EUROBANK Equities

Έκδοση: 8.0

Ημερομηνία Έναρξης Ισχύος: 19.02.2024

Εύρος: Eurobank Equities Α.Ε.Π.Ε.Υ

Πολιτική

Name: Πολιτική Αποδοχών

Υπεύθυνη Μονάδα: Ανθρώπινο Δυναμικό

Σκοπός: Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει όλους τους εργαζόμενους στην Eurobank Equities Α.Ε.Π.Ε.Υ 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 3
4. Διακυβέρνηση Αποδοχών – Ρόλοι και Ευθύνες 4
5. Συγκεκριμένα Πρόσωπα με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου της Εταιρίας 6
6. Είδη Αποδοχών 9
7. Αξιολόγηση της Απόδοσης 15
8. Μεταβλητές Αποδοχές για Πρόσωπα με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου 16
9. Δημοσιοποιήσεις 18
10. Παραρτήματα 18
11. Παραπομπές 18
12. Ορολογία 19
13. Πίνακας Ιστορικότητας Μεταβολών 20
14. Πίνακας Ελέγχων και Εγκρίσεων 20

1. Εισαγωγή

Η **Eurobank Equities Α.Ε.Π.Ε.Υ** ("Εταιρία") έχει θεσπίσει Πολιτική Αποδοχών που καλύπτει όλους τους εργαζόμενους στην Εταιρία και το σύνολο των αποδοχών τους. Η Πολιτική Αποδοχών αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρίας και είναι σύμφωνη προς τη συνολική πολιτική λειτουργίας της, την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους καθώς και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας και περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων.

Επίσης, 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 Εταιρίας, την εταιρική κουλτούρα, τις αξίες, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, λαμβάνοντας υπόψη τους περιβαλλοντικούς, κοινωνικούς και σχετικούς με τη διακυβέρνηση κινδύνους, τα μακροπρόθεσμα αποτελέσματα των επενδυτικών αποφάσεων που λαμβάνονται και τα μέτρα που λαμβάνονται για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων και δεν θα πρέπει να ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων εκ μέρους της Εταιρίας. 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, των κινδύνων φήμης και των κινδύνων που προκύπτουν από την αθέμιτη πώληση προϊόντων ή υπηρεσιών. Η Εταιρία 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 τις απαιτήσεις των ειδικότερων για τις ΑΕΠΕΥ διατάξεων του Μέρους Γ' του Ν. 4920/2022 (ενσωμάτωση της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την προληπτική εποπτεία επιχειρήσεων επενδύσεων, την τροποποίηση των οδηγιών 2002/87/ΕΚ, 2009/65/ΕΚ, 2011/61/ΕΕ, 2013/36/ΕΕ, 2014/59/ ΕΕ και 2014/65/ΕΕ και την προσαρμογή στον Κανονισμό (ΕΕ) 2019/2033 σχετικά με τις απαιτήσεις προληπτικής εποπτείας επιχειρήσεων επενδύσεων και την τροποποίηση των κανονισμών (ΕΕ) 1093/2010, (ΕΕ) 575/2013, (ΕΕ) 600/2014 και (ΕΕ) 806/2014, του Κανονισμού (ΕΕ) 2019/2033,ου Ν. 4514/2018, του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) υπ' αριθ. 2021/2154 και των κατευθυντήριων γραμμών EBA/GL/2021/13 σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών βάσει της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034..

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.

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 του ιδρύματος (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 MRT
- Πολιτική Παροχών

2. Εφαρμογή σε Επίπεδο Ομίλου

Οι αρχές και οι απαιτήσεις της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών είναι ευθυγραμμισμένες με τις της Πολιτικής Αποδοχών της μητρικής της Εταιρίας Τράπεζας Eurobank Ανώνυμης Εταιρείας («Τράπεζα»), προκειμένου να προαχθεί η συνεπής εφαρμογή σε ενοποιημένη βάση σε όλο τον Όμιλο Eurobank («Όμιλος»).

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας («ΔΣ») παρακολουθούν την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών.

, ενώ παράλληλα τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας παρακολουθούν την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών σε επίπεδο Ομίλου.

3. Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών

Η Εταιρία 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 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 Οι βασικές αρχές αυτού του πλαισίου είναι:

- Η Πολιτική Αποδοχών να είναι ουδέτερη ως προς το φύλο και χωρίς διακρίσεις σε οποιαδήποτε πτυχή της εφαρμογής του.
- 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 Εταιρίας.
- Να αποφεύγεται η ανάληψη υπερβολικών κινδύνων συμπεριλαμβανομένων των άμεσων και έμμεσων κινδύνων βιωσιμότητας.
- 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 στον Όμιλο 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 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 λειτουργίας του
- Μέλη του διοικητικού οργάνου στο πλαίσιο της διοικητικής λειτουργίας του
- MRT, πλην των μελών του διοικητικού οργάνου
- 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 στην Επιτροπή Αποδοχών, όπου συμφωνούνται και εγκρίνονται οι κατάλληλες ενέργειες, εφόσον χρειάζεται.

4. Διακυβέρνηση Αποδοχών – Ρόλοι και Ευθύνες

1) Διοικητικό όργανο στο πλαίσιο της εποπτικής του λειτουργίας (μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ)

Τα Μη-Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ:

- εγκρίνουν και περιοδικά επιθεωρούν την Πολιτική Αποδοχών, είναι δε υπεύθυνα για την εποπτεία της εφαρμογής της
- εγκρίνουν οποιεσδήποτε 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

2) Επιτροπή Αποδοχών

- παρέχει βοήθεια στα Μη-Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ όσον αφορά στη σύνταξη, επισκόπηση και εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών, και προβαίνει στις σχετικές συστάσεις
- έχει συσταθεί έτσι ώστε να είναι σε θέση να προσφέρει εξειδικευμένες και ανεξάρτητες συμβουλές αναφορικά με την Πολιτική Αποδοχών και την εφαρμογή της και αναφορικά με τα κίνητρα που δημιουργούνται για τη διαχείριση της εταιρικής κουλτούρας και της κουλτούρας κινδύνου, του κεφαλαίου και της ρευστότητας, ώστε να συμβάλλει στη διασφάλιση μιας υγιούς κεφαλαιακής βάσης χωρίς να δημιουργούνται ελλείψεις στη ρευστότητα της Εταιρείας
- ο στόχος και οι βασικές αρμοδιότητές της καθορίζονται από τους Όρους Αναφοράς της.

3) Επιτροπή Κινδύνου

Με την επιφύλαξη των καθηκόντων της Επιτροπής Αποδοχών, η Επιτροπή Κινδύνου του Διοικητικού Συμβουλίου:

- εξετάζει 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

- συμμετέχει στη διαδικασία προσδιορισμού (Προσδιορισμός MRT)

4) 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, Finance και Νομικές Μονάδες) 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

5) Διαχείριση Κινδύνου

- 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 (Κίνητρα, Ετήσιο Bonus, και Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων) 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 μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου 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

6) 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

7) 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 αποτέλεσμά της αποτελούν επίσης αντικείμενο ανεξάρτητης επισκόπησης.

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

Η Πολιτική Αποδοχών, οι σχετικές διαδικασίες και τα έγγραφα που περιέχουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων φυλάσσονται για περίοδο τουλάχιστον 5 ετών από την ημερομηνία εφαρμογής τους.

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

Τα συγκεκριμένα πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2021/2154 ορίζονται με βάση τα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια:

Τα **ποιοτικά κριτήρια** που χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό των MRT είναι τα παρακάτω:

Αρ. Κριτηρίου	Ποιοτικά Κριτήρια
1	Μέλος του διοικητικού οργάνου στο πλαίσιο της εποπτικής του λειτουργίας
2	Μέλος του διοικητικού οργάνου στο πλαίσιο της διοικητικής του λειτουργία
3	Ανώτερο διοικητικό στέλεχος
4	Εργαζόμενοι με διευθυντική ευθύνη για τις δραστηριότητες των ανεξάρτητων λειτουργιών διαχείρισης κινδύνων, κανονιστικής συμμόρφωσης ή του εσωτερικού ελέγχου[1]
5	Εργαζόμενοι με διευθυντική ευθύνη επί των MBU της Εταιρείας ή με σημαντικό αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου μιας MBU
6	Εργαζόμενοι με διευθυντικά ευθύνη για: (i) νομικές υποθέσεις (ii) την ορθότητα των λογιστικών πολιτικών και διαδικασιών (iii) τα οικονομικά, συμπεριλαμβανομένης της φορολογίας και της κατάρτισης του προϋπολογισμού (iv) τη διενέργεια οικονομικών αναλύσεων

[1] Για παράδειγμα: εάν ο CRO είναι μέρος του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να προσδιορίζεται βάσει του κριτηρίου με αριθμό 2, παρόλο που είναι επικεφαλής του εσωτερικού ελέγχου και μπορεί επίσης να ταξινομηθεί βάσει του κριτηρίου με αριθμό 4.

