



ALPHA  
SERVICES AND HOLDINGS

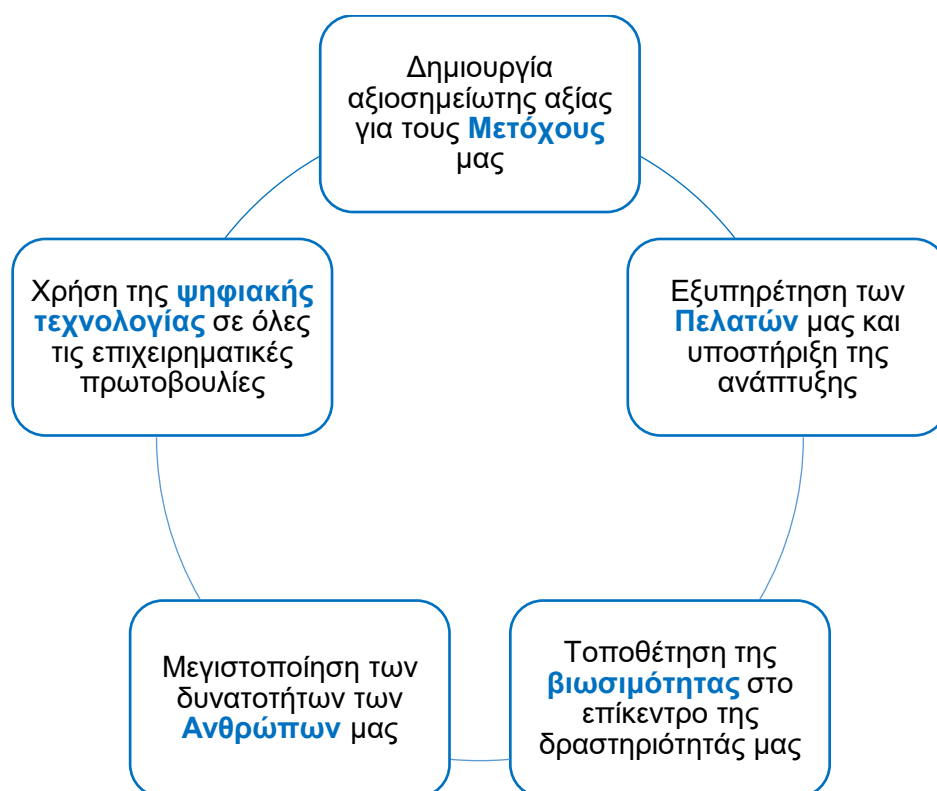
# Επεξηγηματικό Σημείωμα επί του Πλαισίου Μεταβλητών Αποδοχών

## 1. Εισαγωγή

Η Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε. (η «Εταιρεία») έχει θεσπίσει Πολιτική Αποδοχών (η «Πολιτική»), η οποία οριοθετεί το πλαίσιο αποδοχών στην Εταιρεία και στις υπόλοιπες Εταιρείες του Ομίλου της (ο «Όμιλος») και εφαρμόζεται για όλους τους Εργαζομένους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, σύμφωνα με όλους τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς (οι «Εφαρμοστέοι Νόμοι<sup>1</sup>») όπως ισχύουν από καιρού εις καιρόν.

Η Πολιτική θεσπίζει το κατάλληλο πλαίσιο για την προσέλκυση και τη διατήρηση Εργαζομένων με εξαιρετικές δεξιότητες και για την παροχή κινήτρων σε αυτούς. Σε αυτό το πλαίσιο, η στρατηγική αποδοχών αποτελεί βασικό παράγοντα για τη δημιουργία αξίας, ευνοώντας την επίτευξη μακροπρόθεσμων βιώσιμων αποτελεσμάτων έναντι της επιλογής βραχυπρόθεσμων λύσεων.

