

Πολιτική Αποδοχών

INVESTMENT ANALYSIS ΑΕΠΕΕΥ 2012

Το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας INVESTMENT ANALYSIS ΑΕΠΕΕΥ (στο εξής «η εταιρεία») έχει υιοθετήσει Πολιτική Αμοιβών η οποία καλύπτει όλο το προσωπικό της εταιρείας. Η πολιτική αυτή σαν σκοπό έχει την πλήρη διαφάνεια εντός της εταιρείας καθώς και την σύνδεση της Πολιτικής Αμοιβών με τους στρατηγικούς στόχους της εταιρείας, τις αξίες, τις επιδιώξεις και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της και την αποφυγή ενθάρρυνσης της υπερβολικής ανάληψης κινδύνων. Ταυτόχρονα πρόσβαση στην Πολιτική αυτή έχει όλο το Προσωπικό της εταιρείας.

Η πολιτική αποδοχών της εταιρείας καλύπτει τις τακτικές και τις πρόσθετες-έκτακτες αποδοχές και αμοιβές (bonus), σε σχέση με όλες τις κατηγορίες υπαλλήλων, των οποίων οι αποδοχές συνδέονται με καθήκοντα που είναι δυνατόν να επηρεάσουν τα χαρακτηριστικά κινδύνου της εταιρείας. Η εν λόγω πολιτική καλύπτει κάθε επίπεδο της οργανωτικής δομής, με ιδιαίτερη έμφαση στις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων στελεχών και υπαλλήλων που συμμετέχουν στις αποφάσεις για την ανάληψη και τη διαχείριση κινδύνων για λογαριασμό της εταιρείας.

Πολιτική Αμοιβών και Παροχών

Η πολιτική και τα αντίστοιχα συστήματα αμοιβών και παροχών έχουν αναπτυχθεί με στόχο την προσέλκυση, απασχόληση και διατήρηση έμπειρου προσωπικού που διαθέτει τις αναγκαίες ικανότητες και συμπεριφορές που οδηγούν στη βελτιστοποίηση της ατομικής αλλά και της συνολικής απόδοσης.

Στο πλαίσιο αυτό η μισθολογική πολιτική αποτελεί το άθροισμα των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών. Οι σταθερές αποδοχές αφορούν το βασικό μισθό, που αντανακλά το μορφωτικό υπόβαθρο, την εμπειρία, την ευθύνη, αλλά και την αξία / βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας. Οι μεταβλητές αποδοχές περιλαμβάνουν την καταβολή bonus μετρητών, που αναφέρεται σε ομαδικό σύστημα ανταμοιβής των πωλήσεων που εφαρμόζεται στο Δίκτυο Πωλήσεων. Τα προγράμματα αυτά ανταμείβουν την επιτυχία γενικότερα των στελεχών, τα οποία έχουν αποφέρει τα θετικά αποτελέσματα.

Υπολογισμός της αμοιβής βάσει των επιδόσεων

Στόχος της εταιρείας είναι να προσφέρει στο προσωπικό της έναν μισθό που θα ταιριάζει τόσο στο προσωπικό προφίλ του εργαζόμενου όσο και στην οργανική θέση που αυτός / αυτή κατέχει στην ΑΧΕΠΕΥ. Ο μισθός είναι σύμφωνος με τις Οικονομικές Καταστάσεις της εταιρείας, το οικείο νομοθετικό πλαίσιο και τις τάσεις της αγοράς. Με βάση τα ανωτέρω η εταιρεία έχει καθορίσει, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, βασικό μισθό για ανειδίκευτους υπαλλήλους, σε 2^ο υψηλότερο επίπεδο τους υπαλλήλους με πανεπιστημιακό επίπεδο μόρφωσης και σε 3^ο επίπεδο τους υπαλλήλους με μεταπτυχιακούς τίτλους. Ανάλογη διαβάθμιση έχει καθοριστεί ανάλογα με την θέση ευθύνης στην εταιρεία, σε 3 βαθμιαία επίπεδα.

