



ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

7 Αυγούστου 2024

ΤΕΥΧΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

Αρ. Φύλλου 4602

ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

Αριθμ. απόφ. 231/15.07.2024

Υιοθέτηση των κατευθυντηρίων γραμμών της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών βάσει της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ (ΕΒΑ/GL/2021/04) - Κατάργηση του Παραρτήματος 9 της ΠΔ/ΤΕ 2577/9.3.2006 (Α' 59).

Η ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

Έχοντας υπόψη:

α) Τα άρθρα 28 και 55Α του Καταστατικού της Τράπεζας της Ελλάδος (Α' 298/1927),

β) τον ν. 4261/2014 «Πρόσβαση στη δραστηριότητα των πιστωτικών ιδρυμάτων και προληπτική εποπτεία πιστωτικών ιδρυμάτων (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ), κατάργηση του ν. 3601/2007 και άλλες διατάξεις» (Α' 107), και ιδίως των άρθρων 4 και 6, της παρ. 3 του άρθρου 66, των άρθρων 84 έως 86 και του άρθρου 102 αυτού,

γ) τον Κανονισμό (ΕΕ) 575/2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Ιουνίου 2013, σχετικά με τις απαιτήσεις προληπτικής εποπτείας για πιστωτικά ιδρύματα και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 648/2012 (ΕΕ L 176/1, 27.06.2013),

δ) τον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 1024/2013 του Συμβουλίου της 15ης Οκτωβρίου 2013 για την ανάθεση ειδικών καθηκόντων στην Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα σχετικά με τις πολιτικές που αφορούν την προληπτική εποπτεία των πιστωτικών ιδρυμάτων (ΕΕ L 287/63, 29.10.2013), και ιδίως τα άρθρα 4 και 6 αυτού,

ε) τον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 1093/2010 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Νοεμβρίου 2010 σχετικά με τη σύσταση Ευρωπαϊκής Εποπτικής Αρχής (Ευρωπαϊκή Αρχή Τραπεζών), την τροποποίηση της απόφασης αριθ. 716/2009/ΕΚ και την κατάργηση της απόφασης 2009/78/ΕΚ της Επιτροπής, (ΕΕ L 331/12, 15.12.2010), και ιδίως το άρθρο 16 αυτού,

στ) 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 τα 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 (ΕΕ L 203/1, 09.06.2021),

ζ) τον κατ' εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 527/2014 της Επιτροπής, της 12ης Μαρτίου 2014, για τη συμπλήρωση της οδηγίας (ΕΕ) αριθ. 2013/36/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου όσον αφορά τα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα που διευκρινίζουν τις κατηγορίες μέσω των οποίων αντανάκλουν δεόντως την πιστωτική ικανότητα ενός ιδρύματος σε συνθήκες δρώσας οικονομικής κατάστασης και είναι κατάλληλα για να χρησιμοποιούνται για τους σκοπούς των μεταβλητών αποδοχών (ΕΕ L 148/21, 20.05.2014),

η) τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών βάσει της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ (ΕΒΑ/GL/2021/04),

θ) ότι από τις διατάξεις της παρούσας Πράξης δεν προκαλείται δαπάνη σε βάρος του κρατικού προϋπολογισμού, αποφασίζει:

Να υιοθετήσει τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών βάσει της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ (ΕΒΑ/GL/2021/04), ως εξής:

Τίτλος Ι - Πεδίο εφαρμογής και ορισμοί

1. Οι διατάξεις της παρούσας εφαρμόζονται σε ατομική και ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 2 και το άρθρο 102 του ν. 4261/2014 και λαμβάνοντας υπόψη τα ειδικότερα οριζόμενα στην ενότητα 3 του Τίτλου ΙΙ, από τα ακόλουθα πρόσωπα (εφεξής "ιδρύματα"):

α) Τα πιστωτικά ιδρύματα με έδρα στην Ελλάδα,

β) τις μητρικές χρηματοδοτικές εταιρείες συμμετοχών και τις μητρικές μικτές χρηματοοικονομικές εταιρείες συμμετοχών των πιστωτικών ιδρυμάτων με έδρα στην Ελλάδα,

γ) τα υποκαταστήματα των πιστωτικών ιδρυμάτων με έδρα σε χώρα εκτός του Ε.Ο.Χ τα οποία λειτουργούν στην Ελλάδα.

2. Οι όροι που χρησιμοποιούνται και καθορίζονται στον ν. 4261/2014 «Πρόσβαση στη δραστηριότητα των πιστωτικών ιδρυμάτων και προληπτική εποπτεία πιστωτικών ιδρυμάτων (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ), κατάργηση του ν. 3601/2007 και άλλες διατάξεις» (Α' 107) και στον Κανονισμό (ΕΕ) 575/2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Ιουνίου 2013, σχετικά με τις απαιτήσεις προληπτικής εποπτείας για πιστωτικά ιδρύματα και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 648/2012 (ΕΕ L 176/1, 27.06.2013) (εφεξής Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 575/2013) έχουν την ίδια έννοια και στην παρούσα. Για τους σκοπούς της παρούσας ισχύουν, επιπλέον, οι ακόλουθοι ορισμοί:

α) «Αποδοχές»: όλες οι μορφές σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, περιλαμβανομένων πληρωμών και παροχών, χρηματικών ή μη, που αποδίδονται απευθείας στο προσωπικό από τα ιδρύματα ή εξ ονόματός τους ως αντάλλαγμα για τις επαγγελματικές τους υπηρεσίες, αποδοχών από τη «συμμετοχή επί της πρόσθετης απόδοσης» κατά την έννοια της περ. δ) της παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 4209/2013 «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία 2011/61/ΕΕ σχετικά με τους διαχειριστές οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων και την Οδηγία 2011/89/ΕΕ σχετικά με τη συμπληρωματική εποπτεία των χρηματοπιστωτικών οντοτήτων που ανήκουν σε χρηματοπιστωτικούς ομίλους ετερογενών δραστηριοτήτων, μέτρα για την εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 648/2012/ΕΕ περί εξωχρηματιστηριακών παραγώγων, κεντρικών αντισυμβαλλόμενων και αρχείων καταγραφής συναλλαγών και άλλες διατάξεις» (Α' 253), καθώς και άλλων αποδοχών οι οποίες πραγματοποιούνται μέσω μεθόδων και μηχανισμών που, εάν δεν θεωρούνταν αποδοχές, θα οδηγούσαν σε καταστρατήγηση των απαιτήσεων για τις αποδοχές που προβλέπονται στον ν. 4261/2014.

β) «Σταθερές αποδοχές»: αποδοχές ή παροχές του προσωπικού για την απόδοση των οποίων πληρούνται οι προϋποθέσεις που καθορίζονται στην ενότητα 7 του Τίτλου ΙΙΙ.

γ) «Μεταβλητές αποδοχές»: όλες οι αποδοχές που δεν είναι σταθερές.

δ) «Συνήθεις παροχές που συνδέονται με την απασχόληση»: επικουρικές συνιστώσες των αποδοχών που μπορούν να αποδοθούν σε μεγάλο μέρος του προσωπικού ή στο προσωπικό που απασχολείται σε συγκεκριμένες λειτουργίες βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων επιλογής μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται η υγειονομική περίθαλψη, οι παιδικοί σταθμοί ή οι αναλογικές τακτικές συνταξιοδοτικές εισφορές πέραν του υποχρεωτικώς προβλεπόμενου από την κείμενη νομοθεσία ύψους, τα έξοδα ταξιδιού.

ε) «Μεταβλητές αποδοχές διατήρησης προσωπικού»: μεταβλητές αποδοχές που αποδίδονται υπό την προϋπόθεση της παραμονής του προσωπικού στο ίδρυμα για προκαθορισμένο χρονικό διάστημα.

στ) «Προσωπικό»: το προσωπικό ενός ιδρύματος και των θυγατρικών του, περιλαμβανομένων των οντοτήτων που αναφέρονται στην παρ. 64, και το σύνολο των μελών των αντίστοιχων Διοικητικών Συμβουλίων τους.

ζ) «Συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού»: μέλη του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος ή του ομίλου στον οποίο ανήκει σύμφωνα με τα κριτήρια που προβλέπονται στην παρ. 3 του άρθρου 84 του ν. 4261/2014, στον 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 τα 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 (ΕΕ L 203/1, 09.06.2021) (εφεξής Κανονισμός (ΕΕ) 2021/923) και, εφόσον συντρέχει περίπτωση, σύμφωνα με τα επιπλέον κριτήρια που καθορίζουν τα ιδρύματα.

η) «Εποπτική ενοποίηση»: η εφαρμογή των κανόνων προληπτικής εποπτείας που προβλέπονται στον ν. 4261/2014 και στον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 575/2013 σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση, σύμφωνα με το πρώτο Μέρος Τίτλο 2 Κεφάλαιο 2 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013.

θ) «Ίδρυμα που ενοποιεί»: το ίδρυμα το οποίο υποχρεούται να συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις προληπτικής εποπτείας σε ενοποιημένη και υποενοποιημένη βάση, σύμφωνα με το πρώτο Μέρος Τίτλο 2 Κεφάλαιο 2 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013 και το άρθρο 102 του ν. 4261/2014.

ι) «Ανεπαρκώς εκπροσωπούμενο φύλο»: το λιγότερο εκπροσωπούμενο ανδρικό ή γυναικείο φύλο.

ια) «Διαφορά αποδοχών μεταξύ των φύλων»: η διαφορά ανάμεσα στον μέσο όρο ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών, η οποία εκφράζεται ως ποσοστό του μέσου όρου των ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών.

ιβ) «Κονδύλι μεταβλητών αποδοχών» (bonus pool): το μέγιστο ποσό μεταβλητών αποδοχών το οποίο μπορεί να αποδοθεί κατά τη διαδικασία απόδοσης που καθορίζεται σε επίπεδο ιδρύματος ή μιας επιχειρηματικής μονάδας του ιδρύματος.

ιγ) «Δεδουλευμένη περίοδος»: χρονική περίοδος κατά την οποία αξιολογούνται και μετρούνται οι επιδόσεις για τους σκοπούς του καθορισμού της απόδοσης μεταβλητών αποδοχών.

ιδ) «Μη ανανεούμενη πολυετής δεδουλευμένη περίοδος»: πολυετής δεδουλευμένη περίοδος που δεν επικαλύπτεται με άλλες πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους.

ιε) «Απόδοση»: η παροχή μεταβλητών αποδοχών για συγκεκριμένη δεδουλευμένη περίοδο ανεξαρτήτως της πραγματικής χρονικής στιγμής κατά την οποία καταβάλλεται το εν λόγω ποσό.

ιστ) «Κατοχύρωση»: το αποτέλεσμα διά του οποίου το μέλος του προσωπικού καθίσταται νόμιμος κύριος των μεταβλητών αποδοχών που του έχουν αποδοθεί ανεξάρτητα από το μέσο που χρησιμοποιείται για τις αποδοχές ή από το εάν οι αποδοχές υπόκεινται σε πρόσθετες περιόδους διακράτησης ή ρυθμίσεις επιστροφής αποδοχών.

ιζ) «Άμεσα καταβαλλόμενες αποδοχές»: οι αποδοχές που καταβάλλονται αμέσως μετά τη δεδουλευμένη περίοδο και δεν αναβάλλονται.

ιη) «Περίοδος αναβολής»: η χρονική περίοδος μεταξύ της απόδοσης και της κατοχύρωσης των μεταβλητών αποδοχών κατά τη διάρκεια της οποίας το μέλος του προσωπικού δεν είναι νόμιμος κύριος των αποδοχών που του έχουν αποδοθεί.

ιθ) «Μέσα»: τα χρηματοπιστωτικά μέσα ή άλλες συμβάσεις που εμπίπτουν σε μία από τις δύο κατηγορίες που αναφέρονται στην περ. ια) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014.

κ) «Περίοδος διακράτησης»: χρονική περίοδος μετά από την κατοχύρωση μέσων που έχουν αποδοθεί ως μεταβλητές αποδοχές κατά τη διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται η πώλησή τους ούτε η πρόσβαση σε αυτά.

κα) «Ρύθμιση malus»: ρύθμιση η οποία επιτρέπει στο ίδρυμα να μειώσει την αξία, εν όλω ή εν μέρει, του ποσού των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών πριν από την κατοχύρωσή τους βάσει εκ των υστέρων προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο.

κβ) «Επιστροφή αποδοχών» (clawback): ρύθμιση βάσει της οποίας το μέλος του προσωπικού οφείλει να επιστρέψει στο ίδρυμα την κυριότητα ποσού μεταβλητών αποδοχών οι οποίες του έχουν καταβληθεί στο παρελθόν ή τις οποίες έχει ήδη κατοχυρώσει υπό ορισμένες προϋποθέσεις.

κγ) «Σημαντικά ιδρύματα»: ιδρύματα που αναφέρονται στο άρθρο 124 του ν. 4261/2014 (παγκοσμίως συστημικά σημαντικά ιδρύματα ή «G-SII» και λοιπά συστημικά σημαντικά ιδρύματα ή «O-SII») και, κατά περίπτωση, άλλα ιδρύματα που καθορίζονται από την Τράπεζα της Ελλάδος ή το εθνικό δίκαιο, βάσει αξιολόγησής του μεγέθους και της εσωτερικής οργάνωσης των ιδρυμάτων, καθώς και της φύσης, του πεδίου και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων τους.

κδ) «Μέσα που συνδέονται με μετοχές»: τα μέσα των οποίων η αξία βασίζεται στην αξία της μετοχής και έχουν ως σημείο αναφοράς την τιμή της μετοχής (π.χ. δικαιώματα ανατίμησης μετοχής, τύποι συνθετικών μετοχών).

κε) «Αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης»: αποδοχές μελών προσωπικού που σχετίζονται με την πρόωρη καταγγελία μιας σύμβασης με ένα ίδρυμα ή τις θυγατρικές του, ήτοι στην περίπτωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σημαίνει καταγγελία της σύμβασης πριν από την ημερομηνία λήξης της σύμβασης και στην περίπτωση συμβάσεων αορίστου χρόνου πριν από τη συμβατική ή νόμιμη συνταξιοδότηση.

κστ) «Λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου»: οι λειτουργίες του ιδρύματος οι οποίες είναι ανεξάρτητες από τις επιχειρηματικές και εταιρικές λειτουργίες των οποίων τις δραστηριότητες και τους κινδύνους ελέγχουν και παρακολουθούν. Οι ανεξάρτητες λειτουργίες εσωτερικού

ελέγχου κατά κανόνα περιλαμβάνουν τις λειτουργίες διαχείρισης κινδύνων, κανονιστικής συμμόρφωσης και εσωτερικής επιθεώρησης.

Τίτλος ΙΙ - Απαιτήσεις σχετικά με την πολιτική αποδοχών

1. Πολιτική αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού

3. Τα ιδρύματα θεσπίζουν πολιτική αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4261/2014 και τις απαιτήσεις της παρούσας. Η πολιτική αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού πρέπει να είναι ουδέτερη ως προς το φύλο, δηλαδή το προσωπικό ανεξαρτήτως φύλου να αμείβεται ισότιμα για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας σύμφωνα με το στοιχείο 67) της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4261/2014 και το άρθρο 157 της Συνθήκης Λειτουργίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

4. Με την ανωτέρω πολιτική αποδοχών προσδιορίζονται όλες τις συνιστώσες των αποδοχών, συμπεριλαμβανομένης της συνταξιοδοτικής πολιτικής και, εφόσον συντρέχει περίπτωση, της πολιτικής για την πρόωρη συνταξιοδότηση. Επίσης, με την πολιτική αποδοχών θεσπίζεται πλαίσιο και για τα πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό του ιδρύματος (όπως οι συνδεδεμένοι αντιπρόσωποι) που διασφαλίζει ότι οι καταβαλλόμενες αποδοχές δεν παρέχουν κίνητρο για υπερβολική ανάληψη κινδύνου ούτε για αθέμιτη πώληση προϊόντων. Τα ιδρύματα αξιολογούν και καθορίζουν ποιες από τις διατάξεις του ν. 4261/2014 και της παρούσας αναφορικά με τις μεταβλητές αποδοχές των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού είναι σκόπιμο να υιοθετούνται στην πολιτική αποδοχών και για πρόσθετες κατηγορίες προσωπικού ή για το σύνολο του προσωπικού σε ατομική και ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση. Στο Παράρτημα Ι της παρούσας παρατίθενται οι διατάξεις περί αποδοχών του ν. 4261/2014, οι οποίες αξιολογείται κατά πόσον θα εφαρμόζονται στο σύνολο του προσωπικού.

5. Η πολιτική αποδοχών του ιδρύματος για το σύνολο του προσωπικού συνάδει με τους στόχους της επιχειρηματικής στρατηγικής και της στρατηγικής κινδύνων του ιδρύματος, περιλαμβανομένων των στόχων για περιβαλλοντικούς, κοινωνικούς και σχετικούς με τη διακυβέρνηση κινδύνους (ΠΚΔ), με την εταιρική κουλτούρα και τις εταιρικές αξίες, με την κουλτούρα κινδύνων στην οποία λαμβάνονται υπόψη τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ιδρύματος και των μετόχων ή των συνεταίρων, καθώς και με τα μέτρα που χρησιμοποιούνται για την αποφυγή των συγκρούσεων συμφερόντων, ενώ δεν ενθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνου. Τυχόν μεταβολές ως προς τους εν λόγω στόχους και τα εν λόγω μέτρα λαμβάνονται υπόψη κατά την επικαιροποίηση της πολιτικής αποδοχών. Τα ιδρύματα, επίσης, διασφαλίζουν ότι οι πρακτικές αποδοχών εναρμονίζονται με τη γενικότερη διάθεση ανάληψης κινδύνου των ιδρυμάτων, λαμβανομένων υπόψη όλων των κινδύνων, περιλαμβανομένων των κινδύνων φήμης και των κινδύνων που προκύπτουν από την αθέμιτη πώληση προϊόντων. Τα ιδρύματα λαμβάνουν επίσης υπόψη τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων ή των συνεταίρων, αναλόγως της νομικής μορφής του ιδρύματος.

6. Τα ιδρύματα είναι σε θέση να αποδείξουν στην Τράπεζα της Ελλάδος ότι η πολιτική και οι πρακτικές αποδοχών προάγουν και συνάδουν με την άρτια και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων.

7. Η απόδοση των μεταβλητών αποδοχών πραγματοποιείται με βάση τις επιδόσεις των ιδρυμάτων, των επιχειρηματικών μονάδων και του προσωπικού και λαμβάνοντας υπόψη τους αναλαμβανόμενους κινδύνους. Στην πολιτική αποδοχών γίνεται σαφής διάκριση όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές και την αξιολόγηση επιδόσεων μεταξύ των λειτουργικών επιχειρηματικών μονάδων, των οριζόντιων λειτουργιών και των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου.

8. Η πολιτική αποδοχών στηρίζεται στο ίδρυμα στην επίτευξη και διατήρηση υγιούς κεφαλαιακής βάσης σύμφωνα με την ενότητα 6 του παρόντος, λαμβάνοντας υπόψη, τους περιορισμούς διανομής κερδών σύμφωνα με τα άρθρα 85, 131, 131B του ν. 4261/2014 και το άρθρο 24α του εσωτερικού άρθρου 2 του ν. 4335/2015 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν. 4334/2015 (Α' 80)» (Α' 87).

9. Η πολιτική αποδοχών περιλαμβάνει:

- α) Τους στόχους για τις επιδόσεις του ιδρύματος, των επιχειρηματικών τομέων και του προσωπικού,
- β) τις μεθόδους για τη μέτρηση των επιδόσεων, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιδόσεων,
- γ) τη δομή των μεταβλητών αποδοχών, περιλαμβανομένων, κατά περίπτωση, των μέσων διά των οποίων αποδίδονται τμήματα των μεταβλητών αποδοχών,
- δ) τα μέτρα για την εκ των προτέρων και εκ των υστέρων προσαρμογή των μεταβλητών αποδοχών με βάση τον κίνδυνο.

10. Τα ιδρύματα διασφαλίζουν τον εντοπισμό και τη διαχείριση πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων που προκαλούνται από την καταβολή μέσων ως τμήμα των μεταβλητών ή των σταθερών αποδοχών. Στο πλαίσιο αυτό, επίσης, διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με την κείμενη νομοθεσία για τις πράξεις προσώπων που κατέχουν εμπιστευτικές πληροφορίες και τις πράξεις χειραγώγησης της αγοράς (κατάχρηση αγοράς) και μεριμνούν ώστε να μην λαμβάνονται μέτρα που θα μπορούσαν να έχουν βραχυπρόθεσμο αντίκτυπο στην τιμή της μετοχής ή άλλου μέσου.

11. Όταν η πολιτική αποδοχών του ιδρύματος ή η πολιτική αποδοχών του ομίλου εφαρμόζεται σε ιδρύματα, περιλαμβανομένων και των θυγατρικών τους, και το προσωπικό του ιδρύματος κατέχει την πλειοψηφία των μετοχών ή των μεριδίων του ιδρύματος ή των θυγατρικών τους, η πολιτική αποδοχών πρέπει να προσαρμόζεται στην ειδική ιδιοκτησιακή κατάσταση των εν λόγω ιδρυμάτων ή θυγατρικών.

12. Με την επιφύλαξη της εθνικής νομοθεσίας που αποσκοπεί στην αποτροπή ή την αντιστάθμιση των διακρίσεων στην επαγγελματική σταδιοδρομία του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου (όπως των διατάξεων του ν. 3896/2010 «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006

και άλλες συναφείς διατάξεις.» (Α' 207), η πολιτική αποδοχών και όλες οι σχετικές συνθήκες απασχόλησης που έχουν αντίκτυπο στις αποδοχές ανά μονάδα μέτρησης ή στις αποδοχές με βάση το χρόνο πρέπει να είναι ουδέτερες ως προς το φύλο, δηλαδή δεν πρέπει να υφίσταται καμία διαφοροποίηση μεταξύ των μελών του προσωπικού ανδρικού, γυναικείου ή άλλου φύλου.

13. Η ουδέτερη ως προς το φύλο πολιτική αποδοχών διασφαλίζει ότι όλες οι παράμετροι της πολιτικής αποδοχών είναι ουδέτερες ως προς το φύλο, συμπεριλαμβανομένων των προϋποθέσεων απόδοσης και καταβολής των αποδοχών. Τα ιδρύματα είναι σε θέση να καταδείξουν ότι η πολιτική αποδοχών είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.

14. Κατά τον προσδιορισμό των αποδοχών ανά μονάδα μέτρησης ή των αποδοχών με βάση το χρόνο, τα ιδρύματα εξετάζουν με τον δέοντα τρόπο τις αποδοχές που έχουν αποδοθεί, τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, τις περιόδους ετήσιας άδειας και λοιπές οικονομικές και μη οικονομικές παροχές. Τα ιδρύματα μπορούν να χρησιμοποιούν ως μονάδα μέτρησης τις ετήσιες ακαθάριστες αποδοχές του προσωπικού, οι οποίες υπολογίζονται σε βάση ισοδυνάμων πλήρους απασχόλησης.

15. Τα ιδρύματα προκειμένου να παρακολουθούν ότι πράγματι εφαρμόζεται η πολιτική αποδοχών σε σχέση με την ουδετερότητα ως προς το φύλο, τεκμηριώνουν κατάλληλα την αξία της θέσης, όπως: καταγράφοντας περιγραφές θέσεων εργασίας ή ορίζοντας μισθολογικές κατηγορίες για όλα τα μέλη του προσωπικού ή ορισμένες κατηγορίες μελών του προσωπικού και προσδιορίζουν τις θέσεις που θεωρείται ότι έχουν ίση αξία, εφαρμόζοντας ένα σύστημα κατάταξης θέσεων εργασίας λαμβάνοντας υπόψη τουλάχιστον το είδος των δραστηριοτήτων και των καθηκόντων που ανατίθενται στην εκάστοτε θέση εργασίας ή στο μέλος του προσωπικού. Όταν χρησιμοποιείται σύστημα κατάταξης θέσεων εργασίας για τον καθορισμό των αποδοχών, αυτό θα πρέπει να βασίζεται στα ίδια κριτήρια για άνδρες, γυναίκες και μέλη του προσωπικού άλλου φύλου και να καταρτίζεται κατά τρόπο ώστε να αποκλείει κάθε διάκριση, συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων λόγω φύλου.

16. Κατά τον καθορισμό των αποδοχών του προσωπικού, τα ιδρύματα μπορούν να εξετάζουν πρόσθετες παραμέτρους για την ουδετερότητα ως προς το φύλο. Στις παραμέτρους αυτές μπορεί να περιλαμβάνονται:

α. Οι εκπαιδευτικές απαιτήσεις, οι επαγγελματικές απαιτήσεις, οι απαιτήσεις που σχετίζονται με την κατάρτιση, οι δεξιότητες, η προσπάθεια και η ευθύνη, οι εργασίες που εκτελούνται και η φύση των σχετικών καθηκόντων,

β. ο τόπος απασχόλησης και το κόστος διαβίωσης,

γ. το ιεραρχικό επίπεδο του προσωπικού και αν το προσωπικό διαθέτει διευθυντικές αρμοδιότητες,

δ. το επίπεδο της εκπαίδευσης του προσωπικού,

ε. η έλλειψη διαθέσιμου προσωπικού στην αγορά εργασίας για εξειδικευμένες θέσεις,

στ. το είδος της σύμβασης εργασίας, επίσης αν είναι σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου,

ζ. η διάρκεια της επαγγελματικής εμπειρίας του προσωπικού,

η. επαγγελματικές πιστοποιήσεις του προσωπικού, θ. κατάλληλες παροχές, όπως η καταβολή πρόσθετων επιδομάτων στέγης και τέκνων στο προσωπικό με συζύγους και εξαρτώμενα μέλη οικογένειας.

2. Διακυβέρνηση αποδοχών

2.1 Αρμοδιότητες, σχεδιασμός, έγκριση και επίβλεψη της πολιτικής αποδοχών

17. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι αρμόδια για την έγκριση και τη διατήρηση της πολιτικής αποδοχών του ιδρύματος, καθώς και για την επίβλεψη της εφαρμογής της, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι λειτουργεί πλήρως κατά τα προβλεπόμενα. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνουν κάθε μεταγενέστερη ουσιώδη εξαίρεση που εφαρμόζεται για οποιοδήποτε μέλος του προσωπικού του ιδρύματος ή τυχόν αλλαγή στην πολιτική αποδοχών και εξετάζουν και παρακολουθούν προσεκτικά τις συνέπειές τους. Τυχόν εξαιρέσεις δεν πρέπει να βασίζονται σε παραμέτρους με βάση το φύλο ή άλλες παραμέτρους που θα επέφεραν διακρίσεις, πρέπει να είναι καλά αιτιολογημένες και να εναρμονίζονται με τις απαιτήσεις αποδοχών βάσει του εθνικού δικαίου.

18. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν, συλλογικά, επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα όσον αφορά τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών, καθώς και όσον αφορά τα κίνητρα και τους κινδύνους που μπορούν να προκύψουν από αυτές. Στα ανωτέρω περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, γνώσεις, δεξιότητες και πείρα όσον αφορά τους μηχανισμούς ευθυγράμμισης της δομής των αποδοχών με το προφίλ κινδύνου και την κεφαλαιακή διάρθρωση του ιδρύματος.

19. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διασφαλίζουν την κατάλληλη εφαρμογή και την εναρμόνιση των πολιτικών και των πρακτικών αποδοχών του ιδρύματος με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και την κουλτούρα κινδύνων, τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και τις σχετικές διαδικασίες διακυβέρνησης του ιδρύματος.

20. Οι συγκρούσεις συμφερόντων όσον αφορά την πολιτική αποδοχών και τις αποδοχές που έχουν αποδοθεί εντοπίζονται και τυγχάνουν κατάλληλης διαχείρισης, μεταξύ άλλων με τον καθορισμό αντικειμενικών κριτηρίων απόδοσης τα οποία βασίζονται σε εσωτερικό σύστημα αναφοράς, σε κατάλληλους ελέγχους και στην αρχή της επαλήθευσης από δεύτερο πρόσωπο (four eyes principle). Η πολιτική αποδοχών διασφαλίζει ότι δεν προκύπτουν ουσιώδεις συγκρούσεις συμφερόντων για τα μέλη του προσωπικού περιλαμβανομένου του προσωπικού των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου.

21. Η πολιτική αποδοχών, οι πρακτικές αποδοχών και οι διαδικασίες για τον καθορισμό τους είναι σαφείς, άρτια τεκμηριωμένες και διαφανείς. Τα ιδρύματα τηρούν τόσο την απαιτούμενη τεκμηρίωση όσον αφορά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων (π.χ. πρακτικά συνεδριάσεων, σχετικές εκθέσεις και άλλα συναφή έγγραφα) όσο και το σκεπτικό στο οποίο βασίζεται η εκάστοτε πολιτική αποδοχών.

22. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και, εφόσον έχουν συγκροτηθεί, οι επιτροπές αποδοχών και κινδύνων συνεργάζονται στενά μεταξύ τους

και διασφαλίζουν ότι η πολιτική αποδοχών προάγει και συνάδει με την άρτια και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων.

23. Η πολιτική αποδοχών παρέχει ένα αποτελεσματικό πλαίσιο για τη μέτρηση των επιδόσεων, την προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο και την σύνδεση των επιδόσεων με την επιβράβευση.

24. Οι λειτουργίες διαχείρισης κινδύνων και κανονιστικής συμμόρφωσης παρέχουν πληροφοριακά στοιχεία, ανάλογα με τους αντίστοιχους ρόλους τους, προκειμένου για τον καθορισμό των μεταβλητών αποδοχών (bonus pools), των κριτηρίων επιδόσεων και της απόδοσης αποδοχών, όταν οι εν λόγω λειτουργίες έχουν προβληματισμούς σχετικά με τον αντίκτυπο στη συμπεριφορά του προσωπικού και με την επικινδυνότητα της αναληφθείσας δραστηριότητας.

25. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζουν και επιβλέπουν τις αποδοχές των εκτελεστικών μελών και, σε περίπτωση που δεν έχει συγκροτηθεί η επιτροπή αποδοχών που αναφέρεται στην ενότητα 2.4, επιβλέπουν απευθείας τις αποδοχές των ανώτερων διοικητικών στελεχών των ανεξάρτητων λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου.

26. Το μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν υπόψη τα πληροφοριακά στοιχεία που παρέχονται εκ μέρους όλων των αρμόδιων εταιρικών λειτουργιών και οργάνων (π.χ. επιτροπές, λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου, διαχείριση ανθρώπινων πόρων, νομικές υπηρεσίες, στρατηγικός σχεδιασμός, λειτουργία προϋπολογισμού κ.λπ.) και των επιχειρηματικών μονάδων σχετικά με τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την επίβλεψη της πολιτικής αποδοχών του ιδρύματος.

27. Η λειτουργία διαχείρισης ανθρώπινων πόρων συμμετέχει και παρέχει ενημέρωση σε σχέση με την εκπόνηση και την αξιολόγηση της πολιτικής αποδοχών του ιδρύματος, περιλαμβανομένης της δομής των αποδοχών, της ουδετερότητας ως προς το φύλο, του επιπέδου αποδοχών και των προγραμμάτων παροχής κινήτρων, κατά τρόπον ώστε όχι μόνο να συμβάλλει στην προσέλκυση και διατήρηση του προσωπικού που χρειάζεται το ίδρυμα αλλά και να διασφαλίζει ότι η πολιτική αποδοχών εναρμονίζεται με το προφίλ κινδύνου του ιδρύματος.

28. Η λειτουργία διαχείρισης κινδύνων συνδράμει και παρέχει ενημέρωση σε σχέση με τον καθορισμό των κατάλληλων μέτρων προσαρμογής των επιδόσεων με βάση τον κίνδυνο (περιλαμβανομένων των εκ των υστέρων προσαρμογών), καθώς και την αξιολόγηση του τρόπου με τον οποίο η δομή των μεταβλητών αποδοχών επηρεάζει το προφίλ και την κουλτούρα του ιδρύματος όσον αφορά τη διαχείριση κινδύνων. Η λειτουργία διαχείρισης κινδύνων επικυρώνει και αξιολογεί τα δεδομένα της προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο και καλείται να παρακολουθεί τις συνεδριάσεις της επιτροπής αποδοχών επί του ζητήματος αυτού.

29. Η λειτουργία κανονιστικής συμμόρφωσης αναλύει τον τρόπο με τον οποίο η πολιτική αποδοχών επηρεάζει τη συμμόρφωση του ιδρύματος με τη νομοθεσία, το κανονιστικό πλαίσιο, τις εσωτερικές πολιτικές και την

κουλτούρα διαχείρισης κινδύνων και αναφέρει όλους τους κινδύνους και τα ζητήματα μη συμμόρφωσης που εντοπίζει στο Διοικητικό Συμβούλιο. Οι διαπιστώσεις της λειτουργίας κανονιστικής συμμόρφωσης λαμβάνονται υπόψη από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την έγκριση, τις διαδικασίες επανεξέτασης και την επίβλεψη της πολιτικής αποδοχών.

30. Η λειτουργία εσωτερικής επιθεώρησης διενεργεί ανεξάρτητη επανεξέταση του σχεδιασμού, της εφαρμογής και των συνεπειών της πολιτικής αποδοχών του ιδρύματος στο προφίλ κινδύνου του, καθώς και του τρόπου διαχείρισης των εν λόγω συνεπειών σύμφωνα με την ενότητα 2.5.

31. Σε επίπεδο ομίλου, οι αρμόδιες λειτουργίες του ιδρύματος που ενοποιεί και των θυγατρικών του επικοινωνούν και ανταλλάσσουν πληροφορίες όπως κρίνεται σκόπιμο.

2.2 Συμμετοχή των μετόχων ή συνεταιίρων

32. Ανάλογα με τη νομική μορφή του ιδρύματος και σύμφωνα με την ισχύουσα εθνική νομοθεσία, η έγκριση της πολιτικής αποδοχών του ιδρύματος και οι αποφάσεις που αφορούν τις αποδοχές του Διοικητικού Συμβουλίου και άλλων συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, μπορούν να ανατίθενται στη Γενική Συνέλευση των μετόχων ή συνεταιίρων σύμφωνα με τον ν. 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών» (Α' 104) και τον ν. 1667/1986 «Αστικοί συνεταιρισμοί και άλλες διατάξεις» (Α' 196), αντίστοιχα.

33. Σε περίπτωση που η έγκριση των αποδοχών μεμονωμένων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και άλλων συγκεκριμένων μελών του προσωπικού αποφασίζεται από τη Γενική Συνέλευση, οι μέτοχοι ή οι συνεταιίροι πρέπει επίσης να εγκρίνουν τις συνιστώσες των αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης. Επίσης, σε περίπτωση που η πολιτική αποδοχών εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση, αυτή πρέπει επίσης να εγκρίνει εκ των προτέρων είτε το μέγιστο ποσό των αποδοχών που μπορούν να αποδοθούν σε περίπτωση πρόωρης καταγγελίας σύμβασης στο Διοικητικό Συμβούλιο και στα άλλα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού είτε τα κριτήρια για τον καθορισμό του εν λόγω ποσού.

