

Ιστορικό του Εγγράφου		
Έκδοση	Ημερομηνία έκδοσης	Πληροφορίες Εγγράφου
1	09/12/2020	Συνεδρίαση Δ.Σ. 310/ 12.10.2018 (καταργήθηκε)
2	21/07/2021	Συνεδρίαση Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων 21.07.2021
3	14/10/2021	Συνεδρίαση Δ.Σ. 373/14.10.2021
4	28/07/2022	Συνεδρίαση Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων 28.07.2022

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Ιστορικό του Εγγράφου	1
1. Εισαγωγή - Σκοπός	3
2. Πεδίο Εφαρμογής	3
3. Γενικές Αρχές	3
I. Πολιτική Αποδοχών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	5
1. Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	5
1.1. Εκτελεστικά Μέλη.....	5
1.1.1. Σταθερές αποδοχές.....	5
1.1.2. Εταιρικές παροχές	5
1.2. Μη Εκτελεστικά Μέλη.....	5
1.3. Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου.....	5
2. Μέλη Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου	6
3. Έγκριση και προέγκριση αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου	6
II. Πολιτική Αποδοχών Προσωπικού.....	7
1. Γενικά	7
2. Αποδοχές	7
2.1. Σταθερές Αποδοχές.....	7
2.1.1. Αρχές των Σταθερών Αποδοχών.....	7
2.1.2. Προσδιορισμός Σταθερών Αποδοχών	7
2.1.3. Αναπροσαρμογές Σταθερών Αποδοχών.....	8
2.2. Μεταβλητές Αποδοχές	8
2.2.1. Έκτακτες κανονικές μεταβλητές αποδοχές (normal bonus)	8
2.2.2. Έκτακτες κατά περίπτωση μεταβλητές αποδοχές (ad hoc bonus)	9
2.2.3. Επαναλαμβανόμενες μεταβλητές αποδοχές (επιστροφές/rebates).....	9
2.2.4. Συνθήκες και λοιπά κριτήρια καταβολής μεταβλητών αποδοχών.....	9
2.3. Ειδικοί όροι.....	9
2.3.1. Λοιποί όροι καταβολής μεταβλητών αποδοχών	9
2.3.2. Ρήτρα μη καταβολής (Malus)	10
2.3.3. Ρήτρα επιστροφής αποδοχών (clawback)	10
2.3.4. Προσδιορισμός μελών και κατηγοριών προσωπικού με ουσιώδη αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά κινδύνου της Τράπεζας	10
2.3.4.1 Προσδιορισμένο Προσωπικό	11
2.3.4.2 Μη Προσδιορισμένο Προσωπικό	11
4. Εταιρικές παροχές	12
5. Διαδικασία έγκρισης Πολιτικής Αποδοχών	12

1. Εισαγωγή - Σκοπός

Η «Τράπεζα Optima bank A.E.» (εφεξής η «**Τράπεζα**») έχει θεσπίσει Πολιτική Αποδοχών για τα Μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου και τα ανώτατα κι ανώτερα στελέχη της (εφεξής η «**Πολιτική**») με σκοπό να καθορίσει τις βασικές αρχές του πλαισίου αμοιβών που εφαρμόζεται στην Τράπεζα, οι οποίες στηρίζονται στην επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, την ανοχή κινδύνου, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας, λαμβάνοντας υπόψη τις βέλτιστες πρακτικές σε θέματα αποδοχών. Η Πολιτική στοχεύει στην προώθηση της βιωσιμότητας και των μακροπρόθεσμων προοπτικών της λειτουργίας της Τράπεζας και την ενίσχυση της διαφάνειας.

Η Πολιτική είναι ευθυγραμμισμένη με τις διατάξεις του Ν. 4261/2014, ο οποίος ενσωμάτωσε την οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2013/36/ΕΕ, και την Πράξη της Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος 158/1/10.05.2019, που έχει υιοθετήσει τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών σχετικά με τις ορθές Πολιτικές Αποδοχών δυνάμει του Άρθρου 74(3) και του Άρθρου 75(2) της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ, και τις δημοσιοποιήσεις δυνάμει του Άρθρου 450 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθμ. 575/2013, τον Κανονισμό (ΕΕ) 2021/923 και την ΠΔ/ΤΕ 2577/09.03.2006 ενώ, είναι σύμφωνη και με τις διατάξεις του Ν. 4548/2018.

