



## Ανακοίνωση προς κάθε ενδιαφερόμενο για την πολιτική αμοιβών της BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT FRANCE, εταιρείας διαχείρισης του Ομίλου BNPP

ΙΟΥΝΙΟΣ 2018

Ο στόχος μιας πολιτικής αμοιβών είναι να διασφαλίσει ότι κάθε συνεργάτης αμείβεται στο πλαίσιο των κατευθύνσεων της διοίκησης, εξασφαλίζοντας παράλληλα τη διαφάνεια και την ομοιογένεια της στρατηγικής αμοιβών καθώς και τη συμμόρφωση με τους ισχύοντες κανόνες.

Στο πλαίσιο της διαχείρισης ενεργητικού, όπου το ανθρώπινο δυναμικό διαδραματίζει ουσιαστικό ρόλο, η πολιτική και οι πρακτικές αμοιβών μιας επιχείρησης έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην ανταγωνιστικότητα, καθώς βοηθούν στην προσέλκυση και στη διατήρηση ταλαντούχων στελεχών.

Για την BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT (BNPP AM), που είναι ο επιχειρηματικός κλάδος διαχείρισης περιουσιακών στοιχείων του Ομίλου BNP Paribas, είναι ιδιαίτερα σημαντικό οι διευθύνοντες και οι συνεργάτες μας να γνωρίζουν την πολιτική και τις πρακτικές μας σε σχέση με τις αμοιβές.

### → Ποιες είναι οι βασικές αρχές της στρατηγικής αμοιβών της BNPP AM;

- Αρχικά, η στρατηγική μας για τις αμοιβές επιδιώκει να ορίσει μια πολιτική και ορισμένες πρακτικές αμοιβών οι οποίες να είναι αποτελεσματικές, υγιείς και αξιόπιστες. Πιο συγκεκριμένα, έχει σχεδιαστεί με σκοπό:
  - να αποφεύγονται οι συγκρούσεις συμφερόντων,
  - να προστατεύονται τα συμφέροντα των πελατών, και
  - να εγγυάται ότι δεν προκαλείται έκθεση σε υπερβολικό κίνδυνο.

*Αυτά τα τρία στοιχεία αποτελούν κεντρικό κομμάτι της πολιτικής μας και επισημαίνονται σε όλους τους συνεργάτες μας.*

Προκειμένου να επιτύχουμε αυτούς τους στόχους, θέτουμε σε εφαρμογή μια καλή πρακτική που συνίσταται στην εναρμόνιση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων των συνεργατών, του εργοδότη και των πελατών του.

- Έπειτα, πιο συγκεκριμένα, η πολιτική αμοιβών της BNPP AM βασίζεται σε τέσσερις θεμελιώδεις κατευθυντήριες αρχές:

**Επένδυση στην αποδοτικότητα:** η πολιτική μας για συμμετοχή στα κέρδη στηρίζεται στα αποτελέσματα και μας βοηθά να προσελκύουμε, να παρέχουμε κίνητρα και να διατηρούμε τους πιο ταλαντούχους συνεργάτες.

**Συμμετοχή στη δημιουργία πλούτου:** παρακολουθούμε από κοντά το ποσοστό διανομής μεταβλητών αποδοχών σε σχέση με τα αποτελέσματα χρήσης της BNPP AM (προ μεταβλητών αποδοχών), γεγονός το οποίο μας επιτρέπει να εναρμονίζουμε πλήρως την αμοιβή του ανθρώπινου δυναμικού της BNPP AM με εκείνη των μεριδιούχων μας.



**BNP PARIBAS**  
**ASSET MANAGEMENT**

The asset manager  
for a changing  
world

**Εναρμόνιση των στόχων των συνεργατών και της επιχείρησης**, ιδιαίτερα όσον αφορά τις ομάδες επενδύσεων και τα ανώτερα στελέχη, μέσω προγραμμάτων μακροπρόθεσμης συμμετοχής στα κέρδη, πρακτική που μας δίνει τη δυνατότητα να παρέχουμε έναν «**μοχλό δράσης**» σε αυτούς τους συνεργάτες, ενισχύοντας περαιτέρω τον δεσμό μεταξύ απόδοσης και συμμετοχής στα κέρδη.

