



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «ALPHA FINANCE Α.Ε.Π.Ε.Υ.»

1. ΓΕΝΙΚΑ

Ως αποδοχές ορίζεται το σύνολο των μορφών πληρωμών και παροχών που αποδίδονται άμεσα ή έμμεσα στο προσωπικό της «ΑΛΦΑ FINANCE ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ» (εφεξής η «Εταιρία») σε αντάλλαγμα των παρεχόμενων επαγγελματικών υπηρεσιών.

Η πολιτική αποδοχών του Ομίλου ALPHA Bank που ακολουθεί η Εταιρία ευθυγραμμίζεται με τα προβλεπόμενα στη νομοθεσία και στο κανονιστικό πλαίσιο των εποπτικών αρχών, όπως εκάστοτε ισχύουν.

Η πολιτική αποδοχών είναι σύμφωνη με τις αξίες, την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους και γενικότερα τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας. Επιπλέον, προωθεί την αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων, αποθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη τοιούτων και αποτρέπει την εμφάνιση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων που αποβαίνουν σε βάρος της ορθής, συνετής και χρηστής διαχείρισης των κινδύνων. Οι αποδοχές του Ανθρωπίνου Δυναμικού συσχετίζονται με τις ευθύνες και τους κινδύνους που αναλαμβάνουν και διαχειρίζονται.

Για τη θεμελίωση μίας αντικειμενικής και δίκαιης πολιτικής αποδοχών απαιτείται η αξιολόγηση των θέσεων εργασίας. Αυτό επιτυγχάνεται με την εφαρμογή ανάλυσης, περιγραφής και αξιολόγησης των θέσεων εργασίας, οι οποίες βασίζονται στο Οργανόγραμμα και στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρίας. Για το ακριβές ύψος της αμοιβής εκάστου υπαλλήλου λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της απόδοσής του, όπως προκύπτει από το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης που ακολουθείται από τον Όμιλο. Η αξιολόγηση της απόδοσης που συνδέεται με την καταβολή αποδοχών εντάσσεται σε πολυετές πλαίσιο, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται σε μακροπρόθεσμες επιδόσεις και ότι η καταβολή των τμημάτων της αμοιβής που συνδέονται με τις επιδόσεις κατανέμεται σε χρονική περίοδο εντός της οποίας είναι δυνατό να ληφθούν υπόψη ο υποκείμενος κύκλος της οικονομικής δραστηριότητας και οι επιχειρηματικοί κίνδυνοι.

2. Εμπλεκόμενα Μέρη

Η Επιτροπή Αποδοχών λειτουργεί σε επίπεδο Ομίλου Alpha Bank. Εκφέρει εξειδικευμένη και ανεξάρτητη γνώμη για την πολιτική αποδοχών κατά τρόπο συνετό και αντικειμενικό, λαμβάνοντας υπόψη της τα συμφέροντα των Μετόχων, των επενδυτών και άλλων ενδιαφερομένων μερών. Επίσης εκφέρει εξειδικευμένη και ανεξάρτητη γνώμη, για τις αποδοχές κατόχων συγκεκριμένων θέσεων εργασίας.

Η Διοίκηση της Εταιρίας επιβλέπει την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών, των σχετικών πρακτικών και των διαδικασιών υλοποίησής τους.

3. Αντικείμενο Εφαρμογής

Η εφαρμογή της παρούσης πολιτικής αποδοχών αφορά πρόσωπα, είτε με εξαρτημένη, είτε με ανεξάρτητη σχέση εργασίας και καλύπτει το σύνολο των αποδοχών, ήτοι:

- σταθερές αποδοχές, μισθούς,
- μεταβλητές αποδοχές,
- παροχές συνδεδεμένες με τη θέση εργασίας

Η μεταβλητή συνιστώσα της συνολικής ανταμοιβής είναι προαιρετική και μπορεί να διαφέρει από έτος σε έτος. Για την καταβολή της λαμβάνονται υπ' όψιν η επίτευξη στόχων της εκάστοτε μονάδας, αλλά και συνολικά της Εταιρίας, καθώς και η ατομική επίδοση, βάσει των εκάστοτε κριτηρίων αξιολόγησης. Προτεραιότητα αποτελεί η ισορροπία μεταξύ της σταθερής και μεταβλητής συνιστώσας της αμοιβής, ώστε να εξασφαλίζεται η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας στην αγορά σε συνδυασμό με την ελαχιστοποίηση του αναλαμβανομένου κινδύνου. Η αρχή για τη μη ανάληψη υπερβολικού κινδύνου διασφαλίζεται από το Συμβούλιο Εργασιών, την Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων και το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας.

Το πλαίσιο της παρούσης πολιτικής αποδοχών ενσωματώνει, εκτός της γενικότερης μεθοδολογίας, και τις προβλέψεις του Νόμου 4261/2014. Η σωστή και επιλεκτική εφαρμογή πολιτικής μεταβλητών αποδοχών θεωρείται ως απαραίτητο εργαλείο διοίκησης των ανθρωπίνων πόρων.

Η αναλογία μεταξύ των συνιστωσών του συνόλου των αποδοχών επιδιώκεται να είναι:

- Παρακινητική, στην επίτευξη των στόχων.
- Ευέλικτη, προσαρμοζόμενη στις συνθήκες της αγοράς.
- Διορατική, συνυπολογίζοντας παρόντες και μελλοντικούς κινδύνους.
- Προνοητική, προβλέποντας ενδεχόμενη αναβολή, αναπροσαρμογή, μη μελλοντική καταβολή ή και επιστροφή μεταβλητών αποδοχών.

Επικουρικές πληρωμές ή παροχές που αποδίδονται αδιακρίτως στο Προσωπικό, δίχως να συνιστούν κίνητρο ανάληψης κινδύνου, αποτελούν μέρος της γενικότερης πολιτικής της μητρικής και των Εταιριών του Ομίλου.

4. Ειδικές Περιπτώσεις

Οι αποδοχές του Προσωπικού που ασχολείται με τη Διαχείριση Κινδύνων, τον Εσωτερικό Έλεγχο και την Κανονιστική Συμμόρφωση συναρτώνται με την επίτευξη των στόχων οι οποίοι συνδέονται με τα καθήκοντά τους, ανεξαρτήτως των επιδόσεων των τομέων τους οποίους ελέγχουν.

Επισημαίνεται ότι στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές μόνο εάν αυτό δικαιολογείται δεόντως.

5. Δημοσιοποίηση

Η Εταιρία δημοσιοποιεί πληροφόρηση σε σχέση με την πολιτική και πρακτική αποδοχών που έχει υιοθετήσει. Οι σχετικές πληροφορίες δημοσιοποιούνται κατ' εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας, δηλαδή κατά τρόπο κατάλληλο προς τη φύση, το μέγεθος, την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων και την εσωτερική οργάνωση της μητρικής, με την επιφύλαξη του Νόμου περί εμπιστευτικότητας και προστασίας των προσωπικών δεδομένων, όπως ισχύει.