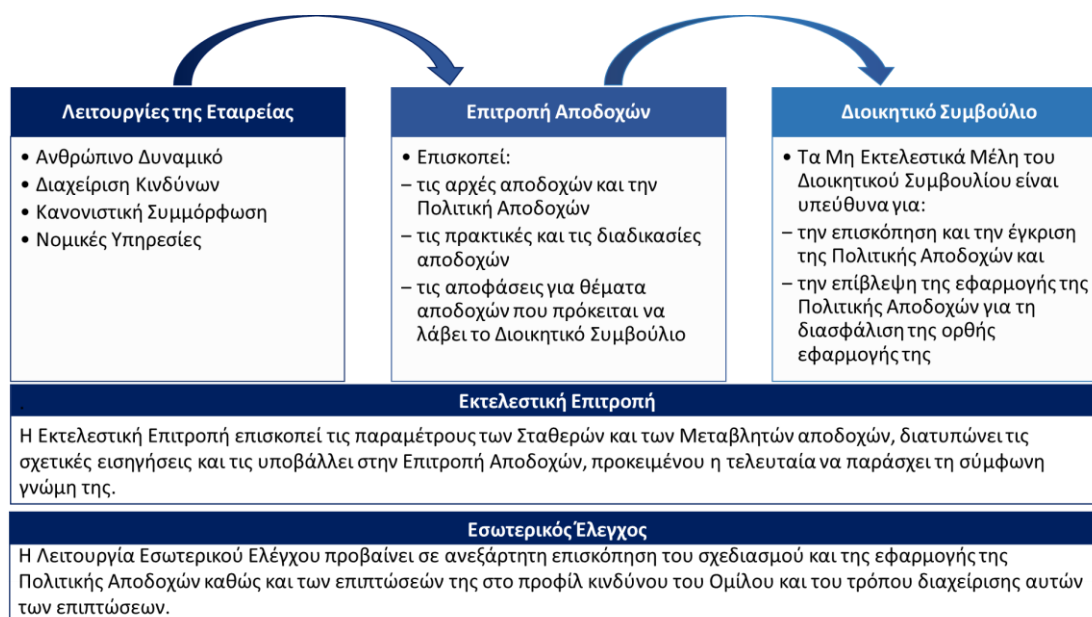
Μέσω των κατάλληλων μηχανισμών αποδοχών, η Εταιρεία επιδιώκει την επίτευξη των στρατηγικών της στόχων, όπως ενδεικτικά τους ακόλουθους:



<sup>1</sup> Όλοι οι εφαρμοστέοι νόμοι και κανονισμοί (οι «Εφαρμοστέοι Νόμοι») συμπεριλαμβάνουν τις διατάξεις του ν. 4548/2018, του ν. 4261/2014 (συμπεριλαμβανομένων των άρθρων 84 έως 88), του ν. 3864/2010 (κατά περίπτωση), την Πράξη Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος αριθ. 178/5/2.10.2020, τις Κατευθυντήριες Γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών, τις σχετικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (κλαδικές, επιχειρησιακές κ.λπ.), καθώς και το πλαίσιο που ρυθμίζει τη σχέση της Εταιρείας και της Alpha Τράπεζα Α.Ε. (η «Τράπεζα») με το Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΤΧΣ), όπως ισχύουν όλα από καιρού εις καιρόν.

## 2. Διακυβέρνηση της Πολιτικής Αποδοχών

Το μοντέλο διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία σε θέματα αποδοχών στοχεύει στη διασφάλιση της σαφήνειας και της αξιοπιστίας των διαδικασιών λήψης αποφάσεων, μέσω της προσαρμογής των συνολικών πρακτικών που αφορούν στις αποδοχές και μέσω της διασφάλισης ότι οι αποφάσεις λαμβάνονται στα κατάλληλα επίπεδα με τρόπο ανεξάρτητο, ενημερωμένο και έγκαιρο. Επιπλέον, το μοντέλο διακυβέρνησης επικεντρώνεται στην πρόληψη της σύγκρουσης συμφερόντων, διασφαλίζοντας τη δέουσα δημοσιοποίηση και την τήρηση των γενικών αρχών που ορίζονται στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο.



## 3. Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών

Οι βασικές αρχές της Πολιτικής, οι οποίες έχουν διαμορφωθεί κατά τρόπο ώστε να διασφαλίζεται η ανταγωνιστικότητα και η αποτελεσματικότητα του πλαισίου αποδοχών, καθώς και η διαφάνεια, η ισότητα και η εναρμόνιση με τους επιχειρησιακούς στόχους, είναι οι ακόλουθες:



### Δημιουργία αξίας σε μακροπρόθεσμη βάση

Η Πολιτική Αποδοχών διασφαλίζει την εναρμόνιση της μακροπρόθεσμης απόδοσης της Εταιρείας με τις πρακτικές της αγοράς και την επιχειρησιακή στρατηγική, ενώ παράλληλα επιδιώκεται η δημιουργία αξίας για τους Μετόχους και για άλλα Ενδιαφερόμενα Μέρη.



### Διαχείριση Κινδύνων

Η Πολιτική αποθαρρύνει την υπέρμετρη ανάληψη κινδύνων για την αποφυγή της δημιουργίας στρεβλών κινήτρων, τα οποία ενδέχεται να οδηγήσουν σε παραβίαση του νόμου και να θέσουν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της Εταιρείας και του Ομίλου της. Επιπλέον, η Πολιτική διαμορφώνεται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζονται τα επίπεδα κεφαλαιακής επάρκειας και ρευστότητας που είναι απαραίτητα για την υποστήριξη όλων των δραστηριοτήτων.