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική υποδιαιρείται σε δύο κεφάλαια και αφορά τις πάσης φύσεως αποδοχές:

- i. των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας (**Πολιτική Αποδοχών Μελών ΔΣ**),
- ii. ανώτατων κι ανώτερων στελεχών και υπαλλήλων της και ισχύει γι' όλους τους εργαζόμενους της Τράπεζας, ανάλογα με την Ομάδα Εργαζομένων στην οποία ανήκουν (**Πολιτική Αποδοχών Προσωπικού**).

Ο κύκλος των στελεχών και υπαλλήλων που καλύπτονται από την Πολιτική δύναται να διευρυνθεί κατόπιν σχετικής απόφασης της Διοίκησης της Τράπεζας. Θέσεις που δεν υφίστανται επί του παρόντος στην Τράπεζα, όπως αυτές του γενικού διευθυντή ή του αναπληρωτή του, εφόσον υπάρξουν στο μέλλον, καλύπτονται από την παρούσα Πολιτική.

3. Γενικές Αρχές

Η Πολιτική αυτή λαμβάνει υπ' όψιν τις ακόλουθες αρχές:

- προάγει την αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και αποφεύγει την ανάληψη υπέρμετρου κινδύνου,
- διασφαλίζει τα συμφέροντα της Τράπεζας, των μετόχων και των εργαζομένων της, δημιουργώντας αξία για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη,
- χαρακτηρίζεται από σαφήνεια και διαφάνεια,

- περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή αντικρουόμενων συμφερόντων,
- διασφαλίζει ένα σύνολο αμοιβών εντός των πλαισίων αμοιβών της εγχώριας αγοράς εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις αμοιβές που ισχύουν για τον χρηματοπιστωτικό κλάδο εν γένει, τις συνθήκες στην ελληνική οικονομία και τραπεζική αγορά και τις βέλτιστες πρακτικές σε εγχώριο και διεθνές επίπεδο σε θέματα αποδοχών και πάντοτε εντός των προβλέψεων της νομοθεσίας,
- λαμβάνει υπόψη τη σταθερή σχέση μεταξύ αμοιβής και απόδοσης κι ανταμείβει την απόδοση σε μακροχρόνια βάση,
- Ενισχύει την προσέλκυση, παρακίνηση και τη διακράτηση των καταλληλότερων, κατά περίπτωση, προσώπων ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της, στελεχών και εργαζομένων, ιδιαίτερα αυτών με εξαιρετικά προσόντα ή και δεξιότητες.

I. Πολιτική Αποδοχών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

1. Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας (Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά Μέλη) εκλέγονται από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων της, με θητεία σύμφωνα με το νομικό πλαίσιο και το Καταστατικό της Τράπεζας. Η παρούσα Πολιτική αφορά στις ακόλουθες κατηγορίες:

1.1. Εκτελεστικά Μέλη

1.1.1. Σταθερές αποδοχές

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που κατέχουν εκτελεστικές θέσεις στην Τράπεζα δε λαμβάνουν αμοιβή για την συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο αλλά αμείβονται με σταθερές αποδοχές στο πλαίσιο των συμβάσεων εργασίας που διατηρούν με την Τράπεζα, οι οποίες εγκρίνονται βάσει του άρθρου 99 παρ. 3β του Ν. 4548/2018.

1.1.2. Εταιρικές παροχές

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν επίσης ορισμένες παροχές σε χρήμα ή/και σε είδος για τη διευκόλυνση των υπηρεσιακών αναγκών τους κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων τους και την κάλυψη των επαγγελματικών δαπανών τους σύμφωνα με τις πρακτικές της αγοράς, όπως, ενδεικτικά, εταιρικό αυτοκίνητο, εταιρικό κινητό τηλέφωνο, έξοδα παράστασης και έξοδα κίνησης σύμφωνα με τις ισχύουσες πολιτικές της Τράπεζας και την ισχύουσα νομοθεσία. Στόχος της Τράπεζας είναι να παρέχει ανταγωνιστικές και δίκαιες παροχές στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της.

Οι ανωτέρω παροχές προσφέρονται κατά την διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας, η οποία διατηρεί το δικαίωμα να τις τροποποιήσει ή να τις ανακαλέσει ελεύθερα.

