

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ της ΕΔΕΚΤ Α.Ε.Π.Ε.Υ. – ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ 2023**ΓΕΝΙΚΑ**

Η παρούσα Πολιτική - κατά τις απαιτήσεις του άρθρου 27 του Κανονισμού 565/2017/ΕΕ, του Ν. 4920/2022, της απόφασης 28/606/22.12.2011 σε συνδυασμό με την απόφαση 8/459/27.12.2007 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, της Εγκυκλίου αριθμού 48 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, του Κανονισμού (ΕΕ) 2019/2033, τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΒΑ (ΕΒΑ/GL/2021/13) σχετικά με τις ορθές Πολιτικές Αποδοχών σύμφωνα με την οδηγία (ΕΕ) 2013/36 και το άρθρο 5 του Κανονισμού (ΕΕ) 2019/2088, όπως εκάστοτε ισχύουν - θέτει το γενικό πλαίσιο, σύμφωνα με το οποίο η ΕΔΕΚΤ Α.Ε.Π.Ε.Υ. ρυθμίζει τα θέματα αποδοχών των στελεχών και υπαλλήλων της, οι οποίοι υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της. Η παρούσα Πολιτική έχει συνταχθεί λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη φύση, το αντικείμενο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας και αποσκοπεί:

(α) στην προαγωγή της χρηστής και αποτελεσματικής διαχείρισης κινδύνων, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων βιωσιμότητας. Ως κίνδυνος βιωσιμότητας ορίζεται το γεγονός ή η κατάσταση στον περιβαλλοντικό ή κοινωνικό τομέα ή στον τομέα της διακυβέρνησης που, εάν επέλθει, θα μπορούσε να έχει πραγματικές ή δυνητικές σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στην αξία μιας επένδυσης.

(β) στην ευθυγράμμιση των ατομικών στόχων των μελών του προσωπικού με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας,

(γ) στην προστασία των πελατών κατά την παροχή των υπηρεσιών της Εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας είναι υπεύθυνο για την υιοθέτηση, έγκριση και περιοδική αναθεώρηση των γενικών αρχών της Πολιτικής Αποδοχών και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της.

1. Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών θεσπίζει το πλαίσιο σύμφωνα με το οποίο η ΕΔΕΚΤ Α.Ε.Π.Ε.Υ. λειτουργεί σχετικά με θέματα αμοιβών που καταβάλλονται στο προσωπικό, με σκοπό την τήρηση απόλυτης διαφάνειας και των αρχών της εταιρικής διακυβέρνησης

Η Πολιτική Αποδοχών βασίζεται στις κάτωθι γενικές αρχές:

(α) Η Πολιτική Αποδοχών συνάδει και προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη κινδύνων εκ μέρους της Εταιρείας (συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων βιωσιμότητας) που υπερβαίνουν το επίπεδο του αποδεκτού κινδύνου της Εταιρείας.

(β) Η Πολιτική Αποδοχών είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και ενσωματώνει όλα τα μέτρα με τα οποία αποθαρρύνεται η σύγκρουση συμφερόντων.

(γ) Συμβάλλει στη διασφάλιση της κεφαλαιακής επάρκειας της Εταιρείας, όπου το σύνολο τυχόν μεταβλητών αποδοχών δεν περιορίζουν την ικανότητα της Εταιρείας να ενισχύει την κεφαλαιακή της βάση.

(δ) Έχει ως στόχο την προσέλκυση, απασχόληση και διατήρηση εξειδικευμένου προσωπικού που διαθέτει την απαραίτητη εμπειρία και τεχνογνωσία αλλά και το ήθος για την παροχή άριστης ποιότητας υπηρεσιών στην Εταιρεία.

Η Εταιρεία, κατά την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, δεν προβαίνει σε διακριτική μεταχείριση σε βάρος των εργαζομένων και στελεχών της για λόγους φυλής, χρώματος, φύλου, θρησκείας, πολιτικού φρονήματος, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης ή

άλλης κατάστασης.

