

Δημοσιοποιήσεις Αποδοχών 2021

Πίνακας Περιεχομένων

1. Εισαγωγή.....	1
2. Εφαρμογή σε Επίπεδο Ομίλου	2
3. Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών	3
4. Υιοθέτηση, Παρακολούθηση Εφαρμογής και Αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών.....	4
5. Συγκεκριμένα Πρόσωπα με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου της Τράπεζας	5
6. Είδη Αποδοχών.....	8
7. Μεταβλητές Αποδοχές για Πρόσωπα με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου της Τράπεζας.....	13
8. Παροχές.....	16
9. Εγκριτική Διαδικασία Αποδοχών	16
10. Δημοσιοποιήσεις	18

1. Εισαγωγή

Η Τράπεζα Eurobank A.E. (“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 φήμης και των κινδύνων που προκύπτουν από την αθέμιτη πώληση προϊόντων. 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 ισχύς, που έχει αντικαταστήσει την Οδηγία 2013/36/ΕΕ, όπως είναι σε ισχύς, 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, 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),

της Πράξης της ΤτΕ 2577/2006, του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 923/2021 της Επιτροπής, όπως επίσης της Τριμερούς Σύμβασης Πλαισίου Συνεργασίας μεταξύ του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας και της Eurobank Ergasias Holdings A.E., και τον Κανονισμό (ΕΕ) 2019/2088 περί γνωστοποιήσεων αειφορίας στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών.

Για όσο χρονικό διάστημα η Τράπεζα λαμβάνει κεφαλαιακή ενίσχυση από το Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας κατά τα προβλεπόμενα στο Ν. 3864/2010, εφαρμόζονται επίσης οι σχετικές με τις αποδοχές διατάξεις των νόμων αυτών όπως κάθε φορά είναι σε ισχύς.

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

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας ("Δ.Σ."), παρακολουθούν την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών σε επίπεδο Ομίλου.

Οι θυγατρικές, οι οποίες είναι σημαντικές από πλευράς μεγέθους και εσωτερικής οργάνωσης ή λόγω της φύσεως, του εύρους και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων τους, πρέπει να συστήνουν Επιτροπή Αποδοχών.

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 συνάδει και να προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων βιωσιμότητας. Οι βασικές του αρχές είναι:

- Η Πολιτική Αποδοχών είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.
- 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 επιτυγχανόμενων 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 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 Τράπεζας.

Το σύστημα δομής αποδοχών της Τράπεζας είναι βασισμένο στην κατηγοριοποίηση των θέσεων εργασίας σε σύστημα δύο αξόνων:

- Την «Οικογένεια θέσης» (Job Family), η οποία εξαρτάται από τη φύση και το αντικείμενο της εργασίας (π.χ. IT, Finance).
- Το ιεραρχικό επίπεδο, το οποίο συνδέεται με τις απαιτήσεις της θέσης, το εύρος των αρμοδιοτήτων και την επαγγελματική εμπειρία.

Η κατηγοριοποίηση των θέσεων έχει καταρτιστεί σύμφωνα με συγκεκριμένη μεθοδολογία, η οποία αξιολογεί την κάθε θέση με βάση 3 άξονες:

- Τεχνογνωσία (Know How)
- Επίλυση προβλημάτων (Problem Solving)
- Υπευθυνότητα (Accountability)

4. Υιοθέτηση, Παρακολούθηση Εφαρμογής και Αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. εγκρίνουν και περιοδικά αναθεωρούν την Πολιτική Αποδοχών και είναι υπεύθυνα για την παρακολούθηση της υλοποίησής της.

Η Επιτροπή Αποδοχών υποβοηθά τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. όσον αφορά στη διαμόρφωση, αναθεώρηση και παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών και διατυπώνει σχετικές εισηγήσεις.

Η Επιτροπή Αποδοχών συγκροτείται κατά τρόπο ώστε να είναι σε θέση να εκφέρει εξειδικευμένη και ανεξάρτητη γνώμη για την Πολιτική Αποδοχών και την εφαρμογή της καθώς και για τα κίνητρα που δημιουργούνται κατά τη διαχείριση της εταιρικής κουλτούρας, της ανάληψης κινδύνου, των κεφαλαίων και της ρευστότητας ώστε να συμβάλει στη διατήρηση υγιούς κεφαλαιακής βάσης και να μην οδηγεί σε έλλειψη ρευστότητας της Τράπεζας.