### Προσέλκυση και διακράτηση

Η Εταιρεία επιδιώκει την προσέλκυση, την ενθάρρυνση και τη διακράτηση Εργαζομένων με εξαιρετικές δεξιότητες, διασφαλίζοντας την ορθή εταιρική διακυβέρνηση, τη συμμόρφωση με το νομικό πλαίσιο, την εναρμόνιση με τις ορθές πρακτικές της αγοράς και την προώθηση των αξιών του Ομίλου με την καθιέρωση στενής σύνδεσης μεταξύ αμοιβών και απόδοσης.



### Αποδοχές συνδεδεμένες με την αξιολόγηση της απόδοσης

Τα στοιχεία των μεταβλητών αποδοχών που βασίζονται στην απόδοση συνδέονται με τους Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας (Key Performance Indicators – KPIs), προκειμένου να διασφαλίζεται η εστίαση στους στόχους του Επιχειρησιακού Σχεδίου. Όλες οι συνιστώσες των μεταβλητών αποδοχών προωθούν τους μακροπρόθεσμους στόχους που έχουν καθοριστεί από τη στρατηγική της Εταιρείας και του Ομίλου της. Οι μεταβλητές αποδοχές είναι σύμφωνες με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς για την απόκτηση και τη διακράτηση μετοχών (ή άλλων χρηματοοικονομικών μέσων).



### Διαφορετικότητα, Ισότητα και Συμπερίληψη

Η Πολιτική προωθεί μία νοοτροπία συμπερίληψης που βασίζεται στις ίσες ευκαιρίες και στην απουσία διακρίσεων. Η Πολιτική είναι ουδέτερη ως προς το φύλο, υποστηρίζει την ίση μεταχείριση, προωθεί τη συμπερίληψη και σέβεται εν γένει τη διαφορετικότητα.

## 4. Συνιστώσες Μεταβλητών Αποδοχών

Οι μεταβλητές αποδοχές είναι ουδέτερες ως προς το φύλο και υποστηρίζουν την ίση μεταχείριση, προωθούν τη συμπερίληψη και σέβονται τη διαφορετικότητα εν γένει.

Προκειμένου να διασφαλιστεί η ανταγωνιστικότητα σε σχέση με την αγορά, στόχος είναι η εναρμόνιση των συνολικών αποδοχών με τα δεδομένα της αγοράς που συλλέγονται από επιλεγμένους ομοειδείς Ομίλους.

Συγκεκριμένα ισχύουν τα κάτωθι:

### 4.1 Γενικές αρχές όσον αφορά στις μεταβλητές αποδοχές<sup>2</sup>

Όλες οι συνιστώσες των μεταβλητών αποδοχών προωθούν τους **μακροπρόθεσμους στόχους** που έχουν καθοριστεί στη στρατηγική της Εταιρείας και του Ομίλου της, εξασφαλίζοντας τη **συνετή διαχείριση των κινδύνων**. Οι συνιστώσες διακράτησης περιλαμβάνουν κριτήρια όπως ο χρόνος προϋπηρεσίας, η εμπειρία και ο καίριος χαρακτήρας της θέσης, ενώ τα στοιχεία των μεταβλητών αποδοχών που βασίζονται στην απόδοση **συνδέονται με τους Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας (Key Performance Indicators – KPIs)**, προκειμένου να διασφαλίζεται η εστίαση στους στόχους του Επιχειρησιακού Σχεδίου.

Οι μεταβλητές αποδοχές υπόκεινται στους Εφαρμοστέους Νόμους, όπως ισχύουν από καιρού εις καιρόν, και περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων:

<sup>2</sup> Η καταβολή μεταβλητών αποδοχών παραμένει στη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας και δύναται ελεύθερα και μονομερώς να ανακληθεί μερικώς ή ολικώς από την Εταιρεία.