34. Προκειμένου η Γενική Συνέλευση να είναι σε θέση να λαμβάνει τεκμηριωμένες αποφάσεις σύμφωνα με τις δύο ανωτέρω παραγράφους, τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διασφαλίζουν ότι το ίδρυμα της παρέχει επαρκή πληροφόρηση σχετικά με την πολιτική αποδοχών με σκοπό να την συνδράμουν στην αξιολόγηση της διάρθρωσης των κινήτρων και του βαθμού στον οποίο ενθαρρύνεται και ελέγχεται η ανάληψη κινδύνου καθώς και στην εκτίμηση του συνολικού κόστους της δομής των αποδοχών. Οι εν λόγω πληροφορίες παρέχονται στους μετόχους ή τους συνεταιίρους αρκούντως έγκαιρα πριν από την αντίστοιχη Γενική Συνέλευση. Επίσης, παρέχονται λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τις πολιτικές των αποδοχών και με τις τροποποιήσεις τους, με τις διαδικασίες και τις διεργασίες λήψης αποφάσεων για τον καθορισμό των αποδοχών, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται τα εξής στοιχεία:

- α) Οι συνιστώσες των αποδοχών,
- β) τα κύρια χαρακτηριστικά και οι στόχοι των αποδοχών και η εναρμόνισή τους με την επιχειρηματική στρατηγική και τη στρατηγική κινδύνου, περιλαμβανομένης της διάθεσης ανάληψης κινδύνων και των εταιρικών αξιών του ιδρύματος,
- γ) ο τρόπος με τον οποίο διασφαλίζεται ότι η πολιτική αποδοχών είναι ουδέτερη ως προς το φύλο,
- δ) ο τρόπος με τον οποίο τα στοιχεία της ανωτέρω περ. β) λαμβάνονται υπόψη στις εκ των προτέρων και στις εκ των υστέρων προσαρμογές, ιδίως για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού.

35. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου παραμένουν υπεύθυνα για τις προτάσεις οι οποίες υποβάλλονται στη Γενική Συνέλευση, καθώς και για την πρακτική υλοποίηση και επίβλεψη τυχόν αλλαγών στις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών.

36. Σε περίπτωση που ζητείται από τη Γενική Συνέλευση να εγκρίνει υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών σε ποσοστό έως και 200%, εφαρμόζονται τα εξής:

- α) Οι μέτοχοι ή συνεταιίροι που έχουν δικαίωμα ψήφου σχετικά με την προτεινόμενη υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών είναι οι μέτοχοι ή οι συνεταιίροι του ιδρύματος στο οποίο δραστηριοποιούνται τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού και τα οποία επηρεάζονται από το υψηλότερο μέγιστο επίπεδο των μεταβλητών αποδοχών. Για τα ιδρύματα που είναι θυγατρικές, αρμόδια να αποφασίσει είναι η Γενική Συνέλευση της θυγατρικής και όχι η Γενική Συνέλευση του ιδρύματος που ενοποιεί.
- β) Όταν ένα ίδρυμα ασκεί τα δικαιώματα ψήφου που διαθέτει ως μέτοχος ή συνetaίρος της θυγατρικής του σε σχέση με την έγκριση υψηλότερης μέγιστης αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών αποδοχών σε μια θυγατρική, πρέπει να πληρούται μία από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

i. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του ιδρύματος που κατέχει τις μετοχές ή τις συνεταιριστικές μερίδες της θυγατρικής, να έχουν εκ των προτέρων ζητήσει την ψήφο της Γενικής Συνέλευσης του ιδρύματος σχετικά με τον τρόπο άσκησης των δικαιωμάτων ψήφου του όσον αφορά την αύξηση της ανωτέρω μέγιστης αναλογίας στις θυγατρικές του, ή

ii. η Γενική Συνέλευση του ιδρύματος που ενοποιεί να έχει αποφασίσει, στο πλαίσιο της πολιτικής αποδοχών του ομίλου, ότι οι θυγατρικές του μπορούν να θεσπίζουν υψηλότερη μέγιστη αναλογία.

γ) Σύμφωνα με το σημείο i) της υποπερ. ββ) της περ. στ) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, κατά την έγκριση υψηλότερης μέγιστης αναλογίας μεταξύ της σταθερής και της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών, η Γενική Συνέλευση ενεργεί βάσει λεπτομερούς εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου στην οποία αναφέρονται ειδικότερα οι λόγοι και η έκταση εφαρμογής της επιδιωκόμενης έγκρισης, αναφέροντας τον αριθμό των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού τα οποία η εν λόγω εισήγηση αφορά, τα καθήκοντά τους στο ίδρυμα, καθώς και τον αναμενόμενο αντίκτυπο της

υπό έγκριση υψηλότερης μέγιστης αναλογίας ως προς τη διατήρηση υγιούς κεφαλαιακής βάσης. Οι πληροφορίες αυτές παρέχονται στους μετόχους ή τους συνεταίρους της Γενικής Συνέλευσης αρκετά έγκαιρα πριν από την πραγματοποίησή της.

δ) Η έγκριση υψηλότερης μέγιστης αναλογίας πραγματοποιείται σύμφωνα με τις διατάξεις της υποπερ. ββ) της περ. στ) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014. Τόσο το κατώτατο όριο του 50% για την απαρτία όσο και τα κατώτατα όρια πλειοψηφίας του 66% και του 75% που απαιτούνται για την απόφαση, όπως αναφέρονται στην εν λόγω υποπερίπτωση, υπολογίζονται λαμβανομένων υπόψη των δικαιωμάτων ψήφου που συνδέονται με τις μετοχές ή με άλλα ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας του ιδρύματος. Προκειμένου περί πιστωτικών ιδρυμάτων που λειτουργούν με τη μορφή αμιγούς πιστωτικού συνεταιρισμού του ν. 1667/1986, ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 5 του εν λόγω νόμου και ιδίως οι παρ. 5 και 6 αυτού.

ε) Το κατώτατο όριο πλειοψηφίας του 75%, το οποίο εφαρμόζεται όταν το εκπροσωπούμενο στη Γενική Συνέλευση ποσοστό δικαιωμάτων ιδιοκτησίας είναι μικρότερο του 50%, και το κατώτατο όριο πλειοψηφίας του 66%, το οποίο εφαρμόζεται όταν το εκπροσωπούμενο στη Γενική Συνέλευση ποσοστό δικαιωμάτων ιδιοκτησίας είναι τουλάχιστον 50%, υπολογίζονται βάσει των δικαιωμάτων ψήφου που εκπροσωπούνται, και όχι βάσει του αριθμού των φυσικών ή νομικών προσώπων που είναι μέτοχοι. Προκειμένου περί πιστωτικών ιδρυμάτων που λειτουργούν με τη μορφή αμιγούς πιστωτικού συνεταιρισμού του ν. 1667/1986, ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 5 του εν λόγω νόμου και ιδίως οι παρ. 5 και 6 αυτού.

στ) Σύμφωνα με το σημείο vi) της υποπερ. ββ) της περ. στ) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, τα μέλη του προσωπικού τα οποία άμεσα επηρεάζονται από τα υψηλότερα μέγιστα επίπεδα μεταβλητών αποδοχών δεν επιτρέπεται να ασκούν, άμεσα ή έμμεσα, τυχόν δικαιώματα ψήφου που μπορεί να έχουν. Τα δικαιώματα ψήφου τους δεν λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του ποσοστού πλειοψηφίας ούτε στον αριθμητή ούτε στον παρονομαστή του.

ζ) Οι μετοχές ή οι συνεταιριστικές μερίδες υπολογίζονται για τη λήψη της απόφασης όταν ο μέτοχος ή συνεταίρος έχει δικαίωμα ψήφου επί της προτεινόμενης υψηλότερης μέγιστης αναλογίας, ανεξαρτήτως του τρόπου με τον οποίο λαμβάνεται η απόφαση. Σύμφωνα με αυτήν την αρχή και λαμβανομένης υπόψη της κείμενης νομοθεσίας, τα ιδρύματα καθορίζουν τις εσωτερικές πολιτικές τους σχετικά με τα δικαιώματα ψήφου των μετόχων ή των συνεταίρων κατά την ψηφοφορία για την εν λόγω έγκριση υψηλότερης μέγιστης αναλογίας.

37. Η Γενική Συνέλευση μπορεί να αποφασίζει σχετικά με τη μείωση τυχόν υψηλότερης μέγιστης αναλογίας που είχε εγκριθεί στο παρελθόν. Για τη λήψη της εν λόγω απόφασης εφαρμόζονται οι απαιτήσεις πλειοψηφίας σύμφωνα με την ισχύουσα εθνική νομοθεσία για τις αποφάσεις που λαμβάνονται με τη συνήθη απαρτία και πλειοψηφία. Σε περίπτωση που αποφασίζεται να μειωθεί η εγκεκριμένη υψηλότερη μέγιστη αναλογία, το ίδρυμα

ενημερώνει την Τράπεζα της Ελλάδος για την απόφαση αυτή και για τη νέα εγκριθείσα αναλογία εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την ημερομηνία λήψης της εν λόγω απόφασης.

2.3 Ενημέρωση της Τράπεζας της Ελλάδος

38. Κατά την ενημέρωση της Τράπεζας της Ελλάδος σύμφωνα με το σημείο iv) της υποπερ. ββ) της περ. στ) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, το ίδρυμα διαβιβάζει όλες τις πληροφορίες που έχουν υποβληθεί στους μετόχους ή τους συνεταίρους, περιλαμβανομένης της προτεινόμενης υψηλότερης μέγιστης αναλογίας και του σχετικού σκεπτικού, το αργότερο πέντε (5) εργάσιμες ημέρες μετά από την ενημέρωση αυτών για το γεγονός ότι πρόκειται να ζητηθεί η έγκριση υψηλότερης μέγιστης αναλογίας.

39. Κατά την ενημέρωση της Τράπεζας της Ελλάδος σύμφωνα με το σημείο v) της υποπερ. ββ) της περ. στ) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, το ίδρυμα παρέχει τις ακόλουθες πληροφορίες στην Τράπεζα της Ελλάδος, η οποία μπορεί να ζητά και επιπλέον πληροφορίες που κρίνει ότι είναι απαραίτητες για την πληρέστερη ενημέρωσή της:

α) Το αποτέλεσμα της απόφασης και την εγκριθείσα υψηλότερη μέγιστη αναλογία, περιλαμβανομένης, σε περίπτωση που οι αναλογίες διαφέρουν μεταξύ επιχειρηματικών τομέων και λειτουργιών, της αναλογίας για κάθε επιχειρηματικό τομέα ή λειτουργία που κατατάσσεται στους τομείς επιχειρηματικής δραστηριότητας της παρ. 11 του Κεφαλαίου 4 που καθορίζονται στην ΠΕΕ 226/1/19.2.2024 «Υιοθέτηση των κατευθυντήριων γραμμών της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών της 30ης Ιουνίου 2022 σχετικά με τις συγκριτικές αξιολογήσεις των πρακτικών για τις αποδοχές, τη διαφορά αποδοχών μεταξύ των φύλων και τις εγκεκριμένες υψηλότερες αναλογίες βάσει της οδηγίας 2013/36/ΕΕ (EBA/GL/2022/06)» (ΦΕΚ Β' 1382),

β) τον αριθμό των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, τα οποία αφορούν οι υψηλότερες μέγιστες αναλογίες και, σε περίπτωση που οι αναλογίες διαφέρουν μεταξύ επιχειρηματικών τομέων και λειτουργιών, τον αντίστοιχο αριθμό των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού για κάθε επιχειρηματικό τομέα και για κάθε λειτουργία,

γ) ανάλυση που καταδεικνύει ότι η προτεινόμενη υψηλότερη αναλογία δεν έρχεται σε σύγκρουση με τις υποχρεώσεις δυνάμει του ν. 4261/2014 και του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, λαμβανομένων ιδίως υπόψη των υποχρεώσεων του ιδρύματος περί ιδίων κεφαλαίων,

δ) τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο Παράρτημα II της παρούσας με την υποβολή του οικείου υποδείγματος.

2.4 Συγκρότηση επιτροπής αποδοχών

40. Σύμφωνα με το άρθρο 102 του ν. 4261/2014, σε συνδυασμό με την παρ. 1 του άρθρου 87 του ίδιου νόμου, τα ιδρύματα που είναι σημαντικά σε επίπεδο ατομικής, μητρικής ή ομίλου, συγκροτούν επιτροπή αποδοχών. Οι θυγατρικές που διέπονται από ειδική τομεακή νομοθεσία (π.χ. επιχειρήσεις επενδύσεων) εφαρμόζουν τους κανόνες που προβλέπονται στην ειδική τομεακή νομοθεσία προκειμένου να καθορίσουν εάν υποχρεούνται

ή όχι να συγκροτούν επιτροπή αποδοχών. Το ίδρυμα που ενοποιεί διασφαλίζει τη συγκρότηση επιτροπής αποδοχών όταν αυτό απαιτείται βάσει της εθνικής νομοθεσίας.

41. Σε περίπτωση συγκρότησης επιτροπής αποδοχών σε μη σημαντικό ίδρυμα, το ίδρυμα συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις της παρούσας όσον αφορά την επιτροπή αποδοχών, αλλά μπορεί να συνδυάζει τα καθήκοντα της εν λόγω επιτροπής και με άλλα καθήκοντα υπό την προϋπόθεση ότι δεν προκύπτουν συγκρούσεις συμφερόντων.

42. Σε περίπτωση που δεν έχει συγκροτηθεί επιτροπή αποδοχών, οι απαιτήσεις της παρούσας σε σχέση με την εν λόγω επιτροπή εκτελούνται από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

2.4.1 Σύσταση της επιτροπής αποδοχών

43. Η επιτροπή αποδοχών απαρτίζεται από μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Στα ιδρύματα G-SIIs και O-SIIs, η επιτροπή αποδοχών περιλαμβάνει κατά πλειοψηφία ανεξάρτητα μέλη και έχει ως πρόεδρο ένα ανεξάρτητο μέλος. Στα σημαντικά ιδρύματα που δεν είναι G-SII ή O-SII, η επιτροπή αποδοχών περιλαμβάνει επαρκή αριθμό ανεξάρτητων μελών. Στην επιτροπή αποδοχών συμμετέχει ένας ή περισσότεροι εκπρόσωποι των εργαζομένων εφόσον προβλέπεται η συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο του ιδρύματος σύμφωνα με το καταστατικό του ιδρύματος και με τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας.

44. Τα μέλη της επιτροπής αποδοχών διαθέτουν συλλογικά κατάλληλες γνώσεις, εξειδίκευση και επαγγελματική εμπειρία όσον αφορά τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών, τη διαχείριση κινδύνων και τις δραστηριότητες ελέγχου, ιδίως σε ό,τι αφορά τον μηχανισμό ευθυγράμμισης της δομής των αποδοχών με τα προφίλ κινδύνου και κεφαλαίων των ιδρυμάτων.

2.4.2 Ρόλος της επιτροπής αποδοχών

45. Η επιτροπή αποδοχών:

α) Είναι αρμόδια για την προετοιμασία των αποφάσεων που αφορούν αποδοχές και οι οποίες λαμβάνονται από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και άλλων συγκεκριμένων μελών του προσωπικού,

β) υποστηρίζει και παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με τον σχεδιασμό της πολιτικής αποδοχών του ιδρύματος, καθώς και για το εάν η εν λόγω είναι ουδέτερη ως προς το φύλο και υποστηρίζει την ισότιμη μεταχείριση του προσωπικού διαφορετικών φύλων,

γ) υποστηρίζει τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σε ό,τι αφορά την επίβλεψη των πολιτικών, των πρακτικών και των διαδικασιών για τις αποδοχές, καθώς και τη συμμόρφωση με την πολιτική αποδοχών,

δ) ελέγχει εάν η ισχύουσα πολιτική αποδοχών παραμένει επικαιροποιημένη και, εφόσον κριθεί απαραίτητο, διατυπώνει προτάσεις για αλλαγές,

ε) αξιολογεί τον ενδεχόμενο διορισμό από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εξωτερικών συμβούλων σε θέματα αποδοχών για την παροχή συμβουλών ή υποστήριξης,

στ) διασφαλίζει ότι οι πληροφορίες που παρέχονται στους μετόχους ή τους συνεταιίρους σχετικά με τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών, ιδίως σε σχέση με προτεινόμενη υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, είναι επαρκείς,

ζ) αξιολογεί τους μηχανισμούς και τα συστήματα που θεσπίζονται προκειμένου να διασφαλίζεται ότι στο σύστημα αποδοχών λαμβάνονται δεόντως υπόψη τα επίπεδα όλων των ειδών κινδύνων, της ρευστότητας και των κεφαλαίων και ότι η συνολική πολιτική αποδοχών προάγει και συνάδει με την άρτια και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων, καθώς και είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, την εταιρική κουλτούρα, τις εταιρικές αξίες, την κουλτούρα κινδύνων και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ιδρύματος,

η) αξιολογεί την επίτευξη των στόχων για τις επιδόσεις και την ανάγκη για την εκ των υστέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο, περιλαμβανομένης της εφαρμογής ρυθμίσεων malus και ρυθμίσεων επιστροφής αποδοχών,

θ) εξετάζει διάφορα πιθανά σενάρια προκειμένου να ελέγχει τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζονται οι πολιτικές και οι πρακτικές αποδοχών από εξωτερικά και εσωτερικά γεγονότα και επανελέγχει εκ των υστέρων τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για τον καθορισμό της απόδοσης και της εκ των προτέρων προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο βάσει των πραγματικών αποτελεσμάτων των κινδύνων.

46. Σε περίπτωση που το ίδρυμα έχει συγκροτήσει επιτροπή αποδοχών οι αποδοχές των ανώτερων διοικητικών στελεχών των ανεξάρτητων λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου, περιλαμβανομένων των λειτουργιών διαχείρισης κινδύνων και κανονιστικής συμμόρφωσης, τελούν υπό την άμεση επίβλεψη της επιτροπής αποδοχών. Η επιτροπή αποδοχών διατυπώνει συστάσεις προς τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με τον σχεδιασμό του πακέτου αποδοχών και τα ποσά των αποδοχών προς καταβολή στα ανώτερα διοικητικά στελέχη των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου.

2.4.3 Διαδικασία και γραμμές αναφοράς

47. Η επιτροπή αποδοχών:

α) Έχει πρόσβαση σε όλα τα δεδομένα και τις πληροφορίες για τη διαδικασία λήψης αποφάσεων από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με τον σχεδιασμό, την εφαρμογή, την επίβλεψη και την αξιολόγηση των πολιτικών και των πρακτικών αποδοχών,

β) διαθέτει επαρκείς χρηματοδοτικούς πόρους και απεριόριστη πρόσβαση σε όλες τις πληροφορίες και τα δεδομένα των ανεξάρτητων λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου, περιλαμβανομένης της διαχείρισης κινδύνων,

γ) διασφαλίζει τη δέουσα συμμετοχή των ανεξάρτητων λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου και άλλων συναφών λειτουργιών (π.χ. διαχείριση ανθρώπινων πόρων, νομικές υπηρεσίες, στρατηγικό σχεδιασμό) στους αντίστοιχους τομείς εξειδίκευσής τους και, όπου κρίνεται απαραίτητο, ζητεί τη συνδρομή εξωτερικών συμβούλων.

48. Η επιτροπή αποδοχών συνεργάζεται με άλλες επιτροπές που απαρτίζονται από μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου των οποίων οι δραστηριότητες ενδέχεται να έχουν αντίκτυπο στον σχεδιασμό και στην

ορθή λειτουργία της πολιτικής αποδοχών και των πρακτικών αποδοχών (π.χ. επιτροπή διαχείρισης κινδύνων, επιτροπή ελέγχου και επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων). Επίσης, παρέχει επαρκή πληροφόρηση στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και, κατά περίπτωση, στη Γενική Συνέλευση σχετικά με τις ανωτέρω δραστηριότητες.

49. Με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων της επιτροπής αποδοχών, σε περίπτωση που έχει συγκροτηθεί επιτροπή διαχείρισης κινδύνων, η τελευταία εξετάζει κατά πόσον τα κίνητρα που προβλέπονται από τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών λαμβάνουν υπόψη τον κίνδυνο, το κεφάλαιο, τη ρευστότητα και την κερδοφορία του ιδρύματος όπως αυτή προβλέπεται σε βάθος χρόνου.

50. Σε περίπτωση που έχουν συγκροτηθεί αμφότερες οι επιτροπές διαχείρισης κινδύνων και αποδοχών τα μέλη των οποίων δεν συμπίπτουν καθόλου μεταξύ τους, τότε στις συνεδριάσεις της επιτροπής αποδοχών συμμετέχει ένα μέλος της επιτροπής διαχείρισης κινδύνων, και αντιστρόφως.

2.5 Επανεξέταση της πολιτικής αποδοχών

51. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή, εφόσον έχει συγκροτηθεί, η επιτροπή αποδοχών διασφαλίζουν ότι η πολιτική και οι πρακτικές αποδοχών του ιδρύματος υπόκεινται σε κεντρική και ανεξάρτητη εσωτερική επανεξέταση τουλάχιστον σε ετήσια βάση. Η επανεξέταση περιλαμβάνει την ανάλυση του κατά πόσον η πολιτική αποδοχών είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.

52. Τα ιδρύματα παρακολουθούν την εξέλιξη της διαφοράς αποδοχών μεταξύ των φύλων ανά χώρα χωριστά για:

- α) Συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, εξαιρουμένων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- β) τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,
- γ) τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, και
- δ) λοιπό προσωπικό.

53. Όταν υφίστανται ουσιώδεις διαφορές στο μέσο όρο αποδοχών μεταξύ των ανδρών και των γυναικών που αποτελούν μέλη του προσωπικού ή μεταξύ των ανδρών και των γυναικών που αποτελούν μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, τα ιδρύματα, εφόσον συντρέχει περίπτωση καταγράφουν τους σχετικούς κύριους λόγους και λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα, ή είναι σε θέση να τεκμηριώσουν ότι οι εν λόγω διαφορές δεν απορρέουν από μια πολιτική αποδοχών που δεν είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.

54. Η κεντρική επανεξέταση της συμμόρφωσης με την κείμενη νομοθεσία, τις πολιτικές, τις διαδικασίες και τους εσωτερικούς κανόνες του ομίλου διενεργείται από τη λειτουργία εσωτερικής επιθεώρησης του ιδρύματος που ενοποιεί.

55. Τα ιδρύματα διενεργούν κεντρική και ανεξάρτητη επανεξέταση σε ατομική βάση. Στην περίπτωση ενός ομίλου, τα μη σημαντικά ιδρύματα που είναι θυγατρικές μπορούν να βασίζονται στην επανεξέταση που έχει διενεργηθεί από το ίδρυμα που ενοποιεί, εάν το εκάστοτε ίδρυμα έχει περιληφθεί στην επανεξέταση που

διενεργήθηκε σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση και εφόσον τα αποτελέσματα τίθενται στη διάθεση των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου του εν λόγω ιδρύματος.

56. Χωρίς να θίγεται η ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου, τα μη σημαντικά ιδρύματα μπορούν να αναθέτουν, εν μέρει ή εξ ολοκλήρου, την περιοδική ανεξάρτητη επανεξέταση των πολιτικών αποδοχών σε εξωτερικούς παρόχους σύμφωνα με την ΠΕΕ 178/5/2.10.2020 «Πλαίσιο εξωτερικής ανάθεσης λειτουργιών» (Β' 4410). Τα μεγάλα και περισσότερο πολύπλοκα ιδρύματα οφείλουν να διαθέτουν επαρκείς πόρους για να διενεργούν την επανεξέταση εσωτερικά. Οι εργασίες του ιδρύματος κατά την εκτέλεση των εν λόγω καθηκόντων μπορούν να συμπληρώνονται και να υποστηρίζονται από εξειδικευμένους και ανεξάρτητους εξωτερικούς συμβούλους. Υπεύθυνα για την επανεξέταση είναι τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

57. Στο πλαίσιο της κεντρικής και ανεξάρτητης εσωτερικής επανεξέτασης, τα ιδρύματα αξιολογούν κατά πόσον οι συνολικές πολιτικές, οι πρακτικές και οι διαδικασίες αποδοχών:

α) Λειτουργούν κατά τα προβλεπόμενα, ιδίως ότι τηρούνται οι πολιτικές, οι διαδικασίες και οι εσωτερικοί κανόνες που έχουν εγκριθεί, ότι οι καταβολές αποδοχών είναι κατάλληλες και σύμφωνες με την επιχειρηματική στρατηγική, και ότι αντικατοπτρίζονται επαρκώς το προφίλ κινδύνου, οι μακροπρόθεσμοι στόχοι και οι λοιποί σκοποί του ιδρύματος,

β) συμμορφώνονται με την εθνική νομοθεσία, τους ευρωπαϊκούς κανονισμούς, τις διεθνείς αρχές και πρότυπα, και

γ) εφαρμόζονται με συνέπεια σε ολόκληρο τον όμιλο, συμμορφώνονται με τα άρθρα 131 και 131B του ν. 4261/2014, το άρθρο 24α του εσωτερικού άρθρου 2 του ν. 4335/2015 και δεν περιορίζουν την ικανότητα του ιδρύματος για διατήρηση ή αποκατάσταση υγιούς κεφαλαιακής βάσης σύμφωνα με την ενότητα 6.

58. Οι λοιπές σχετικές εσωτερικές εταιρικές λειτουργίες (όπως η διαχείριση ανθρώπινων πόρων, οι νομικές υπηρεσίες, ο στρατηγικός σχεδιασμός), καθώς και άλλες βασικές επιτροπές με εποπτικές αρμοδιότητες (δηλαδή η επιτροπή ελέγχου, η επιτροπή διαχείρισης κινδύνων και η επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων), συμμετέχουν ενεργά στην επανεξέταση της πολιτικής αποδοχών του ιδρύματος προκειμένου να διασφαλίζεται η εναρμόνιση με τη στρατηγική και το πλαίσιο της διαχείρισης κινδύνων του ιδρύματος.

59. Σε περίπτωση που από την περιοδική επανεξέταση διαπιστωθεί ότι η πολιτική αποδοχών δεν λειτουργεί κατά τον επιδιωκόμενο ή τον προβλεπόμενο τρόπο ή εφόσον διατυπωθούν συστάσεις, η επιτροπή αποδοχών, εφόσον έχει συγκροτηθεί, διασφαλίζει ότι προτείνεται, εγκρίνεται και θα εφαρμοστεί εγκαίρως σχέδιο διορθωτικών μέτρων.

60. Τα αποτελέσματα της διενεργηθείσας εσωτερικής επανεξέτασης και των ληφθέντων μέτρων για τη διόρθωση τυχόν προβλημάτων που διαπιστώθηκαν τεκμηριώνονται, είτε μέσω γραπτών εκθέσεων είτε μέσω των

πρακτικών της συνεδρίασης των σχετικών επιτροπών ή των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, και τίθενται στη διάθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, των σχετικών επιτροπών και των εταιρικών λειτουργιών.

2.6 Εσωτερική διαφάνεια

61. Η πολιτική αποδοχών του ιδρύματος δημοσιοποιείται εσωτερικά στο σύνολο του προσωπικού το οποίο έχει πρόσβαση σε αυτήν ανά πάσα στιγμή. Εμπιστευτικές πτυχές των αποδοχών μεμονωμένων μελών του προσωπικού δεν δημοσιοποιούνται εσωτερικά.

62. Τα μέλη του προσωπικού ενημερώνονται σχετικά με τα χαρακτηριστικά των μεταβλητών αποδοχών τους, καθώς και για τη διαδικασία και τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση του αντίκτυπου των επαγγελματικών δραστηριοτήτων τους στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος και στις μεταβλητές αποδοχές τους. Ειδικότερα, η διαδικασία αξιολόγησης των επιδόσεων ενός μεμονωμένου μέλους του προσωπικού τεκμηριώνεται δεόντως και είναι διαφανής για τον ενδιαφερόμενο.

3. Πολιτικές αποδοχών στο πλαίσιο ομίλου

63. Το ίδρυμα που ενοποιεί διασφαλίζει ότι οι διατάξεις της παρούσας εφαρμόζονται σε ενοποιημένη και υποενοποιημένη βάση στο προσωπικό και στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού των θυγατρικών που ενοποιούνται εποπτικά κατά τα προβλεπόμενα στην επόμενη παράγραφο. Το ίδρυμα που ενοποιεί ή υποενοποιεί διαθέτει και αποστέλλει στην Τράπεζα της Ελλάδος, κατόπιν αιτήματος, πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή των πολιτικών αποδοχών σύμφωνα με την παρούσα σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση, συμπεριλαμβανομένων των θυγατρικών του που ενοποιούνται ή υποενοποιούνται εποπτικά.

64. Στο πλαίσιο της εκπλήρωσης των απαιτήσεων των άρθρων 66 έως 88 του ν. 4261/2014 σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση και σύμφωνα με το άρθρο 102 αυτού, οι μητρικές επιχειρήσεις και οι θυγατρικές που υπόκεινται στον ν. 4261/2014 διασφαλίζουν ότι οι ρυθμίσεις, οι διαδικασίες και οι μηχανισμοί που καθορίζονται ανωτέρω νόμο και στην παρούσα εφαρμόζονται και τηρούνται σε ενοποιημένη βάση από τις θυγατρικές τους που ενοποιούνται εποπτικά αλλά δεν υπόκεινται αυτές καθαυτές στον ν. 4261/2014 ή στην Οδηγία 2013/36/ΕΕ, όπως ενδεικτικά από:

α) Θυγατρική -και το προσωπικό της συμπεριλαμβανομένων των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού της- που είναι εγκατεστημένη στην Ε.Ε. και δεν υπόκειται σε ειδικές απαιτήσεις περί αποδοχών σύμφωνα με το ευρωπαϊκό δίκαιο,

β) θυγατρική -και το προσωπικό της συμπεριλαμβανομένων των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού της- που είναι εγκατεστημένη σε τρίτη χώρα και η οποία εάν ήταν εγκατεστημένη στην Ε.Ε. δεν θα υπόκειτο σε συγκεκριμένες απαιτήσεις περί αποδοχών σύμφωνα με το ευρωπαϊκό δίκαιο, εκτός εάν η εφαρμογή των εν λόγω απαιτήσεων αντίκειται στη νομοθεσία της τρίτης χώρας στην οποία είναι εγκατεστημένη,

γ) θυγατρική -και το προσωπικό της συμπεριλαμβανομένων των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού της- που είναι εγκατεστημένη στην Ε.Ε. και βάσει του

ευρωπαϊκού δικαίου υπόκειται σε απαιτήσεις περί αποδοχών προσωπικού ειδικότερα αναφορικά με την υποχρέωση τήρησης ουδέτερων ως προς το φύλο πολιτικών αποδοχών οι οποίες διαφέρουν από τα προβλεπόμενα του άρθρου 66 του ν. 4261/2014 ή του άρθρου 74 της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ, ή θυγατρική που είναι μεν εγκατεστημένη σε τρίτη χώρα αλλά εάν ήταν εγκατεστημένη στην Ε.Ε. θα υπόκειτο στις εν λόγω ειδικές απαιτήσεις. Διευκρινίζεται ότι από τις προαναφερόμενες ειδικότερες απαιτήσεις περί αποδοχών εξαιρούνται τυχόν διαφορετικές υποχρεώσεις σε σχέση με εκείνες που απορρέουν από τα άρθρα 84, 86 και 87 του ν. 4261/2014 και τις κατ' εξουσιοδότηση αυτών αποφάσεις ή τα άρθρων 92, 94 και 95 της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ και τις κατ' εξουσιοδότηση αυτών πράξεις,

δ) θυγατρική -και το προσωπικό της συμπεριλαμβανομένων των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού της- που εμπίπτει στο ευρύτερο φάσμα των θυγατρικών επιχειρήσεων της οντότητας που ενοποιεί λόγω της άσκησης της διακριτικής ευχέρειας της παρ. 6 του άρθρου 109 της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ από το κράτος μέλος στο οποίο εδρεύει η εν λόγω οντότητα, και

ε) υποκαταστήματα εγκατεστημένα σε τρίτη χώρα -και το προσωπικό τους συμπεριλαμβανομένων των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού- οντότητας που ενοποιεί ή οντοτήτων που καθορίζονται στις ανωτέρω περιπτώσεις α) έως δ).

65. Η εξαίρεση που αναφέρεται στην περ. γ) της προηγούμενης παραγράφου, σχετικά με τη μη εφαρμογή των απαιτήσεων των άρθρων 84, 86 και 87 του ν. 4261/2014 ή των άρθρων 92, 94 και 95 της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ, δεν ισχύει για μεμονωμένα μέλη του προσωπικού στην περίπτωση θυγατρικής που είναι «Ανώνυμη Εταιρεία Διαχείρισης Αμοιβαίων Κεφαλαίων» (ΑΕΔΑΚ) του ν. 4099/2012 «Οργανισμοί συλλογικών επενδύσεων σε κινητές αξίες και ανώνυμες εταιρείες διαχείρισης αμοιβαίων κεφαλαίων, Οδηγία 2009/65/ΕΚ. Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις διατάξεις των Οδηγιών 2010/78/ΕΕ, 2010/73/ΕΕ, 2011/96/ΕΕ, 2009/133/ΕΚ, 2004/113/ΕΚ Ευρωπαϊκή Συνεταιριστική Εταιρεία. Μέτρα εφαρμογής των Κανονισμών (ΕΚ) 1338/2001 και (ΕΕ) 1210/2010 περί προστασίας του ευρώ και άλλες διατάξεις» ή «εταιρεία διαχείρισης» της Οδηγίας 2009/65/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 13ης Ιουλίου 2009, για τον συντονισμό των νομοθετικών, κανονιστικών διοικητικών διατάξεων σχετικά με ορισμένους οργανισμούς συλλογικών επενδύσεων σε κινητές αξίες (ΟΣΕΚΑ) (ΕΕ L 302/32, 17.11.2009) ή οντότητα που παρέχει τις επενδυτικές υπηρεσίες και δραστηριότητες που αναφέρονται στα στοιχεία 2), 3), 4), 6) και 7) του Τμήματος Α' του Παραρτήματος Ι του ν. 4514/2018 «Αγορές χρηματοπιστωτικών μέσων και άλλες διατάξεις» (Α' 14) ή στα στοιχεία 2), 3), 4), 6) και 7) του τμήματος Α του Παραρτήματος Ι της Οδηγίας 2014/65/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014, για τις αγορές χρηματοπιστωτικών μέσων και την τροποποίηση της οδηγίας 2002/92/ΕΚ και της οδηγίας 2011/61/ΕΕ (ΕΕ L 173/349, 12.6.2014), όταν οι επαγγελματικές δραστηριότητες των εν λόγω

μελών του προσωπικού έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου ή στις δραστηριότητες των ιδρυμάτων εντός του ομίλου.

