



ALPHA
SERVICES AND HOLDINGS

Πολιτική αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2025

Ημερομηνία έγκρισης xx.04.2025
Ημερομηνία έναρξης ισχύος: 01.01.2025

Περιεχόμενα

1.Εισαγωγή	3
2.Βασικοί πυλώνες της Πολιτικής Αποδοχών	4
3.Πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής	7
4.Διακυβέρνηση της Πολιτικής Αποδοχών	8
4.1 Μοντέλο Διακυβέρνησης Αποδοχών	8
4.2 Διαδικασία έγκρισης της Πολιτικής Αποδοχών	12
4.3 Έκθεση Αποδοχών	12
4.4 Προσωρινές εξαιρέσεις/αποκλίσεις	13
5.Συνιστώσες Αποδοχών	14
5.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	14
5.2 Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	15
5.2.1 Σταθερές Αποδοχές	16
5.2.2 Μεταβλητές Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	17
5.2.2.1 Γενικές Αρχές όσον αφορά τις Μεταβλητές Αποδοχές	17
5.2.2.2 Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών	18
5.2.2.3 Προγράμματα Διάθεσης Μετοχών — Δομή καταβολής	24
5.2.2.4 Αναλογία μεταξύ μεταβλητών και σταθερών αποδοχών	26
5.2.2.5 Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης	26
5.2.2.6 Εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές	27
6.Ρυθμίσεις μείωσης (malus) και επιστροφής (clawback) αποδοχών	28
7.Ψηφοφορία Μετόχων και βασικές αλλαγές που εισάγονται με την Πολιτική Αποδοχών για το 2025	29

1.Εισαγωγή

Η Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε. (η «Εταιρεία») έχει θεσπίσει Πολιτική Αποδοχών, στην οποία περιγράφονται οι κύριες συνιστώσες του πλαισίου αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του ν. 4548/2018 (ο «Εταιρικός Νόμος»), με τον οποίο ενσωματώθηκαν στο ελληνικό δίκαιο οι σχετικές διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 για τα Δικαιώματα των Μετόχων για την τροποποίηση της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ όσον αφορά την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργής συμμετοχής των μετόχων.

Στόχος της Πολιτικής Αποδοχών είναι η υποστήριξη και προώθηση της επιχειρησιακής στρατηγικής, των μακροπρόθεσμων προοπτικών και της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας των λειτουργιών της Εταιρείας και των θυγατρικών της (ο «Όμιλος»), καθώς και η ενίσχυση της διαφάνειας μέσω της περιγραφής του πλαισίου αποδοχών. Πρωταρχικός στόχος της Πολιτικής Αποδοχών είναι η διασφάλιση της ευθυγράμμισης της μακροπρόθεσμης απόδοσης της Εταιρείας με τις πρακτικές της αγοράς και την επιχειρησιακή στρατηγική, με στόχο τη δημιουργία αξίας για τους Μετόχους και τα λοιπά Ενδιαφερόμενα Μέρη. Αποσκοπεί, επίσης, στη διασφάλιση μιας συνολικής δομής αποδοχών ικανής να αναγνωρίζει τη διαχειριστική αξία των εμπλεκόμενων ατόμων και τη συμβολή στην ανάπτυξη της Εταιρείας σε σχέση με τις αντίστοιχες δεξιότητές τους και στην επιβράβευση της επίτευξης των στόχων απόδοσης, που συνδέονται με οικονομικούς και μη οικονομικούς στόχους. Η Πολιτική Αποδοχών έχει ως στόχο να προσελκύσει, να διατηρήσει και να δώσει κίνητρα στο ανθρώπινο δυναμικό το οποίο έχει τα επαγγελματικά προσόντα που απαιτούνται σύμφωνα με τις προοπτικές ανάπτυξης της Εταιρείας, με ιδιαίτερη προσοχή στις θέσεις που θεωρούνται βασικές για την ανάπτυξη και τη διαχείριση της επιχείρησης. Επιδιώκει την ευθυγράμμιση των σταθερών και μεταβλητών αποδοχών με τα εμπορικά αποτελέσματα και την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων, εναρμονίζοντας έτσι τα συμφέροντα της Εταιρείας, των Εργαζομένων και των Μετόχων της. Επιπλέον, αποσκοπεί στη διασφάλιση της συμμόρφωσης με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο.

