

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΓΕΝΙΚΑ

Η πολιτική αποδοχών εργαζομένων που εφαρμόζει η Εταιρεία (εφεξής «Πολιτική Αποδοχών Εργαζομένων» ή «πολιτική αποδοχών» ή «Πολιτική», βασίζεται σε παραμέτρους που έχουν σκοπό να βελτιστοποιήσουν την εύρυθμη, αποτελεσματική, ουσιαστική και σύννομη λειτουργία της, παραμένοντας ανταγωνιστική σε επίπεδα αμοιβών, κυρίως όσον αφορά τα στελέχη της. Παράλληλα, αποσκοπεί στην εξάλειψη της ανάληψης κινδύνων όπου αυτοί έχουν κριθεί ανεπιθύμητοι ή τον περιορισμό τους σε αποδεκτά και ασφαλή πλαίσια όπου η ανάληψη κινδύνων επιτρέπεται, ως επίσης και στην αποτροπή της σύγκρουσης συμφερόντων. Επίσης αποσκοπεί στην παροχή κινήτρων για την μακροπρόθεσμη παραμονή και εξέλιξη στην Εταιρεία. Αφορά κυρίως τα ανώτερα Διοικητικά Στελέχη, τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους ως επίσης και τα πρόσωπα που ασκούν καθήκοντα ελέγχου ή πρόσωπα που εν γένει εξομοιώνονται μισθολογικά με τα πρόσωπα αυτά.

Περαιτέρω, η πολιτική αποδοχών, συνάδει με και προωθεί την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων - ρητά συμπεριλαμβανομένου και του κινδύνου βιωσιμότητας, ως ορίζεται στον Κανονισμό (ΕΕ) 2019/2088 περί γνωστοποιήσεων αειφορίας στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών – και ευθυγραμμίζεται με τα συμφέροντα των διαχειριζόμενων ΟΣΕΚΑ/ΟΕΕ και των επενδυτών τους. Η Πολιτική δεν ενθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων ή/και την ανάληψη κινδύνων που είναι ασύμβατοι προς τα προφίλ κινδύνου, τους κανονισμούς ή τα καταστατικά έγγραφα των υπό τη διαχείριση της Εταιρίας ΟΣΕΚΑ και ΟΕΕ, προβλέπει δε τη σύνδεση της δομής των αποδοχών - ιδιαιτέρως των προσώπων που αναλαμβάνουν κινδύνους - με την προσαρμοσμένη στον κίνδυνο απόδοση.

Σημαντική παράμετρος για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση της Πολιτικής Αποδοχών Εργαζομένων είναι η αναλογικότητα. Εκτιμάται ότι η Εταιρεία, παρά την αδειοδότησή της ως Εταιρία Διαχείρισης ΟΣΕΚΑ και επιπρόσθετα ως Διαχειριστής Εναλλακτικών Επενδύσεων, δεν έχει πολύπλοκη δομή και οι λοιπές δραστηριότητές της και το μέγεθός της επιτρέπουν σχετική ευελιξία όσον αφορά στην πολιτική αποδοχών.

Η γενική πολιτική για τον καθορισμό των αμοιβών τείνει περισσότερο προς τις σταθερές αμοιβές και λιγότερο προς τις μεταβλητές. Μεταβλητές αμοιβές δίνονται σε περιπτώσεις επίτευξης σημαντικών στόχων και σε συνδυασμό με τα εταιρικά οικονομικά αποτελέσματα.

Οι μεταβλητές αμοιβές επίσης αποσκοπούν στην υπεύθυνη διαχείριση και είναι δυνατόν να συνδέονται με μακροπρόθεσμα κίνητρα όπως διάθεση μετοχών, δικαιωμάτων προαίρεσης ή άλλου πρόσφορου μέσου.

Η παρούσα Πολιτική ειδικά για τα απασχολούμενα πρόσωπα που έχουν ταυτόχρονα και την ιδιότητα μέλους Δ.Σ., εφαρμόζεται συγχρόνως και λαμβανομένων υπόψη των προβλέψεων της Πολιτικής Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου, που έχει θεσπίσει η Εταιρεία.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ

Η ALPHA TRUST έχει ορίσει τριμελή Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, τα μέλη της οποίας (και μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου) δεν ασκούν καμία εκτελεστική λειτουργία στην Εταιρεία. Όλα τα μέλη της επιτροπής αποδοχών είναι εγνωσμένης αξίας και εμπειρίας πρόσωπα.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων ενημερώνεται από τον Επικεφαλής του Ανθρωπίνου Δυναμικού ή/και τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για τις αξιολογήσεις του συνόλου των εργαζομένων όπως και για την γενική πολιτική σταθερών αποδοχών που θεωρεί ότι πρέπει να ακολουθηθεί.