	(v) την πρόληψη της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας (vi) τους ανθρώπινους πόρους (vii) την ανάπτυξη και εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών (viii) την πληροφορική (ix) την ασφάλεια της πληροφορίας (x) τη διαχείριση των συμφωνιών εξωτερικής ανάθεσης κρίσιμων ή σημαντικών λειτουργιών
7	Εργαζόμενοι ή μέλη επιτροπών, με ευθύνη για τη διαχείριση μιας κατηγορίας κινδύνου: (i) Πιστωτικός κίνδυνος και κίνδυνος αντισυμβαλλομένου (ii) Υπολειπόμενος κίνδυνος (iii) Κίνδυνος συγκέντρωσης (iv) Κίνδυνος τιτλοποίησης (v) Κίνδυνος αγοράς (vi) Κίνδυνος επιτοκίου από δραστηριότητες εκτός χαρτοφυλακίου (vii) Μη χρηματοοικονομικός κίνδυνος (π.χ. λειτουργικός κίνδυνος, κίνδυνος συμπεριφοράς κ.λπ.) (viii) Κίνδυνος ρευστότητας (ix) Κίνδυνος υπερβολικής μόχλευσης (x) Κίνδυνος που σχετίζεται με το κλίμα και το περιβάλλον (xi) Κίνδυνος κανονιστικής συμμόρφωσης και κίνδυνος AML (νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες)
8	Αναφορικά με την έκθεση σε πιστωτικό κίνδυνο ονομαστικού ποσού ανά συναλλαγή που αντιστοιχεί σε ποσοστό 0,5% του κεφαλαίου κοινών μετοχών κατηγορίας 1 του ιδρύματος και που ανέρχεται σε τουλάχιστον 5 εκατ. ευρώ, ο εργαζόμενος πρέπει να πληροί ένα από τα ακόλουθα κριτήρια: a) Ο εργαζόμενος διαθέτει εξουσία να λαμβάνει, να εγκρίνει ή να ασκεί βέτο για αποφάσεις που αφορούν τέτοιου είδους έκθεση σε πιστωτικό κίνδυνο b) Ο εργαζόμενος είναι μέλος με δικαίωμα ψήφου σε επιτροπή που διαθέτει εξουσία να λαμβάνει τις αποφάσεις που αναφέρονται στο σημείο (α)
9	Εργαζόμενοι οι οποίοι, ατομικά ή ως μέλη Επιτροπών, διαθέτουν εξουσία να λαμβάνουν, εγκρίνουν ή να ασκούν βέτο για αποφάσεις που αφορούν συναλλαγές στο πλαίσιο του χαρτοφυλακίου συναλλαγών οι οποίες, στο σύνολό τους, αντιπροσωπεύουν ένα από τα ακόλουθα όρια: a) όταν χρησιμοποιείται η τυποποιημένη προσέγγιση, απαίτηση ιδίων κεφαλαίων για κινδύνους αγοράς η οποία αντιστοιχεί σε ποσοστό 0,5 % και άνω του Κεφαλαίου Κοινών Μετοχών Κατηγορίας 1 της Εταιρείας, ή

