



Πολιτική Αποδοχών

Δεκέμβριος 2024

Πειραιώς Asset Management
Μονοπρόσωπη Ανώνυμη Εταιρία Διαχείρισης Αμοιβαίων Κεφαλαίων
Άδεια λειτουργίας : ΕΚ 6/378/14 4 2006
Εποπτική Αρχή: Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς
Αρ. Γ.Ε.Μ.Η. 6314201000
ΑΦΜ 999081601
Λεωφ. Συγγρού 87, 117 45 Αθήνα
Τ: 210 328 82 22 | F: 210 328 86 90
piraeusaedak@piraeusbank.gr
www.piraeusaedak.gr



Περιεχόμενα

Πολιτική Αποδοχών.....	3
• 1. Σκοπός.....	3
• 2. Πλαίσιο Πολιτικής Αποδοχών	4
• 3. Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών	7
• 4. Δομή Αποδοχών.....	8
4.1. Σταθερές Αποδοχές	8
4.2. Μεταβλητές Αποδοχές	11
4.3. Συνιστώσες Έκτακτων Αποδοχών	13
• 5. Προβλέψεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών.....	14
5.1 Material Risk Takers	15
5.2 Ενσωμάτωση Κινδύνων Βιωσιμότητας	16



Πολιτική Αποδοχών

➤ 1. Σκοπός

Η ικανότητα της Πειραιώς Asset Management ΑΕΔΑΚ (εφεξής «Εταιρία») να εφαρμόζει μία ολοκληρωμένη στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού για την προσέλκυση, διατήρηση, επιβράβευση και κινητοποίηση εργαζόμενων υψηλού δυναμικού κρίνεται σημαντική για την επιτυχία της σε συνεχή βάση. Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας (εφεξής «Πολιτική Αποδοχών») συμμορφώνεται με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της, όντας, ταυτόχρονα, συνεπής με την εταιρική στρατηγική του Ομίλου της Τράπεζας Πειραιώς (εφεξής «Όμιλος») όπου ανήκει, με βασικό σημείο την ευθυγράμμιση των στόχων της με τους στόχους των ενδιαφερόμενων μερών – εργαζόμενων, διοίκησης και μετόχων και με γνώμονα τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει ως στόχο να :

- Προσελκύσει, διατηρήσει και παρακινήσει εξειδικευμένα στελέχη υψηλού επιπέδου, που επιτυγχάνουν τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, με συνέπεια στην εταιρική κουλτούρα και αξίες.
- Υποστηρίξει μια κουλτούρα με γνώμονα την απόδοση που βασίζεται στην αριστεία και στη δημιουργία βιώσιμης ανάπτυξης, λαμβάνοντας υπόψη κριτήρια Περιβαλλοντικά, Κοινωνικά και Διακυβέρνησης.
- Υιοθετήσει πολιτική ίσων αμοιβών για άντρες και γυναίκες εργαζόμενους για την ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας υποστηρίζοντας μια κουλτούρα δικαιοσύνης.
- Ευθυγραμμίσει τις αποδοχές με την κερδοφορία, την κεφαλαιακή επάρκεια και τη ρευστότητα, χωρίς να ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων.
- Προωθήσει μια κουλτούρα συμμόρφωσης και αποτελεσματικού ελέγχου των κινδύνων και παραγόντων αειφορίας¹.
- Ενισχύσει την εσωτερική και εξωτερική διαφάνεια.
- 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 ευθυγράμμιση της Πολιτικής Αποδοχών με τις στρατηγικές κατευθύνσεις της Εταιρίας και του Ομίλου αποτελεί συνεχή δέσμευση. Με βάση τις αρχές της διαφάνειας, της υπευθυνότητας, της αειφορίας και της αξιοκρατίας, η Εταιρία στοχεύει να αποτελέσει έναν πυλώνα σταθερότητας στην ελληνική χρηματαγορά, να τροφοδοτήσει την ανάπτυξη και να προωθήσει την καινοτομία. Το όραμά της στοχεύει στο να είναι η πιο αξιόπιστη εταιρία διαχείρισης ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ στην αγορά, δημιουργώντας αξία για τους μετόχους, τους πελάτες και τους εργαζόμενους της.

Οι αξίες της Εταιρίας είναι οι ακόλουθες:

- Δημιουργούμε συνεχώς αξία
- Βλέπουμε τα δεδομένα ως πρόκληση

¹ Ως «παράγοντες αειφορίας» νοούνται περιβαλλοντικά και κοινωνικά ζητήματα, ζητήματα προσωπικού, σεβασμού των ανθρώπινων δικαιωμάτων και καταπολέμησης της διαφθοράς και της δωροδοκίας.



- Ενθουσιάζουμε τους πελάτες μας
- Χτίζουμε σχέσεις εμπιστοσύνης

Η Εταιρία ελέγχει, επανεξετάζει και επικαιροποιεί τις διαδικασίες και τις δομές των αποδοχών σε συνεχή βάση και όποτε υπάρχει ουσιαστική αλλαγή, έτσι ώστε να είναι συνεχώς ευθυγραμμισμένες με τους εν εξελίξει επιχειρηματικούς στόχους, τα συμφέροντα των ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ που διαχειρίζεται, το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, καθώς και με την επιχειρησιακή στρατηγική του Ομίλου. Ταυτόχρονα, οι πρακτικές αποδοχών και τα μισθολογικά επίπεδα αποθαρρύνουν την ανάληψη εκτεταμένου κινδύνου, πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων ή και παραβίασης κανονισμών και νόμων.

2. Πλαίσιο Πολιτικής Αποδοχών

Στο πολύπλοκο και ευμετάβλητο χρηματοοικονομικό και επενδυτικό περιβάλλον, όπου η Εταιρία δραστηριοποιείται, μία ισορροπημένη Πολιτική Αποδοχών αποτελεί ένα ανεκτίμητο εργαλείο για την αναγνώριση των κατάλληλων χαρακτηριστικών που απαιτούνται για την επίτευξη των στόχων της.

Ο σκοπός της Πολιτικής Αποδοχών είναι να συνεχιστεί η ανάπτυξη αποτελεσματικού και ανταγωνιστικού πλαισίου αποδοχών, ευθυγραμμισμένο με τις καλύτερες πρακτικές της αγοράς, που δημιουργεί απλές επιχειρηματικές γραμμές, ανταποκρίνεται στις ανάγκες των υπό τη διαχείριση της Εταιρίας συλλογικών και ατομικών χαρτοφυλακίων και των πελατών της και βελτιώνει τη συνολική επιχειρηματική απόδοση.

Οι βασικές αρχές της Πολιτικής Αποδοχών αντικατοπτρίζουν το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τις αποδοχές, και τις πρακτικές παροχής κινήτρων και είναι ευθυγραμμισμένες με τις μακροπρόθεσμες στρατηγικές της Εταιρίας, ενσωματώνοντας κριτήρια που σχετίζονται με κινδύνους περιβαλλοντικούς, κοινωνικούς και εταιρικής διακυβέρνησης (ESG). Αυτές είναι συνδεδεμένες με τις προτεραιότητες της Εταιρίας και του Ομίλου στη δημιουργία προστιθέμενης και διαμοιραζόμενης αξίας σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, τη διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος εργασίας που είναι περιεκτικό στην ποικιλομορφία του και το οποίο προωθεί και ξεκλειδώνει την ατομική δυνατότητα διασφαλίζοντας ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, την καθιέρωση μιας κουλτούρας ανταποκρινόμενης στον κίνδυνο με στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητας και την απλοποίηση των διαδικασιών, τη συμμόρφωση με τις εσωτερικές και Ομιλικές πολιτικές και τους ελέγχους, την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων και συνεπώς την αποθάρρυνση της υπερβολικής ανάληψης κινδύνου και της ανάληψης κινδύνων ασύμβατων με τα επενδυτικά προφίλ και τους κανονισμούς/καταστατικά έγγραφα των υπό τη διαχείρισή της ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ.

