



ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ
ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

Πολιτική Αποδοχών της Τράπεζας και του Ομίλου

Περιεχόμενα

1	Εισαγωγή.....	3
2	Εύρος & Πεδίο Εφαρμογής.....	5
2.1	Προσωπικό.....	5
2.2	Πρόσωπα που Αναλαμβάνουν Κινδύνους.....	5
2.3	Εταιρείες του Ομίλου.....	5
3	Δομή Αποδοχών.....	7
3.1	Στοιχεία αποδοχών.....	7
3.2	Κατηγοριοποίηση Αποδοχών.....	7
3.2.1	Σταθερές αποδοχές.....	7
3.2.2	Μεταβλητές αποδοχές.....	8
3.2.3	Αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών.....	9
3.2.4	Κίνδυνος Συμπεριφοράς (Conduct Risk) και Αποδοχές.....	10
4	Παροχές.....	12
5	Πρόσωπα που Αναλαμβάνουν Κινδύνους.....	13
5.1	Δομή μεταβλητών αποδοχών των Προσώπων που Αναλαμβάνουν Κινδύνους.....	13
5.2	Αναβολή πληρωμών (αναβαλλόμενες αποδοχές).....	14
5.3	Ρυθμίσεις Malus – Επιστροφής Αποδοχών.....	15
6	Ειδικές κατηγορίες.....	17
6.1	Ανεξάρτητες Λειτουργίες Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου: Εσωτερικός Έλεγχος, Κανονιστική Συμμόρφωση, Διαχείριση Κινδύνων.....	17
6.2	Άλλες κατηγορίες προσωπικού.....	18
7	Διακυβέρνηση.....	19
7.1	Γενική Συνέλευση των Μετόχων.....	19

7.2	Διοικητικό Συμβούλιο	20
7.3	Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (Ε.Α.Δ.Α.).....	20
7.4	Επιτροπή Αξιολόγησης Κινδύνου Συμπεριφοράς.....	21
7.5	Μονάδες της Τράπεζας.....	22
8	Δημοσιοποίηση.....	27
9	Παραρτήματα.....	28
9.1	Παράρτημα Α.....	28
9.2	Παράρτημα Β.....	28

1 Εισαγωγή

Η Πολιτική Αποδοχών της Τράπεζας και του Ομίλου (εφεξής «Πολιτική Αποδοχών») θεσπίζει το εννοιολογικό και λειτουργικό πλαίσιο των αποδοχών σε επίπεδο Ομίλου και αποτυπώνει τις παρακάτω βασικές αρχές στις οποίες ο Όμιλος βασίζεται για τη διαμόρφωση των αποδοχών που καταβάλει στο προσωπικό¹:

- μεγιστοποίηση της προστιθέμενης αξίας σύμφωνα με τη στρατηγική του Ομίλου,
- ευθυγράμμιση με τα συμφέροντα των μετόχων,
- αναγνώριση των συμφερόντων όλων των ενδιαφερόμενων μερών και διασφάλιση ότι βρίσκονται σε ισορροπία με αυτά των μετόχων,
- διασφάλιση της έλλειψης διακρίσεων βάσει συμπεριφορών ή χαρακτηριστικών που δε σχετίζονται με την εργασία.

Επιπλέον, η Πολιτική Αποδοχών επιβεβαιώνει τις αξίες του Ομίλου, στοχεύει στην προώθηση ηθικής συμπεριφοράς και δεοντολογίας, στην αξιοκρατία, στη διαφάνεια και, εντός καθορισμένων πλαισίων, στην παρακολούθηση των τάσεων και της δυναμικής της αγοράς.

Οι τελικοί της στόχοι είναι:

- να δώσει τη δυνατότητα στον Όμιλο να προσελκύσει, να παρακινήσει και να διατηρήσει ταλαντούχους εργαζόμενους,
- να ευθυγραμμίσει τους επιχειρηματικούς στόχους του Ομίλου με τις αποδοχές του προσωπικού,
- να δώσει τη δυνατότητα στον Όμιλο να διατηρήσει μια ανταγωνιστική δομή κόστους,
- να προωθήσει τη δικαιοσύνη και την αξιοκρατία,
- να ενισχύσει και να διασφαλίσει συνετές πρακτικές ανάληψης κινδύνων καθώς και κατάλληλες δεοντολογικά πρακτικές.

¹ Στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, ως «αποδοχές» ορίζεται το σύνολο κάθε μορφής πληρωμών και/ή παροχών που χορηγείται άμεσα ή έμμεσα στο προσωπικό από ή για λογαριασμό της Τράπεζας ή μιας Εταιρίας του Ομίλου, σε αντάλλαγμα για τις επαγγελματικές υπηρεσίες του.

Η Πολιτική Αποδοχών συμμορφώνεται με τις διατάξεις της ισχύουσας Εργατικής Νομοθεσίας, τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ), καθώς και τις ισχύουσες Οδηγίες και Κατευθυντήριες Γραμμές των Εποπτικών Αρχών².

² Μεταξύ άλλων, Ν. 4261/2014, Ν. 4548/2018, Ν. 3864/2010, Οδηγία 2013/36/ΕΕ, ΕΒΑ/ΓΛ/2015/22, ΠΕΕ ΤτΕ 158/10.5.2019, καθώς και τις Δεσμεύσεις του Σχεδίου Αναδιάρθρωσης.

2 Εύρος & Πεδίο Εφαρμογής

2.1 Προσωπικό

Η παρούσα Πολιτική καλύπτει **όλο το προσωπικό** της Τράπεζας. Παρόλα αυτά, όπως προβλέπεται από τον Ν. 4548/2018, οι αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτατης Διοίκησης (συγκεκριμένα, Γενικοί Διευθυντές και Βοηθοί Γενικοί Διευθυντές) διέπονται από τις διατάξεις της (ξεχωριστής) Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) & των Ανώτατων Στελεχών της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος. Η Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) & των Ανώτατων Στελεχών της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος λαμβάνει υπόψη τα προβλεπόμενα από την παρούσα Πολιτική, καθώς και το ισχύον Νομικό και Κανονιστικό πλαίσιο και εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

Το περιεχόμενο της παρούσας Πολιτικής καθώς και της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) & των Ανώτατων Στελεχών της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδας κοινοποιούνται στους υπαλλήλους τους οποίους καλύπτουν.

2.2 Πρόσωπα που Αναλαμβάνουν Κινδύνους

Σύμφωνα με το ισχύον Κανονιστικό πλαίσιο καθώς και τις συνετές πρακτικές ανάληψης κινδύνων, η παρούσα Πολιτική καθορίζει συγκεκριμένες αρχές που ισχύουν για το προσωπικό του οποίου οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του Οργανισμού (στο εξής «Πρόσωπα που Αναλαμβάνουν Κινδύνους»).

Οι ειδικές διατάξεις που σχετίζονται με τη συγκεκριμένη κατηγορία προσωπικού αναφέρονται στο Κεφάλαιο 5.