**Πρωώθηση του συσχετισμού των συνεργατών με τους κινδύνους** (αυτό που αποκαλούμε «**προσωπική οικονομική συμμετοχή**») προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι ομάδες επενδύσεων και τα ανώτερα στελέχη συμμετέχουν πλήρως στη μακροπρόθεσμη απόδοση της επιχείρησης και των προϊόντων της.

Αυτές οι κατευθυντήριες αρχές μάς βοηθούν να διαμορφώσουμε από κοινού την προσέγγιση της BNPP AM σε θέματα αμοιβών, για να καταλήξουμε σε αυτό που ονομάζουμε «**Συνολική Αμοιβή**».

- Στην ουσία, η χρηματική αμοιβή δεν αποτελεί παρά ένα μόνο μέρος του συστήματος συμμετοχής στα κέρδη της εταιρείας μας. Παρέχουμε επίσης στους συνεργάτες μας κοινωνικά πλεονεκτήματα, ευκαιρίες για μια συναρπαστική σταδιοδρομία, σε ένα δυναμικό περιβάλλον εργασίας που συνδυάζει προκλήσεις και αίσθηση επιτυχίας.

### ➔ Ποια είδη αμοιβών χορηγούνται στην πράξη;

Η δομή των αμοιβών στην BNPP AM διακρίνεται σε τρεις μεγάλες κατηγορίες:

- Κάθε συνεργάτης λαμβάνει μια **σταθερή αμοιβή** (ή βασικό μισθό) που αντικατοπτρίζει τη θέση, τα προσόντα και την εμπειρία του καθενός, καθώς και ένα ικανοποιητικό επίπεδο αφοσίωσης.
- Η **βραχυπρόθεσμη μεταβλητή αμοιβή** είναι μια παροχή διαθέσιμη σε πολλούς συνεργάτες, η οποία βασίζεται στις συλλογικές και τις προσωπικές αποδόσεις. Καταβάλλεται συνήθως σε μετρητά τον μήνα Μάρτιο, μετά το τέλος της περιόδου αποτίμησης των αποδόσεων.
- Τα **προγράμματα μακροπρόθεσμης συμμετοχής στα κέρδη** είναι παροχές που βασίζονται σε καθορισμένα αντικειμενικά κριτήρια για ομάδες όπως τα ανώτερα στελέχη και οι ομάδες επενδύσεων. Τα προγράμματα αυτά τελούν υπό αναβολή, καθώς μία πληρωμή εκτείνεται σε πολλά έτη, ενώ [τα προγράμματα] καθορίζονται μετά την εφαρμογή διαφόρων παραγόντων προσαρμογής στον κίνδυνο.

### ➔ Πώς υπολογίζεται και συνδέεται η απόδοση με τη μεταβλητή αμοιβή;

- Η αμοιβή δεν εξαρτάται αποκλειστικά από την ατομική επιτυχία, αλλά και από την απόδοση της επιχείρησης στο σύνολό της.

Για τη χορήγηση των μεταβλητών αμοιβών, το γενικό σύνολο των μεταβλητών αμοιβών είναι το αποτέλεσμα της παγκόσμιας απόδοσης της BNPP AM, ενώ αντικατοπτρίζει και την επίτευξη των βασικών της στρατηγικών στόχων. Ακολουθώντας μια προσέγγιση από πάνω προς τα κάτω, αυτή η συλλογική απόδοση αποτιμάται και κατανέμεται στα τμήματα της BNPP AM, με τη βοήθεια βασικών δεικτών απόδοσης.