- Προβλέψεις σχετικά με τον τρόπο καταβολής, όσον αφορά κυρίως στην απόδοση του ποσού των μεταβλητών αποδοχών σε Συγκεκριμένα Μέλη του Προσωπικού<sup>3</sup> (Material Risk Takers – MRTs) με τη μορφή **μετρητών και με τη μορφή μέσων που συνδέονται με μετοχές ή με λοιπά ισοδύναμα μη ευχερώς ρευστοποιήσιμα μέσα**, λαμβανομένης επιπλέον υπόψη της «αρχής της αναλογικότητας», όπως ορίζεται στο άρθρο 86 παρ. 2 του ν. 4261/2014.
- Προβλέψεις για την **απόκτηση μετοχών, όπως αποτυπώνονται στους συγκεκριμένους όρους των Προγραμμάτων Διάθεσης Μετοχών** που εγκρίνονται κάθε φορά από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.
- Προβλέψεις σχετικά με την κατανομή του ποσού μεταβλητών αποδοχών, με βάση τις οποίες:
  - ποσοστό έως **60%** των μεταβλητών αποδοχών που λαμβάνουν τα **Συγκεκριμένα Μέλη του Προσωπικού**, εκτός των Ανώτατων Στελεχών, καταβάλλεται **εντός του έτους** στο οποίο έχει οριστεί η κατανομή, ενώ η καταβολή ποσοστού **τουλάχιστον 40%** των μεταβλητών αποδοχών **αναβάλλεται για τέσσερα (4) έτη**,
  - ποσοστό έως **40%** των μεταβλητών αποδοχών που λαμβάνουν τα **Ανώτατα Στελέχη** καταβάλλεται **εντός του έτους** στο οποίο έχει οριστεί η κατανομή, ενώ η καταβολή ποσοστού **τουλάχιστον 60%** των αποδοχών που θα χορηγηθούν **αναβάλλεται για πέντε (5) έτη** από την αρχική πληρωμή,
  - ισχύει περίοδος υποχρεωτικής διακράτησης ενός (1) έτους.

---

<sup>3</sup> Προσωπικό του οποίου οι επιχειρηματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας («πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους»), σύμφωνα με τον Κατ' Εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) 2021/923 της Επιτροπής, της 25ης Μαρτίου 2021, για τη συμπλήρωση της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου όσον αφορά στα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για τον καθορισμό των κριτηρίων βάσει των οποίων ορίζονται οι διευθυντικές ευθύνες, οι λειτουργίες ελέγχου, οι σημαντικές επιχειρηματικές μονάδες και ο ουσιώδης αντίκτυπος στα χαρακτηριστικά κινδύνου σημαντικής επιχειρηματικής μονάδας, καθώς και των κριτηρίων για τον προσδιορισμό μελών ή κατηγοριών προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά κινδύνου του ιδρύματος, συγκριτικά τόσο ουσιώδη όσο και ο αντίκτυπος των μελών ή κατηγοριών προσωπικού που αναφέρονται στο άρθρο 92 παράγραφος 3 της εν λόγω Οδηγίας.

Ενδεικτικός πίνακας αναβαλλόμενων περιόδων πληρωμής, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το ένα έτος υποχρεωτικής διακράτησης για τα μέσα που συνδέονται με μετοχές.

Έτος	Ανώτατα Στελέχη <sup>4</sup>		Λοιπά Συγκεκριμένα Μέλη του Προσωπικού	
	Μετρητά	Μέσα που συνδέονται με μετοχές	Μετρητά	Μέσα που συνδέονται με μετοχές
N	N/A	40%	30%	30%
N+1	N/A	12%	5%	5%
N+2	N/A	12%	5%	5%
N+3	N/A	12%	5%	5%
N+4	N/A	12%	5%	5%
N+5	N/A	12%		

- Η **μέγιστη αναλογία** μεταβλητών και σταθερών αποδοχών έχει οριστεί επί του παρόντος στο **100%** των σταθερών αποδοχών.
- Προβλέψεις για τη διακράτηση των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των ρυθμίσεων **μη καταβολής (malus) και επιστροφής (clawback) αποδοχών**.

## 4.2 Υπολογισμός συνολικού ποσού μεταβλητών αποδοχών

### 4.2.1 Ελάχιστες Προϋποθέσεις

Για τη χορήγηση ποσού μεταβλητών αποδοχών, θα πρέπει να πληρούνται ορισμένα κατώτατα όρια (οι «**Ελάχιστες Προϋποθέσεις**»). Αυτά τα όρια αφορούν τη θετική ετήσια κερδοφορία, την ποιότητα των στοιχείων του ενεργητικού και την κανονιστική κεφαλαιακή θέση (όπως ορίζεται στις ελάχιστες απαιτήσεις της Διαδικασίας Εποπτικού Ελέγχου και Αξιολόγησης – SREP). Στην περίπτωση που δεν πληρούται κάποια Ελάχιστη Προϋπόθεση, δεν μπορεί να χορηγηθεί ποσό μεταβλητών αποδοχών, παρά μόνο εάν γίνει άρση της εν λόγω Προϋπόθεσης. Άρση των Ελάχιστων Προϋποθέσεων μπορεί να γίνει μόνο με σχετική πρόταση της Εκτελεστικής Επιτροπής για την οποία πρέπει να ληφθεί η σύμφωνη γνώμη της Επιτροπής Αποδοχών και έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο, πάντοτε υπό την επιφύλαξη σχετικής κανονιστικής έγκρισης.