Η Πολιτική Αποδοχών υπόκειται σε όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς («Όλοι οι Εφαρμοστέοι Νόμοι»), συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων του ν. 4548/2018, του ν. 4261/2014 (συμπεριλαμβανομένων των άρθρων 84 έως 88), της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ (συμπεριλαμβανομένων των άρθρων 92 και 94) της Πράξης Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος αριθ. 231/15.07.2024, των Κατευθυντήριων Γραμμών της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (ΕΑΤ) σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών και των σχετικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (κλαδικών, επιχειρησιακών κ.λπ.), όπως εκάστοτε ισχύουν.

Επισκόπηση των αλλαγών σε σύγκριση με την Πολιτική Αποδοχών για το 2024

Τα κύρια σημεία της επικαιροποιημένης και τροποποιημένης Πολιτικής Αποδοχών σε σύγκριση με την Πολιτική Αποδοχών για το 2024 είναι τα ακόλουθα:

- Ενίσχυση του ρόλου της Επιτροπής Αποδοχών στους τομείς της ευθυγράμμισης όσον αφορά τους κινδύνους, της διακυβέρνησης, της άσκησης εποπτείας και της συνεργασίας με άλλες Επιτροπές, προκειμένου να διασφαλιστεί η συνέπεια με την Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου.
- Ενίσχυση του ρόλου των Λειτουργιών Ανθρώπινου Δυναμικού και Ελέγχου, ως αποτέλεσμα των τροποποιήσεων της Πολιτικής Αποδοχών του Ομίλου.

- Όσον αφορά την αμοιβή των Εκτελεστικών Μελών:
 - Τροποποίηση των γνωστοποιήσεων του πλαισίου μεταβλητών αποδοχών ώστε να αντικατοπτρίζουν τις τροποποιήσεις του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης .
 - Παροχή πρόσθετων λεπτομερειών σχετικά με τη δομή καταβολής των μεταβλητών αποδοχών.
 - Γνωστοποίηση πληροφοριών σχετικά με την αύξηση της μέγιστης αναλογίας μεταξύ μεταβλητής και σταθερής συνιστώσας των αποδοχών.
 - Ευθυγράμμιση της ενότητας «Εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές» με την αντίστοιχη ενότητα της Πολιτικής Αποδοχών του Ομίλου.
- Ενίσχυση των γνωστοποιήσεων των αποδοχών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη και αποσαφήνιση των βασικών αρχών των αποδοχών τους.
Ευθυγράμμιση της ενότητας που αφορά τις ρυθμίσεις μείωσης (Malus) και επιστροφής (Clawback) αποδοχών με την αντίστοιχη ενότητα της Πολιτικής Αποδοχών του Ομίλου.

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



2.Βασικοί πυλώνες της Πολιτικής Αποδοχών

Για τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας και της αποτελεσματικότητας των αποδοχών, καθώς και της διαφάνειας, της ισότητας και της εναρμόνισης με τους επιχειρησιακούς στόχους, η Πολιτική Αποδοχών έχει διαμορφωθεί με βάση τους ακόλουθους κύριους πυλώνες:

Δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας



Η Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου διασφαλίζει την εναρμόνιση της μακροπρόθεσμης επίδοσης της Εταιρείας με τις πρακτικές της αγοράς και την επιχειρησιακή στρατηγική, ενώ παράλληλα επιδιώκεται η δημιουργία αξίας για τους Μετόχους και για τα άλλα Ενδιαφερόμενα Μέρη.

Διαχείριση κινδύνων



Η Πολιτική Αποδοχών αποθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων για την αποφυγή της δημιουργίας στρεβλών κινήτρων τα οποία ενδέχεται να οδηγήσουν σε οποιαδήποτε παραβίαση του νόμου και του ισχύοντος ρυθμιστικού πλαισίου και θα μπορούσαν να θέσουν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της Εταιρείας και του Ομίλου της. Επιπλέον, η Πολιτική Αποδοχών διασφαλίζει ότι οι πρακτικές αποδοχών ευθυγραμμίζονται με τη συνολική διάθεση ανάληψης κινδύνων, λαμβάνοντας υπόψη όλους τους κινδύνους, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων φήμης, κλιματικών, περιβαλλοντικών, κοινωνικών, μη χρηματοοικονομικών κινδύνων και των κινδύνων που σχετίζονται με τη συμπεριφορά των πελατών. Επιπλέον, η Πολιτική διαμορφώνεται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζονται τα δέοντα επίπεδα κεφαλαιακής επάρκειας και ρευστότητας που είναι απαραίτητα για την υποστήριξη όλων των δραστηριοτήτων.