Σχολιάζει τις προτάσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου ή/και του Προέδρου του ΔΣ όπως και δύναται να προτείνει γενικούς κανόνες για τα στελέχη τα οποία θεωρούνται ήσσονος σημασίας για την λειτουργία της Εταιρείας. Η τελική απόφαση βαρύνει το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο λαμβάνει πλήθος παραμέτρων υπ' όψη του με τελικό σκοπό την εύρυθμη λειτουργία της Εταιρείας και του Ομίλου. Ενδεικτικά αναφέρονται:

- Οι συνθήκες της αγοράς και του κλάδου.
- Η αξιοκρατία και η δίκαιη ανταμοιβή τόσο των στελεχών όσο και των λοιπών σε όλες τις βαθμίδες υπαλλήλων, σε συνδυασμό με την εν γένει απόδοσή τους.
- Η νομοθεσία και οι εργασιακοί κανόνες.
- Το συμφέρον των μετόχων της, των πελατών και του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου σε σχέση με τις δυνατότητες της Εταιρείας και του Ομίλου.
- Η αποφυγή ανάληψης υπερβολικών κινδύνων ρητά συμπεριλαμβανομένου και του κινδύνου βιωσιμότητας και η αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων.
- Η επήρεια του μισθολογικού και μη κόστους στους δείκτες ρευστότητας, επάρκειας κεφαλαίων κλπ.

Οι τυχόν μεταβλητές αποδοχές δεν είναι εγγυημένες και είναι στην διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, συνδέονται δε, συνήθως, με τις επιδόσεις ή την συνέπεια των εργαζομένων στην υλοποίηση των στόχων που τίθενται κάθε φορά. Σημαντικός παράγων παροχής μεταβλητών αμοιβών είναι πάντοτε οι κρατούσες οικονομικές συνθήκες και η οικονομική κατάσταση και η βιωσιμότητα της Εταιρείας στην δεδομένη περίοδο. Οι μεταβλητές αποδοχές, όταν καταβάλλονται, κρίνονται μη σημαντικές ως ποσοστό επί του κύκλου εργασιών και του γενικού κόστους λειτουργίας. Μέρος ή το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να μην είναι σε χρήμα, αλλά σε μετοχές της Εταιρείας ή δικαιώματα προαίρεσης ή συμμετοχή σε ασφαλιστικά προγράμματα ή άλλα μέσα μακροπρόθεσμου χαρακτήρα όταν οι συνθήκες για τέτοιες κινήσεις επιτρέπονται ή θεωρούνται ευνοϊκές.

Η πολιτική αποδοχών και συνακόλουθα οι αποδοχές των διαχειριστών και του προσωπικού υποβάλλονται προς αναθεώρηση ετησίως. Το εξαιρετικά ρευστό και ασταθές οικονομικό περιβάλλον των τελευταίων ετών έχει σαν αποτέλεσμα την

alphatrust

τακτικότερη, όποτε το Διοικητικό Συμβούλιο κρίνει, αναθεώρηση με αποτελέσματα μάλιστα κάποιες φορές επώδυνα τόσο σε επίπεδο μισθών, όσο και ανθρώπων.

Λόγω του μεγέθους και της δομής της Εταιρείας, ο έλεγχος της πολιτικής αποδοχών γίνεται συλλογικά κυρίως από το Διοικητικό Συμβούλιο, καταβάλλοντας κάθε προσπάθεια να συνάδει με την αρχή της χρηστής διοίκησης και να αποπνέει αίσθημα δικαίου.

Η Εταιρεία έχει συνάψει σύμβαση με ασφαλιστική εταιρεία και παρέχει σε μέρος του προσωπικού της συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, κρίνοντας ότι είναι προς το συμφέρον της Εταιρείας και του εργαζόμενου. Επίσης, εργαζόμενοι στην Εταιρεία δύνανται να συμμετέχουν στο Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης του κλάδου με σημαντικά μακροπρόθεσμα οφέλη, στο οποίο η Εταιρεία δύναται να καταβάλει μέρος των μεταβλητών αμοιβών.

Οι οργανωτικές δομές, η φύση, η εσωτερική οργάνωση και το μέγεθος της εταιρείας επιτρέπουν τον απρόσκοπτο έλεγχο των κινδύνων που είναι εκτεθειμένη η Εταιρεία και της επιτρέπουν τον ομαλό σχεδιασμό της πολιτικής αποδοχών. Επιπρόσθετα, η επιλογή των επενδυτικών εργαλείων και με γνώμονα την αποφυγή πολύπλοκων, δυσνόητων και για τούτο δύσκολα ελέγξιμων επενδύσεων, περιορίζει τους κινδύνους που υφίσταται. Οι εσωτερικές διαδικασίες περί της αρμονικής λειτουργίας των διαφόρων τμημάτων, αποφυγής διαφόρων κινδύνων και αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων κρίνονται επαρκείς, ενώ δεν έχουν παρατηρηθεί ή αναφερθεί αξιόλογες περιπτώσεις δυσλειτουργίας στα πλαίσια της οικονομικής και επενδυτικής δραστηριότητας.