

## **ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2016**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ
2. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΟΜΙΛΟΥ
3. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
4. ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ, ΕΠΙΒΛΕΨΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
5. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΟΥΣΙΩΔΗ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟ ΣΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΚΙΝΔΥΝΟΥ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ
6. ΕΙΔΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
7. ΠΑΡΟΧΕΣ
8. ΕΓΚΡΙΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
9. ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΕΙΣ
10. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Τράπεζα Eurobank Εργασίας 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 τη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας για τους μετόχους και περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων.

Επίσης, η Πολιτική Αποδοχών συνάδει με και προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων εκ μέρους της Τράπεζας.

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, ο οποίος ενσωματώνει στο Ελληνικό Δίκαιο την Οδηγία 2013/36/ΕΕ.

Για όσο χρόνο η Τράπεζα συμμετέχει στο πρόγραμμα ενίσχυσης ρευστότητας κατά τα προβλεπόμενα στο Ν. 3723/2008 και έχει λάβει 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.

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 εναρμονιστούν κατά την επαναδιαπραγμάτευση / ανανέωσή τους.

## 2. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΟΜΙΛΟΥ

Οι αρχές και οι απαιτήσεις της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών ενσωματώνονται στην Πολιτική Αποδοχών όλων των θυγατρικών της Τράπεζας, σε Ελλάδα και εξωτερικό, λαμβάνοντας υπόψη τυχόν αυστηρότερες εθνικές διατάξεις. 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 συστήνουν Επιτροπή Αποδοχών.

## 3. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Τράπεζα έχει θεσπίσει ένα ανταγωνιστικό πλαίσιο αμοιβών και παροχών για τους εργαζομένους της με σκοπό την προσέλκυση, απασχόληση και διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού της. Οι βασικές του αρχές είναι:

- ☛ Η διασφάλιση ότι οι αποδοχές είναι επαρκείς για τη διακράτηση και προσέλκυση στελεχών με την κατάλληλη εξειδίκευση και εμπειρία
- ☛ Η εσωτερική ισορροπία μεταξύ των μονάδων της Τράπεζας
- ☛ Η αποφυγή ανάληψης υπερβολικών κινδύνων
- ☛ Η σύνδεση των αμοιβών με την αξιολόγηση σε βάθος χρόνου των επιτυγχανόμενων επιδόσεων

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

Σχετικά με τις αποδοχές, 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 των επιχειρηματικών τομέων.

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. ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ, ΕΠΙΒΛΕΨΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

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

Η Επιτροπή Αποδοχών υποβοηθά τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. όσον αφορά στη διαμόρφωση, αναθεώρηση και επίβλεψη 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 των κινδύνων των κεφαλαίων και της ρευστότητας. Για το σκοπό αυτό, η Επιτροπή Αποδοχών απαρτίζεται από ένα μέγιστο αριθμό 5 μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. τα οποία στην πλειοψηφία τους, συμπεριλαμβανομένου και του Προέδρου της, είναι ανεξάρτητα.

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

Κατά τη διαμόρφωση της Πολιτικής Αποδοχών, η Επιτροπή Αποδοχών συνεργάζεται με τις λοιπές επιτροπές του Δ.Σ. (Επιτροπή Ελέγχου και Επιτροπή Κινδύνων) σε περίπτωση που οι δραστηριότητές τους ενδέχεται να έχουν επιπτώσεις στο σχεδιασμό και την ορθή λειτουργία της Πολιτικής Αποδοχών και διασφαλίζει την προσήκουσα συμβουλευτική συμβολή των Μονάδων Risk Management Ομίλου, Κανονιστική Συμμόρφωση Ομίλου, Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου, Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, Στρατηγικής Ομίλου και Νομικές Υπηρεσίες.

Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπόκειται σε ετήσιο κεντρικό και ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο από την Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου. Οι διαπιστώσεις του ελέγχου και τυχόν προτάσεις για την ανάγκη αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών υποβάλλονται στην Επιτροπή Αποδοχών.