Προσέλκυση και διακράτηση

Η Εταιρεία και ο Όμιλός της επιδιώκουν την προσέλκυση, την ενθάρρυνση και τη διακράτηση Στελεχών με εξαιρετικές δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένων των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ παράλληλα ευθυγραμμίζονται με τα πρότυπα εταιρικής διακυβέρνησης, τα νομικά πρότυπα και τα πρότυπα κανονιστικής συμμόρφωσης, λαμβάνοντας υπόψη τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των Ενδιαφερόμενων Μερών μας.



Αποδοχές συνδεδεμένες με την αξιολόγηση της απόδοσης

Οι συνιστώσες των μεταβλητών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που βασίζονται στην απόδοση συνδέονται με Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας (Key Performance Indicators – KPIs), προκειμένου να διασφαλίζεται η εστίαση στους στόχους του Επιχειρησιακού Σχεδίου και η δέουσα ευθυγράμμιση των συμπεριφορών με τη συνετή ανάληψη κινδύνων και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων. Όλες οι συνιστώσες των μεταβλητών αποδοχών προωθούν τους μακροπρόθεσμους στόχους που έχουν καθοριστεί από τη Στρατηγική της Εταιρείας και του Ομίλου της. Οι μεταβλητές αποδοχές είναι σύμφωνες με τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς για την απόκτηση και τη διακράτηση μετοχών (ή άλλων χρηματοοικονομικών μέσων).



Διαφορετικότητα, Ισότητα και Συμπερίληψη

Η Πολιτική Αποδοχών προωθεί μια νοοτροπία συμπερίληψης, η οποία βασίζεται σε ίσες ευκαιρίες και διασφαλίζει την απουσία κάθε είδους διακρίσεων. Είναι ουδέτερη ως προς το φύλο, υποστηρίζει την ίση μεταχείριση και προωθεί τη συμπερίληψη και τη διαφοροποίηση εν γένει.

Πολιτική Αποδοχών σε σχέση με την αμοιβή των εργαζομένων και τις συνθήκες εργασίας

Στο πλαίσιο της δέσμευσης της Εταιρείας να εφαρμόζει ορθές πρακτικές αποδοχών, η δομή και οι πολιτικές αποδοχών έχουν αναπτυχθεί λαμβάνοντας υπόψη τους ρόλους και τις ευθύνες όλων των Εργαζομένων. Η Πολιτική Αποδοχών στοχεύει στην προσέλκυση, στην επιβράβευση και στη διακράτηση κορυφαίων ταλέντων, καθώς και στην παροχή κινήτρων σε αυτά, διασφαλίζοντας παράλληλα την ευθυγράμμιση με τους στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας και τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα.

Η Πολιτική Αποδοχών αξιολογείται με βάση συγκεκριμένα κριτήρια, μεταξύ των οποίων:

- συγκριτική αξιολόγηση της αγοράς για τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας,
- ισότητα εντός της Εταιρείας,



- χαρακτηριστικά και ευθύνες κάθε ρόλου,
- ιδιαίτερες δεξιότητες ,η απόδοση των Εργαζομένων και η παροχή κινήτρων σε αυτούς.

Η Εταιρεία ακολουθεί σταθερές αρχές όσον αφορά στις αποδοχές που ισχύουν τόσο για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και για όλους τους λοιπούς Εργαζομένους του Ομίλου. Οι αρχές αυτές περιλαμβάνουν τα εξής:

- δίκαιη αμοιβή για τα αντίστοιχα επίπεδα ευθύνης και απόδοσης,
- ανταγωνιστικότητα με βάση τα πρότυπα της αγοράς,
- ενθάρρυνση της συνετής ανάληψης κινδύνων και
- εναρμόνιση με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα όλων των Ενδιαφερόμενων Μερών.