Τα τμήματα Οικονομικών και Ανθρώπινου Δυναμικού βοηθούν τους διαχειριστές της BNPP AM να καθορίσουν τον ετήσιο παγκόσμιο προϋπολογισμό για τις μεταβλητές αμοιβές, με βάση μια εκτίμηση για τα κέρδη της BNPP AM πριν από την καταβολή των μεταβλητών αμοιβών. Αυτή η εκτίμηση υπολογίζεται αφού ληφθούν υπ' όψιν οι προσαρμογές των τμημάτων Κινδύνου, Συμμόρφωσης, του Νομικού τμήματος και του τμήματος μόνιμου Ελέγχου, όπως προβλέπεται. Με αυτόν τον τρόπο διασφαλίζεται ότι όλοι οι υφιστάμενοι και οι προβλέψιμοι κίνδυνοι<sup>1</sup> έχουν ληφθεί υπ' όψιν δεόντως.

- Η ατομική απόδοση αξιολογείται στο τέλος του έτους για κάθε συνεργάτη της BNPP AM, και επαναξιολογείται στα μέσα του έτους, χάρη σε μία βαθμολόγηση απόδοσης, η οποία βασίζεται κατά κύριο λόγο στους ατομικούς στόχους<sup>2</sup> που ορίζονται στην αρχή του έτους.

Στο σημείο αυτό, οι διαχειριστές οφείλουν και πάλι να προσέξουν ιδιαίτερα όλους τους υφιστάμενους και προβλέψιμους κινδύνους (όπως ορίστηκαν παραπάνω) κατά τη στιγμή της ατομικής ετήσιας αξιολόγησης των συνεργατών τους. Αυτό μπορεί να γίνει με τη βοήθεια βασικών δεικτών απόδοσης, οι οποίοι προσαρμόζονται για κάθε συνεργάτη και προκαθορίζονται κατά τη διάρκεια των εξαμηνιαίων διαδικασιών καθορισμού στόχων και επαναξιολόγησης.

Επιπρόσθετα, έχουν δημιουργηθεί ειδικές μεθοδολογίες για τη μέτρηση της απόδοσης των διαχειριστών χαρτοφυλακίων και των ομάδων πωλήσεων στο πλαίσιο των προγραμμάτων συμμετοχής στα κέρδη.

<sup>1</sup> π.χ. ο κίνδυνος της αγοράς, ο πιστωτικός κίνδυνος, ο λειτουργικός κίνδυνος, ο κίνδυνος ρευστότητας, ο κίνδυνος συμμόρφωσης, ο κίνδυνος δικαστικής αγωγής κ.λπ.

<sup>2</sup> Η BNPP AM διασφαλίζει ότι οι ποσοτικοί στόχοι συνοδεύονται πάντα από ποιοτικούς στόχους

Πιο συγκεκριμένα, για τους διαχειριστές των δεικτοποιημένων χαρτοφυλακίων, μια απόδοση ανώτερη εκείνης του δείκτη αναφοράς υπολογίζεται ποσοτικά και προσαρμόζεται στους πρόσθετους ανειλημμένους κινδύνους (αποκαλείται και «tracking error»). Αυτή η «αναλογία πληροφοριών» υπολογίζεται για ένα συν τρία έτη με αντίστοιχη στάθμιση.

- Για τα τμήματα ελέγχου, όπως η Συμμόρφωση, οι Κίνδυνοι, ο Νομικός Έλεγχος και ο μόνιμος Έλεγχος, οι σταθερές και μεταβλητές αμοιβές ορίζονται ανεξάρτητα από την απόδοση και από το σύνολο των αμοιβών των ελεγχόμενων ή εποπτευόμενων δραστηριοτήτων. Αυτή η διαδικασία είναι εγγυημένη από τον τρόπο οργάνωσης της BNPP σε ολοκληρωμένα τμήματα υπό κεντρικό έλεγχο, για τα οποία οι υπεύθυνοι σε παγκόσμιο επίπεδο αναφέρονται απευθείας στον CEO της BNP Paribas.
- Επίσης, ειδικές τροποποιήσεις σε σχέση με τους κινδύνους ενδέχεται να εφαρμοστούν μετά τις διανομές βάσει των προγραμμάτων μακροπρόθεσμης συμμετοχής στα κέρδη, συνήθως κατά την οριστική τους απόκτηση στο τέλος της περιόδου αναβολής. Η Επιτροπή Αμοιβών της BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT Holding (BNPP AM Holding), της μητρικής του επιχειρηματικού κλάδου BNPP AM, εξετάζει κάθε έτος όλες τις διανομές πριν από τη μερική ή πλήρη καταβολή τους και δύναται να εφαρμόζει, κατά τη διακριτική της ευχέρεια, ένα αρνητικό μπόνους (malus), ήτοι μια προσαρμογή προς τα κάτω, προκειμένου να συνυπολογίσει τους σημαντικούς κινδύνους ή την υποαπόδοση (π.χ. σημαντικές οικονομικές δυσκολίες της BNPP AM, μεμονωμένες περιπτώσεις παραβίασης επαγγελματικής ή δεοντολογικής συμπεριφοράς κ.λπ.).