Οι αρχές και οι διατάξεις της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρίας εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους της Εταιρίας και έχουν διαμορφωθεί σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου, λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος της Εταιρίας, την εσωτερική της οργάνωση, καθώς και τη φύση, τον σκοπό και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της (αρχή της αναλογικότητας) με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 102 του ν. 4261/2014 (άρθρο 109 της CRD).

Για το σκοπό της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, ο όρος «εργαζόμενος»: α) συμπεριλαμβάνει τα μέλη του ΔΣ και β) θεωρείται ότι αναφέρεται αποκλειστικά σε προσωπικό που έχει σύμβαση εργασίας / εντολής ή που έχει διακριτό και μόνιμο ρόλο στην Εταιρία. Οι γενικές αρχές και όροι της παρούσας πολιτικής θέτουν υψηλού επιπέδου πλαίσιο και εφαρμόζονται αναλογικά για την αμοιβή όλων των προσώπων που ενεργούν για λογαριασμό της Εταιρίας (ανεξάρτητα από τη συμβατική τους σχέση με την Εταιρία) προς το σκοπό της διασφάλισης ότι οι πληρωμές που γίνονται δεν ενθαρρύνουν την υπερβολική ανάληψη κινδύνων ή την ανάληψη κινδύνων ασύμβατων με τα επενδυτικά προφίλ και τους κανονισμούς/καταστατικά έγγραφα των υπό τη διαχείριση της Εταιρίας ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ.

Στην εφαρμογή των αρχών και διατάξεων της Πολιτικής Αποδοχών η Εταιρία δεν κάνει καμία διάκριση λόγω φύλου, σεξουαλικής προτίμησης ή γενετήσιου προσανατολισμού, ηλικίας, οικογενειακής



κατάστασης, θρησκείας, πολιτικών φρονημάτων ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, φυλής, χρώματος, γλώσσας, γενετικών χαρακτηριστικών ή αναπηρίας, συνδικαλιστικής δράσης ή συμμετοχής σε συμβούλια/ενώσεις εργαζομένων και είναι ενάντια σε οποιασδήποτε μορφής εργασιακό ή/και κοινωνικό εκφοβισμό ή/και αποκλεισμό και διακρίσεις.

Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών ποικίλει ανά κατηγορία εργαζόμενων και συγκεκριμένα για εργαζόμενους, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν σημαντική επίπτωση στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας και των χαρτοφυλακίων, συλλογικών και ατομικών που αυτή διαχειρίζεται ("Identified staff" ή «Material Risk Takers»).

Οι ακόλουθες σημαντικές αρχές ενισχύουν την προσέγγιση Εταιρίας σε θέματα αποδοχών:

- Προώθηση βιώσιμης αξίας με την υποστήριξη της στρατηγικής της Εταιρίας/ Ομίλου
- Ευθυγράμμιση με τα συμφέροντα των μετόχων
- Ευθυγράμμιση με τα συμφέροντα των υπό διαχείριση χαρτοφυλακίων, συλλογικών και ατομικών
- Εξέταση των συμφερόντων των ενδιαφερόμενων μερών και διασφάλιση της κατάλληλης ισορροπίας μεταξύ αυτών και των μετόχων.
- Ενσωμάτωση κινδύνων βιωσιμότητας ²

² Ως «κίνδυνος βιωσιμότητας» νοείται γεγονός ή περίσταση στον περιβαλλοντικό ή κοινωνικό τομέα ή στον τομέα της διακυβέρνησης που, εάν επέλθει, θα μπορούσε να έχει πραγματικές ή δυνητικές σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στην αξία μιας επένδυσης.



Πλαίσιο Πολιτικής Αποδοχών

Διακυβέρνηση Αποδοχών	Δομή Αποδοχών	Προσδιορισμός Αποδοχών Προσωπικού	Ανταμοιβή της Απόδοσης από:
Τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. παρακολουθούν τη συνεχή καταλληλότητα των πρακτικών αποδοχών και εισηγούνται αλλαγές στην Πολιτική εάν χρειαστεί.	Οι συνολικές αποδοχές περιλαμβάνουν τα σταθερά και τα μεταβλητά μέρη.	Οι σταθερές αποδοχές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές έτσι ώστε να προσελκύσουν και να διατηρήσουν τα άτομα με τα κατάλληλα προσόντα, ικανότητες, εργασιακή εμπειρία και συμπεριφορά, από τα οποία επιθυμεί και επιδιώκει να στελεχώνεται η Εταιρία/ ο Όμιλος.	Την ευθυγράμμιση με την πραγματικότητα της αγοράς, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων και τη στρατηγική της Εταιρίας και του Ομίλου.
Οι Μονάδες του Εσωτερικού Ελέγχου, της Κανονιστικής Συμμόρφωσης, της Διαχείρισης Κινδύνου και το τμήμα MIS&BA, σε συνεργασία με τον Νομικό Σύμβουλο της Εταιρίας, αλλά και με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Ομίλου συμμετέχουν ενεργά στο σχεδιασμό της Πολιτικής Αποδοχών.	Οι μεταβλητές αποδοχές αποδίδονται σε μετρητά και σε μερίδια/μετοχές ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ ή λοιπά μέσα (εφόσον απαιτείται).	Οι υψηλές επιδόσεις και τα κίνητρα των εργαζόμενων επιβραβεύονται μέσω των μεταβλητών αποδοχών έτσι ώστε να επιτυγχάνονται οι επιχειρηματικοί στόχοι πάντα σύμφωνα με τις νομικές, κανονιστικές απαιτήσεις και τις προβλέψεις του προϋπολογισμού.	Το γεγονός ότι δεν επηρεάζουν αρνητικά την κεφαλαιακή βάση της Εταιρίας και του Ομίλου - Τόσο η Εταιρία όσο και ο Όμιλος χρειάζεται να είναι κερδοφόροι και επαρκώς κεφαλαιοποιημένοι.
Η Πολιτική Αποδοχών εγκρίνεται από το Δ.Σ., κατόπιν εισήγησης των μη εκτελεστικών μελών του.	Ένα ποσοστό των μεταβλητών αποδοχών αναβάλλεται (εφόσον απαιτείται).	Οι μεταβλητές αποδοχές προωθούν την υγιή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και αποθαρρύνουν την υπερβολική ανάληψη τους.	Το γεγονός ότι λαμβάνεται υπόψη η συμβολή των εργαζόμενων στην επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων και η προσήλωσή τους στις εταιρικές αξίες καθώς και οι επιδόσεις των Μονάδων και της Εταιρίας, όπως και οι Εταιρικοί και Ομιλικοί δείκτες κινδύνου.
Ο κεντρικός ανεξάρτητος έλεγχος της Πολιτικής Αποδοχών διενεργείται από τη Μονάδα του Εσωτερικού Ελέγχου - αξιολόγηση της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών διενεργείται από τις Μονάδες Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων - τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. εξασφαλίζουν την πρόταση και έγκαιρη εφαρμογή ενός διορθωτικού σχεδίου δράσης, το οποίο και εγκρίνει το Διοικητικό Συμβούλιο.	Γίνεται αναφορά για ρόλους οι οποίοι έχουν σημαντικό αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας και των ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ που διαχειρίζεται ("Material Risk Takers"), οι οποίοι προσδιορίζονται και παρακολουθούνται σε ετήσια βάση.		Την προώθηση κριτηρίων που σχετίζονται με κινδύνους περιβαλλοντικούς, κοινωνικούς και διακυβέρνησης (ESG), εταιρικές αξίες και κουλτούρα κινδύνου
Αναφορές με δεδομένα των αποδοχών κοινοποιούνται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.	Υπάρχουν όροι μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών που μπορούν να ενεργοποιηθούν υπό συγκεκριμένες συνθήκες.		Το να ακολουθείται μια προσέγγιση ουδέτερη από πλευράς φύλου και κανενός είδους διάκρισης



3. Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών είναι ένα αναπόσπαστο κομμάτι της εταιρικής διακυβέρνησης που η Εταιρία εφαρμόζει με στόχο την ενίσχυση των αξιών και των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της και την αποθάρρυνση της ανάληψης υπερβολικών κινδύνων.