1.2. Μη Εκτελεστικά Μέλη

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν σταθερές αποδοχές λόγω της ιδιότητός τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας.

Τα μη Εκτελεστικά Μέλη προς αποφυγή τυχόν συγκρούσεων συμφερόντων λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές, δεν προβλέπεται δε γι' αυτά η χρήση μηχανισμών παροχής κινήτρων που βασίζονται στις επιδόσεις της Τράπεζας.

Δαπάνες οι οποίες σχετίζονται με την μετακίνηση των εν λόγω Μελών, καθώς επίσης και λοιπά έξοδα αυτών στο πλαίσιο της εκπλήρωσης καθηκόντων τους ως Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (έξοδα παράστασης) καταβάλλονται εντός των ορίων που αποφασίζονται σε ετήσια βάση από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας, σε συνέχεια σχετικής εισήγησης από την Επιτροπή Αποδοχών της Τράπεζας.

1.3. Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου

Ειδικώς ο Πρόεδρος και Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας αμείβεται με σταθερές αποδοχές και δικαιούται εταιρικές παροχές όπως, ενδεικτικά, όριο για επαγγελματικές δαπάνες, εταιρικό αυτοκίνητο, εταιρικό κινητό τηλέφωνο, έξοδα παράστασης και

έξοδα κίνησης, σύμφωνα με τις ισχύουσες πολιτικές της Τράπεζας και την ισχύουσα νομοθεσία· στο πλαίσιο της σύμβασης που συνάπτει με την Τράπεζα, οι οποίες εγκρίνονται βάσει του άρθρου 99 παρ. 3β του Ν. 4548/2018.

Επισημαίνεται ότι οι εταιρικές παροχές προσφέρονται κατά την διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας, η οποία διατηρεί το δικαίωμα να τις τροποποιήσει ή να τις ανακαλέσει ελεύθερα.

2. Μέλη Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αμείβονται με μηνιαία αποζημίωση για την συμμετοχή τους σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, ανάλογα με τα καθήκοντα που τους ανατίθενται (για παράδειγμα, εάν το Μέλος είναι Πρόεδρος ή μέλος Επιτροπών), κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως τον χρόνο δέσμευσης στις Επιτροπές, την φύση των εργασιών της Επιτροπής κ.ο.κ.

Έξοδα τα οποία σχετίζονται με την εκπλήρωση καθηκόντων τους ως μελών των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου (έξοδα παράστασης) καταβάλλονται εντός των ορίων που αποφασίζονται σε ετήσια βάση από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας, σε συνέχεια σχετικής εισήγησης από την Επιτροπή Αποδοχών της Τράπεζας.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή για την συμμετοχή τους σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.

3. Έγκριση και προέγκριση αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου

Οι συνολικές αμοιβές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών Μελών, ήτοι σταθερές αποδοχές καθώς και εταιρικές παροχές, εγκρίνονται ετησίως από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας, οπότε και προ-εγκρίνονται οι αμοιβές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την επόμενη εταιρική χρήση.

II. Πολιτική Αποδοχών Προσωπικού

1. Γενικά

Η Τράπεζα αποσκοπεί στο να παρέχει στα στελέχη και τους εργαζόμενους της (το «Προσωπικό») δίκαιες και ανταγωνιστικές αμοιβές και παροχές προκειμένου να προσελκύει στελέχη και υπαλλήλους με υψηλές δυνατότητες, να τους δίνει κίνητρα και να τους διακρατεί, διασφαλίζοντας παράλληλα την εναρμόνιση με τις προσήκουσες αρχές ανάληψης κινδύνου και τη διασύνδεση με την αξιολόγηση της απόδοσης. Στα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας, λοιπά ανώτερα στελέχη, υπαλλήλους κι εργαζόμενους της Τράπεζας καταβάλλονται αμοιβές σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας (περιλαμβανόμενων των Οδηγιών και Κατευθυντήριων γραμμών της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών), ενώ δικαιούνται και παροχές, οι οποίες ορίζονται με βάση τις ισχύουσες πολιτικές της Τράπεζας και σύμφωνα με τις πρακτικές της αγοράς.