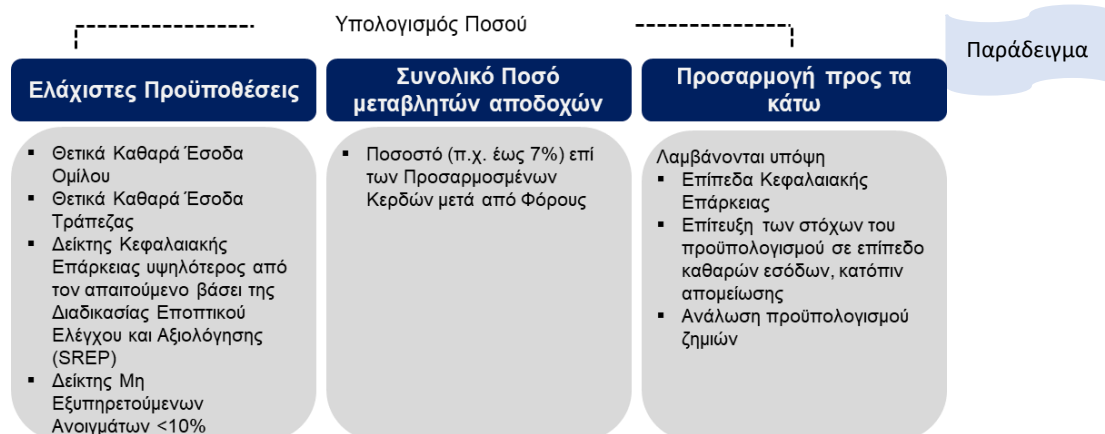
### 4.2.2 Ύψος συνολικού ποσού για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών

Το **συνολικό ποσό για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών** που συνδέεται με την απόδοση υπολογίζεται βάσει ενός προκαθορισμένου ποσοστού επί των Προσαρμοσμένων Κερδών μετά από Φόρους σε επίπεδο Ομίλου, το οποίο δεν μπορεί να υπερβαίνει το ισχύον κατώτατο όριο του 7%.

Προκειμένου να ευθυγραμμιστεί η απόδοση του Ομίλου με τους δείκτες του Πλαισίου Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνων του Ομίλου, το συνολικό ποσό για τη χορήγηση μεταβλητών

<sup>4</sup> Για το χρονικό διάστημα συμμετοχής του πιστωτικού ιδρύματος στο πρόγραμμα κεφαλαιακής ενίσχυσης του άρθρου 7 του ν. 3864/2010, οι μεταβλητές αποδοχές των Ανώτατων Στελεχών μπορούν να λαμβάνουν μόνο τη μορφή μετοχών ή δικαιωμάτων προαίρεσης επί μετοχών (stock options) ή άλλων μέσων κατά την έννοια των άρθρων 52 ή 63 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, σύμφωνα με το άρθρο 86 του ν. 4261/2014 (ΦΕΚ Α' 107/5.5.2014).

αποδοχών **προσαρμόζεται αναλογικά προς τα κάτω** σε περίπτωση χαμηλότερης απόδοσης έναντι επιλεγμένων στόχων απόδοσης, κεφαλαιοποίησης και κινδύνου.



Οποιαδήποτε τροποποίηση των συγκεκριμένων Βασικών Δεικτών Αποδοτικότητας υπόκειται στη διαδικασία διακυβέρνησης που περιγράφεται στην παράγραφο 2.

### 4.3 Κατανομή του διαθέσιμου ποσού για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών που συνδέονται με την απόδοση

Οι μεταβλητές αποδοχές που συνδέονται με την απόδοση βασίζονται στην απόδοση του Ομίλου, της Διεύθυνσης και του Εργαζομένου και συνδέονται με τα οικονομικά αποτελέσματα, τα μεγάλα στρατηγικά έργα και τις συμπεριφορές που συνδέονται με τις Αξίες. Το ποσό για τη χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών, όπως προκύπτει από τον ανωτέρω υπολογισμό, κατανέμεται αρχικά στις Διευθύνσεις και κατόπιν κατ' άτομο.

#### 4.3.1 Κατανομή στις Διευθύνσεις<sup>5</sup>

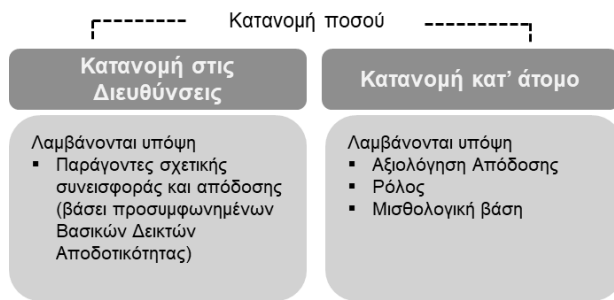
Η κατανομή του συνολικού διαθέσιμου ποσού στις Διευθύνσεις υπολογίζεται βάσει μίας προσέγγισης «από τη βάση προς τα πάνω» (bottom-up), στο πλαίσιο εκτίμησης του αρχικού συνολικού ποσού με γνώμονα έναν προσαρμοσμένο ανά ρόλο αριθμού των εν δυνάμει δικαιούχων, τον καίριο χαρακτήρα του ρόλου και την αντίστοιχη μισθολογική βάση. Αυτό το συνολικό ποσό προσαρμόζεται περαιτέρω, προκειμένου να συμπεριληφθεί σε αυτό η απόδοση κάθε Διεύθυνσης, λαμβανομένων υπόψη της απόδοσης (Βασικοί Δείκτες Αποδοτικότητας), καθώς και της σχετικής συνεισφοράς της στους Στόχους της Τράπεζας.

