



Πολιτική Αποδοχών

Λ. Βασ. Σοφίας 94 & Κερασούντος 1
115 28 Αθήνα
Τηλ.: (210) 328 82 22
Fax: (210) 328 86 90
E-mail: piraeusaedak@piraeusbank.gr
www.piraeusaedak.gr

Περιεχόμενα

Περιεχόμενα	2
1. Πολιτική Αποδοχών.....	3
• 1.1 Γενικά	3
• 1.2 Ποιους αφορά.....	4
• 1.3 Αποδοχές/Παροχές που περιλαμβάνονται.....	5
1.3.1 Δομή Αποδοχών	5
1.3.1.1 Σταθερές αποδοχές	5
1.3.1.2 Μεταβλητές αποδοχές	6
1.3.2 Σύστημα Υπολογισμού Μεταβλητών αποδοχών	9
1.3.3 Καταβολή Μεταβλητών αποδοχών.....	12
• 1.4 Προϋποθέσεις μη καταβολής/επιστροφής μεταβλητών αποδοχών.....	13
• 1.5 Δημοσιοποιήσεις	15
• 1.6 Διάφορα	16
2. Παραρτήματα.....	17
• Α. Πίνακας % απόδοσης μεταβλητών αποδοχών (πολλαπλασιαστών).....	17
• Β. Παράδειγμα υπολογισμού μεταβλητών αποδοχών	18
• Γ. Παράδειγμα καταβολής μεταβλητών αποδοχών	19
• Δ. Δελτίο αξιολόγησης Ανώτατων Στελεχών.....	20

1. Πολιτική Αποδοχών

1.1 Γενικά

Θεσπίζεται από την Πειραιώς Asset Management Α.Ε.Δ.Α.Κ. (εφεξής «Εταιρεία») πολιτική αποδοχών, με σκοπό να ενισχύει τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας, να εξυπηρετεί τη χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και να αποθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων, καθώς και κινδύνων ασύμβατων με τα επενδυτικά προφίλ και τους Κανονισμούς/καταστατικά έγγραφα των υπό τη διαχείριση της Εταιρίας ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ.

Η πολιτική αποδοχών έχει διαμορφωθεί με βάση την υιοθετηθείσα και εφαρμοζόμενη από τη μητρική της Εταιρίας, Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε., Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου, η οποία καλύπτει το πλαίσιο και τους όρους που τίθενται από την 2650 πράξη του διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος που εκδόθηκε την 19/1/2012, καθώς επίσης τις μεταγενέστερες ρυθμίσεις του ν. 4261/2014 (σχετικά με τις αποδοχές προσωπικού), και τέλος το άρθρο 450 του Κανονισμού (ΕΕ) αρ. 575/2013, όπως και τον Κανονισμό (ΕΕ) αρ. 604/2014, ενώ, παράλληλα, είναι σύμφωνη με την υπ' αρ. 28/606/2011 απόφαση και την Εγκύκλιο απ' αρ.48 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, καθώς και με τα άρθρα 23α και 23β του ν. 4099/2012, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, και το άρθρο 13 του ν. 4209/2013.

Επιδιώκοντας τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρίας, η πολιτική αποδοχών είναι σύμφωνη με την επιχειρησιακή στρατηγική του Ομίλου Πειραιώς, στον οποίο ανήκει (εφεξής «Όμιλος») και υποστηρίζει την κουλτούρα δημιουργίας απόδοσης η οποία ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρίας με τους στόχους των ενδιαφερόμενων μερών -εργαζομένων, διοίκησης, μετόχων –και υποκινεί τους εργαζόμενους να συνεχίζουν να δρουν για το καλύτερο εταιρικό συμφέρον.

Η Πολιτική αποδοχών στηρίζεται στις παρακάτω αρχές:

- Μεγιστοποίηση της απόδοσης
- Προσέλκυση και διατήρηση των ταλέντων
- Ευθυγράμμιση των αποδοχών και της επιβράβευσης με την κερδοφορία, τον κίνδυνο, την επάρκεια κεφαλαίων και την διατηρήσιμη ανάπτυξη
- Συμμόρφωση με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο
- Εσωτερική διαφάνεια

Η ευθυγράμμιση της πολιτικής αποδοχών με τις στρατηγικές κατευθύνσεις των κύριων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της Εταιρίας, καθώς και με τα συμφέροντα των υπό τη διαχείρισή της ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ και των μεριδιούχων τους, είναι μία συνεχής δέσμευση. Η Εταιρία ελέγχει, επανεξετάζει, επικαιροποιεί σε τακτά χρονικά διαστήματα τις διαδικασίες και τις δομές αποδοχών για να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους, σε επίπεδο εταιρείας, καθώς και σε ομιλικό επίπεδο, όσο και με το εκάστοτε ισχύον κανονιστικό πλαίσιο. Οι διαδικασίες για τον προσδιορισμό των αποδοχών είναι σαφείς, καταγεγραμμένες και εσωτερικά διαφανείς, συνυφαίνονται δε άμεσα με την εξέταση του κινδύνου σε επίπεδο εταιρίας και Ομίλου, ενώ περιλαμβάνουν και μέτρα για την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων. Η εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών υπόκειται, τουλάχιστον μία φορά κατ' έτος, σε κεντρική και ανεξάρτητη εσωτερική επαναξιολόγηση ως προς τη συμμόρφωσή της με τις πολιτικές και διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο, στο πλαίσιο της εποπτικής του αρμοδιότητας.

Η εξέταση του κινδύνου είναι συνυφασμένη με την πολιτική αποδοχών και ελέγχεται σε συνεχή βάση. Οι ανεξάρτητες ελεγκτικές διευθύνσεις συνεισφέρουν στο σχεδιασμό της πολιτικής αποδοχών του Ομίλου, αλλά κυρίως διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον έλεγχο της. Η εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών, ως προς τη συμμόρφωση και τις διαδικασίες αποδοχών που έχουν εγκριθεί από τα μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου Ομίλου, υπόκειται σε κεντρικό και ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο από τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου τουλάχιστον μία φορά κατ' έτος.

Η πολιτική αποδοχών σχεδιάζεται από το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου με τη συμβολή των μονάδων Διαχείρισης Κινδύνων, Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Εσωτερικού Ελέγχου και υποβάλλεται στην Επιτροπή Αποδοχών η οποία αποτελείται από μη εκτελεστικά μέλη ΔΣ, στην πλειοψηφία τους ανεξάρτητα. Η Επιτροπή Αποδοχών με την σειρά της, και μετά τις αναγκαίες αλλαγές-τροποποιήσεις, υποβάλλει την πολιτική αποδοχών για έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο του Ομίλου.

Η πολιτική αποδοχών της Εταιρίας εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, αφού ληφθούν υπόψη οι απόψεις του εσωτερικού ελεγκτή και του υπεύθυνου κανονιστικής συμμόρφωσης σχετικά με την τήρηση του ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου από τα στελέχη και τους εργαζομένους. Το Διοικητικό Συμβούλιο επανεξετάζει τουλάχιστον ετησίως τις γενικές αρχές της πολιτικής αποδοχών και είναι υπεύθυνο για την επίβλεψη της εφαρμογής τους. Τα ανωτέρω αναφερόμενα καθήκοντα αναλαμβάνονται αποκλειστικά από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που έχουν εμπειρογνωμοσύνη στη διαχείριση κινδύνων και στις πολιτικές αποδοχών.

➤ 1.2 Ποιους αφορά

Η πολιτική αποδοχών περιορίζεται στις παρακάτω ιδιότητες που έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας και των χαρτοφυλακίων, συλλογικών και ατομικών, που αυτή διαχειρίζεται:

Για τον καθορισμό των ιδιοτήτων και θέσεων, που συνεπάγονται ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του Ομίλου λήφθηκαν υπόψη ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια σύμφωνα με το άρθρο 3 και το άρθρο 4 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής της 4ης Μαρτίου 2014.

