

Πολιτική Αποδοχών

Υπεύθυνη Μονάδα:

Οικονομικές Υπηρεσίες, Ανθρώπινο Δυναμικό και Οργάνωση

Σκοπός: Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει όλο το Προσωπικό της Eurobank Asset Management ΑΕΔΑΚ και το σύνολο των αποδοχών τους. Στοχεύει στη θέσπιση ενός ανταγωνιστικού πλαισίου αμοιβών και παροχών με σκοπό την προσέλκυση, απασχόληση και διακράτηση του ανθρώπινου δυναμικού της.

Έκδοση: 10.0

Έναρξης Ισχύος: 11/03/2024



Περιεχόμενα

	σελ.
1. Εισαγωγή	3
2. Παρακολούθηση Πολιτικής	4
3. Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών	4-5
4. Διακυβέρνηση Αποδοχών - Ρόλοι και Ευθύνες	5-6
5. Συγκεκριμένα Πρόσωπα με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου της Εταιρείας	6-7
6. Είδη Αποδοχών	7-11
7. Αξιολόγηση της Απόδοσης	11
8. Μεταβλητές Αποδοχές για Πρόσωπα με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου της Εταιρείας	11-13
9. Δημοσιοποιήσεις	13
10. Ορολογία	13-14

1. Εισαγωγή

Η «Eurobank Asset Management Μονοπρόσωπη Ανώνυμη Εταιρεία Διαχειρίσεως Αμοιβαίων Κεφαλαίων» (εφεξής «Εταιρεία») έχει θεσπίσει Πολιτική Αποδοχών που καλύπτει όλο το Προσωπικό της και το σύνολο των αποδοχών τους. Η Πολιτική Αποδοχών αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας και είναι σύμφωνη προς τη συνολική λειτουργία της, την επιχειρηματική της στρατηγική, τους στόχους καθώς και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας, των οργανισμών συλλογικών επενδύσεων σε κινητές αξίες (εφεξής «ΟΣΕΚΑ»), των οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων (εφεξής «ΟΕΕ») και των ιδιωτικών χαρτοφυλακίων που διαχειρίζεται και περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων.

Επιπλέον, η Πολιτική Αποδοχών προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και συνάδει με τους στόχους της επιχειρησιακής στρατηγικής και της στρατηγικής διαχείρισης κινδύνων της Εταιρείας, την εταιρική κουλτούρα, τις αξίες, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, λαμβάνοντας υπόψη τους περιβαλλοντικούς, κοινωνικούς και σχετικούς με τη διακυβέρνηση κινδύνους, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τα μέτρα που λαμβάνονται για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων καθώς και δεν θα πρέπει να ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων εκ μέρους της Εταιρείας. Τυχόν μεταβολές ως προς τους εν λόγω στόχους και τα εν λόγω μέτρα λαμβάνονται υπόψη κατά την επικαιροποίηση της Πολιτικής Αποδοχών. Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι οι πρακτικές αποδοχών εναρμονίζονται με τη γενικότερη διάθεση ανάληψης κινδύνου, λαμβανομένων υπόψη όλων των κινδύνων, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων που σχετίζονται το κλίμα και το περιβάλλον, ενώ δεν ενθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων σε σχέση με τους κίνδυνους βιωσιμότητας. Η Εταιρεία διασφαλίζει επιπλέον ότι οι πρακτικές αποδοχών εναρμονίζονται με κινδύνους φήμης και κινδύνους που προκύπτουν από την αθέμιτη πώληση προϊόντων ή υπηρεσιών. Η Εταιρεία επίσης λαμβάνει υπόψη τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων.

Κατά συνέπεια, τα πρότυπα λειτουργίας και οι μηχανισμοί που έχουν υιοθετηθεί, διασφαλίζουν ότι τα επίπεδα αποδοχών συνδέονται άμεσα με τα επιδιωκόμενα επιχειρηματικά αποτελέσματα και τις επιθυμητές συμπεριφορές.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει υιοθετηθεί και εφαρμόζεται σύμφωνα με τον ν. 4416/2016, με τον οποίο ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία 2014/91/ΕΕ «για την τροποποίηση της Οδηγίας 2009/65/ΕΚ για το συντονισμό των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων σχετικά με ορισμένους ΟΣΕΚΑ, όσον αφορά τις λειτουργίες θεματοφύλακα, τις πολιτικές αποδοχών και τις κυρώσεις» η οποία (Οδηγία 2009/65/ΕΚ) έχει ενσωματωθεί με το ν. 4099/2012 όπως ισχύει, το ν. 4209/2013 (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/61/ΕΕ) των ΑΕΔΟΕΕ, τις απαιτήσεις των ειδικότερων διατάξεων της Ενότητας 11 του Παραρτήματος Ι της υπ' αριθμ. 8/459/27.12.2007 απόφασης του Δ.Σ. της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, όπως ισχύει, την εγκύκλιο υπ' αριθμ. 48/2012 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, καθώς και τις κατευθυντήριες γραμμές της ESMA σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών βάσει της οδηγίας για τους οργανισμούς συλλογικών επενδύσεων σε κινητές αξίες («κατευθυντήριες γραμμές της ESMA») και τον Κανονισμό (ΕΕ) 2019/2088 περί γνωστοποιήσεων αειφορίας στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών.

Επιπροσθέτως, η Πολιτική Αποδοχών έχει διαμορφωθεί και με βάση την υιοθετηθείσα και εφαρμοζόμενη από τη μητρική της Εταιρείας, Τράπεζα Eurobank Ανώνυμη Εταιρεία (εφεξής «Τράπεζα»), Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου της Τράπεζας (εφεξής «Όμιλος»), η οποία είναι σύμφωνη με τον ν. 4261/2014, όπως ισχύει, τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΒΑ (EBA/GL/2021/04) σχετικά με τις ορθές Πολιτικές Αποδοχών σύμφωνα με την Οδηγία 2013/36/EU, την ΠΔΤΕ 2577/2006, όπως είναι σε ισχύ, τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΒΑ (EBA/GL/2021/04) σχετικά με τις ορθές Πολιτικές Αποδοχών σύμφωνα με την Οδηγία 2013/36/EU, την ΠΔΤΕ 2577/2006 και τον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) υπ' αριθ. 923/2021 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών διαδέχεται, συγχωνεύει και αντικαθιστά οποιαδήποτε άλλη Πολιτική Αποδοχών. Δεν προβλέπεται καμία εξαίρεση από την πολιτική. Συμβάσεις εργασίας του παρελθόντος που δεν συνάδουν με την παρούσα πολιτική θα πρέπει να εναρμονιστούν κατά την επαναδιαπραγμάτευση/ανανέωσή τους.

Οι εργαζόμενοι που εμπίπτουν στο πλαίσιο της Πολιτικής Αποδοχών είναι:

- Άτομα που έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας («MRT»), και
- Όλο το υπόλοιπο προσωπικό (που περιλαμβάνεται στη μισθοδοσία)

Επιπλέον, οι γενικές αρχές περί ορθών πρακτικών ως προς το ζήτημα των αποδοχών εφαρμόζονται στις αποδοχές προσώπων που εργάζονται για λογαριασμό της Εταιρείας (π.χ. με σύμβαση). Εάν η Εταιρεία διορίσει αυτά τα πρόσωπα, θα εφαρμόζονται επ' αυτών οι γενικές αρχές της Πολιτικής Αποδοχών, διασφαλίζοντας ότι οι καταβαλλόμενες πληρωμές δεν παρέχουν κίνητρο για υπερβολική ανάληψη κινδύνου ούτε για αθέμιτη πώληση προϊόντων.

Σχετικές πολιτικές και διαδικασίες που συνδέονται με τη διαδικασία αποδοχών είναι οι παρακάτω:

- Πολιτική Διαχείρισης Αξιολόγησης της Απόδοσης
- Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών
- Διαδικασία Προσδιορισμού των MRTs
- Οδηγίες Δημοσιοποίησης Αποδοχών
- Πολιτική Παροχών

2. Παρακολούθηση Πολιτικής

Οι αρχές και οι απαιτήσεις της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών είναι πλήρως ευθυγραμμισμένες με την Πολιτική Αποδοχών της Τράπεζας και οφείλει να συμμορφώνεται με τις ισχύουσες απαιτήσεις της εθνικής νομοθεσίας, εάν αυτές είναι αυστηρότερες από τις απαιτήσεις που έχει θεσπίσει η Τράπεζα.

Τα ανεξάρτητα σύμφωνα με τον κατ' εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) 2016/438 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας («Ανεξάρτητα μέλη του ΔΣ») παρακολουθούν την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών.

3. Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών

Η Εταιρεία έχει θεσπίσει ένα ανταγωνιστικό πλαίσιο αποδοχών και παροχών για τους εργαζομένους της με σκοπό την προσέλκυση, απασχόληση και διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού της. Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας έχει σχεδιαστεί ώστε να (i) συνάδει και να προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων, (ii) να εμπνέει μια συμπεριφορά που συνάδει με την προσέγγιση κινδύνων που σχετίζονται με το κλίμα & το περιβάλλον καθώς και με τη βιωσιμότητα, καθώς και (iii) να εξασφαλίζεται η συμμόρφωση με τις εθελοντικές δεσμεύσεις της Εταιρείας συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων βιωσιμότητας, και να μην ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων εκ μέρους της Εταιρείας.

Οι βασικές αρχές αυτού του πλαισίου είναι:

- Να είναι ουδέτερη ως προς το φύλο και χωρίς διακρίσεις σε οποιαδήποτε πτυχή της εφαρμογής του
- Να είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της Εταιρείας, των ΟΣΕΚΑ, των ΟΕΕ και των ιδιωτικών χαρτοφυλακίων που διαχειρίζεται και να περιλαμβάνει μέτρα για την αποτροπή των συγκρούσεων συμφερόντων
- Να μην ενθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων σε σύγκριση με την επενδυτική πολιτική των ΟΣΕΚΑ, των ΟΕΕ και των ιδιωτικών χαρτοφυλακίων που διαχειρίζεται, συμπεριλαμβανομένων των άμεσων και έμμεσων κινδύνων βιωσιμότητας
- Να παρέχει τη δυνατότητα στην Εταιρεία να ευθυγραμμίζει τα συμφέροντα των ΟΣΕΚΑ, των ΟΕΕ και των επενδυτών τους καθώς και τα συμφέροντα των ιδιωτών πελατών με εκείνα των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού της Εταιρείας που διαχειρίζονται τους εν λόγω ΟΣΕΚΑ, τους ΟΕΕ και τα ιδιωτικά χαρτοφυλάκια
- Να επιτυγχάνει και να διατηρεί τη χρηστή οικονομική κατάσταση
- Να διασφαλίζεται ότι οι αποδοχές είναι επαρκείς για τη διακράτηση και προσέλκυση στελεχών με την κατάλληλη εξειδίκευση και εμπειρία
- Να διασφαλίζεται η εσωτερική ισορροπία μεταξύ όλων των μονάδων της Εταιρείας
- Να διασφαλίζεται η σύνδεση των αποδοχών με την αξιολόγηση των μακροπρόθεσμων επιτυχανόμενων επιδόσεων
- Η Εταιρεία να προωθήσει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων βιωσιμότητας και στους παρόχους των ανατεθειμένων υπηρεσιών

Η συνεχής παρακολούθηση των τάσεων της αγοράς και των βέλτιστων πρακτικών σε εγχώριο αλλά και παγκόσμιο επίπεδο οδηγεί στη δημιουργία μιας ανταγωνιστικής Πολιτικής Αποδοχών που διέπεται από διαφάνεια και εσωτερική ισορροπία.

Επιπλέον, η Εταιρεία έχει υιοθετήσει μια δομή αποδοχών, η οποία έχει σαν κύριο στόχο να παρέχει έναν ενιαίο τρόπο διοίκησης και ένα κοινό πλαίσιο λειτουργίας λαμβάνοντας υπόψη την ανάγκη για ευελιξία στον τρόπο λήψης αποφάσεων και τις ιδιαιτερότητες όλων των μονάδων της Εταιρείας. Η Εταιρεία προωθεί την ενσωμάτωση στην Πολιτική Αποδοχών, παραγόντων που σχετίζονται με τον κίνδυνο ως προς το κλίμα, το περιβάλλον, και τη βιωσιμότητα.

Το σύστημα δομής αποδοχών της Εταιρείας είναι βασισμένο στην κατηγοριοποίηση των θέσεων εργασίας σε σύστημα δύο αξόνων:

- Την «Οικογένεια σταδιοδρομίας» (Career Family), η οποία εξαρτάται από τη φύση και το αντικείμενο της εργασίας (π.χ. IT, Finance)
- Το ιεραρχικό επίπεδο, το οποίο συνδέεται με τις απαιτήσεις της θέσης, το εύρος των αρμοδιοτήτων και την επαγγελματική εμπειρία

Η κατηγοριοποίηση των θέσεων έχει καταρτιστεί σύμφωνα με συγκεκριμένη μεθοδολογία, η οποία αξιολογεί την κάθε θέση με βάση τρεις (3) άξονες:

- Τεχνογνωσία (Know How)
- Επίλυση προβλημάτων (Problem Solving)
- Υπευθυνότητα (Accountability)

3.1 Ανάλυση Ουδετερότητας ως προς το Φύλο

Κάθε χρόνο, η Εταιρεία πραγματοποιεί ανάλυση της διαφοράς αποδοχών

Κατ' ελάχιστον, η ανάλυση θα πρέπει να προβαίνει σε ανάλυση των διαφορών μεταξύ των μέσων αποδοχών ανδρών και γυναικών για κάθε μία από τις ακόλουθες κατηγορίες:

- Μέλη του διοικητικού οργάνου στο πλαίσιο της εποπτικής και διοικητικής λειτουργίας του
- MRT, πλην των μελών του ΔΣ
- Λοιπό προσωπικό

Για τον υπολογισμό των μέσων αποδοχών, η Εταιρεία θα χρησιμοποιεί ως μονάδα μέτρησης τις ετήσιες ακαθάριστες αποδοχές του προσωπικού που υπολογίζονται βάσει του ισοδυνάμου πλήρους απασχόλησης.

Σε περίπτωση ουσιωδών διαφορών στο μέσο όρο αποδοχών ανδρών και γυναικών του προσωπικού/του διοικητικού οργάνου, η Εταιρεία θα πρέπει να καταγράψει τους βασικούς λόγους που αυτό συμβαίνει, και θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξουν ότι οι διαφορές δεν οφείλονται σε κάποια πολιτική αποδοχών που είναι μη ουδέτερη ως προς το φύλο.

Το αποτέλεσμα της ανάλυσης παρουσιάζεται στα Ανεξάρτητα μέλη του ΔΣ, όπου συμφωνούνται και εγκρίνονται οι κατάλληλες ενέργειες, εφόσον χρειάζεται.

4. Διακυβέρνηση Αποδοχών – Ρόλοι και Ευθύνες

1) Τα Ανεξάρτητα Μέλη του ΔΣ της Εταιρείας

- εγκρίνουν και περιοδικά επιθεωρούν την Πολιτική Αποδοχών, είναι δε υπεύθυνα για την εποπτεία της εφαρμογής της
- εγκρίνουν οποιοσδήποτε ουσιώδεις εξαιρέσεις που γίνονται για μεμονωμένα μέλη του προσωπικού όσον αφορά στις αποδοχές
- έχουν την τελική ευθύνη για τη διαδικασία προσδιορισμού και την αντίστοιχη πολιτική
- εξετάζουν κατά πόσον τα κίνητρα που προβλέπονται από τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών
- λαμβάνουν υπόψη τους κινδύνους, το κεφάλαιο, τη ρευστότητα, και την πιθανότητα και το χρόνο της ύπαρξης κερδών της Εταιρείας
- συμμετέχουν στη διαδικασία προσδιορισμού (Προσδιορισμός MRT)

2) Διαχείριση Κινδύνου της Εταιρείας

- βοηθά και ενημερώνει σχετικά με τον καθορισμό των κατάλληλων μέτρων επίδοσης που είναι προσαρμοσμένα στον κίνδυνο (συμπεριλαμβανομένων των εκ των υστέρων προσαρμογών), καθώς και με την αξιολόγηση του τρόπου με τον οποίο η δομή των μεταβλητών αποδοχών επηρεάζει το προφίλ κινδύνου και την κουλτούρα της Εταιρείας, και επικυρώνει και αξιολογεί τα δεδομένα προσαρμογής στον κίνδυνο
- μετέχει σε συνεχή βάση στην επισκόπηση και τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών, του συστήματος παροχής κινήτρων και των διαδικασιών αποζημίωσης, καθώς και στον προσδιορισμό των στόχων και την αξιολόγηση της επίδοσης. Η συμμετοχή αυτή συνεπάγεται τη ρητή σύνδεση μεταξύ των μηχανισμών παροχής κινήτρων, των επιλεγμένων τρόπων μέτρησης του Πλαισίου Διάθεσης Ανάληψης Κινδύνου, της επικύρωσης επιδόσεων και καταβολών, έτσι ώστε η ανάληψη κινδύνου να συνδέεται δεόντως με κίνητρα που σχετίζονται με τη διαχείριση κινδύνου
- κατά τον προσδιορισμό των συνολικών κονδυλίων μεταβλητών αποδοχών που δύνανται να αποδοθούν για το συγκεκριμένο έτος, και του ποσού των μεταβλητών αποδοχών που θα καταβληθούν ή θα κατοχυρωθούν κατά το συγκεκριμένο έτος, η Διαχείριση Κινδύνων με τη βοήθεια του Ανθρώπινου Δυναμικού διενεργεί ανάλυση εξετάζοντας την ύπαρξη κινδύνων όσον αφορά στη βάση κεφαλαίου, τη ρευστότητα, και την ύπαρξη άλλων κινδύνων που συνδέονται με τις δραστηριότητες της Εταιρείας, όπως περιγράφεται περαιτέρω στην Πολιτική Πλαισίου Μεταβλητών Αποδοχών
- καλείται να παρίσταται στις συνεδριάσεις των Ανεξάρτητων Μελών του ΔΣ για να συζητήσει τα ανωτέρω θέματα
- συμμετέχει στη διαδικασία προσδιορισμού σύμφωνα με τον αντίστοιχο ρόλο της σε συνεχή βάση
- είναι υπεύθυνη για την αξιολόγηση και τον έλεγχο της διαδικασίας καθορισμού των συνολικών κονδυλίων για μεταβλητές αποδοχές (bonus pool) στο επίπεδο της Εταιρείας.