2.3 Εταιρείες του Ομίλου

Οι Εταιρείες του Ομίλου υιοθετούν παρόμοιες Πολιτικές Αποδοχών, σύμφωνα με τις αρχές που ορίζονται στην παρούσα Πολιτική, προσαρμοσμένες κατάλληλα και αναλογικά με το μέγεθός τους και την εσωτερική τους οργάνωση, καθώς επίσης και τη φύση, το αντικείμενο και την πολυπλοκότητα των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων τους, τις συνθήκες της

αγοράς και το Κανονιστικό περιβάλλον (συμπεριλαμβανομένης οποιασδήποτε κλαδικής και επιχειρησιακής ΣΣΕ) της χώρας (ή των χωρών) που δραστηριοποιούνται.

Αποτελεί βασική ευθύνη κάθε Εταιρείας του Ομίλου να συμμορφώνεται με τις εκάστοτε καθορισμένες εθνικές διατάξεις. Η Τράπεζα, ως μητρικό πιστωτικό ίδρυμα του Ομίλου, παρέχει καθοδήγηση μέσω της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας και του Ομίλου για την υιοθέτηση των βασικών αρχών της παρούσας Πολιτικής από κάθε Εταιρεία του Ομίλου. Επίσης, παρέχει τη συγκατάθεση της για την υιοθέτηση της Πολιτικής Αποδοχών κάθε Εταιρείας του Ομίλου εξασφαλίζοντας τη συμμόρφωσή τους με τις προαναφερόμενες βασικές αρχές, παρακολουθεί και διασφαλίζει την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών κάθε Εταιρείας του Ομίλου, λαμβάνοντας σχετική ενημέρωση. Επιπρόσθετα, η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας και του Ομίλου παρέχει τη συγκατάθεσή της για την εφαρμογή Σχημάτων Μεταβλητών Αποδοχών σε κάθε Εταιρεία του Ομίλου καθώς και για μεταγενέστερες τροποποιήσεις τους.

Η Γενική Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου της Τράπεζας και του Ομίλου ελέγχει την ορθή εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών κάθε Εταιρείας του Ομίλου και τη συμμόρφωσή της με τις βασικές αρχές της παρούσας Πολιτικής.

3 Δομή Αποδοχών

3.1 Στοιχεία αποδοχών

Ανεξαρτήτως κατηγορίας, οι αποδοχές είναι δυνατό να αποτελούνται από (συνιστώσες αποδοχών):

- **άμεσα εκπεφρασμένα σε νομισματική αξία στοιχεία** όπως μετρητά, μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης, συνταξιοδοτικές εισφορές, δάνεια, αμοιβές από τρίτους ή
- **μη χρηματικές απολαβές (απολαβές σε είδος)³.**

3.2 Κατηγοριοποίηση Αποδοχών

Ο Όμιλος της Εθνικής Τράπεζας διακρίνει όλες τις συνιστώσες των αποδοχών σε **σταθερές** ή **μεταβλητές αποδοχές**, σύμφωνα με τα κριτήρια που προβλέπονται από το ισχύον Κανονιστικό πλαίσιο. Μέσω της διαφοροποίησης των σταθερών και μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών διαχρονικά αλλά και μεταξύ επιχειρηματικών περιοχών, ο Όμιλος διασφαλίζει ότι οι αποδοχές είναι στενά συνδεδεμένες τόσο με τη βραχυπρόθεσμη όσο και με τη μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή στρατηγική.

3.2.1 Σταθερές αποδοχές

Οι αποδοχές του προσωπικού αποτελούνται κυρίως από σταθερές αποδοχές οι οποίες σε κάθε περίπτωση αντιπροσωπεύουν ένα καταλλήλως υψηλό ποσοστό των συνολικών ετήσιων αποδοχών (σε σχέση με τις μεταβλητές αποδοχές).

Οι σταθερές αποδοχές καθορίζονται σύμφωνα με την ισχύουσα Εργατική Νομοθεσία, τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, τις μεσοπρόθεσμες στρατηγικές επιχειρηματικές προτεραιότητες του Ομίλου, καθώς και τις τάσεις και τη δυναμική της τοπικής αγοράς εργασίας. Ως εκ τούτου, ο καθορισμός τους λαμβάνει υπόψη, κατά περίπτωση, τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

³ Δε συμπεριλαμβάνονται παροχές όπως περιγράφεται στην παράγραφο 4.

- τη **θέση εργασίας του υπαλλήλου**, συμπεριλαμβανομένων των καθηκόντων και των ευθυνών που του έχουν ανατεθεί,
- την **ικανότητα** του υπαλλήλου ως προς την εκτέλεση των καθηκόντων του,
- **τις μεσοπρόθεσμες στρατηγικές επιχειρηματικές προτεραιότητες** και
- **τις εξελισσόμενες συνθήκες στην αγορά εργασίας**, συμπεριλαμβανομένων συγκρίσιμων δεικτών αποδοχών.

Η προβλεπόμενη εγκριτική διαδικασία για τον καθορισμό των συνιστωσών των σταθερών αποδοχών περιγράφεται στο Παράρτημα Α.

3.2.2 Μεταβλητές αποδοχές

Ο Όμιλος διατηρεί το δικαίωμα (διακριτική ευχέρεια) να χορηγεί στους υπαλλήλους⁴ του μεταβλητές αποδοχές⁵. Τέτοιες πληρωμές προβλέπεται να γίνονται μέσω **σχημάτων μεταβλητών αποδοχών**.

Η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας και Ομίλου είναι υπεύθυνη να καθορίζει τα σχήματα μεταβλητών αποδοχών, κατόπιν συζήτησης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα πάντα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία⁶, και να τα επικαιροποιεί τουλάχιστον σε ετήσια βάση. Τα σχήματα εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας έπειτα από εισήγηση της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (Ε.Α.Δ.Α).

Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται κατά προτίμηση σε μετρητά και σε μια μοναδική καταβολή, εκτός εάν προσδιορίζεται διαφορετικά από το ισχύον Κανονιστικό πλαίσιο.

⁴ Υπενθυμίζεται ότι ως υπάλληλοι στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής νοούνται οι αναφερόμενοι στην Ενότητα 2.1.

⁵ Υπάλληλοι που έχουν διαπράξει σημαντικά παραπτώματα κατά την περίοδο αξιολόγησης ή στους οποίους επιβλήθηκαν πειθαρχικές ποινές, εξαιρούνται από την πληρωμή μεταβλητών αποδοχών. Επιπρόσθετα, υπάλληλοι για τους οποίους εκκρεμεί απόφαση των Πειθαρχικών Οργάνων, προσωρινά εξαιρούνται μέχρι να κριθούν αμετακλήτως.

⁶ ΣΣΕ 1995 όπως ισχύει και το Π.Δ. 240/2006.

Σημειώνεται ότι, η Τράπεζα χορηγεί στους υπαλλήλους της μεταβλητές αποδοχές που συνδέονται αποκλειστικά με την απόδοση. Σχήματα αποδοχών που αφορούν προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, διακράτηση υπαλλήλων/θέσεων εργασίας, εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές κ.λπ. δεν εφαρμόζονται επί του παρόντος.

