

Πολιτική

Ονομασία : Πολιτική Αποδοχών

Υπεύθυνη Μονάδα: Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών,
Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης

Έκδοση: 5.0

Ημερομηνία Έναρξης Ισχύος:
20.12.2018

Εύρος: Eurobank Asset Management
Ανώνυμη Εταιρεία Διαχείρισης
Αμοιβαίων Κεφαλαίων

Σκοπός: Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει ολο το προσωπικό της Eurobank Asset Management A.E.Δ.A.K. 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.

Πίνακας Περιεχομένων

1. Εισαγωγή.....	1
2. Εφαρμογή σε Επίπεδο Ομίλου	2
3. Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών	2
4. Υιοθέτηση, Παρακολούθηση Εφαρμογής και Αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών.....	3
5. Συγκεκριμένα Πρόσωπα με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου της Εταιρείας	4
6. Είδη Αποδοχών.....	6
7. Μεταβλητές Αποδοχές για Πρόσωπα με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου της Εταιρείας	10
8. Παροχές.....	13
9. Εγκριτική Διαδικασία Αποδοχών	14
10. Δημοσιοποιήσεις	14
11. Παραρτήματα	15
12. Παραπομπές.....	15
13. Ορολογία.....	15
14. Πίνακας Ιστορικότητας Μεταβολών	15
15. Πίνακας Ελέγχων και Εγκρίσεων	15

1. Εισαγωγή

Η εταιρεία Eurobank Asset Management Ανώνυμη Εταιρεία Διαχείρισης Αμοιβαίων Κεφαλαίων (“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 (“ΟΣΕΚΑ”), των οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων (“ΟΕΕ”) και των ιδιωτικών χαρτοφυλακίων που διαχειρίζεται και τη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας για τους μετόχους 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, 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.

Κατά συνέπεια, τα πρότυπα λειτουργίας και οι μηχανισμοί που έχουν υιοθετηθεί, διασφαλίζουν ότι τα επίπεδα αποδοχών συνδέονται άμεσα με τις επιδιωκόμενες επιδόσεις της Εταιρείας, των ΟΣΕΚΑ, των ΟΕΕ και των ιδιωτικών χαρτοφυλακίων που αυτή διαχειρίζεται, τις επιθυμητές συμπεριφορές και συμβάλλουν στην πρόληψη της υπερβολικής ανάληψης κινδύνων και είναι συνεπή με την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει υιοθετηθεί και εφαρμόζεται σύμφωνα με το ν. 4099/2012 όπως ισχύει, ο οποίος ενσωματώνει την οδηγία 2014/91/ΕΕ, 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»).

Επιπροσθέτως, η Πολιτική Αποδοχών έχει διαμορφωθεί και με βάση την υιοθετηθείσα και εφαρμοζόμενη από την μητρική της Εταιρείας, Τράπεζα Eurobank Ergasias Ανώνυμη Εταιρεία («Τράπεζα»), Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου της Τράπεζας («Όμιλος»), η οποία είναι σύμφωνη με τον ν. 4261/2014, όπως είναι σε ισχύ, ο οποίος ενσωματώνει την Οδηγία 2013/36/ΕΕ, την Πράξη Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος 2650/2012 και τον ν. 3864/2010, όπως ισχύουν, τη Σύμβαση Πλαισίου Συνεργασίας του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας με την Τράπεζα καθώς και τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΒΑ σχετικά με τις ορθές Πολιτικές Αποδοχών δυνάμει του Άρθρου 74(3) και του Άρθρου 75(2) της Οδηγίας 2013/36/ΕΥ και τις δημοσιοποιήσεις δυνάμει του Άρθρου 450 του Κανονισμού (ΕΥ) αριθμ. 575/2013.