Σε περίπτωση που παρατηρηθεί παραβίαση των κανόνων επαγγελματικής ή δεοντολογικής συμπεριφοράς αφότου έχει κατανεμηθεί και καταβληθεί μια διανομή μακροπρόθεσμης συμμετοχής στα κέρδη, η BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT Holding (BNPP AM Holding) δύναται να χρησιμοποιήσει τις προϋποθέσεις διανομής που ισχύουν για τα προγράμματά της (οι οποίες υπόκεινται στην ισχύουσα νομοθεσία) για την επιστροφή («claw-back») του συνόλου ή μέρους αυτής της μεταβλητής αμοιβής που εισπράχθηκε εσφαλμένα.

Προκειμένου να αποφευχθεί τυχόν αμφισημία, επισημαίνουμε ότι η μεταβλητή αμοιβή μπορεί να μειωθεί στο μηδέν σε περίπτωση παραβίασης των κανόνων επαγγελματικής και δεοντολογικής συμπεριφοράς.

#### ➔ Πώς υπολογίζονται και λαμβάνονται οι αποφάσεις αμοιβής και πώς γίνεται η διαχείριση της πολιτικής αμοιβών;

- Κάθε απόφαση που αφορά αμοιβή λαμβάνεται σύμφωνα με τη διαδικασία αναθεώρησης των αμοιβών (*Compensation Review Process* ή CRP) του Ομίλου BNP Paribas. Το CRP είναι ένας παγκόσμιος έλεγχος που διεξάγεται στο τέλος του έτους προκειμένου να επικυρωθούν οι αμοιβές κάθε τύπου. Η συνεργατική ηλεκτρονική πλατφόρμα του επιτρέπει την αποτελεσματική διαχείριση λαμβάνοντας υπ' όψιν την απόδοση σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο.

Επιτρέπει επίσης τη διασφάλιση ότι οι συνεργάτες αντιμετωπίζονται δίκαια και ισότιμα, ότι τηρούνται οι κανόνες της ανάθεσης και ότι οι αποφάσεις που αφορούν τις αμοιβές επιβλέπονται τόσο από έναν διαχειριστή όσο και από το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού σε κάθε στάδιο.

Σημαντική συνεισφορά στο CRP έχουν οι μεμονωμένοι δείκτες αναφοράς της αγοράς, που χρησιμοποιούνται τόσο για τις σταθερές όσο και για τις μεταβλητές αμοιβές. Προέρχονται από βασικούς προμηθευτές (κυρίως τις εταιρείες MacLagan και Towers Watson).