Η Πολιτική Αποδοχών σχεδιάζεται και επισκοπείται στενά από το τμήμα MIS & BA, με τη συμβολή των Μονάδων Διαχείρισης Κινδύνου, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και του Εσωτερικού Ελέγχου, σε συνεργασία με τον Νομικό Σύμβουλο της Εταιρίας, αλλά και με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Ομίλου. Εν συνεχεία υποβάλλεται στα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ. Τα τελευταία επιβλέπουν την Πολιτική Αποδοχών και την εφαρμογή της, λαμβάνοντας υπόψη τους μακροπρόθεσμους στόχους της Εταιρίας, παράγοντες αειφορίας, καθώς και τα κριτήρια που συνδέονται με την απόδοση των εκτελεστικών επιπέδων, προβαίνουν σε όλες τις απαραίτητες αλλαγές και τροποποιήσεις και υποβάλλουν τις εισηγήσεις τους στο Δ.Σ. της Εταιρίας προς έγκριση.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ εγκρίνουν κάθε μεταγενέστερη ουσιώδη εξαίρεση ή απόκλιση που γίνεται για εργαζόμενους, καθώς και τις αλλαγές στην Πολιτική Αποδοχών και εξετάζουν και παρακολουθούν τις πτυχές αυτών. Οποιοσδήποτε εξαιρέσεις/ αποκλίσεις δεν θα πρέπει να βασίζονται σε ζητήματα φύλου ή άλλων διακρίσεων, θα πρέπει να αιτιολογούνται ευλόγως και να είναι σύμφωνες με τις απαιτήσεις αποδοχών που τίθενται από την εφαρμοστέα νομοθεσία.

Οι Μονάδες Ελέγχου συμβάλουν στο σχεδιασμό της Πολιτικής Αποδοχών και παίζουν ένα σημαντικό ρόλο στον έλεγχο της.

Ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνων της Εταιρίας συνδράμει και ενημερώνει σχετικά με τον καθορισμό των κατάλληλων μετρήσεων απόδοσης προσαρμοσμένων στον κίνδυνο (συμπεριλαμβανομένων εκ των υστέρων προσαρμογών) και των βασικών δεικτών απόδοσης, αξιολογεί τις σχετικές πρακτικές αμοιβών εστιάζοντας στο πώς η δομή μεταβλητών αποδοχών επηρεάζει το προφίλ κινδύνου της Εταιρίας και των χαρτοφυλακίων που αυτή διαχειρίζεται και την κουλτούρα, ενώ επίσης αξιολογεί την αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων που απορρέουν από την Πολιτική Αποδοχών τόσο για την Εταιρία όσο και για τα υπό τη διαχείρισή της συλλογικά και ατομικά χαρτοφυλάκια. Επίσης, ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνων της Εταιρίας παρέχει την άποψή του στο πλαίσιο της διαδικασίας αναγνώρισης των Material Risk Takers, επικυρώνει και αξιολογεί τα δεδομένα που έχουν προσαρμοστεί από πλευράς κινδύνου.

Ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρίας αναλύει τον τρόπο με τον οποίο η Πολιτική Αποδοχών επηρεάζει τη συμμόρφωση της Εταιρίας με τη νομοθεσία, τους κανονισμούς, τις εσωτερικές πολιτικές και την κουλτούρα κινδύνου και προτείνει κάθε απαιτούμενη αλλαγή/ προσαρμογή. Επίσης, διασφαλίζει τη συμμόρφωση με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων της Εταιρίας και του Ομίλου. Επιπρόσθετα, αξιολογεί κατά πόσο οι παραδοχές που σχετίζονται με τις ετήσιες δημοσιοποιήσεις στοιχείων για τις αποδοχές, η διαδικασία αναγνώρισης των Material Risk Takers και η εν γένει Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας είναι σε συμμόρφωση με το υφιστάμενο κανονιστικό πλαίσιο.

Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών αναφορικά με τη συμμόρφωση με τους κανονισμούς, τις πολιτικές, τις διαδικασίες και τους εσωτερικούς κανόνες υπόκεινται σε κεντρική και ανεξάρτητη εσωτερική αξιολόγηση από τον Εσωτερικό Ελεγκτή της Εταιρίας σε συχνότητα η οποία προβλέπεται από το εκάστοτε ισχύον θεσμικό πλαίσιο. Η ανεξάρτητη αξιολόγηση περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, αναφορές σχετικά με τα αποτελέσματα της υφιστάμενης Πολιτικής Αποδοχών στο προφίλ ρίσκου της Εταιρίας και των ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ που αυτή διαχειρίζεται και αξιολογεί την αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων που απορρέουν από αυτή τόσο για την Εταιρία όσο και για τα υπό τη διαχείρισή της συλλογικά και ατομικά χαρτοφυλάκια, καθώς και ανάλυση σχετικά με το κατά πόσο η Πολιτική Αποδοχών είναι ουδέτερη από πλευράς φύλου ή άλλων διακρίσεων.

Τα αποτελέσματα της εσωτερικής αξιολόγησης και οι ενέργειες που έχουν γίνει για την τακτοποίηση τυχόν ευρημάτων καταγράφονται σε έγγραφες αναφορές και γνωστοποιούνται στο ΔΣ. Επίσης, ο



Εσωτερικός Ελεγκτής συμμετέχει σε συμβουλευτική βάση ως προς τις παραδοχές που σχετίζονται με τις ετήσιες δημοσιοποιήσεις στοιχείων για τις αποδοχές και στη διαδικασία αναγνώρισης των Material Risk Takers.

Η αξιολόγηση των κινδύνων, συμπεριλαμβανομένων κινδύνων βιωσιμότητας, ενσωματώνεται στο σχεδιασμό και την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών και εκτελείται σε συνεχή βάση.

Οι προαναφερθείσες Μονάδες Ελέγχου κατά την επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών, λαμβάνουν υπόψη ζητήματα συγκρούσεων συμφερόντων, παραγόντων αειφορίας, καθώς και τα συμφέροντα των υπό τη διαχείριση της Εταιρίας συλλογικών και ατομικών χαρτοφυλακίων.

Επικοινωνία και Δημοσιοποίηση

Ένα σημαντικό στοιχείο της Πολιτικής Αποδοχών είναι η διαφάνεια αναφορικά με τις πρακτικές και τις διαδικασίες που ακολουθούνται. Ως εκ τούτου, η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, η οποία είναι διαθέσιμη για το κοινό στην ιστοσελίδα της Εταιρίας, είναι εσωτερικά διαθέσιμη σε όλους τους εργαζόμενους.

4. Δομή Αποδοχών

Η δομή των αποδοχών έχει ως στόχο να αντικατοπτρίζει τις αρχές της Εταιρίας για υπευθυνότητα, αξιοκρατία και διαφάνεια.