2. Αποδοχές

2.1. Σταθερές Αποδοχές

2.1.1. Αρχές των Σταθερών Αποδοχών

Ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους και βασίζονται στα ακόλουθα κριτήρια:

- Επίπεδο ευθύνης της θέσης εργασίας
- Επίπεδο θέσης στην εταιρική ιεραρχία
- Εξειδίκευση αντικειμένου εργασίας
- Προσωπικές δυνατότητες ανάπτυξης και ανέλιξης
- Αξιολόγηση απόδοσης
- Αξία στην αγορά εργασίας
- Σταθερή αμοιβή που καταβάλλεται από τον ανταγωνισμό για παρόμοιες θέσεις εργασίας, ανάλογα καθήκοντα και ικανότητες
- Συλλογικές και Επιχειρησιακές Συμβάσεις Εργασίας (όπου αυτές εφαρμόζονται)
- Εργατική Νομοθεσία.

2.1.2. Προσδιορισμός Σταθερών Αποδοχών

Οι σταθερές αμοιβές συμφωνούνται κατά την έναρξη της εργασιακής σχέσης και επανεξετάζονται όταν μεταβάλλονται οι συνθήκες της αγοράς και πάντοτε αναλόγως προς τον ακολουθούμενο σχεδιασμό μισθολογικών αυξήσεων. Για το επίπεδο των σταθερών αμοιβών εισηγείται η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού βάσει των αρχών που αναφέρονται στον όρο 2.1.1.

Η τελική απόφαση για τις σταθερές αμοιβές, λαμβάνεται:

- Για τα Μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής (2.3.4.1/Α), τους Επικεφαλής Ανεξάρτητων Διοικητικών μονάδων (2.3.4.1/Γ) και τα Ανώτερα Διευθυντικά Στελέχη και πρόσωπα που αναλαμβάνουν κίνδυνο (2.3.4.1/Β) με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου, βάσει της εξουσιοδότησης του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Για την Ειδική και Κανονική Ομάδα του Μη Προσδιορισμένου Προσωπικού (2.3.4.2/Α και Β) με εισήγηση του αρμόδιου Διευθυντή Διεύθυνσης προς την Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου.

2.1.3. Αναπροσαρμογές Σταθερών Αποδοχών

Μισθολογικές αναπροσαρμογές πραγματοποιούνται όταν μεταβάλλονται οι συνθήκες της αγοράς εργασίας, το οικονομικό περιβάλλον το επιτρέπει και η Τράπεζα έχει επιτύχει τους στόχους της κατά το προηγούμενο έτος. Οι προτάσεις μισθολογικών αναπροσαρμογών θα πρέπει:

- Να λαμβάνουν υπόψη τις μισθολογικές ισορροπίες και την εσωτερική δομή
- Να λαμβάνουν υπόψη τον δείκτη πληθωρισμού και το νομικό πλαίσιο της χώρας
- Να βασίζονται ενδεικτικά σε κριτήρια όπως:
 - ο Αποτελεσματική εκπλήρωση των απαιτήσεων της θέσης
 - ο Αξία στην αγορά εργασίας
 - ο Δυνατότητες ανάπτυξης/ ανέλιξης
 - ο Επιβράβευση της αποτελεσματικότητας, των συμπεριφορών και των επιτευξέων των στρατηγικών επιδιώξεων και στόχων της Τράπεζας.

Η απόφαση για το συνολικό ποσοστό των μισθολογικών αναπροσαρμογών της Τράπεζας λαμβάνεται κατόπιν εισήγησης και προετοιμασίας της απόφασης από την Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και έγκριση της Επιτροπής Αποδοχών της Τράπεζας.

Η απόφαση για μισθολογικές αναπροσαρμογές ανά εργαζόμενο κατά περίπτωση λαμβάνει χώρα κατόπιν εισήγησης του αρμόδιου Διευθυντή Διεύθυνσης προς την Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου βάσει της εξουσιοδότησης του Διοικητικού Συμβουλίου, εντός των ορίων και κατ' εφαρμογή της απόφασης της Επιτροπής Αποδοχών της Τράπεζας για το συνολικό ποσοστό των χορηγούμενων αναπροσαρμογών της Τράπεζας.