Το 2021, η Επιτροπή Αποδοχών πραγματοποίησε 8 συναντήσεις.

Ο σκοπός και οι βασικές αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών καθορίζονται από τον Κανονισμό Λειτουργίας της.

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

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

Η Πολιτική Αποδοχών της Τράπεζας είναι προσβάσιμη από όλους τους εργαζόμενους της μέσω του intranet της Τράπεζας.

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

Τα συγκεκριμένα πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας σύμφωνα με το άρθρο 84, παράγραφος 3 του Νόμου 4261/2014 και τον Κανονισμό 923/2021 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ορίζονται με βάση τα ακόλουθα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια:

5.1 Κριτήρια

(I) Ποιοτικά Κριτήρια

1. Όλα τα Μέλη του Δ.Σ. & και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη
2. Εργαζόμενοι με διευθυντικές ευθύνες στις λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου ή στις σημαντικές επιχειρηματικές μονάδες της Τράπεζας
3. Εργαζόμενοι που έχουν διευθυντικές ευθύνες στους ακόλουθους τομείς:
 - (i) νομικές υποθέσεις·
 - (ii) ορθότητα των λογιστικών πολιτικών και διαδικασιών·
 - (iii) θέματα οικονομικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένης της φορολογίας και της κατάρτισης του προϋπολογισμού·
 - (iv) διενέργεια οικονομικών αναλύσεων·
 - (v) πρόληψη της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας·
 - (vi) ανθρώπινοι πόροι·
 - (vii) ανάπτυξη ή εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών·
 - (viii) τεχνολογία πληροφοριών·
 - (ix) ασφάλεια των πληροφοριών·
 - (x) διαχείριση ρυθμίσεων εξωτερικής ανάθεσης ουσιωδών ή σημαντικών λειτουργιών, όπως αναφέρονται στο άρθρο 30, παράγραφος 1 του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) 2017/565 της Επιτροπής (7)
4. 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
5. Αναφορικά με την έκθεση σε πιστωτικό κίνδυνο ονομαστικού ποσού ανά συναλλαγή που αντιστοιχεί σε ποσοστό 0,5% του κεφαλαίου κοινών μετοχών κατηγορίας 1 της Τράπεζας, και ανέρχεται σε τουλάχιστον € 5.000.000
- (i) Εργαζόμενοι που διαθέτουν εξουσία για τη λήψη, την έγκριση ή την άσκηση βέτο για απόφαση που αφορά τέτοιου είδους έκθεση σε πιστωτικό κίνδυνο ή
 - (ii) Εργαζόμενοι που είναι μέλη επιτροπών που διαθέτουν εξουσία να λαμβάνουν τις αποφάσεις που αναφέρονται (i)
6. 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 Τράπεζας ή
 - (ii) όταν εγκρίνεται, για ρυθμιστικούς σκοπούς, προσέγγιση εσωτερικού υποδείγματος, ποσοστό 5% και άνω του ορίου της δυνητικής ζημίας της Τράπεζας για τα ανοίγματα του χαρτοφυλακίου συναλλαγών με μονόπλευρο διάστημα εμπιστοσύνης 99%
7. Εργαζόμενοι που διαθέτουν διοικητικές αρμοδιότητες για ομάδα εργαζομένων οι οποίοι διαθέτουν σε ατομικό επίπεδο εξουσίες ανάληψης δέσμευσης εκ μέρους της Τράπεζας για την εκτέλεση συναλλαγών και πληρούνται μία από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:
- (i) το άθροισμα των εν λόγω εξουσιών είναι ίσο ή μεγαλύτερο από το όριο που ορίζεται στο σημείο 5 (i) ή στο σημείο 6 (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 Τράπεζας για τα ανοίγματα του χαρτοφυλακίου συναλλαγών με μονόπλευρο διάστημα εμπιστοσύνης 99%. Όταν η Τράπεζα 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
8. Εργαζόμενοι που είτε μεμονωμένα είτε ως μέλη Επιτροπών διαθέτουν εξουσία να εγκρίνουν ή να ασκούν βέτο για απόφαση που αφορά στην εισαγωγή νέων προϊόντων