Με βάση τα παραπάνω κριτήρια ως ιδιότητες και θέσεις ευθύνης με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας καθορίστηκαν οι ακόλουθες:

- Μέλη ΔΣ
- Ανώτερα διευθυντικά στελέχη
- Ανώτερα διοικητικά στελέχη
- Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης
- Εσωτερικός Ελεγκτής
- Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνων
- Διαχειριστές ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ και των ατομικών χαρτοφυλακίων (θεσμικών και ιδιωτών πελατών)
- Υπάλληλοι οι συνολικές αποδοχές των οποίων ανέρχονται στο ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη

- Πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους, η δραστηριότητα των οποίων έχει ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της ΑΕΔΑΚ και των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ.

Οι παραπάνω θέσεις εξαντλούν τους ρόλους που έχουν δραστηριότητα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας.

Επειδή ενδέχεται να υπάρχει διαφοροποίηση των ρόλων σε διαφορετικές χρονικές στιγμές, οι εν λόγω ιδιότητες θα απεικονίζονται σύμφωνα με την 31 Δεκεμβρίου εκάστου έτους.

➤ 1.3 Αποδοχές/Παροχές που περιλαμβάνονται

Η πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται και συγκεκριμένα : σταθερές, μεταβλητές αποδοχές και αποζημιώσεις που καταβάλλονται από την Εταιρεία σε ενδεχόμενη αποχώρηση του εργαζομένου.

Περιλαμβάνονται όλες οι μορφές αποδοχών όπως μετρητά, μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης, μερίδια/μετοχές ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ και εν γένει κάθε παροχή οποιουδήποτε είδους καταβάλλει η Εταιρεία και κάθε ποσό που καταβάλλουν άμεσα οι ίδιοι οι υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ, περιλαμβανομένων των αμοιβών απόδοσης.

Περιλαμβάνεται η παροχή εταιρικού αυτοκινήτου, οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, ενώ δεν περιλαμβάνονται παροχές που συνδέονται με την κάλυψη επαγγελματικών αναγκών και δε συνδέονται με την ανάληψη κινδύνου, όπως βενζίνη, στάθμευση, διόδια, ενοίκιο/διαμονή, χρήση εταιρικής κάρτας, κινητό τηλέφωνο, εισιτήρια, καθώς και τα ασφαλιστήρια συμβόλαια που αφορούν, αδιακρίτως το σύνολο του προσωπικού.

1.3.1 Δομή Αποδοχών

Το σύνολο των αποδοχών περιλαμβάνει σταθερά και μεταβλητά μέρη για να εξασφαλίσει την σύνδεση των αποδοχών με την βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα :

- Σταθερές αποδοχές που αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνει, ο εργαζόμενος,
- Μεταβλητές αποδοχές που επιβραβεύουν τους εργαζόμενους για την απόδοση τους και με βάση τους όρους του κεφαλαίου 3.3 για την καταβολή αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών.

1.3.1.1 Σταθερές αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές των εργαζομένων πρέπει να είναι ανταγωνιστικές έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση των ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρεία.

Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση των επιπέδων αμοιβών στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρίας – σε ελληνικό ή/και ευρωπαϊκό επίπεδο - μέσω σχετικών ερευνών. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται

το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία του εργαζομένου προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών.

Στόχος είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στο μέσο όρο της αγοράς συγκρίσιμου δείγματος, όπως αυτό αποτυπώνεται στις έρευνες αμοιβών. Υψηλότερες αποδοχές προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία κι ανάπτυξη της Εταιρίας ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης.

Οι σταθερές αποδοχές του εργαζομένου αποτελούν το σημαντικά υψηλότερο ποσοστό των συνολικών αποδοχών του.

Οι σταθερές αποδοχές του εργαζομένου καταβάλλονται σε μετρητά μέσω της υπηρεσίας μισθοδοσίας της Εταιρίας ή μέσω του λογιστηρίου στην περίπτωση εργαζομένων που αμείβονται με Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών ή με αμοιβές Δ.Σ..

1.3.1.2 Μεταβλητές αποδοχές

Η Εταιρία επιβραβεύει την απόδοση των εργαζομένων βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων, ποσοτικών και ποιοτικών στόχων τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τις επιδόσεις του ατόμου, της μονάδας/διεύθυνσης στην οποία απασχολείται αλλά και της ίδιας της Εταιρίας και του Ομίλου. Η επίτευξη των στόχων στα προαναφερθέντα επίπεδα – άτομο/μονάδα-διεύθυνση/Εταιρίας - είναι βασικό συστατικό της κουλτούρας της Εταιρίας, η οποία προσανατολίζεται στην αποτελεσματικότητα.

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που δίνεται εξαρτάται από την απόδοση σε μία σειρά ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρίας, με στόχο την ευθυγράμμιση μεταξύ των συμφερόντων των εργαζομένων, της Εταιρίας και των μετόχων, και εξασφαλίζουν την αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή τον προσανατολισμό σε βραχυπρόθεσμο όφελος.

Κριτήρια Ομίλου- Εταιρίας

A. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

- Κερδοφορία (Κέρδη μετά φόρων)
- Αποδοτικότητα Ιδίων Κεφαλαίων (ROE)ή Απόδοση Ενεργητικού (ROA)
- Διαχείριση του κόστους έναντι των εσόδων (C/I)
- Σύνολο εσόδων από τη δραστηριότητα της Εταιρίας σε επίπεδο Ομίλου ανά εργαζόμενο

B. ΑΝΑΛΗΨΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ

- Ελάχιστη Κεφαλαιακή Επάρκεια ¹
- Δείκτες Ρευστότητας (Δάνεια/Καταθέσεις)

¹ Ως Κεφαλαιακή Επάρκεια νοείται η κάλυψη εποπτικών κεφαλαιακών απαιτήσεων υπό τον Πυλώνα Ι της Βασιλείας, όπως εκάστοτε αποτυπώνονται στις σχετικές Κανονιστικές Πράξεις της Τράπεζας της Ελλάδος και στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, καθώς και η κάλυψη εσωτερικά εκτιμημένων (μέσω ICAAP) κεφαλαιακών αναγκών.

- Δείκτης Ετοιμότητας Διαδοχής (μελλοντική εφαρμογή)

Γ. ΠΙΣΤΟΤΗΤΑ ΠΕΛΑΤΕΙΑΣ

- Αξία του Πελάτη

Δ. ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- Έσοδα ανά εργαζόμενο
- Ενεργητικό υπό διαχείριση/αντιπροσώπευση (assets under management) ανά εργαζόμενο
- Διατήρηση εργαζομένων Υψηλού Δυναμικού

Ε. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ

- Δείκτης Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (CRI)

Οι στόχοι καθορίζονται κάθε χρόνο ανάλογα με τον ετήσιο προϋπολογισμό και το επιχειρηματικό πλάνο της Εταιρίας, λαμβανομένου υπόψη και του ετήσιου προϋπολογισμού και επιχειρηματικού πλάνου του Ομίλου.

Κριτήρια Μονάδας/ Διεύθυνσης

- Κερδοφορία
- Διαχείριση του κόστους έναντι των εσόδων (C/I)
- Ενεργητικό υπό διαχείριση/αντιπροσώπευση (assets under management) ανά εργαζόμενο

Ειδικά δε ως προς το τμήμα Διαχείρισης ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ, κριτήρια για τον καθορισμό και την επίτευξη των στόχων υπεραπόδοσης αποτελούν:

- Ο Δείκτης Αναφοράς του Χαρτοφυλακίου
- Η σύγκριση με ομοειδείς ανταγωνιστικούς ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ | Peer Group και
- Η σύγκριση με ομοειδείς ανταγωνιστικούς ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ | Γενική κατάσταση Ε.Θ.Ε.

Σημείωση: οι αποδόσεις των υπό διαχείριση χαρτοφυλακίων σε σχέση με τις αποδόσεις των Δεικτών Αναφοράς θα υπολογίζονται προσαυξημένες με τον αντίστοιχο δείκτη τρεχουσών επιβαρύνσεων.