3) Ανθρώπινο Δυναμικό

- επιβλέπει την κατάρτιση και ετήσια επισκόπηση της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης της δομής των αποδοχών, των επιπέδων αποδοχών και των προγραμμάτων παροχής κινήτρων, κατά τρόπο που όχι μόνο συντελεί στην προσέλκυση και διατήρηση του απαιτούμενου προσωπικού για την Εταιρεία, αλλά και διασφαλίζει ότι η Πολιτική Αποδοχών είναι ευθυγραμμισμένη με το προφίλ κινδύνου της Εταιρείας
- λαμβάνει υπόψη τα στοιχεία που παρέχουν όλες οι αρμόδιες μονάδες (π.χ. Διαχείριση Κινδύνων, Κανονιστική Συμμόρφωση, Στρατηγική, Οικονομικές και Νομικές Υπηρεσίες) κατά την ετήσια επισκόπηση της Πολιτικής Αποδοχών

- διασφαλίζει την δέουσα ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ όλων των εσωτερικών φορέων και αρμόδιων μονάδων που εμπλέκονται στη διαδικασία προσδιορισμού (προσδιορισμός MRT)
- παρακολουθεί την εφαρμογή των απαιτήσεων αποδοχών που έχουν εφαρμογή σε όλες τις θυγατρικές, εγκρίνοντας όλες τις τοπικές πολιτικές αποδοχών και παρακολουθώντας τις διαφορές.

4) Κανονιστική Συμμόρφωση

- αναλύει τον τρόπο με τον οποίο η Πολιτική Αποδοχών επηρεάζει τη συμμόρφωση της Εταιρείας με τη νομοθεσία, τους κανονισμούς, τις εσωτερικές πολιτικές και την κουλτούρα κινδύνου, και αναφέρει στο Διοικητικό Συμβούλιο όλους τους κινδύνους συμμόρφωσης που εντοπίστηκαν, καθώς και ζητήματα μη συμμόρφωσης
- τα παρεχόμενα στοιχεία λαμβάνονται υπόψη κατά την ετήσια επισκόπηση της Πολιτικής Αποδοχών
- συμμετέχει στη διαδικασία προσδιορισμού σύμφωνα με τον αντίστοιχο ρόλο της σε συνεχή βάση

5) Εσωτερικός Έλεγχος

- διενεργεί ετησίως ανεξάρτητη επισκόπηση του σχεδιασμού, της εφαρμογής και των επιπτώσεων των πολιτικών περί αποδοχών της Εταιρείας στο προφίλ κινδύνου της, και του τρόπου διαχείρισης αυτών των επιπτώσεων σύμφωνα με το κανονιστικό πλαίσιο. Η διαδικασία προσδιορισμού και το αποτέλεσμα της αποτελούν επίσης αντικείμενο ανεξάρτητης επισκόπησης.

Η Πολιτική Αποδοχών είναι προσβάσιμη σε όλους τους εργαζόμενους μέσω της εσωτερικής ιστοσελίδας (intranet) της Εταιρείας.

5. Συγκεκριμένα Πρόσωπα με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου της Εταιρείας

Τα συγκεκριμένα πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας κατηγοριοποιούνται ως εξής:

5.1 Κριτήρια

Κατηγορία I: Ανώτερα διοικητικά στελέχη

- Μέλη Δ Σ της Εταιρείας
- Μέλη Εκτελεστικής Επιτροπής της Εταιρείας
- Λοιπά ανώτερα διοικητικά στελέχη

Κατηγορία II: Πρόσωπα που αναλαμβάνουν ουσιώδεις κινδύνους λόγω της ενασχόλησής τους στην κατωτέρω υπηρεσία ή της συμμετοχής τους ως μέλη των κατωτέρω επιτροπών/υπηρεσιών (εκτός των προσώπων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας των κατηγοριών I):

- Υπηρεσία διαχείρισης επενδύσεων ΟΣΕΚΑ, ΟΕΕ
- Υπηρεσία διαχείρισης ιδιωτικών χαρτοφυλακίων επενδύσεων
- Μέλη επενδυτικών επιτροπών
- Μέλη επιτροπής διαχείρισης κινδύνων (εκτός των προσώπων που ασκούν λειτουργίες ελέγχου)
- Μέλη επιτροπής αξιολόγησης πελατών (AML)
- Μέλη επιτροπής Valuation committee

Κατηγορία III: Πρόσωπα που ασκούν λειτουργίες ελέγχου

- Στελέχη τμήματος κανονιστικής συμμόρφωσης
- Υπεύθυνος εσωτερικού ελέγχου
- Υπεύθυνος προσωπικών δεδομένων

Κατηγορία IV: Λοιπά στελέχη των οποίων η δραστηριότητα έχει ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου και με σημαντικές συνολικές αποδοχές.

Περαιτέρω στοιχεία παρουσιάζονται στη Διαδικασία Προσδιορισμού των MRT.

5.2 Διαδικασία Προσδιορισμού Προσώπων με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου της Εταιρείας

Η διαδικασία προσδιορισμού των προσώπων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας βασίζεται σε κριτήρια τα οποία καθορίζονται από την Εταιρεία («MRTs»), βάσει των ποιοτικών και ποσοτικών κριτηρίων που προβλέπονται στα άρθρα 23α και 23β του ν. 4099/2012, στην Ενότητα 11 του Παραρτήματος Ι της υπ' αριθμ. 8/459/27.12.2007 απόφασης του Δ.Σ. της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, όπως ισχύει, στην εγκύκλιο υπ' αριθμ. 48/2012

της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και στον κατ' εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) υπ' αριθμ. 923/2021, και τα οποία αντικατοπτρίζουν τα επίπεδα κινδύνου διαφόρων δραστηριοτήτων εντός της Εταιρείας καθώς και τον αντίκτυπο των προσώπων στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας ή/και τους ΟΣΕΚΑ, τους ΟΕΕ και τα ιδιωτικά χαρτοφυλάκια που αυτή διαχειρίζεται. Πρόσωπα που εμπíπτουν ή ενδέχεται να εμπíπτουν στα προαναφερθέντα κριτήρια για περίοδο τουλάχιστον τριών μηνών εντός ενός οικονομικού έτους αντιμετωπίζονται ως πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας.

Η διαδικασία προσδιορισμού των προσώπων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας διενεργείται σε ετήσια βάση.

Περαιτέρω λεπτομέρειες μπορούν να αναζητηθούν στη Διαδικασία Προσδιορισμού των MRT, και στις Οδηγίες Δημοσιοποίησης Αποδοχών.

6. Είδη Αποδοχών

Οι αποδοχές αποτελούν σημαντικό παράγοντα προσέλκυσης και διατήρησης υψηλού επιπέδου ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρεία, του οποίου ο ρόλος στα αποτελέσματά της είναι καθοριστικής σημασίας. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην υιοθέτηση αρχών κατά την ανάπτυξη συστημάτων αποδοχών, έτσι ώστε να λαμβάνονται υπόψη τόσο οι γνώσεις και οι επιδόσεις των εργαζομένων όσο και η προώθηση των μακροχρόνιων επιχειρηματικών στόχων της Εταιρείας. Οι αρχές αυτές πρέπει επίσης να είναι σύμφωνες με την αρχή της ίσης αμοιβής για άνδρες, γυναίκες και διαφορετικούς υπαλλήλους για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Οποιαδήποτε μορφή διάκρισης, βάσει φύλου ή άλλου είδους, δεν γίνεται ανεκτή.

Η Εταιρεία εφαρμόζει πλαίσιο αποδοχών το οποίο είναι διαμορφωμένο κατά εύρη συνολικών αποδοχών τα οποία διαφοροποιούνται ανάλογα με το ιεραρχικό επίπεδο και το αντικείμενο εργασίας και βάσει της ουδετερότητας των φύλων, συμπεριλαμβανομένων των προσώπων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας. Τα εύρη συνολικών αποδοχών αναθεωρούνται σε ετήσια βάση σύμφωνα με τις τάσεις της αγοράς εργασίας και λαμβάνοντας υπόψη τις ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις. Για τον σκοπό αυτό, χρησιμοποιούνται έρευνες αμοιβών και παροχών οι οποίες διεξάγονται από ανεξάρτητους εξωτερικούς συμβούλους.