Προκειμένου όπως οι αμοιβές συνδέονται με επιδόσεις, διασφαλίζονται καταλλήλως, αναλόγως του είδους του αμειβόμενου έργου, τα εξής:

- ❖ Η συνεκτίμηση της ατομικής και των συλλογικών επιδόσεων (πχ. σε επίπεδο ομάδας εργασίας ή υπηρεσιακής μονάδας ή της εταιρείας).
- ❖ Η συνεκτίμηση παραγόντων πέραν των οικονομικώς μετρήσιμων παραμέτρων, ώστε η αξιολόγηση της ατομικής επίδοσης για τον καθορισμό της πρόσθετης αμοιβής να μη βασίζεται σε αυτοματοποιημένη διαδικασία, αλλά να υπόκειται σε κρίση που θα λαμβάνει υπόψη και ποιοτικά κριτήρια. Τέτοια— κριτήρια μπορεί, ενδεικτικά, να αποτελούν τα προσόντα, η πρόοδος και η εν γένει εξέλιξη, ο βαθμός συμμόρφωσης του αμειβόμενου προσώπου στην πολιτική της εταιρείας και η συνεισφορά του στο έργο της μονάδας. Κατά την αξιολόγηση αυτή, θα πρέπει επιδόσεις που αφορούν οικονομικά μεγέθη να μην αντισταθμίζουν τυχόν διαπιστωθείσες ελλείψεις ή αστοχίες που αφορούν θέματα μη συμμόρφωσης του αμειβόμενου προς τις διαδικασίες και την πολιτική της εταιρείας.
- ❖ Η αξιολόγηση των επιδόσεων που συνδέονται με την καταβολή πρόσθετων αμοιβών αφορά χρονική περίοδο ικανή για να καταγραφεί η πραγματική απόδοση της αμειβόμενης επίδοσης.
- ❖ Ο υπολογισμός των πρόσθετων έκτακτων αμοιβών γίνεται με βάση δεκτικές προσαρμογής παραμέτρους που συνδέονται με τους κινδύνους (περιλαμβανομένου του κινδύνου ρευστότητας) και το κόστος του κεφαλαίου. Η πρόβλεψη αυτή απαιτείται προκειμένου να διασφαλίζεται ότι για την παροχή κινήτρων λαμβάνονται υπόψη οι μακροπρόθεσμοι επιχειρηματικοί στόχοι της εταιρείας.
- ❖ Οι αποδοχές διαμορφώνονται με την κατάλληλη αναλογία μεταξύ των σταθερών και των πρόσθετων-έκτακτων αμοιβών. Η πολιτική πρόσθετων-έκτακτων αποδοχών

είναι ευέλικτη και προσαρμοσμένη στις συνθήκες της αγοράς και τη φύση της αμειβόμενης εργασίας. Ιδίως έχει δοθεί προσοχή ώστε να διασφαλίζονται τα εξής:

1) Η διαμόρφωση των αποδοχών των υπαλλήλων, κατά κύριο λόγο, από σταθερές και όχι από πρόσθετες-έκτακτες αμοιβές συνδεδεμένες με συγκεκριμένες επιδόσεις.

2) Η καταβολή τυχόν πρόσθετης, σημαντικού ύψους έκτακτης αμοιβής, αντί εν όλω και εφάπαξ σε μετρητά, κατά προτίμηση με εναλλακτικούς τρόπους (πχ μετοχές της εταιρείας) και τμηματικά, ώστε να λαμβάνονται υπόψη η απόδοση, οι τρέχοντες αλλά και οι μελλοντικοί κίνδυνοι που συνδέονται με τη συγκεκριμένη επίδοση σε βάθος χρόνου.

3) Η δυνατότητα επιστροφής κάθε έκτακτης, πρόσθετης αμοιβής, εφόσον μετά την καταβολή της αποδειχθεί ότι η αμειβόμενη επίδοση προέκυψε από αθέμιτες ή μη συνεπείς με την εφαρμογή της εταιρικής Πολιτικής Αποδοχών.

4) Τέλος, κατά περιόδους εκτάκτων οικονομικών καταστάσεων η εταιρεία αναστέλλει, πλήρως ή εν μέρει, την καταβολή πρόσθετων αποδοχών, όταν ιδίως η αντίστοιχη η εταιρεία παρουσιάζει χαμηλές τιμές σε συγκεκριμένους δείκτες (κεφαλαιακής επάρκειας, ρευστότητας κλπ).

