

Πολιτική

Έκδοση: 9.0

Ημερομηνία

Έναρξης Ισχύος: 29/09/2022

Εύρος: Eurobank Asset Management
ΑΕΔΑΚ

Όνομασία : Πολιτική Αποδοχών (Eurobank Asset Management ΑΕΔΑΚ)

Υπεύθυνη Μονάδα: Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών,
Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης (Eurobank Asset
Management ΑΕΔΑΚ)

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.

Πίνακας Περιεχομένων

1. Εισαγωγή	1
2. Εφαρμογή σε Επίπεδο Ομίλου	3
3. Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών	3
4. Υιοθέτηση, Παρακολούθηση Εφαρμογής και Αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών	4
5. Συγκεκριμένα Πρόσωπα με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου της Εταιρείας	5
5.1 Κριτήρια	5
5.2 Διαδικασία Προσδιορισμού Προσώπων με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου της Εταιρείας	5
6. Είδη Αποδοχών	7
6.1 Σταθερές Αποδοχές Βασικές Αρχές	7
6.2 Προγράμματα Αποχώρησης	8
6.3 Μεταβλητές Αποδοχές Βασικές Αρχές	8
6.4 Άλλες Μεταβλητές Αποδοχές	9
6.4.1 Εγγυημένες Μεταβλητές Αποδοχές	9
6.4.2 Προγράμματα Κινήτρων	10
6.4.3 Προγράμματα Διακράτησης	10
6.4.4 Προαιρετικές Συνταξιοδοτικές Παροχές	11
6.5 Αναλογία μεταξύ Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών	11
7. Μεταβλητές Αποδοχές για Πρόσωπα με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου της Εταιρείας	12
7.1 Αναβολή, Διακράτηση και Μέθοδος Πληρωμής	12
7.2 Ρυθμίσεις “Malus” και Επιστροφής Αποδοχών “Clawback”	14
8. Παροχές	15
9. Δημοσιοποιήσεις	15
10. Παραρτήματα	15
11. Παραπομπές	15
12. Ορολογία	15
13. Πίνακας Ιστορικότητας Μεταβολών	15

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.

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 (ΕΒΑ/GL/2021/04) σχετικά με τις ορθές Πολιτικές Αποδοχών σύμφωνα με την Οδηγία 2013/36/EU, καθώς και την ΠΔΤΕ 2577/2006, τον ν. 3864/2010, όπως επίσης την Τριμερή Σύμβαση Πλαισίου Συνεργασίας μεταξύ της Τράπεζας, της Eurobank Ergasias Υπηρεσιών και Συμμετοχών Ανώνυμης Εταιρείας και του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας.

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.

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 Εταιρείας που δεν έχουν εκτελεστικές αρμοδιότητες και έχουν εμπειρία 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 εργαζομένους της με σκοπό την προσέλκυση, απασχόληση και διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού της. Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας έχει σχεδιαστεί ώστε να συνάδει και να προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων βιωσιμότητας, και να μην ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων εκ μέρους της Εταιρείας.

Οι βασικές του αρχές είναι:

- Να είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.
- 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 επιτυγχανόμενων 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.

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.

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)

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 τον σχεδιασμό και την επίβλεψη της Πολιτικής Αποδοχών από την Εποπτική Λειτουργία λαμβάνονται υπόψη οι πληροφορίες που παρέχουν οι ανεξάρτητες λειτουργίες ελέγχου της Εταιρείας και του Ομίλου (Διαχείριση Κινδύνων και Κανονιστική Συμμόρφωση, Εσωτερικός Έλεγχος, Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης και Νομικών Υπηρεσιών).

Πιο συγκεκριμένα:

- Το Ανθρώπινο Δυναμικό συμμετέχει και παρέχει ενημέρωση σε σχέση με την κατάρτιση και την αξιολόγηση της Πολιτικής Αποδοχών, συμπεριλαμβανομένης της δομής και των επιπέδων αποδοχών καθώς και των προγραμμάτων παροχής κινήτρων, κατά τρόπο ώστε όχι μόνο να συμβάλλει στην προσέλκυση και διατήρηση του Προσωπικού που χρειάζεται η Εταιρεία αλλά και να διασφαλίζει ότι η Πολιτική Αποδοχών εναρμονίζεται με το προφίλ κινδύνου της Εταιρείας.
- Η Διαχείριση Κινδύνων (Risk) συνδράμει και παρέχει ενημέρωση σε σχέση με τον καθορισμό των κατάλληλων μέτρων προσαρμογής των επιδόσεων με βάση τον κίνδυνο (συμπεριλαμβανομένων των εκ των υστέρων προσαρμογών), καθώς και την αξιολόγηση του τρόπου με τον οποίο η δομή των μεταβλητών αποδοχών επηρεάζει το προφίλ και τη νοοτροπία της Εταιρείας όσον αφορά τη διαχείριση κινδύνων.
- Η Κανονιστική Συμμόρφωση αναλύει τον τρόπο με τον οποίο η Πολιτική Αποδοχών επηρεάζει τη συμμόρφωση της Εταιρείας με τη νομοθεσία, τις κανονιστικές διατάξεις, τις εσωτερικές πολιτικές και τη νοοτροπία διαχείρισης κινδύνων και αναφέρει όλους τους κινδύνους και τα ζητήματα μη συμμόρφωσης που εντοπίζονται στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Ο Εσωτερικός Έλεγχος Ομίλου διενεργεί ανεξάρτητη επανεξέταση του σχεδιασμού, της εφαρμογής