66. Η Τράπεζα της Ελλάδος ως αρχή ενοποιημένης εποπτείας ή ως αρμόδια αρχή του ιδρύματος που υπο-ενοποιεί επιβλέπει αποτελεσματικά την εφαρμογή της παρ. 63 και συνεργάζεται, μεταξύ άλλων, στο πλαίσιο των σωμάτων εποπτών, με άλλες αρχές κρατών μελών που είναι υπεύθυνες για την εποπτεία των θυγατρικών του καθώς και με εποπτικές αρχές τρίτων χωρών εφόσον είναι εφικτό.

67. Σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση, το ίδρυμα που ενοποιεί και η Τράπεζα της Ελλάδος διασφαλίζουν ότι η πολιτική αποδοχών σε επίπεδο ομίλου εφαρμόζεται και τηρείται για όλο το προσωπικό, συμπεριλαμβανομένων όλων των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, σε όλα τα ιδρύματα και τις οντότητες που εμπίπτουν στην εποπτική ενοποίηση. Κατά τη θέσπιση της πολιτικής αποδοχών σε επίπεδο ομίλου, λαμβάνονται υπόψη συγκεκριμένες απαιτήσεις αποδοχών των θυγατρικών. Η πολιτική αποδοχών του ομίλου πρέπει να είναι σύμφωνη και να προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και να είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.

68. Όσον αφορά τα ιδρύματα και τις οντότητες ενός ομίλου που δραστηριοποιούνται και σε άλλα κράτη μέλη εκτός Ελλάδας, η πολιτική αποδοχών σε επίπεδο ομίλου εξειδικεύει τον τρόπο με τον οποίο πρέπει, κατά την εφαρμογή της, να αντιμετωπίζονται οι διαφορές μεταξύ των σχετικών ελληνικών νομοθετικών ή κανονιστικών διατάξεων και της ενσωμάτωσης των απαιτήσεων για τις αποδοχές της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Ιουνίου 2013 σχετικά με την πρόσβαση στη δραστηριότητα πιστωτικών ιδρυμάτων και την προληπτική εποπτεία πιστωτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων επενδύσεων, για την τροποποίηση της οδηγίας 2002/87/ΕΚ και για την κατάργηση των οδηγιών 2006/48/ΕΚ και 2006/49/ΕΚ (ΕΕ L 176/338, 27.06.2013) (εφεξής Οδηγία 2013/36/ΕΕ) στο εθνικό δικαιο των άλλων κρατών μελών, ιδίως σε σχέση με την εφαρμογή του περιορισμού της μέγιστης αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών αποδοχών και των σταθερών αποδοχών σε ποσοστό 100% (κατά περίπτωση, έως και 200% κατόπιν έγκρισης της Γενικής Συνέλευσης), τη δυνατότητα εφαρμογής του υποθετικού συντελεστή αναπροσαρμογής, τυχόν περιορισμούς ως προς τη χρήση μέσων για τις αποδοχές, την εφαρμογή της παρέκκλισης της παρ. 2 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014.

69. Κατά την εφαρμογή των απαιτήσεων σε ενοποιημένη βάση, εφαρμόζονται οι απαιτήσεις αποδοχών που ισχύουν στο κράτος μέλος στο οποίο βρίσκεται το ίδρυμα που ενοποιεί, συμπεριλαμβανομένων των απαιτήσεων για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού που έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ομίλου, ακόμα και αν η εφαρμογή των απαιτήσεων που θέτει το άρθρο 86 του ν. 4261/2014 είναι πιο αυστηρή από εκείνη του κράτους μέλους στο οποίο βρίσκεται το ίδρυμα που ενοποιεί. Ομοίως, οι θυγατρικές που υπόκεινται στην Οδηγία 2013/36/ΕΕ ή στον ν. 4261/2014,

συμμορφώνονται όσον αφορά το προσωπικό τους με τις ισχύουσες απαιτήσεις βάσει του εθνικού τους δικαίου, ακόμα και αν αυτό είναι πιο αυστηρό από τις απαιτήσεις σε ενοποιημένη βάση.

70. Τα αποσπασμένα μέλη του προσωπικού από μητρική επιχείρηση τρίτης χώρας σε θυγατρικό ίδρυμα με έδρα στην Ελλάδα ή υποκαταστήματος που λειτουργεί στην Ελλάδα και έχει αδειοδοτηθεί από την Τράπεζα της Ελλάδος, τα οποία εάν απασχολούνταν απευθείας από το προαναφερθέν θυγατρικό ίδρυμα ή υποκατάστημα θα προσδιορίζονταν ως συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού του εν λόγω ιδρύματος ή υποκαταστήματος, αντιμετωπίζονται ως τέτοια. Τα εν λόγω αποσπασμένα μέλη του προσωπικού υπόκεινται στις διατάξεις των άρθρων 84, 85 και 86 του ν. 4261/2014, καθώς και στους σχετικούς κατ' εξουσιοδότηση Κανονισμούς της Επιτροπής για τις αποδοχές. Για τους σκοπούς βραχυπρόθεσμων αποσπάσεων (π.χ. στις περιπτώσεις όπου το πρόσωπο διαμένει στην Ελλάδα για μερικές εβδομάδες προκειμένου να εκτελέσει εργασίες στο πλαίσιο ενός έργου), το αποσπασμένο μέλος του προσωπικού υπόκειται στις εν λόγω διατάξεις μόνον εάν μπορεί να προσδιοριστεί ως συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού βάσει του Κανονισμού (ΕΕ) 2021/923, λαμβανομένων υπόψη των αποδοχών που του αποδίδονται για την αντίστοιχη χρονική περίοδο και για τον αντίστοιχο ρόλο και τις αρμοδιότητες κατά τη διάρκεια της απόσπασης.

71. Οι βραχείας διάρκειας συμβάσεις ή οι αποσπάσεις προσωπικού δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται ως μέσο καταστρατήγησης των απαιτήσεων περί αποδοχών του ν. 4261/2014 και των κατ' εξουσιοδότηση αυτού ή της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ πράξεων.

72. Όσον αφορά τις θυγατρικές που είναι εγκατεστημένες σε τρίτες χώρες και οι οποίες περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 84, 86 και 87 του ν. 4261/2014 σε ενοποιημένη βάση, η πολιτική αποδοχών σε επίπεδο ομίλου ορίζει τη μέγιστη αναλογία μεταξύ της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών και της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών σε ποσοστό 100% κατ' ανώτατο όριο (κατά περίπτωση, έως και 200% κατόπιν έγκρισης της Γενικής Συνέλευσης σε επίπεδο ομίλου) και διασφαλίζει ότι για την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών χρησιμοποιούνται μέσα σύμφωνα με την παρούσα και τον κατ' εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 527/2014 της Επιτροπής, της 12ης Μαρτίου 2014, για τη συμπλήρωση της οδηγίας (ΕΕ) αριθ. 2013/36/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου όσον αφορά τα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα που διευκρινίζουν τις κατηγορίες μέσων που αντανakλούν δεόντως την πιστωτική ικανότητα ενός ιδρύματος σε συνθήκες δρώσας οικονομικής κατάστασης και είναι κατάλληλα για να χρησιμοποιούνται για τους σκοπούς των μεταβλητών αποδοχών (ΕΕ L 148/21, 20.05.2014) (εφεξής κατ' εξουσιοδότηση Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 527/2014 της Επιτροπής), εκτός εάν η εφαρμογή των εν λόγω απαιτήσεων είναι παράνομη στην εν λόγω τρίτη χώρα. Η πολιτική αποδοχών των εν λόγω θυγατρικών τρίτης χώρας συνάδει με την πολιτική αποδοχών σε επίπεδο ομίλου και συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις των παρ. 2 και 3 του

άρθρου 84 και των άρθρων 85 και 86 του ν. 4261/2014, τουλάχιστον για τα μέλη του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ομίλου.

73. Σε περίπτωση που τα εγκατεστημένα στην Ελλάδα υποκαταστήματα πιστωτικών ιδρυμάτων που έχουν έδρα σε τρίτη χώρα επιθυμούν να εφαρμόσουν υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών από το 100%, αποδεικνύουν στην Τράπεζα της Ελλάδος ότι οι μέτοχοι του ιδρύματος στην τρίτη χώρα έχουν εγκρίνει την εν λόγω υψηλότερη αναλογία.

74. Οι απαιτήσεις για τις αποδοχές που προβλέπονται στον ν. 4261/2014 και στην παρούσα εφαρμόζονται στα ιδρύματα με έδρα στην Ελλάδα ανεξάρτητα από το εάν αποτελούν ενδεχομένως θυγατρικές μητρικού ιδρύματος που εδρεύει σε τρίτη χώρα. Όταν μια εγκατεστημένη στην Ελλάδα θυγατρική ενός μητρικού ιδρύματος που εδρεύει σε τρίτη χώρα αποτελεί ίδρυμα που ενοποιεί, το πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης δεν περιλαμβάνει το επίπεδο του μητρικού ιδρύματος που είναι εγκατεστημένο σε τρίτη χώρα και άλλες άμεσες θυγατρικές του εν λόγω μητρικού ιδρύματος. Το ίδρυμα που ενοποιεί διασφαλίζει ότι η πολιτική αποδοχών σε επίπεδο ομίλου του μητρικού ιδρύματος που εδρεύει σε τρίτη χώρα λαμβάνεται υπόψη στο πλαίσιο των δικών του πολιτικών αποδοχών στον βαθμό που αυτό δεν αντιβαίνει στις απαιτήσεις που προβλέπονται δυνάμει του συναφούς ενωσιακού ή εθνικού δικαίου, περιλαμβανομένης της παρούσας πράξης.

4. Αναλογικότητα

4.1 Κριτήρια αναλογικότητας

75. Η αρχή της αναλογικότητας, όπως αναφέρεται στην παρ. 2 του άρθρου 84 του ν. 4261/2014, αποσκοπεί στην αξιόπιστη αντιστοίχιση των πολιτικών και των πρακτικών αποδοχών με το προφίλ κινδύνου, τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και τη στρατηγική κινδύνου του ιδρύματος, ούτως ώστε να επιτυγχάνονται αποτελεσματικά οι στόχοι της κείμενης νομοθεσίας για τις αποδοχές.

76. Τα ιδρύματα και η Τράπεζα της Ελλάδος εφαρμόζουν την κείμενη νομοθεσία περί αποδοχών και την παρούσα κατ' αναλογία προς το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων τους.

77. Κατά την αξιολόγηση της αναλογικότητας και κατά τον καθορισμό του απαιτούμενου επιπέδου εξειδίκευσης των πολιτικών αποδοχών και των προσεγγίσεων μέτρησης του κινδύνου, τα ιδρύματα και η Τράπεζα της Ελλάδος λαμβάνουν υπόψη τον συνδυασμό των ποιοτικών και ποσοτικών παραμέτρων όλων των προαναφερθέντων κριτηρίων. Για παράδειγμα, μια επιχειρηματική δραστηριότητα μπορεί να είναι μικρής κλίμακας αλλά θα μπορούσε παρ' όλα αυτά να περιλαμβάνει πολύπλοκες δραστηριότητες και προφίλ κινδύνων λόγω της φύσης των δραστηριοτήτων της ή της πολυπλοκότητας των προϊόντων της.

78. Για τους σκοπούς αυτούς, τα ιδρύματα και η Τράπεζα της Ελλάδος λαμβάνουν υπόψη τουλάχιστον τα εξής κριτήρια:

α) Αν το ίδρυμα πληροί τα κριτήρια για μικρό και μη πολύπλοκο ίδρυμα ή μεγάλο ίδρυμα όπως ορίζεται στα στοιχεία 145 και 146 της παρ. 1 του άρθρου 4 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013,

β) αν το ίδρυμα πληροί τα κριτήρια και τα όρια που καθορίζονται στις παρ. 2 και 3 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014 σε σχέση με τις δυνατότητες παρέκκλισης από τις απαιτήσεις καταβολής των μεταβλητών αποδοχών,

γ) τη γεωγραφική παρουσία του ιδρύματος και το μέγεθος των δραστηριοτήτων του σε κάθε γεωγραφική περιοχή,

δ) τη νομική μορφή και τα διαθέσιμα κεφαλαιακά και χρεωστικά μέσα,

ε) την έγκριση της χρήσης εσωτερικών προσεγγίσεων για τη μέτρηση των κεφαλαιακών απαιτήσεων, ιδίως την προσέγγιση εσωτερικών διαβαθμίσεων και την εξελιγμένη προσέγγιση μέτρησης,

στ) εάν το ίδρυμα ανήκει σε όμιλο και, και σε θετική περίπτωση, την αξιολόγηση της αναλογικότητας που έχει γίνει για τον όμιλο και τα χαρακτηριστικά του ομίλου στον οποίο ανήκει το ίδρυμα,

ζ) τις δραστηριότητες και τις υπηρεσίες για τις οποίες έχει χορηγηθεί άδεια λειτουργίας από την Τράπεζα της Ελλάδος,

η) την επιχειρηματική στρατηγική,

θ) τη δομή των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, τον χρονικό ορίζοντα, τον μετρήσιμο χαρακτήρα και την προβλεψιμότητα των κινδύνων των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων,

ι) τη χρηματοδοτική διάρθρωση του ιδρύματος,

ια) την εσωτερική οργάνωση του ιδρύματος, περιλαμβανομένου του επιπέδου των μεταβλητών αποδοχών που μπορεί να καταβάλλονται σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού,

ιβ) τη διάρθρωση των κερδών και ζημιών του ιδρύματος,

ιγ) το είδος των πελατών (π.χ. πελάτες λιανικής, εταιρικοί πελάτες, μικρές επιχειρήσεις, δημόσιος φορέας),

ιδ) την πολυπλοκότητα των προϊόντων ή των συμβάσεων.

79. Κατά την εφαρμογή της κείμενης νομοθεσίας περί αποδοχών και της παρούσας με αναλογικό τρόπο, τα ιδρύματα εξετάζουν το προφίλ κινδύνου, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου και άλλα χαρακτηριστικά τους και αναπτύσσουν και εφαρμόζουν πολιτικές και πρακτικές αποδοχών που εναρμονίζονται κατάλληλα με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ιδρύματος. Ωστόσο, η υποχρέωση τήρησης άρτιων και αποτελεσματικών πολιτικών και πρακτικών αποδοχών ισχύει για όλα τα ιδρύματα και για το σύνολο του προσωπικού ανεξαρτήτως των διαφορετικών χαρακτηριστικών των ιδρυμάτων.

80. Πριν από την εφαρμογή της κείμενης νομοθεσίας περί αποδοχών της παρούσας με αναλογικό τρόπο, διενεργείται ο προσδιορισμός των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού βάσει των κριτηρίων που προβλέπονται στην παρ. 3 του άρθρου 84 του ν. 4261/2014, στον κατ' εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) 2021/923 και τυχόν πρόσθετων εσωτερικών κριτηρίων.

81. Ο περιορισμός της μέγιστης αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών αποδοχών σε ποσοστό 100% (κατά περίπτωση, έως και 200% κατόπιν έγκρισης της Γενικής Συνέλευσης) εφαρμόζεται σε όλα τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού του ιδρύματος.

82. Κατά την εφαρμογή ειδικών πολιτικών αποδοχών για διαφορετικές κατηγορίες συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, σύμφωνα με την ενότητα 3 και την παρούσα ενότητα 4, για την εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας λαμβάνεται υπόψη ο αντίκτυπος της εκάστοτε κατηγορίας συγκεκριμένων μελών του προσωπικού στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος.

83. Η Τράπεζα της Ελλάδος διασφαλίζει ότι τα ιδρύματα συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις περί αποδοχών κατά τρόπο ώστε να παρέχεται ισότιμο επίπεδο συνθηκών ανταγωνισμού μεταξύ των ιδρυμάτων που ανήκουν στην ίδια κατηγορία.

4.2 Παρεκκλίσεις από τη διαδικασία καταβολής μεταβλητών αποδοχών

84. Με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, τα ιδρύματα που δεν είναι μεγάλα ιδρύματα όπως ορίζονται στο σημείο 146 της παρ. 1 του άρθρου 4 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013 και των οποίων το σύνολο των στοιχείων ενεργητικού είναι κάτω από το όριο που καθορίζεται στην εν λόγω παράγραφο μπορούν να μην εφαρμόζουν τις απαιτήσεις περί αναβολής των μεταβλητών αποδοχών και να τις καταβάλλουν σε μέσα που προβλέπονται στις περ. ια), ιβ) και στο δεύτερο και τρίτο εδάφιο της περ. ιδ) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014. Ένα ίδρυμα που πληροί ένα ή περισσότερα από τα κριτήρια του σημείου 146 της παρ. 1 του άρθρου 4 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013 είναι μεγάλο ίδρυμα.

α) Η αξιολόγηση του αν ένα ίδρυμα είναι G-SII ή O-SII πραγματοποιείται σύμφωνα με το άρθρο 124 του ν. 4261/2014, τον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) 2016/1608 της Επιτροπής της 17ης Μαΐου 2016, για την τροποποίηση του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1222/2014 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου όσον αφορά τα κανονιστικά τεχνικά πρότυπα για τον καθορισμό της μεθοδολογίας προσδιορισμού παγκόσμιων συστημικά σημαντικών ιδρυμάτων και τον καθορισμό υποκατηγοριών παγκόσμιων συστημικά σημαντικών ιδρυμάτων (ΕΕ L 240/1, 09.09.2016) και την ΠΕΕ 56/18.12.2015 «Υιοθέτηση των κατευθυντήριων γραμμών της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (EAT) σχετικά με τα κριτήρια βάσει των οποίων καθορίζονται οι όροι εφαρμογής του άρθρου 131, παράγραφος 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ (CRD IV) για την εκτίμηση άλλων συστημικά σημαντικών ιδρυμάτων (O-SIIs) (EBA/GL/2014/10) - Προσδιορισμός ιδρυμάτων O-SIIs και καθορισμός των απαιτήσεων τήρησης κεφαλαιακού αποθέματος ασφαλείας» (Β' 2834), σε σχέση με την αξιολόγηση των λοιπών συστημικά σημαντικών ιδρυμάτων,

β) Για να αξιολογηθεί αν ένα ίδρυμα που ενοποιεί πληροί το όριο του σημείου 146 στοιχείο δ) της παρ. 1 του άρθρου 4 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, τα κριτήρια πληρούνται αν το ποσό σε ενοποιημένη βάση υπερβαίνει το όριο. Τα ποσά, εφόσον χρειάζεται,

μετατρέπονται σε ευρώ, με τη συναλλαγματική ισοτιμία που δημοσιεύει η Επιτροπή για λόγους δημοσιονομικού προγραμματισμού και προϋπολογισμού κατά τον τελευταίο μήνα του οικονομικού έτους του ιδρύματος που ενοποιεί.

85. Κατά τον προσδιορισμό του ποσού των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών που καταβάλλονται σε ένα μέλος του προσωπικού και της αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών ετήσιων αποδοχών για τους σκοπούς της περ. β) της παρ. 2 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, δηλαδή για την εφαρμογή των παρεκκλίσεων από την απαίτηση αναβολής και καταβολής σε μέσα των μεταβλητών αποδοχών σε μεμονωμένα μέλη του προσωπικού, τα ιδρύματα λαμβάνουν υπόψη τα ποσά που προσδιορίζονται στις κατωτέρω περ. α) και β) και να εφαρμόζουν τους όρους που προβλέπονται στις περ. γ) έως στ) που ακολουθούν:

α) Ετήσιες μεταβλητές αποδοχές που αποδίδονται για την περίοδο επιδόσεων που αντιστοιχεί στο οικονομικό έτος για το οποίο καθορίζεται αν μπορεί να ισχύσει η παρέκκλιση και όλες τις περιόδους επιδόσεων που έληξαν σε αυτό το οικονομικό έτος, ανεξάρτητα από τη διάρκεια των υποκείμενων περιόδων επιδόσεων που έληξαν εντός αυτού του οικονομικού έτους, π.χ. θα πρέπει να περιλαμβάνουν το πλήρες ποσό των μεταβλητών αποδοχών με βάση ανανεούμενες και μη ανανεούμενες πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους και μεταβλητές αποδοχές διακράτησης για περιόδους άνω του ενός έτους όποτε η υποκείμενη περίοδος έληξε εντός του δεδομένου οικονομικού έτους,

β) ετήσιες σταθερές αποδοχές που αποδίδονται για το οικονομικό έτος για το οποίο μπορεί να ισχύσει η παρέκκλιση. Τα ιδρύματα μπορούν να αποκλείσουν άλλες συνιστώσες των σταθερών αποδοχών όπως ορίζεται στις παρ. 122 και 123 της παρούσας για τον υπολογισμό,

γ) τα ποσά βασίζονται στον ορισμό των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών της παρούσας και υπολογίζονται με βάση τις ακαθάριστες αποδιδόμενες αποδοχές,

δ) οι μεταβλητές αποδοχές αποτελούνται από όλες τις μορφές των αποδιδόμενων μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των μεταβλητών αποδοχών βάσει επιδόσεων, των ποσών που καταβάλλονται ως εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές, των μεταβλητών αποδοχών διατήρησης, της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης ή των προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών,

ε) όταν το ποσό καθορίζεται από το ίδρυμα σε ατομική βάση λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές που χορηγούνται από το ίδρυμα. Όταν το ποσό καθορίζεται σε ενοποιημένη βάση από το ίδρυμα που ενοποιεί λαμβάνονται υπόψη όλες οι αποδοχές που αποδίδονται από χρηματοδοτικά ιδρύματα και επιχειρήσεις παροχής επικουρικών υπηρεσιών τα οποία ενοποιούνται εποπτικά,

στ) όταν οι αποδοχές καταβάλλονται σε άλλο νόμισμα πλην ευρώ, τα εν λόγω ποσά μετατρέπονται σε ευρώ με τη συναλλαγματική ισοτιμία που δημοσιεύει η Επιτροπή για λόγους δημοσιονομικού προγραμματισμού και προϋπολογισμού κατά τον τελευταίο μήνα του οικονομικού έτους του ιδρύματος.

86. Κατά τον υπολογισμό του μέσου όρου της αξίας των στοιχείων ενεργητικού για την τετραετία ακριβώς πριν από το τρέχον οικονομικό έτος για τους σκοπούς της περ. α) της παρ. 2 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, τα ιδρύματα χρησιμοποιούν τον απλό μέσο όρο αυτής της αξίας κατά τη λήξη της προηγούμενης τετραετίας. Όποτε τα ποσά τηρούνται σε άλλο νόμισμα πλην ευρώ, τα ποσά μετατρέπονται σε ευρώ, με τη συναλλαγματική ισοτιμία που δημοσιεύει η Επιτροπή για λόγους δημοσιονομικού προγραμματισμού και προϋπολογισμού για τον τελευταίο μήνα κάθε οικονομικού έτους.

87. Σε περίπτωση που η Τράπεζα της Ελλάδος αποφασίσει να αυξήσει ή να μειώσει τα όρια που προβλέπονται στην παρ. 2 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014 δυνάμει των παρ. 3 και 4 του εν λόγω άρθρου, λαμβάνει υπόψη τη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων του ιδρύματος, την εσωτερική του οργάνωση ή, εφόσον συντρέχει περίπτωση, τα χαρακτηριστικά του ομίλου στον οποίο ανήκει, καθώς επίσης και τα κριτήρια αναλογικότητας που καθορίζονται στην παρούσα ενότητα.

5. Διαδικασία προσδιορισμού συγκεκριμένων μελών του προσωπικού

88. Τα ιδρύματα προσδιορίζουν τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού τους διενεργώντας ετήσια βάση αυτοαξιολόγηση. Η διαδικασία του προσδιορισμού αυτού εντάσσεται στο πλαίσιο της γενικής πολιτικής αποδοχών του ιδρύματος.

89. Η ανωτέρω αυτοαξιολόγηση βασίζεται στα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια που προβλέπονται στην παρ. 3 του άρθρου 84 του ν. 4261/2014 και στον Κανονισμό (ΕΕ) 2021/923 και περιλαμβάνει, όπου κρίνεται αναγκαίο προκειμένου να διασφαλίζεται ο πλήρης προσδιορισμός όλων των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, πρόσθετα κριτήρια τα οποία καθορίζονται από το ίδιο το ίδρυμα και τα οποία αντικατοπτρίζουν τα επίπεδα κινδύνου διαφόρων δραστηριοτήτων εντός του ιδρύματος, καθώς και τον αντίκτυπο των μελών του προσωπικού στο προφίλ κινδύνου.

90. Κατά την εφαρμογή ποσοτικών κριτηρίων που βασίζονται στις αποδοχές του προσωπικού, λαμβάνονται υπόψη οι σταθερές αποδοχές και οι μεταβλητές αποδοχές που αποδόθηκαν στο προσωπικό κατά τη διάρκεια ή κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος. Οι μεταβλητές αποδοχές που αποδόθηκαν εντός του προηγούμενου οικονομικού έτους είναι οι μεταβλητές αποδοχές που αποδόθηκαν εντός του προηγούμενου οικονομικού έτους με βάση τις προγενέστερες επιδόσεις. Κατά την εφαρμογή των ποσοτικών κριτηρίων που βασίζονται στις αποδοχές του προσωπικού, τα ιδρύματα λαμβάνουν υπόψη όλες τις χρηματικές και μη χρηματικές σταθερές και μεταβλητές συνιστώσες αποδοχών που αποδόθηκαν για επαγγελματικές υπηρεσίες. Οι συνήθεις παροχές που συνδέονται με την απασχόληση οι οποίες δεν λαμβάνονται υπόψη σε ατομική βάση λαμβάνονται υπόψη στο συνολικό ποσό που κατανέμεται σύμφωνα με αντικειμενικά κριτήρια στο εκάστοτε μεμονωμένο μέλος του προσωπικού.

91. Κατά την εφαρμογή ποσοτικών κριτηρίων που ορίζονται σε ευρώ, τα ιδρύματα τα οποία αποδίδουν

αποδοχές σε άλλο νόμισμα πλην του ευρώ μετατρέπουν τα ισχύοντα κατώτατα όρια με χρήση είτε των εσωτερικών συναλλαγματικών ισοτιμιών που χρησιμοποιήθηκαν για την ενοποίηση των οικονομικών καταστάσεων είτε των συναλλαγματικών ισοτιμιών (InforEuro) που δημοσιοποιούνται στην ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (https://commission.europa.eu/funding-tenders/procedures-guidelines-tenders/information-contractors-and-beneficiaries/exchange-rate-inforeuro_en) για τον αντίστοιχο μήνα κατά τον οποίο αποδόθηκαν οι αποδοχές, είτε της συναλλαγματικής ισοτιμίας για τον τελευταίο μήνα του οικονομικού έτους του ιδρύματος.

92. Η αυτοαξιολόγηση είναι σαφής, συνεκτική, δεόντως τεκμηριωμένη και επικαιροποιείται σε περιοδική βάση κατά τη διάρκεια του έτους τουλάχιστον όσον αφορά τα ποιοτικά κριτήρια που προβλέπονται στην παρ. 3 του άρθρου 84 του ν. 4261/2014, στον Κανονισμό (ΕΕ) 2021/923 και όποτε ενδείκνυται επιπρόσθετα των κριτηρίων των ιδρυμάτων. Τα ιδρύματα διασφαλίζουν ότι τα μέλη του προσωπικού που εμπíπτουν ή ενδέχεται να εμπíπτουν στα κριτήρια του άρθρου 5 του Κανονισμού (ΕΕ) 2021/923 για περίοδο τουλάχιστον τριών (3) μηνών εντός ενός οικονομικού έτους αντιμετωπίζονται ως συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού.

93. Στην τεκμηρίωση της αυτοαξιολόγησης που διενεργείται σε σχέση με τον προσδιορισμό των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού περιλαμβάνονται τουλάχιστον οι εξής πληροφορίες:

α) Το σκεπτικό στο οποίο στηρίζεται η αυτοαξιολόγηση και το πεδίο εφαρμογής της,

β) η προσέγγιση που χρησιμοποιήθηκε για την αξιολόγηση των κινδύνων που ανακύπτουν από την επιχειρηματική στρατηγική και τις δραστηριότητες του ιδρύματος, περιλαμβανομένων των διαφόρων γεωγραφικών περιοχών,

γ) ο τρόπος αξιολόγησης των προσώπων που εργάζονται σε ιδρύματα, σε άλλες οντότητες που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης, σε θυγατρικές και υποκαταστήματα, περιλαμβανομένων των οντοτήτων που είναι εγκατεστημένες σε τρίτες χώρες,

δ) ο ρόλος και οι αρμοδιότητες των διαφόρων εταιρικών οργάνων και εσωτερικών λειτουργιών που εμπλέκονται στον σχεδιασμό, στην επίβλεψη, στην επανεξέταση και στην εφαρμογή της διαδικασίας αυτοαξιολόγησης, και

ε) το αποτέλεσμα της διαδικασίας προσδιορισμού.

94. Τα ιδρύματα τηρούν αρχεία της διαδικασίας προσδιορισμού των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού και των αποτελεσμάτων της και είναι σε θέση να τεκμηριώσουν στην Τράπεζα της Ελλάδος τον τρόπο του προσδιορισμού τους σύμφωνα αφενός με τα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια που προβλέπονται στην παρ. 3 του άρθρου 84 του ν. 4261/2014, στον Κανονισμό (ΕΕ) 2021/923 και με τυχόν πρόσθετα κριτήρια που αυτά καθορίζουν.

95. Η τεκμηρίωση της αυτοαξιολόγησης περιλαμβάνει τουλάχιστον τον αριθμό των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, περιλαμβανομένου του αριθμού των μελών του προσωπικού που προσδιορίζονται για πρώτη

φορά, τις αρμοδιότητες και δραστηριότητες των θέσεων εργασίας τους, τα ονόματα ή άλλο μοναδικό αναγνωριστικό χαρακτηριστικό τους, την εντός του ιδρύματος κατανομή των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού σε επιχειρηματικούς τομείς, καθώς και σύγκριση με τα αντίστοιχα αποτελέσματα της αυτοαξιολόγησης του προηγούμενου έτους.

96. Στην τεκμηρίωση επίσης περιλαμβάνονται τα μέλη του προσωπικού που έχουν προσδιοριστεί βάσει των ποσοτικών κριτηρίων για τα οποία όμως εκτιμάται ότι οι επαγγελματικές τους δραστηριότητες δεν έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2021/923. Τα ιδρύματα διατηρούν την τεκμηρίωση για πέντε (5) έτη από την αξιολόγηση ώστε να διασφαλίζεται η δυνατότητα ελέγχου από την Τράπεζα της Ελλάδος.

5.1 Προηγούμενη έγκριση εξαιρέσεων

97. Το ίδρυμα που καθορίζει σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2021/923 ότι οι επαγγελματικές δραστηριότητες μέλους του προσωπικού δεν έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος, υποβάλλει αίτημα στην Τράπεζα της Ελλάδος για προηγούμενη έγκρισή της. Σε αυτήν την περίπτωση εφαρμόζονται τα ακόλουθα:

α) Το Διοικητικό Συμβούλιο προσδιορίζει, βάσει της ανάλυσης που έχει διενεργηθεί στο πλαίσιο της ετήσιας διαδικασίας προσδιορισμού των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, τα μέλη του προσωπικού που δεν έχουν στην πραγματικότητα ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος και ενημερώνει σχετικά την επιτροπή αποδοχών, εφόσον αυτή έχει συγκροτηθεί. Η επιτροπή αποδοχών, ή στην περίπτωση που αυτή δεν έχει συγκροτηθεί, τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, επανεξετάζουν τα κριτήρια και τη διαδικασία προσδιορισμού βάσει των οποίων γίνονται οι εν λόγω εισηγήσεις και εγκρίνει ή απορρίπτει τις προτεινόμενες εξαιρέσεις.

β) Κάθε αίτημα για προηγούμενη έγκριση προς την Τράπεζα της Ελλάδος πραγματοποιείται χωρίς καθυστέρηση, και το αργότερο εντός έξι μηνών από το τέλος του προηγούμενου οικονομικού έτους. Το εν λόγω αίτημα υπόκειται σε έγκριση της Τράπεζας της Ελλάδος εντός τριών (3) μηνών από την παραλαβή του ή, εφόσον είναι ελλιπής, εντός τριών (3) μηνών από την παραλαβή όλων των απαιτούμενων πληροφοριών.

γ) Σε περίπτωση που οι συνολικές αποδοχές του μέλους του προσωπικού ανήλθαν ή υπερέβησαν το ποσό του ενός εκατομμυρίου ευρώ (1.000.000 €) κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος, η Τράπεζα της Ελλάδος ενημερώνει άμεσα την Ευρωπαϊκή Αρχή Τραπεζών (εφεξής ΕΑΤ) σχετικά με τη ληφθείσα αίτηση και υποβάλλει την αρχική αξιολόγησή της. Κατόπιν αιτήματος, η Τράπεζα της Ελλάδος υποβάλλει άμεσα στην ΕΑΤ όλες τις πληροφορίες τις οποίες έχει λάβει από το ίδρυμα. Η Τράπεζα της Ελλάδος συνεργάζεται με την ΕΑΤ προκειμένου να διασφαλίζεται ότι αυτές οι εξαιρέσεις χορηγούνται με συνεπή τρόπο πριν ληφθεί η απόφαση σχετικά με την έγκριση ή την απόρριψη του αιτήματος από την Τράπεζα της Ελλάδος.

98. Η προηγούμενη έγκριση από την Τράπεζα της Ελλάδος όσον αφορά τις εξαιρέσεις μελών του προσωπικού που σχετίζονται με τα ποιοτικά κριτήρια χορηγείται μόνο για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Το αίτημα για προηγούμενη έγκριση βάσει του Κανονισμού (ΕΕ) 2021/623 υποβάλλεται κάθε έτος. Σε σχέση με το προσωπικό για το οποίο παρέχεται προηγούμενη έγκριση για πρώτη φορά, η εν λόγω έγκριση αφορά μόνο το οικονομικό έτος κατά το οποίο ζητήθηκε καθώς και το επόμενο οικονομικό έτος. Για τα μέλη του προσωπικού για τα οποία η εξαίρεση έχει ήδη εγκριθεί για το τρέχον οικονομικό έτος, η έγκριση αφορά μόνο το επόμενο οικονομικό έτος.

99. Όσον αφορά τις θυγατρικές οι οποίες δεν υπόκεινται αυτές καθαυτές στο πεδίο εφαρμογής του ν. 4261/2014, αρμόδια αρχή για την εξαίρεση συγκεκριμένων μελών του προσωπικού νοείται η αρμόδια αρχή του μητρικού ιδρύματος. Όσον αφορά τα υποκαταστήματα πιστωτικών ιδρυμάτων με έδρα σε τρίτη χώρα που λειτουργούν στην Ελλάδα, αρμόδια αρχή για την εξαίρεση συγκεκριμένων μελών του προσωπικού είναι η Τράπεζα της Ελλάδος.