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

## 5. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΟΥΣΙΩΔΗ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟ ΣΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΚΙΝΔΥΝΟΥ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Οι εργαζόμενοι με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας, όπως αυτοί ορίζονται στον Κανονισμό 604/2014 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, είναι οι ακόλουθοι:

### (I) Ποιοτικά Κριτήρια

1. Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. και Διευθύνων Σύμβουλος
2. Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. και Μέλη Επιτροπών του Δ.Σ.
3. Ανώτατα Διοικητικά Στελέχη:
  - (i) Μέλη Διοικητικής Επιτροπής της Τράπεζας
  - (ii) Γενικοί Διευθυντές και Επικεφαλής Γενικών Διευθύνσεων
  - (iii) Νομικός Σύμβουλος της Τράπεζας
4. Επικεφαλής των ακόλουθων:
  - (i) Risk Management Ομίλου
  - (ii) Γενική Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου
  - (iii) Κανονιστική Συμμόρφωση Ομίλου
5. Επικεφαλής διαχείρισης κινδύνων σε σημαντικές επιχειρηματικές μονάδες (όπως ορίζεται η “σημαντική επιχειρηματική μονάδα” στο άρθρο 3 του Κανονισμού 604/2014 Ε.Ε.)
6. Επικεφαλής σε σημαντικές επιχειρηματικές μονάδες
7. Εργαζόμενοι με διοικητικές αρμοδιότητες σε μια από τις μονάδες που αναφέρονται στο σημείο 4 ή σε σημαντική επιχειρηματική μονάδα και αναφέρονται απευθείας στους επικεφαλής των υπό 4 και 5 σημείων
8. Εργαζόμενοι με διοικητικές αρμοδιότητες που αναφέρονται απευθείας στους επικεφαλής των σημαντικών επιχειρηματικών μονάδων
9. Επικεφαλής των ακόλουθων:
  - (i) Finance Ομίλου
  - (ii) Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου
  - (iii) Πληροφορική Ομίλου
  - (iv) Οικονομική Ανάλυση & Έρευνα Διεθνών Κεφαλαιαγορών
  - (v) Νομικές Υπηρεσίες
  - (vi) Νομικός Σύμβουλος
10. Εργαζόμενοι που είτε μεμονωμένα είτε ως μέλη Επιτροπών έχουν αρμοδιότητα διαχείρισης των εξής κατηγοριών κινδύνων, πέραν του πιστωτικού κινδύνου και του κινδύνου αγοράς:
  - (i) Κίνδυνος αντισυμβαλλομένου
  - (ii) Υπολειπόμενος κίνδυνος
  - (iii) Κίνδυνος συγκέντρωσης
  - (iv) Κίνδυνος τιτλοποίησης
  - (v) Κίνδυνος επιτοκίου από δραστηριότητες εκτός χαρτοφυλακίου συναλλαγών
  - (vi) Λειτουργικός κίνδυνος

(vii) Κίνδυνος ρευστότητας

(viii) Κίνδυνος υπερβολικής μόχλευσης

11. Αναφορικά με την έκθεση σε πιστωτικό κίνδυνο ονομαστικού ποσού ανά συναλλαγή που αντιστοιχεί σε ποσοστό 0,5% του κεφαλαίου κοινών μετοχών κατηγορίας 1 της Τράπεζας, και ανέρχεται σε τουλάχιστον € 5.000.000
- (i) Εργαζόμενοι υπεύθυνοι για την υποβολή προτάσεων για πιστώσεις ή τη διάρθρωση πιστωτικών προϊόντων που μπορούν να οδηγήσουν σε τέτοιου είδους έκθεση σε πιστωτικό κίνδυνο ή
  - (ii) Εργαζόμενοι που διαθέτουν εξουσία για τη λήψη, την έγκριση ή την άσκηση βέτο για απόφαση που αφορά τέτοιου είδους έκθεση σε πιστωτικό κίνδυνο ή
  - (iii) Εργαζόμενοι μέλη επιτροπών που διαθέτουν εξουσία να λαμβάνουν τις αποφάσεις που αναφέρονται στα στοιχεία (i) ή (ii)
12. Εργαζόμενοι που είτε μεμονωμένα είτε ως μέλη Επιτροπών διαθέτουν εξουσία να λαμβάνουν, να εγκρίνουν ή να ασκούν βέτο για απόφαση που αφορά συναλλαγές στο πλαίσιο του χαρτοφυλακίου συναλλαγών οι οποίες, στο σύνολό τους, ανταποκρίνονται σε ένα από τα ακόλουθα όρια:
- (i) όταν χρησιμοποιείται η τυποποιημένη προσέγγιση, απαίτηση ιδίων κεφαλαίων για κινδύνους αγοράς η οποία αντιστοιχεί σε ποσοστό 0,5% και άνω του κεφαλαίου κοινών μετοχών κατηγορίας 1 του ιδρύματος 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%
13. 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 11 στοιχεία (i) ή (ii) ή στο σημείο 12 στοιχείο (i)
  - (ii) όταν εγκρίνεται, για ρυθμιστικούς σκοπούς, προσέγγιση εσωτερικού υποδείγματος οι εν λόγω εξουσίες αντιστοιχούν σε ποσοστό 5% και άνω του ορίου της δυνητικής ζημίας της 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 εργαζόμενων που βρίσκονται υπό τη διοίκηση του συγκεκριμένου εργαζόμενου
14. Εργαζόμενοι που είτε μεμονωμένα είτε ως μέλη Επιτροπών διαθέτουν εξουσία να εγκρίνουν ή να ασκούν βέτο για απόφαση που αφορά στην εισαγωγή νέων προϊόντων
15. Επικεφαλής των εργαζόμενων που ανήκουν στα υπό 1 έως 14 σημεία