#### 4.3.2 Κατανομή κατ' άτομο

Η κατανομή ποσού μεταβλητών αποδοχών κατ' άτομο, συμπεριλαμβανομένων των Ανώτατων Στελεχών, βασίζεται στα κάτωθι στοιχεία του Εργαζομένου:

- αξιολόγηση της απόδοσης, όπως προκύπτει από την αξιολόγηση του Εργαζομένου βάσει του Συστήματος Αξιολόγησης της Απόδοσης (Alpha Performance Dialogue),
- καίριος χαρακτήρας του ρόλου,
- μισθολογική βάση.

<sup>5</sup> Οποιαδήποτε τροποποίηση του τρόπου κατανομής του ποσού υπόκειται στη διαδικασία διακυβέρνησης που περιγράφεται στην παράγραφο 2.



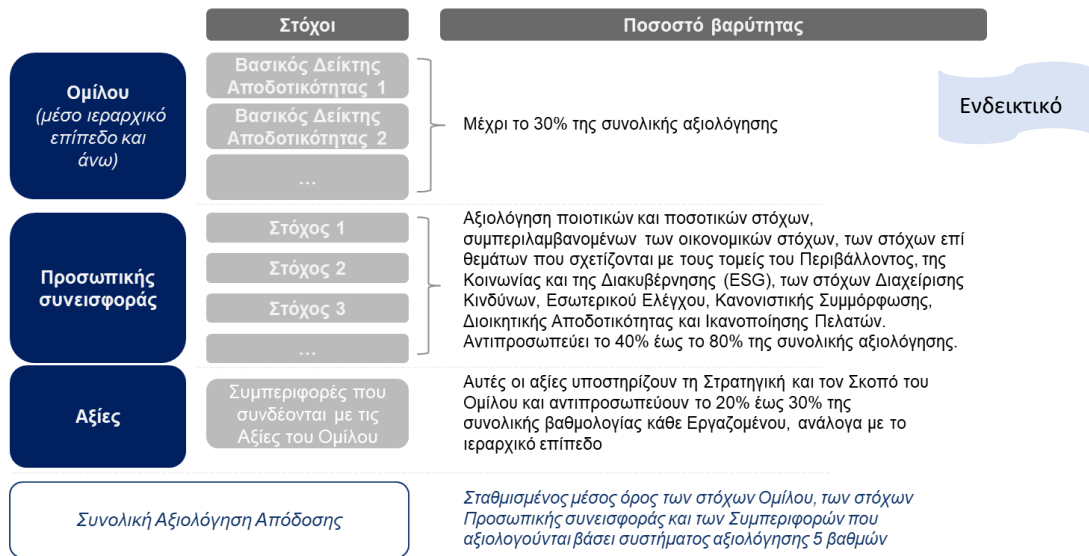
Η απόδοση αξιολογείται μέσω ετήσιας διαδικασίας αξιολόγησης που βασίζεται σε ένα σύστημα πέντε βαθμίδων<sup>6</sup>, το οποίο υποδεικνύει την επίτευξη των στόχων έναντι των προσδοκιών.

Οι στόχοι καθορίζονται και αποδίδονται με βάση την Επιχειρησιακή Στρατηγική και προσαρμόζονται στις ευθύνες κάθε ρόλου. Η απόδοση των Εργαζομένων απεικονίζεται σε ένα **δελτίο αξιολόγησης (balanced scorecard)**, μέσω του οποίου οι Στρατηγικοί Στόχοι και οι Αξίες της Εταιρείας μεταφράζονται σε Συγκεκριμένους, Μετρήσιμους, Επιτεύξιμους, Σχετικούς και Χρονικά Οριοθετημένους στόχους. Στο δελτίο αξιολόγησης περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