Η προβλεπόμενη εγκριτική διαδικασία για τον προσδιορισμό των μεταβλητών αποδοχών περιγράφεται στο Παράρτημα Β.

3.2.3 Αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών

Η μέγιστη αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών θα καθορίζεται σε συμμόρφωση με τα προβλεπόμενα από το Κανονιστικό πλαίσιο, το επιθυμητό επίπεδο ανάληψης κινδύνων του Οργανισμού, το ανταγωνιστικό περιβάλλον καθώς και τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές.

Το Διοικητικό Συμβούλιο θα καθορίζει την αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, για την οποία θα ισχύουν οι παρακάτω αρχές:

- α) **οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές δε θα πρέπει να ξεπερνούν το 100% των ετήσιων σταθερών αποδοχών**, για κάθε υπάλληλο. Μικρότερο μέγιστο ποσοστό μπορεί να εφαρμόζεται,
- β) **κάθε έγκριση για υψηλότερο ποσοστό από το 100% θα εφαρμόζεται μετά από έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων** και υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό επίπεδο της μεταβλητής συνιστώσας δε θα ξεπερνά το 200% της σταθερής συνιστώσας επί των συνολικών αποδοχών για κάθε υπάλληλο.

Σε εξαιρετικές και επαρκώς αιτιολογημένες περιπτώσεις, μπορεί να εφαρμοστεί διαφορετική αναλογία σε υπαλλήλους που χαρακτηρίζονται ως Πρόσωπα που αναλαμβάνουν Κινδύνους.

Σημειώνεται ότι η αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών καθορίζεται σε εναρμόνιση με την τρέχουσα εκτίμηση της αγοράς για τα εν λόγω χρηματοοικονομικά μέσα, ανεξάρτητα από πιθανές μελλοντικές (εκ των υστέρων) αναπροσαρμογές κινδύνου στις δικές τους τιμές ή στις τιμές άλλων αντίστοιχων στοιχείων.

3.2.4 Κίνδυνος Συμπεριφοράς (Conduct Risk) και Αποδοχές

Ως κίνδυνος συμπεριφοράς (conduct risk) λογίζεται ο κίνδυνος που προκύπτει από ακατάλληλη, ανήθικη, ή παράνομη συμπεριφορά, ενέργεια ή παράλειψη προσώπων που εργάζονται στον Όμιλο της Εθνικής Τράπεζας ή για λογαριασμό του, ο οποίος μπορεί να επιφέρει αρνητικά αποτελέσματα στους πελάτες του, στα συμβαλλόμενα μέρη ή στις κοινότητες και στις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται. Τέτοιου είδους συμπεριφορές, ενέργειες ή παραλείψεις συμπεριλαμβάνουν παραβιάσεις Νόμων ή Κανονισμών, αμέλεια συμμόρφωσης με τις αρχές και τον Κώδικα Ηθικής Συμπεριφοράς και Δεοντολογίας του Ομίλου, αμέλεια ή/και έλλειψη εύλογης φροντίδας ή επιμέλειας που οδηγούν σε κλιμάκωση της ακατάλληλης συμπεριφοράς.

Μία από τις κύριες προτεραιότητες του Ομίλου αποτελεί η ανάπτυξη ενός ισχυρού μηχανισμού αξιολόγησης του κινδύνου συμπεριφοράς (conduct risk) σύμφωνα με τις αξίες και τη στρατηγική του Ομίλου, την κουλτούρα κινδύνων και το Πλαίσιο Ανάλυσης Κινδύνων που υιοθετεί, αποσκοπώντας στην ενίσχυση και διαφύλαξη της συνετής ανάλυσης κινδύνων μέσω κατάλληλων πρακτικών συμπεριφοράς. Ο Όμιλος ορίζει και διαχειρίζεται τον κίνδυνο συμπεριφοράς (conduct risk) ως μέρος του πλαισίου διαχείρισης κινδύνων. Κατά την αξιολόγηση της απόδοσης και τον προσδιορισμό των μεταβλητών αποδοχών, εφαρμόζονται ισχυρές διαδικασίες που διασφαλίζουν ότι λαμβάνονται υπόψη ζητήματα που σχετίζονται με τους κινδύνους, τη φήμη, τη συμπεριφορά καθώς και με χρηματοοικονομικές απώλειες, βλάβες και άλλες παραβιάσεις του πλαισίου διαχείρισης κινδύνων. Οι μεταβλητές αποδοχές καθορίζονται μέσα από διαδικασίες που προάγουν την υπευθυνότητα, επιβραβεύουν τις ενδεδειγμένες συμπεριφορές και τιμωρούν τις ανάρμοστες.

Η Επιτροπή Αξιολόγησης Κινδύνου Συμπεριφοράς της Τράπεζας, αποτελείται από τους Γενικούς Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας και του Ομίλου, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης της Τράπεζας και του Ομίλου, Διαχείρισης Κινδύνων της Τράπεζας και του Ομίλου και Εσωτερικού Ελέγχου της Τράπεζας και του Ομίλου⁷. Σκοπός της Επιτροπής Αξιολόγησης Κινδύνου Συμπεριφοράς είναι να διασφαλίσει

⁷ Ο Γενικός Διευθυντής Λιανικής Τραπεζικής παρευρίσκεται στη συνεδρίαση της Επιτροπής όταν συζητούνται θέματα που αφορούν στο Δίκτυο Καταστημάτων.

ότι οι μεταβλητές αποδοχές χορηγούνται για αποδόσεις που πραγματοποιήθηκαν σύμφωνα με τις ενδεδειγμένες πρακτικές συμπεριφοράς. Ως εκ τούτου, η Επιτροπή θέτει τα κριτήρια και το σχετικό πλαίσιο αξιολόγησης κινδύνου συμπεριφοράς, το οποίο δύναται να επηρεάσει το ύψος των μεταβλητών αποδοχών. Επίσης εξετάζει, αξιολογεί και επιβλέπει τα ευρήματα που σχετίζονται με τον κίνδυνο συμπεριφοράς (conduct risk) και λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα όποτε κρίνεται σκόπιμο. Οι ανωτέρω ενέργειες μπορεί να επιφέρουν την αναπροσαρμογή προς τα κάτω (μείωση) ή ακόμη και την ακύρωση της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών όπου/όπως κατά περίπτωση κρίνεται απαραίτητο.

4 Παροχές

Η Εθνική Τράπεζα διατηρεί την επιλογή (δικαίωμα) να χορηγεί παροχές για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της στους εργαζομένους της, ανάλογα με τα καθήκοντα ή/και το ιεραρχικό τους επίπεδο, όπως αποτυπώνεται στην Πολιτική Παροχών Στελεχών της Τράπεζας και του Ομίλου.

Η σχετική διαδικασία και τα κριτήρια για την καταβολή των ανωτέρω παροχών στους εργαζομένους αναθεωρούνται όποτε κρίνεται απαραίτητο από τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας και του Ομίλου, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, λαμβάνοντας υπόψη και τις σχετικές πρακτικές της αγοράς.

