

Δημοσιοποιήσεις Αποδοχών 2023

Πίνακας Περιεχομένων

1. Εισαγωγή.....	1
2. Εφαρμογή σε Επίπεδο Ομίλου.....	2
3. Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών.....	2
4. Διακυβέρνηση Αποδοχών – Ρόλοι και Ευθύνες.....	3
5. Συγκεκριμένα Πρόσωπα με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου της Τράπεζας.....	5
6. Είδη Αποδοχών.....	8
7. Αξιολόγηση της Απόδοσης.....	14
8. Μεταβλητές Αποδοχές για Πρόσωπα με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου της Τράπεζας.....	14
9. Δημοσιοποιήσεις.....	17

1. Εισαγωγή

Η Τράπεζα Eurobank Α.Ε. (“Τράπεζα”) έχει θεσπίσει Πολιτική Αποδοχών που καλύπτει όλους τους εργαζόμενους στην Τράπεζα και το σύνολο των αποδοχών τους. Η Πολιτική Αποδοχών αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εταιρικής διακυβέρνησης της Τράπεζας και είναι σύμφωνη προς τη συνολική πολιτική λειτουργίας της, την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους καθώς και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας 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 Τράπεζας, την εταιρική κουλτούρα, τις αξίες, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, λαμβάνοντας υπόψη τους περιβαλλοντικούς, κοινωνικούς και σχετικούς με τη διακυβέρνηση κινδύνους, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τα μέτρα που λαμβάνονται για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων καθώς και δεν θα πρέπει να ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων εκ μέρους της Τράπεζας. Τυχόν μεταβολές ως προς τους εν λόγω στόχους και τα εν λόγω μέτρα λαμβάνονται υπόψη κατά την επικαιροποίηση της Πολιτικής Αποδοχών. Η Τράπεζα 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 όπως και των κινδύνων που προκύπτουν από την αθέμιτη πώληση προϊόντων ή υπηρεσιών. Η Τράπεζα 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 και με τον Ν. 4261/2014, όπως είναι σε ισχύ, τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΒΑ (ΕΒΑ/GL/2021/04) σχετικά με τις ορθές Πολιτικές Αποδοχών σύμφωνα με την Οδηγία 2013/36/EU, την ΠΔΤΕ 2577/2006, τον κατ’ εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) υπ’ αριθ. 923/2021 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

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

Οι εργαζόμενοι που εμπíπτουν 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 Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου
- Πολιτική Αξιολόγησης της Απόδοσης Ομίλου
- Πολιτική Διακοπής Συνεργασίας
- Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών
- Διαδικασία Προσδιορισμού των MRT
- Οδηγίες Δημοσιοποίησης Αποδοχών
- Πολιτική Παροχών
- Πλαίσιο Παροχής Κινήτρων

2. Εφαρμογή σε Επίπεδο Ομίλου

Οι αρχές και οι απαιτήσεις της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών ενσωματώνονται στην Πολιτική Αποδοχών όλων των θυγατρικών της Τράπεζας σε Ελλάδα και εξωτερικό που απασχολούν εργαζόμενους που έχουν οριστεί ως σημαντικές νομικές οντότητες σύμφωνα με το Σχέδιο Ανάκαμψης του Ομίλου, λαμβάνοντας υπόψη επίσης τυχόν άλλες αυστηρότερες διατάξεις που τους αφορούν.

Οι απαιτήσεις περί αποδοχών της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών σε επίπεδο Ομίλου ισχύουν ακόμη και αν οι θεσπιζόμενες και εφαρμοζόμενες απαιτήσεις είναι αυστηρότερες από εκείνες που επιβάλλονται από τους ισχύοντες νόμους/κανονισμούς των θυγατρικών. Ομοίως, οι θυγατρικές που υπόκεινται στην Οδηγία 2013/36/ΕΕ οφείλουν να συμμορφώνονται με τις ισχύουσες απαιτήσεις της εθνικής νομοθεσίας, εάν αυτές είναι αυστηρότερες από τις απαιτήσεις που έχει θεσπίσει η Τράπεζα.

Οι θυγατρικές που είναι σημαντικές από άποψη μεγέθους και εσωτερικής οργάνωσης ή λόγω της φύσης, του εύρους και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων τους, θα πρέπει να θεσπίσουν Επιτροπή Αποδοχών.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας («ΔΣ») παρακολουθούν την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών σε επίπεδο Ομίλου.

3. Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών

Η Τράπεζα έχει θεσπίσει ένα ανταγωνιστικό πλαίσιο αποδοχών και παροχών για τους εργαζόμενους 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 Τράπεζας 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 Τράπεζας.
- Να αποφεύγεται η ανάληψη υπερβολικών κινδύνων συμπεριλαμβανομένων των άμεσων και έμμεσων κινδύνων βιωσιμότητας.
- Να διασφαλίζεται η σύνδεση των αποδοχών με την αξιολόγηση των μακροπρόθεσμων

επιτυχανόμενων επιδόσεων.