Επισημαίνεται ότι, οι εργαζόμενοι με καθήκοντα ελέγχου είναι ανεξάρτητοι από τις επιχειρηματικές μονάδες τις οποίες εποπτεύουν και έχουν τις κατάλληλες εξουσίες, ενώ παράλληλα οι συνολικές αποδοχές τους συνδέονται με τα καθήκοντά τους ανεξαρτήτως των επιδόσεων των μονάδων που ελέγχουν.

Οι αποδοχές των εργαζομένων στις ανεξάρτητες λειτουργίες ελέγχου είναι κατά κύριο λόγο σταθερές, για να αντανακλούν τη φύση των αρμοδιοτήτων τους. Οι μέθοδοι που εφαρμόζονται για τον καθορισμό των μεταβλητών αποδοχών των λειτουργιών ελέγχου, δηλαδή της Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης και τον Εσωτερικό Ελεγκτή, δεν βασίζονται στα οικονομικά αποτελέσματα των μονάδων που ελέγχουν. Από την άλλη πλευρά, οι μεταβλητές αποδοχές βασίζονται σε απλά και ξεκάθαρα κριτήρια διαμορφωμένα βάσει των στόχων ελέγχου και, σε κάποιο βαθμό, στα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας.

Οι συνολικές αποδοχές των εργαζομένων αποτελούνται από σταθερές και μεταβλητές αποδοχές.

6.1 Σταθερές Αποδοχές Βασικές Αρχές

Οι σταθερές αποδοχές είναι ουδέτερες ως προς το φύλο, μόνιμου χαρακτήρα, βασίζονται σε προκαθορισμένα κριτήρια, χαρακτηρίζονται από διαφάνεια, είναι μη προαιρετικού χαρακτήρα, και αμετάκλητου χαρακτήρα (δεν δύνανται να μειωθούν, ανασταλούν ή ακυρωθούν από την Εταιρεία).

Οι σταθερές αποδοχές αντανακλούν πρωτίστως το σχετικό επίπεδο επαγγελματικής εμπειρίας του εργαζομένου, λαμβάνοντας υπόψη το μορφωτικό επίπεδο, την εμπειρία, τη βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας, το επίπεδο τεχνογνωσίας και δεξιοτήτων, επαγγελματικές πιστοποιήσεις, τους περιορισμούς (π.χ. κοινωνικούς, οικονομικούς, πολιτισμικούς ή άλλους συναφείς παράγοντες) συμπεριλαμβανομένου του τόπου απασχόλησης και του κόστους διαβίωσης), τη φύση της σύμβασης εργασίας (δηλ. ορισμένες ή αόριστης) και τις λειτουργικές απαιτήσεις κάθε θέσης. Επιπλέον, οι σταθερές αποδοχές δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνων και δεν υπόκεινται σε ρυθμίσεις "Malus" και Επιστροφής Αποδοχών "Clawback".

Οι ατομικές προτάσεις αυξήσεων των σταθερών αποδοχών διαμορφώνονται τόσο βάσει των στοιχείων της αγοράς για κάθε θέση όσο και βάσει της απόδοσης του εργαζομένου.

6.1.1 Παροχές

Η Εταιρεία δύναται να προσφέρει παροχές και επιδόματα στους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους σύμφωνα με την εγκεκριμένη Πολιτική Παροχών. Οι παροχές είναι τα είδη αμοιβής προς τους εργαζόμενους που στόχο έχουν τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας της αγοράς σύμφωνα με τις πρακτικές της τοπικής αγοράς (π.χ. συντάξεις, ιατρική ασφάλιση, ασφάλεια ζωής).

Τα ανεξάρτητα μέλη του ΔΣ της Εταιρείας ενημερώνονται για την Πολιτική Παροχών μετά από πρόταση του Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας.

Οι παροχές στους εργαζόμενους κατατάσσονται σε σταθερές αποδοχές, διότι συνδέονται με την περιγραφή της θέσης εργασίας/του ρόλου και όχι με την αξιολόγηση της απόδοσης του εργαζομένου.

Το πακέτο παροχών επιδομάτων για όλους τους εργαζόμενους συνάδει με τον εγκεκριμένο ετήσιο προϋπολογισμό δαπανών προσωπικού, υπό την ευθύνη του Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας. Ορισμένες παροχές / επιδόματα θεωρούνται έξοδα για την Εταιρεία, δεν αποτελούν μέρος της διαδικασίας μισθοδοσίας και, ως εκ τούτου, εξαιρούνται από τις σταθερές αποδοχές. Εξαιρούνται επίσης, από τον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών για τους εργαζόμενους.

6.2 Μεταβλητές Αποδοχές Βασικές Αρχές

Η Εταιρεία έχει τη δυνατότητα να παρέχει μεταβλητές αποδοχές ως επιβράβευση της ατομικής απόδοσης του εργαζομένου σε συνδυασμό με τις συλλογικές επιδόσεις σε επίπεδο μονάδας ή/ και Εταιρείας και με βάση τις γενικές αρχές που τίθενται κατωτέρω.

Το ποσό των μεταβλητών αποδοχών αντανakλά κατάλληλα τις μεταβολές των επιδόσεων της Εταιρείας συνολικά, των ΟΣΕΚΑ, των ΟΕΕ και των ιδιωτικών χαρτοφυλακίων που διαχειρίζεται, της επιχειρηματικής μονάδας και των εργαζομένων. Η Εταιρεία προσδιορίζει τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζονται οι μεταβλητές αποδοχές από τις μεταβολές των επιδόσεων, καθώς και τα επίπεδα επιδόσεων. Μεταξύ αυτών θα πρέπει να περιλαμβάνονται και επίπεδα επιδόσεων για τα οποία οι μεταβλητές αποδοχές μηδενίζονται.

Ως εκ τούτου, όταν η οικονομική πορεία της Εταιρείας και της μητρικής της Τράπεζας το επιτρέπει, και πάντα υπό τη διακριτική ευχέρεια της πλήρους ή εν μέρει αναστολής τους, δύναται να καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές στους εργαζόμενους.

Το συνολικό ύψος των μεταβλητών αποδοχών αλλά και οι αρχές βάσει των οποίων κατανομούνται οι επιμέρους αποδοχές στις μονάδες της Εταιρείας καθορίζονται αφού συνεκτιμηθούν:

- Η συνολική κερδοφορία της Εταιρείας, των επιμέρους μονάδων της και της Τράπεζας
- Οι αποδόσεις των ΟΣΕΚΑ, των ΟΕΕ και των ιδιωτικών χαρτοφυλακίων που διαχειρίζεται η Εταιρεία
- Η κεφαλαιακή επιβάρυνση που σχετίζεται με τους επιχειρηματικούς κινδύνους που έχουν αναληφθεί (αγοράς, λειτουργικός, ρευστότητας, φήμης κα) σε βάθος χρόνου. Ο υπολογισμός της κεφαλαιακής επιβάρυνσης λόγω των επιχειρηματικών κινδύνων που έχουν αναληφθεί γίνεται βάσει των κανόνων του ισχύοντος εποπτικού πλαισίου.
- Ο κίνδυνος των ΟΣΕΚΑ, των ΟΕΕ και των ιδιωτικών χαρτοφυλακίων που διαχειρίζεται η Εταιρεία, όπως προσδιορίζεται και ποσοτικοποιείται στην εν ισχύ πολιτική διαχείρισης κινδύνων που εφαρμόζεται στην Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων των άμεσων ή έμμεσων κινδύνων βιωσιμότητας
- Κριτήρια αξιολόγησης της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των εργαζομένων των μονάδων, περιλαμβανομένων ποιοτικών κριτηρίων (δεξιότητες και ικανότητες των εργαζομένων, συμμόρφωση με τις πολιτικές της Τράπεζας και της Εταιρείας, συνεισφορά τους στο έργο της μονάδας που απασχολούνται και ατομικές ιδιότητες όπως είναι η συνεχής βελτίωση, πελατοκεντρικότητα, συνεργασία, ενεργή δράση στην αλλαγή, διαχείριση ομάδας, τυχόν αντιδεοντολογική συμπεριφορά και μη συμμόρφωση με τους κανόνες, τυχόν παραβιάσεις της υποχρέωσης συμμόρφωσης και παραβιάσεις ορίων κινδύνου) καθώς και κριτηρίων σχετικών με τη διαχείριση επιμέρους κινδύνων που έχουν αναληφθεί

Ο επιμερισμός των μεταβλητών αποδοχών σε κάθε μονάδα θα πρέπει να προσαρμόζεται λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τους επιμέρους κινδύνους ανά μονάδα (π.χ. Value at Risk, κίνδυνος αγοράς, κίνδυνος ρευστότητας, ζημιές από απάτες, κ.λπ.) προσδίδοντας έτσι ακόμη μεγαλύτερη βαρύτητα στη διαχείριση των επιχειρηματικών αυτών κινδύνων. Σε περιπτώσεις που η Εταιρεία δίνει μεταβλητές αποδοχές στους εργαζόμενους τότε η σχετική διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους θα πρέπει να ακολουθηθεί όπως ορίζεται από τις διατάξεις του ν. 4099/2012 όπως ισχύει, ο οποίος ενσωματώνει την οδηγία 2009/65/ΕΕ, τις διατάξεις του ν. 4209/2013 (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/61/ΕΕ) των ΑΕΔΟΕΕ καθώς και τις κατευθυντήριες γραμμές της ESMA. Η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να εφαρμόζει ρυθμίσεις “Malus” και Επιστροφής Αποδοχών “Clawback” στις μεταβλητές αποδοχές που καταβάλλονται στους εργαζόμενους.