5 Πρόσωπα που Αναλαμβάνουν Κινδύνους

Σε εναρμόνιση με το ισχύον Κανονιστικό πλαίσιο, οι αποδοχές του προσωπικού του οποίου η δραστηριότητα θα μπορούσε να έχει ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ ανάληψης κινδύνων του Οργανισμού («Πρόσωπα που Αναλαμβάνουν Κινδύνους»), υπόκεινται σε επιπλέον όρους. Ο προσδιορισμός των προσώπων αυτών, σύμφωνα με τα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια βάσει του εκάστοτε ισχύοντος Νομικού και Κανονιστικού πλαισίου, γίνεται από τη Γενική Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης της Τράπεζας και του Ομίλου, σε συνεργασία με τις αρμόδιες Μονάδες όπως περιγράφεται στο σχετικό κείμενο⁸.

5.1 Δομή μεταβλητών αποδοχών των Προσώπων που Αναλαμβάνουν Κινδύνους

Σύμφωνα με το Κανονιστικό πλαίσιο καθώς και με τις συνετές πρακτικές διαχείρισης κινδύνων, στα Πρόσωπα που Αναλαμβάνουν Κινδύνους δεν καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές οι οποίες προάγουν πρακτικές ανάληψης υπερβολικών κινδύνων, ούτε ανταμείβονται για την ανάληψη (σωρευτικά) κινδύνων που υπερβαίνουν τα αποδεκτά όρια του Οργανισμού.

Παρόλα αυτά και, προκειμένου να αποθαρρυνθούν τέτοιου είδους συμπεριφορές, οι ουσιώδεις μεταβλητές αποδοχές⁹ των Προσώπων που Αναλαμβάνουν Κινδύνους καταβάλλονται:

- στο τέλος της περιόδου αναφοράς η οποία πρέπει να είναι τουλάχιστον ένα έτος,
- **50%** σε μετρητά ή χρηματικά ισοδύναμα, ενώ το υπόλοιπο **50%** με τη μορφή χρηματοπιστωτικών μέσων των εξής κατηγοριών:

⁸ Βλ. "Διαδικασία προσδιορισμού Προσώπων των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ ανάληψης κινδύνων του Οργανισμού" (κείμενο της Εθνικής Τράπεζας).

⁹ Οι ετήσιες συνολικές μεταβλητές αποδοχές ενός υπαλλήλου θεωρούνται ουσιώδεις αν ξεπερνούν τις €50.000 και αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το 1/3 των συνολικών ετήσιων αποδοχών του (σταθερών και μεταβλητών), σύμφωνα με το ισχύον Κανονιστικό πλαίσιο.

- α) μετοχές ή ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας, ή μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη άμεσα ρευστοποιήσιμα στοιχεία, και
- β) κατά περίπτωση, άλλα μέσα κατά την έννοια των άρθρων των άρθρων #52 και #63 του Κανονισμού (ΕΕ) Νο 575/2013, ή άλλα μέσα που μπορούν πλήρως να μετατραπούν σε άλλα μέσα που προσδιορίζουν τον Δείκτη Κεφαλαίου Κοινών Μετοχών Κατηγορίας 1 (Common Equity Tier 1).

Τα μη χρηματικά μέσα που θα καταβληθούν στα Πρόσωπα που Αναλαμβάνουν Κινδύνους εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο έπειτα από σχετική εισήγηση της Ε.Α.Δ.Α. Η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας και του Ομίλου υποστηρίζει τη διαδικασία του προσδιορισμού και της εφαρμογής (διανομής) των συγκεκριμένων μέσων, σε συνεννόηση με τις Γενικές Διευθύνσεις Διαχείρισης Κινδύνων, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης και Οικονομικών Υπηρεσιών της Τράπεζας και του Ομίλου, μέσω της από κοινού εισήγησης προς την Εκτελεστική Επιτροπή της Τράπεζας και την Ε.Α.Δ.Α.

Σημειώνεται ότι οι διατάξεις για την καταβολή μη χρηματικών μέσων στο προσωπικό που έχει προσδιοριστεί ως Πρόσωπα που Αναλαμβάνουν Κινδύνους δεν εφαρμόζονται στους υπάλληλους των οποίων οι ετήσιες συνολικές μεταβλητές αποδοχές δεν ξεπερνούν τις €50.000 και δεν αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το ένα τρίτο των συνολικών ετήσιων αποδοχών τους, ενώ σε κάθε περίπτωση εφαρμόζεται το ισχύον Κανονιστικό πλαίσιο.

5.2 Αναβολή πληρωμών (αναβαλλόμενες αποδοχές)

Όταν οι μεταβλητές αποδοχές για τα Πρόσωπα που Αναλαμβάνουν Κινδύνους είναι ουσιώδεις¹⁰, ένα μέρος καταβάλλεται στη λήξη της περιόδου αναφοράς και το υπόλοιπο αναβάλλεται, διατηρώντας παράλληλα την αναλογία μεταξύ μετοχών, μέσων που συνδέονται με μετοχές και άλλων μέσων και μετρητών, όπως προσδιορίζονται στην προηγούμενη ενότητα.

¹⁰Βλ. προηγούμενη υποσημείωση

Σε αυτές τις περιπτώσεις οι μεταβλητές αποδοχές κατανέμονται ως εξής:

- Για τις συνολικές μεταβλητές αποδοχές (αναβαλλόμενο και μη αναβαλλόμενο μέρος) που αντιστοιχούν σε ιδιαίτερα υψηλό ποσό (€200.000 και άνω):
 - 40% πληρώνεται στη λήξη της περιόδου αναφοράς,
 - 15% του αναβαλλόμενου μέρους θα αναβάλλεται για έναν (1) χρόνο,
 - 15% του αναβαλλόμενου μέρους θα αναβάλλεται για δυο (2) χρόνια,
 - 15% του αναβαλλόμενου μέρους θα αναβάλλεται για τρία (3) χρόνια, και
 - 15% του αναβαλλόμενου μέρους θα αναβάλλεται για τέσσερα (4) χρόνια
- Για τις συνολικές μεταβλητές αποδοχές (αναβαλλόμενο και μη αναβαλλόμενο μέρος) κάτω του ποσού των €200.000:
 - 60% πληρώνεται στη λήξη της περιόδου αναφοράς,
 - 10% του αναβαλλόμενου μέρους θα αναβάλλεται για έναν (1) χρόνο,
 - 10% του αναβαλλόμενου μέρους θα αναβάλλεται για δυο (2) χρόνια,
 - 10% του αναβαλλόμενου μέρους θα αναβάλλεται για τρία (3) χρόνια, και
 - 10% του αναβαλλόμενου μέρους θα αναβάλλεται για τέσσερα (4) χρόνια

Ειδικότερα, κάθε δόση αναβαλλόμενων αποδοχών καταβάλλεται στο σύνολό της (κατοχυρώνεται πλήρως) στο τέλος κάθε περιόδου αναβολής (δεν πραγματοποιούνται πληρωμές μεταξύ των περιόδων κατοχύρωσης εκτός αν υπάρχουν πρακτικοί / διαχειριστικοί λόγοι), όπως περιγράφεται παραπάνω.