Τα παραπάνω κριτήρια ισχύουν στο βαθμό που συνάδουν με το αντικείμενο δραστηριότητας της Εταιρίας.

Οι στόχοι καθορίζονται κάθε χρόνο ανάλογα με τον ετήσιο προϋπολογισμό και το επιχειρηματικό πλάνο της Εταιρίας. Τα κριτήρια εμπλουτίζονται/προσαρμόζονται ανάλογα με την μονάδα/διεύθυνση.

Κριτήρια ατόμου (δεν ισχύουν για τα μη εκτελεστικά μέλη ΔΣ)

- Ποιοτικά κριτήρια
 - Αποτελεσματικότητα και Προσανατολισμός στους στόχους
 - Επιχειρηματική πρωτοβουλία
 - Επιρροή και Πειστικότητα
 - Κρίση και δημιουργικότητα

- Διαχείριση της αλλαγής και ευελιξία
- Δημιουργία Δικτύου Επαφών
- Διαχείριση και ανάπτυξη ατόμων
- Ποσοτικά κριτήρια
 - Τα ποσοτικά κριτήρια καθορίζονται ανάλογα με τον ρόλο του στελέχους

Ανάλογα με την μονάδα/διεύθυνση στην οποία δραστηριοποιείται και τον ρόλο που έχει αναλάβει το στέλεχος καθορίζονται οι ποσοτικοί στόχοι που καλείται να επιτύχει, οι οποίοι με τη σειρά τους σαφώς συμβάλουν στην επίτευξη των στόχων του ετήσιου προϋπολογισμού.

Η ατομική απόδοση του στελέχους/εργαζομένου προσδιορίζεται μέσα από τη διαδικασία της ετήσιας αξιολόγησης. Ειδικά ως προς τους υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ της Εταιρίας, η αξιολόγηση των αποδόσεων εγγράφεται σε ένα πολυετές πλαίσιο προσαρμοσμένο στην περίοδο διακράτησης που συνιστάται στους μεριδιούχους κάθε ΟΣΕΚΑ που η εταιρία διαχειρίζεται, ενώ ως προς τους υπό διαχείριση ΟΣΕ της Εταιρίας, η αξιολόγηση των αποδόσεων εντάσσεται σε ένα πολυετές πλαίσιο προσαρμοσμένο στον κύκλο ζωής των ΟΣΕ, με βάση την πολιτική εξαγοράς μεριδίων και τους αντίστοιχους επενδυτικούς κινδύνους.

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών υπολογίζεται στο α' τρίμηνο του επόμενου έτους κάθε χρήσης και εφόσον έχει ολοκληρωθεί η αξιολόγηση των στόχων που είχαν τεθεί, λαμβανομένου υπόψη του εκάστοτε διαμορφωθέντος οικονομικού περιβάλλοντος και των συνθηκών αγοράς που επικρατούν.

Τα ποσά των μεταβλητών αποδοχών αποτυπώνονται ως ποσοστό των σταθερών αποδοχών. Τα επιθυμητά ποσοστά - βάσει της επίτευξης του 100% των στόχων - καθορίζονται με βάση την αγορά ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ και παροχής επενδυτικών υπηρεσιών, την τρέχουσα οικονομική κατάσταση και τα περιθώρια της Εταιρίας. Η καταβολή μεταβλητών αποδοχών έχει ως στόχο την κινητοποίηση των εργαζομένων προς την επίτευξη των εταιρικών στόχων και τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας της Εταιρίας. Τα επιθυμητά ποσοστά προτείνονται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου προς την Επιτροπή Αποδοχών η οποία με τη σειρά της πραγματοποιεί την εισήγηση της στο Διοικητικό Συμβούλιο (η απόφαση λαμβάνεται από τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ του Ομίλου για να ολοκληρωθεί με την τελική έγκριση από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας). Οι επιδιωκόμενοι στόχοι συνδέονται με τα αποτελέσματα της Εταιρίας, της Μονάδας/Διεύθυνσης που βρίσκεται ο εργαζόμενος, του ίδιου του εργαζόμενου και σε καμία περίπτωση, για τους εργαζόμενους που έχουν ελεγκτικά καθήκοντα, δεν συνδέονται με τα αποτελέσματα των ελεγχόμενων από αυτούς διευθύνσεων/μονάδων/τμημάτων. Ειδικά ως προς τους τελευταίους οι αποδοχές τους συνδέονται αυστηρά και αποκλειστικά με το βαθμό επίτευξης των σχετιζόμενων με τις ελεγκτικές λειτουργίες τους στόχων.

Να σημειωθεί ότι οι συγκεκριμένοι στόχοι με τους οποίους συνδέεται η απόδοση των μεταβλητών αποδοχών δεν ανακοινώνονται αν θεωρούνται ευαίσθητα δεδομένα για τον ανταγωνισμό.

Σε κάθε ατομική περίπτωση οι μεταβλητές αποδοχές δεν υπερβαίνουν το 100% των σταθερών αποδοχών. Κατ' εξαίρεση, η Γενική Συνέλευση της Εταιρίας 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 (ββ).

Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές αποτελούν εξαίρεση και παρέχονται μόνο όταν προσλαμβάνεται νέο προσωπικό και μόνο για το πρώτο έτος απασχόλησης και υπό τον όρο ότι η Εταιρία διαθέτει υγιή και ισχυρή κεφαλαιακή επάρκεια.

Οι πληρωμές που συνδέονται με την πρόωγη καταγγελία σύμβασης αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου, τις επιδόσεις στα ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια και τη σημαντικότητα της λύσης της συνεργασίας και δεν ανταμείβουν την αποτυχία ή τη διάπραξη παραπτωμάτων.

Τα πακέτα αποδοχών που αφορούν αποζημίωση ή εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση πρέπει να ευθυγραμμίζονται με το μακροπρόθεσμο συμφέρον της Εταιρίας, σύμφωνα πάντα και με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Οι εργαζόμενοι απαγορεύεται να χρησιμοποιούν προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση συνδεδεμένη με την αμοιβή ή την ευθύνη τους (ή ασφάλιση αστικής ευθύνης) με τις οποίες καταστρατηγούνται οι ενσωματωμένοι στις ρυθμίσεις περί αποδοχών μηχανισμοί ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο.

Η συνταξιοδοτική πολιτική της Εταιρίας είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της ίδιας και των υπό τη διαχείρισή της ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ. Σε περίπτωση αποχώρησης υπαλλήλου πριν από τη συνταξιοδότηση, οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές διατηρούνται από την Εταιρία για χρονικό διάστημα πέντε (5) ετών με τη μορφή των μέσων που προβλέπονται κατωτέρω στην 3η παράγραφο του όρου 3.3. Στην περίπτωση δε υπαλλήλου που συνταξιοδοτείται, οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές καταβάλλονται σε αυτόν επίσης με τη μορφή των μέσων που προβλέπονται κατωτέρω στην 3η παράγραφο του όρου 3.3., με την υποχρέωση πενταετούς περιόδου διακράτησής.

1.3.2 Σύστημα Υπολογισμού Μεταβλητών αποδοχών

Ανάλογα με την Οικονομική πορεία του Ομίλου (κέρδη μετά φόρων, ελάχιστη κεφαλαιακή επάρκεια) τα στελέχη/εργαζόμενοι μπορούν να επιβραβευτούν, μέσω της καταβολής σ' αυτά μεταβλητών αποδοχών, ανάλογα με τις ατομικές τους επιδόσεις, αλλά και τις επιδόσεις τόσο της Εταιρίας, όσο και των μονάδων/διευθύνσεων στις οποίες απασχολούνται.