2.2. Μεταβλητές Αποδοχές

Ως μεταβλητές αποδοχές νοούνται όλες οι μη σταθερές αμοιβές. Οι μεταβλητές αποδοχές σκοπούν να παρακινούν τα στελέχη να επιτυγχάνουν και υπερβαίνουν τους στόχους τους κι αφορούν στα στελέχη με τις καλύτερες επιδόσεις σε καθορισμένους τομείς δραστηριοποίησης της Τράπεζας, σύμφωνα με τις εκάστοτε αποφάσεις της Διοίκησης της Τράπεζας και τις ισχύουσες πολιτικές που προβλέπουν επιλεκτική εφαρμογή της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών.

Η μεταβλητή συνιστώσα της συνολικής ανταμοιβής είναι προαιρετική, είναι ελευθέρως ανακλητή και αναφέρεται σε σχήματα Bonus ή άλλων επιβραβεύσεων που η Τράπεζα δύναται εκάστοτε να σχεδιάζει και να εφαρμόζει. Για την καταβολή τους λαμβάνονται υπόψη η επίτευξη των στόχων της Τράπεζας και της εκάστοτε Μονάδος/ Διεύθυνσης, καθώς και η ατομική επίδοση βάσει των εκάστοτε κριτηρίων αξιολόγησης. Προτεραιότητα αποτελεί η ισορροπία μεταξύ της σταθερής και μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών, ώστε να εξασφαλίζεται η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας στην αγορά, σε συνδυασμό με την ελαχιστοποίηση του αναλαμβανόμενου κινδύνου.

Οι μεταβλητές αποδοχές διαχωρίζονται σε:

2.2.1. Έκτακτες κανονικές μεταβλητές αποδοχές (normal bonus)

Οι έκτακτες κανονικές μεταβλητές αποδοχές (normal bonus) βρίσκονται πάντα υπό την διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας να τις αποφασίσει, ανάλογα με τα οικονομικά αποτελέσματα, και σύμφωνα με την ετήσια στοχοθέτηση, σε ομαδικό και ατομικό επίπεδο.

Λεπτομερείς όροι των προϋποθέσεων υπό των οποίων δύναται να καταβληθούν, περιγράφονται στην αρχή εκάστου έτους, με ανακοίνωση του Διευθύνοντος Συμβούλου, κατόπιν απόφασης του

Διοικητικού Συμβουλίου και της Επιτροπής Αποδοχών, η οποία συνδέει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα με τις έκτακτες κανονικές μεταβλητές αποδοχές.

2.2.2. Έκτακτες κατά περίπτωση μεταβλητές αποδοχές (ad hoc bonus)

Οι έκτακτες κατά περίπτωση μεταβλητές αποδοχές (ad hoc bonus) αφορούν ιδιαίτερα αποτελέσματα ειδικών έργων τα οποία επιτεύχθηκαν με επιτυχία και έφεραν σημαντικά έσοδα στη Τράπεζα και κατά συνέπεια στους μετόχους ή υλοποίησαν ειδικούς στόχους που ετέθησαν από αυτή. Οι αποδοχές αυτής της κατηγορίας θα πρέπει να ορίζονται λεπτομερώς σε εισηγήσεις των αρμοδίων Επικεφαλής Διοικητικών Μονάδων προς την Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού η οποία με τη σειρά της εισηγείται στην Επιτροπή Αποδοχών και εγκρίνονται αρμοδίως από το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο δύναται να εξουσιοδοτεί σχετικώς τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

2.2.3. Επαναλαμβανόμενες μεταβλητές αποδοχές (επιστροφές/rebates)

Οι επαναλαμβανόμενες μεταβλητές αποδοχές (επιστροφές/rebates), ουσιαστικά αφορούν τους εργαζόμενους της πρώτης γραμμής των πωλήσεων χρηματοπιστηριακών προϊόντων της Τράπεζας. Οι εν λόγω αποδοχές αποτελούν οικειοθελείς παροχές, ελευθέρως ανακλητές που εγκρίνονται από την Επιτροπή Αποδοχών, κατόπιν εισήγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου.