Οι κατευθυντήριες γραμμές για τις μεταβλητές αποδοχές διαφοροποιούνται μεταξύ των απαιτήσεων που ισχύουν για όλους τους εργαζομένους και των απαιτήσεων που ισχύουν για τα πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας. Για τα πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας είναι σκόπιμο να εφαρμόζονται αυστηρότερες πολιτικές αποδοχών. Συνεπώς, στις περιπτώσεις όπου οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται σε πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας σύμφωνα με τα άρθρα 23α και 23β του ν. 4099/2012, την Ενότητα 11 του Παραρτήματος Ι της υπ' αριθμ. 8/459/27.12.2007 απόφασης του Δ.Σ. της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, όπως ισχύει, την εγκύκλιο υπ' αριθμ. 48/2012 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και τον κατ' εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) υπ' αριθμ. 923/2021 ισχύουν οι πρόσθετες απαιτήσεις για τις μεταβλητές αποδοχές (όπως περιγράφεται στο κεφάλαιο "Μεταβλητές Αποδοχές για Πρόσωπα με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου της Εταιρείας").

Σε επίπεδο εταιρείας, έχουν καθοριστεί ενδεικτικά οι ακόλουθοι τύποι μεταβλητών αποδοχών:

Συνιστώσες μεταβλητών αποδοχών	Χρονικό Πλαίσιο
Πρόγραμμα παροχής κινήτρων	Βραχυπρόθεσμο
Ετήσιο bonus	Μεσοπρόθεσμο
Σχέδιο Παροχής Μακροπρόθεσμων Κινήτρων (Πρόγραμμα Διάθεσης Δικαιωμάτων Προαίρεσης Αγοράς Μετοχών)	Μακροπρόθεσμο
Μη τυποποιημένες συνιστώσες	Ειδικές προϋποθέσεις

Περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τα είδη των μεταβλητών αποδοχών παρουσιάζονται στο Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών.

6.3 Μη-Τυποποιημένες Μεταβλητές Αποδοχές

6.3.1 Εγγυημένες Μεταβλητές Αποδοχές και Εξαγορά

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, κατά την πρόσληψη νέων εργαζομένων, η Εταιρεία μπορεί να παρέχει εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές (π.χ. «εγγυημένο bonus», «bonus πρόσληψης στο πιστωτικό ίδρυμα» κοκ) ή εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση. Αυτού του είδους οι αποδοχές μπορούν να λάβουν χώρα μόνο εάν και εφόσον η Εταιρεία διαθέτει υγιή και ισχυρή κεφαλαιακή βάση, περιορίζονται στο πρώτο έτος απασχόλησης και πρέπει να αποδίδονται μόνο μία φορά σε έναν και μόνο εργαζόμενο (έχει εφαρμογή σε ενοποιημένο και υπο-ενοποιημένο επίπεδο).

Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές μπορούν να αποδοθούν είτε σε μετρητά είτε σε μέσα, και δεν δύνανται να υπόκεινται σε ρυθμίσεις αναβολής. Επιπλέον, η Εταιρεία δεν θα εφαρμόζει ρυθμίσεις "Malus" και επιστροφής αποδοχών "Clawback" σε εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές. Επίσης, το ποσό των εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών δύναται να εξαιρείται από τον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ των συνολικών σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών (όπως περιγράφεται στο Κεφάλαιο "Αναλογία μεταξύ Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών") για την πρώτη περίοδο αξιολόγησης της απόδοσης, εφόσον οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές χορηγήθηκαν κατά την πρόσληψη του εργαζόμενου και πριν από την έναρξη της περιόδου αυτής.

Οι αποδοχές πρέπει να θεωρούνται ως αποζημίωση ή εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση (δηλ. όταν οι αναβαλλόμενες μεταβλητές αποδοχές του εργαζόμενου μειώθηκαν ή ανακλήθηκαν από τον προηγούμενο εργοδότη λόγω της καταγγελίας της σύμβασης). Για τα πακέτα αποδοχών που αφορούν αποζημίωση ή εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση, ισχύουν όλες οι απαιτήσεις για τις μεταβλητές αποδοχές και οι διατάξεις που περιλαμβάνονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, περιλαμβανομένων των ρυθμίσεων περί αναβολής, διακράτησης, πληρωμής σε μέσα και επιστροφής αποδοχών (claw-back).

6.3.2 Πολιτική Διακοπής Συνεργασίας

Η Εταιρεία δύναται να παρέχει πολιτική διακοπής συνεργασίας για τους εργαζομένους, που σχετίζονται με την πρόωρη καταγγελία μιας σύμβασης, λαμβάνοντας υπόψη την ισχύουσα νομοθεσία.

Η Πολιτική Διακοπής Συνεργασίας συνδέεται με τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και δεν ανταμείβει την αποτυχία ή τη διάπραξη παραπτωμάτων από πλευράς του εργαζόμενου.

Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης θεωρούνται μεταβλητές αποδοχές, εκτός εάν υπάρχουν τοπικοί κανονιστικοί / νομικοί περιορισμοί σε επίπεδο για την Εταιρεία.

Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης που αποδίδονται σε MRT δεν θα λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό αυτής της αναλογίας, και για την εφαρμογή της αναβολής και της καταβολής σε μέσα, εάν:

- Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης είναι υποχρεωτικές βάσει της ισχύουσας εθνικής νομοθεσίας ή καθίστανται υποχρεωτικές κατόπιν δικαστικής απόφασης
- Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης υπολογίζονται με βάση έναν κατάλληλο προκαθορισμένο γενικό τύπο (π.χ. υποχρεωτική άδεια μετ' αποδοχών) στις περιπτώσεις που η Εταιρεία είναι σε θέση να καταδείξει τους λόγους και την καταλληλότητα του ποσού της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης

6.3.3 Προγράμματα Διακράτησης

Η Εταιρεία έχει τη δυνατότητα να παρέχει στους εργαζόμενους προγράμματα διακράτησης.

Η αμοιβή διακράτησης είναι σύμφωνη με τις βασικές αρχές για τις μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων της εκ των υστέρων προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο, της καταβολής σε μέσα, της αναβολής, της διακράτησης, των ρυθμίσεων malus και clawback. Η αμοιβή διακράτησης δεν βασίζεται στις επιδόσεις αλλά σε άλλες προϋποθέσεις (δηλαδή στην παραμονή του εργαζόμενου στην Εταιρεία για προκαθορισμένη χρονική περίοδο ή έως την έλευση ενός ορισμένου γεγονότος) και, ως εκ τούτου, οι εκ των προτέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο δεν είναι απαραίτητες.

Ωστόσο, η αμοιβή διακράτησης δεν θα αποδίδεται σε περίπτωση ουσιωδών μη συμμορφώσεων ή άλλων παραλείψεων του εν λόγω μέλους του προσωπικού (π.χ. ουσιώδεις παραβάσεις συμμόρφωσης, παραπτώματα).

Προκειμένου η Εταιρεία να εξετάζει και να αξιολογεί εάν η απόδοση αμοιβής διακράτησης σε MRT είναι ενδεδειγμένη, δύναται να λαμβάνει υπόψη τουλάχιστον τα ακόλουθα:

- τις περιπτώσεις που οδηγούν στον κίνδυνο ότι κάποιος εργαζόμενος ενδέχεται να επιλέξει να αποχωρήσει από την Εταιρεία,
- τους λόγους για τους οποίους η διακράτηση του εν λόγω εργαζομένου έχει κρίσιμη σημασία για την Εταιρεία,
- τις συνέπειες που θα έχει η αποχώρηση του εν λόγω εργαζομένου από την Εταιρεία, και
- αν το ποσό των αποδιδόμενων αμοιβών διακράτησης είναι απαραίτητο και αναλογικό για τη διακράτηση του συγκεκριμένου εργαζομένου.