2. Διακυβέρνηση

Η ΕΔΕΚΤ ΑΕΠΕΥ έχει ιδρυθεί με ειδικό νόμο (αρ.12 Ν 2768/1999), ως ανώνυμη εταιρεία παροχής επενδυτικών υπηρεσιών που λειτουργεί με τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας. Οι μέτοχοι της Εταιρείας είναι ο Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης («ε-ΕΦΚΑ») (90%), το Ελληνικό Δημόσιο (5%) και η Ομοσπονδία Εργαζομένων ΟΤΕ (ΟΜΕ-ΟΤΕ) (5%).

Σύμφωνα με τις καταστατικές προβλέψεις της ΕΔΕΚΤ Α.Ε.Π.Ε.Υ., έκαστος μέτοχος προτείνει στη Γενική Συνέλευση αριθμό υποψηφίων διπλάσιο από τον αριθμό των εκπροσώπων του στο Διοικητικό Συμβούλιο, εκ των οποίων η Γενική Συνέλευση εν συνεχεία εκλέγει τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το Διοικητικό Συμβούλιο που είναι το αρμόδιο διοικητικό όργανο για την εποπτική λειτουργία της Εταιρείας υιοθετεί και περιοδικά αναθεωρεί τις γενικές αρχές της Πολιτικής Αποδοχών και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της.

Η Πολιτική Αποδοχών υπόκειται, όταν κριθεί αναγκαίο, σε κεντρική και ανεξάρτητη εσωτερική επανεξέταση όσον αφορά στη συμμόρφωση με τις πολιτικές και διαδικασίες αποδοχών που υιοθετούνται από το διοικητικό όργανο κατά την άσκηση του εποπτικού του ρόλου.

Τα μέλη του προσωπικού που ασκούν καθήκοντα ελέγχου είναι ανεξάρτητα από τις επιχειρηματικές μονάδες που επιβλέπουν, έχουν την κατάλληλη εξουσία και αμείβονται σύμφωνα με την επίτευξη των στόχων που συνδέονται με τα καθήκοντά τους και όχι τις επιδόσεις λειτουργικών τομέων που ελέγχουν.

Οι αποδοχές των στελεχών στις λειτουργίες διαχείρισης κινδύνων (συμπεριλαμβανομένων και των κινδύνων βιωσιμότητας) και κανονιστικής συμμόρφωσης εποπτεύονται άμεσα από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Οι αποδοχές των εργαζομένων ορίζονται από την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας και προτείνονται από τον Υπεύθυνο του Τμήματος που πρόκειται να απασχοληθεί ο εργαζόμενος, με την τελική έγκριση να δίδεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας.

Η διοίκηση της εταιρείας – με τη συνδρομή του Υπεύθυνου Συμμόρφωσης – εποπτεύοντας την ανταπόκριση και υιοθέτηση των κανόνων της από το προσωπικό, αποφασίζει είτε την πραγματοποίηση επιμορφωτικών συναντήσεων είτε τη συμμετοχή των εργαζομένων σε σεμινάρια επαγγελματικής κατάρτισης με σκοπό την αφομοίωση των τεθέντων από την εταιρεία ποιοτικών προτύπων της εργασίας. Σκοπός των ανωτέρω είναι η συνεχής επιμόρφωση του προσωπικού και η βελτιστοποίηση παροχή υπηρεσιών προς τους πελάτες.

3. Αρμόδια Πρόσωπα

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται σε πρόσωπα των οποίων οι δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου τους, ήτοι στα ανώτερα διοικητικά στελέχη, στα πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους, στα πρόσωπα που ασκούν καθήκοντα ελέγχου καθώς και σε κάθε εργαζόμενο οι συνολικές αποδοχές του οποίου τον εντάσσουν στο ίδιο επίπεδο αποδοχών με τα ανωτέρω αναφερόμενα πρόσωπα. Ειδικότερα η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται στα ακόλουθα στελέχη της Εταιρείας:

- α. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εφόσον έχουν συνάψει σύμβαση εργασίας ή παροχής υπηρεσιών έναντι αμοιβής με την Εταιρεία,
- β. Τα Ανώτερα Διευθυντικά Στελέχη,
- γ. Τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Χαρτοφυλακίου,
- δ. Τον Διαχειριστή Κινδύνων και Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης,

ε. Την Διευθύντρια Οικονομικών Υπηρεσιών,

στ. Τον Εσωτερικό Ελεγκτή.