2.2.4. Συνθήκες και λοιπά κριτήρια καταβολής μεταβλητών αποδοχών

Όλες οι μεταβλητές αποδοχές, καθώς και οι αρχές με τις οποίες κατανέμονται, εξετάζονται και καθορίζονται αφού συνεκτιμηθούν τα κριτήρια αποδοτικότητας των εργαζομένων – όπως αυτά περιγράφονται στην ισχύουσα πολιτική/διαδικασία αξιολόγησης της απόδοσης και η συνεισφορά της εμπλεκόμενης υπηρεσιακής μονάδας στα συνολικά αποτελέσματα της Τράπεζας. Πιο συγκεκριμένα συνεκτιμώνται:

- τα κέρδη της Τράπεζας,
- τα έσοδα που παράγει το πρόσωπο ή/και η αντίστοιχη υπηρεσιακή μονάδα,
- οι εισηγήσεις προϊσταμένων ή ανωτέρων διευθυντικών στελεχών,
- η επίτευξη στόχων που δεν συνδέονται μόνο με συγκεκριμένη δραστηριότητα/προϊόν/υπηρεσία,
- η προσήκουσα εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου και η τήρηση του εσωτερικού κανονισμού της Τράπεζας,
- η ικανοποίηση των πελατών, συμπεριλαμβανομένης της μη ύπαρξης παραπόνων/καταγγελιών από πελάτες.

Η αξιολόγηση των επιδόσεων εντάσσεται σε πολυετές πλαίσιο, ώστε να διασφαλίζεται ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται σε πιο μακροπρόθεσμες επιδόσεις και ότι η καταβολή των τμημάτων της αμοιβής που συνδέονται με τις επιδόσεις κατανέμεται σε χρονική περίοδο εντός της οποίας είναι δυνατό να ληφθούν υπόψη ο υποκείμενος κύκλος της οικονομικής δραστηριότητας της Τράπεζας και οι επιχειρηματικοί κίνδυνοι.

2.3. Ειδικοί όροι

2.3.1. Λοιποί όροι καταβολής μεταβλητών αποδοχών

Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται είτε σε μετρητά είτε ως συνδυασμός μετρητών, ή ισοδύναμων χρηματοπιστωτικών ή άλλων διαθέσιμων μέσων, ή προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών, με τους όρους και τυχόν περιορισμούς που προβλέπει η εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία,

και σύμφωνα με σχετική απόφαση της Διοίκησης της Τράπεζας, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών.

Διευκρινίζεται ότι οι απαιτήσεις που προβλέπονται στις περ. ια) και ιβ) και στο β' εδάφιο της περ. ιδ) του άρθρου 86 παρ. 1 του Ν. 4261/2014, για την κατανομή των μεταβλητών συνιστωσών σε αναλογία μετρητών και ισοδύναμων χρηματοπιστωτικών μέσων, την υποχρέωση διακράτησης και υποχρέωση αναβολής καταβολής, δεν ισχύουν εφόσον η Τράπεζα δεν είναι μεγάλο ίδρυμα κατά τα οριζόμενα στον κανονισμό (ΕΕ) 575/2013 (αρ.4, παρ. 1, 146), καθώς και για μέλος του προσωπικού του οποίου οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές δεν υπερβαίνουν τις πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ και δεν αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το ένα τρίτο 1/3 των συνολικών ετήσιων αποδοχών του μέλους του προσωπικού.

Σε κάθε ατομική περίπτωση Προσωπικού που εντάσσεται στην κατηγορία της ενότητας 2.3.4 κατωτέρω, οι μεταβλητές αποδοχές δεν υπερβαίνουν το 100% των σταθερών αποδοχών. Κατ' εξαίρεση, η Γενική Συνέλευση της Τράπεζας μπορεί να εγκρίνει υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ των σταθερών και μεταβλητών αποδοχών υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό ύψος των μεταβλητών αποδοχών δεν υπερβαίνει το 200% του συνόλου των σταθερών αποδοχών για κάθε ατομική περίπτωση. Τυχόν έγκριση υψηλότερης αναλογίας πραγματοποιείται σύμφωνα με τη διαδικασία που αναφέρεται στον Ν. 4261/2014 Άρθρο 86, παράγραφος στ, στοιχ. (ββ), ως ισχύει. Σε περίπτωση που διαπιστωθεί δόλος ή άλλη εξίσου σοβαρή αιτία με την οποία παραπλανήθηκε η Τράπεζα και έδωσε μεταβλητές αποδοχές, τότε μπορεί να χρησιμοποιήσει όλα τα νόμιμα μέσα για να ζητήσει την επιστροφή αυτών από το στέλεχος/εργαζόμενο.