100. Τα αιτήματα προς την Τράπεζα της Ελλάδος για προηγούμενη έγκριση περιλαμβάνουν όλα τα ονόματα ή κάποιο άλλο μοναδικό αναγνωριστικό χαρακτηριστικό των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού για τα οποία ζητείται εξαίρεση, το ποσοστό εσωτερικού κεφαλαίου που κατανέμεται σύμφωνα με το άρθρο 65 του ν. 4261/2014 στην επιχειρηματική μονάδα όπου αυτά δραστηριοποιούνται και την ανάλυση του αντίκτυπου του προσωπικού στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος, για καθένα από τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού. Σε περίπτωση που τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού δραστηριοποιούνται στην ίδια επιχειρηματική μονάδα και ασκούν τα ίδια καθήκοντα, πραγματοποιείται από κοινού αξιολόγηση.

5.2 Ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης σε σχέση με τη διαδικασία προσδιορισμού

101. Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει την τελική ευθύνη για τη διαδικασία του προσδιορισμού συγκεκριμένων μελών του προσωπικού και για τη σχετική πολιτική. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου:

α) Εγκρίνουν την πολιτική για τη διαδικασία προσδιορισμού συγκεκριμένων μελών του προσωπικού ως μέρος της πολιτικής αποδοχών,

β) συμμετέχουν στον σχεδιασμό της αυτοαξιολόγησης, γ) διασφαλίζουν ότι η αξιολόγηση για τον προσδιορισμό συγκεκριμένων μελών του προσωπικού διενεργείται δεόντως σύμφωνα με τον ν. 4261/2014, τον Κανονισμό (ΕΕ) 2021/923 και την παρούσα,

δ) επιβλέπουν τη διαδικασία προσδιορισμού σε διαρκή βάση,

ε) εγκρίνουν τυχόν ουσιώδεις εξαιρέσεις από την εγκεκριμένη πολιτική ή τυχόν ουσιώδεις μεταβολές αυτής, καθώς και εξετάζουν και παρακολουθούν προσεκτικά τον αντίκτυπό τους,

στ) εγκρίνουν ή επιβλέπουν τυχόν εξαίρεση μελών του προσωπικού σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2021/923 σε περίπτωση που τα ιδρύματα κρίνουν ότι τα εν λόγω

μέλη του προσωπικού δεν πληρούν τα ποσοτικά κριτήρια που καθορίζονται στον εν λόγω Κανονισμό (επειδή στην πραγματικότητα δεν έχουν ουσιαστική αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου των ιδρυμάτων), και

ζ) επανεξετάζουν περιοδικά, και τουλάχιστον σε διετή βάση, την εγκεκριμένη πολιτική και, εφόσον απαιτείται, την τροποποιούν.

102. Σε περίπτωση που έχει συγκροτηθεί επιτροπή αποδοχών, αυτή συμμετέχει ενεργά και σύμφωνα με τις αρμοδιότητές της, στη διαδικασία προσδιορισμού για την κατάρτιση των αποφάσεων όσον αφορά τις αποδοχές. Σε περίπτωση που δεν έχει συγκροτηθεί επιτροπή αποδοχών, τα αντίστοιχα καθήκοντα εκτελούνται από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και, ει δυνατόν, από τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

103. Η ανεξάρτητη λειτουργία διαχείρισης κινδύνων και η ανεξάρτητη λειτουργία κανονιστικής συμμόρφωσης, οι λειτουργίες επιχειρηματικής υποστήριξης, όπως η διαχείριση ανθρώπινων πόρων ή οι νομικές υπηρεσίες και οι σχετικές επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου (ήτοι η επιτροπή διαχείρισης κινδύνων, η επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων και η επιτροπή ελέγχου) συμμετέχουν στη διαδικασία προσδιορισμού συγκεκριμένων μελών, σε διαρκή βάση, σύμφωνα με τους αντίστοιχους ρόλους τους. Ειδικότερα, σε περίπτωση που έχει συγκροτηθεί επιτροπή διαχείρισης κινδύνων, αυτή συμμετέχει στη διαδικασία προσδιορισμού συγκεκριμένων μελών με την επιφύλαξη των καθηκόντων της επιτροπής αποδοχών, εφόσον έχει συγκροτηθεί. Τα ιδρύματα διασφαλίζουν τη δέουσα ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ όλων των εσωτερικών οργάνων και λειτουργιών που εμπλέκονται στη διαδικασία προσδιορισμού. Η διαδικασία προσδιορισμού και το αποτέλεσμά της υπόκεινται σε ανεξάρτητη εσωτερική ή εξωτερική επανεξέταση.

5.3 Διαδικασία προσδιορισμού σε ατομική βάση, υποενοποιημένη και ενοποιημένη βάση

104. Τα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια που περιλαμβάνονται στην παρ. 3 του άρθρου 84 του ν. 4261/2014, στον Κανονισμό (ΕΕ) 2021/923 και τα κριτήρια που τυχόν καθορίζονται επιπλέον από τα ιδρύματα εφαρμόζονται τόσο από τα ιδρύματα σε ατομική βάση, με χρήση των στοιχείων και λαμβανομένης υπόψη της κατάστασης του ιδρύματος σε ατομική βάση, καθώς επίσης και από το ίδρυμα που ενοποιεί σε ενοποιημένη και υποενοποιημένη βάση, όπως ορίζεται στα σημεία 48) και 49) της παρ. 1 του άρθρου 4 του Κανονισμού (ΕΕ) 575/2013, στις παρ. 4 και 5 του άρθρου 102 του ν. 4261/2014, περιλαμβανομένων επίσης όλων των θυγατρικών που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης οι οποίες δεν υπόκεινται αυτές καθ' αυτές στον ν. 4261/2014, με χρήση των ενοποιημένων στοιχείων και λαμβανομένης υπόψη της ενοποιημένης κατάστασης και του αντίκτυπου στο προφίλ κινδύνου των ιδρυμάτων σε ενοποιημένη βάση. Η διαδικασία προσδιορισμού σε ενοποιημένη βάση περιλαμβάνει μέλη του προσωπικού όπως ορίζονται στην παρ. 5 του άρθρου 102 του ν. 4261/2014, ακόμα και αν η θυγατρική που απασχολεί τα εν λόγω μέλη του προσωπικού δεν υπόκειται στην εφαρμογή των απαιτήσεων των

άρθρων 84, 86 και 87 του ν. 4261/2014 σε ενοποιημένη βάση και δεν υπόκειται στον ν. 4261/2014 σε ατομική βάση.

105. Κατά την εφαρμογή των ποιοτικών κριτηρίων σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση, τα μέλη του προσωπικού μιας θυγατρικής εμπίπτουν στα κριτήρια αυτά μόνον εάν είναι αρμόδια για τις λειτουργίες που αναφέρονται στα εν λόγω κριτήρια σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση (π.χ. εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θυγατρικής εμπίπτει στην περίπτωση του κριτηρίου «το μέλος του προσωπικού που είναι εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου» μόνον όταν το εν λόγω πρόσωπο είναι, επίσης, μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του μητρικού ιδρύματος εγκατεστημένου στην ΕΕ).

106. Τα εφαρμοστέα ποσοτικά κριτήρια προσδιορισμού ισχύουν για όλα τα μέλη του προσωπικού του ιδρύματος και των θυγατρικών του που υπόκεινται στις απαιτήσεις των άρθρων 84, 86 και 87 του ν. 4261/2014 σε ενοποιημένη και υποενοποιημένη βάση, λαμβάνοντας υπόψη όλες τις αποδοχές που αποδίδονται στο πλαίσιο του πεδίου εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης.

107. Κατά την εφαρμογή των ποιοτικών κριτηρίων προσδιορισμού, τα ιδρύματα προσδιορίζουν το προσωπικό που είναι αρμόδιο για τη λειτουργία που αναφέρεται στα ποιοτικά κριτήρια. Το κύριο κριτήριο για τον προσδιορισμό δεν είναι η ονομασία της λειτουργίας αλλά οι εξουσίες και οι αρμοδιότητες που αυτή έχει.

5.4 Ρόλος του ιδρύματος που ενοποιεί

108. Με την επιφύλαξη της παρ. 4 του άρθρου 102 του 4261/2014, το ίδρυμα που ενοποιεί διασφαλίζει τη γενική συνεκτικότητα των πολιτικών αποδοχών του ομίλου περιλαμβανομένων των διαδικασιών προσδιορισμού και της ορθής εφαρμογής τους σε ενοποιημένη, υποενοποιημένη και ατομική βάση.

5.5 Ρόλος των θυγατρικών και των υποκαταστημάτων

109. Τα ιδρύματα που αποτελούν θυγατρικές ενός ιδρύματος που ενοποιεί εφαρμόζουν, στο πλαίσιο της πολιτικής αποδοχών τους, την πολιτική που έχει θεσπιστεί από το μητρικό ίδρυμα που ενοποιεί και τη διαδικασία για τον προσδιορισμό συγκεκριμένων μελών του προσωπικού. Όλες οι θυγατρικές συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία προσδιορισμού που διενεργείται από το μητρικό ίδρυμα που ενοποιεί. Ειδικότερα, κάθε θυγατρική που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης, περιλαμβανομένων εκείνων οι οποίες δεν υπόκεινται αυτές καθαυτές στον ν. 4261/2014, παρέχει στο ίδρυμα που ενοποιεί όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για τον ορθό προσδιορισμό όλων των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση.

110. Οι θυγατρικές οι οποίες δεν υπόκεινται αυτές καθαυτές στον ν. 4261/2014 δεν υποχρεούνται να διενεργούν διαδικασία προσδιορισμού σε ατομική βάση, εκτός εάν τους ζητηθεί σύμφωνα με τις απαιτήσεις που αφορούν ειδικά τον τομέα δραστηριοποίησής τους. Για τις εν λόγω θυγατρικές, που δεν υπόκεινται στις απαιτήσεις του τραπεζικού νόμου ή άλλες απαιτήσεις όπως αυτές ορίζονται στην παρ. 4 του άρθρου 102 του ν. 4261/2014

η αξιολόγηση διενεργείται από το ίδρυμα που ενοποιεί σε ενοποιημένη και υποενοποιημένη με βάση τις πληροφορίες τις οποίες παρέχει η θυγατρική. Τα ιδρύματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του ν. 4261/2014 διενεργούν τη δική τους αυτοαξιολόγηση για τον προσδιορισμό συγκεκριμένων μελών του προσωπικού σε ατομική βάση. Τα μικρά και μη πολύπλοκα ιδρύματα τα οποία περιλαμβάνονται σε διαδικασία προσδιορισμού σε ενοποιημένη βάση μπορούν να αναθέτουν την πρακτική εφαρμογή της διαδικασίας προσδιορισμού σε ατομική βάση στο ίδρυμα που ενοποιεί.

111. Τα εγκατεστημένα στην Ελλάδα υποκαταστήματα πιστωτικών ιδρυμάτων που έχουν την έδρα τους σε τρίτη χώρα και τα ιδρύματα που εδρεύουν στην Ελλάδα τα οποία αποτελούν θυγατρικές μητρικών ιδρυμάτων με έδρα σε τρίτες χώρες διενεργούν τη διαδικασία προσδιορισμού και ενημερώνουν τα μητρικά τους ιδρύματα για τα αποτελέσματά της. Τα ιδρύματα που εδρεύουν στην Ελλάδα περιλαμβάνουν στην αξιολόγησή τους και τις θυγατρικές τους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης και τα υποκαταστήματα που είναι εγκατεστημένα σε τρίτες χώρες. Τα υποκαταστήματα δεν αποτελούν μέρος του ιδρύματος με ξεχωριστή νομική προσωπικότητα.

112. Για τα εγκατεστημένα στην Ελλάδα υποκαταστήματα πιστωτικών ιδρυμάτων που έχουν την έδρα τους σε τρίτη χώρα τα κριτήρια προσδιορισμού πρέπει να εφαρμόζονται κατά τον ίδιο τρόπο στις λειτουργίες, στις επιχειρηματικές δραστηριότητες και στο προσωπικό που είναι εγκατεστημένο στην Ελλάδα, όπως στην περίπτωση ενός ιδρύματος σε ατομική βάση.

6. Κεφαλαιακή βάση

113. Τα ιδρύματα και η Τράπεζα της Ελλάδος διασφαλίζουν ότι η απόδοση, η καταβολή και η κατοχύρωση μεταβλητών αποδοχών, περιλαμβανομένης της εφαρμογής ρυθμίσεων *malus* και επιστροφής αποδοχών, σύμφωνα με την πολιτική αποδοχών τους δεν είναι επιβλαβής για τη διατήρηση υγιούς κεφαλαιακής βάσης.

114. Κατά την αξιολόγηση του κατά πόσον η κεφαλαιακή βάση είναι υγιής, το ίδρυμα λαμβάνει υπόψη τα συνολικά ίδια κεφάλαιά του και ιδίως το Κεφάλαιο Κοινών Μετοχών της Κατηγορίας 1, τις κεφαλαιακές απαιτήσεις συμπεριλαμβανομένης της συνολικής απαίτησης αποθεμάτων ασφαλείας, όπως ορίζεται στο σημείο 6) της παρ. 1 του άρθρου 121 του ν. 4261/2014, την απαίτηση αποθέματος ασφαλείας για τον δείκτη μόχλευσης όπως ορίζεται στο στοιχείο α) της παρ. 1 του άρθρου 92 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, την ελάχιστη απαίτηση ιδίων κεφαλαίων και επιλέξιμων υποχρεώσεων όπως ορίζεται στο άρθρο 45γ του εσωτερικού άρθρου 2 του ν. 4335/2015, τις απαιτήσεις για πρόσθετα κεφάλαια, τους περιορισμούς διανομής κερδών που καθορίζονται στα άρθρα 131 και 131B του ν. 4261/2014 και στο άρθρο 24α του εσωτερικού άρθρου 2 του ν. 4335/2015 οι οποίοι εφαρμόζονται στις μεταβλητές αποδοχές όλων των μελών του προσωπικού, καθώς και το αποτέλεσμα της διαδικασίας αξιολόγησης της επάρκειας του εσωτερικού κεφαλαίου (εφεξής ΔΑΕΕΚ). Η απαίτηση για τη διατήρηση υγιούς κεφαλαιακής βάσης και οι περιορισμοί

διανομής κερδών ισχύουν επίσης σε ενοποιημένη και υποενοποιημένη βάση. Επιπλέον, η Τράπεζα της Ελλάδος λαμβάνει υπόψη τα αποτελέσματα της εποπτικής διαδικασίας εξέτασης και αξιολόγησης σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΑΤ σχετικά με τις κοινές διαδικασίες και μεθόδους για τη διαδικασία εποπτικού ελέγχου και αξιολόγησης (ΔΕΕΑ) και τις εποπτικές προ-σομοιώσεις ακραίων καταστάσεων (EBA/GL/2022/03).

115. Τα ιδρύματα περιλαμβάνουν τον αντίκτυπο των μεταβλητών αποδοχών - τόσο των άμεσα καταβαλλόμενων όσο και των αναβαλλόμενων - στα κεφαλαιακά σχέδια, στον προγραμματισμό της ρευστότητάς τους, καθώς και στη συνολική ΔΑΕΕΚ τους.

116. Οι συνολικές μεταβλητές αποδοχές που αποδίδονται από ένα ίδρυμα δεν πρέπει να περιορίζουν την ικανότητα του ιδρύματος για διατήρηση ή αποκατάσταση της υγιούς κεφαλαιακής του βάσης σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα και για τον καθορισμό τους πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα συμφέροντα των μετόχων ή συνεταιριών, των καταθετών, των επενδυτών και των λοιπών ενδιαφερομένων. Οι μεταβλητές αποδοχές δεν αποδίδονται ούτε καταβάλλονται εάν κάτι τέτοιο θα είχε ως αποτέλεσμα τη μη διατήρηση της υγιούς κεφαλαιακής βάσης του ιδρύματος. Τα ιδρύματα λαμβάνουν υπόψη αυτές τις απαιτήσεις, τα αποτελέσματα της ΔΑΕΕΚ, τα πολυετή κεφαλαιακά πλάνα, τους περιορισμούς διανομής κερδών που ορίζονται στα άρθρα 131 και 131B του ν. 4261/2014 και το άρθρο 24α του εσωτερικού άρθρου 2 του ν. 4335/2015 και τις συστάσεις σχετικά με τις διανομές κερδών της Τράπεζας της Ελλάδος και των Ευρωπαϊκών Εποπτικών Αρχών κατά τον καθαρισμό των ακόλουθων στοιχείων:

α) Του συνολικού κονδυλίου μεταβλητών αποδοχών που μπορούν να αποδοθούν για το συγκεκριμένο έτος, και

β) του ποσού των μεταβλητών αποδοχών που θα καταβληθούν ή θα κατοχυρωθούν στο συγκεκριμένο έτος.

117. Τα ιδρύματα που δεν έχουν υγιή κεφαλαιακή βάση ή στα οποία διακυβεύεται ο υγιής χαρακτήρας της κεφαλαιακής τους βάσης λαμβάνουν τα ακόλουθα μέτρα όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές:

α) Μείωση του κονδυλίου μεταβλητών αποδοχών σύμφωνα με το άρθρα 131 και 131B του ν. 4261/2014 και το άρθρο 24α του εσωτερικού άρθρου 2 του ν. 4335/2015, περιλαμβανομένου του ενδεχομένου μείωσής του στο μηδέν. Ο περιορισμός των μεταβλητών αποδοχών αφορά το κονδύλι που προορίζεται για όλο το προσωπικό,

β) εφαρμογή των απαραίτητων μέτρων προσαρμογής με βάση τις επιδόσεις, ιδίως των ρυθμίσεων *malus*,

γ) χρήση του καθαρού κέρδους του ιδρύματος κατά το επίμαχο έτος και ενδεχομένως και κατά τα επόμενα έτη για την ενίσχυση της κεφαλαιακής βάσης. Το ίδρυμα δεν αντισταθμίζει τυχόν μείωση των μεταβλητών αποδοχών που πραγματοποιείται με σκοπό τη διασφάλιση υγιούς κεφαλαιακής βάσης σε μεταγενέστερα έτη ή με άλλες καταστρατήγησης της παρούσας διάταξης.

118. Η Τράπεζα της Ελλάδος μπορεί να παρεμβαίνει όταν η απόδοση μεταβλητών αποδοχών είναι επιβλαβής

για τη διατήρηση υγιούς κεφαλαιακής βάσης επιβάλλοντας στο ίδρυμα την απαίτηση μείωσης ή εφαρμογής ανώτατου ορίου στο συνολικό κονδύλιο μεταβλητών αποδοχών που καθορίζεται έως ότου βελτιωθεί η κατάσταση της κεφαλαιακής επάρκειας· και, εάν είναι απαραίτητο, την εφαρμογή μέτρων προσαρμογής με βάση τις επιδόσεις, ιδίως ρυθμίσεις malus, και την απαίτηση σύμφωνα με την οποία τα ιδρύματα πρέπει να χρησιμοποιούν τα καθαρά κέρδη για την ενίσχυση των ιδίων κεφαλαίων.

Τίτλος III - Απαιτήσεις σχετικά με τη δομή των αποδοχών

7. Κατηγορίες αποδοχών

119. Σύμφωνα με τον ν. 4261/2014, οι αποδοχές είναι είτε σταθερές είτε μεταβλητές και δεν υπάρχει καμία άλλη κατηγορία αποδοχών. Με την επιφύλαξη της εφαρμογής των παρεκκλίσεων των παρ. 2 έως 4 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, όταν οι αποδοχές είναι μεταβλητές και καταβάλλονται σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, πρέπει, πέραν των γενικών απαιτήσεων που περιλαμβάνονται στο άρθρο 86 του ν. 4261/2014, να πληρούνται και όλες οι απαιτήσεις του άρθρου 84 του εν λόγω νόμου. Για τον σκοπό αυτό, τα ιδρύματα κατατάσσουν, σύμφωνα με την παρούσα, τις συνιστώσες των αποδοχών είτε στις σταθερές είτε στις μεταβλητές αποδοχές και οι πολιτικές αποδοχών τους θέτουν σαφή, αντικειμενικά, προκαθορισμένα και διαφανή κριτήρια για την υπαγωγή όλων των συνιστωσών των αποδοχών είτε στη σταθερή είτε στη μεταβλητή κατηγορία σύμφωνα με τα κριτήρια που προβλέπονται στην περ. ζ) της παρ. 2 του άρθρου 84 του ν. 4261/2014 και στην παρούσα.

120. Σε περίπτωση που δεν είναι δυνατή η σαφής κατάταξη μιας συνιστώσας στις σταθερές αποδοχές με βάση τα κριτήρια που προβλέπονται στην παρούσα, θεωρείται ότι αυτή υπάγεται στις μεταβλητές αποδοχές.

121. Οι αποδοχές είναι σταθερές όταν οι προϋποθέσεις για την απόδοσή τους και το αντίστοιχο ποσό τους:

- α) Βασίζονται σε προκαθορισμένα κριτήρια,
- β) αντικατοπτρίζουν το επίπεδο επαγγελματικής πείρας και αρχαιότητας του προσωπικού και δεν είναι προαιρετικού χαρακτήρα,
- γ) χαρακτηρίζονται από διαφάνεια ως προς το ατομικό ποσό που αποδίδεται σε ατομική βάση στο μέλος του προσωπικού,
- δ) είναι μόνιμου χαρακτήρα, δηλαδή διατηρούνται για χρονική περίοδο που συνδέεται με τον συγκεκριμένο ρόλο και τις ευθύνες διαχείρισης,
- ε) είναι αμετάκλητου χαρακτήρα, το μόνιμο ποσό μπορεί να μεταβληθεί μόνο μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων ή κατόπιν επαναδιαπραγμάτευσης σύμφωνα με την ισχύουσα εθνική εργατική νομοθεσία,
- στ) δεν μπορούν να μειωθούν, να ανασταλούν ή να ακυρωθούν από το ίδρυμα, ζ) δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνου, και
- η) δεν εξαρτώνται από τις επιδόσεις.

122. Σταθερές αποδοχές θεωρούνται οι συνιστώσες των αποδοχών οι οποίες είτε εντάσσονται στο πλαίσιο

μιας γενικής πολιτικής σε επίπεδο ιδρύματος εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που απαριθμούνται στην ανωτέρω παράγραφο, είτε συνιστούν αποδοχές που καταβάλλονται υποχρεωτικά δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται και οι αποδοχές από τις συνήθεις παροχές που συνδέονται με την απασχόληση, όπως ορίζονται στην παρούσα.

123. Οι ακόλουθες συνιστώσες των αποδοχών θεωρούνται σταθερές εφόσον αποδίδονται σε παρόμοιες καταστάσεις και αντιμετωπίζονται συστηματικά με τον ίδιο τρόπο:

α) Οι αποδοχές που καταβάλλονται στα εκπαιρισμένα μέλη του προσωπικού λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης και των φορολογικών συντελεστών που ισχύουν στην χώρα όπου έχει μεταβεί,

β) τα επιδόματα (allowances) που χρησιμοποιούνται για την αύξηση του σταθερού βασικού μισθού σε περιπτώσεις κατά τις οποίες το προσωπικό εργάζεται στο εξωτερικό και λαμβάνει μικρότερες αποδοχές από εκείνες που θα του καταβάλλονταν για αντίστοιχη θέση στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα, εφόσον πληρούνται όλες οι ακόλουθες ειδικές προϋποθέσεις:

- i. Το επίδομα καταβάλλεται αδιακρίτως σε όλα τα μέλη του προσωπικού που βρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση,
- ii. το επίδομα αποδίδεται επειδή το προσωπικό εργάζεται προσωρινά στο εξωτερικό ή σε διαφορετική θέση και απαιτείται προσαρμογή του επιπέδου αποδοχών ώστε να συνάδει με τα επίπεδα αποδοχών στην αντίστοιχη αγορά,
- iii. το επίπεδο των επιπρόσθετων καταβολών βασίζεται σε προκαθορισμένα κριτήρια,
- iv. η διάρκεια του επιδόματος συνδέεται με τη διάρκεια της κατάστασης που αναφέρεται ανωτέρω.

8. Ειδικές συνιστώσες αποδοχών

8.1 Επιδόματα (allowances)

124. Οι μεταβλητές και σταθερές αποδοχές που καταβάλλονται από τα ιδρύματα μπορούν να αποτελούνται από διάφορα στοιχεία, περιλαμβανομένων τυχόν επιπρόσθετων ή επικουρικών αποδοχών ή παροχών. Τα ιδρύματα αναλύουν τα επιδόματα (τα οποία λαμβάνουν διάφορες ονομασίες, όπως "role based pay", "staff allowance", "adjustable role allowance", "fixed pay allowance") και τα κατατάσσουν στη μεταβλητή ή στη σταθερή συνιστώσα των αποδοχών. Η κατάταξη αυτή βασίζεται στα κριτήρια που παρατίθενται στην ενότητα 7.

125. Ειδικότερα, το ίδρυμα τεκμηριώνει δεόντως τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων που διενεργούνται σύμφωνα με την ενότητα 7, σε περίπτωση που τα επιδόματα θεωρούνται σταθερές αποδοχές αλλά παρουσιάζουν οποιοδήποτε από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

α) Καταβάλλονται μόνο σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού. Επισημαίνεται ότι η κατάταξη του προσωπικού στην κατηγορία των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, δεν θεωρείται ρόλος ή λειτουργία.

β) περιορίζονται σε περιπτώσεις κατά τις οποίες η αναλογία μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών υπό άλλες συνθήκες θα υπερέβαινε το 100%, κι εφόσον αυτό έχει εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση έως και το 200%,

γ) συνδέονται με δείκτες που θα μπορούσαν ενδεχομένως να εκληφθούν ως προσεγγιστικοί δείκτες για τις επιδόσεις. Σε αυτήν, την περίπτωση, το ίδρυμα θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει ότι οι εν λόγω δείκτες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του ιδρύματος, π.χ. μέσω ανάλυσης της συσχέτισης με τους χρησιμοποιούμενους δείκτες επιδόσεων.

126. Σε περίπτωση που το επίδομα βασίζεται στον ρόλο, στη λειτουργία ή στην ευθύνη του προσωπικού, προκειμένου να καταταχθεί ορθά στη σταθερή συνιστώσα των αποδοχών πρέπει να πληροί τα κριτήρια που καθορίζονται παρ. 121, λαμβανομένων υπόψη όλων των ακόλουθων στοιχείων:

α) Το επίδομα συνδέεται με ρόλο ή ευθύνη και αποδίδεται εφόσον δεν προκύπτουν ουσιώδεις μεταβολές ως προς τις αρμοδιότητες και τις εξουσίες του ρόλου οι οποίες θα είχαν ως αποτέλεσμα το μέλος του προσωπικού να έχει στην πραγματικότητα διαφορετικό ρόλο ή ευθύνη,

β) το ποσό δεν εξαρτάται από κανέναν άλλο παράγοντα πλην της εκπλήρωσης ορισμένου ρόλου ή της ανάληψης ορισμένης ευθύνης διαχείρισης, και των κριτηρίων της παρ. 193,

γ) κάθε άλλο μέλος του προσωπικού που επιτελεί τον ίδιο ρόλο ή έχει την ίδια ευθύνη διαχείρισης και βρίσκεται σε αντίστοιχη κατάσταση δικαιούται να λαμβάνει αντίστοιχο επίδομα.

127. Τα επιδόματα δεν αποτελούν μηχανισμό ή μέθοδο που διευκολύνει τη μη συμμόρφωση των ιδρυμάτων με τον ν. 4261/2014.

8.2 Μεταβλητές αποδοχές βάσει μελλοντικών επιδόσεων

128. Σε περίπτωση που η απόδοση μεταβλητών αποδοχών, περιλαμβανομένων μακροπρόθεσμων σχεδίων παροχής κινήτρων, βασίζεται σε παλαιότερες επιδόσεις τουλάχιστον ενός έτους αλλά εξαρτάται επίσης από προϋποθέσεις μελλοντικών επιδόσεων, τα ιδρύματα έχουν τις ακόλουθες υποχρεώσεις:

α) Θέτουν με σαφήνεια στο προσωπικό τις πρόσθετες προϋποθέσεις επιδόσεων που πρέπει να εκπληρωθούν μετά από την απόδοση προκειμένου να κατοχυρωθούν οι μεταβλητές αποδοχές,

β) πριν από την κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών, αξιολογούν εάν έχουν εκπληρωθεί οι προϋποθέσεις για την κατοχύρωσή τους,

γ) οι πρόσθετες προϋποθέσεις μελλοντικών επιδόσεων ορίζονται για προκαθορισμένη περίοδο επιδόσεων διάρκειας τουλάχιστον ενός έτους,

δ) σε περίπτωση μη εκπλήρωσης των πρόσθετων προϋποθέσεων μελλοντικών επιδόσεων έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών που αποδίδονται βάσει των εν λόγω προϋποθέσεων υπόκειται σε ρυθμίσεις malus,

ε) η περίοδος αναβολής λήγει το νωρίτερο ένα έτος μετά από το πέρας της τελευταίας αξιολόγησης επιδόσεων. Όλες οι άλλες απαιτήσεις σχετικά με την αναβολή των μεταβλητών αποδοχών για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, οι οποίες καθορίζονται στην ενότητα 15, εφαρμόζονται κατά τον ίδιο τρόπο όπως στις μεταβλητές αποδοχές που βασίζονται αποκλειστικά σε επιδόσεις που προηγούνται χρονικά της απόδοσής τους,

στ) για τον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των συνολικών αποδοχών, το συνολικό ποσό των μεταβλητών αποδοχών που αποδόθηκαν λαμβάνεται υπόψη στο οικονομικό έτος για το οποίο αποδόθηκαν οι μεταβλητές αποδοχές, περιλαμβανομένων των μακροπρόθεσμων σχεδίων παροχής κινήτρων. Το ίδιο ισχύει και σε περίπτωση που οι παλαιότερες επιδόσεις αξιολογήθηκαν στο πλαίσιο πολυετούς δεδουλευμένης περιόδου.

129. Εάν ένα μελλοντικό σχέδιο μεταβλητών αποδοχών, περιλαμβανομένων μακροπρόθεσμων σχεδίων παροχής κινήτρων, βασίζεται αποκλειστικά σε προϋποθέσεις μελλοντικών επιδόσεων (π.χ. όταν τα νέα μέλη του προσωπικού λαμβάνουν σχέδιο παροχής κινήτρων κατά την έναρξη του πρώτου έτους απασχόλησης), το ποσό αποδίδεται μετά από την εκπλήρωση των προϋποθέσεων επιδόσεων, ειδάλλως δεν πραγματοποιείται καμία απόδοση. Τα ποσά που αποδίδονται λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των συνολικών αποδοχών στο οικονομικό έτος που προηγείται της απόδοσής τους. Σε περίπτωση απόδοσης συγκεκριμένου αριθμού μέσων, αυτά θα πρέπει κατ' εξαίρεση να αποτιμώνται, για τους σκοπούς του υπολογισμού της αναλογίας μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των συνολικών αποδοχών, με την αγοραία τιμή ή την εύλογη αξία που καθορίζεται στον χρόνο κατά τον οποίο αποδόθηκε το μελλοντικό σχέδιο μεταβλητών αποδοχών. Επίσης, σε αυτήν την περίπτωση, εφαρμόζονται οι περ. α) έως γ) της ανωτέρω παραγράφου. Όλες οι άλλες απαιτήσεις ισχύουν κατά τον ίδιο τρόπο όπως και για τις μεταβλητές αποδοχές, π.χ. η περίοδος αναβολής αρχίζει μετά από την απόδοση των μεταβλητών αποδοχών.

8.3 Καταβολή μερισμάτων και τόκων

130. Οι αποδοχές «συμμετοχής επί της πρόσθετης απόδοσης» κατά την έννοια της περ. δ) της παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 4209/2013 υπόκεινται στις διατάξεις περί αποδοχών του εν λόγω νόμου καθώς και στις κατ' εξουσιοδότηση αυτού αποφάσεις, καθότι σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 13 του ν. 4209/2013 η «συμμετοχή επί της πρόσθετης απόδοσης» περιλαμβάνεται ρητά στις αποδοχές. Για τους σκοπούς της παρούσας, και ειδικά για τον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών, σύμφωνα με την ενότητα 13 για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, εφαρμόζονται οι εξής ρυθμίσεις:

α) Όλες οι αποδοχές που καταβάλλονται από τους οργανισμούς εναλλακτικών επενδύσεων στα εν λόγω μέλη του προσωπικού μέσω συμμετοχής επί της πρόσθετης απόδοσης που δεν αντιπροσωπεύουν αναλογική (pro-rata) απόδοση επί της επένδυσης που έχουν πραγματοποιήσει τα εν λόγω μέλη του προσωπικού θεωρούνται μεταβλητές αποδοχές και αποτιμώνται κατά τον χρόνο απόδοσής τους,

β) όλες οι αποδοχές που καταβάλλονται από τους οργανισμούς εναλλακτικών επενδύσεων στα εν λόγω μέλη του προσωπικού μέσω «συμμετοχής επί της πρόσθετης απόδοσης» που αντιπροσωπεύουν αναλογική (pro-rata) απόδοση επί οποιασδήποτε επένδυσης που

έχουν πραγματοποιήσει τα εν λόγω μέλη του προσωπικού (μέσω της συμμετοχής επί της πρόσθετης απόδοσης) προς τον οργανισμό εναλλακτικών επενδύσεων δεν περιλαμβάνονται στον υπολογισμό.

131. Τα μερίσματα επί κατοχυρωμένων μετοχών ή ισοδύναμων δικαιωμάτων ιδιοκτησίας τα οποία καταβάλλονται σε μέλη του προσωπικού ως μέρος των αποδοχών τους ή άλλων μετοχών ή ισοδύναμων δικαιωμάτων που έχουν τα μέλη του προσωπικού με την ιδιότητά τους ως μετόχων ή συνεταιριών του ιδρύματος δεν αποτελούν αποδοχές για τους σκοπούς της παρούσας. Το ίδιο ισχύει και για τους τόκους που καταβάλλονται στα μέλη του προσωπικού σε σχέση με άλλα μέσα ή επενδύσεις που έχουν κατοχυρωθεί.

132. Η καταβολή μερισμάτων και τόκων δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται ως μέθοδος καταβολής μεταβλητών αποδοχών που θα είχε ως συνέπεια την καταστρατήγηση των απαιτήσεων περί αποδοχών του ν. 4261/2014.