4. Δομή της Πολιτικής Αποδοχών

Οι αποδοχές που λαμβάνουν τα ανωτέρω αναφερόμενα πρόσωπα περιλαμβάνουν:

α. Μια σταθερή συνιστώσα, και

β. Μια μεταβλητή συνιστώσα, η οποία αποτελεί αποκλειστικά πρόσθετη πληρωμή ή παροχή.

Ειδικότερα:

α. Σταθερές αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές της Εταιρείας θα πρέπει να αντανakλούν την επαγγελματική εμπειρία και την ευθύνη της θέσης του στελέχους, όπως αυτή περιγράφεται στον εσωτερικό κανονισμό και στη σχετική σύμβαση που έχει συναφθεί μεταξύ του στελέχους και της Εταιρείας. Ενδεικτικά κριτήρια για τη διαμόρφωση του ύψους των σταθερών αποδοχών είναι το αντικείμενο της εργασίας του κάθε μισθωτού, τα απορρέοντα από αυτή καθήκοντα και η ευθύνη που αναλαμβάνει, η αρχαιότητα, τα επαγγελματικά προσόντα και η προϋπηρεσία του.

Το πλαίσιο, εντός του οποίου θα πρέπει να emπίπτει το ύψος των σταθερών αποδοχών ανάλογα με το αντικείμενο, τα καθήκοντα και την ευθύνη της κάθε θέσης εντός της Εταιρείας, αποφασίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και εξειδικεύεται στις συμβάσεις που υπογράφουν οι υπάλληλοι και τα στελέχη με την Εταιρεία.

Το ύψος των σταθερών αποδοχών μπορεί να μεταβάλλεται, πάντα στο πλαίσιο των αρχών και κανόνων του εθνικού εργατικού δικαίου.

β. Μεταβλητές αποδοχές

Τυχόν μεταβλητές αποδοχές αντανakλούν επιδόσεις μακροπρόθεσμες και προσαρμοσμένες στον κίνδυνο (συμπεριλαμβανομένων και των κινδύνων βιωσιμότητας) καθώς και επιδόσεις που υπερβαίνουν τις απαιτούμενες για την εκπλήρωση των καθηκόντων του εργαζομένου ως μέρος των όρων της σύμβασής του με την Εταιρεία. Η απόφαση για την καταβολή μεταβλητών αμοιβών λαμβάνεται κάθε φορά από το Διοικητικό Συμβούλιο, ή εφόσον απαιτείται από το νόμο (κατά τα κατωτέρω) από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας, ενώ απαγορεύονται και τυχόν εγγυημένες μεταβλητές αμοιβές. Το γεγονός ότι η απόδοση του προσωπικού και των στελεχών δεν συνεπάγεται την εκ προοιμίου καταβολή οποιασδήποτε πρόσθετης αμοιβής αποθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων κατά την παροχή επενδυτικών υπηρεσιών. Κατ' εξαίρεση το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας μπορεί να αποφασίσει την παροχή εγγυημένων μεταβλητών αμοιβών, μόνο αναφορικά με το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό, υπό τον όρο ότι η Εταιρεία διαθέτει ισχυρή κεφαλαιακή βάση, και μόνο για το πρώτο έτος απασχόλησης.

Προκειμένου να αποφασιστεί από την Εταιρεία η χορήγηση πρόσθετης αμοιβής λαμβάνονται υπόψη τα ακόλουθα κριτήρια:

i. τα οικονομικά αποτελέσματα, η διαμόρφωση του κύκλου δραστηριοτήτων, οι αναλαμβανόμενοι κίνδυνοι (συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων βιωσιμότητας), καθώς και το κόστος κεφαλαίου και οι δείκτες κεφαλαιακής επάρκειας και ρευστότητας της Εταιρείας,

ii. η αξιολόγηση της κάθε επιχειρησιακής μονάδας της Εταιρείας,

iii. η αξιολόγηση των επιδόσεων του κάθε μέλους του προσωπικού ή στελέχους. Η εν λόγω αξιολόγηση γίνεται με βάση ποιοτικά κριτήρια, όπως είναι η συμπεριφορά του μέλους μέσα στους κόλπους της Εταιρείας και προς τους πελάτες, η υιοθέτηση και εφαρμογή των πολιτικών και διαδικασιών, που έχει θεσπίσει η Εταιρεία (όπως οι πολιτικές βιωσιμότητας των

επενδύσεων), όπως και η εν γένει συμμόρφωσή του με το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει την εύρυθμη λειτουργία των ΑΕΠΕΥ.