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

Επιπλέον, η Τράπεζα έχει υιοθετήσει μια δομή αποδοχών, η οποία έχει ως 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 Τράπεζας. Η Τράπεζα 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 Τράπεζας είναι βασισμένο στην κατηγοριοποίηση των θέσεων εργασίας σε σύστημα δύο αξόνων:

- Την «Οικογένεια σταδιοδρομίας» (Job Career), η οποία εξαρτάται από τη φύση και το αντικείμενο της εργασίας (π.χ. Ανθρώπινο Δυναμικό, Διαχείριση Κινδύνου).
- 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 μεταξύ των φύλων ανά χώρα. Κάθε σημαντική θυγατρική πραγματοποιεί τη δική της ανάλυση με βάση την εποπτεία και την καθοδήγηση που προσφέρει το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου.

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, κάθε θυγατρική 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, οι Εταιρείες θα πρέπει να καταγράψουν 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 Διοικητικού Συμβουλίου

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) Επιτροπή Προγράμματος Παροχής Κινήτρων

Οι αρμοδιότητες της εν λόγω Επιτροπής προσδιορίζονται στους Όρους Αναφοράς της, και συνίστανται στην επισκόπηση και έγκριση των βασικών στοιχείων των νέων προγραμμάτων παροχής κινήτρων καθώς και των μείζονων αλλαγών των ήδη εγκεκριμένων προγραμμάτων, στην παρακολούθηση της εφαρμογής τους και στην εξέταση της συνολικής απόδοσης κάθε προγράμματος σε ετήσια βάση.

5) Επιτροπή Δεοντολογίας

Τα καθήκοντα αυτής της Επιτροπής προσδιορίζονται στους Όρους Αναφοράς της και οι αποφάσεις της σε περιπτώσεις εργαζομένων που τελούν απάτη ή παράπτωμα, έχουν ως αποτέλεσμα την εξαιρέση αυτών από κάθε πρόγραμμα παροχής μεταβλητών αποδοχών καθώς και από τα υπόλοιπα μη κατοχυρωμένα και αναβαλλόμενα τμήματα των δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών (stock options).

6) Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου

- 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 Ομίλου, Κανονιστική Συμμόρφωση Ομίλου, Στρατηγική Ομίλου, Finance Ομίλου 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

7) Διαχείριση Κινδύνου Ομίλου

- 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 Ανάλυσης 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 Ομίλου με τη βοήθεια του Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου 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 της Επιτροπής Αποδοχών 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

8) Κανονιστική Συμμόρφωση Ομίλου

- 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

9) Εσωτερικός Έλεγχος Ομίλου

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

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

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 Τράπεζας

Τα συγκεκριμένα πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας σύμφωνα με τον Κανονισμό 923/2021 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ορίζονται με βάση τα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια:

5.1 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	<p>Εργαζόμενοι με διευθυντικά ευθύνη για:</p> <ul style="list-style-type: none"> (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 (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	<p>Εργαζόμενοι ή μέλη επιτροπών, με ευθύνη για τη διαχείριση μιας κατηγορίας κινδύνου:</p> <ul style="list-style-type: none"> (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)

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.

8	<p>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:</p> <p>a) Ο εργαζόμενος διαθέτει εξουσία να λαμβάνει, να εγκρίνει ή να ασκεί βέτο για αποφάσεις που αφορούν τέτοιου είδους έκθεση σε πιστωτικό κίνδυνο</p> <p>b) Ο εργαζόμενος είναι μέλος με δικαίωμα ψήφου σε επιτροπή που διαθέτει εξουσία να λαμβάνει τις αποφάσεις που αναφέρονται στο σημείο (a)</p>
9	<p>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:</p> <p>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</p> <p>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%</p>
10	<p>Εργαζόμενοι που είναι επικεφαλής ομάδας εργαζομένων οι οποίοι διαθέτουν σε ατομικό επίπεδο εξουσίες ανάληψης δέσμευσης εκ μέρους της Εταιρείας για την εκτέλεση συναλλαγών και πληρούνται μία από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:</p> <p>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</p> <p>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</p>
11	<p>Ο εργαζόμενος πληροί ένα από τα ακόλουθα κριτήρια όσον αφορά την απόφαση σχετικά με την έγκριση ή την άσκηση βέτο στην εισαγωγή νέων προϊόντων:</p> <p>a) Ο εργαζόμενος διαθέτει εξουσία για τη λήψη τέτοιων αποφάσεων</p> <p>b) Ο εργαζόμενος είναι μέλος με δικαίωμα ψήφου σε επιτροπή που διαθέτει εξουσία για τη λήψη τέτοιου είδους αποφάσεων</p>
12 ^(*)	<p>Βοηθοί Γενικοί Διευθυντές («ΒΓΔ») και άνω</p>

*Το κριτήριο αυτό δεν προβλέπεται από το ευρωπαϊκό κανονιστικό πλαίσιο. Είναι ένα εσωτερικά καθορισμένο κριτήριο βασισμένο στη μεθοδολογία αξιολόγησης Korn Ferry η οποία χρησιμοποιείται σε όλη την Εταιρεία. Οι εργαζόμενοι σε κλιμάκιο από 12 και άνω θα πρέπει να θεωρούνται MRT.