Έχει δοθεί ιδιαίτερη μέριμνα ώστε η πολιτική αποδοχών να μην αποβαίνει εις βάρος των πελατών μας. Συγκεκριμένα, συνεκτιμούνται όλοι οι παράγοντες -πέραν των οικονομικώς μετρήσιμων παραμέτρων, ώστε η αξιολόγηση της ατομικής επίδοσης για τον καθορισμό της πρόσθετης αμοιβής να μη βασίζεται σε αυτοματοποιημένη διαδικασία, αλλά να υπόκειται σε κρίση που θα λαμβάνει υπόψη και ποιοτικά κριτήρια. Τέτοια κριτήρια μπορεί, ενδεικτικά, να αποτελούν τα προσόντα, η πρόοδος και η εν γένει εξέλιξη, ο βαθμός συμμόρφωσης του αμειβόμενου προσώπου στην πολιτική της εταιρείας και η συνεισφορά του στο έργο του τομέα. Κατά την αξιολόγηση αυτή, θα πρέπει επιδόσεις που αφορούν οικονομικά μεγέθη να μην αντισταθμίζουν τυχόν διαπιστωθείσες ελλείψεις ή αστοχίες που αφορούν θέματα μη συμμόρφωσης του αμειβόμενου προς τις διαδικασίες και την πολιτική της εταιρείας. Επιπλέον, ο Τομέας Κανονιστικής Συμμόρφωσης διαμέσω του Προγράμματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης και δια μέσω των ελεγκτικών του μηχανισμών, παρακολουθεί την αποφυγή Συγκρούσεων Συμφερόντων με σκοπό την εφαρμογή άμεσων μέτρων Συμμόρφωσης εφόσον τέτοιες περιπτώσεις αποτυπωθούν.

Η επιβράβευση ενός εργαζομένου στην Εταιρία και η μισθολογική του εξέλιξη είναι συνδυασμός των ανωτέρω παραμέτρων. Η πολιτική και τα αντίστοιχα συστήματα αμοιβών και παροχών έχουν αναπτυχθεί με στόχο την προσέλκυση, απασχόληση και διατήρηση έμπειρου προσωπικού που διαθέτει τις αναγκαίες ικανότητες και συμπεριφορές που οδηγούν στη βελτιστοποίηση της ατομικής αλλά και της συνολικής απόδοσης. Συνεπώς, λαμβάνεται υπ' όψιν

τόσο η απόδοση του στελέχους όσο και του συνόλου της ομάδας με την οποία συνεργάζεται.

Οι υπάλληλοι της εταιρείας έχουν πρόσβαση στην εταιρική Πολιτική Αποδοχών ενώ είναι γνωστές και οι διαδικασίες καθορισμού και επαναξιολόγησης του συστήματος αμοιβών. Η επάρκεια της διαδικασίας αξιολογείται από την Οικονομική Διεύθυνση της εταιρείας σε συνεργασία με την Κανονιστική Συμμόρφωση της εταιρείας και είναι αντικείμενο επισκόπησης ώστε τυχόν αδυναμίες να εντοπίζονται και να διορθώνονται. 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 τον Διευθύνοντα Σύμβουλο /Πρόεδρο του Δ.Σ. της εταιρείας.

Κανένας περιορισμός δεν τίθεται ως προς την εκπαίδευση των εργαζομένων στην Εταιρία. Αντιθέτως, η Διοίκηση της εταιρείας - με την συνδρομή του Υπεύθυνου Συμμόρφωσης-εποπτεύοντας την ανταπόκριση και υιοθέτηση των κανόνων της Εταιρίας από το προσωπικό, αποφασίζει είτε την πραγματοποίηση επιμορφωτικών συναντήσεων είτε τη συμμετοχή εργαζομένων σε σεμινάρια επαγγελματικής κατάρτισης με σκοπό την αφομοίωση των τεθέντων από την Εταιρία ποιοτικών προτύπων.

Σκοπός των ανωτέρω είναι η συνεχής επιμόρφωση του προσωπικού και η βελτιστοποίηση παροχή υπηρεσιών προς τους πελάτες.

Σε περίπτωση εργαζομένου που υπολείπεται των ποιοτικών προτύπων ενημερώνεται ο ίδιος, ο προϊστάμενος του και η Κανονιστική Συμμόρφωση με σκοπό την εναρμόνιση του εργαζομένου με τα ζητηθέντα ποιοτικά κριτήρια και του ζητούνται και του προτείνονται συγκεκριμένα μέτρα συμμόρφωσης. Τυχόν αποκλίσεις από τον μέσο όρο πρόσθετων αμοιβών αποτελούν αντικείμενο ειδικής επισκόπησης από την Κανονιστική Συμμόρφωση. Κυρίως εξετάζεται η ταυτόχρονη ικανοποίηση των πελατών καθώς και όλα τα υπόλοιπα ποιοτικά κριτήρια.