Για τη διασφάλιση της συνέπειας στο σύνολο της Εταιρείας, η Επιτροπή Αποδοχών και το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνουν τακτικές ενημερώσεις σχετικά με το ευρύτερο ζήτημα των πρακτικών και της δομής των αποδοχών των Εργαζομένων εντός της Εταιρείας. Οι ενημερώσεις αυτές συμβάλλουν στη συνεχή επικαιροποίηση, υιοθέτηση και εφαρμογή της Πολιτικής. Από την άλλη πλευρά,, αναγνωρίζεται ότι η δομή των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αναγκαστικά διαφέρει από τη δομή αποδοχών των Εργαζομένων κατώτερων βαθμίδων λόγω του ρόλου τους, των ευθυνών τους και του βαθμού επίδρασής τους στην επιχειρησιακή απόδοση.

Επιπλέον, το πλαίσιο αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών διαφέρει από αυτό των Εργαζομένων και των Εκτελεστικών Μελών της Εταιρείας, ώστε να αντικατοπτρίζει τον ανεξάρτητο εποπτικό τους ρόλο που ασκούν εντός της Εταιρείας.

Επιχειρησιακή Στρατηγική και Στρατηγική Αποδοχών

Η προσέγγιση της Εταιρείας ως προς τις αποδοχές βασίζεται στην απόδοση, λαμβάνει υπόψη τις συνθήκες της αγοράς και ευθυγραμμίζεται με τη στρατηγική της Εταιρείας και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των Μετόχων.

Οι βασικοί πυλώνες της Πολιτικής Αποδοχών έχουν σχεδιαστεί ώστε να θεμελιώνουν ένα βιώσιμο πλαίσιο αποδοχών, το οποίο εξελίσσεται σύμφωνα με τις μακροπρόθεσμες στρατηγικές και τους μακροπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας. Η Πολιτική Αποδοχών διασφαλίζει τη δημιουργία αξίας προς όφελος όλων των Ενδιαφερόμενων Μερών, διατηρώντας παράλληλα τη χρηματοοικονομική σταθερότητα και τη συνετή διαχείριση των κινδύνων.

Το πλαίσιο αποδοχών συνδέεται άμεσα με την απόδοση της Εταιρείας και προσαρμόζεται καταλλήλως ώστε να λαμβάνονται υπόψη όλοι οι σχετικοί κίνδυνοι. Η δομή του έχει σχεδιαστεί ώστε να αποτρέπει τη δημιουργία στρεβλών κινήτρων που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε παραβίαση των νόμων ή των κανονισμών ή σε υπερβολική ανάληψη κινδύνων.

Η Πολιτική έχει διαμορφωθεί κατά τέτοιο τρόπο ώστε να υποστηρίζει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο την επίτευξη των στρατηγικών στόχων σε ετήσια βάση, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι τα παραγόμενα αποτελέσματα θα παραμένουν βιώσιμα με την πάροδο του χρόνου μέσω στόχων μακροπρόθεσμης απόδοσης.

Τα βασικά στοιχεία της Πολιτικής που συμβάλλουν στην επιχειρησιακή στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της Εταιρείας είναι τα ακόλουθα::

- α) Ισορροπημένη Δομή Αποδοχών - ένας συνδυασμός σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, διαφοροποιημένων βάσει ρόλου και της συμβολής στην επίδοση της Εταιρείας,



- β) Δίκαιες και Ορθές Σταθερές Αποδοχές - ένα ανταγωνιστικό επίπεδο σταθερών αποδοχών που έχει σχεδιαστεί ώστε να παρέχει κίνητρα στα Εκτελεστικά Μέλη, προκειμένου να επικεντρωθούν στη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας, αποθαρρύνοντας παράλληλα την ανάληψη υπερβολικού κινδύνου,
- γ) Ισορροπημένα Βραχυπρόθεσμα και Μακροπρόθεσμα Κίνητρα - διασφαλίζεται ότι η δομή των αποδοχών εξασφαλίζει τη μακροπρόθεσμη απόδοση και βιωσιμότητα της Εταιρείας (βλ. δείκτες επιδόσεων, όπως παρουσιάζονται στην παράγραφο 5.2.2.2),
- δ) Εναρμόνιση με τα συμφέροντα των Μετόχων - επιβράβευση των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου μέσω προγραμμάτων που βασίζονται σε μετοχές για την ευθυγράμμιση των συμφερόντων τους με εκείνα των Μετόχων,
- ε) Μεταβλητές Αποδοχές βάσει Επιδόσεων - σύνδεση των μεταβλητών αποδοχών με την αξιολόγηση επιδόσεων βάσει των Βασικών Δεικτών Αποδοτικότητας (KPI) που προκύπτουν από στρατηγικούς στόχους·
- στ) Αναγνώριση Στρατηγικών Συμπεριφορών - επιβράβευση συμπεριφορών που ευθυγραμμίζονται με την αποστολή, τις αξίες και τη στρατηγική της Εταιρείας,
- ζ) Προϋποθέσεις για την καταβολή Μεταβλητών Αποδοχών (bonus) - καθορισμός των προϋποθέσεων για την καταβολή Μεταβλητών Αποδοχών (Όρια) που συνδέονται με ορισμένους Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας και κατώτατα όρια, όπως περιγράφεται στην παράγραφο 5.2.2.2.

