



**ALPHA ASSET  
MANAGEMENT A.E.Δ.A.K.**

**Πολιτική Αποδοχών της  
Alpha Asset Management A.E.Δ.A.K.**

**2024**

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

### Περιεχόμενα

1.	Γενικό Πλαίσιο Αποδοχών .....	3
1.1	Πρόλογος .....	3
1.2	Στόχοι .....	4
1.3	Πρόληψη της σύγκρουσης συμφερόντων .....	5
2.	Διακυβέρνηση της Πολιτικής Αποδοχών .....	6
2.1	Εταιρικές Επιχειρησιακές Περιοχές .....	6
2.2	Ελεγκτικές Επιχειρησιακές Περιοχές .....	6
2.3	Επιτροπή Αποδοχών .....	7
2.4	Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας .....	7
3.	Συνιστώσες των Αποδοχών .....	8
3.1	Σταθερές Αποδοχές .....	8
3.1.1	Πρόσθετες Παροχές και Εταιρικές Δαπάνες .....	9
3.2	Μεταβλητές Αποδοχές .....	9
3.2.1	Στοιχεία Μεταβλητών Αποδοχών .....	10
3.2.2	Κανονιστικές διατάξεις .....	12
	- Προσδιορισμός συγκεκριμένων μελών του Προσωπικού που αναλαμβάνουν σημαντικό κίνδυνο [Material Risk Takers (MRTs)] .....	12
	- Αναλογία μεταξύ Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών .....	13
3.2.3	Σύστημα Πληρωμών .....	14
	- Αναβαλλόμενες Πληρωμές .....	15
	- Εκ των προτέρων προσαρμογή του κινδύνου στη διαδικασία χορήγησης Μεταβλητών Αποδοχών .....	17
	- Εκ των υστέρων προσαρμογή του κινδύνου στη διαδικασία ανάθεσης - Ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών (Malus and clawback arrangements) .....	17
3.3	Αποδοχές Προσωπικού που ασκούν λειτουργίες ελέγχου .....	18
4.	Ίσες Ευκαιρίες .....	19
5.	Σχέδια Εθελούσιας Αποχώρησης .....	19
6.	Γνωστοποίηση .....	20
7.	Ετήσια Ανασκόπηση .....	20

# 1. Γενικό Πλαίσιο Αποδοχών

## 1.1 Πρόλογος

Η Πολιτική Αποδοχών (εφεξής η «**Πολιτική**») καθορίζει το πλαίσιο αποδοχών της Alpha Asset Management A.E.Δ.Α.Κ. (εφεξής η «**Εταιρεία**») και εφαρμόζεται σε όλο το Προσωπικό με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Η Πολιτική έχει καταρτιστεί σύμφωνα με:

- Τον **Ελληνικό Νόμο 4099/2012**, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, για τους Οργανισμούς Συλλογικών Επενδύσεων σε Κινητές Αξίες (εφεξής «**ΟΣΕΚΑ**»), ο οποίος ενσωμάτωσε την **Ευρωπαϊκή Οδηγία 2009/65/ΕΚ** για τις κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις σχετικά με τους ΟΣΕΚΑ στο Ελληνικό δίκαιο.
- Τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Κινητών Αξιών και Αγορών για τις ορθές πολιτικές αποδοχών, στο πλαίσιο της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ (ESMA/2016/575).
- Τον **Νόμο 239/2010 του Μεγάλου Δουκάτου του Λουξεμβούργου (Mem. A 2010)**, όπως ισχύει, για τους ΟΣΕΚΑ.
- Τον **Ελληνικό Νόμο 4209/2013**, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, για τους Διαχειριστές Οργανισμών Εναλλακτικών Επενδύσεων (**ΔΟΕΕ**), με τον οποίο ενσωματώθηκε στο Ελληνικό Δίκαιο η Οδηγία 2011/61/ΕΕ.
- **Τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Κινητών Αξιών και Αγορών** σχετικά με την ορθή πολιτική αποδοχών στο πλαίσιο της οδηγίας για τους ΔΟΕΕ (ESMA/2013/232).
- Τον **Κανονισμό ΕΕ 2019/2088** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2019 σχετικά με τις γνωστοποιήσεις που σχετίζονται με τη βιωσιμότητα στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών.
- Τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας σε εθνικό επίπεδο.

Η Πολιτική, με την επιφύλαξη των ειδικών απαιτήσεων αποδοχών του ισχύοντος νομικού και κανονιστικού πλαισίου, είναι ευθυγραμμισμένη με την Πολιτική Αποδοχών της Alpha Bank A.E. (εφεξής η «**Τράπεζα**») και των άλλων εταιρειών του Ομίλου Alpha Bank<sup>1</sup> (εφεξής «**Όμιλος**»), ώστε να διασφαλίζεται η συνέπεια σε ενοποιημένη βάση.

---

<sup>1</sup> Ως Όμιλος νοείται η Alpha Bank A.E. και οι θυγατρικές της, συμπεριλαμβανομένων των Καταστημάτων της Τράπεζας που λειτουργούν στην Ελλάδα και σε χώρες του εξωτερικού, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Η Πολιτική είναι εναρμονισμένη και συμμορφώνεται με το άρθρο 5 του Κανονισμού ΕΕ 2019/2088. Η Πολιτική Περιβάλλοντος, Κοινωνικής Ευθύνης και Διακυβέρνησης (Environmental, Social and Governance – ESG) περιλαμβάνει σχετικές πληροφορίες.

## 1.2 Στόχοι

Η Πολιτική καθορίζει το κατάλληλο πλαίσιο για την προσέλκυση, τη διακράτηση και την παρακίνηση Προσωπικού υψηλής κατάρτισης και τη δημιουργία αξίας, ευνοώντας τα μακροπρόθεσμα βιώσιμα αποτελέσματα έναντι των βραχυπρόθεσμων λύσεων.

Για τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας, και αποτελεσματικότητας των αποδοχών καθώς και για τη διαφάνεια, την εσωτερική ισότητα και την ευθυγράμμιση με τους επιχειρηματικούς στόχους, η Πολιτική στοχεύει να:

- Διασφαλίζει ότι η μακροπρόθεσμη επίδοση της Εταιρείας είναι ευθυγραμμισμένη με τις πρακτικές της αγοράς και την επιχειρηματική στρατηγική.
- Είναι συνεπής με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της Εταιρείας, των ΟΣΕΚΑ, των ΟΕΕ (άλλως «Οργανισμοί Εναλλακτικών Επενδύσεων») και των χαρτοφυλακίων που διαχειρίζεται και περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων.
- Αποθαρρύνει την υπέρμετρη ανάληψη κινδύνων για την αποφυγή της δημιουργίας στρεβλών κινήτρων που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε οποιαδήποτε παράβαση του νόμου και του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου και διασφαλίζει ότι οι πρακτικές αποδοχών λαμβάνουν υπόψη όλους τους κινδύνους, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων φήμης, των κινδύνων που σχετίζονται με το κλίμα και τους περιβαλλοντικούς κινδύνους, των κοινωνικών κινδύνων και των κινδύνων συμπεριφοράς των πελατών.
- Αποθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων σε σύγκριση με την επενδυτική πολιτική των ΟΣΕΚΑ, των ΟΕΕ και των χαρτοφυλακίων που διαχειρίζεται, συμπεριλαμβανομένων των άμεσων και έμμεσων κινδύνων βιωσιμότητας.
- Προωθεί την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων.
- Προσελκύει, παρακινεί και διατηρεί Εργαζομένους με υψηλά προσόντα, με ταυτόχρονη ευθυγράμμιση με την εταιρική διακυβέρνηση, τα νομικά πρότυπα και τα πρότυπα κανονιστικής συμμόρφωσης, λαμβάνοντας υπόψη τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των διαφόρων ενδιαφερομένων μερών.
- Συνδέει τα στοιχεία των Μεταβλητών Αποδοχών που βασίζονται στην απόδοση με τους Βασικούς Δείκτες Απόδοσης (ΚΔΑ), προκειμένου να διασφαλίζει την εστίαση στους

στόχους του Επιχειρηματικού Σχεδίου και να εξασφαλίζει ότι οι συμπεριφορές είναι κατάλληλα ευθυγραμμισμένες με τη συνετή ανάληψη κινδύνων.

- Προωθεί κουλτούρα ενσωμάτωσης βασισμένης στις ίσες ευκαιρίες και τη μη διάκριση, κάθε είδους, διασφαλίζοντας ότι οι πρακτικές αμοιβών είναι ουδέτερες ως προς το φύλο.
- Ευθυγραμμίζεται με τις αξίες, την επιχειρησιακή στρατηγική, τους στόχους και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας, των ΟΣΕΚΑ και των ΟΕΕ που διαχειρίζεται και των μεριδιούχων.

### 1.3 Πρόληψη της σύγκρουσης συμφερόντων

Η Εταιρεία δεν αμείβει ούτε αξιολογεί την απόδοση του Προσωπικού της κατά τρόπο που να έρχεται σε σύγκρουση με το καθήκον της να ενεργεί προς το συμφέρον των ΟΣΕΚΑ των ΟΕΕ και των πελατών της.

Η Εταιρεία εφαρμόζει τα ακόλουθα ενδεικτικά μέτρα για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων με τους ΟΣΕΚΑ τους ΟΕΕ και τους πελάτες:

- οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αποδοχών είναι κατάλληλα ισορροπημένες,
- η αξιολόγηση των επιδόσεων των μελών του Προσωπικού βασίζεται και σε ποιοτικά κριτήρια (π.χ. αξίες του Ομίλου),
- το 40% των Μεταβλητών Αποδοχών αναβάλλεται για τουλάχιστον τέσσερα (4) έτη για συγκεκριμένα μέλη του Προσωπικού που αναλαμβάνουν σημαντικό κίνδυνο [Material Risk Takers (MRTs)], εκτός από την Ανώτατη Ηγετική Ομάδα<sup>2</sup> - το 60% των Μεταβλητών Αποδοχών αναβάλλεται για τουλάχιστον τέσσερα (4) έτη για τα μέλη της Ανώτατης Ηγετικής Ομάδας,
- οι ρυθμίσεις malus και clawback μπορούν να εφαρμοστούν στις Μεταβλητές Αποδοχές συγκεκριμένων μελών του Προσωπικού που αναλαμβάνουν σημαντικό κίνδυνο (MRTs), σε περιπτώσεις παραπτώματων ή παραβίασης των εσωτερικών πολιτικών και κανόνων.

Η Πολιτική αποφυγής καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων της Εταιρείας περιγράφει τις διαδικασίες που εφαρμόζονται για την πρόληψη της σύγκρουσης συμφερόντων, καθώς και τους μηχανισμούς ελέγχου που επιτρέπουν τη συνολική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του πλαισίου σύγκρουσης συμφερόντων.

---

<sup>2</sup> Για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής, ο Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρείας θεωρείται μέλος της Ανώτατης Ηγετικής Ομάδας.

## 2. Διακυβέρνηση της Πολιτικής Αποδοχών

Το μοντέλο διακυβέρνησης της Πολιτικής Αποδοχών αποσκοπεί στη διασφάλιση της σαφήνειας και της αξιοπιστίας των διαδικασιών λήψης αποφάσεων, με τη βαθμονόμηση των συνολικών πρακτικών αποδοχών και με τη διασφάλιση ότι οι αποφάσεις λαμβάνονται με ανεξάρτητο, τεκμηριωμένο και έγκαιρο τρόπο στα κατάλληλα επίπεδα. Το μοντέλο επικεντρώνεται επίσης στην πρόληψη των συγκρούσεων συμφερόντων, στη διασφάλιση της κατάλληλης δημοσιοποίησης και στον σεβασμό των γενικών αρχών που ορίζονται στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και την αντίστοιχη εσωτερική πολιτική («**Πολιτική Αποφυγής Σύγκρουσης Συμφερόντων**»). Οι βασικές Επιχειρησιακές Περιοχές που εμπλέκονται σε αυτή τη διαδικασία είναι οι ακόλουθες:

### 2.1 Εταιρικές Επιχειρησιακές Περιοχές

#### i. Ανθρώπινο Δυναμικό

Η Επιχειρησιακή Περιοχή Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου είναι ο βασικός εμπλεκόμενος της Πολιτικής, καθώς είναι υπεύθυνη για τον σχεδιασμό και την αξιολόγηση της, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης της δομής αποδοχών, των επιπέδων αποδοχών και των συστημάτων παροχής κινήτρων, ώστε να προσελκύει, να διακρατεί και να δίνει κίνητρα στο Προσωπικό με υψηλά προσόντα, καθώς και να διασφαλίζει ότι η Πολιτική Αποδοχών είναι ευθυγραμμισμένη με το προφίλ κινδύνου της Εταιρείας.

#### ii. Νομικές Υπηρεσίες

Η Επιχειρησιακή Περιοχή Νομικών Υπηρεσιών του Ομίλου επαληθεύει το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο.

### 2.2 Ελεγκτικές Επιχειρησιακές Περιοχές

#### i. Διαχείριση Κινδύνων

Η Επιχειρησιακή Περιοχή Διαχείρισης Κινδύνων του Ομίλου συμμετέχει στην υποστήριξη της Επιχειρησιακής Περιοχής Ανθρώπινου Δυναμικού όσον αφορά το σύστημα κινήτρων για στοιχεία που σχετίζονται με τον κίνδυνο.

Η Επιχειρησιακή Περιοχή Διαχείρισης Κινδύνων του Ομίλου καθορίζει τα κατάλληλα μέτρα απόδοσης προσαρμοσμένων στον κίνδυνο (συμπεριλαμβανομένων των εκ των υστέρων προσαρμογών). Η Επιχειρησιακή Περιοχή Διαχείρισης Κινδύνων αξιολογεί τον τρόπο με τον

οποίο η δομή των Μεταβλητών Αποδοχών επηρεάζει το προφίλ κινδύνου της Εταιρείας. Η Επιχειρησιακή Περιοχή Διαχείρισης Κινδύνων του Ομίλου επικυρώνει και αξιολογεί τα δεδομένα προσαρμογής στον κίνδυνο, καθώς και καλείται να συμμετέχει στις συνεδριάσεις της Επιτροπής Αποδοχών του Ομίλου/των Μη Εκτελεστικών Μελών για τα θέματα αυτά.

Ο ρόλος της Επιχειρησιακής Περιοχής Διαχείρισης Κινδύνων Ομίλου στη διαδικασία προσδιορισμού του συνολικού ποσού Μεταβλητών Αποδοχών περιγράφεται λεπτομερώς στην Πολιτική Αποδοχών που ισχύει σε επίπεδο Ομίλου.

#### **ii. Κανονιστική Συμμόρφωση**

Η Επιχειρησιακή Περιοχή Κανονιστικής Συμμόρφωσης αναλύει πως η Πολιτική επηρεάζει την τήρηση του εφαρμοστέου κανονιστικού πλαισίου, των εσωτερικών πολιτικών και την κουλτούρα κινδύνου. Επιπλέον, η Επιχειρησιακή Περιοχή Κανονιστικής Συμμόρφωσης υποστηρίζει την Επιχειρησιακή Περιοχή Ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου κατά την αξιολόγηση του Προσωπικού της Εταιρείας που έχει χαρακτηριστεί ως υπεύθυνο για την ανάληψη ουσιαστών κινδύνων, επικυρώνει τον αντίστοιχο κατάλογο και διατηρεί ετήσιο αρχείο.

#### **iii. Εσωτερικός Έλεγχος**

Η Επιχειρησιακή Περιοχή Εσωτερικού Ελέγχου διενεργεί περιοδικά ανεξάρτητο έλεγχο του σχεδιασμού, της εφαρμογής και των συνεπειών της Πολιτικής.

### **2.3 Επιτροπή Αποδοχών**

Η Επιτροπή Αποδοχών, που ενεργεί σε επίπεδο Ομίλου, διασφαλίζει τη συνοχή της Πολιτικής με την Πολιτική Αποδοχών της Τράπεζας και των άλλων εταιρειών του Ομίλου και επικεντρώνεται στις αντίστοιχες αρχές και πρακτικές αποδοχών, τη δομή και τη διακυβέρνηση των προγραμμάτων κινήτρων.

### **2.4 Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας**

Λαμβάνοντας υπόψη τη συμβολή όλων των εμπλεκόμενων Επιχειρησιακών Περιοχών, τα Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας επανεξετάζουν και εγκρίνουν την Πολιτική Αποδοχών τουλάχιστον ετησίως και είναι υπεύθυνα για την εποπτεία της εφαρμογής της. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας έχει την τελική ευθύνη για τη

διαδικασία προσδιορισμού συγκεκριμένων μελών του Προσωπικού που αναλαμβάνουν σημαντικό κίνδυνο (MRTs).

Επιπλέον, το Διοικητικό Συμβούλιο εποπτεύει και εγκρίνει τυχόν ουσιαστικές εξαιρέσεις ή τροποποιήσεις της Πολιτικής.

### **3. Συνιστώσες των Αποδοχών**

Οι συνολικές αποδοχές αποτελούνται από τις Σταθερές Αποδοχές και τις Μεταβλητές Αποδοχές. Τόσο οι Σταθερές όσο και οι Μεταβλητές Αποδοχές είναι ουδέτερες και διαφανείς ως προς το φύλο.

#### **3.1 Σταθερές Αποδοχές**

Οι Σταθερές Αποδοχές (λαμβάνοντας υπόψη όλες τις υποχρεωτικές διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας και των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας) περιλαμβάνουν:

- Το βασικό μισθό (σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία),
- Τις πρόσθετες παροχές βάσει ρόλου,
- Το Αποταμιευτικά Προγράμματα Καθορισμένων Εισφορών/Ίδρυμα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών (ΙΕΣΠ)<sup>3</sup>,
- Άλλες σταθερές αποδοχές που αποδίδονται, βάσει τυποποιημένων κανόνων.

Οι Σταθερές Αποδοχές καθορίζονται και καταβάλλονται βάσει προκαθορισμένων και όχι διακριτικών κριτηρίων. Αντανακλούν κυρίως το ρόλο και τη φύση της επαγγελματικής δραστηριότητας (αξιολόγηση της εργασίας), καθώς και τη σχετική εμπειρία του Προσωπικού, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο εκπαίδευσης, την εμπειρία, την αρχαιότητα και το επίπεδο εξειδίκευσης του μέλους του Προσωπικού.

Προκειμένου το πλαίσιο Σταθερών Αποδοχών να παραμείνει ανταγωνιστικό και σύμφωνο με τις πρακτικές της αγοράς, λαμβάνονται υπόψη οι πληροφορίες από έρευνες αποδοχών που διεξάγονται από εξωτερικούς συμβούλους.

---

<sup>3</sup> Τα Αποταμιευτικά Προγράμματα Καθορισμένων Εισφορών θεωρούνται ως Σταθερές Αποδοχές, καθώς δεν βασίζονται στην απόδοση και αποδίδονται συστηματικά είτε σε όλο το Προσωπικό είτε σε μια κατηγορία Προσωπικού, σύμφωνα με τις πρακτικές της αγοράς σε τοπικό επίπεδο και τους στόχους της Εταιρείας.



### 3.1.1 Πρόσθετες Παροχές και Εταιρικές Δαπάνες

Το Προσωπικό δικαιούται παροχές και αποζημίωση εταιρικών εξόδων σύμφωνα με τις πρακτικές της αγοράς, οι οποίες καθορίζονται στην Πολιτική Παροχών και Εταιρικών Εξόδων του Ομίλου, όπως τροποποιείται και επικαιροποιείται κατά καιρούς, λαμβάνοντας υπόψη την ισχύουσα νομοθεσία.

Το εύρος των παροχών που μπορεί να δικαιούται το Προσωπικό περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, παροχές για όλους (π.χ. ασφάλιση ζωής και υγείας) και παροχές ή εταιρικές δαπάνες που απευθύνονται μόνο σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας για την κάλυψη λειτουργικών αναγκών (π.χ. κινητό τηλέφωνο, εταιρικό αυτοκίνητο, έξοδα κίνησης).

### 3.2 Μεταβλητές Αποδοχές<sup>4</sup>

Οι βασικοί στόχοι της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών είναι:

- Να λειτουργεί ως βασικός μοχλός παρακίνησης και διακράτησης του Προσωπικού,
- Να αναγνωρίζει τα επιτεύγματα, συνδέοντας άμεσα τις αμοιβές με τις επιδόσεις, εστιάζοντας στην ορθή διαχείριση των κινδύνων, προκειμένου να διασφαλίσει βιώσιμες επιδόσεις μέσο-μακροπρόθεσμα.
- Να ευθυγραμμίζει τις Μεταβλητές Αποδοχές με όλους τους κινδύνους και τις επιδόσεις της Εταιρείας.
- Να αντικατοπτρίζει κατάλληλα τις επιδόσεις της Εταιρείας καθώς και των ΟΣΕΚΑ, ΟΕΕ και χαρτοφυλακίων πελατών που διαχειρίζεται η Εταιρεία, η επιχειρηματική μονάδα και οι Εργαζόμενοι.

Η απόδοση του Προσωπικού αξιολογείται με βάση τις αρχές του Πλαισίου Διαχείρισης της Απόδοσης που ισχύει σε επίπεδο Ομίλου και ενσωματώνει ποσοτικούς καθώς και ποιοτικούς στόχους σε ένα σύστημα ισορροπημένης βαθμολογίας.

Οι Μεταβλητές Αποδοχές ευθυγραμμίζονται με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας και τα συμφέροντα των εμπλεκόμενων μερών, βασίζονται στο Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών που ισχύουν σε επίπεδο Ομίλου και η χορήγησή τους δεν πρέπει να επηρεάζει αρνητικά την οικονομική βιωσιμότητα της Εταιρείας.

---

<sup>4</sup> Οι Μεταβλητές Αποδοχές παραμένουν στην απόλυτη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας να τις χορηγήσει, και μπορεί να ανακληθούν ελεύθερα, εν μέρει ή πλήρως ανά πάσα στιγμή μονομερώς από την Εταιρεία.

Οι μακροπρόθεσμοι όροι απόδοσης αποσκοπούν στην ενίσχυση της σχέσης μεταξύ των Μεταβλητών Αποδοχών και της μακροπρόθεσμης δημιουργίας αξίας και στην ενίσχυση της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας των οικονομικών επιδόσεων, σύμφωνα με τη μακροπρόθεσμη στρατηγική του Ομίλου.

Η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα και την υποχρέωση, να αναδιαμορφώσει, να μεταβάλλει ή/και να παύσει (μόνιμα ή προσωρινά), μονομερώς, κατά την ελεύθερη και απόλυτη διακριτική της ευχέρεια, ανά πάσα στιγμή, σύμφωνα με τα τρέχοντα οικονομικά ή/και επιχειρησιακά της δεδομένα με ή/και χωρίς αιτία, την καθ' οιονδήποτε τρόπο απόδοση Μεταβλητών Αποδοχών στις περιπτώσεις που αναφέρονται στην παράγραφο με τίτλο «Ρυθμίσεις μείωσης (Malus) ή επιστροφής (Clawback) αποδοχών».

### **3.2.1 Στοιχεία Μεταβλητών Αποδοχών**

Η προσέγγισή μας για τη συνολική αποζημίωση προβλέπει ένα ισορροπημένο πακέτο σταθερών και μεταβλητών, χρηματικών και μη χρηματικών στοιχείων, καθένα από τα οποία είναι σχεδιασμένο να επηρεάζει με συγκεκριμένο τρόπο την παροχή κινήτρων και τη διακράτηση των Εργαζομένων.

Σύμφωνα με τους ισχύοντες κανονισμούς, ιδιαίτερη προσοχή δίνεται στην αποφυγή κινήτρων στις Μεταβλητές Αποδοχές, τα οποία μπορεί να προκαλέσουν συμπεριφορές που δεν ευθυγραμμίζονται με τα βιώσιμα επιχειρηματικά αποτελέσματα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων της Εταιρείας.

Το τρέχον Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών που εφαρμόζεται σε επίπεδο Ομίλου [Variable Remuneration Framework (VRF)] αποτελείται από τα ακόλουθα:

- Το Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης [Performance Incentive Program (PIP)]: ένα βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων [Short-Term Incentive Plan (STI)] που ισχύει έως το έτος επιδόσεων 2023, το οποίο αποτελεί τη ραχοκοκαλιά των Μεταβλητών Αποδοχών και έχει ως στόχο να επιβραβεύει τις επιδόσεις του προηγούμενου έτους σε επίπεδο Ομίλου, Επιχειρησιακής Περιοχής και σε ατομικό επίπεδο. Τα κριτήρια επιδόσεων ευθυγραμμίζονται με τους βραχυπρόθεσμους στόχους της στρατηγικής της Εταιρείας, όπως έχουν ενσωματωθεί στον ετήσιο προϋπολογισμό.
- Το Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης [Combined Bonus Plan (CBP)]: από το έτος 2024, το Ενιαίο Πρόγραμμα θα αντικαταστήσει το Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης και επιπλέον των βραχυπρόθεσμων στόχων, θα περιλαμβάνει επίσης

μακροπρόθεσμες προϋποθέσεις για την Ανώτατη Ηγετική Ομάδα και άλλα μέλη του Προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά κινδύνου της Εταιρείας (δηλαδή τους Material Risk Takers (MRTs)), πάνω από το όριο “de minimis”<sup>5</sup>, προκειμένου να ευθυγραμμίσει τα αποτελέσματα καταβολής Μεταβλητών Αποδοχών με τις μακροπρόθεσμες επιδόσεις του Ομίλου και να συμβάλει στην επίτευξη των μακροπρόθεσμων στρατηγικών στόχων της (συμπεριλαμβανομένης της κερδοφορίας και της βιωσιμότητας). Για την επίτευξη των ανωτέρω στόχων, ισχύει ένα πρόγραμμα προσανατολισμένο στην απόδοση που προωθεί τους μακροπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας. Βασίζεται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, διευκολύνει τη συνεργασία μεταξύ Στελεχών και Επιχειρησιακών Περιοχών και ενθαρρύνει τις άριστες αποδόσεις και τη συνετή διαχείριση κινδύνων.

Όλα τα ισχύοντα προγράμματα περιγράφονται λεπτομερώς στο πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών που ισχύει σε επίπεδο Ομίλου.

Οι Μεταβλητές Αποδοχές συνδέονται με την ετήσια αξιολόγηση των επιδόσεων που απεικονίζεται σε ένα δελτίο αξιολόγησης απόδοσης (scorecard) που μετατρέπει τις Αξίες και τη Στρατηγική της Εταιρείας και του Ομίλου σε επιχειρησιακούς όρους. Αποτελείται τόσο από ποσοτικούς όσο και από ποιοτικούς στόχους και μετρήσεις. Οι μακροπρόθεσμοι στόχοι που ισχύουν για τα συγκεκριμένα μέλη του Προσωπικού που αναλαμβάνουν σημαντικούς κινδύνους (MRTs) απεικονίζονται στο Δελτίο Αξιολόγησης μακροπρόθεσμης απόδοσης (long-term performance scorecard), όπως καθορίζεται σε επίπεδο Ομίλου.

Τα παραπάνω Προγράμματα συνδέονται με Κρίσιμους Δείκτες Αποδοτικότητας (Key Performance Indicators (KPIs)). Τα κριτήρια/προϋποθέσεις που, εφόσον πληρούνται, οδηγούν στην καταβολή των Μεταβλητών Αποδοχών είναι τα εξής:

- Κριτήρια για τις οικονομικές επιδόσεις της Εταιρείας, τα οποία περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την επίτευξη συγκεκριμένων οικονομικών στόχων, συμπεριλαμβανομένων των βασικών δεικτών απόδοσης που σχετίζονται με το επιχειρησιακό σχέδιο της Εταιρείας, όπως αυτό επικαιροποιείται κατά καιρούς.
- Μη χρηματοοικονομικά κριτήρια απόδοσης που μπορεί να αφορούν, για παράδειγμα, τη συμμόρφωση με τη στρατηγική ανάληψης κινδύνων της Εταιρείας ή την τήρηση της Πολιτικής Διαχείρισης Κινδύνων.

---

<sup>5</sup> Κατώτατο όριο de minimis: το Προσωπικό του οποίου οι ετήσιες Μεταβλητές Αποδοχές υπερβαίνουν το κατώτατο όριο de minimis (σύμφωνα με την παράγραφο «Αναβαλλόμενες πληρωμές») υπόκειται στις διατάξεις που αφορούν τα μέσα, τη διατήρηση και την περίοδο αναβολής.

- Κριτήρια που συνδέονται με την εταιρική κοινωνική ευθύνη ή/και ευρύτερους στόχους που αφορούν τις αρχές της περιβαλλοντικής, κοινωνικής και εταιρικής διακυβέρνησης (ESG) και σχετίζονται με τις δράσεις και τις πρωτοβουλίες που μπορεί να αναπτύσσει η Εταιρεία.
- Κριτήρια που συνδέουν τις συμπεριφορές με τις αξίες του Ομίλου.

Για τον καθορισμό του σχετικού ύψους Μεταβλητών Αποδοχών ανά ρόλο και επίπεδο απόδοσης, λαμβάνονται υπόψη δύο διαστάσεις:

- Η κρισιμότητα του ρόλου του Εργαζομένου
- Η σχετική βαθμολογία του Εργαζομένου στο πλαίσιο του APD (ΑΥΣ, ΥΣ, ΠΕΣ, ΜΕΣ, ΚΕΣ)<sup>6</sup>.

Η διαδικασία υπολογισμού του συνολικού ποσού των Μεταβλητών Αποδοχών και η μεθοδολογία κατανομής, η οποία βασίζεται, μεταξύ άλλων, στις επιδόσεις του Ομίλου, της Εταιρείας και του ατόμου, περιγράφονται λεπτομερώς στο Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών που εφαρμόζεται σε επίπεδο Ομίλου.

Η αξιολόγηση των κριτηρίων, η διαδικασία του Προγράμματος Παροχής Κινήτρων Απόδοσης καθώς και η απονομή των Μεταβλητών Αποδοχών σε μετρητά και σε άλλα μέσα που συνδέονται με μετοχές ρυθμίζονται από τον Όμιλο και τους Κανονισμούς του Ομίλου, ενώ το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας επιβλέπει και εγκρίνει την τελική κατανομή.

Σημειώνεται ότι δεν χορηγείται εγγυημένη μεταβλητή αμοιβή, ενώ αποτελεί εξαίρεση που ισχύει μόνο για το νέο Προσωπικό και μόνο για το πρώτο έτος απασχόλησης, σύμφωνα με το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο.

### **3.2.2 Κανονιστικές διατάξεις**

#### **- Προσδιορισμός συγκεκριμένων μελών του Προσωπικού που αναλαμβάνουν σημαντικό κίνδυνο [Material Risk Takers (MRTs)]**

Σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, και ιδίως τον Ν. 4099/2012, τον Ν. 4209/2013, καθώς και τις σχετικές κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Κινητών Αξιών και

---

<sup>6</sup> Βαθμολογίες Alpha Performance Dialogue (APD): α) ΑΥΣ: Αξιοσημείωτη Υπερεπίτευξη Στόχων, β) ΥΣ: Υπερεπίτευξη Στόχων, γ) ΠΕΣ: Πλήρης Επίτευξη Στόχων, δ) ΜΕΣ: Μερική Επίτευξη Στόχων, ε) ΚΕΣ: Κατώτατη Επίτευξη Στόχων)

Αγορών (ΕΑΚΑΑ/ΕΣΜΑ) οι κατηγορίες Προσωπικού των οποίων οι επιχειρησιακές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας περιλαμβάνουν τουλάχιστον:

- όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτατης Διοίκησης,
- τα μέλη του Προσωπικού που αναλαμβάνουν κινδύνους,
- τις λειτουργίες ελέγχου,
- τα μέλη του Προσωπικού που λαμβάνοντας συνολικές αποδοχές κατατάσσονται στην ίδια κατηγορία αποδοχών με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη της Εταιρείας και τα στελέχη που αναλαμβάνουν κινδύνους,
- άλλοι Εργαζόμενοι των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν σημαντικό αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου των ΟΣΕΚΑ ή των ΟΕΕ που διαχειρίζονται.

Εκτός από τα μέλη του Προσωπικού που προσδιορίζονται βάσει των ανωτέρω κριτηρίων, η διαδικασία προσδιορισμού των ατόμων που αναλαμβάνουν σημαντικό κίνδυνο, λαμβάνει υπόψη ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια, όπως περιγράφονται στην Πολιτική Αποδοχών σε επίπεδο Ομίλου, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι το προφίλ κινδύνου του ατόμου εξετάζεται κατάλληλα.

Η Επιχειρησιακή Περιοχή Συμμόρφωσης επικυρώνει τον αντίστοιχο κατάλογο και διατηρεί ετήσιο αρχείο. Ο κατάλογος των μελών του Προσωπικού που αναλαμβάνουν σημαντικούς κινδύνους εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας πριν από την υποβολή του στη Επιχειρησιακή Περιοχή Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου.

### **- Αναλογία μεταξύ Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών**

Οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αποδοχών είναι κατάλληλα ισορροπημένες.

Όταν χορηγούνται Μεταβλητές Αποδοχές, οι αμοιβές αυτές θα πρέπει να βασίζονται στην απόδοση του Ομίλου, της Εταιρείας και του Προσωπικού και να λαμβάνουν υπόψη τους αναλαμβανόμενους κινδύνους. Οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αποδοχών δεν πρέπει να υπερβαίνουν το 100% των συνολικών Σταθερών Αποδοχών. Κατ' εξαίρεση και μετά από προηγούμενη έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων, το μεταβλητό στοιχείο μπορεί να φτάσει έως και το 150% των συνολικών Σταθερών Αποδοχών.

Η αποτελεσματική αναλογία υπολογίζεται ως το άθροισμα όλων των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί για το τελευταίο έτος επιδόσεων,

δαιρούμενο με το άθροισμα όλων των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί για το ίδιο έτος επιδόσεων.

Για το Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης [Combined Bonus Plan (CBP)] που βασίζεται στην απόδοση του έτους αναφοράς (το έτος για το οποίο μετράται η βραχυπρόθεσμη απόδοση και προηγείται του έτους χορήγησης), αλλά εξαρτάται επίσης από μακροπρόθεσμους όρους απόδοσης, ισχύουν τα ακόλουθα:

- Για τον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών, λαμβάνεται υπόψη το συνολικό ποσό των συνδυασμένων Μεταβλητών Αποδοχών που χορηγούνται κατά το έτος αναφοράς, συμπεριλαμβανομένων των ποσών των αναβολών που εξαρτώνται από μακροπρόθεσμους όρους.

### 3.2.3 Σύστημα Πληρωμών

Οι Μεταβλητές Αποδοχές μπορούν να εκταμιευθούν στα συγκεκριμένα μέλη του Προσωπικού που αναλαμβάνουν κινδύνους με τη μορφή μετρητών και μεριδίων ή μετοχών των ΟΣΕΚΑ ή Ο.Ε.Ε.<sup>7</sup> που διαχειρίζεται η Εταιρεία, ισοδύναμων δικαιωμάτων ιδιοκτησίας ή μέσων που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμων μη χρηματικών μέσων. Η υποχρέωση πληρωμής, σύμφωνα με το άρθρο 23β του Ν. 4099/2012 όπως ισχύει, ο οποίος ενσωμάτωσε στο ελληνικό δίκαιο την οδηγία 2009/65/ΕΕ, το άρθρο 13 του Ν. 4209/2013 όπως ισχύει, ο οποίος ενσωμάτωσε στο ελληνικό δίκαιο την οδηγία 2011/61/ΕΕ, καθώς και τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΑΚΑΑ (ESMA) είναι τουλάχιστον το 50% κάθε Μεταβλητής Αποδοχής σε μέσα και θα εφαρμόζεται εξίσου στο μη αναβαλλόμενο και στο αναβαλλόμενο μέρος της μεταβλητής αμοιβής.

Σημειώνεται ότι, τουλάχιστον το 50% αυτών πρέπει να αποτελείται από μερίδια του σχετικού ΟΣΕΚΑ ή ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας, ή ισοδύναμα χρηματοπιστωτικά μέσα που συνδέονται με μετοχές, ή ισοδύναμα μη χρηματικά μέσα με κίνητρα εξίσου αποτελεσματικά με τα άλλα προαναφερθέντα μέσα. Όταν η αξία του χαρτοφυλακίου του υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ είναι μικρότερη από το 50% της αξίας της συνολικής αξίας του χαρτοφυλακίου που διαχειρίζεται η Εταιρεία, το ελάχιστο ποσοστό του 50% δεν εφαρμόζεται.

---

<sup>7</sup> Επί του παρόντος, η Alpha Asset Management Α.Ε.Δ.Α.Κ. δεν καταβάλλει μεταβλητές αμοιβές σε μερίδια ή μετοχές των ΟΣΕΚΑ και των Ο.Ε.Ε., συνεπώς δεν εφαρμόζονται όλες οι σχετικές κανονιστικές διατάξεις.

Τα χορηγούμενα μέσα, δηλαδή οι μετοχές της Alpha Services and Holdings S.A., υπόκεινται σε περιόδους διακράτησης σύμφωνα με τον Κανονισμό Δικαιωμάτων Προαίρεσης Αγοράς Μετοχών και τον Κανονισμό Απονομής Μετοχών της Alpha Services and Holdings S.A..

Περαιτέρω, κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, το ποσό των Μεταβλητών Αποδοχών που καταβάλλεται σε μετρητά μπορεί, με την επιφύλαξη όλων των εφαρμοστέων νόμων, να καταβληθεί από τα διανεμητέα κεφάλαια που έχουν εγκριθεί για διανομή από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων (εφεξής «**Ε.Γ.Σ.**»). Οποιαδήποτε τέτοια διανομή θα πρέπει να προτείνεται στην Ε.Γ.Σ. από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Ελλείψει διανεμητέων κεφαλαίων ή εάν δεν εγκριθεί διανομή, εναλλακτικές επιλογές μπορεί να παρέχονται σε συγκεκριμένα μέλη του Προσωπικού προκειμένου να λάβουν το σκέλος σε μετρητά υπό μορφή μέσων που συνδέονται με μετοχές ή σε λοιπά μη ταμειακά ισοδύναμα μέσα βάσει οποιουδήποτε προγράμματος εφαρμόζει ο Όμιλος τη δεδομένη χρονική στιγμή (συμπεριλαμβανομένου για παράδειγμα του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών σε Εργαζόμενους της Τράπεζας και των θυγατρικών της).

Το Προσωπικό υποχρεούται να μην χρησιμοποιεί προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση που σχετίζεται με αποδοχές και υποχρεώσεις για να υπονομεύσει τα αποτελέσματα ευθυγράμμισης κινδύνου που ενσωματώνονται στις ρυθμίσεις αποδοχών του.

Οι Μεταβλητές Αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που διευκολύνουν τη μη συμμόρφωση με την ισχύουσα νομοθεσία. Οι πληρωμές μερισμάτων και τόκων δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται ως μέθοδος πληρωμής των Μεταβλητών Αποδοχών, η οποία θα οδηγούσε στην καταστράτηγηση των ρυθμίσεων περί αμοιβών που θεσπίζει η νομοθεσία.

### **- Αναβαλλόμενες Πληρωμές**

Η Εταιρεία καταβάλλει Μεταβλητές Αποδοχές στα Στελέχη που αναλαμβάνουν σημαντικό κίνδυνο, εν μέρει προκαταβολικά και εν μέρει αναβαλλόμενα, διατηρώντας την κατάλληλη ισορροπία μεταξύ μετοχών, συνδεδεμένων με μετοχές και άλλων επιλέξιμων μέσων και μετρητών, σύμφωνα με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Ένα χρονοδιάγραμμα αναβολής ορίζεται από διάφορα στοιχεία, όπως:

- το ποσοστό της μεταβλητής αμοιβής που αναβάλλεται,
- τη διάρκεια της περιόδου αναβολής,

- την ταχύτητα με την οποία οι αναβαλλόμενες αποδοχές κατοχυρώνονται, συμπεριλαμβανομένου του χρονικού διαστήματος από το τέλος της περιόδου συσσώρευσης μέχρι την κατοχύρωση του πρώτου αναβαλλόμενου ποσού.

Κατά τον καθορισμό της πραγματικής περιόδου αναβολής και του ποσοστού που θα αναβληθεί, σύμφωνα με τις ελάχιστες απαιτήσεις του άρθρου 23β του Ν. 4099/2012 και του άρθρου 13 του Ν.4209/2013, λαμβάνονται υπόψη οι ακόλουθες παράμετροι:

- Έως και το 60% των αποδοχών που χορηγούνται στα συγκεκριμένα μέλη του Προσωπικού που αναλαμβάνουν σημαντικό κίνδυνο (MRTs), μπορεί να καταβληθεί εντός του έτους κατά το οποίο έχει καθοριστεί η κατανομή, και τουλάχιστον το 40% της αμοιβής των Μεταβλητών Αποδοχών εκτός της Ανώτατης Ηγετικής Ομάδας, αναβάλλεται για τουλάχιστον τέσσερα (4) έτη και ευθυγραμμίζεται με τη φύση της επιχείρησης, τους κινδύνους της και τις δραστηριότητες του εν λόγω Προσωπικού.
- Για την Ανώτατη Ηγετική Ομάδα εφαρμόζονται περίοδοι αναβολής τουλάχιστον πέντε (5) ετών και αναβάλλεται η καταβολή τουλάχιστον του 60% του ποσού. Οι πληρωτέες αποδοχές που υπάγονται στις ρυθμίσεις περί αναβολής δεν καθίστανται καταβλητέες ταχύτερα απ' ό,τι προβλέπεται σε αναλογική βάση. Σημειώνεται ότι το πρώτο αναβαλλόμενο μέρος δεν κατοχυρώνεται νωρίτερα από 12 μήνες μετά την έναρξη της περιόδου αναβολής.

Για συγκεκριμένα μέλη του Προσωπικού που αναλαμβάνουν σημαντικό κίνδυνο (MRTs), οι διατάξεις σχετικά με τις περιόδους αναβολής και την καταβολή σε μετοχές, συνδεδεμένα με μετοχές και άλλα επιλέξιμα μέσα, μπορεί να μην εφαρμόζονται όταν οι ετήσιες Μεταβλητές Αποδοχές του Στελέχους είναι έως 50.000 ευρώ και δεν αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το ένα τρίτο των συνολικών ετήσιων αποδοχών του εν λόγω ατόμου. Για τον σκοπό αυτό, τα ποσά των Μεταβλητών και Σταθερών Αποδοχών υπολογίζονται σε κάθε οικονομικό έτος, με βάση τα ποσά που καταβλήθηκαν για το προηγούμενο οικονομικό έτος.

Περισσότερες λεπτομέρειες για τη διαδικασία πληρωμής και το πρόγραμμα αναβαλλόμενων πληρωμών παρουσιάζονται στο **Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών** που εφαρμόζεται σε επίπεδο Ομίλου.



## **- Εκ των προτέρων προσαρμογή του κινδύνου στη διαδικασία χορήγησης Μεταβλητών Αποδοχών**

Το συνολικό ποσό για Μεταβλητές Αποδοχές (bonus pool) και οι Μεταβλητές Αποδοχές που θα χορηγηθούν βασίζονται στην αξιολόγηση των επιδόσεων και των αναληφθέντων κινδύνων. Η διαδικασία περιγράφεται στο **Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών** του Ομίλου.

Η προσαρμογή στον κίνδυνο επιτυγχάνεται με την αξιολόγηση κριτηρίων απόδοσης προσαρμοσμένων στον κίνδυνο (τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών) σε σχέση με προκαθορισμένους στόχους.

## **- Εκ των υστέρων προσαρμογή του κινδύνου στη διαδικασία ανάθεσης - Ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών (Malus and clawback arrangements)**

Οι ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών είναι ρητοί μηχανισμοί της εκ των υστέρων προσαρμογής του κινδύνου, όπου η ίδια η Εταιρεία προσαρμόζει την αμοιβή των συγκεκριμένων μελών του Προσωπικού που αναλαμβάνουν σημαντικό κίνδυνο (MRTs) βάσει αυτών των μηχανισμών (π.χ. ανακαλώντας ή ακυρώνοντας την αμοιβή σε μετρητά ή τα χορηγηθέντα μέσα).

Το σύνολο (100%) των Μεταβλητών Αποδοχών υπόκειται σε μηχανισμούς μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών, ανεξάρτητα από τη μέθοδο που χρησιμοποιείται για την καταβολή, συμπεριλαμβανομένων των μηχανισμών αναβολής ή διατήρησης. Για την εφαρμογή του μηχανισμού μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών, χρησιμοποιούνται τα ακόλουθα κριτήρια:

- το Προσωπικό συμμετείχε ή ήταν υπεύθυνο για συμπεριφορά που είχε ως αποτέλεσμα σημαντικές ζημιές για την Εταιρεία, ή είχε σημαντικό αρνητικό αντίκτυπο στη φήμη του Ομίλου,
- το Προσωπικό δεν τήρησε τα κατάλληλα πρότυπα καταλληλότητας και ευπρέπειας,
- να υπάρχουν αποδεικτικά στοιχεία παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος του Προσωπικού (π.χ. παραβίαση του **Κώδικα Δεοντολογίας** και άλλων εσωτερικών πολιτικών, ιδίως αυτούς που αφορούν τους κινδύνους),
- η Εταιρεία υπέστη σημαντική αποτυχία στη διαχείριση κινδύνων,
- Οποιοσδήποτε κανονιστικές κυρώσεις π.χ. ποινικές, διοικητικές, πειθαρχικές ή άλλες, στις οποίες συνέβαλε η συμπεριφορά του Στελέχους που αναλαμβάνει σημαντικό κίνδυνο.

Σε περίπτωση που μέλος του Προσωπικού βρεθεί ή/και κριθεί υπεύθυνο, κατόπιν συμπεριφοράς που εμπίπτει, με οποιονδήποτε τρόπο ή/και με οποιαδήποτε έννοια, άμεσα ή έμμεσα, στις προαναφερθείσες περιπτώσεις και συνιστά παράπτωμα ή/και πράξη ή/και παράλειψη, σύμφωνα με το σχετικό κανονιστικό πλαίσιο της Εταιρείας, εφαρμόζονται ρυθμίσεις clawback και malus, κατόπιν απόφασης των αρμόδιων οργάνων της Εταιρείας.

Οι ρυθμίσεις malus και clawback μπορούν επίσης να εφαρμοστούν ενδεικτικά στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- η Εταιρεία υφίσταται σημαντική κάμψη των οικονομικών της επιδόσεων (π.χ. συγκεκριμένοι επιχειρηματικοί δείκτες),
- εάν σημειωθούν σημαντικές αυξήσεις στην οικονομική ή εποπτική κεφαλαιακή βάση της Εταιρείας ή της Επιχειρηματικής Μονάδας.

Οι εκ των υστέρων προσαρμογές κινδύνου σχετίζονται πάντοτε με την απόδοση ή τον κίνδυνο και δεν βασίζονται στο ποσό των καταβληθέντων μερισμάτων ή στην εξέλιξη της μετοχής ή του μεριδίου των ΟΣΕΚΑ ή Ο.Ε.Ε. που διαχειρίζεται η Εταιρεία.

Οι ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών μπορούν να οδηγήσουν μόνο σε μείωση των Μεταβλητών Αποδοχών, όπου ενδείκνυται. Σε καμία περίπτωση δεν μπορεί μια ρητή εκ των υστέρων προσαρμογή του κινδύνου να οδηγήσει σε αύξηση των αρχικά χορηγηθεισών Μεταβλητών Αποδοχών ή σε περίπτωση που έχει ήδη εφαρμοστεί το αρνητικό μπόνους και οι διατάξεις επιστροφής ποσών στο παρελθόν, σε αύξηση των μειωμένων Μεταβλητών Αποδοχών.

Οι ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών εφαρμόζονται με τον ίδιο τρόπο στις συνταξιοδοτικές παροχές διακριτικής ευχέρειας όπως και σε άλλα στοιχεία των Μεταβλητών Αποδοχών.

Πριν από κάθε αναβαλλόμενη πληρωμή, ο κατάλογος των δικαιούχων κοινοποιείται από την Επιχειρησιακή Περιοχή Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου στις Επιχειρησιακές Περιοχές Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Εσωτερικού Ελέγχου και Ελέγχου Μη Χρηματοοικονομικών Κινδύνων του Ομίλου, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι δεν συντρέχει περίπτωση παραπτώματος.

### **3.3 Αποδοχές Προσωπικού που ασκούν λειτουργίες ελέγχου**

Το Προσωπικό που ασχολείται με λειτουργίες ελέγχου (όπως, Διαχείριση Κινδύνων, Εσωτερικός Έλεγχος, και Κανονιστική Συμμόρφωση) είναι ανεξάρτητο από τις Επιχειρησιακές Περιοχές που εποπτεύει και η αμοιβή του βασίζεται στους στόχους που συνδέονται με τον τομέα ευθύνης του, ανεξάρτητα από τις επιδόσεις των Επιχειρησιακών Περιοχών που παρακολουθεί.

Οι Σταθερές Αποδοχές για το Προσωπικό που ασκεί καθήκοντα ελέγχου αποσκοπούν στην προσέλκυση και διατήρηση εξειδικευμένου και έμπειρου Προσωπικού και στη διασφάλιση ότι οι συνολικές αποδοχές δεν εξαρτώνται υπερβολικά από Μεταβλητές Αποδοχές που θα μπορούσαν να ενθαρρύνουν την ανάληψη ακατάλληλων κινδύνων. Οι αμοιβές των ανεξάρτητων λειτουργιών ελέγχου θα πρέπει να είναι κυρίως σταθερές, ώστε να αντικατοπτρίζουν τη φύση των αρμοδιοτήτων τους. Τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των Μεταβλητών Αποδοχών του Προσωπικού σε λειτουργίες ελέγχου δεν πρέπει να θέτουν σε κίνδυνο την αντικειμενικότητα και την ανεξαρτησία του.

#### **4. Ίσες Ευκαιρίες**

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει ίσες ευκαιρίες σύμφωνα με την ισχύουσα εθνική νομοθεσία σε όλους τους τομείς της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, συμπεριλαμβανομένης της πρόσληψης, της απασχόλησης, της τοποθέτησης, της μετάθεσης, της προαγωγής, της αποζημίωσης, των παροχών και της κατάρτισης. Οι πολιτικές και οι πρακτικές αμοιβών της Εταιρείας συνάδουν με τη δέσμευση αυτή, είναι ουδέτερες ως προς το φύλο και υποστηρίζουν την ίση μεταχείριση του Προσωπικού, προωθούν τη συμπερίληψη και σέβονται γενικά τη διαφορετικότητα, σε ευθυγράμμιση με τις διατάξεις των σχετικών κατευθυντήριων γραμμών της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (EAT).

#### **5. Σχέδια Εθελούσιας Αποχώρησης**

Η Εταιρεία ως θυγατρική του Ομίλου με σκοπό την ενίσχυση των ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων της στο δύσκολο ευρωπαϊκό και εθνικό περιβάλλον, μπορεί να εφαρμόσει Σχέδια Εθελούσιας Αποχώρησης που παρέχουν κίνητρα αποχώρησης, στο πλαίσιο του οργανωτικού μετασχηματισμού της και της ανανέωσης του ανθρώπινου δυναμικού της. Τα εν λόγω Σχέδια λειτουργούν υπό συγκεκριμένους όρους και προϋποθέσεις, λαμβάνοντας υπόψη την ισχύουσα νομοθεσία. Το χρηματικό ποσό που προβλέπεται σε αυτά:

- Υπόκειται σε όλους τους φόρους ή άλλες εισφορές που προβλέπονται από τη νομοθεσία,

- Συμφωνείται με κάθε αποζημίωση που προβλέπεται από το νόμο ή/και από οποιαδήποτε άλλη αιτία, καθώς και με κάθε υποχρέωση του Προσωπικού έναντι της Εταιρείας και με υπόλοιπα από προκαταβολές μισθών.

## **6. Γνωστοποίηση**

Η Εταιρεία γνωστοποιεί πληροφορίες σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών και τις πρακτικές της σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας.

## **7. Ετήσια Ανασκόπηση**

Τα Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας υιοθετούν και επανεξετάζουν την Πολιτική Αποδοχών τουλάχιστον ετησίως και έχουν τη συνολική ευθύνη για την εποπτεία της εφαρμογής της. Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπόκειται σε επανεξέταση από την Επιχειρησιακή Περιοχή Εσωτερικού Ελέγχου τουλάχιστον ετησίως.