Το σύστημα Διοίκησης της Απόδοσης του Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου, το οποίο ευθυγραμμίζεται με τους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου και αρχές βιώσιμης ανάπτυξης, βασίζεται στους τρεις βασικούς πυλώνες της υψηλής απόδοσης, της υπεύθυνης διαχείρισης και της προσωπικής ευθύνης. Τους ανωτέρω πυλώνες και αρχές υιοθετεί πλήρως και η Εταιρία, ενσωματώνοντάς τους στην Πολιτική Αποδοχών της. Οι στρατηγικές προτεραιότητες καθορίζονται από τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη, μετατρέπονται στο Ετήσιο Επιχειρησιακό Πλάνο, μεταλαμπαδεύονται στους Διευθυντές των Διευθύνσεων της Εταιρίας και στη συνέχεια συνδέονται με τους αντίστοιχους εργαζόμενους κάθε Διεύθυνσης. Με αυτόν τον τρόπο, οι ετήσιοι επιχειρηματικοί στόχοι της Εταιρίας διοχετεύονται σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας της. Οι εργαζόμενοι αξιολογούνται με βάση την ατομική τους συνεισφορά στην επίτευξη αυτών των στόχων καθώς και με μετρήσιμους δείκτες, οι οποίοι είναι σε ευθυγράμμιση με τις εταιρικές αξίες. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στο «τι» επιτυγχάνεται και «πώς» εξασφαλίζεται ότι οι αξίες ενσωματώνονται στις ενέργειες κάθε εργαζόμενου.

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει όλους τους τύπους των αποδοχών. Η διάρθρωση των αποδοχών κατανέμεται σε σταθερά και μεταβλητά μέρη, διασφαλίζοντας έτσι ότι οι αποδοχές συνδέονται με την βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη αποδοτικότητα της Εταιρίας και αρχές βιώσιμης ανάπτυξης. Περιλαμβάνει όλους τους τρόπους απόδοσης της πληρωμής, όπως μετρητά, μερίδια ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ, μετοχές και δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών και εν γένει κάθε παροχή οποιουδήποτε είδους καταβάλλει η Εταιρία και κάθε ποσό που καταβάλλουν άμεσα οι ίδιοι οι υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ, συμπεριλαμβανομένων των αμοιβών απόδοσης, είτε αφορούν εφάπαξ καταβολές, είτε αναβαλλόμενες.

4.1. Σταθερές Αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές³ αποτελούν το εγγυημένο εισόδημα των εργαζόμενων. Δεν είναι προαιρετικού χαρακτήρα και αποσκοπούν στην ανταμοιβή των εργαζόμενων με βάση το επίπεδο ευθύνης, εκπαίδευσης, επαγγελματικής εμπειρίας και δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Το ύψος των σταθερών αποδοχών βασίζεται σε όρους που είναι μόνιμοι, διαφανείς και δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνων. Επιπροσθέτως, στοχεύει στο να υποστηρίξει τόσο την προσέλκυση όσο και τη

³ Όπως καθορίζονται στο εφαρμοστέο στην Εταιρία νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και στις σχετικές κατευθυντήριες γραμμές.



διατήρηση των εργαζόμενων στην Εταιρία, παραμένοντας ανταγωνιστική στην αγορά και διασφαλίζοντας παράλληλα την δέσμευση των εργαζόμενων. Οι σταθερές αποδοχές είναι η βασική πηγή εισοδήματος του εργαζόμενου από την Εταιρία, αποτελούν το σημαντικά υψηλότερο ποσοστό των συνολικών αποδοχών του και, ως εκ τούτου, εξασφαλίζουν το επιθυμητό/ανάλογο επίπεδο διαβίωσης.

Η Εταιρία έχει αναπτύξει ένα πλαίσιο σταθερών αποδοχών ουδέτερο από πλευράς φύλου και άλλων διακρίσεων, το οποίο ορίζει τη δομή και το εύρος των αποδοχών για τα διαφορετικά επίπεδα ρόλων, με αναφορά :

- Στο σχετικό επίπεδο ευθύνης του ρόλου εσωτερικά, όπως προκύπτει από την αξιολόγηση της θέσης
- Σε εξωτερικές συσχετίσεις, βάσει ερευνών αγοράς ή σχετικών συγκρίσιμων αναφορών
- Στις ατομικές δεξιότητες και εμπειρία
- Στην αναγνώριση της αξίας της προσωπικής απόδοσης του εργαζόμενου και της συμβολής του στην επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων.

Για να εφαρμόσει αυτό το πλαίσιο, η Εταιρία έχει δημιουργήσει μια εσωτερική οργανωσιακή δομή, με τη χαρτογράφηση των ρόλων, την κατανομή τους σε οικογένειες και τη διεξαγωγή αξιολόγησης των θέσεων εργασίας με σκοπό την αντιστοίχιση επιπέδων ευθύνης σε συγκεκριμένους ρόλους. Η εφαρμογή αυτού του συστήματος προσφέρει ευελιξία και αποτελεσματικότητα, χρησιμεύει ως στέρεη βάση για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, τη διαδοχή και τη στελέχωση του ανθρώπινου δυναμικού, προωθώντας μια αποτελεσματική συζήτηση μεταξύ διευθυντών και εργαζόμενων, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να αναγνωρίσουν τον τρόπο με τον οποίο εξελίσσονται από το ένα επίπεδο της οικογένειας στο επόμενο ή μεταξύ του ίδιου επιπέδου σε διαφορετικούς ρόλους.

Η αξιολόγηση των ρόλων της Εταιρίας βασίζεται στη μεθοδολογία των Hay Points. Για την αξιολόγηση κάθε ρόλου / θέσης εργασίας ακολουθήθηκαν τα παρακάτω κριτήρια και όλοι οι ρόλοι διαβαθμίστηκαν σύμφωνα με τον αριθμό πόντων που συγκέντρωσαν, ώστε να διευκολύνεται η σύγκρισή τους τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά (επίπεδο αγοράς). Τα κριτήρια αξιολόγησης είναι:

Τεχνογνωσία. Είναι το άθροισμα όλων των γνώσεων (πρακτικών, τεχνικών και εξειδικευμένων), δεξιοτήτων και εμπειρίας που απαιτούνται από τον κάτοχο της θέσης για την επίτευξη αποδεκτής απόδοσης.

Επίλυση προβλήματος. Ο παράγοντας αυτός χρησιμοποιείται για τη μέτρηση του τύπου και της πολυπλοκότητας των προβλημάτων που μια συγκεκριμένη θέση πρέπει να διευθετήσει και είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με την τεχνογνωσία.

Ευθύνη. Αυτός ο παράγοντας μετρά το αποτέλεσμα που παράγεται από την άσκηση των καθηκόντων των θέσεων και τη σημασία αυτού του αποτελέσματος για τον οργανισμό.

Η βαρύτητα κάθε θέσης αποδίδεται με συγκεκριμένους πόντους και επίπεδα, τα οποία σχετίζονται με την εσωτερική μισθολογική στρατηγική και τα ποσοστά αμοιβών της αγοράς. Με τον τρόπο αυτό, εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι σε θέσεις παρόμοιας σημασίας/ευθύνης λαμβάνουν συγκρίσιμες σταθερές αποδοχές και διατηρείται η ανταγωνιστικότητα των μισθών και η εσωτερική ισορροπία, προωθώντας την ισότητα των αμοιβών. Παράλληλα, η Εταιρία λαμβάνει υπόψη και εφαρμόζει τους ελάχιστους μισθούς που προβλέπονται στην Συλλογική Σύμβαση Εργασίας των υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα.