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

Αρ. Κριτηρίου	Ποσοτικά Κριτήρια
13	Οι συνολικές αποδοχές των εργαζομένων είναι ίσες ή υπερβαίνουν τις 750.000 Ευρώ ²
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

² Αυτό το κριτήριο θα πρέπει να εφαρμόζεται σε ατομική αλλά και σε ενοποιημένη βάση.

	οικονομικό έτος (σε ατομική βάση)
15	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
16	Ο εργαζόμενος έλαβε συνολικές αποδοχές ύψους 1.000.000 ευρώ ή παραπάνω κατά το ή για το προηγούμενο οικονομικό έτος

Περαιτέρω στοιχεία παρουσιάζονται στη Διαδικασία Προσδιορισμού των MRT.

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

Η διαδικασία προσδιορισμού των προσώπων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας («MRT») βασίζεται στα προαναφερθέντα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια που προβλέπονται στον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 923/2021 της Επιτροπής και, όπου κρίνεται αναγκαίο, πρόσθετα κριτήρια τα οποία καθορίζονται από την Τράπεζα και τα οποία αντικατοπτρίζουν τα επίπεδα κινδύνου διαφόρων δραστηριοτήτων εντός της Τράπεζας, καθώς και τον αντίκτυπο των προσώπων στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας.

Η διαδικασία προσδιορισμού των προσώπων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας διενεργείται σε ετήσια βάση σε επίπεδο Τράπεζας καθώς και σε επίπεδο Ομίλου.

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 Τράπεζα, 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 Τράπεζας. 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, σύμφωνα με το Άρθρο 65, παράγραφος 1 σημείο 65 της Οδηγίας 2013/36/EU και το Άρθρο 157 ΣΛΕΕ. Οποιαδήποτε μορφή διάκρισης, βάσει φύλου ή άλλου είδους, δεν γίνεται ανεκτή.

Η Τράπεζα εφαρμόζει πλαίσιο αποδοχών το οποίο είναι διαμορφωμένο κατά εύρη συνολικών αποδοχών τα οποία διαφοροποιούνται ανάλογα με το ιεραρχικό επίπεδο και την οικογένεια θέσης και βάσει της ουδετερότητας των φύλων, συμπεριλαμβανομένων των προσώπων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας. 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, δηλαδή Διαχείριση Κινδύνων

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

Ομίλου, Κανονιστική Συμμόρφωση Ομίλου και Εσωτερικός Έλεγχος Ομίλου, 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 Τράπεζας.

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 αντανakλούν πρωτίστως το σχετικό επίπεδο επαγγελματικής εμπειρίας του εργαζομένου, λαμβάνοντας υπόψη το μορφωτικό επίπεδο, την εμπειρία, τη βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας, το επίπεδο τεχνογνωσίας και δεξιοτήτων, 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) όπως επίσης και τις λειτουργικές απαιτήσεις κάθε θέσης. Επιπλέον, οι σταθερές αποδοχές δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνων και δεν υπόκεινται σε ρυθμίσεις “Malus” και Επιστροφής Αποδοχών “Clawback”.

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

6.1.1 Παροχές

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

Η Πολιτική Παροχών (τύποι παροχών, κάλυψη κ.λπ.) εγκρίνεται από την Επιτροπή Αποδοχών μετά από πρόταση του Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου.

Οι παροχές στους εργαζόμενους κατατάσσονται σε σταθερές αποδοχές, διότι συνδέονται με την περιγραφή της θέσης εργασίας / του ρόλου και όχι με την αξιολόγηση της απόδοσης του εργαζομένου. Περιλαμβάνουν τα ακόλουθα είδη παροχών, οικονομικών και μη:

- Παροχές που υπόκεινται σε Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας,
- Επιδόματα που απορρέουν από την τοπική εργατική νομοθεσία, και
- Παροχές που σχετίζονται με την Επιχείρηση (αντιμετωπίζονται σαν έξοδα, για την υποστήριξη των εργαζομένων κατά την εκτέλεση των επιχειρηματικών τους καθηκόντων).

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

6.2 Μεταβλητές Αποδοχές – Βασικές Αρχές

Η Τράπεζα 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 Τράπεζας και με βάση τις γενικές αρχές που τίθενται κατωτέρω.

Το ποσό των μεταβλητών αποδοχών αντανakλά κατάλληλα τις μεταβολές των επιδόσεων των

εργαζομένων, της επιχειρηματικής μονάδας και της Τράπεζας συνολικά. Η Τράπεζα 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 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 Τράπεζας καθορίζονται αφού συνεκτιμηθούν:

- Η συνολική κερδοφορία της Τράπεζας και των επιμέρους μονάδων.
- 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, 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, 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 Τράπεζα 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 (EBA/GL/2021/04) σχετικά με τις ορθές Πολιτικές Αποδοχών σύμφωνα με την Οδηγία 2013/36/EU. Η Εταιρία διατηρεί το δικαίωμα να εφαρμόζει ρυθμίσεις “Malus” και Επιστροφής Αποδοχών “Clawback” στις μεταβλητές αποδοχές που καταβάλλονται στους εργαζόμενους.