Η αμοιβή διακράτησης δεν αποδίδεται απλώς με σκοπό την αντιστάθμιση αποδοχών που συνδέονται με τις επιδόσεις και οι οποίες δεν έχουν καταβληθεί λόγω ανεπαρκών επιδόσεων ή λόγω των οικονομικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας. Η Εταιρεία καθορίζει την περίοδο διακράτησης είτε με βάση συγκεκριμένη χρονική περίοδο είτε με προσδιορισμό ενός γεγονότος μετά την επέλευση του οποίου θα πληρείται η προϋπόθεση διακράτησης. Η αμοιβή διακράτησης θα πρέπει να αποδίδεται μόνον μετά την εκπλήρωση των όρων διακράτησης. Ωστόσο, εάν η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας δεν θα επέτρεπε την πραγματοποίηση της πληρωμής (π.χ. κεφαλαιακοί περιορισμοί που επιβάλλονται από τις αρμόδιες αρχές), η Εταιρεία επιφυλάσσεται του δικαιώματός της να μειώσει την αμοιβή διακράτησης, ενδεχομένως μέχρι μηδενισμού αυτού.

Η αμοιβή διακράτησης λαμβάνεται υπόψη ως στοιχείο μεταβλητών αποδοχών στο πλαίσιο του υπολογισμού της αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών αποδοχών (όπως περιγράφεται στο Κεφάλαιο "Αναλογία μεταξύ Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών"). Η αμοιβή διακράτησης λαμβάνεται υπόψη είτε ως ετήσιο ποσό για κάθε έτος της περιόδου διακράτησης που υπολογίζεται σε γραμμική αναλογική βάση, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι το πλήρες ποσό καταβάλλεται μετά τη λήξη της περιόδου διακράτησης, είτε ως το συνολικό ποσό κατά τον χρόνο εκπλήρωσης της προϋπόθεσης διακράτησης. Όταν η ακριβής διάρκεια της περιόδου διακράτησης δεν είναι γνωστή εξ αρχής, η Εταιρεία καθορίζει και τεκμηριώνει δεόντως μια χρονική περίοδο λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση και τα ληφθέντα μέτρα που δικαιολογούν την καταβολή αμοιβής διακράτησης. Ο υπολογισμός της αναλογίας θα πρέπει να βασίζεται στην περίοδο που έχει καθοριστεί.

Ως γενική αρχή, η Εταιρεία δεν αποδίδει πολλαπλές αμοιβές διακράτησης σε εργαζομένους. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις και εφόσον δικαιολογείται δεόντως, μπορεί να καταβληθούν περισσότερες της μιας αμοιβές διακράτησης σε έναν εργαζόμενο, αλλά σε διαφορετικές χρονικές στιγμές και υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις.

6.3.4 Προαιρετικές Συνταξιοδοτικές Παροχές

Κατά κανόνα δεν δίνονται προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές και σε κάθε περίπτωση εάν δοθούν θα πρέπει να θεωρηθούν μεταβλητές αποδοχές.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι σε περίπτωση αποχώρησης ενός εργαζόμενου από την Εταιρεία ή συνταξιοδότησής του, δεν καταβάλλονται προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές χωρίς να έχει ληφθεί υπόψη η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας, των ΟΣΕΚΑ, των ΟΕΕ και των ιδιωτικών χαρτοφυλακίων που διαχειρίζεται ή οι κίνδυνοι που έχουν αναληφθεί

από τον εργαζόμενο και οι οποίοι μπορούν να έχουν αντίκτυπο στην Εταιρεία σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα.

Όσον αφορά στα πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας, το συνολικό ποσό των προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών χορηγείται ως ακολούθως:

- Στην περίπτωση κατά την οποία ένα πρόσωπο με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας αποχωρήσει από την Εταιρεία πριν από τη συνταξιοδότηση, η Εταιρεία παρακρατεί το πλήρες ποσό των προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών του υπό τη μορφή χρηματοπιστωτικών μέσων, τουλάχιστον για περίοδο πέντε ετών χωρίς εφαρμογή της κατ' αναλογία κατοχύρωσης.
- Στην περίπτωση κατά την οποία ένα πρόσωπο με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας φθάσει στη συνταξιοδότηση, εφαρμόζεται πενταετής περίοδος διακράτησης επί του πλήρους ποσού που καταβάλλεται με τη μορφή χρηματοπιστωτικών μέσων

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι οι ρυθμίσεις αρνητικού μπόνους (malus) και οι ρυθμίσεις περί επιστροφής αποδοχών (clawback) εφαρμόζονται με τον ίδιο τρόπο στις προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές όπως και στα άλλα στοιχεία μεταβλητών αποδοχών.

6.4 Αναλογία μεταξύ Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών

Εφόσον καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές σε πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας ισχύουν τα ακόλουθα:

- Οι μεταβλητές αποδοχές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 100% των σταθερών αποδοχών.
- Η Γενική Συνέλευση της Εταιρείας μπορεί να εγκρίνει υψηλότερη αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό ύψος των μεταβλητών αποδοχών δεν υπερβαίνει το 200% των σταθερών για κάθε εργαζόμενο

Η αρμόδια αρχή¹ θα ενημερωθεί για την αύξηση (υψηλότερη του επιπέδου 100%) της υψηλότερης μέγιστης αναλογίας, χωρίς καθυστέρηση, λαμβάνοντας επίσης υπόψη τα απαραίτητα έγγραφα που απαιτούνται για την υποβολή στην αρμόδια αρχή

- Σήμερα, η Εταιρεία χρησιμοποιεί την ίδια αναλογία για όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων (100%). Εάν χρησιμοποιηθούν διαφορετικές αναλογίες για διαφορετικές κατηγορίες εργαζομένων (αλλά κάτω από τη συνολική αναλογία που έχει εγκριθεί τα Ανεξάρτητα Μέλη του ΔΣ θα πρέπει να το εγκρίνουν
- Η αναλογία υπολογίζεται ως το άθροισμα του συνόλου των μεταβλητών αποδοχών που έχουν χορηγηθεί για το προηγούμενο έτος επιδόσεων, όπως προβλέπεται στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών, διαιρούμενο προς το άθροισμα του συνόλου των σταθερών αποδοχών που χορηγήθηκαν για το ίδιο έτος επιδόσεων. Όσον αφορά τις πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους που δεν ανανεώνονται ετησίως, η Εταιρεία μπορεί εναλλακτικά να λαμβάνει υπόψη σε κάθε έτος της περιόδου επιδόσεων το μέγιστο ποσό των μεταβλητών αποδοχών που μπορούν να χορηγηθούν στο τέλος της περιόδου επιδόσεων προς τον αριθμό των ετών της περιόδου αυτής
- Οι παροχές σε εργαζομένους που θεωρούνται πάγιες αποδοχές, δεν περιλαμβάνονται στον συνολικό υπολογισμό της αναλογίας (σύμφωνα με το άρθρο 207 των κατευθυντήριων γραμμών της EBA/GL/2021/04). Όσον αφορά τις πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους που δεν ανανεώνονται ετησίως, η Εταιρεία μπορεί εναλλακτικά να λαμβάνει υπόψη σε κάθε έτος της περιόδου επιδόσεων το μέγιστο ποσό των μεταβλητών αποδοχών που μπορούν να χορηγηθούν στο τέλος της περιόδου επιδόσεων προς τον αριθμό των ετών της περιόδου αυτής
- Η αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών αποδοχών ορίζεται ανεξαρτήτως δυνητικών μελλοντικών προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο ή διακυμάνσεων στην τιμή των μέσων

7. Αξιολόγηση της Απόδοσης

Η Εταιρεία έχει υιοθετήσει το πλαίσιο αξιολόγησης της απόδοσης του Ομίλου με σκοπό τη συνεχή βελτίωση των εργαζομένων, και το οποίο ευθυγραμμίζεται με τους στρατηγικούς στόχους και τις αξίες της Εταιρείας. Η Εταιρεία διαθέτει δύο εργαλεία αξιολόγησης της απόδοσης, τα οποία έχουν ως εξής:

- Το πρόγραμμα «ΑΞΙΟΠΟΙΩ» που ισχύει για όλους τους εργαζόμενους εκτός των κατωτέρω
- Την Ανατροφοδότηση Απόδοσης Ανώτερων Στελεχών που ισχύει για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τα στελέχη C-Suite²

Σε επίπεδο κάθε εργαζόμενου, η διαδικασία αξιολόγησης της απόδοσης περιγράφεται περαιτέρω στην Πολιτική Αξιολόγηση της Απόδοσης.

¹ Αρμόδια αρχή (Competent Authority - CA) - Εν προκειμένου: Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς

² Ως Στελέχη C-Suite ορίζονται ο Διευθύνων Σύμβουλος και οι άμεσα αναφερόμενοι σε αυτόν που είναι επίσης μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής της Εταιρείας (ExCo).