Ως γενικός κανόνας, η πολιτική της Εταιρίας είναι να αμείβει περίπου στη διάμεσο των αποδοχών αντιστοιχων συγκριτικών ομάδων. Για να προσδιοριστεί το μισθολογικό εύρος (ή κλίμακα) που θα τοποθετηθεί ένας νέος εργαζόμενος, λαμβάνεται υπόψη ο βαθμός και η αμεσότητα της εκπλήρωσης των



απαιτήσεων της θέσης. Ένας πλήρως καταρτισμένος υπάλληλος, ο οποίος συνεισφέρει σταθερά και με αξιόλογο τρόπο, αντιμετωπίζει και μερικές φορές υπερβαίνει τις απαιτήσεις της θέσης, θα αξιολογείται / συγκρίνεται με τη μέση τιμή του μισθολογικού εύρους. Η Εταιρία στοχεύει να τοποθετεί έμπειρα στελέχη, τα οποία αποδεδειγμένα επιδεικνύουν υψηλές επιδόσεις ή εξωτερικά στελέχη, πάνω από τη διάμεσο και σε ευθυγράμμιση με την πρακτική της αγοράς. Αμοιβές στην ανώτερη ζώνη της μισθολογικής κλίμακας παρέχονται για ρόλους που επηρεάζουν ουσιαστικά την επίτευξη των στρατηγικών προτεραιοτήτων και την ανάπτυξη της Εταιρίας ή σε περιπτώσεις εξαιρετικής απόδοσης, ρόλων που ξεπερνούν τις προσδοκίες ή ρόλων υψηλής εξειδίκευσης ή έλλειψης συγκεκριμένων δεξιοτήτων. Σε γενικές γραμμές, η έκταση της μισθολογικής κλίμακας επιτρέπει την ευελιξία για την αντιμετώπιση αυτών των διαφορών, επιτρέποντας ταυτόχρονα μια σημαντική εξέλιξη εντός της κλίμακας.

Περιπτώσεις εξετάζονται σε ατομική βάση από το τμήμα MIS & BA της Εταιρίας σε συνεργασία με το Ανθρώπινο Δυναμικό του Ομίλου και αντιμετωπίζονται ακολουθώντας συγκεκριμένη εγκριτική διαδικασία, λαμβάνοντας υπόψη τις δεξιότητες, τις ικανότητες, τη συνεισφορά τους στους επιχειρηματικούς στόχους, τους κίνδυνος απώλειας και τους περιορισμούς του προϋπολογισμού. Πραγματοποιείται ατομική αξιολόγηση σύμφωνα με την κρισιμότητα του ρόλου και την πρακτική της αγοράς, λαμβάνοντας επίσης υπόψη τις επιδόσεις και τη συνεισφορά. Η Εταιρία μπορεί να αναθέσει ένα νέο ενισχυμένο ρόλο με ευρύτερες ευθύνες ή μπορεί να προτείνει αλλαγή θέσης εργασίας με στόχο τη σταδιακή ευθυγράμμιση των εσωτερικών επιπέδων αμοιβών με την πρακτική της αγοράς. Στο πλαίσιο αξιολόγησης της στρατηγικής αποδοχών της Εταιρίας τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ ενημερώνονται σε κάθε επίπεδο και για τις αντίστοιχες ενέργειες που σχεδιάζονται.

Επιπρόσθετα κριτήρια, που λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών, περιλαμβάνουν το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, την προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία, την κρισιμότητα της θέσης, το βαθμό δυσκολίας ως προς την ανεύρεση δεξιοτήτων/προσόντων που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη θέση κ.λπ. Η σταθερή συνιστώσα των αποδοχών περιλαμβάνει τις παροχές που χορηγούνται βάσει της Πολιτικής Παροχών που υιοθετεί η Εταιρία και ο Όμιλος.

Ίδρυμα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών

Ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς ίδρυσε Ίδρυμα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών (εφεξής "ΙΕΣΠ") μέσω του οποίου η Εταιρία θέσπισε Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα Καθορισμένων Εισφορών το οποίο καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων της. Τα Μέλη του Δ.Σ. της Εταιρίας μπορούν να συμμετέχουν στο εν λόγω πρόγραμμα. Το ΙΕΣΠ διοικείται από το Διοικητικό του Συμβούλιο σύμφωνα με την εποπτεία των ρυθμιστικών αρχών: του Τμήματος Επαγγελματικής Ασφάλισης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής και την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς.

Το Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα Καθορισμένων Εισφορών, όπως ορίζεται στο καταστατικό του ΙΕΣΠ, παρέχει τη δυνατότητα καταβολής τακτικών και έκτακτων εισφορών από τον εργοδότη καθώς και από τον εργαζόμενο. Οι τακτικές εργοδοτικές εισφορές ορίζονται ως ποσοστό επί του μηνιαίου μισθού του εργαζόμενου, το οποίο είναι κοινό για όλους τους συμμετέχοντες. Τα μέλη μπορούν επίσης να συμμετέχουν στο πρόγραμμα εθελοντικά, συμβάλλοντας έως ενός καθορισμένου ανώτατου ορίου επί του μηνιαίου μισθού τους. Η συνεισφορά των εργαζομένων μπορεί να τροποποιηθεί ετησίως έως δύο φορές. Οι ασφαλιζόμενοι δικαιούνται να λάβουν εφάπαξ ποσό ίσο με το σύνολο των εισφορών, του εργοδότη και του εργαζόμενου, εφόσον πληρούνται τα κριτήρια που σχετίζονται με την ηλικία και τα έτη ασφάλισής τους στο ΙΕΣΠ. Σε περίπτωση παραίτησης ή οικειοθελούς λήξης της ασφάλισης στο ΙΕΣΠ πριν από την εκπλήρωση των ειδικών όρων που έχουν τεθεί, ο ασφαλιζόμενος λαμβάνει μόνο τις ατομικές του εισφορές.

Παροχές

Μια σταθερή συνιστώσα της δομής των αποδοχών σχετίζεται με τις παροχές που χορηγούνται στους εργαζόμενους σύμφωνα με τη σχετική πρακτική της αγοράς προκειμένου να εξασφαλιστεί η



ανταγωνιστικότητα και η αποτελεσματικότητα της Εταιρίας. Οι παροχές δύναται να περιλαμβάνουν, αλλά δεν περιορίζονται σε Ιατρική Περίθαλψη, Ζωή/ Ατύχημα, Καθορισμένη Εισφορά, ομαδικά σχήματα ασφάλισης για μέλη της Διοίκησης συμπεριλαμβανομένων των εκτελεστικών μελών του ΔΣ, καθώς και παροχές που συνδέονται με την εσωτερική δομή επιπέδων ευθύνης ή /και το ρόλο (εταιρικό αυτοκίνητο, φορητές συσκευές κλπ.), ακολουθώντας τις πρακτικές και πολιτικές της αγοράς.

Επιδόματα / Έξοδα

Η Εταιρία δύναται, επίσης, να χορηγεί επιδόματα που αποφασίζονται κατά περίπτωση και να καλύπτει έξοδα λόγω επαγγελματικών μετακινήσεων, διαμονής, μετακόμισης και λοιπές δαπάνες που πραγματοποιούνται, κατά τη διάρκεια της εργασίας.

Όλες οι παροχές που χορηγούνται στους εργαζόμενους, καθώς και τα αντίστοιχα εγκριτικά όργανα περιγράφονται λεπτομερώς στην Πολιτική Παροχών της Εταιρίας.

Αποδοχές Μονάδων Ελέγχου

Οι αποδοχές των εργαζόμενων στις Μονάδες Ελέγχου αντικατοπτρίζουν τη φύση των καθηκόντων τους και είναι δομημένες κατά τρόπο που επιτρέπει στην Εταιρία να απασχολεί εξειδικευμένο και έμπειρο προσωπικό. Η Εταιρία διαβεβαιώνει ότι οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό των μεταβλητών αποδοχών των Μονάδων Ελέγχου, δηλαδή τη Διαχείριση Κινδύνου, την Κανονιστική Συμμόρφωση και τον Εσωτερικό Έλεγχο, δεν θέτουν σε κίνδυνο την αντικειμενικότητα και την ανεξαρτησία των εργαζόμενων.