Διευκρινίζεται ότι η αξιολόγηση των προσώπων που έχουν ελεγκτικές αρμοδιότητες δεν συνδέεται με τα αποτελέσματα των ελεγχόμενων από αυτούς διαδικασιών, διευθύνσεων και τμημάτων.

5. Αποχώρηση εργαζομένων από την Εταιρεία

Σε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου ή στελέχους, τυχόν καταβολή από την Εταιρεία σε αυτόν οποιοδήποτε ποσού ως οικειοθελούς παροχής, θα αποφασίζεται και θα καθορίζεται με βάση τη συνολική μέχρι τότε απόδοση του εργαζομένου και τη συμβολή του στην ανάπτυξη, εξέλιξη και ανταγωνιστικότητα της Εταιρείας. Σε περίπτωση απόλυσης μέλους του προσωπικού εφαρμόζονται τα ισχύοντα από τους κανόνες του εθνικού εργατικού δικαίου, σχετικά με την αποζημίωση απόλυσης.

6. Εφαρμογή και Έλεγχος Εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών σχεδιάζεται από τα Ανώτερα Διευθυντικά Στελέχη σε συνεργασία με το Τμήμα Οικονομικών Υπηρεσιών, το Διαχειριστή Κινδύνων και τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης και εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας. Υπεύθυνο για την ορθή υλοποίηση της Πολιτικής Αποδοχών και των σχετικών αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου για την καταβολή σταθερών και μεταβλητών αποδοχών είναι το Τμήμα Οικονομικών Υπηρεσιών της Εταιρείας.

Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών ελέγχεται και αξιολογείται και από τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Κινδύνων τουλάχιστον μια φορά ετησίως στο πλαίσιο της αξιολόγησης της εφαρμογής της ΕΔΑΚΕ, σύμφωνα με τις αποφάσεις 8/459/27.12.2007 και 2/452/1.11.2007 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

7. Υποχρέωση Δημοσιοποίησης Στοιχείων

Το Τμήμα Οικονομικών Υπηρεσιών σε συνεργασία με τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης μεριμνά, με την επίβλεψη του Διοικητικού Συμβουλίου, για τη δημοσιοποίηση των προβλεπόμενων από το άρθρο 51 της Οδηγίας 2019/2033/ΕΕ πληροφοριών σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών, στην ιστοσελίδα της Εταιρείας, τουλάχιστον ετησίως, κατά το χρόνο της διενέργειας της δημοσίευσης των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας.

Το Τμήμα Οικονομικών Υπηρεσιών, σε συνεργασία με τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης μεριμνά για την αποστολή στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς των πληροφοριών που προβλέπονται στην οδηγία (ΕΕ) 2019/2034 και τον Κανονισμό (ΕΕ) 2019/2033 όσον αφορά τη διαδικασία αξιολόγησης της επάρκειας εσωτερικού κεφαλαίου (ΕΔΑΚΕ), η οποία δημοσιοποιείται κατά το χρόνο της διενέργειας της δημοσίευσης των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας και συμπεριλαμβάνει την Πολιτική Αποδοχών.

Επίσης το Τμήμα Οικονομικών Υπηρεσιών, σε συνεργασία με τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, σύμφωνα με το άρθρο 90 του ν 4920/2022, κοινοποιεί στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, σε ετήσια βάση, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές ΕΒΑ/GL/2022/8 τις πληροφορίες όσον αφορά υψηλά αμειβόμενα πρόσωπα με ημερομηνία υποβολής έως 15 Ιουνίου κάθε έτους.

**Έκδοση 2^η της Πολιτικής :
(τελευταία)*

Συνεδρίαση Διοικητικού Συμβουλίου 11η/ 26-09-2023

**Έκδοση 1^η της Πολιτικής:*

Συνεδρίαση Διοικητικού Συμβουλίου 10^η/ 25-10-2016