8.4 Μεταβλητές αποδοχές διατήρησης προσωπικού

133. Τα ιδρύματα πρέπει να είναι σε θέση να τεκμηριώνουν το εύλογο συμφέρον τους όσον αφορά την απόδοση μεταβλητών αποδοχών διατήρησης προσωπικού προκειμένου να διασφαλίζουν την παραμονή στο ίδρυμα συγκεκριμένων μελών του προσωπικού. Για παράδειγμα, οι μεταβλητές αποδοχές διατήρησης μπορούν να χρησιμοποιούνται σε περιπτώσεις αναδιάρθρωσης, εκκαθάρισης (wind down) ή κατόπιν αλλαγής στον έλεγχο των ιδρυμάτων για τη διασφάλιση της οριστικοποίησης σημαντικών έργων. Τα ιδρύματα τεκμηριώνουν το γεγονός ή αιτιολογούν γιατί κατέστη απαραίτητη η απόδοση μεταβλητών αποδοχών διατήρησης προσωπικού καθώς και το χρονικό διάστημα, συμπεριλαμβανομένης της ημερομηνίας έναρξης και λήξης για το οποίο θεωρείται ότι ισχύει ο λόγος της απόδοσης. Τα ιδρύματα καθορίζουν τους όρους διατήρησης και επιδόσεων που εφαρμόζονται (βλ. επίσης την παρ. 137). Τα ιδρύματα καθορίζουν την περίοδο διατήρησης προσδιορίζοντας την ημερομηνία ή το γεγονός μετά από την έλευση των οποίων θα πρέπει να πληρούνται οι προϋποθέσεις διατήρησης και επιδόσεων.

134. Κατά κανόνα, τα ιδρύματα δεν αποδίδουν πολλές μεταβλητές αποδοχές διατήρησης σε ένα μέλος του προσωπικού. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, και όποτε είναι δεόντως αιτιολογημένο, μπορούν να καταβάλλονται περισσότερες από μία μεταβλητές αποδοχές διατήρησης προσωπικού σε ένα μέλος του προσωπικού αλλά σε διαφορετικές χρονικές στιγμές και υπό τους όρους που εξειδικεύονται στην παρούσα ενότητα σε σχέση με τις μεταβλητές αποδοχές διατήρησης. Οι μεταβλητές αποδοχές διατήρησης αποδίδονται μόνον μετά την εκπλήρωση των όρων διατήρησης και των εφαρμοστέων προϋποθέσεων επιδόσεων. Επιπλέον, οι μεταβλητές αποδοχές διατήρησης αποδίδονται μόνο εάν δεν υπάρχουν λόγοι που οδηγούν σε μια κατάσταση στην οποία δεν πρέπει να αποδοθούν οι μεταβλητές αποδοχές διατήρησης, π.χ. ουσιώδεις παραβάσεις συμμόρφωσης, παραπτώματα ή άλλες αστοχίες του εν λόγω μέλους του προσωπικού.

135. Οι μεταβλητές αποδοχές διατήρησης συνάδουν με τις απαιτήσεις των άρθρων 85, 131 και 131B και με

τις αντίστοιχες εποπτικές εξουσίες που ορίζονται στην περ. ζ) της παρ. 1 του άρθρου 96 του ν. 4261/2014, οι οποίες θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε μια κατάσταση στην οποία οι μεταβλητές αποδοχές διατήρησης μπορεί να χρειαστεί να μειωθούν, ενδεχομένως ακόμα και στο μηδέν, ανάλογα με το μέγιστο διανεμητέο ποσό («ΜΔΠ») ή άλλους περιορισμούς που επιβάλλονται από την Τράπεζα της Ελλάδος.

136. Προκειμένου να εξετάζεται και να αξιολογείται η καταλληλότητα της απόδοσης μεταβλητών αποδοχών διατήρησης σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, τα ιδρύματα και η Τράπεζα της Ελλάδος μπορούν να λαμβάνουν υπόψη τουλάχιστον τα ακόλουθα:

α) Το σκεπτικό που οδηγεί στον πιθανό κίνδυνο ορισμένα μέλη του προσωπικού να επιλέξουν να αποχωρήσουν από το ίδρυμα,

β) τους λόγους για τους οποίους η διατήρηση του εν λόγω μέλους του προσωπικού έχει κρίσιμη σημασία για το ίδρυμα,

γ) τις συνέπειες που θα έχει η αποχώρηση του εν λόγω μέλους του προσωπικού από το ίδρυμα, και

δ) αν το ποσό των αποδιδόμενων μεταβλητών αποδοχών διατήρησης είναι απαραίτητο και ανάλογο της διατήρησης του εν λόγω μέλους του προσωπικού.

137. Οι μεταβλητές αποδοχές διατήρησης λαμβάνουν υπόψη ειδικούς όρους που διαφέρουν από τις προϋποθέσεις επιδόσεων που ισχύουν για άλλα μέρη των μεταβλητών αποδοχών και περιλαμβάνουν έναν όρο διατήρησης και ειδικές προϋποθέσεις επιδόσεων. Οι ειδικοί όροι για τις μεταβλητές αποδοχές διατήρησης οδηγούν στον στόχο της διατήρησης (π.χ. διατήρηση μελών του προσωπικού στο ίδρυμα για προκαθορισμένο διάστημα ή έως ένα ορισμένο γεγονός). Οι ειδικές προϋποθέσεις επιδόσεων περιλαμβάνουν όρους που συνδέονται με το έννομο συμφέρον για το οποίο πρέπει να διακρατηθεί το μέλος του προσωπικού και με τη συμπεριφορά του προσωπικού, ενώ πρέπει να είναι συμβατές με τις διατάξεις της παρ. 135. Οι μεταβλητές αποδοχές διατήρησης δεν πρέπει να οδηγούν σε μια κατάσταση όπου το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών που αποτελείται από μεταβλητές αποδοχές βάσει επιδόσεων και μεταβλητές αποδοχές διατήρησης του μέλους του προσωπικού δεν συνδέεται πλέον με τις επιδόσεις του ατόμου, την οικεία επιχειρηματική μονάδα και τα συνολικά αποτελέσματα του ιδρύματος, όπως απαιτείται βάσει της υποπερ. ββ) της περ. ζ) της παρ. 2 του άρθρου 84 και της περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014.

138. Οι μεταβλητές αποδοχές διατήρησης δεν αποδίδονται με σκοπό την αντιστάθμιση αποδοχών που συνδέονται με τις επιδόσεις και οι οποίες δεν έχουν καταβληθεί εξαιτίας ανεπαρκών επιδόσεων ή της οικονομικής κατάστασης του ιδρύματος.

139. Οι μεταβλητές αποδοχές διατήρησης είναι μεταβλητές αποδοχές και συνεπώς εάν αποδοθούν σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, πρέπει να συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές σύμφωνα με το άρθρο 86 του ν. 4261/2014, περιλαμβανομένης της μέγιστης αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και σταθερών αποδοχών της εκ των

υστέρων προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο, τις αποδοχές υπό μορφή μέσων, της αναβολής, της διατήρησης, των ρυθμίσεων malus και της επιστροφής αποδοχών.

140. Οι μεταβλητές αποδοχές διατήρησης προσωπικού λαμβάνονται υπόψη ως στοιχείο μεταβλητών αποδοχών στο πλαίσιο του υπολογισμού της αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών αποδοχών. Ανεξάρτητα από το γεγονός ότι οι μεταβλητές αποδοχές διατήρησης αποδίδονται μόνο μετά το πέρας της περιόδου διατήρησης, οι μεταβλητές αποδοχές διατήρησης πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στο πλαίσιο του υπολογισμού της αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών, ακολουθώντας μία από τις παρακάτω μεθόδους:

α) Οι μεταβλητές αποδοχές διατήρησης διαιρούνται σε ετήσια ποσά για κάθε έτος της περιόδου διατήρησης η οποία υπολογίζεται σε γραμμική αναλογική (pro-rata) βάση. Όταν η ακριβής διάρκεια της περιόδου διατήρησης δεν είναι γνωστή εξαρχής, το ίδρυμα καθορίζει και τεκμηριώνει δεόντως μια χρονική περίοδο λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση και τα ληφθέντα μέτρα που δικαιολογούν την καταβολή μεταβλητών αποδοχών διατήρησης προσωπικού. Ο υπολογισμός της αναλογίας βασίζεται στην περίοδο που έχει καθοριστεί, ή

β) το πλήρες ποσό των μεταβλητών αποδοχών διατήρησης συνεκτιμάται εντός του έτους κατά το οποίο εκπληρώνονται οι όροι διατήρησης.

8.5 Προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές

141. Οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές αποτελούν μορφή μεταβλητών αποδοχών. Όταν οι όροι του εταιρικού συνταξιοδοτικού προγράμματος περιλαμβάνουν συνταξιοδοτικές παροχές οι οποίες δεν βασίζονται στις επιδόσεις και οι οποίες αποδίδονται συστηματικά σε μια κατηγορία προσωπικού, οι εν λόγω συνταξιοδοτικές παροχές δεν θεωρούνται προαιρετικές, αλλά εκλαμβάνονται ως μέρος των συνήθων παροχών που συνδέονται με την απασχόληση, όπως αυτές ορίζονται με την παρούσα. Οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές δεν αποτελούν αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης, ακόμα και αν υπάλληλος αποφασίζει να συνταξιοδοτηθεί πρόωρα.

142. Το ίδρυμα διασφαλίζει ότι σε περίπτωση αποχώρησης ενός μέλους του προσωπικού από το ίδρυμα ή συνταξιοδότησής του, δεν καταβάλλονται προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές χωρίς να έχει ληφθεί υπόψη η οικονομική κατάσταση του ιδρύματος ή οι κίνδυνοι που έχουν αναληφθεί από το εν λόγω μέλος του προσωπικού και οι οποίοι μπορούν να έχουν αντίκτυπο στο ίδρυμα σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα.

143. Το πλήρες ποσό των προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών αποδίδεται, σύμφωνα με την περ. ιδ) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, σε μέσα που αναφέρονται στην περ. ια) της παρ. 1 του εν λόγω άρθρου. Επίσης:

α) Στην περίπτωση κατά την οποία συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού αποχωρήσει από το ίδρυμα πριν από τη συνταξιοδότηση, το ίδρυμα οφείλει να παρακρατεί το πλήρες ποσό των προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών υπό μορφή μέσων τουλάχιστον για περίοδο πέντε (5) ετών χωρίς εφαρμογή της κατ' αναλογία (pro-rata) κατοχύρωσης,

β) στην περίπτωση κατά την οποία συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού φθάσει στη συνταξιοδότηση, εφαρμόζεται πενταετής περίοδος διακράτησης επί του πλήρους ποσού που καταβάλλεται με τη μορφή μέσων.

144. Τα ιδρύματα διασφαλίζουν ότι οι ρυθμίσεις malus και οι ρυθμίσεις περί επιστροφής αποδοχών εφαρμόζονται με τον ίδιο τρόπο στις προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές όπως και στα άλλα στοιχεία μεταβλητών αποδοχών.

9. Ιδιαίτερες συνιστώσες αποδοχών

9.1 Εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές

145. Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές μπορούν να λαμβάνουν διάφορες μορφές, όπως «εγγυημένες», «πρόσληψης», «ελάχιστες», και να καταβάλλονται είτε σε μετρητά είτε σε άλλα μέσα.

146. Η απόδοση εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών, σύμφωνα με την περ. δ) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, επιτρέπεται μόνο κατά τον πρώτο χρόνο απασχόλησης του νεοπροσληφθέντος προσωπικού. Τα ιδρύματα απαγορεύεται να εγγυώνται μεταβλητές αποδοχές για μεταγενέστερη περίοδο του πρώτου έτους απασχόλησης. Η απόδοσή τους πραγματοποιείται μόνο υπό τον όρο ότι το ίδρυμα διαθέτει υγιή και ισχυρή κεφαλαιακή βάση, σύμφωνα με την περ. δ) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014 και την ενότητα 6.

147. Τα ιδρύματα αποδίδουν εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές μόνο μία φορά στο ίδιο μέλος του προσωπικού. Η παρούσα απαίτηση επίσης εφαρμόζεται σε ενοποιημένη και υποενοποιημένη βάση και περιλαμβάνει περιπτώσεις κατά τις οποίες κάποιο μέλος του προσωπικού υπογράφει νέα σύμβαση με το ίδιο ίδρυμα ή άλλο ίδρυμα το οποίο εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης.

148. Τα ιδρύματα και η Τράπεζα της Ελλάδος δύνανται, εφόσον οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές αποδίδονται κατά την πρόσληψη νέου προσωπικού και πριν από την έναρξη της πρώτης περιόδου αξιολόγησης των επιδόσεών του, να αποφασίζουν να μην συμπεριλαμβάνουν το ποσό των εν λόγω εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών στον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ των σταθερών και των μεταβλητών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών που αφορά στην πρώτη περίοδο αξιολόγησης των επιδόσεων του προσωπικού.

149. Στο πλαίσιο των ρυθμίσεων που εγγυώνται αυτό το μέρος των μεταβλητών αποδοχών, τα ιδρύματα μπορούν να αποφασίζουν να μην εφαρμόζουν τις ρυθμίσεις malus ή τις ρυθμίσεις επιστροφής αποδοχών στις εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές. Τα ιδρύματα μπορούν να καταβάλλουν το πλήρες ποσό σε μετρητά χωρίς αναβολή.

9.2 Αποζημίωση ή αποδοχές για εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση

150. Η αποζημίωση για την εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση αποδίδεται μόνο εφόσον εκπληρώνονται οι όροι που καθορίζονται στην παρ. 146 της παρούσας.

151. Ως αποζημίωση ή αποδοχές για εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση νοούνται οι αναβαλλόμενες μεταβλητές αποδοχές που είτε μειώθηκαν

είτε ανακλήθηκαν από τον προηγούμενο εργοδότη λόγω της καταγγελίας της σύμβασης του εκάστοτε μέλους του προσωπικού. Για τις αποδοχές που αποτελούν αποζημίωση ή αφορούν εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση ισχύουν όλες οι απαιτήσεις για τις μεταβλητές αποδοχές και οι διατάξεις της παρούσας, περιλαμβανομένων των ρυθμίσεων περί αναβολής, διακράτησης, καταβολής σε μέσα και επιστροφής αποδοχών.

9.3 Αποζημίωση λόγω αποχώρησης και άλλες πληρωμές μετά από τη λήξη της σύμβασης

9.3.1. Αποζημίωση λόγω αποχώρησης

152. Οι πολιτικές αποδοχών των ιδρυμάτων προσδιορίζουν την πιθανή χρήση αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης, περιλαμβανομένων του ανώτατου ποσού ή των κριτηρίων για τον καθορισμό του εν λόγω ποσού που μπορεί να αποδοθεί ως αποζημίωση λόγω αποχώρησης σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος.

153. Τα ιδρύματα διαθέτουν πλαίσιο καθορισμού και έγκρισης των αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης στο πλαίσιο της πρόωρης καταγγελίας σύμβασης από το ίδρυμα, το οποίο μεταξύ άλλων περιλαμβάνει σαφή κατανομή των αρμοδιοτήτων και των εξουσιών λήψης αποφάσεων, καθώς και τη συμμετοχή των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου στη διαδικασία.

154. Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης δεν προβλέπουν δυσανάλογη ανταμοιβή, αλλά κατάλληλη αποζημίωση για το μέλος του προσωπικού σε περιπτώσεις πρόωρης καταγγελίας της σύμβασης. Σύμφωνα με την περ. ζ) παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης πρέπει να αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και όχι να ανταμείβουν την αποτυχία ή τη διάπραξη παραπτωμάτων.

155. Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης δεν αποδίδονται όταν υπάρχει προφανής αποτυχία η οποία δικαιολογεί την άμεση καταγγελία της σύμβασης του μέλους του προσωπικού.

156. Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης δεν αποδίδονται όταν ένα μέλος του προσωπικού παραιτείται οικειοθελώς προκειμένου να αναλάβει μια θέση σε άλλη νομική οντότητα, εκτός εάν η καταβολή αποζημίωσης προβλέπεται από την ισχύουσα εθνική εργατική νομοθεσία, περιλαμβανομένων και των διατάξεων περί ατομικών ή συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

157. Οι επιπρόσθετες καταβολές αποδοχών (πέραν από τις τακτικές αποδοχές) των ακόλουθων ειδικότερων περιπτώσεων λαμβάνονται υπόψη ως αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης:

α) Αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης λόγω απώλειας θέσης ευθύνης σε περίπτωση πρόωρης καταγγελίας της σύμβασης από το ίδρυμα ή τη θυγατρική του,

β) αποδοχές που αποδίδονται για περιορισμένο χρονικό διάστημα που συμφωνείται για τη θέσπιση χρονικού περιορισμού όσον αφορά τη δυνατότητα ανάληψης νέων επαγγελματικών δραστηριοτήτων (cooling off period) μετά από την καταγγελία της σύμβασης, και υπόκεινται σε ρήτρα μη άσκησης ανταγωνισμού,

γ) το ίδρυμα καταγγέλλει τις συμβάσεις του προσωπικού του λόγω αφερεγγυότητας του ιδρύματος ή μέτρων έγκαιρης παρέμβασης,

δ) το ίδρυμα επιθυμεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας κατόπιν σημαντικής μείωσης των δραστηριοτήτων του ιδρύματος στις οποίες απασχολούνταν το εν λόγω μέλος του προσωπικού ή σε περίπτωση εξαγοράς επιχειρηματικών τομέων από άλλα ιδρύματα, χωρίς να παρέχεται στο προσωπικό η δυνατότητα να συνεχίσει να απασχολείται στο αποκτόν ίδρυμα,

ε) το ίδρυμα και το μέλος του προσωπικού συμφωνούν σε έναν διακανονισμό σε περίπτωση πραγματικής εργατικής διαφοράς που θα μπορούσε υπό άλλες συνθήκες πράγματι να οδηγήσει σε προσφυγή στο δικαστήριο.

158. Όταν τα ιδρύματα αποδίδουν αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης, πρέπει να είναι σε θέση να τεκμηριώσουν στην Τράπεζα της Ελλάδος τους λόγους της απόδοσης αποζημίωσης λόγω αποχώρησης, την καταλληλότητα του αποδιδόμενου ποσού, τα κριτήρια βάσει των οποίων καθορίστηκε το ποσό, περιλαμβανομένης της σύνδεσης με τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου, καθώς και ότι δεν ανταμείβουν την αποτυχία ή τη διάπραξη παραπτωμάτων.

159. Κατά τον προσδιορισμό του ποσού που πρόκειται να αποδοθεί σε αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης, το ίδρυμα λαμβάνει υπόψη τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και αξιολογεί, όπου απαιτείται, τη σοβαρότητα τυχόν αποτυχίας. Οι τεκμηριωμένες αποτυχίες διακρίνονται σε αποτυχίες του ιδρύματος και αποτυχίες του συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού, ως εξής:

α) Οι αποτυχίες του ιδρύματος εξετάζονται κατά τον καθορισμό του συνολικού ποσού των αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης του προσωπικού, λαμβάνοντας υπόψη την κεφαλαιακή βάση του ιδρύματος. Οι εν λόγω αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης δεν είναι υψηλότερες από τη μείωση κόστους που επιτυγχάνεται μέσω της πρόωρης καταγγελίας των συμβάσεων,

β) οι αποτυχίες συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού οδηγούν σε μείωση του ποσού της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης το οποίο θα αποδιδόταν σε διαφορετική περίπτωση εάν λαμβάνονταν υπόψη μόνον οι επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου, περιλαμβανομένης της δυνατότητας για μηδενισμό του ποσού.

160. Στις αποτυχίες των ιδρυμάτων περιλαμβάνονται οι ακόλουθες περιπτώσεις:

α) Όταν το ίδρυμα επωφελείται από κρατική ενίσχυση ή έχει υπαχθεί σε μέτρα έγκαιρης παρέμβασης ή εξυγίανσης σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 4335/2015,

β) όταν έχει καταχωρισθεί η έναρξη των συνήθων διαδικασιών αφερεγγυότητας του ιδρύματος, όπως ορίζονται στο σημείο 90) της παρ. 1 του εσωτερικού άρθρου 2 του άρθρου 2 του ν. 4335/2015,

γ) όταν λόγω σημαντικών ζημιών το ίδρυμα έχει φτάσει σε σημείο να μην διαθέτει πλέον υγιή κεφαλαιακή βάση και, ως εκ τούτου, πωλείται ο επιχειρηματικός τομέας ή περιορίζεται η επιχειρηματική δραστηριότητα.

161. Οι αποτυχίες συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού αξιολογούνται ανά περίπτωση και περιλαμβάνουν τις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) Όταν κάποιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν θεωρείται ότι πληροί πλέον τα κριτήρια καταλληλότητας,

β) όταν το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού συμμετείχε ή ήταν υπεύθυνο για συμπεριφορά η οποία προξένησε σημαντικές ζημιές στο ίδρυμα, όπως ορίζεται στην πολιτική αποδοχών του ιδρύματος,

γ) όταν το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού ενεργεί αντίθετα με τους εσωτερικούς κανόνες ή τις εσωτερικές αξίες ή διαδικασίες είτε σκόπιμα είτε λόγω βαριάς αμέλειας.

162. Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης θεωρούνται μεταβλητές αποδοχές και ως εκ τούτου, κατά κανόνα, εάν αποδίδονται σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, ισχύουν όλες οι απαιτήσεις του άρθρου 86 του ν. 4261/2014. Ωστόσο, οι ακόλουθες περιπτώσεις αποζημίωσης λόγω αποχώρησης δεν λαμβάνονται υπόψη ούτε για τους σκοπούς του υπολογισμού της αναλογίας ούτε για την εφαρμογή των κανόνων αναβολής και καταβολής σε μέσα:

α) Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης που είναι υποχρεωτικές βάσει της ισχύουσας εθνικής εργατικής νομοθεσίας ή καθίστανται υποχρεωτικές λόγω δικαστικής απόφασης,

β) οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης που αναφέρονται στα παρακάτω σημεία i) και ii) υπό την προϋπόθεση ότι το ίδρυμα είναι σε θέση να τεκμηριώσει τους λόγους και την καταλληλότητα του ποσού των εν λόγω αποζημιώσεων, ήτοι:

i) Αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης που υπολογίζονται με βάση έναν κατάλληλο προκαθορισμένο γενικό τύπο (π.χ. υποχρεωτική άδεια μετ' αποδοχών) ο οποίος καθορίζεται στην πολιτική αποδοχών σύμφωνα με την παρ. 157,

ii) αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης που αντιστοιχούν σε πρόσθετο ποσό λόγω εφαρμογής συμβατικής ρήτρας "μη άσκησης ανταγωνισμού" και καταβάλλονται μελλοντικά και μέχρι το ύψος του συνόλου των σταθερών αποδοχών οι οποίες θα καταβάλλονταν εάν το εν λόγω πρόσωπο συνέχιζε να εργάζεται ακόμα στο ίδρυμα κατά την περίοδο "μη άσκησης ανταγωνισμού",

γ) οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης της παρ. 157 που δεν πληρούν την προϋπόθεση της υποπερ. i) της περ. β) της παρούσας παραγράφου και εφόσον το ίδρυμα έχει τεκμηριώσει στην Τράπεζα της Ελλάδος τους λόγους και την καταλληλότητα του ποσού της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης.

163. Κατά τον προσδιορισμό των αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης που δεν λαμβάνονται υπόψη για τους σκοπούς υπολογισμού της αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών, το γεγονός ότι στη σύμβαση περιέχεται ρήτρα «μη άσκησης ανταγωνισμού» δεν τεκμαίρει απαραίτητα ότι όλο το ποσό της καταβληθείσας αποζημίωσης λόγω αποχώρησης στο πλαίσιο της πρόωρης καταγγελίας σύμβασης συνιστά αποζημίωση του συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού προκειμένου να δεσμευτεί ότι δεν θα ασκήσει ανταγωνιστικές δραστηριότητες για ορισμένο χρονικό διάστημα. Μόνο η αποζημίωση λόγω αποχώρησης που προσδιορίζεται ρητά στη σύμβαση ως

αποζημίωση λόγω εφαρμογής της ρήτρας «μη άσκησης ανταγωνισμού» είναι δυνατό να εμπίπτει στις περιπτώσεις της προηγούμενης παραγράφου. Σε περίπτωση που η εθνική νομοθεσία περιορίζει τη διάρκεια της ρήτρας περί «μη άσκησης ανταγωνισμού», κάθε πληρωμή που πραγματοποιείται πέραν των εν λόγω προθεσμιών δεν μπορεί να θεωρηθεί αποζημίωση λόγω αποχώρησης επί τη βάση ρήτρας «μη άσκησης ανταγωνισμού» και, ως εκ τούτου, δεν μπορεί να αποκλειστεί από την αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών.

164. Κατά τον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ της σταθερής και της μεταβλητής συνιστώσας των συνολικών αποδοχών, τα ακόλουθα ποσά αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης λαμβάνονται υπόψη ως μεταβλητές αποδοχές για τους σκοπούς του υπολογισμού της εν λόγω αναλογίας για την τελευταία περίοδο επιδόσεων:

α) Το άθροισμα τυχόν ποσών που υπερβαίνουν τις σταθερές αποδοχές για τις μελλοντικές περιόδους σύμφωνα με την υποπερ. ii) της περ. β) της παρ. 162,

β) κάθε άλλη αποζημίωση λόγω αποχώρησης που δεν αναφέρεται στην παρ. 162.

9.3.2 Άλλες πληρωμές μετά από την καταγγελία της σύμβασης

165. Οι καταβολές των τακτικών αποδοχών που σχετίζονται με τη διάρκεια της περιόδου προειδοποίησης δεν θεωρούνται αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης. Η καταβολή κατάλληλου ποσού σταθερών αποδοχών μετά από τη νόμιμη λήξη της σύμβασης (είτε μετά από τη λήξη της συμβατικής διάρκειας είτε μετά από καταγγελία της σύμβασης από το προσωπικό τηρουμένων της κατάλληλης περιόδου προειδοποίησης) και προκειμένου να αποζημιωθεί το προσωπικό όταν το ίδρυμα περιορίζει την ανάληψη επαγγελματικής δραστηριότητας, δεν υπόκειται στις απαιτήσεις που ισχύουν για τις μεταβλητές αποδοχές εφόσον αυτό συνάδει με την εθνική νομοθεσία. Οι εν λόγω καταβολές δεν πρέπει να διενεργούνται με σκοπό να υποκαταστήσουν τις αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης της παρ. 157.

166. Οι πρόσθετες πληρωμές στο πλαίσιο της προβλεπόμενης λήξης της συμβατικής διάρκειας ή του διορισμού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (π.χ. η απόδοση προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών) δεν θεωρούνται αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης. Εφόσον οι εν λόγω συνιστώσες αποτελούν μεταβλητές αποδοχές και καταβάλλονται σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού υπόκεινται σε όλες τις απαιτήσεις αναφορικά με τις μεταβλητές αποδοχές.

10. Απαγορεύσεις

10.1 Προσωπική αντιστάθμιση κινδύνου

167. Όταν μια κατάλληλη πολιτική αποδοχών ευθυγραμμίζεται με τους κινδύνους, είναι επαρκώς αποτελεσματική και ικανή να οδηγήσει πρακτικά στην μείωση του ποσού των μεταβλητών αποδοχών που αποδίδονται στο προσωπικό και στην εφαρμογή ρυθμίσεων *malus* και επιστροφής αποδοχών.

168. Τα ιδρύματα διασφαλίζουν στο μέτρο του δυνατού ότι τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού δεν μπορούν να μεταβιβάσουν τους κινδύνους της προσαρμογής

των μεταβλητών αποδοχών προς τα κάτω σε άλλο μέρος μέσω αντιστάθμισης κινδύνου ή συγκεκριμένου είδους ασφάλισης (π.χ. με την εφαρμογή πολιτικών για τη διενέργεια συναλλαγών σε χρηματοπιστωτικά μέσα και με τη θέσπιση απαιτήσεων γνωστοποίησης).

169. Συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού θεωρείται ότι αντισταθμίζει τον κίνδυνο της προσαρμογής των αποδοχών προς τα κάτω, εφόσον έχει συνάψει σύμβαση με τρίτο μέρος ή με το ίδρυμα και πληρούται οποιαδήποτε από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) Η σύμβαση απαιτεί από το τρίτο μέρος ή το ίδρυμα να καταβάλει απευθείας ή εμμέσως στο συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού ποσό το οποίο συνδέεται ή είναι ανάλογο με το ποσό κατά το οποίο έχουν μειωθεί οι μεταβλητές αποδοχές του μέλους του προσωπικού,

β) το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού αγοράζει ή έχει στην κατοχή του παράγωγα μέσα με σκοπό την αντιστάθμιση τυχών ζημιών που συνδέονται με τα χρηματοπιστωτικά μέσα που έχει λάβει ως μέρος των μεταβλητών αποδοχών του.

170. Συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού θεωρείται ότι ασφαλίζει τον κίνδυνο της προσαρμογής προς τα κάτω εάν συνάψει ασφαλιστήριο συμβόλαιο το οποίο προβλέπει αποζημίωση σε περίπτωση προσαρμογής των αποδοχών του προς τα κάτω. Ωστόσο, η ως άνω απαίτηση δεν εμποδίζει τη σύναψη ασφάλειας για κάλυψη προσωπικών υποχρεώσεων, όπως η υγειονομική περίθαλψη και οι δόσεις ενυπόθηκου δανείου.

171. Η απαίτηση μη χρησιμοποίησης προσωπικών στρατηγικών αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλισης που καταστρατηγούν τους μηχανισμούς ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο που προβλέπει η πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται τόσο στις αναβαλλόμενες όσο και στις διακρατούμενες μεταβλητές αποδοχές.

172. Τα ιδρύματα διατηρούν αποτελεσματικές ρυθμίσεις προκειμένου να διασφαλίζουν ότι τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις της παρούσας ενότητας. Κατ'ελάχιστον, είναι απαραίτητη μια δήλωση κάθε συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού ότι δεσμεύεται να απέχει από τη σύναψη προσωπικών στρατηγικών αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλισης που έχουν ως σκοπό την καταστρατήγηση των μηχανισμών ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο. Οι λειτουργίες ανθρωπίνων πόρων ή εσωτερικής επιθεώρησης των ιδρυμάτων διενεργούν κατ'ελάχιστον αιφνίδιες επιθεωρήσεις για να εξακριβώνουν τη συμμόρφωση με την υποχρέωση αυτή όσον αφορά τους εσωτερικούς λογαριασμούς θεματοφυλακής (custodial accounts). Στους δειγματοληπτικούς ελέγχους περιλαμβάνονται κατ'ελάχιστον οι εσωτερικοί λογαριασμοί θεματοφυλακής των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού. Η γνωστοποίηση στο ίδρυμα σχετικά με την τυχόν ύπαρξη λογαριασμών θεματοφυλακής εκτός ιδρύματος καθίσταται υποχρεωτική.

10.2 Καταστρατήγηση απαιτήσεων για τις αποδοχές

173. Τα ιδρύματα διασφαλίζουν ότι οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που αποσκοπούν ή ουσιαστικά οδηγούν στη μη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις για τις αποδοχές του

συνόλου ή των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται και οι ρυθμίσεις μεταξύ του ιδρύματος και τρίτων μερών στις οποίες το εν λόγω μέλος του προσωπικού έχει οικονομικό ή ίδιο συμφέρον.

174. Ως «καταστρατήγηση» νοείται η μη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις για τις αποδοχές και προκύπτει όταν ένα ίδρυμα στην πραγματικότητα δεν πληροί ταυτόχρονα τον στόχο και τον σκοπό των απαιτήσεων, μολονότι τυπικά το ίδρυμα συμμορφώνεται με τη διατύπωση των επιμέρους απαιτήσεων για τις αποδοχές.

175. Καταστρατήγηση προκύπτει, μεταξύ άλλων, στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) Όταν οι μεταβλητές αποδοχές θεωρούνται σταθερές αποδοχές σύμφωνα με τον ορισμό της παρούσας αλλά όχι σύμφωνα με τους στόχους τους,

β) όταν αποδίδονται ή κατοχυρώνονται μεταβλητές αποδοχές, πλην εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών, παρότι:

i. Το μέλος του προσωπικού, η επιχειρηματική μονάδα ή το ίδρυμα δεν είχε θετικές επιδόσεις οι οποίες να έχουν αξιολογηθεί σύμφωνα με τον Τίτλο V ή

ii. δεν υπάρχει αποτελεσματική ευθυγράμμιση με τους κινδύνους (δηλαδή δεν εφαρμόζεται εκ των προτέρων ή εκ των υστέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο) ή

iii. οι μεταβλητές αποδοχές δεν είναι βιώσιμες βάσει της χρηματοοικονομικής κατάστασης του ιδρύματος,

γ) όταν το προσωπικό λαμβάνει αποδοχές από το ίδρυμα ή από οντότητα που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης, οι οποίες δεν εμπίπτουν στον ορισμό των αποδοχών, αλλά αποτελούν μηχανισμούς ή μεθόδους πληρωμής που εμπεριέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνου ή παρέχουν δυσανάλογες αποδόσεις από επενδύσεις σε μέσα του ιδρύματος, και των οποίων οι όροι διαφέρουν σημαντικά από τους όρους που θα ίσχυαν για άλλους επενδυτές που θα επένδυαν σε τέτοιο μηχανισμό,

δ) όταν το προσωπικό λαμβάνει αποδοχές από το ίδρυμα ή από οντότητα που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης, οι οποίες δεν εμπίπτουν στον ορισμό των αποδοχών, αλλά αποτελούν μηχανισμούς ή μεθόδους καταστρατήγησης των απαιτήσεων για τις αποδοχές (όπως ένα μη εξαγοράσιμο δάνειο),

ε) όταν οι σταθερές συνιστώσες των αποδοχών αποδίδονται ως σταθερός αριθμός μέσων και όχι ως σταθερό ποσό,

στ) όταν αποδίδονται στο προσωπικό αποδοχές σε μορφή μέσων ή το προσωπικό είναι σε θέση να αγοράσει μέσα σε τιμή διαφορετική από την αγοραία ή την εύλογη αξία, σε περίπτωση μέσων που δεν είναι εισηγμένα προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά, και η ληφθείσα πρόσθετη αξία δεν συνυπολογίζεται στις μεταβλητές αποδοχές,

ζ) όταν οι προσαρμογές στις σταθερές συνιστώσες των αποδοχών αποτελούν αντικείμενο συχνής διαπραγμάτευσης και ουσιαστικά πραγματοποιούνται προκειμένου να ευθυγραμμιστούν οι αποδοχές με τις επιδόσεις του προσωπικού,

η) όταν αποδίδονται υπερβολικά υψηλά ποσά επιδομάτων (allowances) τα οποία δεν δικαιολογούνται από τις εκάστοτε περιστάσεις,

θ) όταν οι αποδοχές χαρακτηρίζονται ως αποδοχές λόγω πρόωρης συνταξιοδότησης και δεν λαμβάνονται υπόψη στις μεταβλητές αποδοχές ενώ στην πραγματικότητα οι εν λόγω αποδοχές έχουν χαρακτήρα αποζημίωσης λόγω αποχώρησης, καθώς διενεργούνται στο πλαίσιο πρόωρης καταγγελίας της σύμβασης, ή όταν στην πραγματικότητα το μέλος του προσωπικού δεν συνταξιοδοτείται μετά την εν λόγω απόδοση, ή όταν οι καταβολές δεν γίνονται σε μηνιαία βάση,

ι) όταν λαμβάνονται οποιαδήποτε μέτρα τα οποία θα μπορούσαν πράγματι να οδηγήσουν πολιτική αποδοχών που δεν θα είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.