(II) Ποσοτικά Κριτήρια

9. Εργαζόμενοι με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας με σημαντικές συνολικές αποδοχές κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος ή έχουν σημαντικό αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου μιας σημαντικής επιχειρηματικής μονάδας και δεν έχουν αναγνωρισθεί με βάση τα παραπάνω ποιοτικά κριτήρια, δεδομένου ότι πληρούν τα ακόλουθα κριτήρια:

(i) ανήλθαν ή υπερέβησαν το ποσό των € 750.000,

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

(iii) ανήλθαν ή υπερέβησαν το ποσό των € 500.000 και ανήλθαν ή υπερέβησαν τις μέσες αποδοχές που παρέχονται σε όλα τα Μέλη του Δ.Σ. & και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη τα οποία αναφέρονται στο Ποιοτικό Κριτήριο (1).

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 βασίζεται στα προαναφερθέντα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια που προβλέπονται στο Άρθρο 84, παράγραφος 3 του Νόμου 4261/2014 και 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.

Πρόσωπα που εμπίπτουν ή ενδέχεται να εμπίπτουν στα προαναφερθέντα κριτήρια για περίοδο τουλάχιστον τριών μηνών εντός ενός οικονομικού έτους αντιμετωπίζονται ως πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της 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.

Πιο συγκεκριμένα, η διαδικασία προσδιορισμού των προσώπων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας 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), 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 Τράπεζας. Εάν κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας το HR αναγνωρίσει την ανάγκη να αποκλίσει 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. Τα στοιχεία αποδοχών μετατρέπονται σε Ευρώ, χρησιμοποιώντας τη συναλλαγματική ισοτιμία όπως δημοσιεύεται από την Επιτροπή για τον χρηματοοικονομικό προγραμματισμό και τον προϋπολογισμό για τον αντίστοιχο μήνα κατά τον οποίο χορηγήθηκαν οι αποδοχές
- Το HR υποβάλλει τις βασικές παραδοχές για έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο (ή την Επιτροπή Αποδοχών εάν υφίσταται) της θυγατρικής εταιρίας. Οι εξαιρέσεις θα πρέπει να τεκμηριώνονται δεόντως στο Διοικητικό Συμβούλιο (ή την Επιτροπή Αποδοχών εάν υφίσταται).
- Κατόπιν της έγκρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο (ή την Επιτροπή Αποδοχών εάν υφίσταται) 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.

Τα αρχεία και τα αποτελέσματα της διαδικασίας προσδιορισμού των προσώπων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας φυλάσσονται από τον Τομέα Ανταμοιβών σε ηλεκτρονικό φάκελο με περιορισμένη πρόσβαση.

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 και 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 Risk Management 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. Οι σταθερές αποδοχές αντανakλούν πρωτίστως το σχετικό επίπεδο επαγγελματικής εμπειρίας του εργαζομένου, λαμβάνοντας υπόψη το μορφωτικό επίπεδο, την εμπειρία, τη βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας, το επίπεδο τεχνογνωσίας και δεξιοτήτων, τους περιορισμούς (π.χ. κοινωνικούς, οικονομικούς, πολιτισμικούς ή άλλους συναφείς παράγοντες) και την εμπειρία στη θέση, όπως επίσης και τις λειτουργικές απαιτήσεις κάθε θέσης. Επιπλέον, οι σταθερές αποδοχές δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνων και δεν υπόκεινται σε ρυθμίσεις “Malus” και Επιστροφής Αποδοχών “Clawback”.

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

6.2 Προγράμματα Αποχώρησης

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

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

6.3 Μεταβλητές Αποδοχές – Βασικές Αρχές

Η 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.

