένων και αναλόγως του επιπέδου της θέσης, αποκλειστικά για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών συγκεκριμένων θέσεων και για το χρονικό διάστημα κατά το οποίο τα στελέχη/οι υπάλληλοι τις κατέχουν. Οι παροχές που ανήκουν στη συγκεκριμένη κατηγορία περιλαμβάνουν ενδεικτικά, χρήση εταιρικού κινητού τηλεφώνου, χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, κάλυψη επαγγελματικών εξόδων (καύσιμα, διόδια, έξοδα στάθμευσης, επαγγελματικά γεύματα κλπ.).

Το κόστος των παροχών καθορίζεται, επισκοπείται και επικαιροποιείται από καιρού εις καιρόν από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Οι εν λόγω παροχές προσφέρονται κατά την διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, η οποία διατηρεί το δικαίωμα οποτεδήποτε να τις τροποποιήσει ή να τις ανακαλέσει ελεύθερα. Η Εταιρεία διατηρεί την δυνατότητα να παρέχει προγράμματα αποχώρησης εργαζομένων, με ειδικούς όρους, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

#### 4.2. Μεταβλητές αποδοχές

Ως μεταβλητές αποδοχές νοούνται όλες οι μη σταθερές αμοιβές. Οι μεταβλητές αποδοχές σκοπό έχουν να παρακινούν τα στελέχη να επιτυγχάνουν και υπερβαίνουν τους στόχους τους, εξασφαλίζοντας παράλληλα την αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων.

Τα ποσά των μεταβλητών αποδοχών αποδίδονται βάσει μετρήσιμων, ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρείας και του Ομίλου, συμπεριλαμβανομένων του προφίλ ρίσκου και της διάθεσης κινδύνου, επιτυγχάνουν ταυτόχρονα την ευθυγράμμιση μεταξύ των συμφερόντων των εργαζομένων, της Εταιρείας, των μετόχων και των μεριδιούχων. Το χρονικό διάστημα που λαμβάνεται υπόψη για την αξιολόγηση των επιδόσεων είναι ανάλογο με την περίοδο διακράτησης της επένδυσης που συνίσταται στους μεριδιούχους και να βασίζεται στις μακροπρόθεσμες αποδόσεις και τους αντίστοιχους επενδυτικούς κινδύνους των Αμοιβαίων Κεφαλαίων.

Οι μεταβλητές αποδοχές δεν μπορούν να ξεπερνούν το σύνολο των ετήσιων σταθερών αποδοχών του υπαλλήλου. Η Γενική Συνέλευση των Μετόχων μπορεί να εγκρίνει υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό ύψος των μεταβλητών αποδοχών δεν θα υπερβαίνει το 200% του συνόλου των σταθερών αποδοχών του υπαλλήλου.

Τουλάχιστον το 50% των μεταβλητών αποδοχών αποτελείται από μερίδια Αμοιβαίων Κεφαλαίων που διαχειρίζεται η Εταιρεία ή μετοχές ή ισοδύναμα ιδιοκτησιακά δικαιώματα ή μέσα που προβλέπονται από το εκάστοτε εφαρμοστέο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, με ελάχιστη περίοδο διακράτησης ένα έτος. Ο περιορισμός του ελάχιστου ποσοστού 50% δεν ισχύει εάν η αξία του χαρτοφυλακίου των υπό διαχείριση Αμοιβαίων Κεφαλαίων είναι μικρότερη από το 50% της αξίας του συνόλου των χαρτοφυλακίων (συλλογικών και ατομικών) που διαχειρίζεται η Εταιρεία.

Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται ή κατοχυρώνονται μόνο εάν είναι βιώσιμες βάσει της συνολικής οικονομικής κατάστασης της Εταιρείας και εφόσον είναι δικαιολογημένες βάσει των επιδόσεων της επιχειρησιακής μονάδας, των Αμοιβαίων Κεφαλαίων και του συγκεκριμένου φυσικού προσώπου. Επιπρόσθετα, το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών σε γενικές γραμμές 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).

Τουλάχιστον 40% των μεταβλητών αποδοχών αναβάλλεται με βάση την περίοδο διακράτησης που συνίσταται στους μεριδιούχους του Αμοιβαίου Κεφαλαίου και τουλάχιστον για τρία έτη, σε περίπτωση δε μεταβλητών αποδοχών ιδιαίτερα υψηλού ποσού, το ανωτέρω ποσοστό αυξάνεται σε 60%.

Οι ανωτέρω απαιτήσεις αναβολής και καταβολής μεταβλητών αποδοχών και σε μερίδια ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ, μετοχές ή άλλα μέσα δεν εφαρμόζονται σε εργαζόμενους, των οποίων οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές δεν ξεπερνούν το ποσό των € 50.000 και δεν αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το 1/3 των συνολικών ετήσιων αποδοχών του συγκεκριμένου εργαζομένου ή όπως αλλιώς καθορίζεται από το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

Για την καταβολή των ποσών στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα απαιτείται η έγκριση από το ΔΣ.

### Αποζημιώσεις λόγω Αποχώρησης

Η Εταιρεία δύναται να καταβάλει σε μέλη διοίκησης και ανώτατα στελέχη αποζημίωση λόγω αποχώρησης ή διακοπής συνεργασίας, σε περίπτωση συναινετικής λύσης της σύμβασης ή πρόωρης καταγγελίας της χωρίς σπουδαίο λόγο, κατά τα ειδικότερα προβλεπόμενα στη σύμβαση και λαμβανομένης υπόψη της ισχύουσας νομοθεσίας. Οι κατά τα ανωτέρω αποζημιώσεις, εκτός εάν ρητώς προβλέπονται στις οικείες συμβάσεις εργασίας, θεωρούνται μεταβλητές αποδοχές και υπόκεινται στις ειδικές ρυθμίσεις και περιορισμούς σχετικά με την καταβολή μεταβλητών αποδοχών που προβλέπονται στην ισχύουσα νομοθεσία και στην Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας.

Η καταβολή αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης συνδέεται με τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και δεν ανταμείβει την αποτυχία, την υπερβολική ανάληψη κινδύνου ή τη διάπραξη παραπτωμάτων από πλευράς του στελέχους. Με την επιφύλαξη ειδικών προβλέψεων του εκάστοτε ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου, οι κατά τα ανωτέρω αποζημιώσεις αποχώρησης καταβάλλονται σε μετρητά και δεν υπερβαίνουν το σύνολο των 24 μεικτών μηνιαίων αποδοχών του στελέχους. Τα ποσά των αποζημιώσεων αποχώρησης:

- Συμψηφίζονται με κάθε άλλη αποζημίωση καταβαλλόμενη λόγω αποχώρησης κατά τη λύση της σύμβασης (περιλαμβανομένης της συνταξιοδότησης), σύμφωνα με τα ειδικότερα προβλεπόμενα στην ισχύουσα εργατική νομοθεσία ή σε ταυτόχρονα εφαρμοζόμενο πρόγραμμα οικειοθελούς αποχώρησης εργαζομένων ή στη σχετική σύμβαση.
- Φορολογούνται κατά τα ειδικότερα προβλεπόμενα για τη φορολόγηση των αποζημιώσεων αποχώρησης και το ποσό του αναλογούντος φόρου παρακρατείται από την Εταιρεία από την προς καταβολή αποζημίωση αποχώρησης.
- Είναι καταβλητέα κατά τρόπο που διασφαλίζει τα συμφέροντα της Εταιρείας και δεν θέτει σε κίνδυνο ούτε έχει ουσιώδη αντίκτυπο στην κεφαλαιακή της επάρκεια.

Αποζημίωση αποχώρησης δεν καταβάλλεται σε περίπτωση παραίτησης του στελέχους ή όταν συντρέχει σπουδαίος λόγος καταγγελίας της σύμβασης, όπως ενδεικτικά σε περίπτωση προφανούς αποτυχίας του στελέχους να ασκήσει τα καθήκοντά του, διάπραξης σοβαρών παραπτωμάτων όπως η απάτη, πρόκλησης ζημίας στην Εταιρεία λόγω βαριάς αμέλειας ή δόλου, παραβίασης του εσωτερικών κανονισμών και διαδικασιών, ιδίως όσον αφορά τους κινδύνους, κλπ.

Δε θεωρούνται αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης :

- Η καταβολή των τακτικών αποδοχών που σχετίζονται με τη διάρκεια της περιόδου προειδοποίησης.
- Η καταβολή κατάλληλου ποσού σταθερών αποδοχών μετά από τη νόμιμη λήξη της σύμβασης (είτε μετά από τη λήξη της συμβατικής διάρκειας είτε μετά από καταγγελία της σύμβασης από το/ν στέλεχος/εργαζόμενο τηρουμένης της κατάλληλης περιόδου προειδοποίησης), προκειμένου αυτός/ς να αποζημιωθεί σε περίπτωση που η Εταιρεία περιορίζει την ανάληψη επαγγελματικής δραστηριότητας λόγω αλλαγών στη στρατηγική της ή των Αμοιβαίων Κεφαλαίων που διαχειρίζεται ή σε περιπτώσεις συγχώνευσης και/ή εξαγοράς.
- Τυχόν πρόσθετες πληρωμές στο πλαίσιο της προβλεπόμενης λήξης της συμβατικής διάρκειας (π.χ. η απόδοση προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών)
- Ποσά που καθορίζονται ως καταβλητέα στο στέλεχος/υπάλληλο από αρμόδια Αρχή (δικαστική, διοικητική, διαμεσολαβητική, κλπ).
- Αντικείμενα με περιορισμένη οικονομική αξία, όπως ενδεικτικά συσκευές φορητών υπολογιστών (tablets, laptops), κινητά τηλέφωνα, κλπ.

## 5. Διαχείριση κινδύνων

Η Εταιρεία έχει αναθέσει το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (ΣΕΕ) στις επιμέρους ανεξάρτητες μονάδες της μητρικής Εταιρείας, Optima bank (Διαχείριση Κινδύνων, Εσωτερικού Ελέγχου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης).

## 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 και λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, τη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, 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 και τη συμμόρφωση της με τη πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων της Εταιρείας και του Ομίλου και τη μονάδα εσωτερικού ελέγχου ως προς την εφαρμογή της. Τα πορίσματα των δύο μονάδων τίθενται υπ' όψη των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.