	b) όταν εγκρίνεται, για ρυθμιστικούς σκοπούς, προσέγγιση εσωτερικού υποδείγματος, ποσοστό 5 % και άνω του ορίου της δυνητικής ζημίας της Εταιρείας για τα ανοίγματα του χαρτοφυλακίου συναλλαγών με μονόπλευρο διάστημα εμπιστοσύνης 99%
10	Εργαζόμενοι που είναι επικεφαλής ομάδας εργαζομένων οι οποίοι διαθέτουν σε ατομικό επίπεδο εξουσίες ανάληψης δέσμευσης εκ μέρους της Εταιρείας για την εκτέλεση συναλλαγών και πληρούται μία από τις ακόλουθες προϋποθέσεις: a) το άθροισμα των εν λόγω εξουσιών είναι ίσο ή μεγαλύτερο από το όριο που ορίζεται στο στοιχείο (8)(a) ή στο στοιχείο (9)(a) ανωτέρω b) όταν εγκρίνεται, για ρυθμιστικούς σκοπούς, προσέγγιση εσωτερικού υποδείγματος οι εν λόγω εξουσίες αντιστοιχούν σε ποσοστό 5 % και άνω του ορίου της δυνητικής ζημίας της Εταιρείας για τα ανοίγματα του χαρτοφυλακίου συναλλαγών με μονόπλευρο διάστημα εμπιστοσύνης 99 %· όταν η Εταιρεία δεν υπολογίζει τη δυνητική ζημία στο επίπεδο του εν λόγω εργαζόμενου, προστίθενται τα όρια δυνητικής ζημίας των εργαζομένων που βρίσκονται υπό τη διοίκηση αυτού του εργαζόμενου
11	Ο εργαζόμενος πληροί ένα από τα ακόλουθα κριτήρια όσον αφορά την απόφαση σχετικά με την έγκριση ή την άσκηση βέτο στην εισαγωγή νέων προϊόντων: a) Ο εργαζόμενος διαθέτει εξουσία για τη λήψη τέτοιων αποφάσεων b) Ο εργαζόμενος είναι μέλος με δικαίωμα ψήφου σε επιτροπή που διαθέτει εξουσία για τη λήψη τέτοιου είδους αποφάσεων
12(*)	Γενικοί Διευθυντές («ΓΔ») και άνω

**Το κριτήριο αυτό δεν προβλέπεται από το ευρωπαϊκό κανονιστικό πλαίσιο.*

Τα **ποσοτικά κριτήρια** που χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό των MRT είναι τα παρακάτω[2]:

Αρ. Κριτηρίου	Ποσοτικά Κριτήρια
13	Οι συνολικές αποδοχές των εργαζομένων είναι ίσες ή υπερβαίνουν τις 500.000 Ευρώ
14	Οι συνολικές αποδοχές των εργαζομένων βρίσκονται εντός ποσοστού 0,3% των εργαζομένων, με στρογγυλοποίηση στον αμέσως μεγαλύτερο ακέραιο αριθμό, στους οποίους αποδόθηκαν οι υψηλότερες συνολικές αποδοχές κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος (σε ατομική βάση)
15	Οι συνολικές αποδοχές των εργαζομένων είναι ίσες ή μεγαλύτερες από τις χαμηλότερες συνολικές αποδοχές των εργαζομένων που προσδιορίζονται ως MRT's σύμφωνα με τα ποιοτικά κριτήρια 2,3,5,6,11.
16	Οι συνολικές αποδοχές των εργαζομένων είναι ίσες ή μεγαλύτερες των 500.000 ευρώ και ίσες ή μεγαλύτερη από τις μέσες συνολικές αποδοχές όλων των μελών ΔΣ[3] και των ανώτερων διοικητικών στελεχών
17	Ο εργαζόμενος έλαβε συνολικές αποδοχές ύψους 1.000.000 ευρώ ή παραπάνω κατά το ή για το προηγούμενο οικονομικό έτος

[2] Όταν οι συνολικές αποδοχές των εργαζομένων είναι ίσες ή υπερβαίνουν τις 750.000 ευρώ δεν υπόκεινται σε εξαιρέσεις αναφορικά με τον προσδιορισμό των MRTs.

[3] ΔΣ = το διοικητικό όργανο στο πλαίσιο της διευθυντικής και εποπτικής του λειτουργίας.

Τα κριτήρια 13,14 & 15 δεν εφαρμόζονται όταν η επιχείρηση καθορίζει ότι ένας εργαζόμενος δεν έχει ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της εταιρείας.

Περαιτέρω στοιχεία παρουσιάζονται στη Διαδικασία Προσδιορισμού των MRT.

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

Η διαδικασία προσδιορισμού των προσώπων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας («MRTs») βασίζεται στα προαναφερθέντα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια που προβλέπονται στον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ.2021/2154 της Επιτροπής και, όπου κρίνεται αναγκαίο, πρόσθετα κριτήρια τα οποία καθορίζονται από την Εταιρία και τα οποία αντικατοπτρίζουν τα επίπεδα κινδύνου διαφόρων δραστηριοτήτων εντός της Εταιρίας, καθώς και τον αντίκτυπο των προσώπων στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας.