Οι κατευθυντήριες γραμμές για τις αποδοχές διαφοροποιούνται μεταξύ των απαιτήσεων που ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους και των απαιτήσεων που ισχύουν για τα πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας. Καθώς τα πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας 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 Τράπεζας σύμφωνα με τον Κανονισμό 923/2021 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 Τράπεζας”).

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.

6.3 Μη-Τυποποιημένες Μεταβλητές Αποδοχές

6.3.1 Εγγυημένες Μεταβλητές Αποδοχές και Εξαγορά

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

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

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

6.3.2 Πολιτική Διακοπής Συνεργασίας

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

Η Εταιρεία δύναται να παρέχει δύο προγράμματα συμφωνίας διακοπής συνεργασίας (αποζημίωση λόγω αποχώρησης / διακανονισμού):

- Προγράμματα Εθελουσίας Εξόδου, που ισχύουν για όλους τους εργαζομένους. Ένα ελάχιστο και μέγιστο ποσό καθώς και άλλοι ειδικοί όροι καθορίζονται κάθε φορά που εφαρμόζεται στους εργαζομένους και απαιτείται έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο.
- Πολιτική Διακοπής Συνεργασίας που αφορούν σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, Γενικούς Διευθυντές και άνω, όπως περιγράφεται στην Πολιτική Διακοπής Συνεργασίας.

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

Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης θεωρούνται μεταβλητές αποδοχές, εκτός εάν υπάρχουν τοπικοί κανονιστικοί / νομικοί περιορισμοί σε επίπεδο κάθε θυγατρικής.

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

- Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης είναι υποχρεωτικές βάσει της ισχύουσας εθνικής νομοθεσίας ή καθίστανται υποχρεωτικές κατόπιν δικαστικής απόφασης
- Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης υπολογίζονται με βάση έναν κατάλληλο προκαθορισμένο

γενικό τύπο (π.χ. υποχρεωτική άδεια μετ' αποδοχών) στις περιπτώσεις που η Εταιρεία είναι σε θέση να καταδείξει τους λόγους και την καταλληλότητα του ποσού της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης

6.3.3 Προγράμματα Διακράτησης

Η Τράπεζα έχει τη δυνατότητα να παρέχει στους εργαζόμενους της 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 Τράπεζα 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 Τράπεζας.

Η Τράπεζα 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 εξ αρχής, η Τράπεζα 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.

6.3.4 Προαιρετικές Συνταξιοδοτικές Παροχές

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

Η Τράπεζα διασφαλίζει ότι σε περίπτωση αποχώρησης ενός εργαζόμενου από την Τράπεζα ή συνταξιοδότησής του, δεν καταβάλλονται προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές χωρίς να έχει ληφθεί υπόψη η οικονομική κατάσταση της Τράπεζας ή οι κίνδυνοι που έχουν αναληφθεί από το εργαζόμενο και οι οποίοι μπορούν να έχουν αντίκτυπο στην Τράπεζα 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 Τράπεζας αποχωρήσει από την Τράπεζα πριν από τη συνταξιοδότηση, η Τράπεζα παρακρατάει το πλήρες ποσό των προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών του υπό τη μορφή μέσωσ 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 Τράπεζας φθάσει στη συνταξιοδότηση, εφαρμόζεται πενταετής περίοδος διακράτησης επί του πλήρους ποσού που καταβάλλεται με τη μορφή μέσωσ.

Η Τράπεζα 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.

6.4 Αναλογία μεταξύ Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών

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

- Οι μεταβλητές αποδοχές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 100% των σταθερών αποδοχών.
- Η Γενική Συνέλευση της Τράπεζας και της Eurobank Holdings and Services A.E. 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 και με βάση τη διαδικασία που ορίζεται στο Ν. 4261/2014.

Η αρμόδια αρχή⁴ θα ενημερωθεί για την αύξηση (υψηλότερη του επιπέδου 100%) / μείωση της υψηλότερης μέγιστης αναλογίας, χωρίς καθυστέρηση (εντός πέντε εργάσιμων ημερών), λαμβάνοντας επίσης υπόψη τα απαραίτητα έγγραφα που απαιτούνται για την υποβολή στην αρμόδια αρχή. Για τα Εταιρείες που είναι θυγατρικές, αρμόδια να αποφασίσει είναι η γενική συνέλευση των μετόχων της θυγατρικής και όχι η γενική συνέλευση της Εταιρείας ενοποίησης. Εάν η Εταιρεία ασκεί τα δικαιώματα ψήφου της ως μέτοχος της θυγατρικής της όσον αφορά την έγκριση υψηλότερου μέγιστου επιπέδου της αναλογίας μεταξύ μεταβλητών και σταθερών αποδοχών εντός της θυγατρικής, θα ακολουθούνται οι όροι του άρθρου 48 της EBA/GL/2021/04.