176. Τα ιδρύματα διασφαλίζουν ότι η μέθοδος μέτρησης των επιδόσεων διαθέτει κατάλληλους μηχανισμούς ελέγχου προκειμένου να διασφαλίζεται ότι δεν είναι δυνατή η χειραγώγηση των κριτηρίων απόδοσης. Όταν δεν εφαρμόζονται τέτοιοι μηχανισμοί ελέγχου, οι μεταβλητές αποδοχές δεν συνδέονται κατάλληλα με τις επιδόσεις, η πολιτική αποδοχών δεν εφαρμόζεται κατάλληλα και κάθε καταβολή μεταβλητών αποδοχών μπορεί να οδηγήσει σε παράβαση των κανονιστικών απαιτήσεων. Στους πιθανούς τρόπους χειραγώγησης περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, χαριστικές αποφάσεις κατά τη διμερή διαδικασία μέτρησης των επιδόσεων (π.χ. όταν δεν υπάρχουν αντικειμενικά κριτήρια για τη διαδικασία λήψης αποφάσεων όσον αφορά την επίτευξη στόχων από τα μέλη του προσωπικού).

177. Τα ιδρύματα δεν αποζημιώνουν για τυχόν μειώσεις ή αναδιαρθρώσεις των μεταβλητών αποδοχών (π.χ. όταν αυτές έχουν επέλθει στο πλαίσιο μέτρων ανάκαμψης και εξυγίανσης ή άλλης κατ' εξαίρεση κρατικής ενίσχυσης), σε επόμενα έτη ή μέσω άλλων πληρωμών, μηχανισμών ή μεθόδων.

178. Τα ιδρύματα δεν δημιουργούν δομές ομίλων ή υπεράκτιες οντότητες και δεν συνάπτουν συμβάσεις με άτομα τα οποία ενεργούν εξ ονόματος του ιδρύματος με σκοπό να χειραγωγήσουν το αποτέλεσμα της διαδικασίας του προσδιορισμού συγκεκριμένων μελών του προσωπικού (π.χ. όταν κάποιο άλλο κράτος μέλος ασκεί τη διακριτική ευχέρεια της παρ. 6 του άρθρου 109 της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ) και να παρακάμψουν την εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου για τις αποδοχές στα μέλη του προσωπικού στα οποία θα έπρεπε να εφαρμόζονται οι εν λόγω απαιτήσεις.

179. Τα ιδρύματα μπορούν να χρησιμοποιούν και να ανανεώνουν σε τακτική βάση τις βραχείας διάρκειας συμβάσεις τους οι οποίες υπόκεινται σε έλεγχο από την Τράπεζα της Ελλάδος σχετικά με το αν συνιστούν μηχανισμό ή μέθοδο καταστρατήγησης των απαιτήσεων για τις αποδοχές του ν. 4261/2014.

180. Όταν οι αποδοχές είναι σταθερές σύμφωνα με την ενότητα 7 και καταβάλλονται σε μέσα, τα ιδρύματα και η Τράπεζα της Ελλάδος εξετάζουν αν τα χρησιμοποιούμενα μέσα μετατρέπουν τη σταθερή συνιστώσα των αποδοχών σε μεταβλητή συνιστώσα αποδοχών, λόγω της σύνδεσης των εν λόγω αποδοχών με τις επιδόσεις του ιδρύματος. Τα ιδρύματα δεν χρησιμοποιούν τα χρηματοπιστωτικά μέσα ως μέρος των σταθερών αποδοχών προκειμένου να καταστρατηγούν τις απαιτήσεις για τις

μεταβλητές αποδοχές και τα χρησιμοποιούμενα μέσα δεν πρέπει να παρέχουν κίνητρα για υπερβολική ανάληψη κινδύνου.

Τίτλος IV - Απαιτήσεις για τις αποδοχές ορισμένων λειτουργιών

11. Αποδοχές εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

181. Οι αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνάδουν με τις εξουσίες, τα καθήκοντα, την εξειδίκευση και τις αρμοδιότητές τους.

182. Προκειμένου να αντιμετωπίζονται κατάλληλα οι συγκρούσεις συμφερόντων και υπό την επιφύλαξη των ακόλουθων παρ. 183 και 184, τα μη εκτελεστικά μέλη λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές. Επίσης, για τα μη εκτελεστικά μέλη απαγορεύεται η χρήση μηχανισμών παροχής κινήτρων που βασίζονται στις επιδόσεις του ιδρύματος. Η επιστροφή δαπανών στα μη εκτελεστικά μέλη και η καταβολή σταθερού ποσού ανά εργάσιμη ώρα ή ημέρα, ακόμη και όταν δεν είναι προκαθορισμένος ο χρόνος αποζημίωσης, νοούνται ως σταθερές αποδοχές.

183. Όταν σε εξαιρετικές περιπτώσεις τα μη εκτελεστικά μέλη λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές, οι εν λόγω μεταβλητές αποδοχές και η σχετική ευθυγράμμισή τους με τους κινδύνους είναι αυστηρά προσαρμοσμένες στα καθήκοντα επίβλεψης, παρακολούθησης και ελέγχου τα οποία τους έχουν ανατεθεί και αντανακλούν τις εξουσίες και τις αρμοδιότητες κάθε προσώπου, καθώς και την επίτευξη των στόχων που συνδέονται με τα καθήκοντά του.

184. Όταν οι μεταβλητές αποδοχές αποδίδονται σε μέσα λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα για τη διατήρηση της ανεξαρτησίας της κρίσης των συγκεκριμένων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, περιλαμβανομένου του καθορισμού περιόδων διακράτησης έως το τέλος της θητείας τους.

12. Αποδοχές λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου

185. Οι λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου είναι ανεξάρτητες και διαθέτουν επαρκείς πόρους, γνώση και πείρα για την εκτέλεση των καθηκόντων τους όσον αφορά την πολιτική αποδοχών των ιδρυμάτων. Οι ανεξάρτητες λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου συνεργάζονται ενεργά και τακτικά μεταξύ τους και με άλλες συναφείς λειτουργίες και επιτροπές όσον αφορά την πολιτική αποδοχών και τους κινδύνους που ενδέχεται να προκύψουν από τις πολιτικές αποδοχών.

186. Το επίπεδο αποδοχών του προσωπικού των ανεξάρτητων λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου επιτρέπει στο ίδρυμα να απασχολεί στις εν λόγω λειτουργίες προσωπικό με προσόντα και εμπειρία. Οι αποδοχές των ανεξάρτητων λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου είναι κατά κύριο λόγο σταθερές ώστε να αντικατοπτρίζεται η φύση των αρμοδιοτήτων τους.

187. Οι μέθοδοι που εφαρμόζονται για τον καθορισμό των μεταβλητών αποδοχών των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου δεν υπονομεύουν την αντικειμενικότητα και την ανεξαρτησία του προσωπικού που απασχολείται σε αυτές.

Τίτλος V - Πολιτική αποδοχών, απόδοση και καταβολή μεταβλητών αποδοχών για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού

13. Πολιτική αποδοχών για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού

188. Τα ιδρύματα διασφαλίζουν ότι η πολιτική αποδοχών για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού συμμορφώνεται με όλες τις αρχές που προβλέπονται στα άρθρα 84 και 86 και, εφόσον συντρέχει περίπτωση, στο άρθρο 85 του ν. 4261/2014, και είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.

189. Τα ιδρύματα εφαρμόζουν, για διάφορες κατηγορίες συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, ειδικές πολιτικές αποδοχών και μηχανισμούς ευθυγράμμισης με τους κινδύνους κατά περίπτωση προκειμένου να διασφαλίζουν ότι ο αντίκτυπος της κατηγορίας των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού είναι κατάλληλα ευθυγραμμισμένος με τις αποδοχές τους.

190. Όταν τα ιδρύματα εξετάζουν το ενδεχόμενο να καταβάλλουν σε μετρητά ποσοστό μικρότερο του 100% της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών, αυτή η απόφαση πρέπει να είναι επαρκώς αιτιολογημένη και εγκεκριμένη στο πλαίσιο της πολιτικής αποδοχών.

191. Όταν ένα ίδρυμα που έχει τη νομική μορφή ανώνυμης εταιρείας, και ιδίως όταν είναι εισηγμένο σε οργανωμένη αγορά, απαιτεί συμμετοχή στο μετοχικό του κεφάλαιο από ορισμένες κατηγορίες συγκεκριμένων μελών του προσωπικού προκειμένου να επιτευχθεί καλύτερη ευθυγράμμιση των κινήτρων που παρέχονται στο προσωπικό και του προφίλ κινδύνου του ιδρύματος μακροπρόθεσμα, το σχετικό ποσό τεκμηριώνεται με σαφήνεια στις πολιτικές του ιδρύματος. Όταν απαιτείται συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο, τα αντίστοιχα μέλη του προσωπικού κατέχουν συγκεκριμένο αριθμό μετοχών ή μετοχές συγκεκριμένης ονομαστικής αξίας για όσο διάστημα απασχολούνται στην ίδια θέση ή σε θέση αντίστοιχης ή υψηλότερης βαθμίδας.

13.1 Πλήρως ευέλικτη πολιτική όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές

192. Τα ιδρύματα διαθέτουν πλήρως ευέλικτη πολιτική όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, σύμφωνα με την περ. ε) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014. Το ποσό των μεταβλητών αποδοχών που αποδίδεται ανταποκρίνεται κατάλληλα στις μεταβολές των επιδόσεων του μέλους του προσωπικού, της επιχειρηματικής μονάδας και του ιδρύματος. Το ίδρυμα προσδιορίζει τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζονται οι μεταβλητές αποδοχές από τις μεταβολές των επιδόσεων, καθώς και από τα επίπεδα επιδόσεων. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται και επίπεδα επιδόσεων για τα οποία οι μεταβλητές αποδοχές μηδενίζονται. Η αντιδεοντολογική ή παραβατική συμπεριφορά έχει ως αποτέλεσμα τη σημαντική μείωση των μεταβλητών αποδοχών του εκάστοτε μέλους του προσωπικού.

193. Οι ουδέτερες ως προς το φύλο σταθερές αποδοχές των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού αντανακλούν την επαγγελματική εμπειρία τους και την ευθύνη της διαχείρισης, λαμβάνοντας υπόψη το μορφωτικό επίπεδο, τον βαθμό ιεραρχίας, το επίπεδο εξειδίκευσης και δεξιοτήτων, τους περιορισμούς (π.χ. κοινωνικούς, οικονομικούς ή άλλους συναφείς παράγοντες), την εμπειρία στη θέση, τη σχετική επιχειρηματική δραστηριότητα και

το επίπεδο αποδοχών στη συγκεκριμένη γεωγραφική τοποθεσία.

194. Το ποσό των σταθερών αποδοχών πρέπει να είναι αρκούντως υψηλό, προκειμένου να διασφαλίζεται η δυνατότητα μηδενισμού των μεταβλητών αποδοχών. Το προσωπικό δεν εξαρτάται από την απόδοση μεταβλητών αποδοχών, καθώς κάτι τέτοιο θα μπορούσε να δημιουργήσει κίνητρα για υπερβολική ανάληψη κινδύνου με βραχυπρόθεσμο ορίζοντα, περιλαμβανομένης της αθέμιτης πώλησης προϊόντων, σε περιπτώσεις κατά τις οποίες, χωρίς τη βραχυπρόθεσμη ανάληψη κινδύνου, οι επιδόσεις του ιδρύματος ή του προσωπικού δεν θα καθιστούσαν δυνατή την απόδοση μεταβλητών αποδοχών.

195. Η καταβολή σταθερών αποδοχών σε μέσα, εφόσον προβλέπεται, δεν περιορίζει την ικανότητα του ιδρύματος να εφαρμόζει μια πλήρως ευέλικτη πολιτική όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές.

13.2 Αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών

196. Τα ιδρύματα ορίζουν εκ των προτέρων στην πολιτική αποδοχών τους τη μέγιστη δέουσα αναλογία μεταξύ των σταθερών και των μεταβλητών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, σύμφωνα με τους περιορισμούς και τις διαδικασίες που προβλέπονται στην περ. στ) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, λαμβάνοντας υπόψη τις επιχειρηματικές δραστηριότητες, τους κινδύνους και τον αντίκτυπο των διαφόρων κατηγοριών προσωπικού στο προφίλ κινδύνου. Τα ιδρύματα μπορούν να ορίζουν διαφορετικές αναλογίες για διαφορετικές δικαιοδοσίες, επιχειρηματικές μονάδες, εταιρικές λειτουργίες και λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου και διαφορετικές κατηγορίες συγκεκριμένων μελών του προσωπικού. Η ορισθείσα αναλογία είναι η αναλογία της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών που θα μπορούσε να αποδοθεί κατ' ανώτατο όριο για την επόμενη περίοδο επιδόσεων προς τη σταθερή συνιστώσα των αποδοχών για την επόμενη περίοδο επιδόσεων.

197. Η μέγιστη αναλογία υπολογίζεται ως το άθροισμα του συνόλου των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών που θα μπορούσαν να αποδοθούν κατ' ανώτατο όριο σε ένα δεδομένο έτος επιδόσεων, περιλαμβανομένου του ποσού που θα ληφθεί υπόψη για τις μεταβλητές αποδοχές διατήρησης προσωπικού, προς το άθροισμα του συνόλου των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών που θα αποδοθούν για το ίδιο έτος επιδόσεων. Σε κάθε περίπτωση, όλες οι συνιστώσες των αποδοχών κατανέμονται ορθά είτε στις μεταβλητές είτε στις σταθερές αποδοχές σύμφωνα με την παρούσα. Τα ιδρύματα μπορούν να παραλείπουν ορισμένες από τις σταθερές συνιστώσες των αποδοχών όταν αυτές δεν είναι σημαντικές, π.χ. όταν αποδίδονται, κατ' αναλογικό τρόπο, μη εκπεφρασμένες σε χρηματική αξία παροχές.

198. Σε εξαιρετικές και δεόντως αιτιολογημένες περιπτώσεις, η πολιτική αποδοχών μπορεί να προβλέπει διαφορετική αναλογία για μεμονωμένα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού που ανήκουν σε μια ορισμένη κατηγορία προσωπικού έναντι των λοιπών συγκεκριμένων μελών του προσωπικού που ανήκουν στην ίδια κατηγορία.

199. Οι ορισθείσες αναλογίες μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών για κατηγορίες προσωπικού ή για μεμονωμένα μέλη του προσωπικού εγκρίνονται από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή, κατά περίπτωση, από τη Γενική Συνέλευση. Η αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών ορίζεται ανεξαρτήτως τυχόν δυνητικών μελλοντικών εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο ή διακυμάνσεων στην τιμή των μέσων.

200. Η πραγματική αναλογία υπολογίζεται ως το άθροισμα του συνόλου των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών που έχουν αποδοθεί για το προηγούμενο έτος επιδόσεων όπως προβλέπονται στην παρούσα, περιλαμβανομένων των ποσών που αποδόθηκαν για πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους, διαιρούμενο προς το άθροισμα του συνόλου των σταθερών στοιχείων των αποδοχών που αποδόθηκαν για το ίδιο έτος επιδόσεων. Όσον αφορά τις πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους που δεν ανανεώνονται ετησίως, τα ιδρύματα μπορούν εναλλακτικά να λαμβάνουν υπόψη σε κάθε έτος της περιόδου επιδόσεων το μέγιστο ποσό των μεταβλητών αποδοχών που μπορούν να αποδοθούν στο τέλος της περιόδου επιδόσεων προς τον αριθμό των ετών της περιόδου επιδόσεων.

201. Η πραγματική αναλογία μεταξύ των αποδοχών των μεταβλητών αποδοχών και των σταθερών αποδοχών αυξάνεται σύμφωνα με τις επιδόσεις που έχουν επιτευχθεί και περιλαμβάνει επίπεδα απόδοσης τα οποία επιτυγχάνονται μόνο εξαιτίας επιδόσεων που «υπερβαίνουν τους στόχους» ή «είναι εξαιρετικές». Η πραγματική αναλογία δεν πρέπει να υπερβαίνει τη μέγιστη αναλογία που έχει οριστεί σύμφωνα με την περ. στ) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, τυχόν άλλες σχετικές εθνικές διατάξεις και την πολιτική αποδοχών του ιδρύματος.

14. Διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους

202. Η διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους περιλαμβάνει τη διαδικασία μέτρησης επιδόσεων και κινδύνων (ενότητα 14.1), τη διαδικασία απόδοσης μεταβλητών αποδοχών (ενότητα 14.2) και τη διαδικασία καταβολής μεταβλητών αποδοχών (ενότητα 15). Σε κάθε στάδιο της διαδικασίας ευθυγράμμισης με τους κινδύνους, οι μεταβλητές αποδοχές προσαρμόζονται για το σύνολο των υφιστάμενων και των μελλοντικών αναληφθέντων κινδύνων. Το ίδρυμα διασφαλίζει ότι τα κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων εξισορροπούνται από τα κίνητρα για τη διαχείριση των κινδύνων.

203. Το ίδρυμα ευθυγραμμίζει τον χρονικό ορίζοντα της μέτρησης κινδύνων και επιδόσεων με τον επιχειρηματικό κύκλο του ιδρύματος σε πολυετές πλαίσιο. Τα ιδρύματα ορίζουν κατάλληλα τη διάρκεια της δεδουλευμένης περιόδου και των περιόδων καταβολής των αποδοχών, διαφοροποιώντας τις αποδοχές που καταβάλλονται άμεσα από τις αποδοχές που καταβάλλονται μετά από τις περιόδους αναβολής και διακράτησης. Στη δεδουλευμένη περίοδο και την περίοδο καταβολής λαμβάνεται υπόψη η επιχειρηματική δραστηριότητα και η θέση της κατηγορίας των συγκεκριμένων μελών του

προσωπικού ή, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, ενός μεμονωμένου συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού.

204. Στο πλαίσιο της διαδικασίας ευθυγράμμισης με τους κινδύνους σε όλα τα στάδια χρησιμοποιείται ένας κατάλληλος συνδυασμός ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων με τη μορφή απόλυτων και σχετικών κριτηρίων, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι αποτυπώνονται όλοι οι κίνδυνοι, οι επιδόσεις και οι απαραίτητες προσαρμογές κινδύνων. Οι απόλυτες μετρήσεις επιδόσεων ορίζονται από το ίδρυμα βάσει της στρατηγικής του, και μεταξύ άλλων βάσει του προφίλ κινδύνου του και της διάθεσής του για ανάληψη κινδύνου. Οι σχετικές μετρήσεις επιδόσεων ορίζονται προκειμένου να συγκρίνονται οι επιδόσεις ομότιμων μελών του προσωπικού, είτε εσωτερικά (π.χ. εντός του οργανισμού) είτε εξωτερικά (π.χ. από παρόμοια ιδρύματα). Τα ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια, καθώς και οι εφαρμοζόμενες διαδικασίες είναι διαφανείς και όσο το δυνατόν προκαθορισμένες. Τόσο τα ποσοτικά όσο και τα ποιοτικά κριτήρια μπορούν να βασίζονται εν μέρει σε υποκειμενικές κρίσεις.

205. Όταν τα ιδρύματα χρησιμοποιούν προσεγγίσεις υποκειμενικής κρίσης πρέπει να διασφαλίζουν επαρκές επίπεδο διαφάνειας και αντικειμενικότητας κατά τη διατύπωση των κρίσεων αυτών, ως εξής:

α) Καθορίζοντας σαφή γραπτή πολιτική η οποία περιγράφει τις παραμέτρους και τις βασικές πτυχές στις οποίες θα στηρίζονται οι υποκειμενικές κρίσεις,

β) παρέχοντας σαφή και πλήρη τεκμηρίωση της τελικής απόφασης όσον αφορά τη μέτρηση κινδύνων και επιδόσεων ή τις εφαρμοζόμενες προσαρμογές κινδύνων,

γ) διασφαλίζοντας τη συμμετοχή των συναφών λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου,

δ) εξετάζοντας τα προσωπικά κίνητρα του προσωπικού που διατυπώνει τις υποκειμενικές κρίσεις και τυχόν συγκρούσεις συμφερόντων,

ε) εφαρμόζοντας κατάλληλους ελέγχους και ισορροπίες, συμπεριλαμβανομένων τυχόν προσαρμογών στο πλαίσιο ομάδας που απαρτίζεται από προσωπικό προερχόμενο από τις επιχειρηματικές μονάδες, τις εταιρικές λειτουργίες και τις λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου,

στ) διασφαλίζοντας την έγκριση της διενεργηθείσας αξιολόγησης από λειτουργία εσωτερικού ελέγχου ή από κατάλληλο επίπεδο ιεραρχικά ανώτερης βαθμίδας από τη λειτουργία που διενήργησε την αξιολόγηση, π.χ. από τα εκτελεστικά μέλη ή τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού ή από την επιτροπή αποδοχών.

206. Τα ιδρύματα καθιστούν τη διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους διαφανή για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, περιλαμβανομένων και τυχόν στοιχείων που βασίζονται σε υποκειμενική κρίση και όχι σε αντικειμενικά γεγονότα ή δεδομένα.

207. Τα ιδρύματα παρέχουν λεπτομερείς πληροφορίες στην επιτροπή αποδοχών ή στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εάν το τελικό αποτέλεσμα μετά από την εφαρμογή μετρήσεων υποκειμενικής κρίσης διαφέρει σημαντικά από το αρχικό αποτέλεσμα βάσει των προκαθορισμένων μετρήσεων.

14.1 Διαδικασία μέτρησης επιδόσεων και κινδύνων

208. Οι μεταβλητές αποδοχές των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού ευθυγραμμίζονται με όλους τους

κινδύνους και τις επιδόσεις του ιδρύματος, της επιχειρηματικής μονάδας και του ατόμου. Η σχετική σημασία κάθε επιπέδου κριτηρίων επιδόσεων καθορίζεται εκ των προτέρων στις πολιτικές αποδοχών και εξισορροπείται επαρκώς προκειμένου να λαμβάνει υπόψη τους στόχους κάθε επιπέδου, τη θέση ή τις αρμοδιότητες του μέλους του προσωπικού, την επιχειρηματική μονάδα στην οποία απασχολείται, καθώς και τους υφιστάμενους και μελλοντικούς κινδύνους.

14.1.1 Αξιολογήσεις κινδύνων

209. Το ίδρυμα καθορίζει τους στόχους του ιδρύματος, των επιχειρηματικών μονάδων και του προσωπικού. Αυτοί οι στόχοι συνάγονται από την επιχειρηματική στρατηγική και τη στρατηγική κινδύνου του ιδρύματος, τις εταιρικές αξίες, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά του, ενώ στο πλαίσιο αυτό λαμβάνονται, επίσης, υπόψη το κόστος κεφαλαίου και η ρευστότητα του ιδρύματος. Τα ιδρύματα αξιολογούν τα επιτεύγματα των επιχειρηματικών μονάδων και των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού κατά τη διάρκεια της δεδουλευμένης περιόδου σε σχέση με τους στόχους τους.

210. Τα ιδρύματα λαμβάνουν υπόψη όλους τους υφιστάμενους και μελλοντικούς κινδύνους, εντός ή εκτός ισολογισμού, και διακρίνουν μεταξύ των κινδύνων που αφορούν το ίδρυμα, τις επιχειρηματικές μονάδες και τα πρόσωπα. Παρότι τα ιδρύματα αντιμετωπίζουν όλα τα είδη κινδύνου, ενδέχεται σε επίπεδο μεμονωμένων συγκεκριμένων μελών του προσωπικού ή επιχειρηματικών μονάδων να προκύπτουν ορισμένα μόνον είδη κινδύνου.

211. Τα ιδρύματα επίσης χρησιμοποιούν μετρήσεις για την ευθυγράμμιση των αποδοχών με τους κινδύνους όταν είναι δύσκολη η ακριβής ποσοτικοποίηση της έκθεσης σε κίνδυνο, όπως στην περίπτωση του κινδύνου φήμης και του λειτουργικού κινδύνου. Σε τέτοιες περιπτώσεις, η αξιολόγηση του κινδύνου βασίζεται σε κατάλληλα προσεγγιστικά δεδομένα, μεταξύ άλλων σε δείκτες κινδύνου, κεφαλαιακές απαιτήσεις ή ανάλυση σεναρίων.

212. Τα ιδρύματα προκειμένου να λαμβάνουν υπόψη κατά τρόπο συντηρητικό το σύνολο των σημαντικών κινδύνων σε επίπεδο ιδρύματος και σε επίπεδο επιχειρηματικών μονάδων, χρησιμοποιούν τις ίδιες μεθόδους μέτρησης των κινδύνων που χρησιμοποιούνται και για τους σκοπούς της εσωτερικής μέτρησης των κινδύνων, π.χ. στο πλαίσιο της ΔΑΕΕΚ και της διαδικασίας αξιολόγησης της εσωτερικής επάρκειας ρευστότητας (ΔΑΕΕΡ). Τα ιδρύματα λαμβάνουν υπόψη τις αναμενόμενες και μη αναμενόμενες ζημιές, καθώς και τις ακραίες συνθήκες.

213. Τα ιδρύματα πρέπει να είναι σε θέση να αποδεικνύουν στην Τράπεζα της Ελλάδος τον τρόπο ανάλυσης των υπολογισμών για τον κίνδυνο ανά επιχειρηματική μονάδα και διαφορετικό είδος κινδύνου. Ο βαθμός και η ποιότητα των μεθόδων και των υποδειγμάτων που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο της ΔΑΕΕΚ αποτυπώνεται από το ίδρυμα στην πολιτική αποδοχών κατ' αναλογία. Οι περισσότερο εξελιγμένες μέθοδοι ΔΑΕΕΚ αναμένεται να οδηγούν σε περισσότερο εξελιγμένες πολιτικές μεταβλητών αποδοχών, περιλαμβανομένων των τεχνικών προσαρμογής με ευαισθησία στον κίνδυνο.

14.1.2 Κριτήρια επιδόσεων με ευαισθησία στον κίνδυνο

214. Τα ιδρύματα καθορίζουν και τεκμηριώνουν τόσο τα ποσοτικά όσο και τα ποιοτικά, χρηματοοικονομικά και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια για τις επιδόσεις του προσωπικού, των επιχειρηματικών μονάδων και του ιδρύματος. Τα κριτήρια επιδόσεων δεν πρέπει να παρέχουν κίνητρα για υπερβολική ανάληψη κινδύνου ή αθέμιτη πώληση προϊόντων.

215. Τα ιδρύματα τηρούν κατάλληλη ισορροπία μεταξύ ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, καθώς και μεταξύ απόλυτων και σχετικών κριτηρίων.

216. Τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση των κινδύνων και των επιδόσεων συνδέονται όσο το δυνατόν περισσότερο με τις αποφάσεις που λαμβάνονται από τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού και από την κατηγορία των μελών του προσωπικού των οποίων οι επιδόσεις αξιολογούνται. Επίσης, τα εν λόγω κριτήρια πρέπει να διασφαλίζουν ότι η διαδικασία απόδοσης επηρεάζει τη συμπεριφορά του προσωπικού με ενδεδειγμένο τρόπο.

217. Τα κριτήρια επιδόσεων περιλαμβάνουν εφικτούς στόχους και μετρήσεις τους οποίους μπορεί να επηρεάσει άμεσα το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού. Ενδεικτικά, κριτήριο επίδοσης ενός μεμονωμένου χορηγητή δανείων θα μπορούσε να αποτελεί η πορεία της εξυπηρέτησης των δανείων που εισηγήθηκε ή τα οποία επιβλέπει το εν λόγω άτομο, ενώ κριτήριο επίδοσης ενός διευθυντή μιας επιχειρηματικής μονάδας του ιδρύματος θα μπορούσαν να αποτελούν οι επιδόσεις του προσωπικού που εργάζεται στην εν λόγω επιχειρηματική μονάδα. Κατά την αξιολόγηση των επιδόσεων, μετρώνται τα πραγματικά αποτελέσματα που έχουν επιτευχθεί.

218. Τα ποσοτικά κριτήρια καλύπτουν αρκετά μεγάλη περίοδο ώστε να αποτυπώνεται ορθώς ο κίνδυνος τον οποίον έχουν αναλάβει τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, οι επιχειρηματικές μονάδες και το ίδρυμα, προσαρμόζονται με βάση τον κίνδυνο και περιλαμβάνουν μέτρα απόδοσης σε οικονομικούς όρους. Ενδεικτικά κριτήρια επιδόσεων αποτελούν παραδείγματα χάριν τα εξής: η απόδοση κεφαλαίου προσαρμοσμένη στον κίνδυνο (RAROC), η απόδοση επί κεφαλαίου προσαρμοσμένου στον κίνδυνο (RORAC), το οικονομικό κέρδος, το κεφάλαιο εσωτερικού οικονομικού κινδύνου, η καθαρή οικονομική συνεισφορά, το κόστος χρηματοδότησης προσαρμοσμένο στον κίνδυνο, αριθμητικά δεδομένα για τον κίνδυνο τα οποία προέρχονται από τη ΔΑΕΕΚ, χρηματοοικονομικά ποσοτικά δεδομένα τα οποία αφορούν τον προϋπολογισμό των λειτουργιών (π.χ. της εταιρικής λειτουργίας, περιλαμβανομένης της νομικής υπηρεσίας και της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων), το λειτουργικό προφίλ κινδύνου τους ή απλές λογιστικές προσαρμογές.

219. Οι δείκτες λειτουργικής αποτελεσματικότητας (π.χ. κέρδη, έσοδα, παραγωγικότητα, δαπάνες και μετρήσεις όγκου) ή άλλα κριτήρια της αγοράς (π.χ. τιμή μετοχής, συνολική απόδοση μετόχου) δεν ενσωματώνουν ρητά προσαρμογές στους κινδύνους και είναι εξαιρετικά βραχυπρόθεσμοι χαρακτήρα. Ως εκ τούτου δεν επαρκούν για να αποτυπώσουν το σύνολο των κινδύνων των δραστηριοτήτων των συγκεκριμένων μελών

του προσωπικού. Τέτοιου είδους κριτήρια επιδόσεων απαιτούν πρόσθετες προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο.

220. Τα ποιοτικά κριτήρια, όπως η επίτευξη των αποτελεσμάτων, η συμμόρφωση με τη στρατηγική στο πλαίσιο της διάθεσης ανάληψης κινδύνου και το ιστορικό συμμόρφωσης, είναι συναφή σε επίπεδο ιδρύματος, επιχειρηματικής μονάδας ή προσώπου. Ενδεικτικά παραδείγματα ποιοτικών κριτηρίων αποτελούν: η επίτευξη στρατηγικών στόχων, η ικανοποίηση των πελατών, η τήρηση της πολιτικής διαχείρισης των κινδύνων, η συμμόρφωση προς εσωτερικούς και εξωτερικούς κανόνες, η ηγεσία, η ομαδική εργασία, η δημιουργικότητα, η ύπαρξη κινήτρων και η συνεργασία με άλλες επιχειρηματικές μονάδες, οι λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου και οι εταιρικές λειτουργίες.

14.1.3 Ειδικά κριτήρια για τις λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου

221. Όταν το προσωπικό των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου λαμβάνει μεταβλητές αποδοχές πρέπει να αξιολογείται και το μεταβλητό μέρος των αποδοχών του πρέπει να καθορίζεται ξεχωριστά από τις επιχειρηματικές μονάδες τις οποίες ελέγχει, περιλαμβανομένων των επιδόσεων που απορρέουν από επιχειρηματικές αποφάσεις στις οποίες έχει εμπλακεί η εκάστοτε λειτουργία ελέγχου (π.χ. έγκριση νέου προϊόντος).

222. Τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται στην αξιολόγηση των επιδόσεων και των κινδύνων βασίζονται κατά κύριο λόγο στους στόχους των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου. Οι μεταβλητές αποδοχές για τις λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει, κατά κύριο λόγο, να απορρέουν από τους στόχους του ελέγχου, ιδίως από τον δείκτη Πρόσθετου Κεφαλαίου Κατηγορίας 1, τον δείκτη μη εξυπηρετούμενων δανείων, τον δείκτη ανάκτησης μη εξυπηρετούμενων δανείων, τα ευρήματα του ελέγχου. Οι μεταβλητές αποδοχές τους μπορούν επίσης να βασίζονται έως έναν ορισμένο βαθμό στις συνολικές επιδόσεις του ιδρύματος. Το ίδρυμα εξετάζει τη θέσπιση μιας σημαντικά χαμηλότερης αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών για τις λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου σε σύγκριση με τις επιχειρηματικές μονάδες που ελέγχουν.

223. Στην περίπτωση που ο επικεφαλής της λειτουργίας διαχείρισης κινδύνων είναι και μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, τότε στις αποδοχές του πρέπει επίσης να εφαρμόζονται οι διατάξεις που προβλέπονται στις παρ. 222 και 223 ανωτέρω.

14.2 Διαδικασία απόδοσης μεταβλητών αποδοχών

224. Τα ιδρύματα καθορίζουν το κονδύλι μεταβλητών αποδοχών. Κατά τον καθορισμό αυτού ή κατά τον καθορισμό των αποδόσεων ανά άτομο, τα ιδρύματα εξετάζουν όλους τους υφιστάμενους κινδύνους, τις αναμενόμενες ζημίες, τις εκτιμώμενες μη αναμενόμενες ζημίες και τις ακραίες συνθήκες που συνδέονται με τις δραστηριότητες του ιδρύματος.

225. Οι μεταβλητές αποδοχές αποδίδονται μετά από το τέλος της δεδουλευμένης περιόδου. Η δεδουλευμένη περίοδος έχει ελάχιστη διάρκεια ενός έτους. Σε περίπτωση που χρησιμοποιούνται περίοδοι μεγαλύτερης διάρκειας, ενδέχεται να υπάρχει αλληλοεπικάλυψη διαφορετικών δεδουλευμένων περιόδων.

226. Μετά από τη δεδουλευμένη περίοδο, το ίδρυμα καθορίζει τις μεταβλητές αποδοχές κάθε συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού μεταφράζοντας τα κριτήρια επιδόσεων και τις προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο σε πραγματικές αποδόσεις αποδοχών. Κατά τη διαδικασία απόδοσης, το ίδρυμα προσαρμόζει τις αποδοχές για δυνητικές δυσμενείς εξελίξεις στο μέλλον («εκ των προτέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο»).