Για όσο η Τράπεζα λειτουργεί με βάση τους όρους του νόμου 3864/2010, ή τυχόν άλλους ισοδύναμους περιορισμούς:

- Οι μεταβλητές αποδοχές περιορίζονται αυστηρά ως ποσοστό επί των καθαρών εσόδων όταν δεν συμβιβάζονται με τη διατήρηση υγιούς κεφαλαιακής βάσης και την έγκαιρη έξοδο από τους σχετικούς νομοθετικούς περιορισμούς.
- Δεν καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του ιδρύματος εκτός αν αυτό δικαιολογείται δεόντως.

Επίσης, σύμφωνα με τα όσα ορίζονται από τον νόμο 3723/2008, ο εκπρόσωπος του Ελληνικού Δημοσίου έχει το δικαίωμα αρνησικυρίας στη λήψη οποιασδήποτε απόφασης σχετικής με τη διανομή μερισμάτων και την πολιτική παροχών προς τον Πρόεδρο, τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και τους γενικούς διευθυντές και τους αναπληρωτές τους, με απόφαση του Υπουργού Οικονομίας και Οικονομικών ή εφόσον κρίνει ότι η

απόφαση αυτή δύναται να θέσει σε κίνδυνο τα συμφέροντα των καταθετών ή να επηρεάσει ουσιαστικά τη φερεγγυότητα και την εύρυθμη λειτουργία της Τράπεζας. Σε κάθε περίπτωση οι ως άνω αποδοχές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το σύνολο των αποδοχών του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος. Οι πάσης φύσεως πρόσθετες απολαβές (bonus) των ιδίων προσώπων καταργούνται για το χρονικό διάστημα εφαρμογής του παρόντος άρθρου. Κατά το ίδιο χρονικό διάστημα, η διανομή μερισμάτων στους μετόχους δεν μπορεί να υπερβεί το ποσοστό 35% που προβλέπει ως ελάχιστο ποσοστό το άρθρο 3 παράγραφος 1 του α.ν. 148/1967 (ΦΕΚ 173/Α'), όπως ισχύει. Ο ίδιος εκπρόσωπος παρίσταται στη Γενική Συνέλευση των κοινών μετόχων και έχει δικαίωμα αρνησικυρίας κατά τη συζήτηση και λήψη απόφασης για τα ίδια ως άνω θέματα.

Οι παράγοντες υπολογισμού της ατομικής επιβράβευσης είναι κατά σειρά:

- A. Στόχοι Ομίλου- Εταιρίας
- B. Στόχοι μονάδας/διεύθυνσης
- Γ. Ατομικοί στόχοι

Πιο συγκεκριμένα:

- A. Το ποσοστό επίτευξης των στόχων που τίθενται σε ομιλικό-εταιρικό επίπεδο
 - ο Αποδοτικότητα Ιδίων Κεφαλαίων (ROE)ή Απόδοση Ενεργητικού (ROA)
 - ο Διαχείριση του κόστους έναντι των εσόδων (C/I)
 - ο Ενεργητικό υπό διαχείριση/αντιπροσώπηση (assets under management) ανά εργαζόμενο
 - ο Σύνολο εσόδων από την εταιρική δραστηριότητα σε επίπεδο Εταιρίας ανά εργαζόμενο

Ανάλογα με το ποσοστό επίτευξης κάθε στόχου, υπάρχει ένας πολλαπλασιαστής (Παράρτημα Α) που ενισχύει την επίτευξη του 100% του στόχου και όχι την υπέρβαση του συγκεκριμένου επιπέδου. Αυτό συμβαίνει καθώς στην τρέχουσα οικονομική συγκυρία δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στην σταθερότητα και την επίτευξη των στόχων του ετήσιου προϋπολογισμού και επιχειρηματικού πλάνου και όχι στην επίτευξη υπερ-απόδοσης. Η πολιτική αποδοχών είναι δεκτική προσαρμογών και μεταβολών, ανάλογα με τις κάθε φορά διαμορφούμενες συνθήκες.

Σε επίπεδο επίτευξης στόχων 100%, η Εταιρία αποφασίζει να διανείμει στους συμμετέχοντες μεταβλητές αποδοχές ίσες με ένα ποσοστό των ετήσιων σταθερών αποδοχών τους που όμως αυτό δεν μπορεί να ξεπερνά το 66%. Το γινόμενο του ποσοστού αυτού με τις ετήσιες σταθερές αποδοχές των συμμετεχόντων διαμορφώνει το αρχικό ποσό προς απόδοση.

Στην περίπτωση υπερ-απόδοσης σε όλους τους στόχους και συγκεκριμένα αν το ποσοστό επίτευξης κάθε στόχου είναι υψηλότερο του 130%, το ποσοστό των ετήσιων αποδοχών που δίνεται ως μεταβλητές αποδοχές μπορεί να αυξηθεί έως 100%. Αυτό συμβαίνει επειδή κάθε ένας από τους παραπάνω τέσσερις στόχους μπορεί να πριμοδοτηθεί κατά μέγιστο 11%. Αν αυτό συμβεί και στους τέσσερις στόχους δηλ. $11\% \times 4$, δημιουργείται μία προσαύξηση περίπου 50%. Αντίστοιχα αν το ποσοστό επίτευξης κάθε στόχου υπολείπεται του 100%, το ποσοστό των ετήσιων αποδοχών που δίνεται ως μεταβλητές αποδοχές προσαρμόζεται προς τα κάτω. Το γινόμενο του ποσοστού αυτού – όπως έχει διαμορφωθεί από την υπερ-απόδοση ή υπο-απόδοση των στόχων – με τις ετήσιες σταθερές αποδοχές των συμμετεχόντων διαμορφώνει το τελικό ποσό προς απόδοση.

Επίσης υπάρχει η δυνατότητα συγκέντρωσης ενός επιπλέον ποσού ίσου με το 10% του τελικού ποσού απόδοσης, για εξαιρετικές αποδόσεις, ιδιαίτερα λόγω υπερ-αποδόσεων σε επίπεδα μονάδων/διευθύνσεων. Η συμμετοχή του κάθε στελέχους/εργαζομένου στο επιπλέον αυτό ποσό είναι αναλογική και μπορεί να φτάσει μέχρι το 10% του ποσού αυτού, εκτός αν τα στελέχη/εργαζόμενοι που δικαιούνται να συμμετάσχουν είναι λιγότερα από 10.

Τέλος, στην περίπτωση που η επίτευξη των παραπάνω στόχων είναι μηδενική αλλά παρ' όλ' αυτά υπάρχουν στελέχη που αξίζει να επιβραβευθούν για εξέχουσα προσφορά βάσει των ατομικών ποιοτικών κριτηρίων αλλά και της μονάδας τους, δημιουργείται ένα απόθεμα για αυτό το σκοπό. Το απόθεμα αυτό ισούται, όπως προκύπτει από τον πίνακα στο Παράρτημα Α, κατά μέγιστο με $30\% \times 4 = 0.81\%$ του αρχικού ποσοστού στόχου.

Β. Το ποσοστό επίτευξης των στόχων που τίθενται σε επίπεδο μονάδας/διεύθυνσης

% επίτευξης στόχων μονάδας/εταιρείας (μέσος όρος)	% συμμετοχής στο ποσό που έχει διαμορφωθεί από τους ομιλικούς στόχους
>100%	100% και συμμετοχή στο ποσό για εξαιρετικές επιδόσεις
100%	100% του ποσού που υπολογίζεται με μέγιστο 100% επίτευξης στόχων
60-100%	Αναλογικά του ποσού που υπολογίζεται με μέγιστο 100% επίτευξης στόχων
<60%	0%

Γ. Η απόδοση στους ατομικούς στόχους

Αξιολόγηση της ατομικής απόδοσης	% συμμετοχής στο ποσό που έχει διαμορφωθεί από τους ομιλικούς στόχους
>4	100% και συμμετοχή στο ποσό για εξαιρετικές επιδόσεις
4	100% του ποσού που υπολογίζεται με μέγιστο 100% επίτευξης στόχων
3-4	Αναλογικά με 3=60%, 3,5=80% του ποσού που υπολογίζεται με μέγιστο 100% επίτευξης στόχων
<3	0%

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών, εκφρασμένο ως ποσοστό των ετήσιων σταθερών αποδοχών, μπορεί να παραλλάσσεται ανάλογα με το ιεραρχικό επίπεδο ή ανάλογα με τη συμμετοχή σε ΔΣ.