Η διαδικασία αξιολόγησης της απόδοσης που εφαρμόζεται σε επίπεδο Εταιρείας περιγράφεται περαιτέρω στο Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών.

8. Μεταβλητές Αποδοχές για Πρόσωπα με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου της Εταιρείας

Για τα πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας εφαρμόζονται επιπλέον τα παρακάτω:

8.1 Αναβολή, Διακράτηση και Μέθοδος Πληρωμής

Οι μεταβλητές αποδοχές στους MRTs αποδίδονται με αναλογικό τρόπο λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση καθώς και της φύσεως του πεδίου εφαρμογής και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της Εταιρείας. Τουλάχιστον το 50% των καταβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών θα καταβάλλεται σε μέσα, και το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών (μετρητά και μέσα) θα υπόκειται σε περίοδο αναβολής.

Τα μέσα που αποδίδονται, τόσο ως αμέσως καταβαλλόμενα όσο και ως αναβαλλόμενα, υπόκεινται σε περίοδο διακράτησης (χρονικό διάστημα μετά την κατοχύρωση των μέσων που έχουν αποδοθεί ως μεταβλητές αποδοχές, κατά τη διάρκεια της οποίας δεν μπορούν να πωληθούν ή να αποκτηθεί πρόσβαση σε αυτά). Όταν η περίοδος αναβολής είναι τουλάχιστον πέντε έτη, μπορεί να επιβληθεί περίοδος διακράτησης για το αναβαλλόμενο μέρος τουλάχιστον έξι μηνών για τους εργαζόμενους πλην των μελών ΔΣ και των ανώτερων διοικητικών στελεχών, για τα οποία πρέπει να εφαρμόζεται ελάχιστη περίοδος διακράτησης ενός έτους.

Για τις μεταβλητές αποδοχές που υπερβαίνουν το ποσό των 50.000³ ευρώ ή αντιστοιχούν σε πάνω από το ένα τρίτο των συνολικών ετήσιων αποδοχών ισχύουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις αναβολής:

για τα Στελέχη C-Suite:

- για μεταβλητές αποδοχές μεταξύ € 0-€ 149.000 εφαρμόζεται αναβολή ποσοστού 40%
- για μεταβλητές αποδοχές μεταξύ € 150.000-€ 349.000, εφαρμόζεται αναβολή ποσοστού 50%, και
- για μεταβλητές αποδοχές άνω των €350.000⁴ εφαρμόζεται αναβολή ποσοστού 60%,

ενώ για τους υπόλοιπους MRT:

- για μεταβλητές αποδοχές μεταξύ €0 - €349.000 εφαρμόζεται αναβολή ποσοστού 40%, και
- για μεταβλητές αποδοχές άνω των €350.000, εφαρμόζεται αναβολή ποσοστού 60%

Το αναβαλλόμενο ποσό αναφέρεται σε μία χρονική περίοδο τουλάχιστον 4 τεσσάρων ετών με εξαίρεση τα C-Suite Στελέχη για τους οποίους η χρονική περίοδος είναι πέντε χρόνια.

Η περίοδος αναβολής αρχίζει μετά την πραγματοποίηση της απόδοσης (τη στιγμή της καταβολής του άμεσα καταβαλλόμενου μέρους των μεταβλητών αποδοχών). Οι αναβαλλόμενες αποδοχές θα πρέπει να κατανεμηθούν σε διάφορες καταβολές κατά τη διάρκεια της περιόδου αναβολής. Οι καταβολές πρέπει να είναι ίσες εντός του χρονικού πλαισίου κάθε έτους αναβολής. Το πρώτο αναβαλλόμενο μέρος δεν πρέπει να κατοχυρώνεται συντομότερα από 12 μήνες μετά την έναρξη της περιόδου αναβολής. Η κατοχύρωση λαμβάνει χώρα σε ετήσια βάση. Η περίοδος αναβολής λήγει όταν κατοχυρωθούν οι χορηγηθείσες μεταβλητές αποδοχές ή όταν το ποσό μηδενιστεί λόγω εφαρμογής ρυθμίσεων malus.

Το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών (αναβαλλόμενες και μη) καταβάλλεται ή κατοχυρώνεται μόνον εφόσον είναι συμβατό με τη συνολική χρηματοοικονομική κατάσταση της Εταιρείας και δικαιολογείται βάσει των επιδόσεων της Εταιρείας, των ΟΣΕΚΑ, των ΟΕΕ και των ιδιωτικών χαρτοφυλακίων που διαχειρίζεται, της μονάδας και του εργαζόμενου στον οποίο αφορούν. Με την επιφύλαξη των γενικών αρχών του εθνικού εργατικού δικαίου, περιλαμβανομένων και των διατάξεων περί ατομικών ή συλλογικών συμβάσεων εργασίας, το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών μειώνεται σημαντικά όταν η Εταιρεία παρουσιάζει φθίνουσες ή αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις, μέσω ρυθμίσεων malus ή επιστροφής αποδοχών (clawback), λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις τρέχουσες αποδοχές όσο και τις μειώσεις σε αποδοχές που έχουν καταβληθεί στο παρελθόν.

Επιπλέον, για μεταβλητές αποδοχές που υπερβαίνουν το ποσό των € 50.000 ή αντιστοιχούν σε άνω του ενός τρίτου των συνολικών ετήσιων αποδοχών, τουλάχιστον το 50% αυτών θα πρέπει να αποτελείται από μερίδια ή μετοχές του σχετικού ΟΣΕΚΑ ή ισοδύναμα ιδιοκτησιακά δικαιώματα, ή ισοδύναμα χρηματοπιστωτικά μέσα που συνδέονται με μετοχές, ή ισοδύναμα μη ρευστά μέσα με εξίσου αποτελεσματικά κίνητρα, όπως τα υπόλοιπα μέσα που προαναφέρθηκαν. Στην

³ Κάθε μεταβλητή αμοιβή που αποδίδεται και δεν υπερβαίνει το ακαθάριστο ποσό των 50.000 ευρώ και δεν αντιπροσωπεύει περισσότερο από το ένα τρίτο των συνολικών ετήσιων αποδοχών του προσωπικού αποδίδεται σε μετρητά και δεν υπόκειται σε πολιτικές διακράτησης και αναβολής.

⁴ Ποσό 350.000 ευρώ και άνω θεωρείται μεταβλητή αμοιβή ενός «ιδιαίτερα υψηλού ποσού».

περίπτωση που η αξία του χαρτοφυλακίου του υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ είναι μικρότερη από 50% της αξίας του συνόλου του χαρτοφυλακίου που διαχειρίζεται η Εταιρεία, δεν ισχύει το ελάχιστο ποσοστό 50%. Τα μέσα που προαναφέρονται υπόκεινται σε ενδεχόμενη πολιτική διακράτησης, με σκοπό την ευθυγράμμιση των κινήτρων προς τα συμφέροντα της Εταιρείας και των ΟΣΕΚΑ που διαχειρίζεται και των μεριδιούχων στους εν λόγω ΟΣΕΚΑ.

Οι MRT που λαμβάνουν μέρος των μεταβλητών αποδοχών τους σε μέσα απαιτείται να μην χρησιμοποιούν προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή σχετικής ασφάλισης, που καταστρατηγούν τους μηχανισμούς ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο στις ρυθμίσεις περί αποδοχών. Υποχρεούνται να υπογράφουν ετησίως γραπτή δέσμευση που θα υπογράφεται από τους προσδιορισμένους ετησίως MRT, δια της οποίας δηλώνουν ότι δεσμεύονται να απέχουν από δραστηριότητες αντιστάθμισης κινδύνου. (βλ. παράρτημα 2 του Πλαισίου Μεταβλητών Αποδοχών). Το Ανθρώπινο Δυναμικό αποστέλλει τη δήλωση σε όλους τους MRT όπου αυτή η δέσμευση έχει εφαρμογή, μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας προσδιορισμού που γίνεται ετησίως.

Η Κανονιστική Συμμόρφωση διενεργεί επιθεωρήσεις/ελέγχους της συμμόρφωσης όσον αφορά στην εν λόγω δήλωση εν σχέση προς τους εσωτερικούς λογαριασμούς θεματοφυλακής των MRT που λαμβάνουν αμοιβή σε μέσα. Επίσης, σε περίπτωση που η Εταιρεία χρησιμοποιεί λογαριασμούς θεματοφυλακής εκτός Εταιρείας, η γνωστοποίηση στην Εταιρεία (π.χ. για οποιαδήποτε δραστηριότητα στον λογαριασμό) θα πρέπει επίσης να καταστεί υποχρεωτική.