Για όσο χρονικό διάστημα η Τράπεζα λαμβάνει κεφαλαιακή ενίσχυση από το Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας, όπως σήμερα ισχύει, εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις του Ν. 3864/2010, όπως είναι κάθε φορά σε ισχύς. Ως εκ τούτου, για όσο διάστημα εξακολουθούν να ισχύουν οι υφιστάμενες σήμερα διατάξεις του Ν. 3864/2010 οι εργαζόμενοι που είναι στο ιεραρχικό επίπεδο Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή και άνω εξαιρούνται επί του παρόντος από τη λήψη οποιασδήποτε μεταβλητής αποδοχής.

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 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. Η Τράπεζα 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).

6.4 Άλλες Μεταβλητές Αποδοχές

6.4.1 Εγγυημένες Μεταβλητές Αποδοχές

Η Τράπεζα 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 Τράπεζα διαθέτει υγιή και ισχυρή κεφαλαιακή βάση, και μόνο για το πρώτο έτος απασχόλησης. Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές μπορούν να λάβουν διάφορες μορφές, όπως «εγγυημένο bonus», «bonus πρόσληψης στο πιστωτικό ίδρυμα», «ελάχιστο bonus» κ.λπ. και μπορούν να καταβληθούν είτε σε μετρητά είτε σε άλλα μέσα.

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

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

6.4.2 Προγράμματα Κινήτρων

Η Τράπεζα 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 Τράπεζας να ενεργεί προς το συμφέρον των πελατών της. Πιο συγκεκριμένα, τα προγράμματα κινήτρων έχουν σχεδιαστεί για να αποθαρρύνουν την ανάληψη κινδύνων που υπερβαίνουν τον ανεκτό κίνδυνο της Τράπεζας. Δεν παρέχονται κίνητρα στους εργαζόμενους που να τους προτρέπουν 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 Τράπεζας για τις μεταβλητές αποδοχές όπως περιγράφονται στο παρόν έγγραφο.

6.4.3 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.

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 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.

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

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.

6.5 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 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 Τράπεζα μπορεί εναλλακτικά να λαμβάνει υπόψη σε κάθε έτος της περιόδου επιδόσεων το μέγιστο ποσό των μεταβλητών αποδοχών που μπορούν να χορηγηθούν στο τέλος της περιόδου επιδόσεων προς τον αριθμό των ετών της περιόδου αυτής.
- Η αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών αποδοχών ορίζεται ανεξαρτήτως δυνητικών μελλοντικών προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο ή διακυμάνσεων στην τιμή των μέσων.

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

Για τα πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας εφαρμόζονται επιπλέον οι απαιτήσεις σύμφωνα με το Ν. 4261/2014, όπως είναι σε ισχύς, ο οποίος ενσωματώνει την Οδηγία 2013/36 / ΕΕ, όπως είναι σε ισχύς.

7.1 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.

Για μεταβλητές αποδοχές πάνω του ορίου των 50.000€¹ οι ακόλουθες προϋποθέσεις αναβολής ισχύουν για τα Ανώτατα Στελέχη²:

- 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 € 350.000³, το ποσοστό αναβολής είναι 60%.

για τους 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 4 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 Τράπεζας 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 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.

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 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.

¹ Σε περίπτωση καταβολής μεταβλητών αποδοχών θεσπίζεται ελάχιστο όριο το μικτό ποσό των € 50.000 κάτω του οποίου δεν εφαρμόζονται οι όροι περί διακράτησης και αναβολής.

² Ανώτατα Στελέχη ορίζονται ο Διευθύνων Σύμβουλος και τα μέλη της Διοικητικής Επιτροπής με γραμμή αναφοράς στον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

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

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

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

Πρόσωπα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας 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 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 επιδόσεών 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.

8. Παροχές

Η Τράπεζα προσφέρει σειρά παροχών στους εργαζόμενους της και τις οικογένειές τους σύμφωνα με την εγκεκριμένη Πολιτική Παροχών. Η Πολιτική Παροχών (είδη παροχών, καλύψεις, κλπ.) εγκρίνεται από την Επιτροπή Αποδοχών κατόπιν εισήγησης της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου.