## **(II) Ποσοτικά Κριτήρια**

16. Εργαζόμενοι με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας των οποίων:
- (i) οι συνολικές αποδοχές ανήλθαν ή υπερέβησαν το ποσό των € 500.000 κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος
  - (ii) οι συνολικές αποδοχές περιλαμβάνονται στο 0,3% του προσωπικού, με στρογγυλοποίηση στο επόμενο ακέραιο, με τις υψηλότερες συνολικές αποδοχές κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος
  - (iii) οι συνολικές αποδοχές κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος ήταν ίσες ή υψηλότερες από τις χαμηλότερες συνολικές αποδοχές που έλαβε κατά το συγκεκριμένο οικονομικό έτος ένας από τους εργαζόμενους υπό των 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 ή 14 σημείων

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

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

Οι θέσεις εργασίας που έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας απεικονίζονται αναλυτικά στο Παράρτημα της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.

## 6. ΕΙΔΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

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 τους, όσο και η προώθηση των μακροχρόνιων επιχειρηματικών στόχων της Τράπεζας.

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

Η Τράπεζα εφαρμόζει πλαίσιο αποδοχών το οποίο είναι διαμορφωμένο κατά εύρη συνολικών αποδοχών τα οποία διαφέρουν ανάλογα με το ιεραρχικό επίπεδο και την οικογένεια θέσης. Τα εύρη συνολικών αποδοχών δύναται να 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 σε ετήσια βάση.

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

Η Επιτροπή Αποδοχών είναι υπεύθυνη για την προετοιμασία αποφάσεων σχετικά με τις αποδοχές, περιλαμβανομένων όσων έχουν επιπτώσεις στους αναλαμβανόμενους κινδύνους και τη διαχείρισή τους. Κατά την προετοιμασία των ως άνω αποφάσεων, η Επιτροπή Αποδοχών λαμβάνει υπόψη τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων, των επενδυτών και άλλων εμπλεκόμενων μερών σε σχέση με την Τράπεζα καθώς και το δημόσιο συμφέρον.

Οι **σταθερές αποδοχές** αντανακλούν το μορφωτικό επίπεδο, την εμπειρία, την ευθύνη, τη βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας όπως επίσης και τις λειτουργικές απαιτήσεις κάθε θέσης.

Ο μισθός και τυχόν λοιπές σταθερές αποδοχές που καταβάλλονται από την Τράπεζα και τις θυγατρικές της εταιρίες αποτελούν το βασικό μέρος των συνολικών αποδοχών των εργαζομένων.

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

Επιπλέον, η Τράπεζα έχει τη δυνατότητα να παρέχει προγράμματα αποχώρησης εργαζομένων σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Οι **μεταβλητές αποδοχές** έχουν ως στόχο τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας του συνόλου των αποδοχών και την 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.

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 εργαζομένους. Σε κάθε περίπτωση και για όσο διάστημα η Τράπεζα επωφελείται από κατ' εξαίρεση κρατική ενίσχυση ισχύουν τα ακόλουθα:

- ✚ οι μεταβλητές αποδοχές περιορίζονται αυστηρά ως ποσοστό επί των καθαρών εσόδων, όταν δε συμβιβάζονται με τη διατήρηση υγιούς κεφαλαιακής βάσης και την έγκαιρη έξοδο από την κρατική ενίσχυση,
- ✚ δεν καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. της Τράπεζας, εκτός αν αυτό δικαιολογείται δεόντως. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. της Τράπεζας λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές προς αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων. Σε κάθε περίπτωση, για όσο διάστημα η Τράπεζα συμμετέχει στο πρόγραμμα ενίσχυσης ρευστότητας και έχει λάβει κεφαλαιακή ενίσχυση από το Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας, εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις του Ν. 3723/2008 και του Ν. 3864/2010.