Αυτή η δομημένη προσέγγιση των αποδοχών εξασφαλίζει μια ισχυρή σύνδεση μεταξύ των αποδοχών και της απόδοσης, ενισχύοντας παράλληλα το μακροπρόθεσμο όραμα και την οικονομική βιωσιμότητα της Εταιρείας.

3. Πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής

Σύμφωνα με το άρθρο 110 του Εταιρικού Νόμου «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών» και την οργανωτική δομή της Εταιρείας και του Ομίλου της, η Πολιτική ισχύει για τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Επιπλέον, το Καταστατικό της Εταιρείας δύναται να διευρυνθεί ο κύκλος των ατόμων που καλύπτει η Πολιτική..

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας έχει την ίδια σύνθεση με το Διοικητικό Συμβούλιο της Alpha Τράπεζα Α.Ε. (η «Τράπεζα»). Ως εκ τούτου, τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας αμείβονται αποκλειστικά από την Τράπεζα. Συνεπώς, οποιαδήποτε αναφορά στις αποδοχές ή/και στις παροχές που καταβάλλονται στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ισχύει για τις σχετικές αποδοχές που λαμβάνουν ως Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας ή σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις των συμβάσεων εργασίας τους με την Τράπεζα και τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας.

Η Αντίστροφη Συγχώνευση

Στις 7 Μαρτίου 2025, η Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε. (η «Απορροφώμενη Εταιρεία») ανακοίνωσε ότι το Διοικητικό της Συμβούλιο και το Διοικητικό Συμβούλιο της 100 % θυγατρικής της Alpha Τράπεζα Α.Ε. (η «Απορροφώσα Εταιρεία » και από κοινού με την Απορροφώμενη Εταιρεία, οι «Συγχωνευόμενες Εταιρείες») στις αντίστοιχες συνεδριάσεις τους που πραγματοποιήθηκαν στις 27 Φεβρουαρίου 2025,

ενέκριναν το σχέδιο συμφωνίας συγχώνευσης (το «Σχέδιο Συμφωνίας Συγχώνευσης») σχετικά με την προτεινόμενη συγχώνευση διά απορροφήσεως της Απορροφώμενης Εταιρείας με την Απορροφώσα Εταιρεία (η «Συγχώνευση») σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένων, χωρίς περιορισμό, των διατάξεων των άρθρων 6-21 και 140 του ν. 4601/2019, των διατάξεων του άρθρου 16 του ν. 2515/1997 και των ισχυουσών διατάξεων του ν. 4548/2018, όπως εκάστοτε ισχύουν.