- 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.
- 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 Τράπεζα μπορεί εναλλακτικά να λαμβάνει υπόψη σε κάθε έτος της περιόδου επιδόσεων το μέγιστο ποσό των μεταβλητών αποδοχών που μπορούν να

⁴ Αρμόδια αρχή (Competent Authority - CA) - Για οντότητες που εδρεύουν στην ΕΕ και υπόκεινται στην Οδηγία CRD, η CA είναι η CA της οντότητας που ζητά έγκριση (π.χ. για οντότητα του Λουξεμβούργου, η CA θα είναι η Κεντρική Τράπεζα του Λουξεμβούργου). Σε περίπτωση που οι MRT θα αποκλείονταν σε θυγατρικές που δεν υπόκεινται οι ίδιες στην Οδηγία CRD, η αρμόδια αρχή είναι η αρμόδια αρχή του μητρικού ιδρύματος (Τράπεζα της Ελλάδος).

χορηγηθούν στο τέλος της περιόδου επιδόσεων προς τον αριθμό των ετών της περιόδου αυτής.

- Οι παροχές σε εργαζομένους που θεωρούνται πάγιες αποδοχές, δεν περιλαμβάνονται στον συνολικό υπολογισμό της αναλογίας (σύμφωνα με το άρθρο 207 των κατευθυντήριων γραμμών της EBA/GL/2021/04).
- Η αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών αποδοχών ορίζεται ανεξαρτήτως δυνητικών μελλοντικών προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο ή διακυμάνσεων στην τιμή των μέσων.

Οι θυγατρικές του Ομίλου με έδρα την Ελλάδα δεν χρησιμοποιούν ούτε εφαρμόζουν πλασματικά προεξοφλητικά επιτόκια για μέσα ως μέρος της μεταβλητής αμοιβής. Εάν η πλασματική έκπτωση θα χρησιμοποιηθεί από θυγατρικές που εδρεύουν σε άλλες χώρες, η εφαρμογή θα λάβει υπόψη τις διατάξεις της τοπικής νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένου του άρθρου. 212 των κατευθυντήριων γραμμών της EAT EBA/GL/2021/04).

7. Αξιολόγηση της Απόδοσης

Η Τράπεζα 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 Τράπεζας. Η Τράπεζα 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 Τράπεζας και επιχειρηματικής μονάδας περιγράφεται περαιτέρω στο Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών.

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

Για τα πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας εφαρμόζονται επιπλέον οι απαιτήσεις σύμφωνα με την Οδηγία 2013/36 / ΕΕ, όπως είναι σε ισχύ.

Για το Διοικητικό Συμβούλιο έχει δημιουργηθεί μια ξεχωριστή Πολιτική Αποδοχών, όπου περιγράφονται λεπτομερώς οι γενικές αρχές που ισχύουν για την κατηγορία των MRT. Δεδομένου ότι τα Μπ-Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές, οι διατάξεις για τις μεταβλητές αποδοχές ισχύουν μόνο για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

8.1 Αναβολή, Διακράτηση και Μέθοδος Πληρωμής

Οι μεταβλητές αποδοχές στα πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας αποδίδονται με αναλογικό τρόπο λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση καθώς και της φύσεως του πεδίου εφαρμογής και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της Τράπεζας.

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 ευρώ⁵ ή αντιστοιχούν σε πάνω από το ένα τρίτο των συνολικών ετήσιων αποδοχών ισχύουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις αναβολής: για τα Στελέχη C-Suite⁶:

- 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 €350.000⁷, 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 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 κατανομηθούν σε διάφορες καταβολές κατά τη διάρκεια της περιόδου αναβολής. Οι καταβολές πρέπει να είναι ίσες εντός του χρονικού πλαισίου κάθε έτους αναβολής. Το πρώτο αναβαλλόμενο μέρος δεν πρέπει να κατοχυρώνεται συντομότερα από 12 μήνες μετά την έναρξη της περιόδου αναβολής. Η κατοχύρωση λαμβάνει χώρα σε ετήσια βάση. Η περίοδος αναβολής λήγει όταν κατοχυρωθούν οι χορηγηθείσες μεταβλητές αποδοχές ή όταν το ποσό μηδενιστεί λόγω εφαρμογής ρυθμίσεων malus.

Το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών (αναβαλλόμενες και μη) καταβάλλεται ή κατοχυρώνεται μόνον εφόσον είναι συμβατό με τη συνολική χρηματοοικονομική κατάσταση της Τράπεζας και δικαιολογείται βάσει των επιδόσεων της Τράπεζας, 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 Τράπεζα παρουσιάζει φθίνουσες ή αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις, μέσω ρυθμίσεων malus ή επιστροφής αποδοχών (clawback), λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις τρέχουσες αποδοχές όσο και τις μειώσεις σε αποδοχές που έχουν καταβληθεί στο παρελθόν.