Στο Παράρτημα Β παρατίθεται παράδειγμα υπολογισμού μεταβλητών αποδοχών.

1.3.3 Καταβολή Μεταβλητών αποδοχών

Για το 40% των μεταβλητών αποδοχών που αναλογούν στον εργαζόμενο αναβάλλεται η καταβολή του, η οποία πραγματοποιείται τα επόμενα τρία έτη τμηματικά σε ποσοστά 40%-40%-20% (σχήμα 1).

Το Διοικητικό Συμβούλιο, ανάλογα με το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που προκύπτουν, και όταν κρίνει ότι το απόλυτο ποσό είναι ιδιαίτερα υψηλό, μπορεί να αποφασίζει να αναβάλει ποσοστό ίσο με 60% των μεταβλητών αποδοχών που αναλογούν στον εργαζόμενο. Σε αυτή την περίπτωση αναβάλλεται η καταβολή του για τα επόμενα τρία έτη, με τμηματική καταβολή σε ποσοστά 40%-30%-30%.

Το 50% των μεταβλητών αποδοχών καταβάλλεται σε μετρητά, ενώ το υπόλοιπο 50% είτε καταβάλλεται σε μερίδια/μετοχές των υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ ή ισοδύναμα ιδιοκτησιακά δικαιώματα, εφόσον οι αποδοχές συνδέονται με επιδόσεις στον τομέα της διαχείρισης χαρτοφυλακίων ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ της Εταιρίας είτε συνδέεται με την αξία της μετοχής της Τράπεζας Πειραιώς στο Χρηματιστήριο Αθηνών, στις υπόλοιπες περιπτώσεις. Η σύνδεση αυτή γίνεται ως εξής:

α) Στην περίπτωση που πρόκειται για αποδοχές συνδεόμενες με επιδόσεις κατά την παροχή υπηρεσιών διαχείρισης χαρτοφυλακίων ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ της Εταιρίας : όταν προσδιοριστεί το συγκεκριμένο ποσό υπολογίζεται ο αριθμός των μεριδίων/μετοχών ΟΣΕΚΑ που ισοδυναμεί με βάση την τρέχουσα αξία του μεριδίου/της μετοχής ΟΣΕΚΑ, οπότε στο άτομο γνωστοποιείται ο αριθμός των «εικονικών μεριδίων/μετοχών ΟΣΕΚΑ» που του αντιστοιχεί. Όταν θα έρθει η στιγμή καταβολής του εν λόγω ποσού, υπολογίζεται - με βάση την ισχύουσα τιμή μεριδίου/μετοχής ΟΣΕΚΑ- το ποσό που αντιστοιχεί στον εικονικό αριθμό μεριδίων/μετοχών ΟΣΕΚΑ που έχει το στέλεχος/εργαζόμενος. Με τον τρόπο αυτό συνδέονται οι μεταβλητές αποδοχές των στελεχών με την αξία των υπό διαχείριση χαρτοφυλακίων ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ της Εταιρίας.

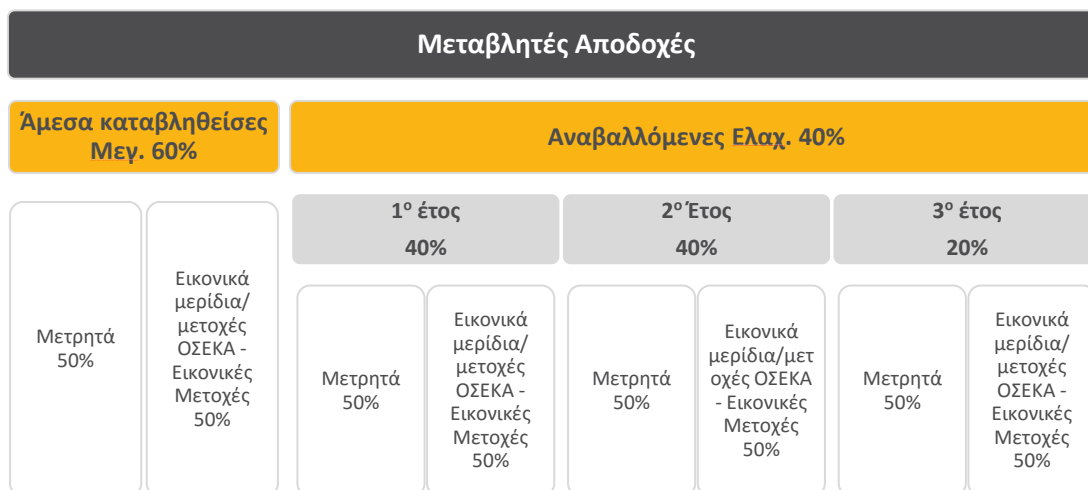
β) Στις υπόλοιπες περιπτώσεις (εφόσον, δηλαδή, οι αποδόσεις δε συνδέονται με τις επιδόσεις στον τομέα της διαχείρισης χαρτοφυλακίων ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ): όταν προσδιοριστεί το συγκεκριμένο ποσό υπολογίζεται ο αριθμός των μετοχών που ισοδυναμεί με βάση την τρέχουσα αξία της μετοχής οπότε στο άτομο γνωστοποιείται ο αριθμός των «εικονικών μετοχών» που του αντιστοιχεί. Όταν θα έρθει η στιγμή καταβολής του εν λόγω ποσού, υπολογίζεται - με βάση την ισχύουσα τιμή της μετοχής- το ποσό που αντιστοιχεί στον εικονικό αριθμό μετοχών² που έχει το στέλεχος/εργαζόμενος. Με τον τρόπο αυτό συνδέονται οι μεταβλητές αποδοχές των στελεχών με την αξία του Ομίλου και κατ' επέκταση συνδέεται η απόδοση των στελεχών με τους μακροπρόθεσμους στόχους και την μακροπρόθεσμη απόδοση του Ομίλου, στον οποίο ανήκει η Εταιρία. Σε περίπτωση δυνατότητας αύξησης μετοχικού κεφαλαίου, είναι στην ευχέρεια του Ομίλου να μπορεί να δώσει και πραγματικές μετοχές αντί για εικονικές ή να αποδίδει μετοχές αντί για μετρητά.

Η παραπάνω αναλογία – 50% μετρητών και 50% άλλων μέσων – εφαρμόζεται τόσο στο ποσό που καταβάλλεται το ίδιο έτος όσο και στο αναβαλλόμενο ποσό. Αυτό σημαίνει ότι για το 60% που θα

² Ο εικονικός αριθμός μετοχών προσαρμόζεται αντίστοιχα με την προσαρμογή της τιμής της μετοχής στο Χρηματιστήριο Αθηνών κατά τρόπο ώστε να μην υπάρχει διαχρονική απομείωση αξίας των «εικονικών μετοχών» λόγω εταιρικών πράξεων, οι οποίες μεταβάλλουν το συνολικό αριθμό των πραγματικών μετοχών της Τράπεζας.

καταβληθεί το τρέχον έτος, το 50% θα είναι σε μετρητά και το 50% σε άλλα μέσα, ενώ το υπόλοιπο 40% ποσό που θα καταβληθεί στα επόμενα τρία έτη, σε κάθε έτος θα έχει την ίδια αναλογία μετρητών και άλλων μέσων. Να σημειωθεί ότι για το τρέχον έτος από τη στιγμή που θα δοθούν εικονικά μερίδια/μετοχές ΟΣΕΚΑ ή εικονικές μετοχές, κατά περίπτωση, στο άτομο, δεν μπορεί να τα/τις εξαργυρώσει πριν περάσουν έξι μήνες από την ημερομηνία απόδοσης τους. Αυτό γίνεται για να διαφοροποιηθεί ο συγκεκριμένος τρόπος απόδοσης μεταβλητών αποδοχών από τα μετρητά.