4.2 Μεταβλητές Αποδοχές ⁴

Η Εταιρία στοχεύει στην επιβράβευση των εργαζόμενων με υψηλές αποδόσεις προκειμένου να υποστηριχθεί η επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων σε επίπεδο ατομικό, μονάδας και διεύθυνσης. Τα σχήματα μεταβλητών αποδοχών σχεδιάζονται σε μακροπρόθεσμη ή βραχυπρόθεσμη βάση, επιβραβεύοντας έτσι την επίτευξη τόσο των βραχυπρόθεσμων όσο και των μακροπρόθεσμων επιχειρηματικών στόχων. Επιτρέπει στην Εταιρία να διαφοροποιεί την ατομική απόδοση και να καθοδηγεί τη συμπεριφορά μέσω κινήτρων που μπορούν να επηρεάσουν θετικά την κουλτούρα. Σύμφωνα με τις νομικές και κανονιστικές αρχές και λαμβάνοντας υπόψη κάθε πιθανή σύγκρουση συμφερόντων, τα συστήματα αυτά μπορούν να έχουν τη μορφή ετησιοποιημένου σχήματος απόδοσης στοχεύοντας στη παροχή κινήτρων για επιμέρους αποδόσεις ή τη μορφή ενός προγράμματος παροχής κινήτρων πωλήσεων / rally που αποσκοπεί στην επιπλέον κινητοποίηση για την επίτευξη συγκεκριμένων επιχειρηματικών αποτελεσμάτων.

Τα ποσά των μεταβλητών αποδοχών αποδίδονται βάσει προκαθορισμένων, μετρήσιμων, ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρίας και του Ομίλου, συμπεριλαμβανομένων του προφίλ ρίσκου και της διάθεσης ρίσκου, επιτυγχάνουν την ευθυγράμμιση μεταξύ των συμφερόντων των εργαζόμενων και των συμφερόντων της Εταιρίας και των μετόχων, εξασφαλίζοντας την αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων, λαμβάνουν δε επίσης υπόψη κινδύνους βιωσιμότητας και παράγοντες αειφορίας, τα δε αποδιδόμενα ποσά δεν παρεμποδίζουν τη διατήρηση υγιούς κεφαλαιακής βάσης.

Η Εταιρία δεν έχει δεσμευτική υποχρέωση καταβολής μεταβλητών αποδοχών. Αυτό σημαίνει ότι εάν οι συνθήκες δεν το επιτρέπουν, π.χ. αυξημένες ανάγκες ρευστότητας, υπερβάσεις δαπανών προϋπολογισμού, η Εταιρία δύναται να αποφασίσει τη μη καταβολή μεταβλητών αποδοχών, ακόμη και εάν οι χρηματοοικονομικές της επιδόσεις το επιτρέπουν.

⁴ Όπως καθορίζονται στο εφαρμοστέο στην Εταιρία νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και στις σχετικές κατευθυντήριες γραμμές.



Ειδικά ως προς τους υπό διαχείριση ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ 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.

Τα ποσά των μεταβλητών αποδοχών υπολογίζονται ως ποσοστό των σταθερών αποδοχών. Τα επιθυμητά ποσοστά - βάσει της επίτευξης του Χ% των στόχων - υπολογίζονται με βάση την πρακτική της οικείας αγοράς, την τρέχουσα οικονομική κατάσταση και τα περιθώρια της Εταιρίας, αλλά και του Ομίλου, ακολουθώντας συγκεκριμένη διαδικασία εισήγησης και έγκρισης. Εξειδικευμένοι στόχοι που συνδέονται με την καταβολή μεταβλητών αποδοχών δεν θα γνωστοποιούνται εάν αποτελούν ευαίσθητες πληροφορίες για τον ανταγωνισμό και την τιμή της μετοχής εταιριών του Ομίλου ή έρχονται σε σύγκρουση με το καθήκον της Εταιρίας να ενεργεί προς το βέλτιστο συμφέρον των μετόχων της, των πελατών της και των υπό τη διαχείρισή της συλλογικών και ατομικών χαρτοφυλακίων. Όταν καταβάλλονται οι αποδοχές σε χρηματοπιστωτικά μέσα, ενεργοποιούνται οι σχετικοί μηχανισμοί για την αποτροπή και τη διαχείριση πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων και κινδύνων κατάχρησης αγοράς.

Οι μεταβλητές αποδοχές κάθε εργαζόμενου δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 100% του συνόλου των σταθερών αποδοχών του. Η Γενική Συνέλευση των Μετόχων μπορεί να εγκρίνει υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό ύψος των μεταβλητών αποδοχών δεν θα υπερβαίνει το 200% του συνόλου των σταθερών αποδοχών για κάθε εργαζόμενο.

Ειδικότερα, όσων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν σημαντική επίπτωση στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας (Material Risk Takers), προκειμένου να αποθαρρυνθούν από την ανάληψη υπερβολικού κινδύνου, ένα σημαντικό μέρος των μεταβλητών αποδοχών αναβάλλεται και τουλάχιστον το μισό από αυτές τις αποδοχές καταβάλλεται σε μέσα αντί για μετρητά. Συγκεκριμένα, 50% των μεταβλητών αποδοχών θα καταβληθεί σε μετρητά, ενώ το υπόλοιπο 50% θα καταβληθεί 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 σε μέσα που προβλέπονται από το εφαρμοστέο κανονιστικό πλαίσιο, στις υπόλοιπες περιπτώσεις.

Ένα ελάχιστο ποσοστό 40% των μεταβλητών αποδοχών (ή αντίστοιχα 60% για ιδιαίτερα υψηλά ποσά) αναβάλλεται για μια περίοδο (περίοδος αναβολής) που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τέσσερα (4) έτη ή ως άλλως ορίζεται από το εφαρμοστέο κάθε φορά νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Οι μεταβλητές αποδοχές για τους Material Risk Takers θα πρέπει να ευθυγραμμίζονται με όλους τους κινδύνους, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων βιωσιμότητας (ESG), και της απόδοσης της Εταιρίας, της επιχειρηματικής μονάδας και του ατόμου.

Η απαίτηση καταβολής τουλάχιστον ποσοστού - 50% των μεταβλητών αποδοχών σε μέσα εφαρμόζεται κατά τον ίδιο τρόπο τόσο για το μη αναβαλλόμενο όσο και για το αναβαλλόμενο μέρος. Όσον αφορά στα χορηγηθέντα μέσα, καθορίζεται μια περίοδος διακράτησης τουλάχιστον ενός έτους ή όπως αλλιώς προβλέπεται από το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Οι απαιτήσεις αναβολής και καταβολής μεταβλητών αποδοχών σε μερίδια ΟΣΕΚΑ/ΟΣΕ, μετοχές ή άλλα μέσα δεν εφαρμόζονται σε εργαζόμενους (είτε Material Risk Takers είτε μη Material Risk Takers), των οποίων οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές δεν ξεπερνούν το ποσό των € 50.000 και δεν αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το 1/3 των συνολικών ετήσιων αποδοχών του συγκεκριμένου εργαζόμενου ή όπως αλλιώς καθορίζεται από το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο. Για την καταβολή των ποσών στους Material Risk Takers απαιτείται η έγκριση από το ΔΣ.

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.

Προγράμματα Παροχής Κινήτρων

Επιπλέον, η Εταιρία εφαρμόζει προγράμματα παροχής κινήτρων απευθυνόμενα κυρίως σε εργαζόμενους, οι οποίοι δεν έχουν σημαντική επίπτωση στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας και των υπό τη διαχείρισή της συλλογικών και ατομικών χαρτοφυλακίων, όπως οι εργαζόμενοι σε διοικητικές θέσεις, στο λογιστήριο, κλπ.

