



**ALPHA ASSET
MANAGEMENT A.E.Δ.A.K.**

Πολιτική Αποδοχών της Alpha Asset Management A.E.Δ.A.K.

Έκδοση 3

2023

TABLE OF CONTENTS

Contents

1.	Γενικό Πλαίσιο Αποδοχών	3
1.1	Πρόλογος	3
1.2	Στόχοι	4
2.	Διακυβέρνηση της Πολιτικής Αποδοχών	4
2.1	Εταιρικές Επιχειρησιακές Περιοχές	4
2.2	Επιτροπή Αποδοχών	5
2.3	Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας	6
3.	Συνιστώσες των Αποδοχών	6
3.1	Σταθερές Αποδοχές	6
3.1.1	Πρόσθετες Παροχές	7
3.2	Μεταβλητές Αποδοχές	7
3.2.1	Στοιχεία Μεταβλητών Αποδοχών	8
3.2.2	Κανονιστικές διατάξεις	9
	- Προσδιορισμός των Στελεχών που αναλαμβάνουν σημαντικό κίνδυνο (Material Risk Takers – MRTs)	9
	- Αναλογία μεταξύ Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών	9
3.2.3	Πληρωμή	10
	- Αναβαλλόμενες Πληρωμές	10
	- Ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών (Malus and clawback arrangements)	11
3.3	Αποδοχές Προσωπικού που ασκούν λειτουργίες ελέγχου	12
4.	Ίσες Ευκαιρίες	13
5.	Σχέδια Εθελούσιας Αποχώρησης	13
6.	Ανασκόπηση/Αναθεώρηση Πολιτικής	13

1. Γενικό Πλαίσιο Αποδοχών

1.1 Πρόλογος

Η Πολιτική Αποδοχών (εφεξής η «**Πολιτική**») καθορίζει το πλαίσιο αποδοχών της Alpha Asset Management A.E.Δ.Α.Κ. (εφεξής η «**Εταιρεία**») και εφαρμόζεται σε όλο το Προσωπικό με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Η Πολιτική έχει καταρτιστεί σύμφωνα με:

- τον **N. 4920/2022**, όπως ισχύει, ο οποίος έχει ενσωματώσει στο ελληνικό δίκαιο την Οδηγία 2019/2034/ΕΕ,
- τον **N. 4099/2012**, όπως ισχύει, για τους Οργανισμούς Συλλογικών Επενδύσεων σε Κινητές Αξίες (εφεξής «**ΟΣΕΚΑ**»),
- τον **N. 239/2010** του Μεγάλου Δουκάτου του Λουξεμβούργου (Mem. A 2010), όπως ισχύει, για τους ΟΣΕΚΑ,
- την **Ευρωπαϊκή Οδηγία 2009/65/ΕΚ** για τις κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις σχετικά με τους ΟΣΕΚΑ,
- την **Ευρωπαϊκή Οδηγία 2014/91/ΕΕ** για την πολιτική αποδοχών,
- τις **Κατευθυντήριες Γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (ΕΑΤ)** σχετικά με την ορθή πολιτική αποδοχών σύμφωνα με την οδηγία (ΕΕ) 2019/2034 και τις γνωστοποιήσεις σύμφωνα με το άρθρο 451 του κανονισμού (ΕΕ) 2033/2019 (ΕΒΑ/GL/2021/13),
- τον **Κατ' εξουσιοδότηση Ευρωπαϊκό Κανονισμό 2021/2154** για τον καθορισμό των ρυθμιστικών τεχνικών προτύπων σχετικά με τον προσδιορισμό του Προσωπικού του οποίου οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου των επενδυτικών ιδρυμάτων ή στα περιουσιακά στοιχεία που διαχειρίζονται (Material Risk Takers, MRT),
- τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας σε εθνικό επίπεδο.

Η Πολιτική είναι ευθυγραμμισμένη με την Πολιτική Αποδοχών της Alpha Bank A.E. (εφεξής η «**Τράπεζα**») και των άλλων εταιρειών του Τραπεζικού Ομίλου¹, ώστε να διασφαλίζεται η συνέπεια σε ενοποιημένη βάση.