9. Εγκριτική Διαδικασία Αποδοχών

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

Κατηγορία Προσωπικού	Είδος Αποδοχών	Εισήγηση	Έγκριση
Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	Συνολικές Αποδοχές	Επιτροπή Αποδοχών / Δ.Σ. ⁽¹⁾	Τακτική Γενική Συνέλευση ⁽¹⁾
Όλο το προσωπικό	Πλαίσια Συνολικών Αποδοχών	Επιτροπή Αποδοχών	Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.
Εργαζόμενοι με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας ⁽²⁾	Συνολικές Αποδοχές εντός του εγκεκριμένου πλαισίου συνολικών αποδοχών	Αρμόδια Μονάδα	Διευθύνων Σύμβουλος / Αρμόδιο μέλος Διοικητικής Επιτροπής / Γενικός Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ⁽³⁾
Εργαζόμενοι με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας ⁽²⁾	Συνολικές Αποδοχές εκτός του εγκεκριμένου πλαισίου	Επιτροπή Αποδοχών	Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.
Επικεφαλής Risk Management Ομίλου	Συνολικές Αποδοχές εντός του εγκεκριμένου πλαισίου	Διοίκηση / Επιτροπή Κινδύνων	Επιτροπή Αποδοχών
Επικεφαλής Risk Management Ομίλου	Συνολικές Αποδοχές εκτός του εγκεκριμένου πλαισίου	Διοίκηση / Επιτροπή Κινδύνων / Επιτροπή Αποδοχών	Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.
Επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου & Επικεφαλής Compliance & Regulatory Requests	Συνολικές Αποδοχές εντός του εγκεκριμένου πλαισίου	Διοίκηση / Επιτροπή Ελέγχου	Επιτροπή Αποδοχών
Επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου & Επικεφαλής Compliance & Regulatory Requests	Συνολικές Αποδοχές εκτός του εγκεκριμένου πλαισίου	Διοίκηση / Επιτροπή Ελέγχου / Επιτροπή Αποδοχών	Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.
Λοιπό προσωπικό	Συνολικές Αποδοχές	Αρμόδια Μονάδα	Διευθύνων Σύμβουλος / Αρμόδιο μέλος Διοικητικής Επιτροπής / Γενικός Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου
Όλο το προσωπικό	Σύνολο Μεταβλητών Αποδοχών Ομίλου και επιμερισμός του στις Μονάδες / Θυγατρικές Εταιρείες	Επιτροπή Αποδοχών	Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. ⁽¹⁾
Όλο το προσωπικό	Προγράμματα Διακράτησης	Επιτροπή Αποδοχών	Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. ⁽⁴⁾
Όλο το προσωπικό	Προγράμματα Αποχώρησης	Επιτροπή Αποδοχών	Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. ⁽⁴⁾

⁽¹⁾ Δ.Σ. και Τακτική Γενική Συνέλευση της Eurobank A.E. and Eurobank Holdings and Services A.E..

⁽²⁾ Περιλαμβάνονται και τα μέλη της Διοικητικής Επιτροπής, οι Γενικοί Διευθυντές και ο Νομικός Σύμβουλος

⁽³⁾ Απολογιστική ενημέρωση, σε ετήσια βάση, της Επιτροπής Αποδοχών για το σύνολο των μεταβολών των εργαζομένων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας

⁽⁴⁾ Δ.Σ. και Τακτική Γενική Συνέλευση της Eurobank A.E. και, εάν αφορά και σε εργαζομένους της Eurobank Holdings and Services A.E. και από το Δ.Σ. και την Τακτική Γενική Συνέλευση της Eurobank Holdings and Services A.E..

10. 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.

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

2021 Στοιχεία Τράπεζας

	Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Επενδυτική Τραπεζική	Λιανική Τραπεζική	Διαχείριση Στοιχείων Ενεργητικού	Υποστηρικτικές Λειτουργίες	Ανεξάρτητες Λειτουργίες Ελέγχου	Λοιπές Λειτουργίες
Μέλη Δ.Σ.	10	4						
Αριθμός Προσωπικού βάσει Κανονισμού (ΕΕ) αρ.923/2021			4	24	5	24	23	17
Αριθμός Προσωπικού βάσει Κανονισμού (ΕΕ) αρ.923/2021 – Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη				3	1	4	4	3
Σύνολο Σταθερών Αποδοχών (€ χιλιάδες)	1.193	1.618	657	3.687	748	3.823	3.840	2.956
^(*) Σύνολο Μεταβλητών Αποδοχών σε μετρητά (€ χιλιάδες)			25	26	15			3
^(*) Σύνολο Μεταβλητών Αποδοχών σε μετοχές ή ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας (€ χιλιάδες)			56	213	41	402	286	348
Σύνολο Αναβαλλόμενων Μεταβλητών Αποδοχών σε μετρητά που αποδόθηκε εντός έτους (€ χιλιάδες)								
Υπόλοιπο από Αναβαλλόμενες Μεταβλητές Αποδοχές που αποδόθηκαν σε προηγούμενα χρόνια (€ χιλιάδες)								