Σχήμα 1. Καταβολή Μεταβλητών αποδοχών



Η καταβολή των αναβαλλόμενων ποσών γίνεται την ίδια περίοδο με την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών του τρέχοντος έτους. Με αυτό τον τρόπο το στέλεχος/εργαζόμενος λαμβάνει κάθε έτος το ποσό των μεταβλητών αποδοχών του τρέχοντος έτους και τα ποσά των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών μέχρι τρία έτη πίσω.

Τονίζεται ρητά ότι η χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών δεν είναι δεσμευτική για την Εταιρία. Αυτό σημαίνει ότι οποτεδήποτε η Εταιρία κρίνει ότι οι συνθήκες δεν είναι ευνοϊκές π.χ. αυξημένες ανάγκες ρευστότητας, υπέρβαση προϋπολογισμού δαπανών, δυσμενείς οικονομικές συνθήκες μπορεί να μην προχωρήσει στην καταβολή μεταβλητών αποδοχών ακόμα και αν η οικονομική πορεία της Εταιρίας θα το επέτρεπε.

Στο Παράρτημα Γ παρατίθεται παράδειγμα καταβολής μεταβλητών αποδοχών.

➤ 1.4 Προϋποθέσεις μη καταβολής/επιστροφής μεταβλητών αποδοχών

Επίπεδο Ομίλου / Εταιρίας

Αν η κερδοφορία ή η κερδοφορία πριν από φόρους (profitability/net income) του Ομίλου -της Εταιρίας ένα έτος είναι αρνητική τότε μετά από Εισηγήση του Διευθύνοντος Συμβούλου προς την Επιτροπή Αποδοχών και έγκριση από το Δ.Σ. του Ομίλου και στη συνέχεια από το Δ.Σ. της Εταιρίας, υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης, για το συγκεκριμένο έτος, της απόδοσης των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών. Το ίδιο συμβαίνει αν η ελάχιστη κεφαλαιακή επάρκεια υπολείπεται του ετήσιου στόχου.

Επίπεδο Μονάδας/Διεύθυνσης

Αν το ποσοστό επίτευξης στόχων ανά μονάδα/διεύθυνση ένα έτος είναι αρνητική τότε, για το συγκεκριμένο έτος, υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης της απόδοσης των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών. Το ίδιο συμβαίνει αν η ελάχιστη κεφαλαιακή επάρκεια υπολείπεται του ετήσιου στόχου.

Επίπεδο Απόδοσης

Αν το επίπεδο ατομικής απόδοσης ενός στελέχους χαρακτηριστεί ως κατώτερο του ικανοποιητικού π.χ. μικρότερο του 3 με άριστα το 5, τότε μετά από εισήγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου και απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης της καταβολής των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών του έτους.

Επίσης αν προκύψει εκ των υστέρων ότι οι λόγοι που οδήγησαν στην κατανομή των συγκεκριμένων μεταβλητών αποδοχών στο στέλεχος/εργαζόμενο ήταν λανθασμένοι, τότε μπορεί, κατόπιν εισήγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου και απόφασης του Δ.Σ., να ακυρωθεί η καταβολή του συνόλου των αναβαλλόμενων αποδοχών που είχαν αρχικά υπολογιστεί.

Επίπεδο Κανονισμών/Πειθαρχικού

Αν εντοπιστούν σημαντικές παραβάσεις κανονισμών/διαδικασιών τότε μπορεί, κατόπιν εισήγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου και απόφασης του Δ.Σ., να ακυρωθεί η καταβολή των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών του έτους ή μέρους αυτών.

Επίσης αν διακοπεί η συμβατική σχέση του εργαζόμενου με την Εταιρία ή τον Όμιλο δεν συνεχίζει να γίνεται καταβολή των αναβαλλόμενων αποδοχών. Στην περίπτωση συνταξιοδότησης ή θανάτου γίνεται η καταβολή της πρώτης επόμενης δόσης των αναβαλλόμενων αποδοχών μετά την αποχώρηση του στελέχους στον συνταξιοδοτούμενο ή στους νόμιμους δικαιούχους.

Επιστροφή μεταβλητών αποδοχών

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί δόλος ή άλλη εξίσου σοβαρή αιτία με την οποία παραπλανήθηκε η Εταιρία 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.

Στις νέες συμβάσεις των εργαζομένων που εντάσσονται στην πολιτική αποδοχών θα περιλαμβάνεται ρήτρα, με την οποία θα προβλέπεται η μείωση ποσού μεταβλητών αποδοχών, η μη καταβολή ποσού ή και επιστροφή ποσού που έχει ήδη δοθεί αν συντρέχουν οι παραπάνω λόγοι. Επιπλέον θα προβλέπεται ότι η ΤτΕ και η Ε.Κ. μπορούν να ζητήσουν – ανάλογα με την κεφαλαιακή επάρκεια – να μην καταβληθούν μεταβλητές αποδοχές, να αναπροσαρμοστούν ή να τεθεί ανώτατο όριο. Ομοίως, σε σχέση με τις υφιστάμενες πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας συμβάσεις, ουδεμία θα καταβάλλεται μεταβλητή αποδοχή στο στέλεχος πριν από την προσθήκη της ανωτέρω ρήτρας με πρόσθετη πράξη στην υφιστάμενη σύμβαση απασχόλησής του.

➤ 1.5 Δημοσιοποιήσεις

Ο Όμιλος προβαίνει στην ετήσια δημοσιοποίηση πληροφοριών σχετικές με την Πολιτική Αμοιβών που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει. Οι πληροφορίες αυτές διακρίνονται σε Ποσοτικές και Ποιοτικές.

Ποσοτικές πληροφορίες

Τόσο σε ατομική όσο και σε ενοποιημένη βάση αποστέλλονται στην Τράπεζα της Ελλάδος στοιχεία των αποδοχών των ατόμων που έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του Ομίλου.

Η παρουσίαση των στοιχείων των αποδοχών είναι αναλυτική ανά:

- Επιχειρηματικό τομέα
- Κατηγορία ατόμων : μέλη Δ.Σ. ανώτερα διευθυντικά στελέχη, μέλη του προσωπικού των οποίων οι ενέργειες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου
- Είδος αποδοχών : σταθερές, μεταβλητές, συνολικές, αποζημιώσεις αποχωρήσεων, νέες αποδοχές λόγω προσλήψεων
- Αναβαλλόμενες μεταβλητές αποδοχές, ποσά προσαρμογής των μεταβλητών αποδοχών
- Οι νέες πληρωμές λόγω πρόσληψης και αποχώρησης που πραγματοποιήθηκαν κατά το οικονομικό έτος και ο αριθμός των δικαιούχων των εν λόγω πληρωμών
- Τα ποσά των αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης που καταβλήθηκαν κατά το οικονομικό έτος και ο αριθμός των δικαιούχων.
- Μέσα καταβολής μεταβλητών αποδοχών: μετρητά, μετοχές ή ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας, άλλα μέσα
- Αριθμός δικαιούχων

Να σημειωθεί ότι οι παραπάνω κατηγορίες περιλαμβάνουν τα μέλη του ΔΣ.

Οι διάφορες μονάδες της Εταιρίας έχουν κατανεμηθεί στη Διαχείριση Στοιχείων Ενεργητικού.