5.3 Ρυθμίσεις Malus – Επιστροφής Αποδοχών

Για την καταβολή κατοχυρωμένων μεταβλητών αποδοχών, λαμβάνεται υπόψη η χρηματοοικονομική και κεφαλαιακή κατάσταση της Τράπεζας/οντότητας και/ή του Ομίλου **τη στιγμή που γίνεται η καταβολή**. Στην περίπτωση που η χρηματοοικονομική και κεφαλαιακή επίδοση φθίνει σημαντικά ή είναι αρνητική, οι συνολικές μεταβλητές αποδοχές (συμπεριλαμβανομένων πληρωμών αποδοχών που κατοχυρώθηκαν σε προηγούμενες περιόδους) θα αναβάλλονται, μειώνονται ή θα ακυρώνονται στο σύνολό τους.

Συγκεκριμένα, η Τράπεζα/οντότητα ή/και ο Όμιλος διατηρεί το δικαίωμα να αναβάλλει, μειώσει ή να ακυρώσει κατοχυρωμένες (ή υπό κατοχύρωση) πληρωμές, σε συνέχεια πρότασης του σχετικού τοπικού (Τράπεζας/θυγατρικής) ή Ομιλικού Τμήματος Οικονομικών Υπηρεσιών ή Διαχείρισης Κινδύνων στην Ε.Α.Δ.Α. και σε συνέχεια έγκρισης του εκάστοτε Διοικητικού Συμβουλίου. Ιδιαίτερα, σε τέτοιες περιπτώσεις αναβολής, μείωσης ή ακύρωσης κατοχυρωμένων (ή υπό κατοχύρωση) πληρωμών, χρονικά εκκρεμείς πληρωμές θα πρέπει να διαχειρίζονται με δίκαιο και αναλογικό τρόπο (π.χ. κατοχυρωμένες πληρωμές προηγούμενων περιόδων δεν μπορούν να έχουν προτεραιότητα έναντι τρεχουσών πληρωμών χωρίς επαρκή αιτιολόγηση). Επίσης, δικαιούχοι χρονικά εκκρεμών αποδοχών αντιμετωπίζονται με ενιαίο τρόπο και χωρίς διάκριση πέρα από το είδος των χρηματοοικονομικών μέσων/απαιτήσεων και την πηγή των μεταβλητών αποδοχών.

Αντίστοιχα και, με την επιφύλαξη των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, κάθε είδους μεταβλητές αποδοχές που έχουν πληρωθεί θα πρέπει να επιστραφούν αν, σε συνέχεια μιας τέτοιας πληρωμής, διαπιστωθεί ότι η εργασιακή απόδοση για την οποία καταβλήθηκαν οι μεταβλητές αποδοχές προέκυψε από πρακτικές οι οποίες δεν αρμόζουν με τις αρχές και πολιτικές της Τράπεζας/Ομίλου. Συγκεκριμένα, σε περίπτωση παραβίασης των κανονισμών/διαδικασιών, μη ενδεδειγμένης συμπεριφοράς, μη επαρκούς ανταπόκρισης στα απαιτούμενα πρότυπα ευπρέπειας, ή για κάθε άλλου είδους σοβαρό λόγο, ή συμμετοχή ή ευθύνη για συμπεριφορά η οποία κατέληξε σε σημαντικές απώλειες, η Τράπεζα/Εταιρία του Ομίλου θα αξιολογεί την κατάσταση και θα έχει το δικαίωμα να χρησιμοποιήσει κάθε νόμιμο διαθέσιμο μέσο για να απαιτήσει την επιστροφή αυτών των ποσών από τον υπάλληλο.

6 Ειδικές κατηγορίες

Σε ευθυγράμμιση με την Οδηγία 2013/36/ΕΕ και τον Ν. 4621/2014 (όπως εκάστοτε ισχύει), η παρούσα Πολιτική Αποδοχών θέτει συγκεκριμένους όρους για το προσωπικό των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων (στο εξής «Ανεξάρτητες Λειτουργίες Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου»).

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι το προσωπικό των προαναφερόμενων Μονάδων μπορεί να είναι ταυτόχρονα και Πρόσωπα που Αναλαμβάνουν Κινδύνους. Σε τέτοιες περιπτώσεις και, στην περίπτωση αντικρουόμενων όρων, εφαρμόζονται οι αυστηρότεροι όροι.

6.1 Ανεξάρτητες Λειτουργίες Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου:

Εσωτερικός Έλεγχος, Κανονιστική Συμμόρφωση, Διαχείριση Κινδύνων

Οι αποδοχές των υπαλλήλων των Ανεξάρτητων Λειτουργιών Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου είναι κατά κύριο λόγο σταθερές και σχεδιασμένες να αντικατοπτρίζουν τη φύση των αρμοδιοτήτων τους. Παρόλα αυτά, η Τράπεζα/Όμιλος πιστεύει στην παρακίνηση του προσωπικού και, επομένως, συμπεριλαμβάνει τους υπαλλήλους των προαναφερόμενων μονάδων στα σχήματα μεταβλητών αποδοχών της.

Ωστόσο, η Τράπεζα και ο Όμιλος διασφαλίζει ότι οι μέθοδοι που εφαρμόζονται για τον προσδιορισμό των μεταβλητών αποδοχών των υπαλλήλων των Ανεξάρτητων Λειτουργιών Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου δε διακυβεύει την αντικειμενικότητα και την ανεξαρτησία τους. Στο προσωπικό αυτών των μονάδων καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές ο καθορισμός των οποίων δε συνδέεται με την απόδοση των Μονάδων που ελέγχουν, συμπεριλαμβανομένης της απόδοσης που προκύπτει από επιχειρηματικές αποφάσεις (π.χ. έγκριση νέου προϊόντος) όπου μπορεί να εμπλέκεται η κάθε Ανεξάρτητη Λειτουργία Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου.

Επομένως, αν και οι μεταβλητές αποδοχές τους επηρεάζονται από την απόδοση της Τράπεζας/Ομίλου στο σύνολο της, τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για να αξιολογηθεί η απόδοση και ο κίνδυνος είναι κυρίως (αν όχι αποκλειστικά) συνδεδεμένα με τους στόχους των Ανεξάρτητων Λειτουργιών Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου.

6.2 Άλλες κατηγορίες προσωπικού

Οι αποδοχές του προσωπικού πωλήσεων, που εμπλέκεται σε πωλήσεις ή/και στην παροχή προϊόντων και υπηρεσιών δε θα βασίζεται αποκλειστικά σε χρηματοοικονομικά κριτήρια και στόχους, και δε θα προάγει την παροχή προϊόντων και υπηρεσιών που ενδέχεται να είναι προς όφελος της Τράπεζας/Εταιρίας του Ομίλου, αλλά όχι του καταναλωτή.

Οι αποδοχές του προσωπικού που εμπλέκεται σε πιστωτικές συμφωνίες με καταναλωτές που σχετίζονται με ακίνητη περιουσία θα πρέπει να αποσκοπούν στο να περιορίζουν μη αποδεκτές πρακτικές πώλησης και να διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με την υποχρέωση να λαμβάνουν υπόψη τα συμφέροντα του καταναλωτή.

Οι αποδοχές του προσωπικού που εμπλέκεται σε διασταυρούμενες πωλήσεις δε θα πρέπει να βασίζονται αποκλειστικά σε κριτήρια απόδοσης, έτσι ώστε να μην ενθαρρύνουν το προσωπικό των πωλήσεων που ενδέχεται να αμείβεται με βάση κάποια προμήθεια για να «προωθήσουν» την πώληση ενός πακέτου και ενδεχομένως να ενθαρρύνουν μη απαραίτητες/ακατάλληλες πωλήσεις είτε ενός στοιχείου του πακέτου είτε ολόκληρου του πακέτου.

7 Διακυβέρνηση

Η παρούσα Πολιτική αναθεωρείται (και εγκρίνεται) κάθε 12 μήνες ή όποτε κριθεί απαραίτητο από το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας (μη εκτελεστικά μέλη του), μετά από σχετική εισήγηση της Ε.Α.Δ.Α.. Η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας και του Ομίλου είναι αρμόδια για την υποβολή εισηγήσεων στην Ε.Α.Δ.Α. σχετικών με την αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών. Πριν την έγκρισή της, η Πολιτική Αποδοχών υπόκειται σε διαβούλευση με τα αρμόδια όργανα σύμφωνα με τον ισχύοντα Νόμο 3864/2010. Σημειώνεται ότι, για να τροποποιηθεί η παρούσα Πολιτική, είναι απαραίτητο να ληφθεί η προγενέστερη συγκατάθεση του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Τ.Χ.Σ.), σύμφωνα με τη διαδικασία που καθορίζεται στην αναθεωρημένη Συμφωνία Πλαισίου Συνεργασίας μεταξύ της Τράπεζας και του Τ.Χ.Σ..

7.1 Γενική Συνέλευση των Μετόχων

Οι μέτοχοι, κατόπιν εισηγήσεως του Διοικητικού Συμβουλίου, μπορούν να εγκρίνουν υψηλότερο από το 100% ανώτερο επίπεδο της αναλογίας μεταξύ των σταθερών και μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών, υπό τον όρο ότι το συνολικό επίπεδο των μεταβλητών συνιστωσών να μην υπερβαίνει το 200% των σταθερών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών για κάθε άτομο. Η ανωτέρω έγκριση παρέχεται σύμφωνα με τα όρια, τους περιορισμούς και τις διαδικασίες που προβλέπονται από το σχετικό Κανονιστικό πλαίσιο και τις εσωτερικές πολιτικές της Τράπεζας¹¹ και θα πρέπει να κοινοποιείται στην Τράπεζα της Ελλάδος.

¹¹ Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης και Καταστατικό της Τράπεζας, καθώς επίσης και η Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) & των Ανώτατων Στελεχών της Τράπεζας, σύμφωνα με τον ισχύοντα Ν. 4548/2018.

7.2 Διοικητικό Συμβούλιο

Στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, ο ρόλος και οι αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας ανατίθενται αποκλειστικά στα μη εκτελεστικά μέλη του και περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα:

- να εγκρίνει την παρούσα Πολιτική Αποδοχών, καθώς και οποιαδήποτε μεταγενέστερη αναθεώρηση, μετά από σχετική πρόταση της Ε.Α.Δ.Α.,
- να υποβάλλει εισηγήσεις στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων σχετικά με πολιτικές και πρακτικές αποδοχών, όπου απαιτείται, καθώς και να διασφαλίζει ότι η Τράπεζα παρέχει στους μετόχους επαρκή πληροφόρηση σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών,
- να καθορίζει τη δέουσα αναλογία μεταξύ των σταθερών και μεταβλητών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών και να υποβάλλει προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων οποιαδήποτε αναλογία υψηλότερη από 100%,
- να εγκρίνει οποιοδήποτε σχήμα μεταβλητών αποδοχών, καθώς και οποιαδήποτε αναθεώρηση, μετά από σχετική πρόταση της Ε.Α.Δ.Α.,
- να εγκρίνει τα μη χρηματικά μέσα που θα καταβληθούν στα Πρόσωπα που Αναλαμβάνουν Κινδύνους ως μεταβλητές αποδοχές, μετά από σχετική πρόταση της Ε.Α.Δ.Α.,
- να εγκρίνει και να αναθεωρεί τη διαδικασία προσδιορισμού των Προσώπων που Αναλαμβάνουν Κινδύνους, καθώς και να κατοχυρώνει τη λίστα των Προσώπων που Αναλαμβάνουν Κινδύνους, μετά από σχετική πρόταση της Ε.Α.Δ.Α.,
- να αναβάλλει, μειώνει ή να ακυρώνει πληρωμές για μεταβλητές αποδοχές που έχουν νωρίτερα κατοχυρωθεί (ή είναι υπό κατοχύρωση), με εισήγηση της Ε.Α.Δ.Α., μετά από πρόταση των Γενικών Διευθύνσεων Οικονομικών Υπηρεσιών και Διαχείρισης Κινδύνων της Τράπεζας και του Ομίλου.

7.3 Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (Ε.Α.Δ.Α.)

Στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, και έχοντας επιπλέον υπόψη τον Κανονισμό Λειτουργίας της Ε.Α.Δ.Α. και το ισχύον Κανονιστικό πλαίσιο, ο ρόλος και οι αρμοδιότητες της Ε.Α.Δ.Α. είναι τουλάχιστον οι ακόλουθες:

- να υποβάλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο για έγκριση:
 - ο την υιοθέτηση/αναθεώρηση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών,
 - ο την υιοθέτηση/αναθεώρηση οποιουδήποτε σχήματος μεταβλητών αποδοχών,
 - ο οποιεσδήποτε άλλες προτάσεις σχετικά με θέματα αμοιβών, όπου απαιτείται έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική,
- να υποστηρίζει και να συμβουλεύει το Διοικητικό Συμβούλιο για το σχεδιασμό, την αναθεώρηση και την εποπτεία της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών της Τράπεζας και των Εταιρειών του Ομίλου, καθώς και να επιβλέπει τις πολιτικές, τις πρακτικές και τις διαδικασίες αποδοχών και την ευθυγράμμισή τους με την παρούσα Πολιτική,
- να εγκρίνει/αναθεωρεί τη διαδικασία καθώς και να επικυρώνει τη λίστα των Προσώπων που Αναλαμβάνουν Κινδύνους, μετά από σχετική πρόταση των αρμόδιων Γενικών Διευθύνσεων Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης, Διαχείρισης Κινδύνων και Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας και του Ομίλου. Η Ε.Α.Δ.Α. υποβάλλει πρόταση στο Διοικητικό Συμβούλιο για την τελική έγκριση/αναθεώρηση της διαδικασίας και την τελική επικύρωση της λίστας των Προσώπων που Αναλαμβάνουν Κινδύνους.

7.4 Επιτροπή Αξιολόγησης Κινδύνου Συμπεριφοράς

Στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, ο ρόλος και οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Αξιολόγησης Κινδύνου Συμπεριφοράς είναι οι παρακάτω:

- να θέτει το σχετικό πλαίσιο και να ορίζει τα κριτήρια αξιολόγησης κινδύνου συμπεριφοράς,
- να εξετάζει, να αξιολογεί και να επιβλέπει τα ευρήματα που σχετίζονται με τον κίνδυνο συμπεριφοράς λαμβάνοντας κατάλληλα μέτρα,
- να επιβάλει ποινές βάσει των ευρημάτων που σχετίζονται με τον κίνδυνο συμπεριφοράς, συμπεριλαμβανομένων των προτάσεων για αναπροσαρμογή προς

τα κάτω (μείωση) ή ακόμη και ακύρωση της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών όπου/όπως κατά περίπτωση κρίνεται απαραίτητο,

- να παραπέμπει στα αρμόδια Πειθαρχικά Όργανα της Τράπεζας τις υποθέσεις που αφορούν σημαντική, επίμονη ή μη διαχείρισιμη με άλλον τρόπο κακή συμπεριφορά

7.5 Μονάδες της Τράπεζας

Σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική, οι ακόλουθες Διευθύνσεις της Τράπεζας, με βάση τις αντίστοιχες αρμοδιότητές τους, θα εμπλέκονται στο σχεδιασμό, την αναθεώρηση και την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών. Συγκεκριμένα,

Οι Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας και του Ομίλου:

- σχεδιάζουν, αξιολογούν, αναθεωρούν και διασφαλίζουν την ορθή εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών,
- επικοινωνούν στις εταιρίες του Ομίλου την Πολιτική Αποδοχών καθώς και όλες τις μεταγενέστερες τροποποιήσεις και αναθεωρήσεις και παρέχουν καθοδήγηση για την υιοθέτηση των βασικών αρχών της παρούσας Πολιτικής,
- παρέχουν συγκατάθεση για την υιοθέτηση της Πολιτικής Αποδοχών κάθε Εταιρείας του Ομίλου, συμπεριλαμβανομένων των Σχημάτων Μεταβλητών Αποδοχών, εξασφαλίζοντας τη συμμόρφωσή τους με τις βασικές αρχές της παρούσας Πολιτικής,
- αναπτύσσουν διαφανείς και λεπτομερείς διαδικασίες για την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών,
- παρακολουθούν και διασφαλίζουν την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών κάθε Εταιρείας του Ομίλου,
- παρακολουθούν και τροποποιούν τις συμβάσεις εργασίας, εάν απαιτείται, ώστε να ευθυγραμμίζονται με την παρούσα Πολιτική σε συνεργασία με άλλες αρμόδιες Μονάδες,
- αναθεωρούν τη διαδικασία και τα κριτήρια χορήγησης παροχών στους εργαζόμενους, ώστε να διασφαλιστεί η επιχειρηματική ανταγωνιστικότητα και αποτελεσματικότητα, λαμβάνοντας υπόψη τις σχετικές πρακτικές της αγοράς,

- αναπτύσσουν μεθόδους αξιολόγησης της απόδοσης που συνδέονται με τις αποδοχές των εργαζομένων,
- σχεδιάζουν, αναθεωρούν και διασφαλίζουν την ορθή εφαρμογή των συστημάτων μεταβλητών αποδοχών,
- υποβάλλουν στην Ε.Α.Δ.Α. τη λίστα του προσωπικού του οποίου οι συνολικές μηνιαίες σταθερές αποδοχές είναι ίσες ή υψηλότερες από τις χαμηλότερες συνολικές μηνιαίες σταθερές αποδοχές της Ανώτατης Διοίκησης (συγκεκριμένα, Γενικοί Διευθυντές και Βοηθοί Γενικοί Διευθυντές),
- διευκολύνουν τη διαδικασία προσδιορισμού και εφαρμογής (διανομής) των μη χρηματικών μέσων που θα παρέχονται στα Πρόσωπα που Αναλαμβάνουν Κινδύνους ως μεταβλητές αποδοχές, σε συνεννόηση με τις Γενικές Διευθύνσεις Διαχείρισης Κινδύνων, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης και Οικονομικών Υπηρεσιών της Τράπεζας και του Ομίλου,
- υποβάλλουν στην Επιτροπή Αξιολόγησης Κινδύνου Συμπεριφοράς τα ευρήματα που σχετίζονται με τον κίνδυνο συμπεριφοράς με σκοπό την υποστήριξη της διαδικασίας αξιολόγησης κινδύνου συμπεριφοράς σε επίπεδο υπαλλήλου,
- διευκολύνουν τη διαδικασία της αξιολόγησης του κινδύνου συμπεριφοράς με σκοπό τον καθορισμό των μεταβλητών αποδοχών προς πληρωμή, σε συνεργασία με τις λοιπές αρμόδιες Μονάδες,
- παρέχουν στην Επιτροπή Αξιολόγησης Κινδύνου Συμπεριφοράς οποιαδήποτε άλλη πληροφόρηση κριθεί απαραίτητο για θέματα που σχετίζονται με τον κίνδυνο συμπεριφοράς.

Οι Διευθύνσεις Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης της Τράπεζας και του Ομίλου:

- παρακολουθούν το Κανονιστικό πλαίσιο σχετικά με τις αποδοχές, ενημερώνουν τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας και του Ομίλου και υποβάλλουν σχετικές προτάσεις για την ευθυγράμμιση της Πολιτικής Αποδοχών,
- αναλύουν πώς η Πολιτική Αποδοχών επηρεάζει τη συμμόρφωση της Τράπεζας με τους κανονισμούς και τις εσωτερικές πολιτικές και αναφέρουν όλους τους κινδύνους συμμόρφωσης καθώς και θέματα μη συμμόρφωσης που εντοπίζουν σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,
- διαβεβαιώνουν την Ε.Α.Δ.Α. ότι ο σχεδιασμός, η εφαρμογή και η εποπτεία της Πολιτικής Αποδοχών της Τράπεζας συμμορφώνεται με το Κανονιστικό πλαίσιο και τις εσωτερικές πολιτικές και ενημερώνουν τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας και του Ομίλου,
- υποβάλλουν ετήσιες αναφορές στην Τράπεζα της Ελλάδος δημοσιοποιώντας πληροφορίες, σχετικά με τα Πρόσωπα που Αναλαμβάνουν Κινδύνους της Τράπεζας και του Ομίλου καθώς και του υπόλοιπου Προσωπικού σε ατομικό και ενοποιημένο επίπεδο,
- υποβάλλουν στην Επιτροπή Αξιολόγησης Κινδύνου Συμπεριφοράς τα ευρήματα που σχετίζονται με τον κίνδυνο συμπεριφοράς με σκοπό την υποστήριξη της διαδικασίας αξιολόγησης κινδύνου συμπεριφοράς σε επίπεδο υπαλλήλου,
- παρέχουν στην Επιτροπή Αξιολόγησης Κινδύνου Συμπεριφοράς οποιαδήποτε άλλη πληροφόρηση κριθεί απαραίτητο για θέματα που σχετίζονται με τον κίνδυνο συμπεριφοράς.