Τα προγράμματα παροχής κινήτρων είναι προγράμματα που αποσκοπούν στην ενθάρρυνση και την παρακίνηση των εργαζόμενων για υψηλότερη απόδοση και μεγαλύτερα αποτελέσματα. Τα κίνητρα μπορεί να είναι χρηματικές και μη χρηματικές ανταμοιβές που παρέχονται σε εργαζόμενους ως αναγνώριση της επίτευξης συγκεκριμένων αποτελεσμάτων, σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

Πρέπει να σημειωθεί ότι το πλαίσιο των προγραμμάτων παροχής κινήτρων και οι παράμετροί τους ευθυγραμμίζονται με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας, καθώς και με αρχές βιώσιμης ανάπτυξης. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τις κανονιστικές κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές αποδοχών των εργαζομένων στις πωλήσεις, η δομή αυτών των σχημάτων περιλαμβάνει επίσης μέτρα για την προστασία των πελατών και ταυτόχρονα την αποφυγή των συγκρούσεων συμφερόντων. Απονέμονται σύμφωνα με τους περιορισμούς του προϋπολογισμού και υπό την προϋπόθεση ότι δεν θέτουν σε κίνδυνο την κεφαλαιακή βάση της Εταιρίας.

Η συχνότητα των πληρωμών για τα εν λόγω προγράμματα μπορεί να είναι τριμηνιαία ή / και ετήσια, οι καταβολές υλοποιούνται/πραγματοποιούνται σε μετρητά και ενδέχεται να υπόκεινται σε όρους διακράτησης ή αναβολής. Στόχος τους είναι να ενθαρρύνουν περαιτέρω τους εργαζόμενους σε ομάδες πωλήσεων και να παράσχουν επιπλέον κίνητρα για την επίτευξη συγκεκριμένων επιχειρηματικών αποτελεσμάτων. Τα ποσά που χορηγούνται μέσω των προγραμμάτων παροχής κινήτρων υπόκεινται στις προϋποθέσεις που περιγράφονται στην παραπάνω ενότητα Μεταβλητές Αποδοχές και ακολουθούν την σχετική εγκριτική διαδικασία.

Μηχανισμός Διακράτησης

Η Εταιρία δύναται να υιοθετεί έναν μηχανισμό διακράτησης, προκειμένου να διατηρήσει τους εργαζόμενους που κατέχουν κρίσιμες θέσεις, τα ταλέντα / τους εργαζόμενους υψηλών επιδόσεων και στρατηγικής σημασίας για την επίτευξη των προτεραιοτήτων της Εταιρίας. Κάθε τέτοιος μηχανισμός διακράτησης ή άλλη ad hoc πρωτοβουλία/ bonus διακράτησης βασίζεται σε συγκεκριμένες προϋποθέσεις που δικαιολογούνται δεόντως και οδηγούν στον σκοπό διατήρησης (για παράδειγμα η προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος παραμένει στην Εταιρία ή στον Όμιλο για προκαθορισμένο χρονικό διάστημα ή μέχρι κάποιο συγκεκριμένο γεγονός).

Σε κάθε περίπτωση, κάθε μηχανισμός διακράτησης πρωτοβουλία / bonus πρέπει να συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις του κανονιστικού πλαισίου, συμπεριλαμβανομένης της εκ των υστέρων ευθυγράμμισης των κινδύνων, των πληρωμών σε μέσα, των αναβολών, των ρυθμίσεων malus και των ρυθμίσεων περί επιστροφής αποδοχών, καθώς και των νομοθετικών περιορισμών, όπου εφαρμόζονται.

4.3 Συνιστώσες Έκτακτων Αποδοχών

Τα στοιχεία αποδοχών που αναφέρονται παρακάτω είναι ενδεικτικά και όχι αναλυτικά ή περιοριστικά.

Bonus Πρόσληψης

Η εγγυημένη μεταβλητή αποδοχή με τη μορφή bonus πρόσληψης παρέχεται ως κίνητρο για την ένταξη στην Εταιρία σε εξαιρετικές περιπτώσεις και όταν απευθύνεται μια προσφορά συνεργασίας σε έμπειρους επαγγελματίες που θα αναλάβουν στρατηγικές αρμοδιότητες. Αυτή η μορφή εγγυημένων μεταβλητών



αποδοχών είναι ένα εφάπαξ ποσό που καταβάλλεται κατά το πρώτο έτος της απασχόλησης, υπό την προϋπόθεση ότι η Εταιρία διατηρεί μια υγιή και ισχυρή κεφαλαιακή βάση. Το ανώτατο καταβληθέν ποσό δεν πρέπει να ξεπερνά τους τρεις (3) μηνιαίους μικτούς μισθούς.

Ο εργαζόμενος θα πρέπει να διατηρεί ενεργή εργασιακή σχέση στην Εταιρία ή στον Όμιλο για τουλάχιστον ένα (1) έτος από την ημερομηνία πρόσληψης. Εάν ο εργαζόμενος δεν ικανοποιήσει την ελάχιστη απαίτηση του ενός (1) έτους και η απασχόληση λήξει νωρίτερα, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να αποπληρώσει – όπου συντρέχει περίπτωση - αναλογικά το ποσοστό του bonus πρόσληψης που καταβλήθηκε.

Το πλήρες ποσό μπορεί να καταβληθεί σε μη αναβληθέντα μετρητά και μπορεί να μην συμπεριληφθεί στον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ του σταθερού και του μεταβλητού στοιχείου των συνολικών αποδοχών για την πρώτη περίοδο επιδόσεων, εφόσον οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές χορηγήθηκαν κατά την πρόσληψη νέου εργαζόμενου πριν από την έναρξη της πρώτης περιόδου επιδόσεων.

Αποζημιώσεις Αποχώρησης

Οι αποζημιώσεις αποχώρησης αφορούν στην πρόωρη λήξη της σύμβασης εργασίας για εργαζόμενους που αποχωρούν από την Εταιρία και τον Όμιλο με όρους που μπορεί να είναι είτε υποχρεωτικοί βάσει της εργατικής νομοθεσίας, είτε με από κοινού συμφωνία μεταξύ της Εταιρίας και του εργαζόμενου. Οι πληρωμές αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την αποζημίωση λόγω απόλυσης σε περίπτωση αναδιάρθρωσης και ενδέχεται να υπόκεινται σε ρήτρα περί μη ανταγωνισμού μέχρι ένα (1) έτος στη σύμβαση. Οι αποζημιώσεις αποχώρησης μπορούν επίσης να χορηγηθούν λόγω συμμετοχής σε Προγράμματα Οικειοθελούς Αποχώρησης (VES- Voluntary Exit Scheme) του Ομίλου.

Το ύψος του ποσού, ανάλογα με το είδος της αποζημίωσης αποχώρησης, δεν μπορεί να είναι χαμηλότερο από το υποχρεωτικό βάσει νομοθεσίας ποσό και μεγαλύτερο από 24 μικτούς μηνιαίους μισθούς, εκτός αν αναφέρεται διαφορετικά στη σύμβαση του εργαζόμενου που έχει ήδη υπογραφεί. Για όλες τις συμβάσεις που έχουν υπογραφεί από τον Οκτώβριο 2019 και εντεύθεν, το όριο των 24 μικτών μηνιαίων μισθών δεν πρέπει να ξεπεραστεί. Ειδικότερα, τα Προγράμματα Οικειοθελούς Αποχώρησης ακολουθούν καθορισμένους κανόνες και οδηγίες σχετικά με τα ποσά που προβλέπονται και σχετίζονται με τη στρατηγική και του Ομίλου κατά το στάδιο εφαρμογής τους. Σε κάθε περίπτωση, οι συνολικές ετήσιες αποδοχές κάθε εργαζόμενου κατά το έτος αποχώρησης, συμπεριλαμβανομένου του ποσού της αποζημίωσης αποχώρησης, πρέπει να βρίσκεται εντός των ορίων που καθορίζονται στο εφαρμοστέο κανονιστικό πλαίσιο.