2021 Στοιχεία Ομίλου

	Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Επενδυτική Τραπεζική	Λιανική Τραπεζική	Διαχείριση Στοιχείων Ενεργητικού	Υποστηρικτικές Λειτουργίες	Ανεξάρτητες Λειτουργίες Ελέγχου	Λοιπές Λειτουργίες
Μέλη Δ.Σ.	38	30						
Αριθμός Προσωπικού βάσει Κανονισμού (ΕΕ) αρ.923/2021			10	55	28	52	59	32
Αριθμός Προσωπικού βάσει Κανονισμού (ΕΕ) αρ.923/2021 – Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη			2	17	23	15	8	10
Σύνολο Σταθερών Αποδοχών (€ χιλιάδες)	2.398	6.686	1.309	7.003	2.715	6.159	6.213	4.912
(*) Σύνολο Μεταβλητές Αποδοχές σε μετρητά (€ χιλιάδες)		952	98	553	263	387	195	88
(*) Σύνολο Μεταβλητών Αποδοχών σε μετοχές ή ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας (€ χιλιάδες)		834	87	298	142	436	315	407
Σύνολο Αναβαλλόμενων Μεταβλητών Αποδοχών σε μετρητά που αποδόθηκε εντός έτους (€ χιλιάδες)		102		24	2	5		
Υπόλοιπο από Αναβαλλόμενες Μεταβλητές Αποδοχές που αποδόθηκαν σε προηγούμενα χρόνια (€ χιλιάδες)								

(*) Στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ της Τράπεζας, τους Γενικούς Διευθυντές και τους αναπληρωτές τους δεν επιτρέπεται η καταβολή μεταβλητών αποδοχών σε μετρητά, βάσει του άρθρου 11 του Ν. 4941/2022. Τους έχουν απονεμηθεί 6,845 χιλιάδες δικαιώματα προαίρεσης, που τελούν υπό την αίρεση ότι κατά την άσκησή τους δεν θα ισχύει για τους δικαιούχους ο περιορισμός της παραγράφου 3 του άρθρου 10 του Ν. 3864/2010, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 4941/2022.

Επιπλέον, ο παρακάτω πίνακας απεικονίζει τις αποδοχές των προσώπων που είναι υπεύθυνα για τον προσανατολισμό της δραστηριότητας της Τράπεζας:

Θέση	Σταθερές Αποδοχές (€ χιλιάδες)
Διευθύνων Σύμβουλος	338
Τρία (3) Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	1.280

Οι παρακάτω πίνακες απεικονίζουν τα ποσά αποζημίωσης που αποδόθηκαν στους εργαζομένους λόγω αποχώρησης κατά τη διάρκεια του έτους 2021:

2021 Στοιχεία Τράπεζας

	Αριθμός Εργαζομένων	Μικτό Συνολικό Ποσό (€ χιλιάδες)
Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη	0	0
Αριθμός Προσωπικού βάσει Κανονισμού (ΕΕ) αρ.923/2021	9	1.550
Άλλοι Εργαζόμενοι	193	14.606
Σύνολο	202	16.156

2021 Στοιχεία Ομίλου

	Αριθμός Εργαζομένων	Μικτό Συνολικό Ποσό (€ χιλιάδες)
Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη	0	0
Πρόσωπα που εμπίπτουν	9	1.550
Άλλοι Εργαζόμενοι	201	15.057
Σύνολο	210	16.607

Το μέγιστο ποσό που αποδόθηκε ανέρχεται στις € 250 χιλιάδες.