Η Διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών της Τράπεζας και του Ομίλου:

- παρακολουθεί το Νομικό πλαίσιο σχετικά με τις αποδοχές, ενημερώνει τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας και του Ομίλου και υποβάλλει σχετικές προτάσεις για την ευθυγράμμιση της Πολιτικής Αποδοχών,

- αναλύει πώς η Πολιτική Αποδοχών επηρεάζει τη συμμόρφωση της Τράπεζας με τη νομοθεσία και αναφέρει όλους τους κινδύνους συμμόρφωσης καθώς και θέματα μη συμμόρφωσης που εντοπίζουν σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,
- διαβεβαιώνει την Ε.Α.Δ.Α. ότι ο σχεδιασμός, η εφαρμογή και η εποπτεία της Πολιτικής Αποδοχών της Τράπεζας συμμορφώνεται με τις νομοθετικές διατάξεις και ενημερώνει τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας και του Ομίλου.

Οι Διευθύνσεις Εσωτερικού Ελέγχου της Τράπεζας και του Ομίλου:

- διεξάγουν ανεξάρτητο έλεγχο του σχεδιασμού, της εφαρμογής και των αποτελεσμάτων της Πολιτικής Αποδοχών όσον αφορά την επίδραση της στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας/Ομίλου και στον τρόπο διαχείρισης αυτών των επιπτώσεων,
- εξετάζουν τη συμμόρφωση με τον Κανονισμό, τις πολιτικές του Ομίλου, τις διαδικασίες και τους εσωτερικούς κανόνες και υποβάλλουν προτάσεις στην Ε.Α.Δ.Α. όποτε κρίνεται απαραίτητο,
- ελέγχουν την ορθή εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών κάθε Εταιρείας του Ομίλου και διασφαλίζουν ότι κάθε Εταιρία του Ομίλου είναι συνεπής και συμμορφώνεται με τις βασικές αρχές της παρούσας Πολιτικής,
- υποβάλλουν στην Επιτροπή Αξιολόγησης Κινδύνου Συμπεριφοράς τα ευρήματα που σχετίζονται με τον κίνδυνο συμπεριφοράς με σκοπό την υποστήριξη της διαδικασίας αξιολόγησης κινδύνου συμπεριφοράς σε επίπεδο υπαλλήλου,
- παρέχουν στην Επιτροπή Αξιολόγησης Κινδύνου Συμπεριφοράς οποιαδήποτε άλλη πληροφόρηση κριθεί απαραίτητο για θέματα που σχετίζονται με τον κίνδυνο συμπεριφοράς.

Οι Διευθύνσεις Διαχείρισης Κινδύνων της Τράπεζας και του Ομίλου:

- παρέχουν αποτελεσματική πληροφόρηση σε θέματα που σχετίζονται με τη διαχείριση κινδύνων,
- βοηθούν στην αξιολόγηση του τρόπου με τον οποίο η δομή των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να επηρεάσει το προφίλ κινδύνου και την κουλτούρα κινδύνου της Τράπεζας

- συμβουλεύουν τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας και του Ομίλου σχετικά με τη διαδικασία εντοπισμού και εφαρμογής (διανομής) των μη χρηματικών μέσων που θα παρέχονται στα Πρόσωπα που Αναλαμβάνουν Κινδύνους ως μεταβλητές αποδοχές,
- προτείνουν στην Ε.Α.Δ.Α. την αναβολή, μείωση ή ακύρωση πληρωμών για μεταβλητές αποδοχές που έχουν νωρίτερα κατοχυρωθεί (ή είναι υπό κατοχύρωση),
- υποβάλλουν στην Επιτροπή Αξιολόγησης Κινδύνου Συμπεριφοράς τα ευρήματα που σχετίζονται με τον κίνδυνο συμπεριφοράς με σκοπό την υποστήριξη της διαδικασίας αξιολόγησης κινδύνου συμπεριφοράς σε επίπεδο υπαλλήλου.

Οι Διευθύνσεις Οικονομικών Υπηρεσιών της Τράπεζας και του Ομίλου:

- συμβουλεύουν τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας και του Ομίλου στη διαδικασία εντοπισμού και εφαρμογής (διανομής) των μη χρηματικών μέσων που παρέχονται στα Πρόσωπα που Αναλαμβάνουν Κινδύνους σαν μεταβλητές αποδοχές,
- προτείνουν στην Ε.Α.Δ.Α. την αναβολή, μείωση ή ακύρωση πληρωμών για μεταβλητές αποδοχές που έχουν νωρίτερα κατοχυρωθεί (ή είναι υπό κατοχύρωση).

8 Δημοσιοποίηση

Η Τράπεζα θα δημοσιοποιεί πληροφορίες σχετικές με τις αποδοχές σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από το ισχύον Νομικό και Κανονιστικό πλαίσιο (ειδικότερα, Κανονισμό (ΕΕ) 575/2013 και την Πράξη 158/2/2019 της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΤτΕ, όπως ισχύουν). Αναφορικά με τις δημοσιοποιήσεις που απαιτούνται στο πλαίσιο της σύγκλησης της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων, θα εφαρμόζονται οι διατάξεις του Ν. 4548/2018. Οι Διευθύνσεις Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης και Ανθρώπινου Δυναμικού Τράπεζας και Ομίλου είναι αρμόδιες για τη δημοσιοποίηση των πληροφοριών όσον αφορά τις αποδοχές, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων κάθε Διεύθυνσης.

9 Παραρτήματα

9.1 Παράρτημα Α

Διαδικασία έγκρισης των συνιστωσών σταθερών αποδοχών		
Κατηγορία	Εισήγηση από	Έγκριση από
Αποδοχές που δεν καλύπτονται από τις Συλλογικές και Επιχειρησιακές Συμβάσεις Εργασίας της Τράπεζας	Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού, Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας και του Ομίλου και Γενικό Διευθυντή της αρμόδιας επιχειρηματικής Μονάδας	Διευθύνοντα Σύμβουλο
Αποδοχές που καλύπτονται από τις Συλλογικές και Επιχειρησιακές Συμβάσεις Εργασίας της Τράπεζας	Σύμφωνα με τις Συλλογικές και Επιχειρησιακές Συμβάσεις Εργασίας της Τράπεζας	

9.2 Παράρτημα Β

Διαδικασία έγκρισης των σχημάτων μεταβλητών αποδοχών			
Κατηγορία	Εισήγηση από	Έγκριση από	Σχόλια
Σχήματα Μεταβλητών Αποδοχών		Εκτελεστική Επιτροπή της Τράπεζας	Σε συνέχεια συνεργασίας των Διευθύνσεων Ανθρώπινου Δυναμικού με τις σχετικές Διευθύνσεις της Τράπεζας
	Ε.Α.Δ.Α.	Διοικητικό Συμβούλιο	