Επιπλέον, για μεταβλητές αποδοχές που υπερβαίνουν το ποσό των 50.000€ ή αντιστοιχούν σε άνω του ενός τρίτου των συνολικών ετήσιων αποδοχών, τουλάχιστον το 50% αυτών θα πρέπει να αποτελείται από 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 αντανakλούν 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
- 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.

⁵ 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.

⁶ Ως Στελέχη C-Suite ορίζονται ο Διευθύνων Σύμβουλος και οι άμεσα αναφερόμενοι στον Διευθύνοντα Σύμβουλο που είναι επίσης μέλη του Διοικητική Επιτροπή (ExCo).

⁷ Ποσό 350.000 ευρώ και άνω θεωρείται μεταβλητή αμοιβή ενός «ιδιαίτερα υψηλού ποσού».

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 Ομίλου 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 Ομίλου 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 Τράπεζας η διαδικασία προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο απαρτίζεται από τα ακόλουθα:

- Η Τράπεζα 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 Τράπεζα και/ή η μονάδα υπέστη στη συνέχεια σημαντική επιδείνωση των χρηματοοικονομικών επιδόσεων της (π.χ. συγκεκριμένοι επιχειρηματικοί δείκτες),
 - κατά πόσον η Τράπεζα 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 Τράπεζας 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 Τράπεζα έχει τη δυνατότητα να εφαρμόσει τις ρυθμίσεις περί επιστροφής αποδοχών (clawback) μετά την καταβολή ή την κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών.
- Οι ρυθμίσεις malus και επιστροφής αποδοχών (clawback) θα πρέπει να έχουν ως αποτέλεσμα τη μείωση των μεταβλητών αποδοχών όπου ενδείκνυται. Σε καμία περίπτωση δεν θα πρέπει μια ρητή εκ των υστέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο να έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση των αρχικώς χορηγηθεισών μεταβλητών αποδοχών ή, σε περίπτωση που έχουν ήδη εφαρμοστεί ρυθμίσεις malus ή επιστροφής αποδοχών (clawback), την αύξηση των ήδη μειωμένων μεταβλητών αποδοχών.

9. Δημοσιοποιήσεις

Προκειμένου να διασφαλισθεί η προσήκουσα διαφάνεια όσον αφορά στις δομές των αποδοχών και τους συναφείς κινδύνους, η Τράπεζα 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. Περαιτέρω πληροφορίες για τη διαδικασία και τις πληροφορίες περί γνωστοποιήσεων βρίσκονται στις Οδηγίες Δημοσιοποίησης Αποδοχών.

Οι κάτωθι πίνακες απεικονίζουν τις αποδοχές των εργαζόμενων που έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας / Ομίλου:

2023 Στοιχεία Τράπεζας (*)

REM1		Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Άλλα Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη	Άλλοι MRTs
Σταθερές Αποδοχές	Αριθμός MRTs	11	3	8	106
	Συνολικές Σταθερές Αποδοχές	1.346.608	2.021.697	3.025.489	15.548.962
	σε μετρητά	1.346.608	1.501.875	2.317.639	13.812.032
	σε μετοχές ή ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας	-	-	-	-
	σε μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη μετρητά μέσα	-	-	-	-
	σε άλλα μέσα	-	-	-	-
Μεταβλητές Αποδοχές	σε άλλη μορφή	-	519.821,60	707.849,75	1.736.929,76
	Αριθμός MRTs	-	3	8	106
	Συνολικές Μεταβλητές Αποδοχές	-	2.912.500,31	3.002.499,36	6.455.885,56
	σε μετρητά	-	-	-	1.781.591,50
	σε αναβολή	-	-	-	-
	σε μετοχές ή ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας	-	2.912.500,31	3.002.499,36	4.674.294,06
	σε αναβολή	-	2.912.500,31	3.002.499,36	4.674.294,06
	σε μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη μετρητά μέσα	-	-	-	-
	σε αναβολή	-	-	-	-
	σε άλλα μέσα	-	-	-	-
σε αναβολή	-	-	-	-	
σε άλλη μορφή	-	-	-	-	
σε αναβολή	-	-	-	-	
Συνολικές Αποδοχές		1.346.608,33	4.934.196,91	6.027.988,13	22.004.847,51