Ποιοτικές πληροφορίες

Στα πλαίσια δημοσιοποίησης ποιοτικών πληροφοριών θα γίνεται μία γενική αναφορά που θα περιλαμβάνει:

Τα κύρια σημεία της πολιτικής αποδοχών,

- Την ύπαρξη/σύνθεση της επιτροπής αποδοχών, του ρόλου της, το πώς καθορίζεται η πολιτική αποδοχών και οι ρόλοι των εμπλεκόμενων μερών
- Σε περίπτωση συμμετοχής εξωτερικού συμβούλου στη διαμόρφωση της πολιτικής αποδοχών, την επωνυμία του,
- Πληροφορίες για τον τρόπο σύνδεσης της αμοιβής με τις επιδόσεις,
- Τα κύρια χαρακτηριστικά σχεδιασμού του συστήματος αποδοχών όπως τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση των επιδόσεων, την προσαρμογή των αμοιβών στον κίνδυνο, τα κριτήρια για την αναβολή και κατοχύρωση των αμοιβών,
- Την αιτιολογία για τη χρήση μεταβλητών συνιστωσών του συστήματος αποδοχών.

Οι παραπάνω δημοσιοποιήσεις πραγματοποιούνται κατ' εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας.

Οι δημοσιοποιήσεις πραγματοποιούνται προς την Τράπεζα της Ελλάδος, στις ετήσιες εκθέσεις του Ομίλου και στον εταιρικό ιστότοπο με την επιφύλαξη των διατάξεων περί εμπιστευτικότητας και προστασίας των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων.

Οι εργαζόμενοι που τους αφορά η πολιτική αποδοχών ενημερώνονται από την Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου για την πολιτική αποδοχών, για τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό των αποδοχών τους, για την διαδικασία αξιολόγησης και της σχέση της με την πολιτική αποδοχών.

Πέραν, ωστόσο, των ανωτέρω προβλεπόμενων δημοσιεύσεων σε επίπεδο Ομίλου, η Εταιρία προβαίνει και η ίδια στη δημοσιοποίηση πληροφοριών σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει. Ειδικότερα, λεπτομέρειες της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρίας, όπως κάθε φορά επικαιροποιείται και ισχύει, στις οποίες περιλαμβάνονται κατ' ελάχιστο ο τρόπος υπολογισμού των αποδοχών και παροχών, η ταυτότητα των προσώπων που είναι υπεύθυνα για τη χορήγηση των αποδοχών και παροχών, καθώς και η σύνθεση της επιτροπής αποδοχών, εφόσον τέτοια έχει οριστεί, αναρτώνται στην ιστοσελίδα της Εταιρίας και είναι ελεύθερα διαθέσιμες στο κοινό. Επιπλέον, στοιχεία σχετικά με την εφαρμοζόμενη Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας και δήλωση με την οποία κοινοποιείται στο επενδυτικό κοινό ο τρόπος πρόσβασης σε αυτή και η δυνατότητα λήψης αντιγράφου της, περιλαμβάνονται σε όλα τα ενημερωτικά έγγραφα κάθε ΟΣΕΚΑ [ενημερωτικό δελτίο, έντυπο βασικών πληροφοριών για τους επενδυτές (ΚΙΙΔ) και εκθέσεις], σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στο ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο. Οι επενδυτές δύνανται να λάβουν δωρεάν αντίγραφο της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρίας σε έντυπη μορφή, κατόπιν προηγούμενου αιτήματός τους.

➤ 1.6 Διάφορα

Αμοιβές μη εκτελεστικών μελών ΔΣ

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας λαμβάνουν σταθερές αποδοχές.

2. Παραρτήματα

➤ Α. Πίνακας % απόδοσης μεταβλητών αποδοχών (πολλαπλασιαστών)

% Επιτυχίας	% απόδοσης μεταβλητών αποδοχών
0%	0%-30%
70%	45%
80%	50%
82%	55%
84%	60%
86%	65%
88%	70%
90%	75%
92%	80%
94%	85%
96%	90%
98%	95%
100%	100%
102%	101%
104%	102%
106%	103%
108%	104%
110%	105%
112%	106%
114%	107%
116%	108%
118%	109%
120%-130%	110%
>130%	111%

➤ Β. Παράδειγμα υπολογισμού μεταβλητών αποδοχών

Ο Όμιλος επιτυγχάνει κερδοφορία μετά φόρων, 300 εκ. €, και το στόχο της ελάχιστης Κεφαλαιακής Επάρκειας (10%).

Με βάση τα παραπάνω, σκοπεύει να δώσει μεταβλητές αποδοχές μέχρι το 66% των ετήσιων σταθερών αποδοχών των συμμετεχόντων, με βάση τις αποδόσεις στους επιμέρους στόχους (ομιλικούς, μονάδας, ατόμου). Επίσης θα δώσει επιπλέον μέχρι 10% του ποσού αυτού σε εξαιρετικές αποδόσεις.

Σύνολο ετήσιων σταθερών αποδοχών των συμμετεχόντων: 3.500.000€

Αρχικό ποσό μεταβλητών αποδοχών προς απόδοση 3.500.000€ x66% = 2.310.000€

Ομιλικοί στόχοι

Στόχος	%	Επίτευξη	% επιτυχίας	Πολλαπλασιαστής
ROE	10%	8,8%	88%	70%
C/I	65%	50,5%	122%	110%
NPLs	12%	12%	100%	100%
Δάνεια προς Καταθέσεις	135%	135%	100%	100%

Συνολικός πολλαπλασιαστής : 70%x110%x100%x100%= 77%

Το 66% διαμορφώνεται σε 66% x 77%= 50.82%, οπότε το τελικό ποσό προς απόδοση είναι 3.500.000 x50.82% = 1.778.700€ και το επιπλέον ποσό είναι ίσο με 1.778.700x 10% = 177.870€

Επικεφαλής Εταιρείας με ατομική απόδοση 3.5 που οδηγεί σε συμμετοχή 80%

Στόχος Εταιρείας	Επίπεδο στόχου	Επίτευξη	% επιτυχίας	Μ.Ο. επιτυχίας
Κερδοφορία	100 εκ.	200 εκ.	200%	150% που οδηγεί σε 100% συμμετοχή στο αποτέλεσμα
NPLs	5%	5%	100%	

Οπότε το % διαμορφώνεται στο 50.82% x80%x100% = 40.66% x Ετήσιες σταθερές αποδοχές

Επικεφαλής Εταιρείας με ατομική απόδοση 5 που οδηγεί σε συμμετοχή 100%

Στόχος Εταιρείας	Επίπεδο στόχου	Επίτευξη	% επιτυχίας	Μ.Ο. επιτυχίας
Κερδοφορία	100 εκ.	200 εκ.	200%	150% που οδηγεί σε 100% συμμετοχή στο αποτέλεσμα
NPLs	5%	5%	100%	

Οπότε το % διαμορφώνεται στο $50.82\% \times 100\% \times 100\% = 50.82\%$ xΕτήσιες σταθερές αποδοχές.

Λόγω εξαιρετικής απόδοσης της μονάδας (150%) και της δικής του, το συγκεκριμένο στέλεχος μπορεί να συμμετέχει και στο ποσό για εξαιρετικές επιδόσεις με μακροσό – εφ’όσον τα άτομα που διακρίνονται για εξαιρετικές επιδόσεις είναι πάνω από $10 - 177.870 \times 10\% = 17.787\text{€}$.

Επικεφαλής Εταιρείας με ατομική απόδοση 4 που οδηγεί σε συμμετοχή 100%

Στόχος Εταιρείας	Επίπεδο στόχου	Επίτευξη	% επιτυχίας
Κερδοφορία	200 εκ.	190 εκ.	95% που οδηγεί σε 95% συμμετοχή στο αποτέλεσμα

Οπότε το % διαμορφώνεται στο $50.82\% \times 100\% \times 95\% = 48.28\%$ xΕτήσιες σταθερές αποδοχές.