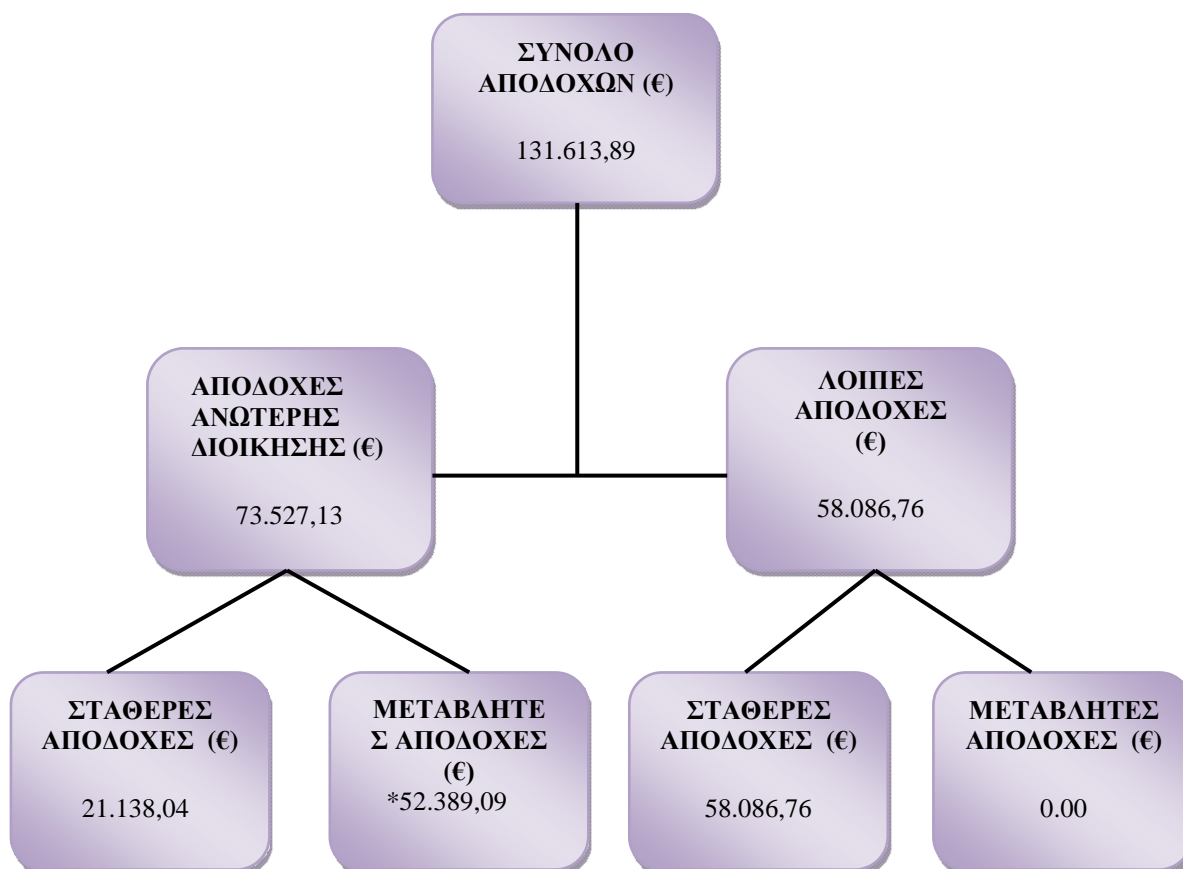
Τέλος, οι καταγγελίες πελατών αποτελούν σημαντικό προσδιοριστικό παράγοντα εξέτασης από την εταιρεία, η οποία και διαθέτει συγκεκριμένη Πολιτική και διαδικασία αντιμετώπισης των καταγγελιών πελατών της.

Συγκεκριμένα, η ύπαρξη καταγγελιών και παραπόνων Πελατών θεωρείται για την INVESTMENT ANALYSIS ΑΕΠΕΥ ένας από τους σημαντικότερους λόγους που μπορεί να οδηγήσει έως και σε πειθαρχικές κυρώσεις του εργαζόμενου.

Ποσοτικές Πληροφορίες

Τέλος, οι συνολικές ποσοτικές πληροφορίες αναφορικά με τις αποδοχές του προηγούμενου έτους κατανεμημένες σε αποδοχές ανώτερων διοικητικών στελεχών και αποδοχές μελών προσωπικού έχουν ως εξής :

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΤΟΥΣ 2012



Νέες πληρωμές λόγω πρόσληψης και αριθμός δικαιούχων 0.00 € / 0 Άτομα

Πληρωμές λόγω αποχώρησης και αριθμός δικαιούχων : 0.00 € / 0 Άτομα

Ύψος αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης : 0.00 €

Υψηλότερο ποσό αποζημίωσης σε μεμονωμένο πρόσωπο: 0.00 €

* ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ

52.389,09 € ΑΜΟΙΒΕΣ ΜΕ Α.Π.Υ