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

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 Εταιρία, 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 Εταιρίας. 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 Εταιρία εφαρμόζει πλαίσιο αποδοχών το οποίο είναι διαμορφωμένο κατά εύρη συνολικών αποδοχών τα οποία διαφοροποιούνται ανάλογα με το ιεραρχικό επίπεδο, 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 το σκοπό αυτό, χρησιμοποιούνται Έρευνες Αμοιβών & 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 Διαχείριση Κινδύνων, Κανονιστική Συμμόρφωση και Εσωτερικός Έλεγχος, 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 Εταιρίας.

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 εργαζομένους που στόχο έχουν τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας της αγοράς σύμφωνα με τις πρακτικές της τοπικής αγοράς (π.χ. συντάξεις, ιατρική ασφάλιση, ασφάλεια ζωής).

Η Επιτροπή Αποδοχών ενημερώνεται για την Πολιτική Παροχών μετά από πρόταση του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Οι παροχές στους εργαζομένους 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. 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 εργαζομένους.

6.3 Μεταβλητές Αποδοχές –Βασικές Αρχές

Η Εταιρία έχει τη δυνατότητα να παρέχει μεταβλητές αποδοχές ως επιβράβευση της ατομικής απόδοσης του εργαζομένου σε συνδυασμό με τα συνολικά αποτελέσματα σε επίπεδο μονάδας ή/ και Εταιρίας και με βάση τις γενικές αρχές που τίθενται κατωτέρω.

Το ποσό των μεταβλητών αποδοχών αντανακλά κατάλληλα τις μεταβολές των επιδόσεων των εργαζομένων, της επιχειρηματικής μονάδας και της Εταιρίας συνολικά. Η Εταιρία 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 Εταιρίας 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 Εταιρίας καθορίζονται αφού συνεκτιμηθούν:

- Η συνολική κερδοφορία της Τράπεζας, της Εταιρίας και των επιμέρους μονάδων της.
- Η κεφαλαιακή επιβάρυνση που σχετίζεται με τους επιχειρηματικούς κινδύνους που έχουν αναληφθεί (πιστωτικός, αγοράς, λειτουργικός, ρευστότητας, φήμης και άλλος), σε βάθος χρόνου. Ο υπολογισμός της κεφαλαιακής επιβάρυνσης λόγω των επιχειρηματικών κινδύνων που έχουν αναληφθεί γίνεται βάσει των κανόνων του ισχύοντος εποπτικού πλαισίου.
- Επιπλέον παράμετροι που αναπροσαρμόζουν το συνολικό ύψος των μεταβλητών αποδοχών, όπως ο πιστωτικός κίνδυνος, το κόστος κεφαλαίου, ο κίνδυνος της αγοράς και η απαιτούμενη ρευστότητα.
- 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 Εταιρίας, συνεισφορά τους στο έργο της μονάδας που απασχολούνται και ατομικές ιδιότητες όπως είναι η συνεχής βελτίωση, πελατοκεντρικότητα, συνεργασία, ενεργή δράση στην αλλαγή και διαχείριση ομάδας) 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 τα επιμέρους ρίσκα ανά μονάδα (π.χ. προβλέψεις μη εξυπηρετούμενων δανείων, 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 Εταιρία δίνει μεταβλητές αποδοχές στους εργαζόμενους τότε η σχετική διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους θα πρέπει να ακολουθηθεί όπως ορίζεται από τον Κανονισμό 2019/2033. Η Εταιρία διατηρεί το δικαίωμα να εφαρμόζει ρυθμίσεις “Malus” και Επιστροφής Αποδοχών “Clawback” στις μεταβλητές αποδοχές που καταβάλλονται στους εργαζομένους.

Οι κατευθυντήριες γραμμές για τις 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. Καθώς τα πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου, είναι σκόπιμο να εφαρμόζονται αυστηρότερες πολιτικές αποδοχών. Συνεπώς, στις περιπτώσεις όπου οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται σε πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας σύμφωνα με τον

Κανονισμό 2021/2154 (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 Εταιρίας)*.

Σε επίπεδο εταιρείας, έχουν καθοριστεί 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.

6.4 Μη-Τυποποιημένες Μεταβλητές Αποδοχές

6.4.1 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» 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 .
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). Τα πακέτα αποδοχών που αφορούν αποζημίωση ή εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση ευθυγραμμίζονται με το μακροπρόθεσμο συμφέρον της Equities, ισχύουν όλες οι απαιτήσεις για τις μεταβλητές αποδοχές, περιλαμβανομένων των ρυθμίσεων περί αναβολής, διακράτησης, πληρωμής σε μέσα και επιστροφής αποδοχών (claw-back) που προβλέπονται στην Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου, λαμβανομένων υπόψη των ρυθμίσεων του Ν. 4920/2022.