Οι αποζημιώσεις αποχώρησης δεν μπορούν να καταβληθούν στην περίπτωση πρόωρης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εξαιτίας αποδείξεων παραπτώματος ή σοβαρών σφαλμάτων από τον εργαζόμενο (π.χ. παραβίαση κώδικα δεοντολογίας και άλλων εσωτερικών κανόνων, ιδίως όσον αφορά τους κινδύνους). Το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου είναι υπεύθυνο να καθορίσει τα ποσά αποχώρησης ακολουθώντας τη σχετική διαδικασία έγκρισής τους.

Οι παραπάνω συνιστώσες έκτακτων αποδοχών, πριν προσφερθούν, υπόκεινται στην έγκριση της Επιτροπής Αποδοχών του Ομίλου.

➤ 5. Προβλέψεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών

Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται μόνο αν είναι βιώσιμες λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική κατάσταση της Εταιρίας (και του Ομίλου), και δικαιολογούνται με βάση τις επιδόσεις του Ομίλου, της Εταιρίας, της διεύθυνσης και του ατόμου που αφορούν.

Με την επιφύλαξη των γενικών αρχών του εθνικού δικαίου των συμβάσεων ή του εργατικού δικαίου, το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών θα πρέπει να περιορίζεται σε σημαντικό βαθμό, όταν σημειώνεται υποτονική ή αρνητική οικονομική επίδοση της Εταιρίας (και του Ομίλου), λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις



τρέχουσες αποδοχές όσο και τις μειώσεις στις καταβολές ποσών που χορηγήθηκαν σε προηγούμενο διάστημα, συμπεριλαμβανομένων των ρυθμίσεων μη καταβολής ή επιστροφής αποδοχών.

Σε περίπτωση παραβιάσεων κανονισμών/διαδικασιών, διάπραξης παραπτωμάτων, αποτυχίας ανταπόκρισης στα απαιτούμενα πρότυπα καταλληλότητας ή άλλης εξίσου σοβαρής αιτίας, συμμετοχή σε ή ευθύνη για ενέργειες που οδήγησαν σε σημαντικές απώλειες, η Εταιρία και ο Όμιλος δύναται να χρησιμοποιήσει κάθε νόμιμο διαθέσιμο μέσο, με σκοπό να απαιτήσει την επιστροφή σχετικών ποσών από τον εργαζόμενο.

Οι προβλέψεις/ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής μέχρι και του 100% του συνόλου των μεταβλητών αποδοχών ισχύουν για τους Material Risk Takers, σύμφωνα με το υφιστάμενο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Ειδικές Κατηγορίες

5.1 Material Risk Takers

Για τον προσδιορισμό των ρόλων, οι οποίοι έχουν ένα ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας και των χαρτοφυλακίων, συλλογικών και ατομικών που αυτή διαχειρίζεται, λαμβάνονται υπόψη τα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια που αναφέρονται στα άρθρα 23α και 23β του ν. 4099/2012, στην υπ' αρ. 28/606/2011 απόφαση και στην υπ' αρ. 48 Εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, στον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 923/2021, καθώς επίσης και στο σύνολο του θεσμικού πλαισίου που διέπει την Πολιτική Αποδοχών.

Προκειμένου να εξασφαλιστεί η συμμόρφωση της Εταιρίας με τα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια που περιγράφονται ανωτέρω, το Τμήμα MIS & BA της Εταιρίας, συνεπικουρούμενο από το Νομικό Σύμβουλο, τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Κινδύνων και τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρίας, διεξάγουν μια οργανωμένη και θεσμοθετημένη από τον Όμιλο διαδικασία αναγνώρισης των ρόλων/θέσεων που εμπίπτουν στην κατηγορία των Material Risk Takers. Όλοι οι εργαζόμενοι, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν σημαντικό αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας και των υπό τη διαχείρισή της χαρτοφυλακίων, προσδιορίζονται με βάση τα δεδομένα που λαμβάνονται κάθε χρόνο στις 31 Δεκεμβρίου ή όπως άλλως ορίζει το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο. Μια λίστα με τους ρόλους που έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας και των χαρτοφυλακίων, συλλογικών και ατομικών που αυτή διαχειρίζεται καταρτίζεται σε ετήσια βάση και παρακολουθείται/ αναθεωρείται σε ετήσια βάση από το Τμήμα MIS & BA της Εταιρίας. Η λίστα αυτή εγκρίνεται σε ετήσια βάση από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας.

Με βάση τα παραπάνω κριτήρια ως Material Risk Takers της Εταιρίας καθορίστηκαν οι ακόλουθες θέσεις:

- 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 και των χαρτοφυλακίων, συλλογικών και ατομικών που αυτή διαχειρίζεται.

5.2 Ενσωμάτωση Κινδύνων Βιωσιμότητας

Για τον προσδιορισμό των ρόλων, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν σημαντικό αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας και των υπό τη διαχείρισή της χαρτοφυλακίων, συλλογικών και ατομικών, λαμβάνοντας υπόψη την ενσωμάτωση κινδύνων βιωσιμότητας, η Εταιρία προσαρμόζει την Πολιτική Αποδοχών της για τη συμμόρφωσή της με το άρθρο 5 του Κανονισμού της ΕΕ αριθ. 2019/2088.

Με την επιφύλαξη των γενικών αρχών του εθνικού δικαίου των συμβάσεων ή του εργατικού δικαίου, η Εταιρία σε συνεργασία με τις αρμόδιες υπηρεσίες και τμήματα του Ομίλου (Ανθρώπινο Δυναμικό) δύναται να προβαίνει στην παροχή μεταβλητών αποδοχών με τη μορφή bonus ως κίνητρο με την ενσωμάτωση στόχων που περιλαμβάνουν κινδύνους βιωσιμότητας:

- στην επενδυτική διαδικασία,
- στη λήψη επενδυτικών αποφάσεων και επιλογών,
- στις εταιρικές πολιτικές,
- στα προϊόντα και υπηρεσίες της Εταιρίας και
- στην επίτευξη αντίστοιχων ατομικών και εταιρικών στόχων.

Οι στόχοι ενσωμάτωσης κινδύνων βιωσιμότητας οφείλουν να συνάδουν με τους γενικότερους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου σε θέματα αειφόρου ανάπτυξης και με την αποδοτικότητα και βιωσιμότητα της ίδιας της Εταιρίας.

Σαφώς ορισμένοι και ποσοτικοποιημένοι στόχοι ενσωμάτωσης κινδύνων βιωσιμότητας μπορούν, μεταξύ άλλων, να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

1. Αύξηση εισροών σε προϊόντα της Εταιρίας με περιβαλλοντικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά
2. Υπεραπόδοση προϊόντων της Εταιρίας με περιβαλλοντικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά

Σε περίπτωση σημαντικών περιπτώσεων ατυχημάτων ή γεγονότων που σχετίζονται με κινδύνους βιωσιμότητας (συμπεριλαμβανομένου του κινδύνου φήμης και απώλειας πελατείας) που οδήγησαν σε σημαντικές απώλειες, η Εταιρία δύναται να χρησιμοποιήσει κάθε νόμιμο διαθέσιμο μέσο, με σκοπό να απαιτήσει την επιστροφή σχετικών ποσών (μεταβλητών αποδοχών) από τον εργαζόμενο.

Περιορισμοί

Όλες οι αποδοχές που καταβάλλονται δυνάμει της παρούσας Πολιτικής υπόκεινται στους περιορισμούς που προβλέπονται από το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

