

Πολιτική

Έκδοση: 4.0

Ημερομηνία Έναρξης Ισχύος: 2.10.2020
Εύρος: EUROBANK ERGASIAS
ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΕΣ ΜΙΣΘΩΣΕΙΣ
ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.

Name: Πολιτική Αποδοχών

Υπεύθυνη Μονάδα: Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού

Σκοπός: Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει όλους τους εργαζόμενους στην EUROBANK ERGASIAS ΧΡΗΜ/ΚΕΣ ΜΙΣΘΩΣΕΙΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε και το σύνολο των αποδοχών τους. Στοχεύει στη θέσπιση ενός ανταγωνιστικού πλαισίου αμοιβών και παροχών με σκοπό την προσέλκυση, απασχόληση και διακράτηση του ανθρώπινου

Πίνακας Περιεχομένων

1. Εισαγωγή	1
2. Εφαρμογή σε Επίπεδο Ομίλου	2
3. Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών	2
4. Υιοθέτηση, Παρακολούθηση Εφαρμογής και Αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών	3
5. Συγκεκριμένα Πρόσωπα με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου της Εταιρίας	3
6. Είδη Αποδοχών	7
7. Μεταβλητές Αποδοχές για Πρόσωπα με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου	12
8. Παροχές	14
9. Εγκριτική Διαδικασία Αποδοχών	16
10. Δημοσιοποιήσεις	16
11. Παραρτήματα	17
12. Παραπομπές	17
13. Ορολογία	17
14. Πίνακας Ιστορικότητας Μεταβολών	17
15. Πίνακας Ελέγχων και Εγκρίσεων	17

1. Εισαγωγή

Η Εταιρία EUROBANK ERGASIAS ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΕΣ ΜΙΣΘΩΣΕΙΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε. (“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, 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 Εταιρίας. 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 και με τον Ν. 4261/2014 όπως έχει αντικαταστήσει, ο οποίος ενσωματώνει την Οδηγία 2013/36/ΕΕ, την Πράξη της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΤτΕ 158/10.05.2019 η οποία ενσωματώνει τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΒΑ σχετικά με τις ορθές Πολιτικές Αποδοχών δυνάμει του Άρθρου 74(3) και του Άρθρου 75(2) της Οδηγίας 2013/36/ΕΥ και τις δημοσιοποιήσεις δυνάμει του Άρθρου 450 του Κανονισμού (ΕΥ) αριθμ. 575/2013 και τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΒΑ σχετικά με τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών όσον αφορά στην πώληση και παροχή προϊόντων και υπηρεσιών λιανικής τραπεζικής (ΕΒΑ/GL/2016/06) καθώς και της Πράξης της ΤτΕ 2577/2006 όπως επίσης της Σύμβασης Πλαισίου Συνεργασίας 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 δε συνάδουν με την παρούσα Πολιτική θα πρέπει να εναρμονιστούν κατά την επαναδιαπραγμάτευση / ανανέωσή τους.

2. Εφαρμογή σε Επίπεδο Ομίλου

Οι αρχές και οι απαιτήσεις της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών είναι πλήρως ευθυγραμμισμένες με την Πολιτική Αποδοχών της Τράπεζας Eurobank Ergasias A.E. («Τράπεζα»).

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 εργαζόμενους της με σκοπό την προσέλκυση, απασχόληση και διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού της. Οι βασικές του αρχές είναι:

- 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.
- 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 Εταιρία 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 Εταιρίας.

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

4. Υιοθέτηση, Παρακολούθηση Εφαρμογής και Αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου («Δ.Σ.») εγκρίνουν και περιοδικά αναθεωρούν την Πολιτική Αποδοχών και είναι υπεύθυνα για την παρακολούθηση της υλοποίησής της.

Κατά τη διαμόρφωση της Πολιτικής Αποδοχών λαμβάνεται υπόψη η συμβολή όλων των ανεξάρτητων λειτουργιών ελέγχου, Risk, Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Εσωτερικού Ελέγχου, Ανθρώπινου Δυναμικού, Στρατηγικής και Νομικών Υπηρεσιών.

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

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας είναι προσβάσιμη από όλους τους εργαζόμενους της μέσω ενός κοινού αρχείου (folder) της Εταιρείας .