REM3	Σύνολο Αναβαλλόμενων Μεταβλητών Αποδοχών που αποδόθηκε σε προηγούμενες περιόδους	Από τις οποίες κατοχυρώθηκαν κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους	Από τις οποίες κατοχυρώθηκαν για τα επόμενα οικονομικά έτη	Ποσό από την προσαρμογή απόδοσης που έγινε το οικονομικό έτος σε αναβαλλόμενες αποδοχές που έπρεπε να κατοχυρωθούν στο οικονομικό έτος	Ποσό από την προσαρμογή απόδοσης που έγινε το οικονομικό έτος σε αναβαλλόμενη αμοιβή που έπρεπε να κατοχυρωθεί σε μελλοντικά έτη απόδοσης	Συνολικό ποσό προσαρμογής κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους λόγω εκ των υστέρων σιωπηρών προσαρμογών (δηλαδή μεταβολές της αξίας της αναβαλλόμενης αμοιβής λόγω των μεταβολών των τιμών των μέσων)	Συνολικό ποσό αναβαλλόμενης αμοιβής που αποδόθηκε πριν από το οικονομικό έτος και καταβλήθηκε στο οικονομικό έτος	Συνολικό ποσό της αναβαλλόμενης αμοιβής που αποδόθηκε για απόδοση προηγούμενης περιόδου που έχει κατοχυρωθεί αλλά υπόκειται σε διακράτηση
Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	-	-	-	-	-	-	-	-
Μετρητά	-	-	-	-	-	-	-	-
Μετοχές ή ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας	-	-	-	-	-	-	-	-
Μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη μετρητά μέσα	-	-	-	-	-	-	-	-
Άλλα μέσα	-	-	-	-	-	-	-	-
Άλλη μοεφή	-	-	-	-	-	-	-	-
Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	1.950.876	223.126	1.727.750	-	-	-	-	223.126
Μετρητά	-	-	-	-	-	-	-	-
Μετοχές ή ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας	1.950.876,09	223.126	1.727.750	-	-	-	-	223.126
Μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη μετρητά μέσα	-	-	-	-	-	-	-	-
Άλλα μέσα	-	-	-	-	-	-	-	-
Άλλη μοεφή	-	-	-	-	-	-	-	-
Άλλα Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη	3.028.349	375.150	2.653.198	-	-	-	-	375.150
Μετρητά	-	-	-	-	-	-	-	-
Μετοχές ή ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας	3.028.349	375.150	2.653.198	-	-	-	-	375.150
Μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη μετρητά μέσα	-	-	-	-	-	-	-	-
Άλλα μέσα	-	-	-	-	-	-	-	-
Άλλη μοεφή	-	-	-	-	-	-	-	-
Άλλοι MRTs	5.055.198	796.503	4.258.695	-	-	-	-	387.596
Μετρητά	-	-	-	-	-	-	-	-
Μετοχές ή ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας	5.055.198	796.503	4.258.695	-	-	-	-	387.596
Μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη μετρητά μέσα	-	-	-	-	-	-	-	-
Άλλα μέσα	-	-	-	-	-	-	-	-
Άλλη μοεφή	-	-	-	-	-	-	-	-
Συνολικό Ποσό	10.034.423	1.394.779	8.639.644	-	-	-	-	985.872

Υπόδειγμα EU REM4 – Αποδοχές 1 εκατ. EUR ή περισσότερο ετησίως	Τα υψηλά αμειβόμενα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, όπως ορίζονται στο άρθρο 450 στοιχείο θ) του ΚΚΑ
1 000 000 έως κάτω από 1 500 000	3

REMS	Μέλη Δ.Σ.			Επαγγελματική Περιοχή						Σύνολο
	Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Σύνολο	Επενδυτική Τραπεζική	Λιστική Τραπεζική	Διαχείριση Στοιχείων Ενεργητικού	Υποστηρικτικές Λειτουργίες	Ανεξάρτητες Λειτουργίες Ελέγχου	Λοιπές	
Αριθμός MRTs										128
Μέλη Δ.Σ.	11	3	14							
Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη				0	2	1	3	2	-	
Άλλοι MRTs				4	37	4	36	25	-	
Συνολικές Αποδοχές των MRTs	1.346.608	4.934.197	6.280.805	968.030	8.027.327	1.604.147	10.441.938	6.991.394	-	
Μεταβλητές Αποδοχές	-	2.912.500	2.912.500	277.499	2.539.956	681.999	3.662.131	2.296.799	-	
Σταθερές Αποδοχές	1.346.608	2.021.697	3.368.305	690.530	5.487.371	922.148	6.779.807	4.694.595	-	

2023 Στοιχεία Ομίλου

REM1		Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Άλλα Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη	Άλλοι MRTs
Σταθερές Αποδοχές	Αριθμός MRTs	11	3	77	202
	Συνολικές Σταθερές Αποδοχές	1.346.608	2.021.697	13.153.147	23.094.653
	σε μετρητά	1.346.608	1.501.875	11.415.053	20.920.167
	σε μετοχές ή ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας	-	-	-	-
	σε μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη μετρητά μέσα	-	-	-	-
Μεταβλητές Αποδοχές	σε άλλα μέσα	-	-	-	-
	σε άλλη μορφή	-	519.821,60	1.738.093,64	2.174.486,36
	Αριθμός MRTs	-	3	73	172
	Συνολικές Μεταβλητές Αποδοχές	-	2.912.500,31	7.087.612,10	7.362.806,76
	σε μετρητά	-	-	2.195.113,37	2.509.511,96
	σε αναβολή	-	-	407.500,00	20.000,00
	σε μετοχές ή ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας	-	2.912.500,31	4.892.498,73	4.853.294,80
	σε αναβολή	-	2.912.500,31	4.520.048,96	4.818.494,80
	σε μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη μετρητά μέσα	-	-	-	-
	σε αναβολή	-	-	-	-
σε άλλα μέσα	-	-	-	-	
σε αναβολή	-	-	-	-	
σε άλλη μορφή	-	-	-	-	
σε αναβολή	-	-	-	-	
Συνολικές Αποδοχές		1.346.608,33	4.934.196,91	20.240.759,19	30.457.459,82