Τόσο με την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών σε διάστημα μεγαλύτερο του έτους, όσο και με την δυνατότητα επιστροφής των καταβληθέντων, αποσκοπείται η σύνδεση των μεταβλητών αποδοχών με τις επιδόσεις σε βάθος χρόνου και όχι μόνο σε ετήσια βάση.

2.3.2. Ρήτρα μη καταβολής (Malus)

Ρύθμιση που επιτρέπει στην Τράπεζα να μειώνει σε ποσοστό έως και 100% την αξία των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών σε περιπτώσεις που παρουσιάζονται ανεπαρκή αποτελέσματα, ειδικά όσον αφορά την διαχείριση κινδύνων ή άλλα θέματα που επηρεάζουν την κεφαλαιακή της βάση. Οι περιπτώσεις αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν την απάτη ή ζημία που υφίσταται η Τράπεζα λόγω βαριάς αμέλειας ή δόλου του εργαζομένου και περιπτώσεις που ο εργαζόμενος συντελεί στην επιβολή εποπτικών κυρώσεων ή προστίμων στην Τράπεζα.

2.3.3. Ρήτρα επιστροφής αποδοχών (clawback)

Ρύθμιση που επιτρέπει στην Τράπεζα να υποχρεώσει τον εργαζόμενο να επιστρέψει έως και το σύνολο (100%) των μεταβλητών αποδοχών που έχει λάβει ή κατοχυρώσει, σε περιπτώσεις διάπραξης σοβαρών παραπτωμάτων όπως η απάτη, η ζημία που υφίσταται η Τράπεζα λόγω βαριάς αμέλειας ή δόλου κλπ.

Το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών υπόκειται σε ρυθμίσεις malus ή ρυθμίσεις περί επιστροφής αποδοχών (ως 2.3.2 και 2.3.3 ανωτέρω), σε περιπτώσεις όπου εργαζόμενος συμμετείχε ή ήταν υπεύθυνος για συμπεριφορά η οποία προξένησε σημαντικές ζημιές στην Τράπεζα, ή δεν πληρούσε τα προσήκοντα πρότυπα καταλληλότητας, όπως ορίζονται από τον Κώδικα Ηθικής Συμπεριφοράς και Δεοντολογίας της Τράπεζας.

2.3.4. Προσδιορισμός μελών και κατηγοριών προσωπικού με ουσιώδη αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά κινδύνου της Τράπεζας

Οι ομάδες εργαζομένων και οι εργαζόμενοι που περιλαμβάνονται σε αυτές, επανεξετάζονται ετησίως και οι προτεινόμενες αλλαγές υποβάλλονται στην Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας από την Επιτροπή Αποδοχών, για έγκριση.

2.3.4.1 Προσδιορισμένο Προσωπικό

Υπό κανονικές συνθήκες, περιλαμβάνει τους ακόλουθους:

A. Μέλη Διοίκησης

Τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας

B. Ανώτερα Διευθυντικά Στελέχη & πρόσωπα που Αναλαμβάνουν Κίνδυνο

B1) Οι Επικεφαλής των παρακάτω Μονάδων / Τμημάτων:

- Treasury & Capital Markets
- Fixed Income Sales
- Market Making
- Accounting & Tax
- Legal
- Human Resources
- Credit
- Business Credit
- Retail Credit
- Recoveries/Collections
- Information Technology
- Digital Operations
- Retail Networks
- Private Banking
- Wholesale Banking
- Large Corporate
- SME's
- Investment Banking
- Brokerage
- Research
- Μέλη Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων
- Μέλη Επιτροπής Διαχείρισης Ενεργητικού – Παθητικού (ALCO)
- Μέλη των λοιπών λειτουργικών Επιτροπών του ΔΣ

Γ. Επικεφαλής Ανεξάρτητων Διοικητικά μονάδων/ τμημάτων

Γ1) Οι Διευθυντές των παρακάτω μονάδων/ τμημάτων:

- Διεύθυνσης Κανονιστικής Συμμόρφωσης
- Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνων
- Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου

2.3.4.2 Μη Προσδιορισμένο Προσωπικό

A) Ειδική Ομάδα

Εργαζόμενοι που πληρούν τα ακόλουθα κριτήρια:

- Ιδιαίτερα εξειδικευμένο αντικείμενο
- Πολύ υψηλή αξία στην αγορά εργασίας
- Πολύ υψηλές δυνατότητες
- Θέσεις εργασίας κρίσιμης σημασίας.