- **Στόχοι Ομίλου** που ισχύουν για το ιεραρχικό επίπεδο μεσαίων διοικητικών στελεχών και άνω και περιλαμβάνουν κυρίως δείκτες χρηματοοικονομικής και λειτουργικής απόδοσης σε επίπεδο Ομίλου, όπως τα Κέρδη μετά από Φόρους, τα Οικονομικά Κέρδη, τα Μη Εξυπηρετούμενα Ανοίγματα (NPEs), οι Στόχοι Εσόδων και οι Στόχοι Εξόδων.
- **Στόχοι προσωπικής συνεισφοράς**, στους οποίους περιλαμβάνονται τόσο ποσοτικοί στόχοι (π.χ. χρηματοοικονομικοί Βασικοί Δείκτες Αποδοτικότητας, Βασικοί Δείκτες Αποδοτικότητας ως προς τον Πιστωτικό Κίνδυνο, Βασικοί Δείκτες Αποδοτικότητας ως προς την εμπειρία του πελάτη) όσο και ποιοτικοί στόχοι (π.χ. Βασικοί Δείκτες Αποδοτικότητας ως προς τον Εσωτερικό Έλεγχο, την Κανονιστική Συμμόρφωση και τον Λειτουργικό Κίνδυνο, Δείκτες Διοικητικής Αποτελεσματικότητας και Δέσμευσης Προσωπικού), οι οποίοι εναρμονίζονται με τους πυλώνες του Στρατηγικού Σχεδίου.
- **Συμπεριφορές** που συνδέονται με τις Αξίες του Ομίλου. Συγκεκριμένα όσον αφορά στο ιεραρχικό επίπεδο μεσαίων διοικητικών στελεχών και άνω, οι συμπεριφορές μετρούνται και αξιολογούνται με σχετικά εργαλεία (π.χ. έρευνες 360 ή άλλες έρευνες αξιολόγησης δέσμευσης).

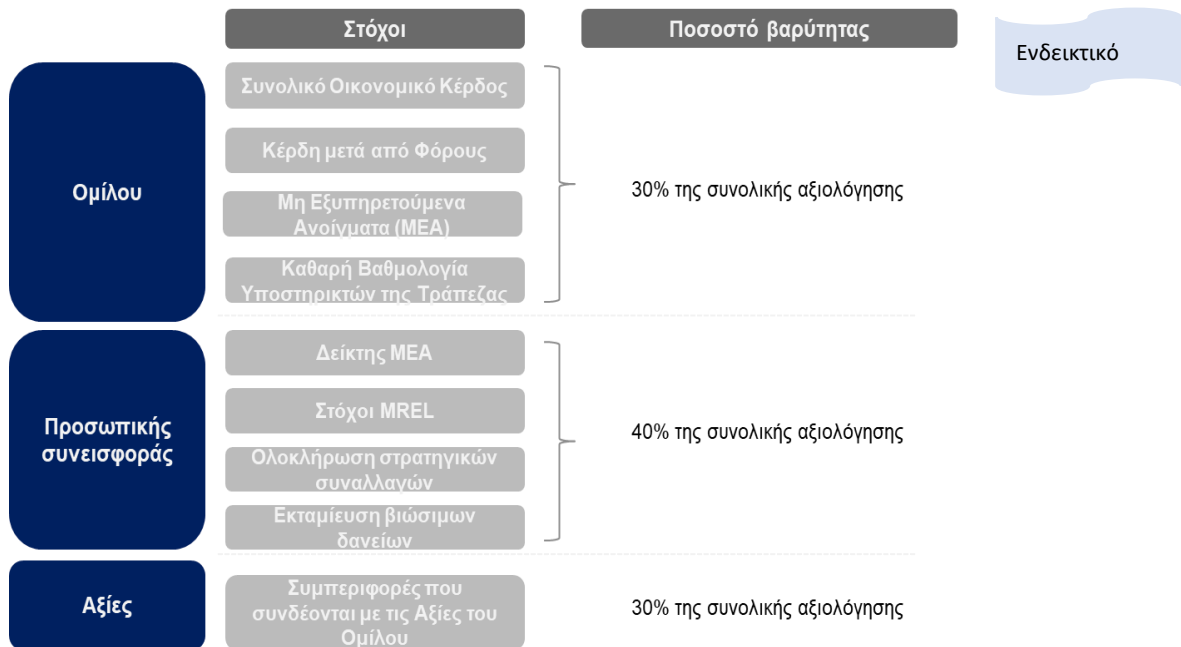
<sup>6</sup> ΑΥΣ: Αξιοσημείωτη Υπερεπίτευξη Στόχων (5), ΥΣ: Υπερεπίτευξη Στόχων (4), ΠΕΣ: Πλήρης Επίτευξη Στόχων (3), ΜΕΣ: Μερική Επίτευξη Στόχων (2), ΚΕΣ: Κατώτατη Επίτευξη Στόχων (1)





Οι Εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων των Ανώτατων Στελεχών, δύνανται να λάβουν ποσό μεταβλητών αποδοχών **μόνο εφόσον έχουν λάβει την αξιολόγηση «Πλήρης Επίτευξη Στόχων»**, ήτοι το τρίτο από τα πέντε επίπεδα της βαθμίδας αξιολόγησης. Αντίθετα, οι Εργαζόμενοι που έχουν λάβει την αξιολόγηση «Κατώτατη Επίτευξη Στόχων» ή «Μερική Επίτευξη Στόχων» δεν δύνανται να λάβουν ποσό μεταβλητών αποδοχών.