Στέλεχος με ατομική απόδοση 4 που οδηγεί σε συμμετοχή 100%

Δεν υπάρχουν στόχοι μονάδας, οπότε το % διαμορφώνεται στο $50.82\% \times 100\% = 50.82\%$ xΕτήσιες σταθερές αποδοχές

➤ **Γ. Παράδειγμα καταβολής μεταβλητών αποδοχών**

Εργαζόμενος που τα έτη 2015-2018 λαμβάνει μεταβλητές αποδοχές ύψους 50,000€ κάθε έτος, θα έχει τις παρακάτω καταβολές, υπό την προϋπόθεση ότι η τιμή της μετοχής παραμένει σταθερή με εκείνη του 2015 και κάθε χρονιά συνεχίζει να υπάρχει η ίδια εικόνα για τους συντελεστές που δικαιολόγησαν την κατ’ αρχήν απόδοση τους:

Έτος	Είδος Μεταβλητών αποδοχών	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
2015	Μετρητά	15.000 €	4.000 €	4.000 €	2.000 €			
	Εικονικά μερίδια/μετοχές ΟΣΕΚΑ - Εικονικές μετοχές	15.000 €	4.000 €	4.000 €	2.000 €			
2016	Μετρητά		15.000 €	4.000 €	4.000 €	2.000 €		
	Εικονικά μερίδια/μετοχές ΟΣΕΚΑ - Εικονικές μετοχές		15.000 €	4.000 €	4.000 €	2.000 €		
2017	Μετρητά			15.000 €	4.000 €	4.000 €	2.000 €	
	Εικονικά μερίδια/μετοχές ΟΣΕΚΑ - Εικονικές μετοχές			15.000 €	4.000 €	4.000 €	2.000 €	
2018	Μετρητά				15.000 €	4.000 €	4.000 €	2.000 €
	Εικονικά μερίδια/μετοχές ΟΣΕΚΑ - Εικονικές μετοχές				15.000 €	4.000 €	4.000 €	2.000 €
Σύνολο	Μετρητά	15.000 €	19.000 €	23.000 €	25.000 €	10.000 €	6.000 €	2.000 €
	Εικονικά μερίδια/μετοχές ΟΣΕΚΑ - Εικονικές μετοχές	15.000 €	19.000 €	23.000 €	25.000 €	10.000 €	6.000 €	2.000 €
Γενικό Σύνολο		30.000 €	38.000 €	46.000 €	50.000 €	20.000 €	12.000 €	4.000 €

➤ Δ. Δελτίο αξιολόγησης Ανώτατων Στελεχών

ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ		ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ		
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:		ΕΠΙΠΕΔΙΟΝ:		
ΘΕΣΗ:				
ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ:	Από: ____/____/____	Εως: ____/____/____		
ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ				
1 - Δεν ταιριάζει στη θέση	2 - Λιγότερο ικανοποιητική	3 - Ικανοποιητική απόδοση	4 - Πολύ καλή απόδοση	5 - Εξαιρετική απόδοση
Α/ Συμβολή στη Διοίκηση Επιχειρηματικών Μονάδων				
1. Επιχειρηματικός και Στρατηγικός Προσανατολισμός				Κλίμακα Αξιολόγησης
Αντιλαμβάνεται τη μεγάλη εικόνα και σχεδιάζει στρατηγικά πλάνα που εξασφαλίζουν μακροχρόνια κερδοφορία. Εντοπίζει το αντίκτυπο των επιχειρηματικών επιδιώξεων στις επιμέρους μονάδες της τράπεζας και στην αγορά που δραστηριοποιείται. Σταθμίζει πιθανούς κινδύνους και εξασφαλίζει ότι οι μονάδες ευθύνης του /της έχουν κατανοήσει και προσανατολίστει στις στρατηγικές επιδιώξεις. Ενσωματώνει στο στρατηγικό και επιχειρηματικό σχεδιασμό τις αρχές της Εταιρικής Υπευθυνότητας.				1 2 3 4 5
2. Προσανατολισμός στην Ποιότητα και το Αποτέλεσμα				
Μεταφράζει το στρατηγικό πλάνο σε στοχευμένες ενέργειες, επιμέρους στόχους και μετρήσιμα αποτελέσματα. Εντοπίζει το κατάλληλο δίκτυο επαφών για να εξασφαλίσει τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα. Σχεδιάζει δείκτες αποδοτικότητας και μέτρησης του αποτελέσματος στην ικανοποίηση του πελάτη (εσωτερικού ή/και εξωτερικού). Αναζητά μεθοδολογίες διαρκούς βελτίωσης της απόδοσης και της ποιότητας παρεχόμενων υπηρεσιών / διαδικασιών.				1 2 3 4 5
3. Λήψη Αποφάσεων				
Παραμετροποιεί τις καταστάσεις για την εύρεση των κατάλληλων λύσεων συνθέτοντας γνώσεις και δεδομένα. Δείχνει ευελιξία αναπροσαρμόζοντας τις αποφάσεις του /της όταν προκύπτουν νέα, μη σταθμισμένα στοιχεία. Αναζητά πληροφορίες προκειμένου να λάβει ορθές αποφάσεις. Επιλέγει λύσεις που ταιριάζουν και υποστηρίζουν τη κουλτούρα της τράπεζας.				1 2 3 4 5
4. Καινοτομία				
Ενθαρρύνει τις μονάδες να εξερευνούν νέες ιδέες και να εισηγούνται αλλαγές που στηρίζουν την άμεση προσαρμογή σε μεταβαλλόμενες συνθήκες και δεδομένα. Αναζητά βέλτιστες πρακτικές, επιβραβεύει τις πρωτοποριακές και υλοποιήσιμες ιδέες. Παρακολουθεί τις εξελίξεις φροντίζοντας να εισάγει θετικές αλλαγές στην αγορά και να αφουγκράζεται διαρκώς τις ανάγκες του εσωτερικού ή/και εξωτερικού πελάτη.				1 2 3 4 5
Β/ Συμβολή στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού				
5. Ηγεσία				
Επικοινωνεί ξεκάθαρα το όραμα και τις αξίες του ομίλου συνδέοντάς τα με τις στρατηγικές επιδιώξεις. Δημιουργεί θετικό εργασιακό κλίμα και ενισχύει την επιθυμητή εταιρική κουλτούρα. Ενεργεί κατάλληλα για να αναπτύξει τη δέσμευση της ομάδας στους στόχους της τράπεζας και θέτει πρότυπα επαγγελματικής ηθικής.				1 2 3 4 5
6. Θετική Επιρροή και Επικοινωνία				
Επιδεικνύει ικανότητες επαγγελματικής διαχείρισης συγκρούσεων και συνθέτει αντικρουόμενες απόψεις για κοινό εταιρικό όφελος. Τηρεί ανέκδοτη στάση χιτώντας κλίμα εμπιστοσύνης. Αναπτύσσει αρμονικές επαγγελματικές σχέσεις με άτομα από διαφορετικές μονάδες στην Τράπεζα.				1 2 3 4 5
7. Συνεργασία				
Αναζητά συνέργειες με άλλους τομείς ευθύνης για την επίτευξη των στόχων και των στρατηγικών επιδιώξεων και συνεισφέρει εποικοδομητικά σε διατημηματικά έργα. Προάγει τον επιχειρηματικό διάλογο και ενθαρρύνει την παρουσίαση ιδεών από τα μέλη της ομάδας. Δρα συστηματικά για να αναπτύξει διατημηματικές συνεργασίες και αλληλοϋποστήριξη.				1 2 3 4 5
8. Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού				
Εντοπίζει τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις που χρειάζεται η ομάδα του /της για να βελτιώσει και διατηρήσει την απόδοσή της, φροντίζοντας να παρέχει την κατάλληλη πληροφόρηση για τη δημιουργία ευρύτερης απεικής. Ενδυναμώνει την ομάδα κατάλληλα, αναθέτοντας ξεκάθαρους ρόλους και αρμοδιότητες και δίνοντας ευχέρεια στη λήψη αποφάσεων, ανάλογα τις δυνατότητες των συνεργατών.				1 2 3 4 5
ΣΧΟΛΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ:				
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ			
...../...../.....				
ΣΧΟΛΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ:				
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ			
...../...../.....				
ΤΕΛΙΚΑ ΣΧΟΛΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ ΚΑΙ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ:				
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ			
...../...../.....				
ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ				

ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ASSET MANAGEMENT
Α.Ε.Δ.Α.Κ.