- Κατά κανόνα, η BNPP AM εφαρμόζει μια προσέγγιση διακριτικής ευχέρειας στις αποφάσεις που λαμβάνει για θέματα μεταβλητών αμοιβών και τις εφαρμόζει συστηματικά στο πλαίσιο του CRP του Ομίλου BNPP. Στην πράξη, το γενικό σύνολο των μεταβλητών αμοιβών καθορίζεται κατά τη διάρκεια του τέταρτου τριμήνου, βάσει των εκτιμήσεων των δεικτών απόδοσης που υπολογίζονται από τα τμήματα Οικονομικών και Ανθρώπινου Δυναμικού, σε συνεργασία με τις ομάδες εργαζομένων, καθώς και με τα τμήματα Κινδύνου και Συμμόρφωσης, στο πλαίσιο του προϋπολογισμού. Ειδικότερα, σε σχέση με τη χρηματοδότηση των διανομών των μακροπρόθεσμων μεταβλητών αμοιβών για ορισμένους ανώτερους εκτελεστικούς διαχειριστές επενδύσεων (ήτοι ανώτεροι διαχειριστές χαρτοφυλακίου και οι επικεφαλής των ομάδων τους), η BNPP AM χρησιμοποιεί ποσοτικούς δείκτες που συμβάλλουν στην εναρμόνιση των συμφερόντων τους με εκείνα της BNPP AM και των πελατών της. Υπολογίζονται με βάση τα νέα καθαρά έσοδα και τις αμοιβές απόδοσης<sup>3</sup> επί των χαρτοφυλακίων που διαχειρίζονται οι εν λόγω ομάδες. Οι αντίστοιχες διανομές τελικά κατανέμονται βάσει της διαδικασίας CRP, σύμφωνα με τους ίδιους κανόνες αναβολής και δεικτοποίησης που ισχύουν και για το προσωπικό Identified Staff της BNPP AM.
- Τέλος, η παγκόσμια πολιτική αμοιβών έχει συνταχθεί και εποπτεύεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της BNPP AM και μία τριμελή Επιτροπή Αμοιβών, η οποία διασφαλίζει ανά πάσα στιγμή την καταλληλότητα και την αποτελεσματικότητά της. Πρόεδρος αυτής της επιτροπής αμοιβών είναι ένα εκ των δύο ανεξάρτητων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

<sup>3</sup> Αξίζει να σημειωθεί ότι σε σχέση με τον πελάτη, η BNPP AM εφαρμόζει πάντα χρέωση χαμηλότερη του 30% της πραγματοποιηθείσας υπεραπόδοσης, όπως απαιτείται από την Αρχή Χρηματοοικονομικών Αγορών στη δήλωση του Δεκεμβρίου 2012.

→ Ποιος συμμετέχει στην επιτροπή αμοιβών της BNPP AM Holding και ποιοι είναι οι υπεύθυνοι της διαδικασίας λήψης αποφάσεων σε σχέση με τις αμοιβές;

Η επιτροπή αμοιβών της BNPP AM Holding αποτελείται από τα ακόλουθα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου:

- Héléne Leclerc: Ανεξάρτητο μέλος Δ.Σ., Πρόεδρος της Επιτροπής Αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου της BNPP AM Holding
- 
- Alain Kokocinski: Ανεξάρτητο μέλος Δ.Σ., Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου του Διοικητικού Συμβουλίου της BNPP AM Holding
- 
- Jacques d'Estais: Υπεύθυνος της IFS, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου της BNPP AM Holding
- 

Επιπλέον, οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων για θέματα αμοιβών παρατίθενται στο Παράρτημα 1.

→ Πώς ορίζεται ο κατάλογος που περιέχει το «Identified Staff»;

Η BNPP AM εντοπίζει τα μέλη του προσωπικού της που έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του εργοδότη τους ή στα χαρτοφυλάκια που διαχειρίζονται, με συνέπεια, στο πλαίσιο όλων των συνδεδεμένων εταιρειών ΔΟΕΕ (Διαχειριστές Οργανισμών Εναλλακτικών Επενδύσεων) και/ή ΟΣΕΚΑ<sup>4</sup>:

- ο Σε επίπεδο εταιρείας διαχείρισης, υπεύθυνοι για τις λειτουργίες ελέγχου (και ιδιαίτερα για τους Κινδύνους και τη Συμμόρφωση) ορίζονται, μαζί με τα μέλη του συμβουλίου και τον CEO, ο αναπληρωτής CEO και οι CIO.
- ο Σε επίπεδο χαρτοφυλακίων, οι διαχειριστές των χαρτοφυλακίων ανήκουν στο «Identified Staff» (Συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού) και υπόκεινται στους κανόνες αναλογικότητας που περιγράφονται στη συνέχεια.