B) Κανονική Ομάδα

Υπό κανονικές συνθήκες, περιλαμβάνει όλους τους υπόλοιπους υπαλλήλους που δεν περιλαμβάνονται στην κατηγορία «προσδιορισμένο προσωπικό» ή στην «Ειδική Ομάδα Α» του μη προσδιορισμένου προσωπικού.

4. Εταιρικές παροχές

Τα Στελέχη και οι υπάλληλοι της Τράπεζας δικαιούνται παροχές, οι οποίες ορίζονται με βάση τις ισχύουσες πολιτικές της Τράπεζας και υπόκεινται στην ισχύουσα νομοθεσία.

Οι παροχές περιλαμβάνουν τις βασικές παροχές που απευθύνονται σε όλο το Προσωπικό (ενδεικτικά, ομαδική ασφαλιστική κάλυψη υγείας, στεγαστικά δάνεια με ευνοϊκούς όρους για τους υπαλλήλους της Τράπεζας κ.ο.κ.).

Στα Στελέχη (καθώς και σε λοιπό Προσωπικό) δύναται να χορηγούνται επιπλέον εξατομικευμένες παροχές, λαμβάνοντας υπόψη τα διαφορετικά ιεραρχικά επίπεδα και ρόλους των εργαζομένων και αναλόγως του επιπέδου της θέσης, αποκλειστικά για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών συγκεκριμένων θέσεων και για το χρονικό διάστημα κατά το οποίο τα Στελέχη τις κατέχουν. Οι παροχές που ανήκουν στη συγκεκριμένη κατηγορία περιλαμβάνουν ενδεικτικά, χρήση εταιρικού κινητού τηλεφώνου, χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, κάλυψη επαγγελματικών εξόδων (καύσιμα, διόδια, έξοδα στάθμευσης, επαγγελματικά γεύματα κλπ).

Το κόστος των παροχών επισκοπείται και επικαιροποιείται από καιρού εις καιρόν από την Επιτροπή Αποδοχών και εγκρίνεται, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής, από το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας, το οποίο δύναται να εξουσιοδοτεί τον Διευθύνοντα Σύμβουλο να αποφασίζει κατά την απόλυτη κρίση του τη χορήγηση ή μη των προβλεπόμενων παροχών στα στελέχη κι εργαζομένους της Τράπεζας καθώς και να τις τροποποιεί ή ανακαλεί οποτεδήποτε, όπως και να διευρύνει ή περιορίζει τον κύκλο των στελεχών και υπαλλήλων στους οποίους δύναται να χορηγούνται οι εν λόγω παροχές.

Οι εν λόγω παροχές προσφέρονται κατά την διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας, η οποία διατηρεί το δικαίωμα οποτεδήποτε να τις τροποποιήσει ή να τις ανακαλέσει ελεύθερα. Η Τράπεζα διατηρεί την δυνατότητα να παρέχει προγράμματα αποχώρησης εργαζομένων, με ειδικούς όρους, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

5. Διαδικασία έγκρισης Πολιτικής Αποδοχών

Η πολιτική αποδοχών :

- εγκρίνεται από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας μετά από εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών,

- επανεξετάζεται ετησίως από την Επιτροπή Αποδοχών, προκειμένου να διασφαλίζεται η συνεχής εναρμόνιση με τις αρχές της, τις εξελίξεις στο νομικό και κανονιστικό πλαίσιο καθώς και τις συνθήκες της οικονομίας και της αγοράς στον τραπεζικό τομέα.

Αποφάσεις της Διοίκησης που αφορούν σε υφιστάμενα σχήματα αμοιβών, περιλαμβανομένων και παρασχεθεισών εταιρικών παροχών, στο βαθμό που παραμένουν σε ισχύ και δεν ανακαλούνται, αποτελούν μέρος της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών και ενιαίο με αυτήν σύνολο, όπως εκάστοτε ισχύει.

Η παρούσα ισχύει από της εγκρίσεώς της από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας.