







ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

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
5	22/03/2023	Συνεδρίαση Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων 22.03.2023.

Συγκεκριμένα:

-  η Πολιτική Αποδοχών Προσωπικού με κωδικό εσωτερικού εγγράφου Ρ43, ως ισχύει συμπληρωμένη δυνάμει της υπ' αριθ. 334/27.09.2019 απόφασης του ΔΣ ως προς το πλαίσιο παροχών κι εν γένει επαγγελματικών δαπανών στελεχών της Τράπεζας, αντικαθίσταται από την παρούσα.
-  Η Τράπεζα είχε υιοθετήσει ενιαία Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανώτερα και ανώτατα στελέχη και το λοιπό προσωπικό της. Ωστόσο, σε εναρμόνιση με τις διατάξεις του Ν. 4548/2018 η Πολιτική Αποδοχών τροποποιήθηκε με την από 22/03/2023 απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων και διαχωρίστηκε σε δύο ξεχωριστές Πολιτικές σύμφωνα με τα δύο Κεφάλαια (Κεφάλαιο I και Κεφάλαιο II) της προ-ισχύουσας Πολιτικής Αποδοχών.
-  Το Κεφάλαιο II της προ ισχύουσας Πολιτικής Αποδοχών εξακολουθεί να ισχύει με κωδικό εσωτερικού εγγράφου Ρ43Β, ως ξεχωριστή Πολιτική Αποδοχών για τα ανώτατα και ανώτερα στελέχη και λοιπό προσωπικό της Τράπεζας και θα επικαιροποιείται σύμφωνα με το εκάστοτε κανονιστικό πλαίσιο, μη υποκείμενη στα άρθρα 110 - 112 του Ν. 4548/2018.

Παραμένουν σε ισχύ τα ακόλουθα:

-  Η απόφαση ΔΣ υπ' αριθ. 334/27.09.2019 ως προς το πλαίσιο λοιπών πρόσθετων παροχών κι εν γένει επαγγελματικών δαπανών στελεχών της Τράπεζας, ως ισχύουν τροποποιηθείσες με την υπ' αριθ. 373/14.10.2021 απόφαση του ΔΣ.
-  Η απόφαση ΔΣ υπ' αριθ. 373/14.10.2021 ως προς το πλαίσιο παροχών και εν γένει επαγγελματικών δαπανών στελεχών της Τράπεζας.
-  Η απόφαση ΔΣ υπ' αριθ. 378/24.02.2022 για τη συμπλήρωση της Πολιτικής Αποδοχών της Τράπεζας ως προς την αναπροσαρμογή του συστήματος μεταβλητών αποδοχών της Γενικής Διεύθυνσης Brokerage της Τράπεζας.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

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

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**1. Εισαγωγή - Σκοπός**

Η «Τράπεζα Optima bank A.E.» (εφεξής η «**Τράπεζα**») έχει θεσπίσει Πολιτική Αποδοχών για τα ανώτατα κι ανώτερα στελέχη και υπαλλήλους 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 παρούσα Πολιτική αφορά τις πάσης φύσεως αποδοχές 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.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**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/A), τους Επικεφαλής Ανεξάρτητων Διοικητικών μονάδων (2.3.4.1/Γ) και τα Ανώτερα Διευθυντικά Στελέχη και πρόσωπα που αναλαμβάνουν κίνδυνο (2.3.4.1/B) 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/A και B) με εισήγηση του αρμόδιου Διευθυντή Διεύθυνσης προς την Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**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 επιτεύξεων 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 και Υποψηφιοτήτων 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 και Υποψηφιοτήτων 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 σκοπό έχουν 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 αναλαμβανομένου 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 δύνανται να καταβληθούν, περιγράφονται στην αρχή εκάστου έτους, με ανακοίνωση του Διευθύνοντος Συμβούλου, κατόπιν απόφασης του

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Διοικητικού Συμβουλίου και της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, 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 Υποψηφιοτήτων 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 χρηματιστηριακών προϊόντων της Τράπεζας. Οι εν λόγω αποδοχές αποτελούν οικειοθελείς παροχές, ελευθέρως ανακλητές που εγκρίνονται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, 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,

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

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

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 παραπτώματων 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.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**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 και Υποψηφιοτήτων, 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

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**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 Υποψηφιοτήτων 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 δύνανται 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.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

5. Διαδικασία έγκρισης Πολιτικής Αποδοχών Προσωπικού

Η Πολιτική Αποδοχών Προσωπικού:

- εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο ~~την Γενική Συνέλευση των Μετόχων~~ της Τράπεζας μετά από εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων,
- επανεξετάζεται ετησίως από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, 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 Προσωπικού και ενιαίο με αυτήν σύνολο, όπως εκάστοτε ισχύει.

Η παρούσα ισχύει από της εγκρίσεώς της από το Διοικητικό Συμβούλιο ~~την Γενική Συνέλευση των Μετόχων~~ της Τράπεζας.