και των συνεπειών των πολιτικών αποδοχών της Τράπεζας στο προφίλ κινδύνου του, καθώς και του τρόπου διαχείρισης των εν λόγω συνεπειών σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές.

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 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 καθώς και στο site 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 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 κατωτέρω υπηρεσία ή της συμμετοχής τους ως μέλη των κατωτέρω επιτροπών/υπηρεσιών:

- 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 (εκτός των προσώπων που ασκούν λειτουργίες ελέγχου)
- 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.

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, 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.

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 (εφεξής "HR Ομίλου") στέλνει στη Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης της Εταιρείας (εφεξής "HR") τις βασικές παραδοχές που διέπουν τη διαδικασία προσδιορισμού των προσώπων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου.
- Τα αρμόδια στελέχη του 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), 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 αναγνωρίσει 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.

Τα αρχεία και τα αποτελέσματα της διαδικασίας προσδιορισμού των προσώπων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας φυλάσσονται από τη Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης σε ηλεκτρονικό φάκελο με περιορισμένη πρόσβαση.

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 και 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 αντανakλούν 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. Οι σταθερές αποδοχές αντανakλούν 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, τους περιορισμούς (π.χ. κοινωνικούς, οικονομικούς, πολιτισμικούς ή άλλους συναφείς παράγοντες) και την εμπειρία στη θέση όπως επίσης 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.

6.2 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, 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 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 (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 εργαζομένους.

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”).

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. Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές μπορούν να λάβουν διάφορες μορφές, όπως «εγγυημένο bonus», «bonus πρόσληψης στο πιστωτικό ίδρυμα», «ελάχιστο bonus» κ.λπ. και μπορούν να καταβληθούν είτε σε μετρητά είτε σε άλλα μέσα. 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 εργαζόμενους με σκοπό:

- Να υποστηρίζει τους στόχους της Εταιρείας και του Ομίλου ευθυγραμμίζοντας τους στόχους των εργαζομένων με αυτούς,
- Να δίνει κίνητρο στους εργαζόμενους 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, τα προγράμματα κινήτρων έχουν σχεδιαστεί για να αποθαρρύνουν την ανάληψη κινδύνων που υπερβαίνουν τον ανεκτό κίνδυνο της Εταιρείας. Δεν παρέχονται κίνητρα στους εργαζόμενους που τους προτρέπουν να συστήνουν συγκεκριμένα χρηματοπιστωτικά μέσα σε - 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 κ.λπ. και σύμφωνα με τις αρχές της Εταιρείας 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 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.

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 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 εξαρχής, 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 περιόδου 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 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, 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.

6.5 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. 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:

7.1 Αναβολή, Διακράτηση και Μέθοδος Πληρωμής

Οι μεταβλητές αποδοχές στα πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας 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.

Συγκεκριμένα, και εφαρμόζοντας την αρχή της αναλογικότητας και υπό το πρίσμα μιας σταδιακής εξομάλυνσης, οι μεταβλητές αποδοχές μέχρι του ποσού των 30.000€¹ καταβάλλονται σε μετρητά και για μεταβλητές αποδοχές μεγαλύτερου ποσού εφαρμόζονται οι ακόλουθες προϋποθέσεις αναβολής

α) για τα Ανώτατα Στελέχη²:

- για μεταβλητές αποδοχές μεταξύ € 30.001 - € 40.000 το ποσοστό αναβολής είναι 0% - 25% αυξανόμενο αναλογικά,
- για μεταβλητές αποδοχές μεταξύ € 40.001 - € 50.000, το ποσοστό αναβολής είναι 25% - 40% αυξανόμενο αναλογικά,
- για μεταβλητές αποδοχές μεταξύ € 50.001 - € 150.000, το ποσοστό αναβολής είναι 40%,
- για μεταβλητές αποδοχές μεταξύ € 150.001 - € 350.000, το ποσοστό αναβολής είναι 50%, και
- για μεταβλητές αποδοχές πάνω από € 350.000³, το ποσοστό αναβολής είναι 60%.