Οι μεταβλητές αποδοχές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 100% των σταθερών αποδοχών. Η Γενική Συνέλευση της Τράπεζας μπορεί να εγκρίνει υψηλότερη αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό ύψος των μεταβλητών αποδοχών δεν υπερβαίνει το 200% των σταθερών για κάθε πρόσωπο και με βάση τη διαδικασία που ορίζεται στο Ν. 4261/2014.

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 κίνδυνος, κίνδυνος αγοράς, λειτουργικός κίνδυνος), σε βάθος χρόνου. Ο υπολογισμός της κεφαλαιακής επιβάρυνσης λόγω των επιχειρηματικών κινδύνων που έχουν αναληφθεί γίνεται βάσει των κανόνων του ισχύοντος εποπτικού πλαισίου
- ✚ Επιπλέον παράμετροι που αναπροσαρμόζουν το συνολικό ύψος των μεταβλητών αποδοχών, όπως ο πιστωτικός κίνδυνος, ο κίνδυνος της αγοράς και ο κίνδυνος ρευστότητας
- ✚ Κριτήρια αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των εργαζομένων των μονάδων, περιλαμβανομένων ποιοτικών κριτηρίων (τα προσόντα και οι ικανότητες των εργαζομένων, η συνεισφορά τους στο έργο της μονάδας που απασχολούνται και ατομικές ιδιότητες όπως είναι η επιχειρηματική σκέψη, η πρόοδος και η εν γένει εξέλιξη τους, η πρωτοβουλία, η προσαρμοστικότητα, η αποτελεσματική εξυπηρέτηση το πελάτη, η ομαδικότητα και η διαχείριση ομάδας) και κριτηρίων σχετικών με τη διαχείριση επιμέρους κινδύνων που έχουν αναληφθεί

Επιπλέον στοχοθέτηση αναφορικά με τη διαχείριση επιμέρους ρίσκων ανά μονάδα (π.χ. προβλέψεις μη εξυπηρετούμενων δανείων, Value at Risk, πιστωτικός κίνδυνος, κίνδυνος αγοράς, κίνδυνος ρευστότητας, ζημιές από απάτες, κλπ) επηρεάζει το τελικό μέγεθος των μεταβλητών αποδοχών ανά μονάδα προσδίδοντας έτσι ακόμη μεγαλύτερη βαρύτητα στη διαχείριση των επιχειρηματικών αυτών κινδύνων.

Εφόσον καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές<sup>1</sup> ισχύουν τα ακόλουθα:

- ✚ Τουλάχιστον το 50% των μεταβλητών αποδοχών αποτελείται από αναλογία των παρακάτω:
  - μετοχές ή ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας,
  - κατά περίπτωση, άλλα μέσα, κατά την έννοια του άρθρου 52 ή 63 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, ή άλλα μέσα πλήρως μετατρέψιμα σε μέσα του Κεφαλαίου Κοινών Μετοχών της Κατηγορίας 1 ή που έχουν επανεκτιμηθεί, τα οποία σε κάθε περίπτωση αντανακλούν δεόντως την πιστοληπτική ικανότητα της Τράπεζας σε συνθήκες δρώσας οικονομικής κατάστασης και είναι κατάλληλα να χρησιμοποιηθούν για τους σκοπούς των μεταβλητών αποδοχών σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 527/2014.

Τα ανωτέρω μέσα υπόκεινται σε ενδεδειγμένη πολιτική διακράτησης, με σκοπό την ευθυγράμμιση των κινήτρων με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας.