¹ Ως Τραπεζικός Όμιλος νοείται η Alpha Bank A.E. και οι θυγατρικές της, συμπεριλαμβανομένων των Καταστημάτων της Τράπεζας που λειτουργούν στην Ελλάδα και σε χώρες του εξωτερικού, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

1.2 Στόχοι

Η Πολιτική καθορίζει το κατάλληλο πλαίσιο για την προσέλκυση, τη διακράτηση και την παρακίνηση Προσωπικού υψηλής κατάρτισης. Στο πλαίσιο αυτό, η στρατηγική αποδοχών αποτελεί βασικό παράγοντα για τη δημιουργία αξίας, ευνοώντας τα μακροπρόθεσμα βιώσιμα αποτελέσματα έναντι των βραχυπρόθεσμων λύσεων.

Για τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας, της διαφάνειας και των δίκαιων αποδοχών, η Πολιτική στοχεύει να:

- Υποστηρίζει τη κινητροποίηση, τη διατήρηση και τη δίκαιη μεταχείριση όλου του Προσωπικού.
- Πρωθεί κουλτούρα ενσωμάτωσης βασισμένης στις ίσες ευκαιρίες και τη μη διάκριση.
- Σέβεται τους κλιματικούς και περιβαλλοντικούς κινδύνους.
- Θέτει σαφή και διαφανή διακυβέρνηση.
- Ευθυγραμμίζεται με τις αξίες, την επιχειρησιακή στρατηγική, τους στόχους και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας, των Αμοιβαίων Κεφαλαίων που διαχειρίζεται και των μεριδιούχων.
- Πρωθεί την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων.

2. Διακυβέρνηση της Πολιτικής Αποδοχών

Το μοντέλο διακυβέρνησης της Πολιτικής αποσκοπεί στη διασφάλιση της σαφήνειας και της αξιοπιστίας των διαδικασιών λήψης αποφάσεων, με τη βαθμονόμηση των συνολικών πρακτικών αποδοχών και τη διασφάλιση ότι οι αποφάσεις λαμβάνονται με ανεξάρτητο, τεκμηριωμένο και έγκαιρο τρόπο στα κατάλληλα επίπεδα. Το μοντέλο επικεντρώνεται επίσης στην πρόληψη των συγκρούσεων συμφερόντων, στη διασφάλιση της κατάλληλης δημοσιοποίησης και στον σεβασμό των γενικών αρχών που ορίζονται στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο. Οι βασικές Επιχειρησιακές Περιοχές που εμπλέκονται σε αυτή τη διαδικασία είναι οι ακόλουθες:

2.1 Εταιρικές Επιχειρησιακές Περιοχές

i. Ανθρώπινο Δυναμικό

Η Επιχειρησιακή Περιοχή Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου είναι ο βασικός εμπλεκόμενος, καθώς είναι υπεύθυνη για τον σχεδιασμό της δομής αποδοχών, των επιπέδων αποδοχών

και των συστημάτων παροχής κινήτρων, ώστε να προσελκύει, να διακρατεί και να δίνει κίνητρα στο Προσωπικό με υψηλά προσόντα.

ii. Διαχείριση Κινδύνων

Η Επιχειρησιακή Περιοχή Διαχείρισης Κινδύνων του Ομίλου παρέχει βοήθεια και πληροφορίες σχετικά με τον καθορισμό των κατάλληλων μέτρων απόδοσης προσαρμοσμένων στον κίνδυνο (συμπεριλαμβανομένων των εκ των υστέρων προσαρμογών) και αξιολογεί τον τρόπο με τον οποίο η δομή των μεταβλητών αποδοχών επηρεάζει το προφίλ κινδύνου της Εταιρείας.

iii. Κανονιστική Συμμόρφωση

Η Επιχειρησιακή Περιοχή Κανονιστικής Συμμόρφωσης αναλύει πως η Πολιτική επηρεάζει την τήρηση του εφαρμοστέου κανονιστικού πλαισίου, των εσωτερικών πολιτικών και την κουλτούρα κινδύνου. Επιπλέον, η Επιχειρησιακή Περιοχή Κανονιστικής Συμμόρφωσης υποστηρίζει την Επιχειρησιακή Περιοχή Ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου κατά την αξιολόγηση του Προσωπικού της Εταιρείας που έχει χαρακτηριστεί ως υπεύθυνο για την ανάληψη ουσιωδών κινδύνων², επικυρώνει τον αντίστοιχο κατάλογο και διατηρεί ετήσιο αρχείο.

iv. Νομικές Υπηρεσίες

Η Επιχειρησιακή Περιοχή Νομικών Υπηρεσιών του Ομίλου επαληθεύει το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

v. Ο Ρόλος του Εσωτερικού Ελέγχου

Η Επιχειρησιακή Περιοχή Εσωτερικού Ελέγχου επανεξετάζει ετησίως την Πολιτική και την εφαρμογή της και αναφέρει τα ευρήματα με βάση την αξιολόγηση των κινδύνων σε σχέση με τη συμμόρφωση και τους κανονισμούς.

2.2 Επιτροπή Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών, που ενεργεί σε επίπεδο Ομίλου, διασφαλίζει τη συνοχή της Πολιτικής με την Πολιτική Αποδοχών της Τράπεζας και των άλλων εταιρειών του Ομίλου και επικεντρώνεται στις αντίστοιχες αρχές και πρακτικές αποδοχών, τη δομή και τη διακυβέρνηση των προγραμμάτων κινήτρων.

² Προκειμένου να εντοπιστούν τα πρόσωπα των οποίων η επαγγελματική δραστηριότητα έχει ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων, σύμφωνα με τον κατ' εξουσιοδότηση Κανονισμό 2022/2154, η Εταιρεία έχει αναπτύξει μία διαδικασία αναγνώρισης σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές του Τραπεζικού Ομίλου.

2.3 Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας

Λαμβάνοντας υπόψη τη συμβολή όλων των εμπλεκόμενων Επιχειρησιακών Περιοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας επανεξετάζει και εγκρίνει περιοδικά την Πολιτική Αποδοχών και είναι υπεύθυνο για την εποπτεία της εφαρμογής της.

Επιπλέον, το Διοικητικό Συμβούλιο εποπτεύει και εγκρίνει τυχόν ουσιαστικές εξαιρέσεις ή τροποποιήσεις της Πολιτικής.

3. Συνιστώσες των Αποδοχών

Οι συνολικές αποδοχές αποτελούνται από τις σταθερές αποδοχές και τις μεταβλητές αποδοχές. Τόσο οι σταθερές όσο και οι μεταβλητές αποδοχές είναι ουδέτερες και διαφανείς ως προς το φύλο.

3.1 Σταθερές Αποδοχές³

Οι Σταθερές Αποδοχές (λαμβάνοντας υπόψη όλες τις υποχρεωτικές διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας και των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας) περιλαμβάνουν:

- Το βασικό μισθό (σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία),
- Τις πρόσθετες παροχές βάσει ρόλου,
- Το Πρόγραμμα Αποταμίευσης Καθορισμένων Εισφορών⁴ / Ίδρυμα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών (ΙΕΣΠ)⁵,
- Άλλες σταθερές αποδοχές που αποδίδονται, βάσει τυποποιημένων κανόνων.

³ Οι Σταθερές αποδοχές ορίζονται στον Τίτλο II παρ. 7, εδάφια 126 και 128 της τελικής έκθεσης της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (European Banking Authority – “EBA”) που αφορά τις κατευθυντήριες γραμμές για υγιείς πολιτικές αποδοχών βάσει της οδηγίας 2019/2034/ΕΕ, 22 Νοεμβρίου 2022 EBA/GL/2021/13 (“κατευθυντήριες γραμμές της EBA”).

⁴ Τα αποταμιευτικά προγράμματα καθορισμένων εισφορών θεωρούνται σταθερές αποδοχές, καθώς δεν βασίζονται στην απόδοση και χορηγούνται σταθερά είτε σε όλο το Προσωπικό είτε σε μια κατηγορία Προσωπικού, σύμφωνα με την τοπική πρακτική της αγοράς και τους στόχους της εταιρείας.

⁵ Το 2023 εισάγεται ένα Σχέδιο, το οποίο διέπεται από την Ευρωπαϊκή Οδηγία (ΕΕ) 2016/2341 σχετικά με τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών (ΙΕΣΠ), η οποία ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία με τον Ν. 4680/2020, και λειτουργεί υπό την εποπτεία των ακόλουθων ρυθμιστικών αρχών: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Εθνική Αναλογιστική Αρχή και Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς.

Οι Σταθερές Αποδοχές καθορίζονται και καταβάλλονται βάσει προκαθορισμένων και όχι διακριτικών κριτηρίων. Αντανακλούν κυρίως τη σχετική εμπειρία του Προσωπικού, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο εκπαίδευσης, την εμπειρία, την αρχαιότητα, το επίπεδο εξειδίκευσης και τις δεξιότητες, καθώς και τον ρόλο και τη φύση της εργασίας (αξιολόγηση θέσης εργασίας).

Προκειμένου το πλαίσιο Σταθερών Αποδοχών να παραμείνει ανταγωνιστικό και σύμφωνο με τις πρακτικές της αγοράς, λαμβάνονται υπόψη οι πληροφορίες από έρευνες αποδοχών που διεξάγονται από εξωτερικούς συμβούλους.

3.1.1 Πρόσθετες Παροχές

Το Προσωπικό δικαιούται παροχές και αποζημίωση εταιρικών εξόδων σύμφωνα με τις πρακτικές της αγοράς, οι οποίες καθορίζονται στην Πολιτική Παροχών και Εταιρικών Εξόδων του Ομίλου, όπως τροποποιείται και επικαιροποιείται κατά καιρούς, και λαμβάνοντας υπόψη την ισχύουσα νομοθεσία.

Το εύρος των παροχών που μπορεί να δικαιούται το Προσωπικό περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, παροχές για όλους (π.χ. ασφάλιση ζωής και υγείας) και εταιρικές δαπάνες που απευθύνονται μόνο σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας για την κάλυψη λειτουργικών αναγκών (π.χ. κινητό τηλέφωνο, εταιρικό αυτοκίνητο, έξοδα κίνησης).

3.2 Μεταβλητές Αποδοχές⁶

Οι βασικοί στόχοι της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών είναι:

- Να λειτουργεί ως βασικός μοχλός παρακίνησης και διακράτησης του Προσωπικού,
- Να αναγνωρίζει τα επιτεύγματα, συνδέοντας άμεσα τις αμοιβές με τις επιδόσεις, εστιάζοντας στην ορθή διαχείριση των κινδύνων, προκειμένου να διασφαλίσει βιώσιμες επιδόσεις μεσο-μακροπρόθεσμα.

Η απόδοση του Προσωπικού αξιολογείται με βάση τις αρχές του Πλαισίου Διαχείρισης της Απόδοσης που ισχύει σε επίπεδο Ομίλου και ενσωματώνει ποσοτικούς καθώς και ποιοτικούς στόχους σε ένα σύστημα ισορροπημένης βαθμολογίας.

Οι Μεταβλητές Αποδοχές ευθυγραμμίζονται με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας και τα συμφέροντα των εμπλεκόμενων μερών, βασίζονται στο Πλαίσιο Μεταβλητών

⁶ Οι Μεταβλητές Αποδοχές παραμένουν στην απόλυτη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας να τις χορηγήσει, και μπορεί να ανακληθούν ελεύθερα, εν μέρει ή πλήρως ανά πάσα στιγμή μονομερώς από την Εταιρεία.

Αποδοχών που ισχύει σε επίπεδο Ομίλου και η χορήγησή τους δεν πρέπει να επηρεάζει αρνητικά την οικονομική βιωσιμότητα της Εταιρείας.

3.2.1 Στοιχεία Μεταβλητών Αποδοχών

Για την επίτευξη των ανωτέρω στόχων, ισχύει ένα πρόγραμμα προσανατολισμένο στην απόδοση που προωθεί τους μακροπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας. Βασίζεται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, διευκολύνει τη συνεργασία μεταξύ Στελεχών και Επιχειρησιακών Περιοχών και ενθαρρύνει τις άριστες αποδόσεις παράλληλα με τη συνετή διαχείριση κινδύνων.

Το Πρόγραμμα Κινήτρων Απόδοσης του Ομίλου συνδέεται με Κρίσιμους Δείκτες Αποδοτικότητας (Key Performance Indicators - KPIs). Τα κριτήρια/προϋποθέσεις που, εφόσον πληρούνται, οδηγούν στην καταβολή των μεταβλητών αποδοχών είναι τα εξής:

- Κριτήρια για τις οικονομικές επιδόσεις της Εταιρείας, τα οποία περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την επίτευξη συγκεκριμένων οικονομικών στόχων, συμπεριλαμβανομένων των βασικών δεικτών απόδοσης που σχετίζονται με το επιχειρησιακό σχέδιο της Εταιρείας, όπως αυτό επικαιροποιείται κατά καιρούς,
- μη χρηματοοικονομικά κριτήρια απόδοσης που μπορεί να αφορούν, για παράδειγμα, τη συμμόρφωση με τη στρατηγική ανάληψης κινδύνων της Εταιρείας ή την τήρηση της πολιτικής διαχείρισης κινδύνων,
- Κριτήρια που συνδέονται με την εταιρική κοινωνική ευθύνη ή/και ευρύτερους στόχους που αφορούν τις αρχές της περιβαλλοντικής, κοινωνικής και εταιρικής διακυβέρνησης (ESG) και σχετίζονται με τις δράσεις και τις πρωτοβουλίες που μπορεί να αναπτύσσει η Εταιρεία,
- Κριτήρια που συνδέουν τις συμπεριφορές με τις αξίες του Ομίλου.

Η αξιολόγηση των κριτηρίων, η διαδικασία του Προγράμματος Παροχής Κινήτρων Απόδοσης καθώς και η απονομή των μεταβλητών αποδοχών σε μετρητά και σε άλλα μέσα που συνδέονται με μετοχές ρυθμίζονται από τον Όμιλο και τους Κανονισμούς του Ομίλου, ενώ το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας επιβλέπει και εγκρίνει την τελική κατανομή.

Σημειώνεται ότι δεν χορηγείται εγγυημένη μεταβλητή αμοιβή, ενώ αποτελεί εξαίρεση που ισχύει μόνο για το νέο Προσωπικό και μόνο για το πρώτο έτος απασχόλησης, σύμφωνα με το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο.

3.2.2 Κανονιστικές διατάξεις

- Προσδιορισμός των Στελεχών που αναλαμβάνουν σημαντικό κίνδυνο (Material Risk Takers – MRTs)

Σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, οι κατηγορίες Προσωπικού των οποίων οι επιχειρησιακές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας περιλαμβάνουν τουλάχιστον:

- όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτατης Διοίκησης,
- τα μέλη του Προσωπικού με διευθυντική ευθύνη επί των λειτουργιών ελέγχου ή των σημαντικών επιχειρηματικών μονάδων της Εταιρείας,
- τα μέλη του Προσωπικού που δικαιούνται σημαντικές αποδοχές κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος, εφόσον πληρούνται οι ακόλουθες προϋποθέσεις:
 - οι αποδοχές του μέλους του Προσωπικού είναι ίσες ή μεγαλύτερες από 500.000 ευρώ ή είναι ίσες ή μεγαλύτερες από τις μέσες αποδοχές που χορηγούνται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη της Εταιρείας που αναφέρονται ανωτέρω,
 - το μέλος του Προσωπικού ασκεί επιχειρηματική δραστηριότητα στο πλαίσιο μιας σημαντικής επιχειρηματικής μονάδας και η δραστηριότητα αυτή έχει σημαντικό αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της σχετικής επιχειρηματικής μονάδας.

Εκτός από τα μέλη του Προσωπικού που προσδιορίζονται βάσει των ανωτέρω κριτηρίων, η διαδικασία προσδιορισμού των ατόμων που αναλαμβάνουν σημαντικό κίνδυνο, λαμβάνει υπόψη ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια, όπως περιγράφονται στον κατ' εξουσιοδότηση Ευρωπαϊκό Κανονισμό 2021/2154, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι το προφίλ κινδύνου του ατόμου εξετάζεται κατάλληλα.