14.2.1 Καθορισμός κονδυλίου μεταβλητών αποδοχών

227. Τα ιδρύματα καθορίζουν ένα ή περισσότερα κονδύλια μεταβλητών αποδοχών αναφορικά με την περίοδο για την οποία αποδίδονται μεταβλητές αποδοχές και υπολογίζουν το συνολικό κονδύλι μεταβλητών αποδοχών σε επίπεδο ιδρύματος ως το σύνολο των εν λόγω επιμέρους κονδυλίων μεταβλητών αποδοχών.

228. Κατά τον καθορισμό των κονδυλίων μεταβλητών αποδοχών, τα ιδρύματα λαμβάνουν υπόψη την αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών που εφαρμόζεται στις κατηγορίες των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, τα κριτήρια επιδόσεων και κινδύνων που έχουν καθοριστεί για το σύνολο του ιδρύματος, τους στόχους ελέγχου και τη χρηματοοικονομική κατάσταση του ιδρύματος, περιλαμβανομένης της κεφαλαιακής του βάσης και της ρευστότητάς του. Οι δείκτες επιδόσεων που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό του κονδυλίου μεταβλητών αποδοχών περιλαμβάνουν μακροπρόθεσμους δείκτες επιδόσεων και λαμβάνουν υπόψη τα πραγματοποιηθέντα χρηματοοικονομικά αποτελέσματα. Τα ιδρύματα κάνουν συνετή χρήση των λογιστικών μεθόδων και των μεθόδων αποτίμησης, προκειμένου να διασφαλίζεται η ακριβής και αληθής αξιολόγηση των χρηματοοικονομικών αποτελεσμάτων, της κεφαλαιακής βάσης και της ρευστότητας.

229. Τα κονδύλια μεταβλητών αποδοχών δεν πρέπει να καθορίζονται στο επίπεδο που σχετίζεται με επιθυμίες περί του ύψους αποδοχών.

230. Κατά τον καθορισμό του συνολικού κονδυλίου μεταβλητών αποδοχών, τα ιδρύματα διαθέτουν κατάλληλες διαδικασίες και ελέγχους.

231. Όταν τα ιδρύματα χρησιμοποιούν την προσέγγιση «από την κορυφή προς τη βάση» (top-down), καθορίζουν το ποσό του κονδυλίου μεταβλητών αποδοχών σε επίπεδο ιδρύματος, το οποίο κατόπιν αξιολόγησης των επιδόσεων διανέμεται πλήρως ή εν μέρει μεταξύ των επιχειρηματικών μονάδων και των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου. Εν συνεχεία, οι ατομικές επιδόσεις βασίζονται στην αξιολόγηση των επιδόσεων του ατόμου.

232. Όταν τα ιδρύματα καθορίζουν το κονδύλι μεταβλητών αποδοχών με την προσέγγιση «από τη βάση προς την κορυφή» (bottom-up), η διαδικασία αρχίζει από το επίπεδο των επιμέρους μελών του προσωπικού. Αναλόγως των κριτηρίων επιδόσεων βάσει των οποίων αξιολογείται το προσωπικό, δημιουργείται ένα κονδύλι μεταβλητών αποδοχών για το κάθε μέλος του προσωπικού σε μεμονωμένη βάση και το κονδύλι μεταβλητών αποδοχών της επιχειρηματικής μονάδας και του ιδρύματος ισούται με το άθροισμα των δυνητικών αποδόσεων που έχουν κατανεμηθεί στα αντίστοιχα χαμηλότερα επίπεδα. Το ίδρυμα διασφαλίζει ότι οι συνολικές επιδόσεις του ιδρύματος λαμβάνονται δεόντως υπόψη.

233. Κατά τη διανομή του κονδυλίου μεταβλητών αποδοχών σε επίπεδο επιχειρηματικής μονάδας ή μεμονωμένων μελών του προσωπικού, η κατανομή βασίζεται, κατά περίπτωση, σε προκαθορισμένους τύπους και σε προσεγγίσεις υποκειμενικής κρίσης. Τα ιδρύματα μπορούν να χρησιμοποιούν πίνακες επιδόσεων ή άλλες κατάλληλες μεθόδους για να συνδυάζουν διαφορετικές προσεγγίσεις.

234. Κατά την επιλογή της προσέγγισης, τα ιδρύματα λαμβάνουν υπόψη ότι οι μαθηματικοί τύποι παρέχουν μεγαλύτερη διαφάνεια και, ως εκ τούτου, οδηγούν σε σαφή κίνητρα, καθώς το μέλος του προσωπικού γνωρίζει όλους τους παράγοντες που καθορίζουν τις μεταβλητές αποδοχές του. Ωστόσο, οι εν λόγω τύποι ενδέχεται να μην αποτυπώνουν το σύνολο των στόχων, ιδίως τους ποιοτικούς στόχους, οι οποίοι μπορούν να αποτυπωθούν καλύτερα μέσω της υποκειμενικής κρίσης. Η προσέγγιση της υποκειμενικής κρίσης παρέχει μεγαλύτερη ευελιξία στη διοίκηση και μπορεί, επομένως, να αποδυναμώσει τον χαρακτήρα κινήτρου για την ανάληψη κινδύνων που έχουν οι μεταβλητές αποδοχές οι οποίες βασίζονται στις επιδόσεις. Επομένως, πρέπει να εφαρμόζεται με κατάλληλους ελέγχους και στο πλαίσιο μιας επαρκώς τεκμηριωμένης και διαφανούς διαδικασίας.

235. Παράγοντες όπως οι περιορισμοί του προϋπολογισμού, ζητήματα διατήρησης και πρόσληψης προσωπικού, επιδοτήσεις μεταξύ των επιχειρηματικών μονάδων, κ.ά. δεν κυριαρχούν στη διανομή του κονδυλίου μεταβλητών αποδοχών, καθώς ενδέχεται να αποδυναμωθεί η σχέση μεταξύ των επιδόσεων, των κινδύνων και των αποδοχών.

236. Τα ιδρύματα διατηρούν αρχεία σχετικά με τον τρόπο καθορισμού του κονδυλίου μεταβλητών αποδοχών και των αποδοχών του προσωπικού, περιλαμβανομένου του τρόπου συνδυασμού των εκτιμήσεων που προέκυψαν από διαφορετικές προσεγγίσεις.

14.2.2 Εκ των προτέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο στη διαδικασία απόδοσης

237. Τα ιδρύματα καθορίζουν το κονδύλι μεταβλητών αποδοχών και τις μεταβλητές αποδοχές που θα αποδοθούν βάσει αξιολόγησης των επιδόσεων και των αναληφθέντων κινδύνων. Η προσαρμογή με γνώμονα τους κινδύνους πριν από την πραγματοποίηση της απόδοσης («εκ των προτέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο») βασίζεται στους δείκτες κινδύνου και διασφαλίζει ότι οι μεταβλητές αποδοχές που αποδίδονται είναι πλήρως ευθυγραμμισμένες με τους αναληφθέντες κινδύνους. Τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται στην εκ των προτέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο είναι επαρκώς λεπτομερή προκειμένου να αποτυπώνουν όλους τους σχετικούς κινδύνους.

238. Τα ιδρύματα, ανάλογα με τα κριτήρια προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο που χρησιμοποιούν, καθορίζουν σε ποιο επίπεδο εφαρμόζεται η εκ των προτέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο για τον υπολογισμό του κονδυλίου μεταβλητών αποδοχών, ήτοι σε επίπεδο επιχειρηματικής μονάδας ή σε επίπεδο επιμέρους οργανωτικών δομών (π.χ. σε μονάδα διαπραγμάτευσης ή σε μεμονωμένο μέλος του προσωπικού).

239. Η ευθυγράμμιση με τον κίνδυνο επιτυγχάνεται με τη χρήση κριτηρίων επιδόσεων που έχουν προσαρμοστεί με βάση τον κίνδυνο, περιλαμβανομένων εκείνων βάσει ξεχωριστών δεικτών κινδύνου. Επίσης, πρέπει να χρησιμοποιούνται ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια.

240. Οι εκ των προτέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο τις οποίες διενεργούν τα ιδρύματα, εφόσον βασίζονται σε ποσοτικά κριτήρια, στηρίζονται κυρίως σε υφιστάμενες μετρήσεις των ιδρυμάτων που χρησιμοποιούνται για άλλους σκοπούς διαχείρισης κινδύνων. Όταν αυτές οι μετρήσεις έχουν προσαρμοστεί στο πλαίσιο των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων, τα ιδρύματα τροποποιούν επίσης το πλαίσιο αποδοχών με συνεπή τρόπο. Τα ποσοτικά κριτήρια περιλαμβάνουν:

α) Το οικονομικό κεφάλαιο, το οικονομικό κέρδος, την απόδοση επί των σταθμισμένων ως προς τον κίνδυνο στοιχείων ενεργητικού και την απόδοση επί των κατανεμημένων ιδίων κεφαλαίων,

β) το κόστος και το ύψος των απαιτούμενων κεφαλαίων για τους κινδύνους των δραστηριοτήτων του ιδρύματος, ενώ ο καταμερισμός του κόστους κεφαλαίου πρέπει να αποτυπώνει το προφίλ κινδύνου του ιδρύματος και το σύνολο των ιδίων κεφαλαίων του ιδρύματος να έχει πλήρως κατανεμηθεί και χρεωθεί,

γ) το κόστος και το ύψος του κινδύνου ρευστότητας που αναλαμβάνεται στο πλαίσιο της επιχειρηματικής δραστηριότητας,

δ) το έμμεσο κόστος ρευστότητας (π.χ. αναντιστοιχία κόστους ρευστότητας, κόστους ενδεχόμενου κινδύνου ρευστότητας και λοιπών ανοιγμάτων σε κίνδυνο ρευστότητας που μπορεί να έχει το ίδρυμα).

241. Ο υπολογισμός της κερδοφορίας του ιδρύματος και των επιχειρηματικών μονάδων του βασίζεται στα καθαρά έσοδα αφού ληφθούν υπόψη όλα τα άμεσα και έμμεσα έξοδα τα οποία σχετίζονται με τη δραστηριότητα. Τα ιδρύματα δεν εξαιρούν τα έξοδα των εταιρικών λειτουργιών (π.χ. έξοδα συστημάτων πληροφορικής, γενικά έξοδα ομίλου, έξοδα από την παύση επιχειρηματικών δραστηριοτήτων).

242. Κατά τον καθορισμό του κονδυλίου μεταβλητών αποδοχών και των αποδοχών των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, τα ιδρύματα προβαίνουν σε εκ των προτέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο σύμφωνα με ποιοτικά κριτήρια, π.χ. με τη χρήση πινάκων ισορροπημένης στοχοθεσίας (balanced scorecards) που ρητά περιλαμβάνουν θέματα κινδύνων και ελέγχων όπως περιπτώσεις μη συμμόρφωσης, παραβιάσεις ορίων κινδύνων και δεικτών εσωτερικού ελέγχου που βασίζονται σε ευρήματα της εσωτερικής επιθεώρησης ή με άλλες παρόμοιες μεθόδους.

15. Διαδικασία καταβολής μεταβλητών αποδοχών

243. Τα ιδρύματα καταβάλλουν τις μεταβλητές αποδοχές εν μέρει αμέσως και εν μέρει με αναβολή, τηρώντας ενδεδειγμένη ισορροπία μεταξύ ιδίων κεφαλαίων, μέσω των οποίων συνδέονται με τα ίδια κεφάλαια, άλλων επιλέξιμων μέσων και μετρητών σύμφωνα με το άρθρο 86 του ν. 4261/2014. Πριν από την καταβολή του αναβαλλόμενου μέρους των μετρητών ή της κατοχύρωσης των αναβαλλόμενων μέσων διενεργείται επαναξιολόγηση

των επιδόσεων και εφαρμόζεται, εφόσον απαιτείται, εκ των υστέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο, προκειμένου να ευθυγραμμιστούν οι μεταβλητές αποδοχές με τους πρόσθετους κινδύνους που εντοπίστηκαν ή επήλθαν μετά από την απόδοση. Τα ανωτέρω ισχύουν και στην περίπτωση που χρησιμοποιούνται πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους.

15.1 Μη αναβαλλόμενες και αναβαλλόμενες αποδοχές

244. Τα ιδρύματα εφαρμόζουν χρονοδιάγραμμα αναβολής το οποίο ευθυγραμμίζει κατάλληλα τις αποδοχές του προσωπικού με τις δραστηριότητες, τον επιχειρηματικό κύκλο και το προφίλ κινδύνου του ιδρύματος καθώς και με τις δραστηριότητες των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, ούτως ώστε επαρκές μέρος των μεταβλητών αποδοχών να μπορεί να προσαρμόζεται με βάση τα αποτελέσματα των κινδύνων διαχρονικά μέσω των εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο.

245. Το χρονοδιάγραμμα αναβολής καθορίζεται από διάφορες παραμέτρους:

α) Το ποσοστό των μεταβλητών αποδοχών του οποίου η καταβολή αναβάλλεται, όπως αναφέρεται στην ενότητα 15.2,

β) τη διάρκεια της περιόδου αναβολής, όπως αναφέρεται στην ενότητα 15.2,

γ) την ταχύτητα κατοχύρωσης των αναβαλλόμενων αποδοχών, περιλαμβανομένου του χρονικού διαστήματος από το τέλος της δεδουλευμένης περιόδου έως την κατοχύρωση του πρώτου αναβαλλόμενου ποσού, όπως αναφέρεται στην ενότητα 15.3.

246. Στο πλαίσιο του χρονοδιαγράμματος αναβολής, τα ιδρύματα λαμβάνουν υπόψη τη μορφή στην οποία αποδίδονται οι αναβαλλόμενες μεταβλητές αποδοχές και, εφόσον απαιτείται, διαφοροποιούν το χρονοδιάγραμμα αναβολής τους τροποποιώντας τις ανωτέρω παραμέτρους ανά διαφορετική κατηγορία συγκεκριμένων μελών του προσωπικού. Ο συνδυασμός αυτών των παραμέτρων πρέπει να οδηγεί σε ένα αποτελεσματικό χρονοδιάγραμμα αναβολής, το οποίο παρέχει σαφή κίνητρα για ανάληψη κινδύνου μακροπρόθεσμα μέσω διαφανών διαδικασιών ευθυγράμμισης με τους κινδύνους.

15.2 Περίοδος αναβολής και ποσοστό μεταβλητών αποδοχών

247. Η περίοδος αναβολής των μεταβλητών αποδοχών αρχίζει μετά από την πραγματοποίηση της απόδοσης. Η αναβολή μπορεί να εφαρμόζεται και στα μετρητά και στα μέσα.

248. Κατά τον ορισμό της περιόδου αναβολής και του ποσοστού προς αναβολή σύμφωνα με τις ελάχιστες απαιτήσεις της περ. ιβ) της παρ. 1 και της παρ. 2 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, τα ιδρύματα εξετάζουν:

α) Τις αρμοδιότητες και τις εξουσίες των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού και τις εργασίες που εκτέλεσαν,

β) τον επιχειρηματικό κύκλο και τη φύση των δραστηριοτήτων του ιδρύματος,

γ) τις αναμενόμενες διακυμάνσεις στην οικονομική δραστηριότητα, τις επιδόσεις και τους κινδύνους του ιδρύματος και της επιχειρηματικής μονάδας και τον αντίκτυπο των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού σε αυτές τις διακυμάνσεις,

δ) την συγκεκριμένη αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών και το απόλυτο ποσό των μεταβλητών αποδοχών.

249. Τα ιδρύματα καθορίζουν τις κατηγορίες των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, λαμβάνοντας επίσης υπόψη τους ρόλους και τις αρμοδιότητές του, για τις οποίες πρέπει να εφαρμόζονται περίοδοι αναβολής μεγαλύτερης διάρκειας από την ελάχιστη απαιτούμενη περίοδο των τεσσάρων (4) έως πέντε (5) ετών, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι οι μεταβλητές αποδοχές ευθυγραμμίζονται με το προφίλ κινδύνου μακροπρόθεσμα. Στις περιπτώσεις που έχει καθοριστεί μεγαλύτερη πολυετής δεδουλευμένη περίοδος και αυτή παρέχει μεγαλύτερη βεβαιότητα ως προς τους κινδύνους που έχουν επέλθει από την αρχή της, τα ιδρύματα εξετάζουν αυτό το δεδομένο κατά τον καθορισμό των περιόδων αναβολής και διακράτησης και μπορούν, κατά περίπτωση, να καθορίζουν περιόδους αναβολής που θα είναι συντομότερες από τις περιόδους αναβολής που θα ενδεικνυτο όταν χρησιμοποιείται δεδουλευμένη περίοδος με διάρκεια ενός έτους. Όσον αφορά τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη σημαντικών ιδρυμάτων, ισχύει σε κάθε περίπτωση η ελάχιστη απαίτηση περιόδου αναβολής διάρκειας τεσσάρων (4) ετών και περιόδου αναβολής διάρκειας πέντε (5) ετών.

250. Για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη, τα σημαντικά ιδρύματα που δεν επωφελούνται από την παρέκκλιση της παρ. 2 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014 αναβάλλουν σημαντικά υψηλότερο από το 50% ποσοστό των μεταβλητών αποδοχών που καταβάλλονται υπό μορφή μέσων.

251. Τα ιδρύματα ορίζουν το ποσοστό των μεταβλητών αποδοχών που αναβάλλονται για μια κατηγορία συγκεκριμένων μελών του προσωπικού ή για μεμονωμένο συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού, το οποίο πρέπει να υπερβαίνει το ελάχιστο ποσοστό του 40%. Στην περίπτωση ιδιαίτερα υψηλών ποσών μεταβλητών αποδοχών, το ποσοστό της αναβολής για τα εν λόγω μέλη του προσωπικού ανέρχεται τουλάχιστον σε 60%.

252. Τα ιδρύματα ορίζουν το επίπεδο των μεταβλητών αποδοχών το οποίο θεωρούν ως ιδιαίτερα υψηλό, λαμβάνοντας υπόψη τον μέσο όρο των αποδοχών που καταβάλλονται από το ίδρυμα, τη σχετική έκθεση της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών για τη συγκριτική αξιολόγηση των αποδοχών και, εφόσον είναι διαθέσιμα, τα αποτελέσματα εθνικών και άλλων συγκριτικών αξιολογήσεων των αποδοχών. Σε κάθε περίπτωση, εφόσον το ποσό των μεταβλητών αποδοχών υπερβαίνει το 100% των σταθερών αποδοχών, αναβάλλεται η καταβολή του υπερβάλλοντος ποσού των μεταβλητών αποδοχών (άνω του 100%) τουλάχιστον κατά ποσοστό ύψους 60%.

253. Όταν τα ιδρύματα ορίζουν την αναλογία αναβολής ως αλληλουχία απόλυτων ποσών (π.χ. μέρος μεταξύ 0 και 100: 100% άμεση καταβολή, μέρος μεταξύ 100 και 200: 50% άμεση καταβολή και αναβολή του υπολοίπου, μέρος άνω του 200: 25% άμεση καταβολή και αναβολή του υπολοίπου), πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξουν στην Τράπεζα της Ελλάδος ότι σε μέση σταθμισμένη βάση για καθένα από τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού του

ιδρύματος το ίδρυμα τηρεί το κατώτατο όριο αναβολής, ήτοι του 40% έως 60%, και ότι το αναβαλλόμενο μέρος είναι το ενδεδειγμένο και έχει ευθυγραμμιστεί ορθά με τη φύση της επιχειρηματικής δραστηριότητας, τους κινδύνους της και τις δραστηριότητες του εκάστοτε μέλους του προσωπικού.

254. Εάν οι γενικές αρχές του εθνικού δικαίου των συμφωνιών και της ισχύουσας εθνικής εργατικής νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων περί ατομικών ή συλλογικών συμβάσεων εργασίας, εμποδίζουν την ουσιαστική μείωση των μεταβλητών αποδοχών όταν το ίδρυμα παρουσιάζει υποτονικές ή αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις, τα ιδρύματα εφαρμόζουν καθεστώς αναβολής και χρησιμοποιούν μέσα για την απόδοση των μεταβλητών αποδοχών ούτως ώστε να διασφαλίζεται όσο το δυνατόν περισσότερο η εφαρμογή εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο. Σε αυτό το πλαίσιο μπορούν να περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

- α) Καθορισμός μεγαλύτερων περιόδων αναβολής,
- β) αποφυγή χρήσης της αναλογικής (pro-rata) κατοχύρωσης σε περιπτώσεις που η εφαρμογή ρυθμίσεων malus είναι δυνατή αλλά η εφαρμογή ρυθμίσεων επιστροφής αποδοχών υπόκειται σε νομικά κωλύματα,
- γ) απόδοση μεγαλύτερης αναλογίας μεταβλητών αποδοχών σε μέσα τα οποία είναι ευθυγραμμισμένα με τις επιδόσεις του ιδρύματος και τα οποία υπόκεινται σε αρκούντως μεγάλες περιόδους αναβολής και διακράτησης.

15.3 Κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών

255. Το πρώτο αναβαλλόμενο μέρος δεν κατοχυρώνεται συντομότερα από δώδεκα μήνες μετά από την έναρξη της περιόδου αναβολής. Η περίοδος αναβολής λήγει όταν κατοχυρωθούν οι μεταβλητές αποδοχές που έχουν αποδοθεί ή όταν το εν λόγω ποσό μηδενιστεί εξαιτίας της εφαρμογής ρυθμίσεων malus.

256. Οι αναβαλλόμενες αποδοχές είτε κατοχυρώνονται πλήρως στη λήξη της περιόδου αναβολής είτε κατοχυρώνονται κατά τη διάρκεια της περιόδου αναβολής σε διάφορες χρονικές στιγμές σύμφωνα με την περ. ιβ) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014.

257. Σύμφωνα με την αναλογική (pro-rata) κατοχύρωση, κατά τη διάρκεια περιόδου αναβολής παραδείγματος χάριν τεσσάρων (4) ετών πρέπει να κατοχυρώνεται το ένα τέταρτο των αναβαλλόμενων αποδοχών στη λήξη κάθε έτους, ήτοι στις χρονικές στιγμές n+1, n+2, n+3 και n+4, όπου «n» είναι η χρονική στιγμή κατά την οποία καταβάλλεται το άμεσα καταβαλλόμενο μέρος των μεταβλητών αποδοχών που έχουν αποδοθεί.

258. Η κατοχύρωση δεν λαμβάνει χώρα συχνότερα από μία φορά ετησίως προκειμένου να διασφαλίζεται η κατάλληλη αξιολόγηση των κινδύνων προτού εφαρμοστούν οι εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο.

15.4 Απόδοση μεταβλητών αποδοχών σε μέσα

259. Τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την απόδοση των μεταβλητών αποδοχών συνεισφέρουν στην ευθυγράμμιση των μεταβλητών αποδοχών με τις επιδόσεις και τους κινδύνους του ιδρύματος.

260. Όταν τα μέσα που προβλέπονται στην υποπερ. αα) της περ. ια) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014

είναι διαθέσιμα και έχουν εκδοθεί από ίδρυμα που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης πρέπει να υπάρχει ισορροπία των διαφόρων μέσων με τα οποία αποδίδονται οι μεταβλητές αποδοχές. Όταν υπάρχουν διαθέσιμα τέτοια μέσα, τα ιδρύματα χρησιμοποιούν κατά προτεραιότητα μέσα τα οποία υπόκεινται σε διάσωση με ίδια μέσα σύμφωνα και με τα προβλεπόμενα στον κατ' εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 527/2014 της Επιτροπής, και μετοχές, αντί να χρησιμοποιούν μέσα που βασίζονται σε αξία όπως τα μέσα που συνδέονται με μετοχές.

261. Η διαθεσιμότητα των μέσων που προβλέπονται στο σημείο i) της υποπερ. αα) της περ. ια) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014 εξαρτάται από τη νομική μορφή του ιδρύματος:

α) Για τα ιδρύματα που έχουν τη νομική μορφή ανώνυμης εταιρείας (εισηγμένης και μη εισηγμένης σε οργανωμένη αγορά) ως διαθέσιμα μέσα θεωρούνται οι μετοχές και τα μέσα που συνδέονται με μετοχές.

β) Για τα ιδρύματα που δεν έχουν τη νομική μορφή ανώνυμης εταιρείας ως διαθέσιμα μέσα θεωρούνται τα δικαιώματα ιδιοκτησίας τα οποία ισοδυναμούν με μετοχές ή τα μη ευχερώς ρευστοποιήσιμα μέσα τα οποία είναι ισοδύναμα με μέσα που συνδέονται με μετοχές.

262. Ως μέσα που συνδέονται με μετοχές ή λοιπά ισοδύναμα μη ευχερώς ρευστοποιήσιμα μέσα νοούνται εκείνα τα μέσα ή οι συμβατικές υποχρεώσεις, περιλαμβανομένων των μέσων που βασίζονται σε μετρητά, των οποίων η αξία βασίζεται στην αγοραία τιμή ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει αγοραία τιμή, στην εύλογη αξία της μετοχής ή του ισοδύναμου δικαιώματος ιδιοκτησίας και ακολουθεί την αγοραία τιμή ή την εύλογη αξία. Όλα αυτά τα μέσα έχουν το ίδιο αποτέλεσμα ως προς την απορρόφηση ζημιών όπως οι μετοχές ή τα ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας.

263. Η διαθεσιμότητα των άλλων μέσων που προβλέπονται στο σημείο ii) της υποπερ. αα) της περ. ια) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014 εξαρτάται από το αν το ίδρυμα ή ένα ίδρυμα που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης έχει ήδη εκδώσει τέτοια μέσα τα οποία διατίθενται σε επαρκή ποσότητα. Όταν τα ιδρύματα χρηματοδοτούνται κατά κύριο λόγο από τη χρηματαγορά και την κεφαλαιαγορά ή βασίζονται σε μεγάλο βαθμό σε Πρόσθετο Κεφάλαιο της Κατηγορίας 1 ή Κεφάλαιο της Κατηγορίας 2 ή σε δανεισμό που δύναται να χρησιμοποιηθεί σε διάσωση με ίδια μέσα για να καλύπτουν τις κεφαλαιακές απαιτήσεις, τέτοιου είδους μέσα θα πρέπει να είναι διαθέσιμα για τους σκοπούς των μεταβλητών αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι αυτά τα άλλα μέσα συνάδουν με τον κατ' εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 527/2014 της Επιτροπής.

264. Εφόσον δεν υπάρχουν ειδικές παράμετροι ή εθνική νομοθεσία που να εμποδίζουν τη χρήση των άλλων μέσων που προβλέπονται στο σημείο ii) της υποπερ. αα) της περ. ια) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, ή παράγοντες που να εμποδίζουν τα ιδρύματα να εκδώσουν μέσα σύμφωνα με τον κατ' εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 527/2014 της Επιτροπής, τότε αυτά τα μέσα χρησιμοποιούνται για την απόδοση μεταβλητών αποδοχών εφόσον είναι διαθέσιμα.

265. Όταν είναι διαθέσιμα τόσο ίδια κεφάλαια ή μέσα που συνδέονται με ίδια κεφάλαια ή άλλα επιλέξιμα μέσα που ορίζονται στον κατ' εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 527/2014 της Επιτροπής, είναι δυνατή η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών ως αναλογία διαφόρων μέσων. Σε αυτήν την περίπτωση, τα ιδρύματα διασφαλίζουν ότι για το μέρος των μεταβλητών αποδοχών που καταβάλλεται σε μέσα τηρείται μια ενδεδειγμένη αναλογία των μέσων που προβλέπονται στην υποπερ. αα) της περ. ια) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014. Τα ιδρύματα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξουν ότι, κατά τον καθορισμό της αναλογίας μεταξύ των διαφόρων μέσων έχουν λάβει υπόψη το συμφέρον των μετόχων ή συνεταιίρων, των πιστωτών, των ομολογιούχων και των λοιπών ενδιαφερομένων.

266. Τα ιδρύματα διασφαλίζουν ότι έχουν στη διάθεσή τους τα αποδοθέντα μέσα όταν οι αποδιδόμενες μεταβλητές αποδοχές κατοχυρώνονται με μέσα. Τα ιδρύματα μπορούν να αποφασίσουν να μην διακρατήσουν τα μέσα κατά τη διάρκεια της περιόδου αναβολής αλλά, σε αυτήν την περίπτωση, λαμβάνουν υπόψη τους σχετικούς κινδύνους της αγοράς.

267. Τα μέσα τιμολογούνται στην αγοραία τιμή ή στην εύλογη αξία που ισχύει την ημέρα απόδοσης των εν λόγω μέσων. Η τιμή αυτή αποτελεί τη βάση για τον καθορισμό του αρχικού αριθμού μέσων και για τις μεταγενέστερες εκ των υστέρων αναπροσαρμογές του αριθμού των μέσων ή της αξίας τους. Αντίστοιχες αποτιμήσεις διενεργούνται πριν από την κατοχύρωση ώστε να διασφαλίζεται ότι οι εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο εφαρμόζονται ορθώς και πριν από τη λήξη της περιόδου διακράτησης. Ιδρύματα που δεν είναι μεγάλα και που δεν είναι εισηγμένα σε οργανωμένη αγορά μπορούν να καθορίζουν την αξία των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας και των μέσων που συνδέονται με δικαιώματα ιδιοκτησίας βάσει των τελευταίων ετήσιων χρηματοοικονομικών αποτελεσμάτων.

268. Τα ιδρύματα μπορούν να αποδίδουν έναν σταθερό αριθμό ή ονομαστικό ποσό αναβαλλόμενων μέσων με χρήση διαφόρων τεχνικών, περιλαμβανομένων των καταπιστευματικών λογαριασμών διαχείρισης και συμβάσεων, υπό την προϋπόθεση ότι σε κάθε περίπτωση ο αριθμός ή το ονομαστικό ποσό των αποδιδόμενων μέσων καταβάλλεται στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού κατά τη χρονική στιγμή της κατοχύρωσης, εκτός εάν ο αριθμός ή το ονομαστικό ποσό έχει μειωθεί λόγω της εφαρμογής ρυθμίσεων *malus*. Τα ιδρύματα διασφαλίζουν ότι τα αποδοθέντα μέσα είναι διαθέσιμα για την καταβολή τους στο προσωπικό το αργότερο κατά την κατοχύρωση.

269. Τα ιδρύματα δεν καταβάλλουν τόκο ή μέρισμα επί των μέσων που έχουν αποδοθεί ως μεταβλητές αποδοχές σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού τα οποία υπάγονται σε ρυθμίσεις αναβολής. Επομένως, τυχόν καταβλητέοι τόκοι και μερίσματα κατά τη διάρκεια της περιόδου αναβολής δεν καταβάλλονται στο εν λόγω προσωπικό μετά από τη λήξη της περιόδου αναβολής. Οι εν λόγω τόκοι και μερίσματα εισπράττονται από το ίδρυμα και ανήκουν σε αυτό.

270. Η Τράπεζα της Ελλάδος δεν περιορίζει τη δυνατότητα χρήσης των μέσων που προβλέπονται στα στοιχεία i) και ii) της υποπερ. αα) της περ. ια) του άρθρου 86 του ν. 4261/2014 σε τέτοιο βαθμό που να καθιστά στα ιδρύματα μη δυνατό να θεσπίσουν ενδεδειγμένη αναλογία μεταξύ των ανωτέρω μέσων.

15.5 Ελάχιστο ποσοστό μέσων και κατανομή τους σε βάθος χρόνου

271. Κατά περίπτωση, η απαίτηση για καταβολή τουλάχιστον του 50% των μεταβλητών αποδοχών σε μέσα, σύμφωνα με την περ. ια) του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, εφαρμόζεται εξίσου στο μη αναβαλλόμενο και στο αναβαλλόμενο μέρος, ενώ και στα δύο μέρη υπάρχει αναλογία μέσων σύμφωνα με την ενότητα 15.4.

272. Τα ιδρύματα προκρίνουν τη χρήση μέσων αντί της απόδοσης μεταβλητών αποδοχών σε μετρητά. Τα ιδρύματα καθορίζουν την αναλογία απόδοσης σε μέσα σε ποσοστό που να ανέρχεται ή να υπερβαίνει το 50% ξεχωριστά για τα αναβαλλόμενα και για τα μη αναβαλλόμενα μέρη των μεταβλητών αποδοχών. Όταν τα ιδρύματα αποδίδουν μεγαλύτερο ποσοστό από το 50% των μεταβλητών αποδοχών υπό μορφή μέσων, θέτουν κατά προτεραιότητα μεγαλύτερο μερίδιο μέσων στο αναβαλλόμενο μέρος της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών.

273. Η αναλογία των μεταβλητών αποδοχών που καταβάλλεται υπό μορφή μέσων υπολογίζεται ως το πηλίκο του ποσού των μεταβλητών αποδοχών που αποδόθηκαν σε μέσα προς το άθροισμα των μεταβλητών αποδοχών που αποδόθηκαν σε μετρητά, μέσα και σε άλλα στοιχεία. Όλα τα ποσά αποτιμώνται κατά τη χρονική στιγμή της απόδοσης εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά από την παρούσα.

15.6 Πολιτική διακράτησης

274. Τα ιδρύματα καθορίζουν την κατάλληλη διάρκεια της περιόδου διακράτησης των μεταβλητών αποδοχών που καταβάλλονται σε μέσα, προκειμένου να ευθυγραμμίζονται τα κίνητρα με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ιδρύματος.

275. Το ίδρυμα είναι σε θέση να εξηγήσει με ποιον τρόπο η πολιτική διακράτησης σχετίζεται με άλλα μέτρα ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο και με ποιον τρόπο γίνεται η διαφοροποίηση μεταξύ των μέσων τα οποία καταβάλλονται αμέσως και των αναβαλλόμενων μέσων.

276. Κατά τον καθορισμό της περιόδου διακράτησης, τα ιδρύματα εξετάζουν τη συνολική διάρκεια της περιόδου αναβολής και της προβλεπόμενης περιόδου διακράτησης, καθώς και τον αντίκτυπο της κατηγορίας των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού και τη διάρκεια του επιχειρηματικού κύκλου που σχετίζεται με την εν λόγω κατηγορία προσωπικού.

277. Σε περιπτώσεις που οι υποκείμενοι κίνδυνοι των επιδόσεων ενδέχεται να επέλθουν μετά τη λήξη της περιόδου αναβολής και της συνήθους περιόδου διακράτησης, εξετάζεται η εφαρμογή μεγαλύτερης περιόδου διακράτησης γενικότερα σε όλα τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, και τουλάχιστον για τα μέλη του προσωπικού με τον μεγαλύτερο αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος.