Ένα δελτίο αξιολόγησης Ανώτατου Στελέχους μπορεί, ενδεικτικά και μη περιοριστικά, να λάβει την ακόλουθη μορφή:





#### 4.4 Πρόγραμμα Διακράτησης

Στα Ανώτατα Στελέχη χορηγούνται ποσά που βασίζονται σε κριτήρια όπως ο καίριος χαρακτήρας του τομέα ευθύνης και της θέσης, η συμπλήρωση προκαθορισμένης περιόδου υπηρεσίας και άλλα ποιοτικά κριτήρια. Οι καταβολές στο πλαίσιο του Προγράμματος Διακράτησης υπόκεινται στους Εφαρμοστέους Νόμους και απαιτούν, μεταξύ άλλων:

- τη συμπλήρωση ελάχιστου χρόνου υπηρεσίας πριν από τη σχετική χορήγηση ποσού,
- την απουσία οποιασδήποτε πειθαρχικής ή δικαστικής διαδικασίας που έχει κινήσει η Εταιρεία.

#### 4.5 Πρόγραμμα Επιβράβευσης Πωλήσεων

Το Πρόγραμμα Επιβράβευσης Πωλήσεων είναι ένα πρόγραμμα που έχει σχεδιαστεί με σκοπό την παροχή κινήτρων κυρίως στους Εργαζομένους του Δικτύου Καταστημάτων, σύμφωνα με τις στρατηγικές προτεραιότητες της Τράπεζας. Οι Εργαζόμενοι του Δικτύου Καταστημάτων που δύνανται να λάβουν ποσό μεταβλητών αποδοχών έχουν επιτύχει τουλάχιστον το κατώτατο ποσοστό επί των οικείων στόχων πωλήσεων. Τα Καταστήματα συμμετέχουν στο συνολικό ποσό μεταβλητών αποδοχών μέσω αυτού του Προγράμματος, βάσει ενός συστήματος πόντων που έχει σχεδιαστεί ώστε να αντικατοπτρίζει την απόδοση κάθε Καταστήματος τόσο μεμονωμένα όσο και σε σύγκριση με τη συνολική απόδοση του Δικτύου Καταστημάτων. Το συνολικό ποσό του Προγράμματος Επιβράβευσης Πωλήσεων παρακολουθείται και υπολογίζεται σε τριμηνιαία βάση για τα στα Καταστήματα και χορηγείται σε ετήσια βάση στους Εργαζομένους.



## Περιεχόμενο και εξέλιξη των συνιστωσών των μεταβλητών αποδοχών

Το παρόν έγγραφο περιλαμβάνει τις αρχές όσον αφορά στις μεταβλητές αποδοχές που ισχύουν τόσο για τα Ανώτατα Στελέχη όσο και για τους λοιπούς Εργαζομένους. Ειδικά όσον αφορά στα Ανώτατα Στελέχη, επισημαίνεται ότι, λόγω νομικών περιορισμών:

- δεν έχουν καταβληθεί μεταβλητές αποδοχές από το 2008 λόγω απαγόρευσης καταβολής πρόσθετων μεταβλητών αποδοχών (bonus), ενώ έχουν τεθεί επίσης σε ισχύ ανώτατα όρια σταθερών αποδοχών, ως αποτέλεσμα του πρώτου Ελληνικού Προγράμματος για τις Τράπεζες και στη συνέχεια του Νόμου «Περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας»,
- για όσο διάστημα το Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας διατηρεί οποιοδήποτε ποσοστό στην Τράπεζα, η καταβολή μεταβλητών αποδοχών υπόκειται στην πλήρωση ορισμένων προϋποθέσεων και μπορεί να λάβει μόνο τη μορφή μετοχών ή δικαιωμάτων προαίρεσης επί μετοχών ή άλλων μέσων που συνδέονται με μετοχές.

Η Τράπεζα επιδιώκει συνεχώς τη βελτίωση του Πλαισίου Μεταβλητών Αποδοχών, εντός των ορίων των Εφαρμοστέων Νόμων στους οποίους υπόκειται, ώστε να εναρμονίζεται περαιτέρω με τις βέλτιστες πρακτικές της αγοράς και με τα συμφέροντα των Μετόχων.