- Εκ των προτέρων προσαρμογή του κινδύνου στη διαδικασία χορήγησης μεταβλητών αποδοχών

Το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών που θα χορηγηθούν βασίζεται στην αξιολόγηση των επιδόσεων και των αναλαμβανόμενων κινδύνων. Η προσαρμογή στον κίνδυνο επιτυγχάνεται με την αξιολόγηση κριτηρίων απόδοσης προσαρμοσμένων στον κίνδυνο (τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών) σε σχέση με προκαθορισμένους στόχους.

- Αναλογία μεταξύ Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών

Οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αποδοχών είναι κατάλληλα ισορροπημένες.

Όταν χορηγούνται Μεταβλητές Αποδοχές, οι αμοιβές αυτές θα πρέπει να βασίζονται στην απόδοση του Ομίλου, της Εταιρείας και του Προσωπικού και να λαμβάνουν υπόψη τους

αναλαμβανόμενους κινδύνους. Οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αποδοχών δεν πρέπει να υπερβαίνουν το 100% των συνολικών Σταθερών Αποδοχών.

Η αποτελεσματική αναλογία θα πρέπει να υπολογίζεται ως το άθροισμα όλων των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών, διαιρούμενο με το άθροισμα όλων των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών.

3.2.3 Πληρωμή

Οι Μεταβλητές Αποδοχές μπορούν να εκταμιευθούν με τη μορφή μετρητών και μεριδίων ή μετοχών των Αμοιβαίων Κεφαλαίων⁷ που διαχειρίζεται η Εταιρεία, ισοδύναμων δικαιωμάτων ιδιοκτησίας ή μέσων που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμων μη χρηματικών μέσων. Η υποχρέωση πληρωμής, σύμφωνα με:

- το άρθρο 23β, παρ. 1, εδάφιο ιγ) του Ν. 4099/2012,
- το άρθρο 88, παρ. 1, εδάφιο ι) του Ν. 4920/2022,
- το άρθρο 1, παρ. 2 της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2014/91/ΕΕ

είναι τουλάχιστον το 50% κάθε μεταβλητής αποδοχής σε μέσα, και θα εφαρμόζεται εξίσου στο μη αναβαλλόμενο και στο αναβαλλόμενο μέρος της μεταβλητής αμοιβής.

Το Προσωπικό υποχρεούται να μην χρησιμοποιεί προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση που σχετίζεται με αποδοχές και υποχρεώσεις για να υπονομεύσει τα αποτελέσματα ευθυγράμμισης κινδύνου που ενσωματώνονται στις ρυθμίσεις αποδοχών του.

Οι Μεταβλητές Αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που διευκολύνουν τη μη συμμόρφωση με την ισχύουσα νομοθεσία. Οι πληρωμές μερισμάτων και τόκων δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται ως μέθοδος πληρωμής των Μεταβλητών Αποδοχών, η οποία θα οδηγούσε στην καταστρατήγηση των ρυθμίσεων περί αμοιβών που θεσπίζει η νομοθεσία.

- Αναβαλλόμενες Πληρωμές

Η Εταιρεία καταβάλλει Μεταβλητές Αποδοχές στα Στελέχη που αναλαμβάνουν σημαντικό κίνδυνο, εν μέρει προκαταβολικά και εν μέρει αναβαλλόμενα, διατηρώντας την κατάλληλη ισορροπία μεταξύ μετοχών, συνδεδεμένων με μετοχές και άλλων επιλέξιμων μέσων και μετρητών, σύμφωνα με τα άρθρα 23β του Ν. 4099/2012 και 88 του Ν. 4920/2022.

Ένα χρονοδιάγραμμα αναβολής ορίζεται από διάφορα στοιχεία, όπως:

- το ποσοστό της μεταβλητής αμοιβής που αναβάλλεται,
- τη διάρκεια της περιόδου αναβολής,

⁷ Επί του παρόντος, η Alpha Asset Management A.E.Δ.Α.Κ. δεν καταβάλλει μεταβλητές αμοιβές σε μερίδια ή μετοχές των Αμοιβαίων Κεφαλαίων, συνεπώς δεν εφαρμόζονται όλες οι σχετικές κανονιστικές διατάξεις.

- την ταχύτητα με την οποία οι αναβαλλόμενες αποδοχές κατοχυρώνονται, συμπεριλαμβανομένου του χρονικού διαστήματος από το τέλος της περιόδου συσσώρευσης μέχρι την κατοχύρωση του πρώτου αναβαλλόμενου ποσού.