278. Όσον αφορά τα μέσα που έχουν αποδοθεί, καθορίζεται περίοδος διακράτησης με ελάχιστη διάρκεια ενός έτους. Οι μεγαλύτερες περιόδους θα πρέπει να καθορίζονται όταν οι εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο βασίζονται κυρίως στις μεταβολές της αξίας των μέσων που έχουν αποδοθεί. Όταν η περίοδος αναβολής διαρκεί τουλάχιστον πέντε (5) έτη, μπορεί όσον αφορά το αναβαλλόμενο μέρος να επιβληθεί περίοδος διακράτησης τουλάχιστον έξι (6) μηνών για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, εκτός από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη για τα οποία εφαρμόζεται περίοδος διακράτησης ελάχιστης διάρκειας ενός (1) έτους.

15.7 Προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο

15.7.1 Ρυθμίσεις malus και επιστροφής αποδοχών

279. Οι ρυθμίσεις malus ή οι ρυθμίσεις επιστροφής αποδοχών (clawback) αποτελούν μηχανισμούς για τις εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο, βάσει των οποίων το ίδρυμα προσαρμόζει τις αποδοχές των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού (π.χ. μειώνοντας τις αποδοθείσες αποδοχές σε μετρητά ή μειώνοντας τον αριθμό ή την αξία των αποδοθέντων μέσων).

280. Με την επιφύλαξη των γενικών αρχών του εθνικού δικαίου των συμβάσεων και της ισχύουσας εθνικής εργατικής νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων περί ατομικών ή συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τα ιδρύματα πρέπει να είναι σε θέση να εφαρμόζουν ρυθμίσεις malus ή επιστροφής αποδοχών έως το 100% των συνολικών μεταβλητών αποδοχών σύμφωνα με την περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014 ανεξαρτήτως της μεθόδου που χρησιμοποιήθηκε για την καταβολή, περιλαμβανομένων τυχόν ρυθμίσεων αναβολής ή διακράτησης.

281. Οι εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο συνδέονται με τις επιδόσεις ή τους κινδύνους, ανταποκρίνονται στα πραγματικά αποτελέσματα των κινδύνων ή στις μεταβολές των κινδύνων των ιδρυμάτων, των επιχειρηματικών τομέων ή των δραστηριοτήτων του προσωπικού. Δεν βασίζονται στο ποσό των καταβληθέντων μερισμάτων ή στην εξέλιξη της τιμής της μετοχής.

282. Τα ιδρύματα αναλύουν αν οι αρχικές εκ των προτέρων προσαρμογές τους με βάση τον κίνδυνο ήταν επαρκείς, π.χ. αν είχαν παραλειφθεί ή υποεκτιμηθεί κίνδυνοι ή αν έχουν εντοπιστεί νέοι κίνδυνοι ή έχουν προκύψει μη αναμενόμενες ζημιές. Ο βαθμός στον οποίο απαιτείται η εκ των υστέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο εξαρτάται από την ακρίβεια των εκ των προτέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο και καθορίζεται από το ίδρυμα βάσει εκ των υστέρων ελέγχων.

283. Κατά τη θέσπιση κριτηρίων για την εφαρμογή των ρυθμίσεων malus και επιστροφής αποδοχών σύμφωνα με την περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, τα ιδρύματα επίσης καθορίζουν την περίοδο κατά την οποία θα εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις malus και επιστροφής αποδοχών για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού. Αυτή η περίοδος καλύπτει κατ'ελάχιστον τις περιόδους αναβολής και διακράτησης. Τα ιδρύματα μπορούν να διαφοροποιούν τα κριτήρια για

την εφαρμογή των ρυθμίσεων malus και επιστροφής αποδοχών. Ειδικότερα, οι ρυθμίσεις επιστροφής αποδοχών πρέπει να εφαρμόζονται σε περιπτώσεις απάτης ή άλλης συμπεριφοράς η οποία οδήγησε σε σημαντικές ζημιές από πρόθεση ή βαριά αμέλεια.

284. Τα ιδρύματα εφαρμόζουν τουλάχιστον τα κριτήρια επιδόσεων και κινδύνων που είχαν χρησιμοποιηθεί αρχικά ώστε να διασφαλίζεται η σύνδεση μεταξύ της αρχικής μέτρησης των επιδόσεων και των εκ των υστέρων ελέγχων. Τα ιδρύματα, πέραν των κριτηρίων που προβλέπονται στα σημεία i) και ii) της υποπερ. γγ) της περ. ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, χρησιμοποιούν επίσης τα ακόλουθα ενδεικτικά κριτήρια:

α) Απόδειξη παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος εκ μέρους του μέλους του προσωπικού (π.χ. παραβίαση του κώδικα δεοντολογίας και άλλων εσωτερικών κανόνων, ιδίως όσον αφορά τους κινδύνους),

β) κατά πόσον το ίδρυμα και/ή η επιχειρηματική μονάδα υπέστη στη συνέχεια σημαντική επιδείνωση των χρηματοοικονομικών επιδόσεών της (π.χ. συγκεκριμένοι επιχειρηματικοί δείκτες),

γ) κατά πόσον το ίδρυμα και/ή η επιχειρηματική μονάδα στην οποία εργάζεται το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού υφίστανται μείζονα αποτυχία στο πεδίο της διαχείρισης κινδύνων,

δ) σημαντικές αυξήσεις στην οικονομική ή εποπτική κεφαλαιακή βάση του ιδρύματος ή της επιχειρηματικής μονάδας,

ε) κυρώσεις, όπως ποινικές, διοικητικές, πειθαρχικές ή άλλου τύπου που οφείλονται στην ανάρμοστη συμπεριφορά του συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού.

285. Οι ρυθμίσεις malus εφαρμόζονται μόνο κατά τη στιγμή της κατοχύρωσης των αναβαλλόμενων αποδοχών. Όσον αφορά τις ρυθμίσεις επιστροφής αποδοχών τα ιδρύματα μπορούν να επιλέξουν, όπου είναι εφικτό, να τις εφαρμόσουν μετά από την καταβολή ή την κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών. Η εφαρμογή των ρυθμίσεων malus ενδέχεται να μην είναι εφικτή όταν γίνεται χρήση της παρέκκλισης της παρ. 2 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014 καθώς σε αυτήν την περίπτωση δεν ισχύει η υποχρέωση αναβολής των μεταβλητών αποδοχών. Τα ιδρύματα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι ρυθμίσεις επιστροφής αποδοχών μπορούν να εφαρμοστούν.

286. Οι ρυθμίσεις malus και επιστροφής αποδοχών έχουν ως αποτέλεσμα τη μείωση των μεταβλητών αποδοχών. Σε καμία περίπτωση δεν πρέπει μια ρητή εκ των υστέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο να έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση των αρχικώς αποδιδόμενων μεταβλητών αποδοχών ή, σε περίπτωση που έχουν ήδη εφαρμοστεί ρυθμίσεις malus ή επιστροφής αποδοχών, την αύξηση των μεταβλητών αποδοχών που έχουν ήδη μειωθεί εξαιτίας τους.

15.7.2 Εγγενείς αναπροσαρμογές

287. Τα ιδρύματα χρησιμοποιούν για τις μεταβλητές αποδοχές μέσα των οποίων η τιμή μεταβάλλεται σύμφωνα με τις μεταβολές των επιδόσεων ή των κινδύνων του ιδρύματος. Η εξέλιξη της τιμής της μετοχής ή της τιμής άλλων μέσων δεν μπορεί να θεωρηθεί υποκατάστατο για ρητά καθορισμένες εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο.

288. Όταν αποδίδονται αποδοχές σε μέσα το προσωπικό μπορεί να λάβει το οφειλόμενο ποσό όταν τα μέσα καταβάλλονται σε μετρητά στη λήξη τους ή όταν προβαίνει σε πώληση των εν λόγω μέσων μετά από τις περιόδους αναβολής και διακράτησης. Το ποσό αυτό μπορεί να είναι υψηλότερο από το αρχικώς αποδοθέν ποσό στις περιπτώσεις που έχει αυξηθεί η αγοραία τιμή ή η εύλογη αξία των μέσων.

Τίτλος VI - Ιδρύματα που επωφελούνται από κρατική ενίσχυση

16. Κρατική ενίσχυση και αποδοχές

289. Σύμφωνα με την ενότητα 6, όταν τα ιδρύματα επωφελούνται από κατ' εξαίρεση κρατική ενίσχυση, επικοινωνούν σε τακτική βάση με την Τράπεζα της Ελλάδος όσον αφορά τον καθορισμό του κονδυλίου για πιθανές μεταβλητές αποδοχές και την απόδοσή τους προκειμένου να διασφαλίζεται η συμμόρφωση με τα άρθρα 85 και 131 του ν. 4261/2014. Οποιαδήποτε καταβολή μεταβλητών αποδοχών δεν πρέπει να θέτει σε κίνδυνο τη συμμόρφωση με το καθορισμένο σχέδιο ανάκαμψης και εξόδου από το καθεστώς της κατ' εξαίρεση κρατικής ενίσχυσης.

290. Η Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή, μετά την 1η Αυγούστου 2013, των κανόνων περί κρατικών ενισχύσεων στα μέτρα στήριξης των τραπεζών στο πλαίσιο της χρηματοπιστωτικής κρίσης («Τραπεζική ανακοίνωση») (EE C 216/1, 30.7.2013) εφαρμόζεται στο πλαίσιο των πολιτικών αποδοχών. Κάθε όρος ο οποίος αφορά τις αποδοχές και ο οποίος έχει επιβληθεί στα ιδρύματα κατά την έγκριση και τη χορήγηση της κρατικής ενίσχυσης από την Επιτροπή αλλά και στο πλαίσιο τυχόν σχετικών πράξεων πρέπει να αποτυπώνεται δεόντως στην πολιτική αποδοχών των ιδρυμάτων.

291. Οι μεταβλητές αποδοχές του προσωπικού του ιδρύματος, περιλαμβανομένων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, δεν εμποδίζουν την ομαλή και έγκαιρη αποπληρωμή της κατ' εξαίρεση κρατικής ενίσχυσης ή την επίτευξη των στόχων που προβλέπονται στο σχέδιο αναδιάρθρωσης.

292. Το ίδρυμα διασφαλίζει ότι το κονδύλι μεταβλητών αποδοχών ή η κατοχύρωση και καταβολή των μεταβλητών αποδοχών δεν αποτελεί εμπόδιο για την έγκαιρη ανάπτυξη της κεφαλαιακής του βάσης και τη μείωση της εξάρτησής του από την κατ' εξαίρεση κρατική ενίσχυση.

293. Με την επιφύλαξη τυχόν υποχρεώσεων που έχουν επιβληθεί στο ίδρυμα είτε από την Ελληνική Δημοκρατία είτε από την Ευρωπαϊκή Ένωση αναφορικά με τις αποδοχές προσωπικού, η Τράπεζα της Ελλάδος μπορεί να προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες αναφορικά με τα ιδρύματα τα οποία έχουν λάβει κατ' εξαίρεση κρατική ενίσχυση:

α) Να καθορίζει το ποσοστό των καθαρών εσόδων που προβλέπονται στην περ. α) του άρθρου 85 του ν. 4261/2014 το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τις μεταβλητές αποδοχές,

β) να αξιολογεί αν οι μεταβλητές αποδοχές είναι ευθυγραμμισμένες με τη χρηστή διαχείριση των κινδύνων και τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη του ιδρύματος, καθώς και

γ) να λαμβάνει μέτρα αναδιάρθρωσης των αποδοχών, όπου απαιτείται.

294. Στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης των αποδοχών κατά την έννοια της περ. β) του άρθρου 85 του ν. 4261/2014 εφαρμόζονται αυστηρά όρια στις μεταβλητές αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όταν:

α) Η Τράπεζα της Ελλάδος απαιτεί από το ίδρυμα να μην αποδώσει μεταβλητές αποδοχές στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου από την ημερομηνία κατά την οποία ελήφθη η κατ' εξαίρεση κρατική ενίσχυση ή απαιτεί την εφαρμογή ρυθμίσεων *malus* και επιστροφής αποδοχών στις μεταβλητές αποδοχές λαμβάνοντας υπόψη τη δυνητική αποτυχία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,

β) η Τράπεζα της Ελλάδος μπορεί να απαιτεί από το ίδρυμα να μην αποδώσει μεταβλητές αποδοχές στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έως ότου αποπληρωθεί η κατ' εξαίρεση κρατική ενίσχυση ή έως ότου εφαρμοστεί ή ολοκληρωθεί το σχέδιο αναδιάρθρωσης για το ίδρυμα. Τέτοιου είδους μέτρα πρέπει να έχουν περιορισμένη χρονική διάρκεια. Η περίοδος κατά την οποία ισχύουν οι περιορισμοί ή τα κριτήρια εφαρμογής τέτοιων περιορισμών καταγράφεται με σαφήνεια και κοινοποιείται στο ίδρυμα κατά την παροχή της κρατικής ενίσχυσης.

295. Προκειμένου να αναδιρθωθούν οι αποδοχές σύμφωνα με την περ. β) του άρθρου 85 του ν. 4261/2014, κατά τρόπο που να εναρμονίζονται με τη χρηστή διαχείριση των κινδύνων και τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη του ιδρύματος, η Τράπεζα της Ελλάδος απαιτεί:

α) Κατά περίπτωση, τον περιορισμό των μεταβλητών αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου έως και την παύση τους, ούτως ώστε οι μεταβλητές αποδοχές να μην έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην ανάκαμψη του ιδρύματος,

β) την ευθυγράμμιση των μετρήσεων των επιδόσεων που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των μεταβλητών αποδοχών με την πρόοδο της ανάκαμψης του ιδρύματος και τη συνεισφορά συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, περιλαμβανομένου του Διοικητικού Συμβουλίου,

γ) την εφαρμογή ρυθμίσεων επιστροφής αποδοχών και *malus* για προηγούμενες περιόδους απόδοσης, όπου απαιτείται, ιδίως σε μέλη του προσωπικού που συνέβαλαν σημαντικά στην κατάσταση η οποία οδήγησε το ίδρυμα να αιτηθεί την κρατική ενίσχυση,

δ) την αύξηση του ποσοστού των μεταβλητών αποδοχών που αναβάλλονται έως και στο 100%,

ε) την ευθυγράμμιση των δεδουλευμένων περιόδων και των περιόδων αναβολής με τη φάση και τα σχέδια ανάκαμψης ή αναδιάρθρωσης.

296. Τα ιδρύματα λαμβάνουν υπόψη ότι ενδέχεται να υπάρξει ανάγκη πρόβλεψης της δυνατότητας απόδοσης μεταβλητών αποδοχών σε νεοδιορισμένα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που θα προσληφθούν κατά τη διάρκεια της φάσης ανάκαμψης ή αναδιάρθρωσης του ιδρύματος, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι κατά τη διάρκεια της εν λόγω φάσης είναι δυνατό να διοριστούν κατάλληλα μέλη στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Τίτλος VII - Εφαρμογή της περ. α) της παρ. 2 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014

297. Οι θυγατρικές δύνανται να κάνουν χρήση της περ. α) της παρ. 2 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014 ή της

περ. α) της παρ. 3 του άρθρου 94 της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ όπως αυτή έχει ενσωματωθεί στο εθνικό τους δίκαιο, μόνο εφόσον και το μητρικό τους ίδρυμα εμπίπτει στα κριτήρια της εν λόγω περίπτωσης.

Τίτλος VIII - Εφαρμογή της παρ. 3 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014

298. Κατά παρέκκλιση της περ. α) της παρ. 2 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, η Τράπεζα της Ελλάδος μειώνει το ανώτατο όριο των πέντε δισεκατομμυρίων (5.000.000.000) ευρώ που αναφέρεται στην εν λόγω διάταξη, αναφορικά με την αξία των στοιχείων του ενεργητικού το οποίο κατά μέσον όρο και σε ατομική βάση σύμφωνα με τον ν. 4261/2014 και τον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 2013/575 κατά τη διάρκεια της τετραετίας που προηγείται άμεσα του τρέχοντος οικονομικού έτους, και ορίζει ότι αυτό ανέρχεται σε τρία δισεκατομμύρια (3.000.000.000) ευρώ τηρουμένων των προϋποθέσεων της παρ. 3 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014.

Τίτλος IV - Τελικές διατάξεις

299. Από την έναρξη ισχύος της παρούσας καταργείται:

α) Το Παράρτημα υπό αύξοντα αριθμό 9 της ΠΔ/ΤΕ 2577/9.3.2006 «Πλαίσιο αρχών λειτουργίας και κριτηρίων αξιολόγησης της οργάνωσης και των Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου των πιστωτικών και χρηματοδοτικών ιδρυμάτων και σχετικές αρμοδιότητες των διοικητικών τους οργάνων» (Α' 59) από την παρούσα και οποιαδήποτε υφιστάμενη αναφορά σε αυτό νοείται στο εξής ως αναφορά στις αντίστοιχες διατάξεις της παρούσας, και

β) η ΠΕΕ 158/2/10.05.2019 «Τεχνικά κριτήρια σχετικά με τις δημοσιοποιήσεις για την πολιτική αποδοχών και υιοθέτηση των κατευθυντηρίων γραμμών της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών δυνάμει του άρθρου 74 παρ. 3 και του άρθρου 75 παρ. 2 της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ και τις δημοσιοποιήσεις δυνάμει του άρθρου 450 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013 (EBA/GL/2015/22)» (Β' 2278).

300. Η ΠΔ/ΤΕ 2541/27.2.2004 «Κωδικοποίηση και τροποποίηση των διατάξεων της ΠΔ/ΤΕ 2440/11.1.1999 «Ίδρυση και λειτουργία ανταλλακτηρίων συναλλάγματος στην Ελλάδα από ανώνυμες εταιρείες που δεν αποτελούν πιστωτικά ιδρύματα» (Α' 87) τροποποιείται ως εξής:

α) Μετά την περ. ι) της παρ. 2 του Κεφαλαίου Ι προστίθεται νέα περίπτωση ια) ως εξής:

«ια) Καταγεγραμμένη πολιτική αποδοχών σύμφωνα με τις ακόλουθες διατάξεις της ΠΕΕ 231/1/15.07.2024: την παρ. 2 του Τίτλου Ι, τις Ενότητες 1, 2, 4, 5, 6 του Τίτλου ΙΙ, τις Ενότητες 7-10 του Τίτλου ΙΙΙ, τις Ενότητες 11-12 του Τίτλου ΙV και τις Ενότητες 13-15 του Τίτλου V.»

β) Μετά την παρ. 11 του Κεφαλαίου ΙΙΙ προστίθεται νέα παρ. 12 ως εξής:

«12. Οι εταιρείες ανταλλακτηρίων συναλλάγματος εφαρμόζουν τις διατάξεις της ΠΕΕ 231/1/15.07.2024: την παρ. 2 του Τίτλου Ι, τις Ενότητες 1, 2, 4, 5, 6 του Τίτλου ΙΙ, τις Ενότητες 7-10 του Τίτλου ΙΙΙ, τις Ενότητες 11-12 του Τίτλου ΙV και τις Ενότητες 13-15 του Τίτλου V.»

301. Η ΠΕΕ 164/2/13.12.2019 «Όροι και προϋποθέσεις για: α) τη χορήγηση άδειας ίδρυσης και λειτουργίας των ιδρυμάτων πληρωμών και των ιδρυμάτων ηλεκτρονικού χρήματος και την καταχώριση των παρόχων της

υπηρεσίας πληροφοριών λογαριασμού στην Ελλάδα, β) την απόκτηση, την αύξηση ή τη διάθεση ειδικής συμμετοχής, γ) την ανάληψη θέσης μέλους Διοικητικού Συμβουλίου και άλλων, δ) τον καθορισμό ελάχιστου χρηματικού ποσού ασφάλισης επαγγελματικής ευθύνης ή άλλης συγκρίσιμης εγγύησης, ε) τους κανόνες εποπτείας, στ) την τήρηση μητρώου του άρθρου 14 του ν. 4537/2018» (Β' 4981) τροποποιείται ως εξής:

α) Μετά την περ. ζ) της παρ. 8.1 του Κεφαλαίου Ι προστίθεται νέα περ. η) ως εξής:

«η) καταγεγραμμένη πολιτική αποδοχών σύμφωνα με τις ακόλουθες διατάξεις της ΠΕΕ 231/1/15.07.2024: την παρ. 2 του Τίτλου Ι, τις Ενότητες 1, 2, 4, 5, 6 του Τίτλου ΙΙ, τις Ενότητες 7-10 του Τίτλου ΙΙΙ, τις Ενότητες 11-12 του Τίτλου ΙV και τις Ενότητες 13-15 του Τίτλου V αυτής.»

β) Μετά την περ. ζ) της παρ. 6.1 του Κεφαλαίου ΙΙ προστίθεται νέα περ. η) ως εξής:

«η) καταγεγραμμένη πολιτική αποδοχών σύμφωνα με τις ακόλουθες διατάξεις της ΠΕΕ 231/1/15.07.2024: την παρ. 2 του Τίτλου Ι, τις Ενότητες 1, 2, 4, 5, 6 του Τίτλου ΙΙ, τις Ενότητες 7-10 του Τίτλου ΙΙΙ, τις Ενότητες 11-12 του Τίτλου ΙV και τις Ενότητες 13-15 του Τίτλου V αυτής.»

γ) Μετά την περ. ζ) της παραγράφου 8.1 του Κεφαλαίου ΙΙΙ προστίθεται νέα περ. η) ως εξής:

«η) καταγεγραμμένη πολιτική αποδοχών σύμφωνα με τις ακόλουθες διατάξεις της ΠΕΕ 231/1/15.07.2024: την παρ. 2 του Τίτλου Ι, τις Ενότητες 1, 2, 4, 5, 6 του Τίτλου ΙΙ, τις Ενότητες 7-10 του Τίτλου ΙΙΙ, τις Ενότητες 11-12 του Τίτλου ΙV και τις Ενότητες 13-15 του Τίτλου V αυτής.»

δ) Η παρ. 2.1 του Κεφαλαίου VIII αντικαθίσταται ως εξής:

«2.1 Τα ΙΠ εφαρμόζουν αναλόγως τις διατάξεις της ΠΔ/ΤΕ 2577/9.3.2006 και τις ακόλουθες διατάξεις της ΠΕΕ 231/1/15.07.2024: την παρ. 2 του Τίτλου Ι, τις Ενότητες 1, 2, 4, 5, 6 του Τίτλου ΙΙ, τις Ενότητες 7-10 του Τίτλου ΙΙΙ, τις Ενότητες 11-12 του Τίτλου ΙV και τις Ενότητες 13-15 του Τίτλου V αυτής.

Οι αναφερόμενες στην ΠΔ/ΤΕ 2577/9.3.2006 αρμοδιότητες και υποχρεώσεις των Επιτροπών Ελέγχου και Διαχείρισης Κινδύνων ασκούνται και εκπληρώνονται από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του ΙΠ όταν δεν πληρούνται οι προϋποθέσεις συγκρότησής τους. Στην περίπτωση αυτή κάθε αναφορά της ΠΔ/ΤΕ 2577/9.3.2006 στις προαναφερθείσες επιτροπές νοείται ως αναφορά στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του ΙΠ.»

ε) Η παρ. 1.1 του Κεφαλαίου ΙX αντικαθίσταται ως εξής:

«1.1 Οι ΠΥΠΛ εφαρμόζουν αναλόγως τις διατάξεις της ΠΔ/ΤΕ 2577/9.3.2006 και τις ακόλουθες διατάξεις της ΠΕΕ 231/1/15.07.2024: την παρ. 2 του Τίτλου Ι, τις Ενότητες 1, 2, 4, 5, 6 του Τίτλου ΙΙ, τις Ενότητες 7-10 του Τίτλου ΙΙΙ, τις Ενότητες 11-12 του Τίτλου ΙV και τις Ενότητες 13-15 του Τίτλου V αυτής.

Οι αναφερόμενες στην ΠΔ/ΤΕ 2577/9.3.2006 αρμοδιότητες και υποχρεώσεις των Επιτροπών Ελέγχου και Διαχείρισης Κινδύνων ασκούνται και εκπληρώνονται από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του ΠΥΠΛ όταν δεν πληρούνται οι προϋποθέσεις συγκρότησής τους. Στην περίπτωση αυτή κάθε αναφορά της

ΠΔ/ΤΕ 2577/9.3.2006 στις προαναφερθείσες επιτροπές νοείται ως αναφορά στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του ΠΥΠΛ.»

στ) Η παρ. 2.1 του Κεφαλαίου Χ αντικαθίσταται ως εξής:

«2.1 Τα ΙΗΧ εφαρμόζουν αναλόγως τις διατάξεις της ΠΔ/ΤΕ 2577/9.3.2006 και τις ακόλουθες διατάξεις της ΠΕΕ 231/1/15.07.2024: την παρ. 2 του Τίτλου Ι, τις Ενότητες 1, 2, 4, 5, 6 του Τίτλου ΙΙ, τις Ενότητες 7-10 του Τίτλου ΙΙΙ, τις Ενότητες 11-12 του Τίτλου ΙV και τις Ενότητες 13-15 του Τίτλου V αυτής.

Οι αναφερόμενες στην ΠΔ/ΤΕ 2577/9.3.2006 αρμοδιότητες και υποχρεώσεις των Επιτροπών Ελέγχου και Διαχείρισης Κινδύνων ασκούνται και εκπληρώνονται από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του ΙΗΧ όταν δεν πληρούνται οι προϋποθέσεις συγκρότησής τους. Στην περίπτωση αυτή κάθε αναφορά της ΠΔ/ΤΕ 2577/9.3.2006 στις προαναφερθείσες επιτροπές νοείται ως αναφορά στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του ΙΗΧ.»

302. Η περ. ιη) της παρ. 1 του Κεφαλαίου Α της ΠΕΕ 225/1/30.01.2024 «Όροι και προϋποθέσεις για τη χορήγηση άδειας λειτουργίας Εταιρειών Διαχείρισης Απαιτήσεων από Δάνεια και Πιστώσεις του ν. 5072/2023 (Α' 198) - Ειδικές συμμετοχές» (Β' 813) αντικαθίσταται ως εξής:

«Καταγεγραμμένη πολιτική αποδοχών που περιλαμβάνει καθορισμό των αρμοδιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου αναφορικά με την υιοθέτηση της πολιτικής, την επίβλεψη του καθορισμού των αμοιβών της Διοίκησης, περιγραφή της δομής των αμοιβών (μεταβλητές/σταθερές), καθορισμό ανώτατου ορίου μεταβλητών αποδοχών και σύνδεσή του με τους χρηματοοικονομικούς και επιχειρηματικούς στόχους (KPIs), σύμφωνα με τις διατάξεις της ΠΕΕ 231/1/15.07.2024: την παρ. 2 του Τίτλου Ι, τις Ενότητες 1, 2, 4, 6 του Τίτλου ΙΙ, τις Ενότητες 7-10 του Τίτλου ΙΙΙ, τις Ενότητες 11-12 του Τίτλου ΙV και τις Ενότητες 14 και 15 του Τίτλου V αυτής.»

303. Η ΠΕΕ 193/1/27.09.2021 «Όροι και προϋποθέσεις για τη χορήγηση άδειας ίδρυσης και λειτουργίας εταιρειών: α) χρηματοδοτικής μίσθωσης, β) παροχής πιστώσεων και γ) πρακτορείας επιχειρηματικών απαιτήσεων - Ειδικές συμμετοχές - Κατάργηση Πράξης Διοικητή 2622/21.12.2009 "Προϋποθέσεις για την παροχή άδειας ίδρυσης και λειτουργίας και κανόνες εποπτείας των α) εταιρειών χρηματοδοτικής μίσθωσης, β) εταιρειών παροχής πιστώσεων και γ) εταιρειών πρακτορείας επιχειρηματικών απαιτήσεων" και άλλων Πράξεων Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος» (Β' 4642) τροποποιείται ως εξής:

α) Μετά το στοιχείο χ) της περ. ε) της παρ. 1 του Κεφαλαίου Α προστίθεται νέο στοιχείο

xi) ως εξής:
«xi) καταγεγραμμένη πολιτική αποδοχών σύμφωνα με τις ακόλουθες διατάξεις της ΠΕΕ 231/1/15.07.2024: την παρ. 2 του Τίτλου Ι, τις Ενότητες 1, 2, 4, 5, 6 του Τίτλου ΙΙ, τις Ενότητες 7-10 του Τίτλου ΙΙΙ, τις Ενότητες 11-12 του Τίτλου ΙV και τις Ενότητες 13-15 του Τίτλου V αυτής.»

β) Μετά την παρ. 4.10. του Παραρτήματος Ι προστίθεται νέα παρ. 4.11. ως εξής:

«4.11. ως Προσάρτημα 19Α, έγγραφο με την πολιτική αποδοχών κατά τα οριζόμενα στο στοιχείο xi) της περ. ε) της παρ. 1 του Κεφαλαίου Α της παρούσας Πράξης.»

γ) Μετά το Προσάρτημα υπ' αριθμό 19 του πίνακα της Ενότητας 9 του Παραρτήματος Ι προστίθεται νέα γραμμή με το Προσάρτημα υπ' αριθμό 19Α, ως εξής:

Προσάρτημα		Ερώτηση Αίτησης	Υποβάλλονται √ ή Μη Διαθέσιμα
19Α	Πολιτική Αποδοχών	4.11	

304. Η παρ. 2 της Ενότητας 1 του Κεφαλαίου Α της ΠΕΕ 193/2/27.09.2021 «Κανόνες προληπτικής εποπτείας εταιρειών χρηματοδοτικής μίσθωσης, παροχής πιστώσεων, πρακτορείας επιχειρηματικών απαιτήσεων και ιδρυμάτων μικροχρηματοδοτήσεων του ν. 4701/2020» (Β' 4642) αντικαθίσταται ως εξής:

«2. Τηρουμένων των προβλεπόμενων στο άρθρο 66 του ν. 4261/2014, τα ιδρύματα της παρούσας εφαρμόζουν αναλόγως τις διατάξεις της ΠΔ/ΤΕ 2577/9.3.2006 και τις ακόλουθες διατάξεις της ΠΕΕ 231/1/15.07.2024: την παρ. 2 του Τίτλου Ι, τις Ενότητες 1, 2, 4, 5, 6 του Τίτλου ΙΙ, τις Ενότητες 7-10 του Τίτλου ΙΙΙ, τις Ενότητες 11-12 του Τίτλου ΙV και τις Ενότητες 13-15 του Τίτλου V αυτής.»

305. Η ΠΕΕ 178/1/2.10.2020 «Όροι και προϋποθέσεις για τη χορήγηση άδειας λειτουργίας των ιδρυμάτων μικροχρηματοδοτήσεων - Ειδικές Συμμετοχές» (Β' 4315) τροποποιείται ως εξής:

α) Μετά το στοιχείο ix) της περ. δ) της παρ. 2 του Κεφαλαίου Α προστίθεται νέο στοιχείο x) ως εξής:

«x) καταγεγραμμένη πολιτική αποδοχών σύμφωνα με τις ακόλουθες διατάξεις της ΠΕΕ 231/1/15.07.2024: την παρ. 2 του Τίτλου Ι, τις Ενότητες 1, 2, 4, 5, 6 του Τίτλου ΙΙ, τις Ενότητες 7-10 του Τίτλου ΙΙΙ, τις Ενότητες 11-12 του Τίτλου ΙV και τις Ενότητες 13-15 του Τίτλου V αυτής.»

β) Μετά την παρ. 4.12. του Παραρτήματος Ι προστίθεται νέα παρ. 4.13. ως εξής:

«4.13. ως Προσάρτημα 20Α, έγγραφο με την πολιτική αποδοχών κατά τα οριζόμενα στο στοιχείο x) της περ. δ) της παρ. 2 του Κεφαλαίου Α της παρούσας Πράξης.»

γ) Μετά το Προσάρτημα υπ' αριθμό 20 του πίνακα της Ενότητας 10 του Παραρτήματος Ι προστίθεται νέα γραμμή με το Προσάρτημα υπ' αριθμό 20Α, ως εξής:

Προσάρτημα		Ερώτηση Αίτησης	Υποβάλλονται √ ή Μη Διαθέσιμα
20Α	Πολιτική Αποδοχών	4.13	

306. Εξουσιοδοτείται η Διεύθυνση Εποπτείας Πιστωτικού Συστήματος της Τράπεζας της Ελλάδος να παρέχει οδηγίες και διευκρινίσεις για την εφαρμογή της παρούσας πράξης.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ**Παράρτημα Ι - Διατάξεις του ν. 4261/2014 περί πολιτικής αποδοχών προς αξιολόγηση για εφαρμογή σε όλο το προσωπικό**

Τα ιδρύματα θεσπίζουν πολιτική αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4261/2014 και τις απαιτήσεις της παρούσας. Ειδικότερα, λαμβάνοντας υπόψη τις παρ. 3 και 4 αυτής, αξιολογείται η επέκταση της εφαρμογής των περ. α), β), ε), στ), ζ), η), ια), ιβ), ιγ), ιδ), ιε) και ιστ) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, πέραν των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, στο σύνολο του προσωπικού.

Παράρτημα ΙΙ

Υπόδειγμα ενημέρωσης της Τράπεζας της Ελλάδος σχετικά με την έγκριση υψηλότερης αναλογίας από το 100%

Τα ιδρύματα, σύμφωνα με το σημείο ν) της υποπερ. ββ) της περ. στ) της παρ. 1 του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, ενημερώνουν αμελλητί την Τράπεζα της Ελλάδος σχετικά με τις αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης αναφορικά με τυχόν έγκριση υψηλότερης μέγιστης αναλογίας μεταξύ σταθερών και μεταβλητών συνιστωσών του συνόλου των αποδοχών, χρησιμοποιώντας το ακόλουθο υπόδειγμα:

Επωνυμία ιδρύματος	<i>[κείμενο]</i>
Αναγνωριστικός κωδικός νομικής οντότητας	<i>[κείμενο]</i>
Αριθμός μελών προσωπικού (στο τέλος της προηγούμενης οικονομικής χρήσης)	<i>[αριθμός]</i>
Αριθμός συγκεκριμένων μελών του προσωπικού (αποτέλεσμα της τελευταίας διαδικασίας προσδιορισμού)	<i>[αριθμός]</i>
Σύνολο ενεργητικού στον ισολογισμό (στο τέλος της προηγούμενης οικονομικής χρήσης)	<i>[αριθμός]</i>
Λήψη απόφασης	<i>[ηη/μμ/εεεε]</i>
Αναλογία που αποφασίστηκε	<i>[ποσοστό]</i>
Εάν έχουν εγκριθεί διαφορετικές αναλογίες, καταγράψτε τους επιχειρηματικούς τομείς και τα εγκεκριμένα ποσοστά σε ελεύθερο κείμενο και καταχωρίστε τη μέγιστη εγκεκριμένη αναλογία στο ανωτέρω πεδίο	<i>[κείμενο]</i>

Η παρούσα πράξη και τα Παραρτήματα αυτής, που αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της, να δημοσιευθούν στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και να αναρτηθούν στον ιστότοπο της Τράπεζας της Ελλάδος.

Ο Πρόεδρος

ΙΩΑΝΝΗΣ ΣΤΟΥΡΝΑΡΑΣ