

## 1. Εισαγωγή

Η Allianz ΑΕΔΑΚ, (εφεξής «η Εταιρία»), θεσπίζει την παρούσα πολιτική αποδοχών σύμφωνα με τις υποχρεώσεις που πηγάζουν, από τον ν 4099/2012 άρθρα 23α και 23β, καθώς και του Παραρτήματος Ι αρ. 11 της απόφασης υπ' αρ. 8/459/27.12.2007 του ΔΣ της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, όπως αυτό τροποποιήθηκε με την απόφαση υπ' αρ. 28/606/22.12.2011 του Δ.Σ. της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και εξειδικεύθηκε με την Εγκύκλιο 48.

Βασικά συσσωρευτικά κριτήρια για τον καθορισμό και την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών της Εταιρίας είναι :

- η εσωτερική της οργάνωση,
- η φύση και το εύρος των δραστηριοτήτων της,
- η ευθυγράμμιση της με τους στόχους, τις αξίες και την στρατηγική της,
- τα συμφέροντα, των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ και των επενδυτών.

## 2. Σκοπός

Σκοπός της παρούσας πολιτικής, είναι να περιγράψει τις βασικές αρχές που διέπουν το σύστημα αποδοχών των εργαζομένων της Εταιρίας.

Το εταιρικό σύστημα αποδοχών διέπεται από τους κανόνες, τους όρους και τους περιορισμούς της κείμενης νομοθεσίας, ευθυγραμμίζεται με τα συμφέροντα των μεριδιούχων των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ και των πελατών της Εταιρίας. Επίσης η παρούσα πολιτική έχει ως σκοπό, να προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων αλλά και να αποθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων ή κινδύνων που είναι ασύμβατοι προς το προφίλ του κινδύνου, τους κανονισμούς και γενικότερα, τη φύση των ΟΣΕΚΑ, που διαχειρίζεται η Εταιρία.

Στο πλαίσιο της αρχής της αναλογικότητας η εταιρική πολιτική αποδοχών εναρμονίζεται με:

- το μέγεθος
- την εσωτερική της οργάνωση
- την φύση και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της

## 3. Ποιους αφορά

Η πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους της Εταιρίας και στο σύνολο των αποδοχών τους.

Για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής, οι εργαζόμενοι της εταιρίας κατηγοριοποιούνται ως εξής:

- Στην κατηγορία εργαζομένων στην οποία περιλαμβάνονται :
  - τα ανώτερα διοικητικά στελέχη,
  - τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους,
  - τα πρόσωπα που ασκούν λειτουργίες ελέγχου
  - οποιονδήποτε υπάλληλος που λαμβάνει συνολικές αποδοχές που τον τοποθετούν στο ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη,
  - πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας, των ατομικών χαρτοφυλακίων και των αμοιβαίων κεφαλαίων που αυτή διαχειρίζεται.

Ειδικότερα περιλαμβάνονται :

- τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,
- τα Ανώτερα Διευθυντικά Στελέχη,
- οι Διαχειριστές ΟΣΕΚΑ,
- οι Διαχειριστές χαρτοφυλακίων πελατών,
- ο Υπεύθυνος των Οικονομικών Υπηρεσιών,
- ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης,
- ο Εσωτερικός Ελεγκτής.

- Λοιποί εργαζόμενοι που δεν προσδιορίζονται ανωτέρω.

Πρόσωπα που έχουν συνάψει σύμβαση έργου με την εταιρία και των οποίων οι αμοιβές εξαρτώνται από το ύψος των συναλλαγών των πελατών, για τους οποίους διαμεσολαβούν ή έχουν συστήσει στην εταιρία, δεν συμπεριλαμβάνονται στο πεδίο της παρούσας καθώς εκτιμάται ότι δεν έχει ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ του κινδύνου, είτε της εταιρίας, είτε υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ.

#### 4. Ορισμοί και κατηγορίες αποδοχών

Ως αποδοχές νοούνται οι οποιασδήποτε μορφής αμοιβές και παροχές, που καταβάλλει η εταιρία, άμεσα ή έμμεσα σε αντάλλαγμα των παρεχομένων από τους εργαζομένους επαγγελματικών υπηρεσιών, μέσω εξαρτημένης ή μη σχέσης εργασίας, όπως μισθοί, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, μεταβλητές αποδοχές ή παροχές που εξαρτώνται από τις επιδόσεις του εργαζομένου, ή από συμβατικούς όρους, εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές και πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης.

