



**Εγκύκλιος υπ' αριθμ. 48**

Θέμα : Διευκρινίσεις σχετικά με το σχεδιασμό και την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών που προβλέπεται στην απόφαση 8/459/27.12.2007 του Διοικητικού Συμβουλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς όπως τροποποιήθηκε με την απόφαση 28/606/22.12.2011 του Διοικητικού Συμβουλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Η παρούσα εγκύκλιος απευθύνεται στις Α.Ε.Π.Ε.Υ. και Α.Ε.Δ.Α.Κ. (εφεξής «η Εταιρεία») που εμπίπτουν στην υποχρέωση υποβολής στοιχείων κεφαλαιακής επάρκειας και οι οποίες σύμφωνα με την απόφαση 8/459/27.12.2007 του Δ.Σ. της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, όπως τροποποιήθηκε με την απόφαση 28/606/22.12.2011 του Δ.Σ. της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (εφεξής «η Απόφαση») είναι υποχρεωμένες να καθιερώσουν και να περιλάβουν στην Εσωτερική Διαδικασία Αξιολόγησης της Κεφαλαιακής Επάρκειας (ΕΔΑΚΕ) της Εταιρείας τους πολιτική αποδοχών για τις κατηγορίες προσωπικού που αναφέρονται στην Απόφαση.

Η παρούσα εγκύκλιος παρέχει διευκρινήσεις για το σχεδιασμό της πολιτικής αποδοχών της Εταιρείας ως προς την αξιολόγηση του κινδύνου και τις δυσμενείς επιπτώσεις που τυχόν επιφέρει η εφαρμογή της στην κεφαλαιακή επάρκεια της Εταιρείας.

Η παρούσα εγκύκλιος δεν παρέχει διευκρινήσεις ως προς τις τυχόν επιπτώσεις που ανακύπτουν από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών σε θέματα προστασίας των επενδυτών και ειδικότερα θέματα συγκρούσεων συμφερόντων.

**1. Σκοπός θέσπισης πολιτικής αποδοχών**

1.1 Βασικός στόχος της υποχρέωσης θέσπισης πολιτικής αποδοχών είναι να αποθαρρυνθεί η υπερβολική ανάληψη κινδύνων από τις κατηγορίες προσωπικού της Εταιρείας των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας.

1.2 Η Εταιρεία σχεδιάζει την πολιτική αποδοχών της κατά τέτοιο τρόπο ώστε η πολιτική ανάληψης κινδύνων να εναρμονίζεται με τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της.

1.3 Η Εταιρεία φροντίζει να διαχειρίζεται και να ελέγχει τον κίνδυνο που προκύπτει από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών της υπεύθυνα και αποτελεσματικά, ώστε κάθε ενδεχόμενος κίνδυνος να εντοπίζεται και να αντιμετωπίζεται άμεσα και ουσιαστικά.

## **2. Ουσιώδης αντίκτυπος στο προφίλ κινδύνου Εταιρείας**

2.1 Η Εταιρεία φέρει την ευθύνη του ορισμού της έννοιας του ουσιώδη αντίκτυπου στο προφίλ κινδύνου της.

2.2 Η Εταιρεία αξιολογεί και καθορίζει τις κατηγορίες του προσωπικού της των οποίων η φύση των δραστηριοτήτων τους έχει ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ του κινδύνου της.

2.3 Κατά τη διαδικασία αξιολόγησης του προσωπικού ως προς το βαθμό επίδρασης των δραστηριοτήτων του στο προφίλ κινδύνου της, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη της τουλάχιστον:

- α) το είδος και τη φύση της επενδυτικής υπηρεσίας,
- β) το βαθμό συμμετοχής του υπό αξιολόγηση προσωπικού στην παροχή της επενδυτικής υπηρεσίας, και
- γ) τις εν γένει διαδικασίες που τηρούνται σε κάθε στάδιο για την παροχή επενδυτικών υπηρεσιών.

2.4 Η δραστηριότητα προσώπων, που ακολουθούν τη στρατηγική της Εταιρείας και των οποίων οι αμοιβές εξαρτώνται από το ύψος των συναλλαγών πελατών για λογαριασμό των οποίων μεσολαβούν ή έχουν συστήσει στην Εταιρεία, εκτιμάται ότι δεν έχει ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας και δεν συμπεριλαμβάνονται μεταξύ των προσώπων που αναφέρονται στην παρ. 11.3 του Παραρτήματος I της Απόφασης, εκτός αν η Εταιρεία κρίνει διαφορετικά ή τα πραγματικά περιστατικά αποδεικνύουν το αντίθετο.

## **3. Κριτήρια αξιολόγησης του κινδύνου της Εταιρείας**

3.1 Ο βαθμός κινδύνου στον οποίο είναι εκτεθειμένη κάθε Εταιρεία διαφοροποιείται και εξαρτάται τουλάχιστον από:

- α) το μέγεθος της Εταιρείας,
- β) την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας και
- γ) τη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της.

3.2 Η Εταιρεία, κατά το σχεδιασμό της πολιτικής αποδοχών της, λαμβάνει υπόψη της τουλάχιστον τα προαναφερόμενα κριτήρια, καθώς και οποιοδήποτε άλλο στοιχείο κρίνει σημαντικό.

3.3 Ειδικότερα, η αρχή της αναλογικότητας έχει ιδιαίτερη σημασία κατά την εφαρμογή των υποπεριπτώσεων (ιδ) και (ιε) της παρ. 11.5 του Παραρτήματος I της Απόφασης. Εν προκειμένω, η Εταιρεία κρίνει την τυχόν εφαρμογή ή μη των συγκεκριμένων διατάξεων λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω κριτήρια. Σε κάθε περίπτωση, η απόφαση της Εταιρείας για την εφαρμογή ή μη των συγκεκριμένων διατάξεων θα είναι πλήρως και αναλυτικά αιτιολογημένη, λαμβάνοντας ιδιαίτερα υπόψη ότι το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών και ο τρόπος καταβολής τους δεν περιορίζει τη δυνατότητά της να ενισχύει την κεφαλαιακή της βάση.

#### **4.Ορισμός σταθερών και μεταβλητών αποδοχών**

4.1 Σταθερές θεωρούνται οι αποδοχές οι οποίες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του προσωπικού.

4.2 Μεταβλητές αποδοχές θεωρούνται οι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές, οι οποίες εξαρτώνται από τις επιδόσεις του προσωπικού ή από συμβατικούς όρους. Επικουρικές πληρωμές ή παροχές, οι οποίες αποδίδονται χωρίς διακρίσεις στο προσωπικό, αποτελούν μέρος της γενικής πολιτικής της Εταιρείας και δεν παρέχουν κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων, δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών της Απόφασης.

**Αθήνα, 11.5.2012**