REM3	Σύνολο Αναβαλλόμενων Μεταβλητών Αποδοχών που αποδόθηκε σε προηγούμενες περιόδους	Από τις οποίες κατοχυρώθηκαν κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους	Από τις οποίες κατοχυρώθηκαν για τα επόμενα οικονομικά έτη	Ποσό από την προσαρμογή απόδοσης που έγινε το οικονομικό έτος σε αναβαλλόμενες αποδοχές που έπρεπε να κατοχυρωθούν στο οικονομικό έτος	Ποσό από την προσαρμογή απόδοσης που έγινε το οικονομικό έτος σε αναβαλλόμενη αμοιβή που έπρεπε να κατοχυρωθεί σε μελλοντικά έτη απόδοσης	Συνολικό ποσό προσαρμογής κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους λόγω εκ των υστέρων σιωπηρών προσαρμογών (δηλαδή μεταβολές της αξίας της αναβαλλόμενης αμοιβής λόγω των μεταβολών των τιμών των μέσων)	Συνολικό ποσό αναβαλλόμενης αμοιβής που αποδόθηκε στο οικονομικό έτος και καταβλήθηκε στο οικονομικό έτος	Συνολικό ποσό της αναβαλλόμενης αμοιβής που αποδόθηκε για απόδοση προηγούμενης περιόδου που έχει κατοχυρωθεί αλλά υπόκειται σε διακράτηση
Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	14	6	8	-	-	-	-	-
Μετρητά	-	-	-	-	-	-	-	-
Μετοχές ή ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας	14,00	6	8	-	-	-	-	-
Μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη μετρητά μέσα	-	-	-	-	-	-	-	-
Άλλα μέσα	-	-	-	-	-	-	-	-
Άλλη μοεφή	-	-	-	-	-	-	-	-
Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	1.950.876	223.126	1.727.750	-	-	-	-	223.126
Μετρητά	-	-	-	-	-	-	-	-
Μετοχές ή ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας	1.950.876,09	223.126	1.727.750	-	-	-	-	223.126
Μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη μετρητά μέσα	-	-	-	-	-	-	-	-
Άλλα μέσα	-	-	-	-	-	-	-	-
Άλλη μοεφή	-	-	-	-	-	-	-	-
Άλλα Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη	5.297.681	1.023.228	4.274.453	-	-	-	368.326	379.951
Μετρητά	104.600,33	56.600,33	48.000	-	-	-	56.600	-
Μετοχές ή ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας	4.640.599	654.903	3.985.696	-	-	-	-	379.951
Μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη μετρητά μέσα	552.482,07	311.725,35	240.757	-	-	-	311.725	-
Άλλα μέσα	-	-	-	-	-	-	-	-
Άλλη μοεφή	-	-	-	-	-	-	-	-
Άλλοι MRTs	5.184.647	832.053	4.352.594	-	-	-	-	414.596
Μετρητά	-	-	-	-	-	-	-	-
Μετοχές ή ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας	5.184.647	832.053	4.352.594	-	-	-	-	414.596
Μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη μετρητά μέσα	-	-	-	-	-	-	-	-
Άλλα μέσα	-	-	-	-	-	-	-	-
Άλλη μοεφή	-	-	-	-	-	-	-	-
Συνολικό Ποσό	12.433.218	2.078.413	10.354.805	-	-	-	368.326	1.017.673

Υπόδειγμα EU REM4 – Αποδοχές 1 εκατ. EUR ή περισσότερο ετησίως

Τα υψηλά αμειβόμενα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, όπως ορίζονται στο άρθρο 450 στοιχείο θ) του ΚΚΑ

1 000 000 έως κάτω από 1 500 000

4

REM5	Μέλη Δ.Σ.			Επαγγελματική Περιοχή					Σύνολο
	Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Σύνολο	Επενδυτική Τραπεζική	Λιανική Τραπεζική	Διαχείριση Στοιχείων Ενεργητικού	Υποστηρικτικές Λειτουργίες	Ανεξάρτητες Λειτουργίες Ελέγχου	
Αριθμός MRTs									
Μέλη Δ.Σ.	11	3	14						293
Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη				7	29	12	21	8	-
Άλλοι MRTs				8	60	29	53	52	-
Συνολικές Αποδοχές των MRTs	1.346.608	4.934.197	6.280.805	2.439.906	16.778.101	6.176.010	15.244.513	10.059.689	-
Μεταβλητές Αποδοχές	-	2.912.500	2.912.500	603.257	5.134.130	1.474.201	4.550.830	2.688.002	-
Σταθερές Αποδοχές	1.346.608	2.021.697	3.368.305	1.836.650	11.643.971	4.701.809	10.693.683	7.371.687	-