Για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής ως «σταθερές» και «μεταβλητές» αποδοχές θεωρούνται :

- i. **Σταθερές** οι αποδοχές οι οποίες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του προσωπικού. Σημειώνεται ότι οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνει ο εργαζόμενος και δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του.
- ii. **Μεταβλητές** αποδοχές, οι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές, οι οποίες εξαρτώνται από τις επιδόσεις του προσωπικού.

Επικουρικές πληρωμές ή παροχές, οι οποίες αποδίδονται προαιρετικά και χωρίς διακρίσεις στο προσωπικό, αποτελούν μέρος της γενικής πολιτικής της εταιρίας, δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνων και δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών. Ενδεικτικά επικουρικές πληρωμές ή παροχές είναι, η παροχή ομαδικού ασφαλιστηρίου ζωής και υγείας, οι εκπτώσεις σε προϊόντα της μητρικής εταιρίας, το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα μέσω ασφαλιστηρίου συμβολαίου .

Επιπρόσθετα ορισμένες παροχές δίνονται σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, αναλόγως των αναγκών της θέσης που κατέχουν και του επίπεδου ευθύνης τους.

Ενδεικτικά , η χρήση κινητού τηλεφώνου, πιστωτικής κάρτας και η χρήση εταιρικού αυτοκινήτου. Οι προαναφερόμενες παροχές δεν παρέχονται σε συνάρτηση των επιδόσεων τους και δεν συνδέονται με κίνητρα για ανάληψη κινδύνων.

Στις ατομικές συμβάσεις εργασίας των υπαλλήλων της Εταιρίας δεν περιλαμβάνονται μεταβλητές πρόσθετες αποδοχές, συνδεδεμένες με τις επιδόσεις τους, τις επιδόσεις της επιχειρηματικής μονάδας όπου ανήκουν, ή τις επιδόσεις των ΟΣΕΚΑ.

#### 5. Διαδικασία Εγκρίσεως

Οι αποδοχές των εργαζομένων ορίζονται από το Δ.Σ. ή από εξουσιοδοτημένα από αυτό πρόσωπα.

Οι αμοιβές-αποδοχές των μελών Δ.Σ. εγκρίνονται από την Γενική Συνέλευση των μετόχων.

Η εταιρία κατά πάγια τακτική της δεν καταβάλλει εγγυημένες, μεταβλητές αποδοχές, όπως εννοιολογικά προαναφέρονται στην παρούσα.

Στα καταστατικά έγγραφα των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ δεν προβλέπεται η άμεση καταβολή από ΟΣΕΚΑ, οποιαδήποτε μεταβλητής αποδοχής ή άλλης αμοιβής στους εργαζομένους της εταιρίας.

Οι συνολικές αποδοχές όλων των εργαζομένων στην εταιρία αποτελούνται από σταθερές και μεταβλητές καθώς και επικουρικές όπως αυτές εννοιολογικά προσδιορίζονται στην παράγραφο 4 «ορισμοί και κατηγορίες αποδοχών» .

Με δεδομένο ότι οι καταβαλλόμενες από την Εταιρία σταθερές αποδοχές, αντιπροσωπεύουν ένα αρκετά υψηλό μέρος των συνολικών αποδοχών κάθε εργαζομένου/ στελέχους, είναι εμφανές ότι η μη καταβολή μεταβλητών ή και επικουρικών αποδοχών, δεν δημιουργεί πρόβλημα στον εργαζόμενο/ στέλεχος για τη διατήρηση του βιοτικού του επιπέδου. Οι σταθερές αποδοχές οι οποίες αντιπροσωπεύουν ένα αρκετά υψηλό μέρος των συνολικών αποδοχών κάθε εργαζομένου/ στελέχους, καθορίζονται με κριτήρια όπως το μορφωτικό επίπεδο, η εμπειρία η θέση του εργαζόμενου, η εργατική νομοθεσία, το αντίστοιχο επίπεδο αμοιβών στην αγορά εργασίας. Ετήσια αναπροσαρμογή των σταθερών αποδοχών δύναται να πραγματοποιείται στο βαθμό που οι συνθήκες το επιτρέπουν, λαμβάνοντας υπόψη τα ετήσια εταιρικά αποτελέσματα, τον βαθμό επίτευξης των εταιρικών στόχων και τις τάσεις της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Οι μεταβλητές αποδοχές έχουν στόχο την επιβράβευση των εργαζομένων για τις ετήσιες επιδόσεις τους. Εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές δεν υφίστανται.