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

2. Εφαρμογή σε Επίπεδο Ομίλου

Οι αρχές και οι απαιτήσεις της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών είναι πλήρως ευθυγραμμισμένες με την Πολιτική Αποδοχών της Τράπεζας.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της ΑΕΔΑΚ που δεν έχουν εκτελεστικές αρμοδιότητες και έχουν εμπειρογνομosύνη στη διαχείριση κινδύνων και στις πολιτικές αποδοχών υιοθετούν την Πολιτική Αποδοχών, εγκρίνουν και επανεξετάζουν τουλάχιστον ετησίως τις γενικές αρχές της, ενώ τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας, παρακολουθούν την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών σε επίπεδο Ομίλου της Τράπεζας.

3. Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών

Η Εταιρεία έχει θεσπίσει ένα ανταγωνιστικό πλαίσιο αποδοχών και παροχών για τους εργαζόμενους της με σκοπό την προσέλκυση, απασχόληση και διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού της. Οι βασικές του αρχές είναι:

- 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
- 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 τους 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 επιτυγχανόμενων επιδόσεων

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.

Το σύστημα δομής αποδοχών της Εταιρείας είναι βασισμένο στην κατηγοριοποίηση των θέσεων εργασίας η οποία εξαρτάται από τη φύση και το αντικείμενο της εργασίας (π.χ. επενδύσεις, οικονομικές υπηρεσίες, πωλήσεις) και το ιεραρχικό επίπεδο το οποίο συνδέεται με τις απαιτήσεις της θέσης, το εύρος των αρμοδιοτήτων και την επαγγελματική εμπειρία.

4. Υιοθέτηση, Παρακολούθηση Εφαρμογής και Αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου («Εποπτική Λειτουργία») της Εταιρείας εγκρίνουν, ελέγχουν και περιοδικά αναθεωρούν την Πολιτική Αποδοχών και είναι υπεύθυνα για την παρακολούθηση της υλοποίησής της και των συνεπειών αυτής.

Κατά το σχεδιασμό και την επίβλεψη της Πολιτικής Αποδοχών από την Εποπτική Λειτουργία λαμβάνονται υπόψη οι πληροφορίες που παρέχουν οι ανεξάρτητες λειτουργίες ελέγχου της Εταιρείας, (Διαχείριση Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Υπεύθυνος Εσωτερικού Ελέγχου) και το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η Εταιρεία, ακολουθώντας τις κατευθυντήριες γραμμές της ESMA, δεν συστήνει δική της Επιτροπή Αποδοχών. Ο έλεγχος συμμόρφωσης με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο γίνεται από την Επιτροπή Αποδοχών του Ομίλου.

Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπόκειται σε ετήσιο εσωτερικό έλεγχο από τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου του Ομίλου. Τα ευρήματα του ελέγχου και τυχόν προτάσεις για την ανάγκη αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών υποβάλλονται στην Εποπτική Λειτουργία της Εταιρείας και στην Επιτροπή Αποδοχών του Ομίλου.

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας είναι προσβάσιμη από όλο το προσωπικό μέσω ενός συγκεκριμένου σημείου στα μηχανογραφικά συστήματα της Εταιρείας όπου τηρούνται όλα τα ρυθμιστικά έγγραφα που η Εταιρεία έχει θεσπίσει.

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 Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας
- Μέλη Εκτελεστικής Επιτροπής της Εταιρείας
- Λοιπά ανώτερα διοικητικά στελέχη

Κατηγορία II: Πρόσωπα που αναλαμβάνουν ουσιώδεις κινδύνους λόγω της ενασχόλησής τους στην κατώτερη υπηρεσία ή της συμμετοχής τους ως μέλη των κατώτερων επιτροπών/υπηρεσιών :

- Υπηρεσία διαχείρισης επενδύσεων (ν.4099/2012 άρθ.12 παρ.1)
- Υπηρεσία διαχείρισης χαρτοφυλακίων επενδύσεων (ν.4099/2012 άρθ.12 παρ.2α)
- Μέλη επενδυτικής επιτροπής διαχείρισης συλλογικών χαρτοφυλακίων
- Μέλη επιτροπής διαχείρισης κινδύνων (εκτός των προσώπων που ασκούν λειτουργίες ελέγχου)
- Μέλη επιτροπής αξιολόγησης πελατών (εκτός των προσώπων που ασκούν λειτουργίες ελέγχου)

Κατηγορία III: Πρόσωπα που ασκούν λειτουργίες ελέγχου

- Στελέχη τμήματος κανονιστικής συμμόρφωσης
- Υπεύθυνος εσωτερικού ελέγχου

Κατηγορία IV: Λοιπά Στελέχη των οποίων η δραστηριότητα έχει ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου

και με σημαντικές συνολικές αποδοχές

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

Η διαδικασία προσδιορισμού των εργαζομένων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας βασίζεται σε κριτήρια τα οποία καθορίζονται από την Εταιρεία, βάσει των ποιοτικών και ποσοτικών κριτηρίων που προβλέπονται στον κατ' εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) υπ' αριθμ. 604/2014, και τα οποία αντικατοπτρίζουν τα επίπεδα κινδύνου διαφόρων δραστηριοτήτων εντός της Εταιρείας, καθώς και τον αντίκτυπο των εργαζομένων στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας ή/και τους ΟΣΕΚΑ, τους ΟΕΕ και τα ιδιωτικά χαρτοφυλάκια που αυτή διαχειρίζεται. Εργαζόμενοι που εμπίπτουν ή ενδέχεται να εμπίπτουν 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.

Πιο συγκεκριμένα, η διαδικασία προσδιορισμού των προσώπων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου, στα αποτελέσματα και τον Ισολογισμό της Εταιρείας και στις επιδόσεις των ΟΣΕΚΑ, των ΟΕΕ και των ιδιωτικών χαρτοφυλακίων που διαχειρίζεται είναι η ακόλουθη:

- Η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ("HR Ομίλου") στέλνει στη Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης της Εταιρείας τις βασικές παραδοχές που διέπουν τη διαδικασία προσδιορισμού των προσώπων με ουσιώδες αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου.
- Τα αρμόδια στελέχη της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης της Εταιρείας ("HR") οριστικοποιούν τις βασικές παραδοχές που διέπουν τη διαδικασία προσδιορισμού των προσώπων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας.
- Το HR με τη συνδρομή των αρμόδιων εσωτερικών λειτουργιών ελέγχου (Διαχείριση Κινδύνων και Κανονιστική Συμμόρφωση και Υπεύθυνος Εσωτερικού Ελέγχου), επικυρώνει τις βασικές παραδοχές και επαληθεύει εάν συμμορφώνονται με τους εθνικούς ή άλλους ισχύοντες κανονισμούς ή αν πρέπει να γίνουν ορισμένες τροποποιήσεις.
- Το HR εφαρμόζει τις βασικές παραδοχές για τον προσδιορισμό των προσώπων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας. Εάν κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας το HR αναγνωρίζει την ανάγκη να αποκλίνει από τις αρχικές βασικές παραδοχές, τότε θα πρέπει να συζητήσει αυτές τις αποκλίσεις με τις αρμόδιες εσωτερικές ανεξάρτητες λειτουργίες ελέγχου, Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης και να παρουσιάσει την αιτιολόγηση των αποκλίσεων αυτών.
- Το HR υποβάλλει τις βασικές παραδοχές με τη λίστα των προσώπων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας στο HR Ομίλου για αξιολόγηση και έγκριση.
- Το HR υποβάλλει τις βασικές παραδοχές για έγκριση στην Εποπτική Λειτουργία της Εταιρείας. Τυχόν εξαιρέσεις θα πρέπει να τεκμηριώνονται δεόντως.
- Κατόπιν της έγκρισης από την Εποπτική Λειτουργία της Εταιρείας, το HR αποστέλλει τις εγκεκριμένες βασικές παραδοχές καθώς και τη λίστα των προσώπων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της

Εταιρείας στο HR Ομίλου.

- Το HR Ομίλου ενοποιεί όλα τα στοιχεία από όλες τις θυγατρικές εταιρείες προκειμένου να λάβει την τελική έγκριση από την Επιτροπή Αποδοχών του Ομίλου.

6. Είδη Αποδοχών

Οι αποδοχές αποτελούν σημαντικό παράγοντα προσέλκυσης και διατήρησης υψηλού επιπέδου ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρεία, του οποίου ο ρόλος στα αποτελέσματα 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.

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. Τα εύρη συνολικών αποδοχών αναθεωρούνται σε ετήσια βάση σύμφωνα με τις τάσεις της αγοράς εργασίας και λαμβάνοντας υπόψη τις ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις. Για το 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 αντανakλούν τη φύση των αρμοδιοτήτων τους. Οι μέθοδοι που εφαρμόζονται για τον καθορισμό των μεταβλητών αποδοχών των λειτουργιών ελέγχου 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 αντανakλούν το μορφωτικό επίπεδο, την εμπειρία, την ευθύνη, τη βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας όπως επίσης και τις λειτουργικές απαιτήσεις κάθε θέσης. Επιπλέον, οι σταθερές αποδοχές δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνων. Οι σταθερές αποδοχές αντιπροσωπεύουν ένα αρκετά υψηλό μέρος των συνολικών αποδοχών.

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

6.2 Προγράμματα Αποχώρησης

Η Εταιρεία έχει τη δυνατότητα να παρέχει προγράμματα αποχώρησης στους εργαζόμενους σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Ένα ελάχιστο και ένα μέγιστο ποσό καθώς και άλλοι συγκεκριμένοι όροι προσδιορίζονται κάθε φορά για κάθε Πρόγραμμα Αποχώρησης που εφαρμόζεται στους εργαζομένους.

6.3 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 αντανακλά κατάλληλα τις μεταβολές των επιδόσεων της Εταιρείας συνολικά, των ΟΣΕΚΑ 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 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 κατανέμονται 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 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 πολιτικής διαχείρισης κινδύνων που εφαρμόζεται στην Εταιρεία
- 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, πιστωτικός κίνδυνος, κίνδυνος αγοράς, κίνδυνος ρευστότητας, ζημιές από απάτες, κλπ) 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 2014/91/ΕΕ 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 εργαζομένους.

Στις περιπτώσεις όπου οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται σε πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας σύμφωνα με τον Κανονισμό 604/2014 Ε.Ε. ισχύουν οι πρόσθετες απαιτήσεις για τις μεταβλητές αποδοχές (όπως περιγράφεται στο κεφάλαιο “Μεταβλητές Αποδοχές για Πρόσωπα με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου της Εταιρείας”).

6.4 Άλλες Μεταβλητές Αποδοχές

6.4.1 Εγγυημένες Μεταβλητές Αποδοχές

Η Εταιρεία έχει τη δυνατότητα να παρέχει σε εξαιρετικές περιπτώσεις εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές οι οποίες είναι δυνατόν να παρέχονται μόνο όταν προσλαμβάνεται νέος εργαζόμενος, υπό τον όρο ότι η Εταιρεία διαθέτει υγιή και ισχυρή κεφαλαιακή βάση και μόνο για το πρώτο έτος απασχόλησης.

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.

Για τις εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές, η Εταιρεία μπορεί να μην εφαρμόσει τις ρυθμίσεις αρνητικού μπόνους (malus) ή τις ρυθμίσεις περί επιστροφής αποδοχών (clawback). Επίσης, η Εταιρεία μπορεί να καταβάλλει το πλήρες ποσό ως μη αναβαλλόμενες αποδοχές σε μετρητά.

6.4.2 Προγράμματα Κινήτρων

Η Εταιρεία έχει τη δυνατότητα να παρέχει προγράμματα κινήτρων σε εργαζομένους με σκοπό:

- Να υποστηρίζει τους στόχους της Εταιρείας και του Ομίλου ευθυγραμμίζοντας τους στόχους των εργαζομένων με αυτούς,
- Να δίνει κίνητρο στους εργαζομένους να αυξήσουν την απόδοσή τους ή/και την απόδοση της μονάδας τους,
- Να βελτιώνει τη διακράτηση των εργαζομένων και
- Να δίνει έμφαση στη σημασία της συνεργασίας για την επίτευξη των στόχων της Εταιρείας και του Ομίλου.

Σημειώνεται ότι τα προγράμματα κινήτρων διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι δεν αμείβονται κατά τρόπο που να έρχεται σε σύγκρουση με το καθήκον της Εταιρείας να ενεργεί προς το συμφέρον των πελατών της. Πιο συγκεκριμένα, δεν παρέχονται κίνητρα στους εργαζομένους να συστήνουν συγκεκριμένα χρηματοπιστωτικά μέσα σε ιδιώτες πελάτες έναντι άλλων μέσων που θα ικανοποιούσαν καλύτερα τις ανάγκες τους.

Οι καταβολές των προγραμμάτων κινήτρων συνδέονται για παράδειγμα με τα αποτελέσματα κερδοφορίας των μονάδων, τον περιορισμό των λειτουργικών εξόδων, την επίτευξη των ατομικών στόχων των

εργαζομένων κλπ. και σύμφωνα με τις αρχές της Εταιρίας για τις μεταβλητές αποδοχές όπως περιγράφονται στην παρούσα πολιτική.

6.4.3 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: την εκ των υστέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο, την καταβολή σε μέσα, την αναβολή, τη διακράτηση, τις ρυθμίσεις 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.

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 Εταιρίας.

Η Εταιρεία καθορίζει την περίοδο διακράτησης είτε με βάση συγκεκριμένη χρονική περίοδο είτε με προσδιορισμό ενός γεγονότος με την επέλευση του οποίου θα πρέπει να πληρείται η προϋπόθεση διακράτησης.

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.

Όσον αφορά τα χορηγηθέντα μέσα (όπως περιγράφεται στην παράγραφο "7.1"), καθορίζεται περίοδος διακράτησης με ελάχιστη διάρκεια ενός έτους. Οι μεγαλύτερες περίοδοι ειδικότερα καθορίζονται όταν οι εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο βασίζονται κυρίως στις μεταβολές της αξίας των μέσων που έχουν χορηγηθεί. Όταν η περίοδος αναβολής διαρκεί τουλάχιστον πέντε έτη, μπορεί όσον αφορά το αναβαλλόμενο μέρος να επιβληθεί περίοδος διακράτησης τουλάχιστον έξι μηνών εκτός από τα μέλη του Δ. Σ. και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη για τα οποία εφαρμόζεται περίοδος διακράτησης ελάχιστης διάρκειας ενός έτους.

6.4.4 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 και των ιδιωτικών χαρτοφυλακίων που διαχειρίζεται ή οι κίνδυνοι που έχουν αναληφθεί από το 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.

7. 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 οι απαιτήσεις σύμφωνα με το Ν. 4261/2014 ο οποίος ενσωματώνει την Οδηγία 2013/36 / ΕΕ.

7.1 Αναβολή, Διακράτηση και Μέθοδος Πληρωμής

Για μεταβλητές αποδοχές πάνω του ορίου των 25,000€¹ οι ακόλουθες προϋποθέσεις αναβολής ισχύουν για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και οι οποίοι είναι εργαζόμενοι της Εταιρείας:

- για μεταβλητές αποδοχές μεταξύ € 25.000-€ 149.000 το ποσοστό αναβολής είναι 40%,
- για μεταβλητές αποδοχές μεταξύ € 150.000-€ 349.000, το ποσοστό αναβολής είναι 50%, και
- για μεταβλητές αποδοχές πάνω από € 350.000², το ποσοστό αναβολής είναι 60%.

για τα υπόλοιπους εργαζόμενους:

- για μεταβλητές αποδοχές μεταξύ € 25.000-€ 349.000 το ποσοστό αναβολής είναι 40%, και
- για μεταβλητές αποδοχές πάνω από € 350.000, το ποσοστό αναβολής είναι 60%.

Το αναβαλλόμενο ποσό αναβάλλεται για χρονική περίοδο τουλάχιστον 3 ετών και καταβάλλεται σε αναλογική βάση (pro rata), έτσι ώστε να ευθυγραμμίζεται με τη φύση των δραστηριοτήτων και τους κινδύνους της Εταιρείας καθώς και τα καθήκοντα του εργαζόμενου στον οποίο αφορούν. Το πρώτο αναβαλλόμενο μέρος δεν πρέπει να κατοχυρώνεται συντομότερα από 12 μήνες μετά την έναρξη της περιόδου αναβολής. 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

¹ Σε περίπτωση καταβολής μεταβλητών αποδοχών θεσπίζεται ελάχιστο όριο το μικτό ποσό των €25.000 κάτω του οποίου δεν εφαρμόζονται οι όροι περί διακράτησης και αναβολής

² Το ποσό άνω των €350.000 θεωρείται ως σημαντικά υψηλό ποσό.

βάσει των επιδόσεων των επιδόσεων της Εταιρείας, των ΟΣΕΚΑ 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.

Κατά συνέπεια, τουλάχιστον το 50% των μεταβλητών αποδοχών 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 περίπτωση που η αξία του χαρτοφυλακίου του υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ είναι μικρότερη από 50% της αξίας του συνόλου του χαρτοφυλακίου που διαχειρίζεται η ΑΕΔΑΚ, δεν ισχύει το ελάχιστο ποσοστό 50%. Τα μέσα που προαναφέρονται υπόκεινται σε ενδεδειγμένη 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.

Επιπλέον, εάν ένα πρόσωπο με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας λαμβάνει ποσό από περισσότερα του ενός Προγράμματα Κινήτρων:

- Σε περιπτώσεις που τα Προγράμματα Κινήτρων είναι βασισμένα στην επίτευξη διαφορετικών στόχων το ανώτατο ποσό των € 50.000 ισχύει στο σωρευτικό ποσό, πάνω από το οποίο εφαρμόζεται αναβολή.
- Σε περιπτώσεις που τα Προγράμματα Κινήτρων είναι βασισμένα στην επίτευξη των ίδιων στόχων το ανώτατο ποσό των € 25.000 ισχύει στο σωρευτικό ποσό.

Όλο το προσωπικό της Εταιρείας δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιεί προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση συνδεδεμένη με αποδοχές ή ευθύνη (ασφάλιση αστικής ευθύνης) με τις οποίες καταστρατηγούνται οι ενσωματωμένοι στις ρυθμίσεις περί αποδοχών μηχανισμοί ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο.

7.2 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 αναλογία υπολογίζεται ως το άθροισμα του συνόλου των μεταβλητών αποδοχών που έχουν χορηγηθεί για το προηγούμενο έτος επιδόσεων, όπως προβλέπεται στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των ποσών που χορηγήθηκαν για πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους, 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.

- Η αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών αποδοχών ορίζεται ανεξαρτήτως δυνητικών μελλοντικών προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο ή διακυμάνσεων στην τιμή των μέσων.

7.3 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 σύμφωνα με το άρθρο 86(ιγ)(γγ) του Ν. 4261/2014 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.

8. Παροχές

Η Εταιρεία προσφέρει σειρά παροχών στους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους σύμφωνα με την εγκεκριμένη Πολιτική Παροχών. Η Πολιτική Παροχών (είδη παροχών, καλύψεις, κλπ.) εγκρίνεται από την Εποπτική Λειτουργία κατόπιν εισήγησης της Διεύθυνσης Οικονομικών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης της Εταιρείας με βάση τις κατευθυντήριες γραμμές της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου.

9. Εγκριτική Διαδικασία Αποδοχών

Η διαδικασία που ακολουθείται για την έγκριση των αποδοχών για όλους τους εργαζόμενους της Εταιρείας είναι η εξής:

Κατηγορία Προσωπικού	Είδος Αποδοχών	Είσηγηση	Έγκριση
Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	Συνολικές Αποδοχές	Διοίκηση Ομίλου	Επιτροπή Αποδοχών Τράπεζας Eurobank Ergasias A.E., μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. Εταιρείας με επικύρωση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της Εταιρείας
Όλο το προσωπικό	Πλαίσια Συνολικών Αποδοχών	Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. Εταιρείας	Επιτροπή Αποδοχών Τράπεζας Eurobank Ergasias A.E.
Εργαζόμενοι με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας	Συνολικές Αποδοχές εντός του εγκεκριμένου πλαισίου συνολικών αποδοχών	Διευθύνων Σύμβουλος Εταιρείας / Αρμόδια Μονάδα ⁽¹⁾	Διευθύνων Σύμβουλος Τράπεζας Eurobank Ergasias A.E. / Αρμόδιο μέλος Διοικητικής Επιτροπής / Γενικός Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ⁽²⁾
Εργαζόμενοι με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας	Συνολικές Αποδοχές εκτός του εγκεκριμένου πλαισίου	Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. Εταιρείας	Επιτροπή Αποδοχών Τράπεζας Eurobank Ergasias A.E.
Λοιπό προσωπικό	Συνολικές Αποδοχές	Διευθύνων Σύμβουλος Εταιρείας / Αρμόδια Μονάδα	Διευθύνων Σύμβουλος Τράπεζας Eurobank Ergasias A.E. / Αρμόδιο μέλος Διοικητικής Επιτροπής / Γενικός Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου
Όλο το προσωπικό	Σύνολο Μεταβλητών Αποδοχών Ομίλου και επιμερισμός του στις Μονάδες / Θυγατρικές Εταιρείες	Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. Εταιρείας	Επιτροπή Αποδοχών Τράπεζας Eurobank Ergasias A.E. / Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. Eurobank Ergasias A.E.
Όλο το προσωπικό	Προγράμματα Διακράτησης	Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. Εταιρείας	Επιτροπή Αποδοχών Τράπεζας Eurobank Ergasias A.E. / Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. Eurobank Ergasias A.E.
Όλο το προσωπικό	Προγράμματα Αποχώρησης	Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. Εταιρείας	Επιτροπή Αποδοχών Τράπεζας Eurobank Ergasias A.E. / Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. Eurobank Ergasias A.E.

⁽¹⁾ Για τους επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων θα πρέπει να υπάρχει η σύμφωνη γνώμη του Group Internal Audit, Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου και Group Risk Management

⁽²⁾ Απολογιστική ενημέρωση, σε τρίμηνη βάση, της Επιτροπής Αποδοχών Ομίλου για το σύνολο των μεταβολών των εργαζομένων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της εταιρείας

10. Δημοσιοποιήσεις

Προκειμένου να διασφαλισθεί η προσήκουσα διαφάνεια όσον αφορά στις δομές των αποδοχών και τους συναφείς κινδύνους, η Εταιρεία αναρτά σε ειδικό χώρο στην επίσημη ιστοσελίδα της 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 του Εταιρείας και προβαίνει εν γένει σε κάθε δημοσίευση σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

11. Παραρτήματα



12. Παραπομπές



13. Ορολογία



14. Πίνακας Ιστορικότητας Μεταβολών



Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή Μεταβολών
1.0	25.05.2012	Πρώτη έκδοση
2.0	28.02.2014	Ετήσια αναθεώρηση
3.0	14.12.2015	Ετήσια αναθεώρηση
4.0	24.04.2018	Τροποποίηση σε συμμόρφωση με τις διατάξεις των άρθρων 23α και 23β του ν. 4099/2012, όπως αυτός ισχύει μετά την τροποποίηση του από τον ν. 4416/2016
5.0	18.12.2018	Αλλαγές με βάση τη Σύμβαση Πλαισίου Συνεργασίας του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας καθώς και τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΒΑ σχετικά με τις ορθές Πολιτικές Αποδοχών δυνάμει του Άρθρου 74(3) και του Άρθρου 75(2) της Οδηγίας 2013/36/EU και τις δημοσιοποιήσεις δυνάμει του Άρθρου 450 του Κανονισμού (ΕΥ) αριθμ. 575/2013

15. Πίνακας Ελέγχων και Εγκρίσεων



Συντάχθηκε:

Εκδόθηκε:

Εγκρίθηκε:

Υπεύθυνη Μονάδα

Εμπλεκόμενη Μονάδα

Μονάδα Ελέγχου Ενσωμάτωσης σε Πιστοποιημένα Συστήματα