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.

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

6.4.3 Προγράμματα Διακράτησης

Η Εταιρία 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 Εταιρία 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 Εταιρίας.

Η Εταιρία 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 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 εξαρχής, η Εταιρία 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 μιάς αμοιβές διακράτησης σε έναν εργαζόμενο, αλλά σε διαφορετικές χρονικές στιγμές και υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις.

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 Εταιρία διασφαλίζει ότι σε περίπτωση αποχώρησης ενός εργαζόμενου από την Εταιρία ή συνταξιοδότησής του, δεν καταβάλλονται προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές χωρίς να έχει ληφθεί υπόψη η οικονομική κατάσταση της Εταιρίας ή οι κίνδυνοι που έχουν αναληφθεί από τον εργαζόμενο και οι οποίοι μπορούν να έχουν αντίκτυπο στην Εταιρία σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα.

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

- στην περίπτωση κατά την οποία ένα πρόσωπο με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας αποχωρήσει από την Εταιρία πριν από τη συνταξιοδότηση, η Εταιρία παρακρατάει το πλήρες ποσό των προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών του υπό τη μορφή 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 Εταιρίας φθάσει στη συνταξιοδότηση, εφαρμόζεται πενταετής περίοδος διακράτησης επί του πλήρους ποσού που καταβάλλεται με τη μορφή μέσων.

Η Εταιρία διασφαλίζει ότι οι ρυθμίσεις malus και οι ρυθμίσεις περί επιστροφής αποδοχών (clawback) εφαρμόζονται με τον ίδιο τρόπο στις προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές όπως και σε 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 Εταιρίας μπορούν να εγκρίνουν 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.

- 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 από τη συνέλευση των μετόχων), το διοικητικό όργανο στο πλαίσιο της εποπτικής του λειτουργίας (Μη-Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου) θα πρέπει να το εγκρίνει.
- Οι παροχές σε εργαζομένους που θεωρούνται πάγιες αποδοχές, δεν περιλαμβάνονται στον συνολικό υπολογισμό της αναλογίας.
- 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.
- 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 θεσπίσει ένα πλαίσιο αξιολόγησης της απόδοσης 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, που είναι κοινά για όλες τις ελληνικές θυγατρικές, τα έχουν ως εξής:

- Το πρόγραμμα «ΑΞΙΟΠΟΙΩ» που ισχύει για όλους τους εργαζόμενους μέχρι βαθμού 10 (εργαζόμενοι, Διευθυντής Α, Διευθυντής Β)
- Την Ανατροφοδότηση Απόδοσης Ανώτερων Στελεχών για όλους τους εργαζόμενους από τη βαθμίδα 11 και πάνω, που έχουν βαθμό 11+ και Διευθύνοντες Σύμβουλοι Θυγατρικών

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

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

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

Για τα πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας εφαρμόζονται επιπλέον οι απαιτήσεις του Ν. 4920/2022, όπως ισχύει.

8.1 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.

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 50.000 ευρώ[4] ή αντιστοιχούν σε πάνω από το ένα τρίτο των συνολικών ετήσιων αποδοχών ισχύουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις αναβολής:
για τα Στελέχη C-Suite[5]:

- 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 €350.000[6], 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 μια χρονική περίοδο τουλάχιστον 4 ετών με εξαίρεση τα C-Suite στελέχη για τους οποίους η χρονική περίοδος είναι πέντε (5) 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

[4] 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.

[5] Ως Στελέχη C-Suite ορίζονται ο Διευθύνων Σύμβουλος και οι άμεσα αναφερόμενοι στον Διευθύνοντα Σύμβουλο που είναι επίσης μέλη της Επιτροπής Στρατηγικού Σχεδιασμού (SPC).

[6] Ποσό 350.000 ευρώ και άνω θεωρείται μεταβλητή αμοιβή ενός «ιδιαίτερα υψηλού ποσού».