#### 6. Καταβολή μεταβλητών αποδοχών και αναστολή καταβολής

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που προαιρετικά ανά περίπτωση καταβάλλει η εταιρία, καθορίζεται από το συνδυασμό αξιολόγησης των επιδόσεων του ατόμου, του Τμήματος/ Διεύθυνσης στο/ην οποίο/α αυτό εργάζεται (εφόσον συντρέχει περίπτωση), των συνολικών αποτελεσμάτων της Εταιρίας ανά περίπτωση- της απόδοσης των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ της Εταιρίας και του προφίλ κινδύνου αυτών.



Ποσοτικά το ύψος των μεταβλητών αποδοχών είναι ποσοστό επί του σταθερού μηνιαίου μισθού. Το ανώτατο όριο του προαναφερομένου ποσοστού καθορίζεται συγκριμένα και ισχύει για όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτου ιεραρχικής θέσης ή αντικειμένου.

Ειδικότερα:

i. Οι ατομικές επιδόσεις αξιολογούνται ετησίως για κάθε εργαζόμενο ανεξάρτητου κατηγορίας όπως αυτές προσδιορίζονται στην παράγραφο 3, με κριτήριο το βαθμό επίτευξης των ποιοτικών και ποσοτικών στόχων που τίθενται στις αρχές κάθε έτους, με βάση τις υπηρεσίες που παρέχει το συγκεκριμένο άτομο .

Οι ποσοτικοί στόχοι καθορίζονται κάθε φορά ανάλογα με την ασκούμενη επαγγελματική δραστηριότητα , το αντικείμενο της εργασίας και τον βαθμό επίδρασης αυτής στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας και των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ.

Στους ποιοτικούς στόχους ενδεικτικά και όχι περιοριστικά περιλαμβάνονται:

- η αποτελεσματικότητα κατά την άσκηση των καθηκόντων,
- η αποτελεσματικότητα οργάνωσης και προγραμματισμού
- το πνεύμα συνεργασίας,
- η ορθή θέση στόχων και προτεραιοτήτων,
- η αποτελεσματική διαχείριση κρίσεων και έγκαιρη ολοκλήρωση χρονοδιαγραμμάτων.

ii. Η αξιολόγηση της επίδοσης της Εταιρίας διενεργείται σε ετήσια βάση, λαμβάνοντας υπόψη τα οικονομικά αποτελέσματα, τον βαθμό επίτευξης των επιχειρησιακών στόχων, το επιχειρηματικό πλάνο και τους δείκτες κεφαλαιακής επάρκειας και ρευστότητας της Εταιρίας.

iii. Για την ετήσια αξιολόγηση όλων των εργαζομένων της Εταιρίας, (κατηγορίες i και ii της παραγράφου 3), εφαρμόζεται μεθοδευμένος μηχανισμός, (σύστημα διοίκησης της απόδοσης), με τον συντονισμό της λειτουργίας των Ανθρωπίνων Πόρων κατά τα πρότυπα της μητρικής εταιρίας με ειδικά σχεδιασμένα έντυπα, συνεντεύξεις κάθε εργαζόμενου από τον άμεσο προϊστάμενο του, τήρηση αρχείου κ.α..