Εάν οντότητες που δεν είναι ΔΟΕΕ και δεν είναι ΟΣΕΚΑ της BNPP AM υπάγονται σε άλλου τύπου τοπικές απαιτήσεις ταυτοποίησης του προσωπικού, η BNPP AM διαβεβαιώνει ότι θα τις τηρήσει πιστά.

→ Ποια πολιτική αμοιβών ισχύει ειδικά για το εν λόγω προσωπικό;

- Γενικά, τουλάχιστον το 40% της μεταβλητής αμοιβής για το προσωπικό «Identified Staff» αναβάλλεται για περίοδο τριών ετών (με αναλογική ετήσια κατοχύρωση). Αυτή η αναβολή καλύπτεται πλήρως από τα «μέσα για την καταβολή αμοιβών», ήτοι τα μετρητά που υπολογίζονται με βάση τους αντίστοιχους δείκτες.
  - ο Για τα ανώτερα στελέχη (εξαιρουμένων των τμημάτων επενδύσεων και ελέγχου), ο δείκτης είναι ο σταθμισμένος μέσος όρος του 25% της μεταβολής της συνολικής απόδοσης ενός καλάθιού χαρτοφυλακίων κοινών για όλους τους συνεργάτες της BNPP AM και, όσον αφορά το υπόλοιπο 75%, η μεταβολή στα λειτουργικά αποτελέσματά<sup>5</sup> της BNPP AM κατά τις περιόδους αναβολής (1, 2 και 3 έτη αντίστοιχα για κάθε ένα τρίτο της αρχικής αμοιβής).
  - ο Για τους διαχειριστές χαρτοφυλακίων, ο δείκτης είναι ο σταθμισμένος μέσος όρος του 25% της μεταβολής της συνολικής απόδοσης ενός καλάθιού χαρτοφυλακίων κοινών για όλους τους συνεργάτες της BNPP AM και, όσον αφορά το υπόλοιπο 75%, η συνολική απόδοση ενός καλάθιού χαρτοφυλακίων που αντιπροσωπεύει τη δραστηριότητα της ομάδας του διαχειριστή χαρτοφυλακίων. Όλοι οι δείκτες υπολογίζονται κατά τη λήξη των περιόδων αναβολής.
  - ο Για τους υπευθύνους των τμημάτων ελέγχου, δεν προβλέπεται σύνδεση με κάποιον δείκτη, προκειμένου να διαφυλάσσεται ο ανεξάρτητος χαρακτήρας τους.
- Εάν οι ισχύοντες κανονισμοί απαιτούν ποσοστό μεγαλύτερο του 40% της μεταβλητής αμοιβής να καταβάλλεται σε μέσα (γενικά 50%), το μέρος της αμοιβής που δεν υπόκειται σε αναβολή μπορεί να καταβάλλεται σε μέσα διακράτησης (ήτοι τα ίδια μέσα με εκείνα που υπόκεινται σε αναβολή, αλλά διακρατούνται για περίοδο μόνο έξι μηνών, χωρίς προϋποθέσεις εξαγοράς).

→ Πώς εφαρμόζει η BNPP AM την αρχή της αναλογικότητας;

- Σύμφωνα με τις τρέχουσες πρακτικές της αγοράς, το προσωπικό «Identified Staff» που κερδίζει μεταβλητή αμοιβή κάτω των 100.000 ευρώ για εποπτευόμενες δραστηριότητες (ειδικότερα, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, οι νεότεροι διαχειριστές χαρτοφυλακίων κ.λπ.) δεν θα υπόκεινται στο υποχρεωτικό κατώτατο όριο του 40% αναβολής και του 50% σε μέσα. Ωστόσο, μέρος της μεταβλητής αμοιβής τους μπορεί ούτως ή άλλως να διακρατηθεί σε μέσα (όπως περιγράφεται ανωτέρω) για στρατηγικούς λόγους διατήρησης ταλέντων.