β) για τους υπόλοιπους εργαζόμενους:

- για μεταβλητές αποδοχές μεταξύ € 30.001 - € 40.000 το ποσοστό αναβολής είναι 0% - 25% αυξανόμενο αναλογικά,
- για μεταβλητές αποδοχές μεταξύ € 40.001 - € 50.000, το ποσοστό αναβολής είναι 25% - 40%

¹ Σε περίπτωση καταβολής μεταβλητών αποδοχών θεσπίζεται ελάχιστο όριο το μικτό ποσό των € 30.000 κάτω του οποίου δεν εφαρμόζονται οι όροι περί διακράτησης και αναβολής.

² Ανώτατα Στελέχη ορίζονται τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και οι οποίοι είναι εργαζόμενοι της Εταιρείας και τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής που έχουν γραμμή αναφοράς στον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

³ Το ποσό άνω των € 350.000 θεωρείται ως σημαντικά υψηλό ποσό.

αυξανόμενο αναλογικά,

- για μεταβλητές αποδοχές μεταξύ € 50.001 - € 350.000, το ποσοστό αναβολής είναι 40%, και
- για μεταβλητές αποδοχές πάνω από € 350.000, το ποσοστό αναβολής είναι 60%.

Το αναβαλλόμενο ποσό αναφέρεται σε μία χρονική περίοδο τουλάχιστον 4 τεσσάρων ετών με εξαίρεση τα Ανώτατα Στελέχη² για τους οποίους η χρονική περίοδος είναι πέντε χρόνια. Επιπρόσθετα, το αναβαλλόμενο ποσό 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 δώδεκα 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 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.

Κατά συνέπεια, τουλάχιστον το 50% των μεταβλητών αποδοχών που υπερβαίνουν το ποσό των € 60.000 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 Εταιρεία, 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.

Ειδικότερα, και εφαρμόζοντας την αρχή της αναλογικότητας και υπό το πρίσμα μιας σταδιακής εξομάλυνσης, για μεταβλητές αποδοχές μεταξύ € 30.000 - € 60.000 ισχύουν οι παρακάτω αναλογίες:

- για μεταβλητές αποδοχές μεταξύ € 30.001 - € 40.000 αποδίδονται σε μετρητά ποσοστό μεταξύ 100% - 75% μειούμενο αναλογικά,
- για μεταβλητές αποδοχές μεταξύ € 40.001 - € 50.000 αποδίδονται σε μετρητά ποσοστό μεταξύ 75% - 60% μειούμενο αναλογικά, και
- για μεταβλητές αποδοχές μεταξύ € 50.001 - € 60.000 αποδίδονται σε μετρητά ποσοστό μεταξύ 60% - 50% μειούμενο αναλογικά.

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 € 30.000 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 € 30.000 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 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.

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 Υπηρεσιών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης της Εταιρείας με βάση τις κατευθυντήριες γραμμές της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου.

9. 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.

10. Παραρτήματα



11. Παραπομπές



12. Ορολογία



13. 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 EBA 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 (ΕU) αριθμ. 575/2013
6.0	04/11/2020	Αναθεώρηση λόγω: 1) Ετήσιας αναθεώρησης 2) Μετάπτωσης στο νέο μεθοδολογικό μοντέλο της Τράπεζας και ανάρτησης στο Ενιαίο Βιβλίο Διαδικασιών (ARIS) 3) Αλλαγή στην Αναβολή, Διακράτηση και Μέθοδο Πληρωμής.
7.0	05/03/2021	Αναθεώρηση λόγω ενσωμάτωσης του Κανονισμού (ΕΕ) 2019/2088 περί γνωστοποιήσεων αιεφορίας στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών ή “SUSTAINABLE FINANCE DISCLOSURES REGULATION” (SFDR) και του Κανονισμού 2020/852 σχετικά με τη θέσπιση πλαισίου για τη διευκόλυνση των βιώσιμων επενδύσεων (τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) 2019/2088) ή Κανονισμού “Taxonomy”.
8.0	16/02/2022	Ετήσια αναθεώρηση
9.0	29/09/2022	Αλλαγές στα ποσοτικά κριτήρια για τα συγκεκριμένα πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της EBA (EBA/GL/2021/04) σχετικά με τις ορθές Πολιτικές Αποδοχών σύμφωνα με την Οδηγία 2013/36/EU, στην Εγκριτική Διαδικασία Αποδοχών και στο όριο που τίθεται σε σχέση με τις μεταβλητές πληρωμές αποδοχών που υπόκεινται σε ρυθμίσεις αναβολής.