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 604/2014 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ορίζονται με βάση τα ακόλουθα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια:

5.1 Κριτήρια

(I) Ποιοτικά Κριτήρια

1. Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. & Διευθύνων Σύμβουλος
2. Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. και Μέλη Επιτροπών Δ.Σ.
3. Ανώτατα Διοικητικά Στελέχη
4. Εργαζόμενοι που φέρουν συνολική ευθύνη και λογοδοτούν στο διοικητικό όργανο για τις

δραστηριότητες του ανεξάρτητου τμήματος διαχείρισης κινδύνου, του τμήματος κανονιστικής συμμόρφωσης ή του τμήματος εσωτερικού ελέγχου

5. Επικεφαλής μονάδων διαχείρισης κινδύνων σε σημαντικές επιχειρηματικές μονάδες (όπως ορίζεται η “σημαντική επιχειρηματική μονάδα” στο άρθρο 3 του Κανονισμού 604/2014 Ε.Ε.)
6. Επικεφαλής σε σημαντικές επιχειρηματικές μονάδες
7. Εργαζόμενοι με διοικητικές αρμοδιότητες σε μια από τις μονάδες που αναφέρονται στο σημείο 4 ή σε σημαντική επιχειρηματική μονάδα και αναφέρονται απευθείας στους επικεφαλής των υπό 4 και 5 σημείων
8. Εργαζόμενοι με διοικητικές αρμοδιότητες σε σημαντική επιχειρηματική μονάδα που αναφέρονται απευθείας στους επικεφαλής των σημαντικών επιχειρηματικών μονάδων
9. Εργαζόμενοι που είναι επικεφαλής τμήματος αρμόδιου για νομικές υποθέσεις, θέματα οικονομικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένης της φορολογίας και της κατάρτισης του προϋπολογισμού, τους ανθρώπινους πόρους, την πολιτική αποδοχών, την τεχνολογία των πληροφοριών ή τη διενέργεια οικονομικών αναλύσεων
10. Εργαζόμενοι που είτε μεμονωμένα είτε ως μέλη Επιτροπών έχουν αρμοδιότητα διαχείρισης των εξής κατηγοριών κινδύνων, πέραν του πιστωτικού κινδύνου και του κινδύνου αγοράς:
 - (i) Κίνδυνος αντισυμβαλλομένου
 - (ii) Υπολειπόμενος κίνδυνος
 - (iii) Κίνδυνος συγκέντρωσης
 - (iv) Κίνδυνος τιτλοποίησης
 - (v) Κίνδυνος επιτοκίου από δραστηριότητες εκτός χαρτοφυλακίου συναλλαγών
 - (vi) Λειτουργικός κίνδυνος
 - (vii) Κίνδυνος ρευστότητας
 - (viii) Κίνδυνος υπερβολικής μόχλευσης
11. Αναφορικά με την έκθεση σε πιστωτικό κίνδυνο ονομαστικού ποσού ανά συναλλαγή που αντιστοιχεί σε ποσοστό 0,5% του κεφαλαίου κοινών μετοχών κατηγορίας 1 της Εταιρίας, και ανέρχεται σε τουλάχιστον € 5.000.000
 - (i) Εργαζόμενοι που είναι υπεύθυνοι για την υποβολή προτάσεων για πιστώσεις ή τη διάρθρωση πιστωτικών προϊόντων που μπορούν να οδηγήσουν σε τέτοιου είδους έκθεση σε πιστωτικό κίνδυνο ή
 - (ii) Εργαζόμενοι που διαθέτουν εξουσία για τη λήψη, την έγκριση ή την άσκηση βέτο για

απόφαση που αφορά τέτοιου είδους έκθεση σε πιστωτικό κίνδυνο ή

(iii) Εργαζόμενοι που είναι μέλη επιτροπών που διαθέτουν εξουσία να λαμβάνουν τις αποφάσεις που αναφέρονται στα στοιχεία (i) ή (ii)

12. Εργαζόμενοι που είτε μεμονωμένα είτε ως μέλη Επιτροπών διαθέτουν εξουσία να λαμβάνουν, να εγκρίνουν ή να ασκούν βέτο για απόφαση που αφορά συναλλαγές στο πλαίσιο του χαρτοφυλακίου συναλλαγών οι οποίες, στο σύνολό τους, ανταποκρίνονται σε ένα από τα ακόλουθα όρια:

(i) 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 Εταιρίας ή

(ii) όταν εγκρίνεται, για ρυθμιστικούς σκοπούς, προσέγγιση εσωτερικού υποδείγματος, ποσοστό 5% και άνω του ορίου της δυνητικής ζημίας της Εταιρίας για τα ανοίγματα του χαρτοφυλακίου συναλλαγών με μονόπλευρο διάστημα εμπιστοσύνης 99%

13. Εργαζόμενοι που διαθέτουν διοικητικές αρμοδιότητες για ομάδα εργαζομένων οι οποίοι διαθέτουν σε ατομικό επίπεδο εξουσίες ανάληψης δέσμευσης εκ μέρους της Εταιρίας για την εκτέλεση συναλλαγών και πληροῦται μία από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

(i) το άθροισμα των εν λόγω εξουσιών είναι ίσο ή μεγαλύτερο από το όριο που ορίζεται στο σημείο 11 στοιχεία (i) ή (ii) ή στο σημείο 12 στοιχείο (i)

(ii) όταν εγκρίνεται, για ρυθμιστικούς σκοπούς, προσέγγιση εσωτερικού υποδείγματος οι εν λόγω εξουσίες αντιστοιχούν σε ποσοστό 5% και άνω του ορίου της δυνητικής ζημίας της Εταιρίας για τα ανοίγματα του χαρτοφυλακίου συναλλαγών με μονόπλευρο διάστημα εμπιστοσύνης 99%. Όταν η Εταιρία δεν υπολογίζει τη δυνητική ζημία στο επίπεδο του εν λόγω εργαζόμενου, προστίθενται τα όρια δυνητικής ζημίας των εργαζομένων που βρίσκονται υπό τη διοίκηση του συγκεκριμένου εργαζόμενου

14. Εργαζόμενοι που είτε μεμονωμένα είτε ως μέλη Επιτροπών διαθέτουν εξουσία να εγκρίνουν ή να ασκούν βέτο για απόφαση που αφορά στην εισαγωγή νέων προϊόντων

15. Επικεφαλής των εργαζομένων που ανήκουν στα υπό 1 έως 14 σημεία

(II) Ποσοτικά Κριτήρια

16. Εργαζόμενοι με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας των οποίων:

(i) οι συνολικές αποδοχές ανήλθαν ή υπερέβησαν το ποσό των € 500.000 κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος (λαμβάνοντας υπόψη ότι οι αποδοχές δεν θα πρέπει να ξεπερνούν τις συνολικές αποδοχές του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος)

(ii) οι συνολικές αποδοχές περιλαμβάνονται στο 0,3% του προσωπικού, με στρογγυλοποίηση στο επόμενο ακέραιο, με τις υψηλότερες συνολικές αποδοχές κατά το προηγούμενο

οικονομικό έτος

(iii) οι συνολικές αποδοχές κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος ήταν ίσες ή υψηλότερες από τις χαμηλότερες συνολικές αποδοχές που έλαβε κατά το συγκεκριμένο οικονομικό έτος ένας από τους εργαζόμενους υπό των 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 ή 14 σημείων

Δεν περιλαμβάνονται στην παραπάνω κατηγορία 16 (iii) οι εργαζόμενοι που:

- (i) ασκούν επαγγελματικές δραστηριότητες και διαθέτουν εξουσίες μόνο σε μια επιχειρηματική μονάδα που δεν αποτελεί σημαντική επιχειρηματική μονάδα ή
- (ii) δεν έχουν κανέναν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου μιας σημαντικής επιχειρηματικής μονάδας μέσω των επαγγελματικών δραστηριοτήτων που ασκούνται

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 βασίζεται στα προαναφερθέντα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια που προβλέπονται στον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 604/2014 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.

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 Εταιρίας.

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

Πιο συγκεκριμένα, η διαδικασία προσδιορισμού των προσώπων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας είναι η ακόλουθη:

- Η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ("HR Ομίλου") οριστικοποιεί τις βασικές παραδοχές που διέπουν τη διαδικασία προσδιορισμού των προσώπων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας.
- Το HR Ομίλου στέλνει τις βασικές παραδοχές στις μονάδες Ανθρώπινου Δυναμικού ("HR") των θυγατρικών της Τράπεζας στην Ελλάδα και το εξωτερικό.
- Το HR με τη συνδρομή των αρμόδιων εσωτερικών ανεξάρτητων λειτουργιών ελέγχου (δηλ. Νομική Υπηρεσία, Κανονιστική Συμμόρφωση, Risk και Εσωτερικός Έλεγχος), 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 Εταιρίας. Εάν κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας το HR αναγνωρίσει την ανάγκη να αποκλίνει από τις αρχικές βασικές παραδοχές που έλαβε από το HR Ομίλου, τότε θα πρέπει να συζητήσει αυτές τις αποκλίσεις με τις αρμόδιες εσωτερικές ανεξάρτητες λειτουργίες ελέγχου, Κανονιστική Συμμόρφωση και Risk 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 θυγατρικής εταιρίας στο HR Ομίλου για αξιολόγηση και έγκριση.
- Το HR υποβάλλει τις βασικές παραδοχές για έγκριση στο Δ.Σ. της θυγατρικής εταιρίας. Οι εξαιρέσεις θα πρέπει να τεκμηριώνονται δεόντως στο Δ.Σ..
- Κατόπιν της έγκρισης από το Δ.Σ. το HR αποστέλλει τις εγκεκριμένες βασικές παραδοχές καθώς και τη λίστα των προσώπων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της θυγατρικής εταιρίας στο HR Ομίλου.
- Το HR Ομίλου ενοποιεί όλα τα στοιχεία από όλες τις θυγατρικές εταιρίες προκειμένου να λάβει την τελική έγκριση από την Επιτροπή Αποδοχών Ομίλου.

6. Είδη Αποδοχών

Οι αποδοχές αποτελούν σημαντικό παράγοντα προσέλκυσης και διατήρησης υψηλού επιπέδου ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρία, του οποίου ο ρόλος στα αποτελέσματα της είναι καθοριστικής σημασίας. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην υιοθέτηση αρχών κατά την ανάπτυξη συστημάτων αποδοχών έτσι ώστε να λαμβάνονται υπόψη τόσο οι γνώσεις και οι επιδόσεις των εργαζομένων, όσο και η προώθηση των μακροχρόνιων επιχειρηματικών στόχων της Εταιρίας.

Η Εταιρία εφαρμόζει πλαίσιο αποδοχών το οποίο είναι διαμορφωμένο κατά εύρη συνολικών αποδοχών τα οποία διαφοροποιούνται ανάλογα με το ιεραρχικό επίπεδο και το αντικείμενο εργασίας. Τα εύρη συνολικών αποδοχών αναθεωρούνται σε ετήσια βάση σύμφωνα με τις τάσεις της αγοράς εργασίας και λαμβάνοντας υπόψη τις ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις. Για το σκοπό αυτό, χρησιμοποιούνται Έρευνες Αμοιβών & Παροχών οι οποίες διεξάγονται από ανεξάρτητους εξωτερικούς συμβούλους.

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

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

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

6.1 Σταθερές Αποδοχές –Βασικές Αρχές

Οι σταθερές αποδοχές αντανακλούν το μορφωτικό επίπεδο, την εμπειρία, την ευθύνη, τη βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας όπως επίσης και τις λειτουργικές απαιτήσεις κάθε θέσης. Επιπλέον, οι σταθερές αποδοχές δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνων.

Οι 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 Εταιρία 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 εργαζόμενους.

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 τις συλλογικές επιδόσεις σε επίπεδο μονάδας ή/ και Εταιρίας και με βάση τις γενικές αρχές που τίθενται κατωτέρω.

Το ποσό των μεταβλητών αποδοχών αντανακλά κατάλληλα στις 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 να τις αναστείλει πλήρως ή εν μέρει, 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 κίνδυνος, κίνδυνος αγοράς, λειτουργικός κίνδυνος), 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, ο κίνδυνος της αγοράς και ο κίνδυνος ρευστότητας.
- 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 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. Η Εταιρία διατηρεί το δικαίωμα να εφαρμόζει ρυθμίσεις “Malus” και Επιστροφής Αποδοχών “Clawback” στις μεταβλητές αποδοχές που καταβάλλονται στους εργαζόμενους.

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

6.4 Άλλες Μεταβλητές Αποδοχές

6.4.1 Εγγυημένες Μεταβλητές Αποδοχές

Η Εταιρία 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 Εταιρία διαθέτει υγιή και ισχυρή κεφαλαιακή βάση, και μόνο για το πρώτο έτος απασχόλησης.

Το ποσό των εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών δύναται να εξαιρείται από τον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ των συνολικών σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών (όπως περιγράφεται στο Κεφάλαιο “Αναλογία μεταξύ Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών”) για την πρώτη περίοδο αξιολόγησης της απόδοσης, εφόσον οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές χορηγήθηκαν κατά την πρόσληψη του εργαζόμενου και πριν από την έναρξη της περιόδου αυτής.