Κατά τον καθορισμό της πραγματικής περιόδου αναβολής και του ποσοστού που θα αναβληθεί, σύμφωνα με τις ελάχιστες απαιτήσεις του άρθρου 23β, εδάφιο ιδ) του Ν. 4099/2012 και του άρθρου 88, εδάφιο ιβ) του Ν. 4920/2022, λαμβάνονται υπόψη οι ακόλουθες παράμετροι:

- Έως και το 60% των αποδοχών που χορηγούνται στα Στελέχη που αναλαμβάνουν σημαντικό κίνδυνο (MRTs), μπορεί να καταβληθεί εντός του έτους κατά το οποίο έχει καθοριστεί η κατανομή, και τουλάχιστον το 40% της αμοιβής των Μεταβλητών Αποδοχών αναβάλλεται για τουλάχιστον τέσσερα (4) έτη και ευθυγραμμίζεται με τη φύση της επιχείρησης, τους κινδύνους της και τις δραστηριότητες του εν λόγω Προσωπικού.

Για τα Στελέχη που αναλαμβάνουν σημαντικό κίνδυνο (MRTs), σύμφωνα με το Ν. 4920/2022 (άρθρο 88 παρ. 4), οι διατάξεις σχετικά με τις περιόδους αναβολής και την καταβολή σε μετοχές, συνδεδεμένα με μετοχές και άλλα επιλέξιμα μέσα, μπορεί να μην εφαρμόζονται όταν οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές του Στελέχους είναι έως 50.000 ευρώ και δεν αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το ένα τρίτο των συνολικών ετήσιων αποδοχών του εν λόγω ατόμου.

- Ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών (Malus and clawback arrangements)

Οι ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών είναι ρητοί μηχανισμοί της εκ των υστέρων προσαρμογής του κινδύνου, όπου η ίδια η Εταιρεία προσαρμόζει την αμοιβή των Στελεχών που αναλαμβάνουν σημαντικό κίνδυνο (MRTs) βάσει αυτών των μηχανισμών (π.χ. ανακαλώντας ή ακυρώνοντας την αμοιβή σε μετρητά ή τα χορηγηθέντα μέσα).

Το σύνολο (100%) των Μεταβλητών Αποδοχών υπόκειται σε μηχανισμούς μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών, ανεξάρτητα από τη μέθοδο που χρησιμοποιείται για την καταβολή, συμπεριλαμβανομένων των μηχανισμών αναβολής ή διατήρησης. Για την εφαρμογή του μηχανισμού μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών, χρησιμοποιούνται τα ακόλουθα κριτήρια:

- το Προσωπικό συμμετείχε ή ήταν υπεύθυνο για συμπεριφορά που είχε ως αποτέλεσμα σημαντικές ζημιές για την Εταιρεία,
- το Προσωπικό δεν τήρησε τα κατάλληλα πρότυπα καταλληλότητας, ευπρέπειας, εμπιστευτικότητας, συμπεριφοράς και συνέπειας όσον αφορά την εκπλήρωση των υποχρεώσεών του έναντι της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των οφειλών του,

- υπάρχουν αποδεικτικά στοιχεία παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος του Προσωπικού (π.χ. παραβίαση του κώδικα δεοντολογίας και άλλων εσωτερικών κανόνων, ιδίως όσον αφορά τους κινδύνους),
- εάν η Εταιρεία ή τα υπό διαχείριση Κεφάλαια υποστούν σημαντική κάμψη των οικονομικών τους επιδόσεων (π.χ. συγκεκριμένοι επιχειρηματικοί δείκτες),
- εάν η Εταιρεία υπέστη σημαντική αποτυχία στη διαχείριση κινδύνων από το Στέλεχος που αναλαμβάνει σημαντικό κίνδυνο,
- εάν σημειωθούν σημαντικές αυξήσεις στην απαιτούμενη οικονομική ή εποπτική κεφαλαιακή βάση της Εταιρείας ή της Επιχειρηματικής Μονάδας,
- τυχόν κανονιστικές κυρώσεις στις οποίες συνέβαλε η συμπεριφορά του Στελέχους που αναλαμβάνει σημαντικό κίνδυνο.