<sup>1</sup> Σε περίπτωση καταβολής μεταβλητών αποδοχών σε εργαζόμενους που δεν έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας, θεσπίζεται ελάχιστο όριο το ποσό των € 10.000 κάτω του οποίου δεν εφαρμόζονται οι όροι περί διακράτησης και αναβολής



- ✚ Τουλάχιστον το 40% των μεταβλητών αποδοχών αναβάλλεται για χρονική περίοδο τουλάχιστον 3 έως 5 ετών και καταβάλλονται σε αναλογική βάση (pro rata), έτσι ώστε να ευθυγραμμίζονται με τη φύση των δραστηριοτήτων και τους κινδύνους της Τράπεζας καθώς και τα καθήκοντα του εργαζόμενου τον οποίο αφορούν. Σε περίπτωση μεταβλητών αποδοχών ιδιαίτερα υψηλού ποσού, αναβάλλεται η καταβολή τους τουλάχιστον κατά ποσοστό 60%.
- ✚ Το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών (αναβαλλόμενες και μη) καταβάλλεται ή κατοχυρώνεται μόνον εφόσον είναι αποδεκτό βάσει της συνολικής χρηματοοικονομικής κατάστασης της Τράπεζας και δικαιολογείται βάσει των επιδόσεων της Τράπεζας, της μονάδας και του εργαζόμενου τον 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)
- ✚ Παράλληλα, το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών υπόκειται σε ρυθμίσεις malus ή ρυθμίσεις περί επιστροφής αποδοχών όταν ο εργαζόμενος:
  - συμμετείχε ή ήταν υπεύθυνος για συμπεριφορά η οποία προξένησε σημαντικές ζημιές στην Τράπεζα
  - δεν πληρούσε τα προσήκοντα πρότυπα καταλληλότητας
- ✚ Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές δεν περιλαμβάνονται στα μελλοντικά σχέδια αποδοχών και 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 εργαζόμενοι δεν 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
- ✚ Οι μεταβλητές αποδοχές δεν 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
- ✚ Οι πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και δεν ανταμείβουν την αποτυχία ή τη διάπραξη παραπτώματων
- ✚ Τα πακέτα αποδοχών που αφορούν αποζημίωση ή εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση πρέπει να ευθυγραμμίζονται με το μακροπρόθεσμο συμφέρον της Τράπεζας, περιλαμβανομένων των ρυθμίσεων περί διακράτησης, αναβολής, αναστολής, επιδόσεων και ανάκτησης
- ✚ Η Τράπεζα δύναται να παρέχει στους εργαζομένους της προγράμματα διακράτησης σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία

Επιπλέον, η Τράπεζα διαθέτει προγράμματα κινήτρων σε εργαζομένους που δεν έχουν ουσιαστικό αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας, όπως σε εργαζομένους του Δικτύου Καταστημάτων και του Europhone Banking, για τα οποία δεν εφαρμόζονται οι όροι περί διακράτησης και αναβολής. Τα συγκεκριμένα προγράμματα έχουν ως βασικό στόχο να δώσουν επιπλέον κίνητρα σε ομάδες πωλήσεων και να ενισχύσουν τον όγκο παραγωγής αιτημάτων αναδιάρθρωσης.

Σημειώνεται ότι παράμετροι των μεταβλητών αποδοχών και των προγραμμάτων 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, δεν παρέχονται κίνητρα στους εργαζομένους να συστήνουν συγκεκριμένα χρηματοπιστωτικά μέσα σε ιδιώτες πελάτες έναντι άλλων μέσων που θα ικανοποιούσαν καλύτερα τις ανάγκες του πελάτη.

Τέλος, επισημαίνεται ότι η συνταξιοδοτική πολιτική είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας. Εάν ο εργαζόμενος αποχωρήσει από την Τράπεζα πριν από τη συνταξιοδότηση, οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, εφόσον υπάρχουν,

διακρατούνται από την Τράπεζα για χρονικό διάστημα πέντε ετών, με τη μορφή των μέσων που αναφέρονται ανωτέρω. Στην περίπτωση απασχολούμενου, ο οποίος συνταξιοδοτείται, οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, εφόσον υπάρχουν, καταβάλλονται με τη μορφή των μέσων ανωτέρω με την επιφύλαξη πενταετούς περιόδου διακράτησης.

## **7. ΠΑΡΟΧΕΣ**

Η Τράπεζα προσφέρει σειρά παροχών στους εργαζομένους της και τις οικογένειες τους. Η πολιτική για τις παροχές (είδη παροχών, καλύψεις, κλπ.) εγκρίνονται από την Επιτροπή Αποδοχών κατόπιν πρότασης της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου.

## 8. ΕΓΚΡΙΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

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.	Τακτική Γενική Συνέλευση
Όλο το προσωπικό	Πλαίσια Συνολικών Αποδοχών	Επιτροπή Αποδοχών	Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.
Εργαζόμενοι με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας <sup>(1)</sup>	Συνολικές Αποδοχές εντός του εγκεκριμένου πλαισίου συνολικών αποδοχών	Αρμόδια Μονάδα	Διευθύνων Σύμβουλος / Αρμόδιο μέλος Διοικητικής Επιτροπής / Γενικός Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου <sup>(2)</sup>
Εργαζόμενοι με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας <sup>(1)</sup>	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 Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου	Συνολικές Αποδοχές εντός του εγκεκριμένου πλαισίου	Διοίκηση / Επιτροπή Ελέγχου	Επιτροπή Αποδοχών
Επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου & Επικεφαλής Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου	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.
Όλο το προσωπικό	Προγράμματα Διακράτησης	Επιτροπή Αποδοχών	Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.
Όλο το προσωπικό	Προγράμματα Αποχώρησης	Επιτροπή Αποδοχών	Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.

<sup>(1)</sup> Περιλαμβάνονται και τα μέλη της Διοικητικής Επιτροπής, οι Γενικοί Διευθυντές και ο Νομικός Σύμβουλος

<sup>(2)</sup> Απολογιστική ενημέρωση, σε ετήσια βάση, της Επιτροπής Αποδοχών για το σύνολο των μεταβολών των εργαζομένων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας

## 9. ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

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 τους υπαλλήλους οι επαγγελματικές δραστηριότητες των οποίων 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:

### 2016 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.	12	3						
Αριθμός Προσωπικού βάσει Κανονισμού (ΕΕ) αρ.604/2014			15	150	13	22	12	15
Αριθμός Προσωπικού βάσει Κανονισμού (ΕΕ) αρ.604/2014 – Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη				6	2	5	2	2
Σύνολο Σταθερών Αποδοχών (€ χιλιάδες)	840	983	1.436	14.982	1.829	3.712	2.031	2.826
Σύνολο Μεταβλητών Αποδοχών σε μετρητά (€ χιλιάδες)				66				

## 2016 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.	30	37						
Αριθμός Προσωπικού βάσει Κανονισμού (ΕΕ) αρ.604/2014			25	212	43	49	50	31
Αριθμός Προσωπικού βάσει Κανονισμού (ΕΕ) αρ.604/2014 – Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη				10	5	8	3	9
Σύνολο Σταθερών Αποδοχών (€ χιλιάδες)	1.678	5.629	2.027	19.387	4.653	5.925	4.249	3.892
Σύνολο Μεταβλητές Αποδοχές σε μετρητά (€ χιλιάδες)		200	16	202		69	30	24
Σύνολο Αναβαλλόμενων Μεταβλητών Αποδοχών σε μετρητά που αποδόθηκε εντός έτους (€ χιλιάδες)		80		36		22		
Υπόλοιπο από Αναβαλλόμενες Μεταβλητές Αποδοχές που αποδόθηκαν σε προηγούμενα χρόνια (€ χιλιάδες)		21		12,2	3,1	2,5		

<sup>(\*)</sup> Σημειώνεται ότι οι θυγατρικές εταιρείες Grivalia Properties Α.Ε.Ε.Α.Π. και Hellenic Post Credit Α.Ε.Π.Π. δεν περιλαμβάνονται στα στοιχεία του Ομίλου για το 2015.

Το 2016 δεν υπήρχαν μεταβλητές αποδοχές με τη μορφή μετοχών ή άλλων μέσων για τους εργαζομένους που απεικονίζονται στους ανωτέρω πίνακες.

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	323
Δύο (2) Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	659

Οι παρακάτω πίνακες απεικονίζουν τα ποσά αποζημίωσης που αποδόθηκαν στους εργαζομένους λόγω αποχώρησης κατά τη διάρκεια του έτους 2016:

### **2016 Στοιχεία Τράπεζας**

	<b>Αριθμός Εργαζομένων</b>	<b>Μικτό Συνολικό Ποσό (€ χιλιάδες)</b>
Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη	-	-
Αριθμός Προσωπικού βάσει Κανονισμού (ΕΕ) αρ.604/2014	16	2.849
Άλλοι Εργαζόμενοι	598	70.188
Σύνολο	614	73.037

### **2016 Στοιχεία Ομίλου**

	<b>Αριθμός Εργαζομένων</b>	<b>Μικτό Συνολικό Ποσό (€ χιλιάδες)</b>
Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη	-	-
Πρόσωπα που εμπíπτουν	19	3.379
Άλλοι Εργαζόμενοι	702	77.603
Σύνολο	721	80.982

Το μέγιστο ποσό που αποδόθηκε ανέρχεται στις € 180 χιλιάδες.