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 Εταιρίας και δικαιολογείται βάσει των επιδόσεων της Εταιρίας, 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 Εταιρία 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 τετάρτου των συνολικών ετήσιων αποδοχών τουλάχιστον το 50% αυτών θα πρέπει να αποτελείται από αναλογία των παρακάτω:

- μετοχές ή ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας,
- κατά περίπτωση, άλλα μέσα, κατά την έννοια του άρθρου 52 ή 63 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, ή άλλα μέσα πλήρως μετατρέψιμα σε μέσα του Κεφαλαίου Κοινών Μετοχών της Κατηγορίας 1 ή που έχουν επανεκτιμηθεί, τα οποία σε κάθε περίπτωση αντανακλούν δεόντως την πιστωτική ικανότητα (credit quality) της Εταιρίας σε συνθήκες δρώσας οικονομικής κατάστασης και είναι κατάλληλα να χρησιμοποιηθούν για τους σκοπούς των μεταβλητών αποδοχών σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 527/2014, και
- οι μεταβλητές αποδοχές δεν θα πρέπει να καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που εμποδίζουν τη συμμόρφωση του ιδρύματος με τις διατάξεις του Ν. 4920/2022.Οι MRT που λαμβάνουν μέρος των μεταβλητών αποδοχών του 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 Εταιρίας η διαδικασία προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο απαρτίζεται από τα ακόλουθα:

- Η Εταιρία είναι σε θέση να εφαρμόζει ρυθμίσεις malus ή επιστροφής αποδοχών (clawback) έως

100% των συνολικών μεταβλητών αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 88 του Ν. 4920/2022ανεξαρτήτως 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 το άρθρο88 του Ν. 4920/2022, 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 στο άρθρο 88 του Ν.4920/2022 είναι τα ακόλουθα:
  - συμμετοχή ή θεμελίωση ευθύνης για συμπεριφορά η οποία προξένησε ζημία στην Εταιρία. το πρόσωπο δεν θεωρείται πλέον ότι πληροί τις απαιτήσεις ικανότητας και ήθους.κατά πόσον η Εταιρία 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 Εταιρίας 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 Εταιρία 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 Εταιρία 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 τα μέλη Δ.Σ. και τους εργαζόμενους των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας 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. Παραρτήματα

11. Παραπομπές

12. Ορολογία

Δεδουλευμένη περίοδος - 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): 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 μέσων που έχουν αποδοθεί ως μεταβλητές αποδοχές, κατά τη διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται η πώλησή τους ούτε η πρόσβαση σε αυτά.

Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη σημαίνει εκείνους τους εργαζόμενους που ασκούν εκτελεστικά καθήκοντα εντός της Εταιρείας, και τα οποία είναι υπεύθυνα 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.

13. Πίνακας Ιστορικότητας Μεταβολών

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή Μεταβολών
1.0	29.08.2014	
2.0	01.12.2017	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 (EU) αριθμ. 575/2013 και των ειδικότερων για τις ΑΕΠΕΥ διατάξεων της Ενότητας 11 του Παραρτήματος Ι της υπ' αριθμ. 8/459/27.12.2007 απόφασης Δ.Σ. της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς που αφορούν στις Πολιτικές Αποδοχών των ΑΕΠΕΥ
3.0	30.11.2018	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 (EU) αριθμ. 575/2013.
4.0.	9.9.2020	Αλλαγή στην περίοδο αναβολής για τα Ανώτατα Στελέχη και αλλαγή καταβολής του ελάχιστου ορίου μεταβλητών
5.0	01.09.2021	Αλλαγές με βάση 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 (EU) αριθμ. 575/2013, τον Κανονισμό (EU) 2019/2088 περί γνωστοποιήσεων αειφορίας στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, το Νόμο 4799/2021 και τον Κανονισμό 2021/923.
6.0	01.11.2021	Αλλαγή Εγκριτικής Διαδικασίας
7.0	14.11.2022	Αλλαγές στα ποσοτικά κριτήρια για τα συγκεκριμένα πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΒΑ (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 και αλλαγή στην Αναβολή, Διακράτηση και Μέθοδο Πληρωμής.
8.0	16.01.2024	Αναθεώρηση της Πολιτικής αποδοχών βάσει σύμφωνα με τον Ν. 4920/2022.

14. Πίνακας Ελέγχων και Εγκρίσεων

Δημιουργήθηκε από: Finance & HR, Φ. Κουλιάκη 16.01.2024		
Εκδόθηκε από: Finance & HR, Φ. Κουλιάκη 16.01.2024		
Εγκρίθηκε από: Το Διοικητικό Συμβούλιο, 19.02.2024		