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

6.4.2 Προγράμματα Κινήτρων

Η Εταιρία έχει τη δυνατότητα να παρέχει προγράμματα κινήτρων σε εργαζόμενους με σκοπό:

- Να υποστηρίζει τους στόχους 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 του Ομίλου.

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

Οι καταβολές των προγραμμάτων κινήτρων συνδέονται άμεσα με τα αποτελέσματα κερδοφορίας των μονάδων (π.χ. δανειακά υπόλοιπα και κερδοφορία, ρευστότητα, ποιότητα χαρτοφυλακίου) ή τη μείωση των NPEs, τον περιορισμό των λειτουργικών εξόδων καθώς και την επίτευξη των ατομικών στόχων των εργαζομένων και σύμφωνα με τις αρχές της Εταιρίας για τις μεταβλητές αποδοχές όπως περιγράφονται στο παρόν έγγραφο.

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.

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 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

γραμματική αναλογική βάση, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι το πλήρες ποσό καταβάλλεται μετά τη λήξη της περιόδου διακράτησης, είτε ως το συνολικό ποσό κατά τον χρόνο εκπλήρωσης της προϋπόθεσης διακράτησης. Όταν η ακριβής διάρκεια της περιόδου διακράτησης δεν είναι γνωστή εξ αρχής, η 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.

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 μέλη του Δ. Σ. και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη για τα οποία εφαρμόζεται περίοδος διακράτησης ελάχιστης διάρκειας ενός έτους.

6.4.4 Προαιρετικές Συνταξιοδοτικές Παροχές

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

Η 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 το εργαζόμενο και οι οποίοι μπορούν να έχουν αντίκτυπο στην Εταιρία σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα.

Όσον αφορά στα πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας, 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.

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

7.1 Αναβολή, Διακράτηση και Μέθοδος Πληρωμής

Για μεταβλητές αποδοχές πάνω του ορίου των 50,000€¹ οι ακόλουθες προϋποθέσεις αναβολής ισχύουν για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και οι οποίοι είναι εργαζόμενοι της Εταιρίας:

- για μεταβλητές αποδοχές μεταξύ € 50.000-€ 149.000 το ποσοστό αναβολής είναι 40%,
- για μεταβλητές αποδοχές μεταξύ € 150.000-€ 349.000, το ποσοστό αναβολής είναι 50%, και
- για μεταβλητές αποδοχές πάνω από € 350.000², το ποσοστό αναβολής είναι 60%.

για τα υπόλοιπους εργαζόμενους:

- για μεταβλητές αποδοχές μεταξύ € 50.000-€ 349.000 το ποσοστό αναβολής είναι 40%, και
- για μεταβλητές αποδοχές πάνω από € 350.000, το ποσοστό αναβολής είναι 60%.

Το αναβαλλόμενο ποσό αναβάλλεται για χρονική περίοδο τουλάχιστον 3 ετών με εξαίρεση τα Ανώτατα Στελέχη για τους οποίους η περίοδος αναβολής 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 Εταιρίας καθώς και τα καθήκοντα του εργαζόμενου στον οποίο αφορούν. Το πρώτο αναβαλλόμενο μέρος δεν πρέπει να κατοχυρώνεται συντομότερα από 12 μήνες μετά την έναρξη της περιόδου αναβολής. Η περίοδος αναβολής λήγει όταν κατοχυρωθούν οι χορηγηθείσες μεταβλητές αποδοχές ή όταν το ποσό μηδενιστεί λόγω εφαρμογής ρυθμίσεων malus.

Το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών (αναβαλλόμενες και μη) καταβάλλεται ή κατοχυρώνεται μόνον εφόσον είναι συμβατό με τη συνολική χρηματοοικονομική κατάσταση της 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.

Κατά συνέπεια, τουλάχιστον το 50% των μεταβλητών αποδοχών 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 πιστοληπτική ικανότητα της Τράπεζας 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

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

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

- οι μεταβλητές αποδοχές δεν θα πρέπει να καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που εμποδίζουν τη συμμόρφωση του ιδρύματος με τις διατάξεις του Ν. 4261/2014 ή του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013.

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

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

Πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιούν προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση συνδεδεμένη με αποδοχές ή ευθύνη (ασφάλιση αστικής ευθύνης) με τις οποίες καταστρατηγούνται οι ενσωματωμένοι στις ρυθμίσεις περί αποδοχών μηχανισμοί ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο.