8.2 Ρυθμίσεις “Malus” και Επιστροφής Αποδοχών “Clawback”

Για μεταβλητές αποδοχές που καταβάλλονται σε πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας, η διαδικασία προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο απαρτίζεται από τα ακόλουθα:

- Η Εταιρεία είναι σε θέση να εφαρμόζει ρυθμίσεις malus ή επιστροφής αποδοχών (clawback) έως 100% των συνολικών μεταβλητών αποδοχών ανεξαρτήτως της μεθόδου που χρησιμοποιήθηκε για την καταβολή, περιλαμβανομένων τυχόν ρυθμίσεων αναβολής ή διακράτησης.
- Κατά τη θέσπιση κριτηρίων για την εφαρμογή των ρυθμίσεων malus και επιστροφής αποδοχών (clawback) σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της ESMA σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών βάσει της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ, καθορίζεται η περίοδος κατά την οποία θα εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις malus και επιστροφής αποδοχών (clawback). Αυτή η περίοδος καλύπτει κατ' ελάχιστον τις περιόδους αναβολής και διακράτησης.
- Τα κριτήρια που προβλέπονται στις κατευθυντήριες γραμμές της ESMA σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών βάσει της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ είναι τα ακόλουθα:
 - απόδειξη παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος εκ μέρους του εργαζόμενου (π.χ. παραβίαση του κώδικα δεοντολογίας και άλλων εσωτερικών κανόνων, ιδίως όσον αφορά τους κινδύνους),
 - κατά πόσον η Εταιρεία και/ή η μονάδα υπέστη στη συνέχεια σημαντική επιδείνωση των χρηματοοικονομικών επιδόσεων της (π.χ. συγκεκριμένοι επιχειρηματικοί δείκτες),
 - κατά πόσον ο ΟΣΕΚΑ, και/ή ο ΟΕΕ, και/ή το ιδιωτικό χαρτοφυλάκιο, και/ή η Εταιρεία και/ή η μονάδα στην οποία εργάζεται ο εργαζόμενος υφίσταται μείζονα αποτυχία στο πεδίο της διαχείρισης κινδύνων,
 - σημαντικές αυξήσεις στην οικονομική ή κανονιστική κεφαλαιακή βάση της Εταιρείας ή της μονάδας,
 - τυχόν κανονιστικές κυρώσεις όταν οφείλονται στην ανάρμοστη συμπεριφορά του συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού.
- Παρόλο που οι ρυθμίσεις malus μπορούν να εφαρμοστούν μόνο κατά τη στιγμή κατοχύρωσης των αναβαλλόμενων αποδοχών, η Εταιρεία έχει τη δυνατότητα να εφαρμόσει τις ρυθμίσεις περί επιστροφής αποδοχών (clawback) μετά την καταβολή ή την κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών.

Οι ρυθμίσεις malus και επιστροφής αποδοχών (clawback) θα πρέπει να έχουν ως αποτέλεσμα τη μείωση των μεταβλητών αποδοχών όπου ενδείκνυται. Σε καμία περίπτωση δεν θα πρέπει μια ρητή εκ των υστέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο να έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση των αρχικώς χορηγηθεισών μεταβλητών αποδοχών ή, σε περίπτωση που έχουν ήδη εφαρμοστεί ρυθμίσεις malus ή επιστροφής αποδοχών (clawback), την αύξηση των ήδη μειωμένων μεταβλητών αποδοχών.

9. Δημοσιοποιήσεις

Προκειμένου να διασφαλισθεί η προσήκουσα διαφάνεια όσον αφορά στις δομές των αποδοχών και τους συναφείς κινδύνους, η Τράπεζα και η Εταιρεία αναρτούν σε ειδικό χώρο στην επίσημη ιστοσελίδα τους αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με την πολιτική και τις πρακτικές αποδοχών που εφαρμόζονται καθώς και, για λόγους εμπιστευτικότητας, συνολικά ποσά για τους εργαζόμενους των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας και προβαίνει εν γένει σε κάθε δημοσίευση σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Περαιτέρω πληροφορίες για τη διαδικασία και τις πληροφορίες περί γνωστοποιήσεων βρίσκονται στις Οδηγίες Δημοσιοποίησης Αποδοχών.

10. Ορολογία

Ανεξάρτητο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου: Ανεξάρτητο μέλος, σύμφωνα με τον κατ' εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) 2016/438 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Δεδουλευμένη περίοδος: η χρονική περίοδος κατά την οποία αξιολογούνται και μετρώνται οι επιδόσεις για τους σκοπούς του καθορισμού της απόδοσης μεταβλητών αποδοχών.

Απόδοση: η παροχή μεταβλητών αποδοχών για συγκεκριμένη δεδουλευμένη περίοδο, ανεξαρτήτως της χρονικής στιγμής κατά την οποία καταβάλλεται πραγματικά το αποδοθέν ποσό.

Επιστροφή Αποδοχών (Clawback): η ρύθμιση βάσει της οποίας, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, ο εργαζόμενος οφείλει να επιστρέψει στην Εταιρεία την κυριότητα ποσού μεταβλητών αποδοχών οι οποίες έχουν καταβληθεί στο παρελθόν ή τις οποίες έχει ήδη κατοχυρώσει.

Λειτουργίες Ελέγχου: ορίζονται ως οι λειτουργίες διαχείρισης κινδύνων, κανονιστικής συμμόρφωσης και εσωτερικού ελέγχου εντός της Εταιρείας.

Περίοδος αναβολής: η χρονική περίοδος μεταξύ της απόδοσης και της κατοχύρωσης των μεταβλητών αποδοχών, κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος δεν είναι νόμιμος κύριος των αποδοχών που του έχουν αποδοθεί. Προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές – σημαίνει τις ενισχυμένες συνταξιοδοτικές παροχές που αποδίδονται κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας σε εργαζόμενο ως μέρος του πακέτου μεταβλητών αποδοχών αυτού του εργαζομένου, οι οποίες δεν περιλαμβάνουν δεδουλευμένες παροχές που αποδίδονται σε έναν εργαζόμενο βάσει των όρων του εταιρικού συνταξιοδοτικού προγράμματος. Οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές αποτελούν είδος μεταβλητών αποδοχών.

MRT: (συγκεκριμένα μέλη προσωπικού) είναι τα μέλη του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο μεμονωμένο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος ή του ομίλου σύμφωνα με τα κριτήρια που προβλέπονται στο άρθρο 92 παράγραφος 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, τον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό της Επιτροπής που εγκρίθηκε σύμφωνα με την εξουσιοδότηση που περιλαμβάνεται στο τελευταίο εδάφιο του άρθρου 94 παράγραφος 2 αυτής της οδηγίας (ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού) και, όποτε ενδείκνυται για να διασφαλιστεί ο πλήρης προσδιορισμός των μελών του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου, τα πρόσθετα κριτήρια που έχει καθορίσει η Εταιρεία.

Μέσα: σημαίνει τα χρηματοπιστωτικά μέσα ή άλλες συμβάσεις που εμπίπτουν σε μία από τις δύο κατηγορίες που αναφέρονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.

Ρυθμίσεις Malus: ρύθμιση η οποία επιτρέπει στην Εταιρεία να μειώσει την αξία, εν όλω ή εν μέρει, του ποσού των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών βάσει εκ των υστέρων προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο πριν από την κατοχύρωσή τους. Αυτό σημαίνει μείωση των αναβαλλόμενων μη κατοχυρωμένων αποδοχών υπό το πρίσμα των αποτελεσμάτων κινδύνου μετά την απόδοση των μεταβλητών αποδοχών.

Περίοδος διακράτησης: χρονική περίοδος μετά την κατοχύρωση μέσω των οποίων έχουν αποδοθεί ως μεταβλητές αποδοχές, κατά τη διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται η πώλησή τους ούτε η πρόσβαση σε αυτά.

Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη: οι εργαζόμενοι που ασκούν εκτελεστικά καθήκοντα εντός της Εταιρείας, και είναι υπεύθυνοι και λογοδοτούν στο διοικητικό όργανο για την καθημερινή διοίκηση της Εταιρείας. Στην Εταιρεία αυτό μεταφράζεται σε μέλη Διοικητικής Επιτροπής.

Μέσα που συνδέονται με μετοχές: τα μέσα των οποίων η αξία βασίζεται στην αξία της μετοχής και έχουν ως σημείο αναφοράς την τιμή της μετοχής, π.χ. τα δικαιώματα ανατίμησης μετοχής, μορφές συνθετικών μετοχών

Άμεσα καταβαλλόμενες αποδοχές: οι αποδοχές που καταβάλλονται αμέσως μετά τη δεδουλευμένη περίοδο και δεν αναβάλλονται.

Κατοχύρωση: το αποτέλεσμα διά του οποίου ο εργαζόμενος καθίσταται νόμιμος κύριος των αποδιδόμενων μεταβλητών αποδοχών, ανεξαρτήτως του μέσου που χρησιμοποιείται για την πληρωμή ή ανεξαρτήτως αν η πληρωμή υπόκειται σε πρόσθετες περιόδους διακράτησης ή ρυθμίσεις επιστροφής αποδοχών.