Οι εκ των υστέρων προσαρμογές κινδύνου σχετίζονται πάντοτε με την απόδοση ή τον κίνδυνο και δεν βασίζονται στο ποσό των καταβληθέντων μερισμάτων ή στην εξέλιξη του μεριδίου ή του μεριδίου των Αμοιβαίων Κεφαλαίων που διαχειρίζεται η Εταιρεία.

Οι ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών μπορούν να οδηγήσουν μόνο σε μείωση των Μεταβλητών Αποδοχών, όπου ενδείκνυται. Σε καμία περίπτωση δεν μπορεί μια ρητή εκ των υστέρων προσαρμογή του κινδύνου να οδηγήσει σε αύξηση των αρχικά χορηγηθεισών Μεταβλητών Αποδοχών ή, σε περίπτωση που έχει ήδη εφαρμοστεί το αρνητικό μπόνους και οι διατάξεις επιστροφής ποσών στο παρελθόν, σε αύξηση των μειωμένων Μεταβλητών Αποδοχών.

Οι ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών εφαρμόζονται με τον ίδιο τρόπο στις συνταξιοδοτικές παροχές διακριτικής ευχέρειας όπως και σε άλλα στοιχεία των Μεταβλητών Αποδοχών.

3.3 Αποδοχές Προσωπικού που ασκούν λειτουργίες ελέγχου

Το Προσωπικό που ασχολείται με λειτουργίες ελέγχου (διαχείριση κινδύνων, εσωτερικός έλεγχος και κανονιστική συμμόρφωση) είναι ανεξάρτητο από τις Επιχειρησιακές Περιοχές που εποπτεύει και η αμοιβή του βασίζεται στους στόχους που συνδέονται με τον τομέα ευθύνης του, ανεξάρτητα από τις επιδόσεις των Επιχειρησιακών Περιοχών που παρακολουθεί.

4. Ίσες Ευκαιρίες

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει ίσες ευκαιρίες σύμφωνα με την ισχύουσα εθνική νομοθεσία σε όλους τους τομείς της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, συμπεριλαμβανομένης της πρόσληψης, της απασχόλησης, της τοποθέτησης, της μετάθεσης, της προαγωγής, της αποζημίωσης, των παροχών και της κατάρτισης. Οι πολιτικές και οι πρακτικές αμοιβών της Εταιρείας συνάδουν με τη δέσμευση αυτή, είναι ουδέτερες ως προς το φύλο και υποστηρίζουν την ίση μεταχείριση του προσωπικού, προωθούν τη συμμετοχικότητα και σέβονται γενικά τη διαφορετικότητα, σε ευθυγράμμιση με τις διατάξεις των σχετικών κατευθυντήριων γραμμών της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (ΕΑΤ).

5. Σχέδια Εθελούσιας Αποχώρησης

Η Εταιρεία, ως θυγατρική του Ομίλου, με σκοπό την ενίσχυση των ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων της στο δύσκολο ευρωπαϊκό και εθνικό περιβάλλον, μπορεί να εφαρμόσει Σχέδια Εθελούσιας Αποχώρησης που παρέχουν κίνητρα αποχώρησης, στο πλαίσιο του οργανωτικού μετασχηματισμού της και της ανανέωσης του ανθρώπινου δυναμικού της. Τα εν λόγω Σχέδια λειτουργούν υπό συγκεκριμένους όρους και προϋποθέσεις, λαμβάνοντας υπόψη την ισχύουσα νομοθεσία. Το χρηματικό ποσό που προβλέπεται σε αυτά:

- Υπόκειται σε όλους τους φόρους ή άλλες εισφορές που προβλέπονται από τη νομοθεσία,
- Συμψηφίζεται με κάθε αποζημίωση που προβλέπεται από το νόμο ή/και από οποιαδήποτε άλλη αιτία, καθώς και με κάθε υποχρέωση του Προσωπικού έναντι της Εταιρείας και με υπόλοιπα από προκαταβολές μισθών.

6. Ανασκόπηση/Αναθεώρηση Πολιτικής

Η Πολιτική επισκοπείται/αναθεωρείται ετησίως ή όποτε κρίνεται απαραίτητο για την αντιμετώπιση νέων αναγκών.