7.2 Αναλογία μεταξύ Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών

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

- Οι μεταβλητές αποδοχές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 100% των σταθερών αποδοχών.
- Η Γενική Συνέλευση της Εταιρίας 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 και με βάση τη διαδικασία που ορίζεται στο Ν. 4261/2014.
- 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 Εταιρία μπορεί εναλλακτικά να λαμβάνει υπόψη σε κάθε έτος της περιόδου επιδόσεων το μέγιστο ποσό των μεταβλητών αποδοχών που μπορούν να χορηγηθούν στο τέλος της περιόδου επιδόσεων προς τον αριθμό των ετών της περιόδου αυτής.
- Η αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών αποδοχών ορίζεται ανεξαρτήτως δυνητικών μελλοντικών προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο ή διακυμάνσεων στην τιμή των μέσων.

7.3 Ρυθμίσεις “Malus” και Επιστροφής Αποδοχών “Clawback”

Για μεταβλητές αποδοχές που καταβάλλονται σε πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου

της 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 86(ιγ)(γγ) του Ν. 4261/2014 ανεξαρτήτως της μεθόδου που χρησιμοποιήθηκε για την καταβολή, περιλαμβανομένων τυχόν ρυθμίσεων αναβολής ή διακράτησης.
- Κατά τη θέσπιση κριτηρίων για την εφαρμογή των ρυθμίσεων malus και επιστροφής αποδοχών (clawback) σύμφωνα με το άρθρο 86(ιγ)(γγ) του Ν. 4261/2014, 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 86(ιγ)(γγ)(i)&(ii) του Ν. 4261/2014 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 Εταιρία και/ή η μονάδα υπέστη στη συνέχεια σημαντική επιδείνωση των χρηματοοικονομικών επιδόσεών της (π.χ. συγκεκριμένοι επιχειρηματικοί δείκτες),
 - 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 αρχικών 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 Εταιρία προσφέρει σειρά παροχών στους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους σύμφωνα με την εγκεκριμένη Πολιτική Παροχών. Η Πολιτική Παροχών (είδη παροχών, καλύψεις, κλπ.) εγκρίνεται από το Δ.Σ. κατόπιν εισήγησης της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών της Εταιρίας με βάση τις κατευθυντήριες γραμμές της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου.

9. Εγκριτική Διαδικασία Αποδοχών

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

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

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

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

10. Δημοσιοποιήσεις

Προκειμένου να διασφαλισθεί η προσήκουσα διαφάνεια όσον αφορά στις δομές των αποδοχών και τους συναφείς κινδύνους, η Εταιρεία αναρτά σε ειδικό χώρο στην επίσημη ιστοσελίδα της αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με την πολιτική και τις πρακτικές αποδοχών που εφαρμόζονται καθώς και, για λόγους εμπιστευτικότητας, συνολικά ποσά για τα μέλη Δ.Σ. και τους εργαζόμενους των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος και προβαίνει εν γένει σε κάθε δημοσίευση σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

11. Παραρτήματα



12. Παραπομπές



13. Ορολογία



14. Πίνακας Ιστορικότητας Μεταβολών



Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή Μεταβολών
1.0	29.08.2014	
2.0	26.10.2017	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 (ΕΥ) αριθμ. 575/2013
3.0	16.11.2018	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 (ΕΥ) αριθμ. 575/2013
4.0	2.10.2020	Αλλαγή στην περίοδο αναβολής για τα μέλη του Δ.Σ. και οι οποίοι είναι εργαζόμενοι στην Εταιρεία και αλλαγή της καταβολής του ελάχιστου ορίου μεταβλητών αποδοχών

15. Πίνακας Ελέγχων και Εγκρίσεων



<u>Δημιουργήθηκε από:</u> Διεύθυνση θεμάτων Ανθρώπινου Δυναμικού & Γραφείο Συντονισμού Διευθύνοντος Συμβούλου, Ιωάννα Κοσμά, 30.09.2020		
<u>Εκδόθηκε από:</u> Διεύθυνση θεμάτων Ανθρώπινου Δυναμικού & Γραφείο Συντονισμού Διευθύνοντος Συμβούλου, Ιωάννα Κοσμά, 2.10.2020		
<u>Εγκρίθηκε από:</u> Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, 2.10.2020		