<sup>4</sup> Οι κανόνες προσδιορισμού των εποπτευόμενων συνεργατών που προβλέπει η οδηγία ΟΣΕΚΑ V ισχύουν για πρώτη φορά από το έτος απόδοσης 2017 για τις μεταβλητές αμοιβές που θα διανεμηθούν τον Μάρτιο του 2018

<sup>5</sup> Επιπλέον, εφαρμόζεται πρόσθετη και υπό όρους δεικτοποίηση (προσαρμοσμένη μόνο προς τα κάτω), η οποία συνδέεται με τη συνολική υπερβάλλουσα απόδοση ενός καλάθιού αντιπροσωπευτικών αμοιβαίων κεφαλαίων, εάν το λειτουργικό αποτέλεσμα έχει θετική εξέλιξη, ενώ το συγκεκριμένο καλάθι παρουσιάζει σημαντική υποαπόδοση.

→ **Τι ισχύει σε σχέση με την ανάθεση διαχείρισης χαρτοφυλακίων;**

- Προκειμένου να αξιοποιήσει καλύτερα το ευρύ φάσμα επενδυτικών ικανοτήτων της, η BNPP AM στρέφεται στην εσωτερική ανάθεση διαχείρισης χαρτοφυλακίων. Γενικά, οι περιπτώσεις ανάθεσης σε εξωτερικούς διαχειριστές ενεργητικού από την BNPP AM είναι περιορισμένες. Η εσωτερική ανάθεση απευθύνεται συνήθως σε άλλες οντότητες της BNPP AM, οι οποίες υπόκεινται στην ίδια παγκόσμια πολιτική αμοιβών της BNPP AM. Όταν αποφασίζεται η ανάθεση σε εσωτερική οντότητα της BNPP AM η οποία δεν υπόκειται στις οδηγίες ΔΟΕΕ ή ΟΣΕΚΑ, η BNPP AM διασφαλίζει ότι τα αντίστοιχα μέλη του προσωπικού «Identified Staff» υπόκεινται στην παγκόσμια πολιτική αμοιβών της BNPP AM Holding για τις οντότητες ΔΟΕΕ και/ή ΟΣΕΚΑ.

Η παρούσα έκδοση σχετικά με την πολιτική και τις πρακτικές αμοιβών της BNPP AM συντάχθηκε από τα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού, Συμμόρφωσης, Κινδύνων και το Νομικό τμήμα της BNPP AM και εγκρίθηκε από τη διοίκηση της BNPP AM.

Η πρώτη έκδοση –που αντικατοπτρίζει τις απαιτήσεις της οδηγίας ΔΟΕΕ– εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της BNPP AM Holding τον Μάρτιο του 2016.

Η παρούσα ενημέρωση ενσωματώνει τις απαιτήσεις που προβλέπονται στην οδηγία ΟΣΕΚΑ V. Η ενημέρωση της Πολιτικής Αμοιβών της BNPP AM εγκρίθηκε από την Επιτροπή Αμοιβών της BNPP AM Holding τον Φεβρουάριο και Μάρτιο του 2018 και από το Διοικητικό Συμβούλιο της BNPP AM Holding κατά τη συνεδρίασή του τον Μάρτιο και Ιούνιο του 2018.

Σύμφωνα με τις απαιτήσεις της ισχύουσας τοπικής νομοθεσίας, παρουσιάστηκε επίσης στις επιτροπές της επιχείρησης, στους ρυθμιστές και σε άλλα δυναμικά ενδιαφερόμενα μέρη.

**Παράρτημα 1: Υπεύθυνοι διαδικασίας λήψης αποφάσεων σε θέματα αμοιβών<sup>6</sup>**

*Για την BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT France :*

- Frederic Janbon: Γενικός Διευθυντής
- Emmanuel Boissonot : Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού

<sup>6</sup> Τα ονόματα και τα τμήματα είναι αυτά που ισχύουν επί του παρόντος. Σε περίπτωση τροποποίησης, η παρούσα ανακοίνωση θα ενημερωθεί το συντομότερο δυνατόν όπως προβλέπεται από τους κανονισμούς ΟΣΕΚΑ και ΔΟΕΕ.