Οι προαναφερόμενοι ποιοτικοί και ποσοτικοί στόχοι συμμετέχουν στην εξεύρεση του τελικού ποσοστού επίτευξης των τεθέντων στόχων

Ειδικά και μόνο για τους εργαζόμενους που εμπíπτουν στην κατηγορία (i) παράγραφο 3, σε περίπτωση καταβολής μεταβλητών αποδοχών, που ξεπερνούν το ανώτατο ποσοστιαίο όριο που είναι κοινό για όλους του εργαζόμενους, ισχύουν τα παρακάτω :

- Το υπερβάλλον του καθορισμένου ορίου θα αποτελείται από μερίδια των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ, των οποίων η αγορά, θα επιβαρύνει την εταιρία .
- Το 40% του υπερβάλλοντος θα αναβάλλεται για περίοδο 3 ετών.
- Το ποσοστό των μεταβλητών αποδοχών, η καταβολή του οποίου αναβάλλεται, σύμφωνα με τα προαναφερόμενα, καταβάλλεται αναλογικά επιμεριζόμενο κατά το προαναφερόμενο χρονικό διάστημα.

Σημειώνεται ότι στα καταστατικά έγγραφα των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ δεν προβλέπεται η άμεση καταβολή από ΟΣΕΚΑ, οποιαδήποτε μεταβλητής αποδοχής ή άλλης αμοιβής για τα πρόσωπα που αναφέρονται στην παράγραφο 3.

## 7. Αποζημίωση λόγω απόλυσης – παροχές λόγω αποχώρησης ή συνταξιοδότησης

Σε κάθε περίπτωση διακοπής της εργασιακής σχέσης από οποιαδήποτε αιτία, εφαρμόζονται τουλάχιστον οι διατάξεις της υφιστάμενου νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου (π.χ εργατική νομοθεσία ).

## 8. Εποπτεία εφαρμογής - αναθεώρηση

Η παρούσα πολιτική αποδοχών έχει εγκριθεί με σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας επανεξετάζει τουλάχιστον σε ετήσια βάση την πολιτική αποδοχών, λαμβάνοντας υπόψη και τις εισηγήσεις του Εσωτερικού Ελεγκτή της Εταιρίας και ελέγχει την εφαρμογή της. Τα ανωτέρω καθήκοντα ασκούνται από το/τα μη εκτελεστικό /κα μέλος/μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας, που έχουν εμπειρογνωμοσύνη στη διαχείριση κινδύνων και στις πολιτικές αποδοχών.

Η εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών υπόκειται τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, σε κεντρική και ανεξάρτητη εσωτερική αξιολόγηση όσον αφορά στη συμμόρφωσή της προς τις πολιτικές και διαδικασίες αποδοχών που έχουν εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Αρμόδιος για τον έλεγχο και την αξιολόγηση αυτή είναι ο Εσωτερικός Ελεγκτής της Εταιρίας, ο οποίος απολαμβάνει πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

## 9. Δημοσιοποίηση Πληροφοριών

Η πολιτική αποδοχών της Εταιρίας, όπως κάθε φορά αναθεωρείται/ επικαιροποιείται και ισχύει, αναρτάται στην ιστοσελίδα της Εταιρίας

Allianz 

[www.allianz.gr](http://www.allianz.gr) και είναι ελεύθερα διαθέσιμη στο κοινό.

Επιπροσθέτως η πολιτική αποδοχών της Εταιρίας περιέχεται στα ενημερωτικά δελτία και στα ΚΙΙD των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ, είτε αυτούσια, είτε περιληπτικά, σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του άρθρου 2 της Απόφασης 17/633/2012 όπως αυτή ισχύει.

Οι επενδυτές μπορούν να λαμβάνουν δωρεάν αντίγραφο της πολιτικής αποδοχών της Εταιρίας σε έντυπη μορφή, κατόπιν αιτήματός τους.

## 10. Επιτροπή Αποδοχών

Η εταιρία με κριτήριο την αρχή της αναλογικότητας δεν κρίνει σκόπιμη την σύσταση Επιτροπής Αποδοχών.

## 11. Λοιπά

Η πολιτική αποδοχών :

- σχεδιάζεται από το Ανθρώπινο Δυναμικό με τη συμβολή των μονάδων, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εσωτερικού Ελέγχου,
- εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, αφού ληφθούν υπόψη οι απόψεις του εσωτερικού ελεγκτή και του υπεύθυνου κανονιστικής συμμόρφωσης, σχετικά με την τήρηση του ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου,
- επανεξετάζεται ετησίως.
- Η παρούσα ισχύει από 1/1/2017.

**Allianz** 

Allianz Ελλάδα, Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων, Έκδοση 2017.1