Το Σχέδιο Σύμβασης Συγχώνευσης προβλέπει ότι η συγχώνευση θα διενεργηθεί κατά τις προβλέψεις του άρθρου 16 παρ. 5 του ν. 2515/1997, όπως ισχύει, με την ενοποίηση των περιουσιακών στοιχείων ενεργητικού και παθητικού των Συγχωνευόμενων Εταιρειών, όπως εμφανίζονται στους ισολογισμούς μετασχηματισμού της Απορροφώσας Εταιρείας και της Απορροφώμενης Εταιρείας, με ημερομηνία 31 Δεκεμβρίου 2024 (εφεξής οι «Ισολογισμοί Μετασχηματισμού»). Κατά την ημερομηνία καταχώρισης της τελικής σύμβασης συγχώνευσης, η οποία θα έχει τη μορφή συμβολαιογραφικού εγγράφου, στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο, η Συγχώνευση τίθεται σε ισχύ (εφεξής «Ημερομηνία Ολοκλήρωσης της Συγχώνευσης») και η Απορροφώσα Εταιρεία αποκτά αυτοδικαίως σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 16 του ν.2515/1997 και της παρ. 2 του άρθρου 18 του ν. 4601/2019, όπως ισχύει, όλα τα περιουσιακά στοιχεία και τις υποχρεώσεις της Απορροφώμενης Εταιρείας, υπό την ιδιότητά της ως καθολικού διαδόχου. Όλες οι πράξεις που πραγματοποιούνται από την Απορροφώμενη Εταιρεία μετά την Ημερομηνία των Ισολογισμών Μετασχηματισμού θεωρείται ότι έχουν διενεργηθεί για λογαριασμό της Απορροφώσας Εταιρείας.

Με την ολοκλήρωση της Συγχώνευσης, η Απορροφώσα Εταιρεία θα καταστεί η μητρική εταιρεία του ομίλου εταιρειών Alpha. Η Απορροφώσα Εταιρεία θα διατηρήσει την άδειά της ως πιστωτικό ίδρυμα μετά την ολοκλήρωση της Συγχώνευσης. Η Απορροφώσα Εταιρεία θα υποβάλει αίτηση για την εισαγωγή των υφιστάμενων μετοχών της προς διαπραγμάτευση στην Κύρια Αγορά του Χρηματιστηρίου Αθηνών πριν από την έγκριση της Συγχώνευσης. Κατά την Ημερομηνία Ολοκλήρωσης της Συγχώνευσης ή το συντομότερο δυνατό μετά από αυτήν, οι νέες μετοχές της Απορροφώσας Εταιρείας που θα εκδοθούν στο πλαίσιο της Συγχώνευσης θα παραδοθούν στους μετόχους της Απορροφώμενης Εταιρείας με αντάλλαγμα τις μετοχές τους στην Απορροφώμενη Εταιρεία.

Η ολοκλήρωση της Συγχώνευσης τελεί υπό την αίρεση της λήψης όλων των απαραίτητων κανονιστικών αδειών και εγκρίσεων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων της αρμόδιας εποπτικής αρχής και του Υπουργείου Ανάπτυξης, καθώς και όλων των απαραίτητων εταιρικών εγκρίσεων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων των Γενικών Συνελεύσεων των Μετόχων της Απορροφώσας Εταιρείας και της Απορροφώμενης Εταιρείας.

Μετά την ολοκλήρωση της Συγχώνευσης, η παρούσα Πολιτική αναμένεται να ισχύσει στο επίπεδο της Απορροφώσας Εταιρείας.

4. Διακυβέρνηση της Πολιτικής Αποδοχών

4.1 Μοντέλο Διακυβέρνησης Αποδοχών

Το μοντέλο διακυβέρνησης αποδοχών έχει σχεδιαστεί για τη διασφάλιση της σαφήνειας και της αξιοπιστίας των διαδικασιών λήψης αποφάσεων, ευθυγραμμίζοντας τις συνολικές πρακτικές αποδοχών και διασφαλίζοντας ότι οι αποφάσεις λαμβάνονται στο κατάλληλο διοικητικό επίπεδο κατά τρόπο ανεξάρτητο,



ενημερωμένο και έγκαιρο. Το μοντέλο επίσης επικεντρώνεται στην πρόληψη των συγκρούσεων συμφερόντων, διασφαλίζοντας τη δέουσα γνωστοποίηση και την τήρηση των αρχών που ορίζονται στο ισχύον νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, καθώς και στην αντίστοιχη εσωτερική Πολιτική («Πολιτική Αποφυγής Σύγκρουσης Συμφερόντων»). Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με το αντίστοιχο νομικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, τις διατάξεις του Καταστατικού της Εταιρείας και τις σχετικές πολιτικές του Ομίλου για την πρόληψη της σύγκρουσης συμφερόντων, λαμβάνουν υπόψη τα συμφέροντα της Εταιρείας στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Απέχουν από οποιαδήποτε ενέργεια που θα μπορούσε να είναι επιζήμια για την Εταιρεία και ενημερώνουν εγκαίρως για υφιστάμενες ή πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων στις οποίες ενδέχεται να εμπλακούν. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απέχουν από κάθε συζήτηση και απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με τις αποδοχές τους.

Ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών αποτελεί μία από τις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου. Σύμφωνα με τον ισχύοντα Κανονισμό Λειτουργίας της, η Επιτροπή Αποδοχών εξετάζει, παρέχει τη σύμφωνη γνώμη της επ' αυτών προτάσεις και υποβάλλει εισηγήσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο για θέματα που σχετίζονται με τις αποδοχές. Ειδικότερα, η Επιτροπή Αποδοχών επικεντρώνεται στις αρχές της Πολιτικής Αποδοχών και στις πρακτικές αποδοχών, στη δομή και στη διακυβέρνηση των προγραμμάτων παροχής κινήτρων, καθώς και στις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτατης Ηγετικής Ομάδας¹. Η Επιτροπή Αποδοχών είναι υπεύθυνη για την προετοιμασία των αποφάσεων σχετικά με τις αποδοχές που πρέπει να λαμβάνονται από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη σχετικά με τις αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ.. Επίσης, προτείνει σε τακτική βάση στα Μη Εκτελεστικά Μέλη τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Επιπλέον, η Επιτροπή αξιολογεί την αποτελεσματικότητα των υφιστάμενων μηχανισμών ελέγχου, προκειμένου να διασφαλίσει ότι οι πρακτικές αποδοχών είναι σαφώς ευθυγραμμισμένες με το πλαίσιο διάθεσης ανάληψης κινδύνων της Τράπεζας και με τις εκάστοτε ισχύουσες ρυθμιστικές απαιτήσεις. Η Επιτροπή Αποδοχών αξιολογεί τους μηχανισμούς και τα συστήματα που εφαρμόζονται, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι το σύστημα αποδοχών λαμβάνει επαρκώς υπόψη όλα τα είδη κινδύνων, τα επίπεδα ρευστότητας και κεφαλαιακής επάρκειας, και ότι η συνολική πολιτική αποδοχών συνάδει και προάγει την άρτια και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και είναι σύμφωνη με την επιχειρησιακή στρατηγική, τους στόχους, την εταιρική κουλτούρα και τις εταιρικές αξίες, την κουλτούρα κινδύνου, καθώς και με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας. Για την ορθή διενέργεια των προαναφερόμενων αξιολογήσεων, καθώς και τυχόν έκτακτων αξιολογήσεων σε θέματα που αφορούν τις αποδοχές, η Επιτροπή Αποδοχών έχει πρόσβαση σε όλες τις σχετικές πληροφορίες και δεδομένα, κατόπιν αιτήματος, και συνεργάζεται με άλλες Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου συμμετέχοντας σε κοινές συνεδριάσεις όταν αυτό απαιτείται. Η Επιτροπή Αποδοχών αξιολογεί ετησίως κατά πόσον η Πολιτική είναι ουδέτερη ως προς το φύλο με βάση τα δεδομένα που παρέχονται από τη Λειτουργία Ανθρώπινου Δυναμικού και υποστηρίζει την ίση μεταχείριση όλου του προσωπικού κατά την παροχή υποστήριξης και συμβουλών σχετικά με τη σύνταξη της Πολιτικής.

Η Επιτροπή Αποδοχών συνεργάζεται με λουπές Επιτροπές των οποίων οι δραστηριότητες σχετίζονται με τον σχεδιασμό και την ορθή λειτουργία των Πολιτικών Αποδοχών και των πρακτικών που σχετίζονται με τις αποδοχές. Η Επιτροπή Αποδοχών συνεργάζεται με την Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων για να διασφαλίσει

¹ Ανώτατη Ηγετική Ομάδα («SLT»): Chiefs – Μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής (συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου) και Chiefs που δεν είναι Μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής.

ότι οι Πολιτικές Αποδοχών ευθυγραμμίζονται με την ορθή διαχείριση κινδύνων. Επιπλέον, συνεργάζεται στενά με την Επιτροπή Ελέγχου, την Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων και την Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων στο πλαίσιο της διαδικασίας προσδιορισμού των Συγκεκριμένων Μελών του Προσωπικού σε θέσεις ευθύνης («MRTs») ² και συμμετέχει ενεργά στη διαδικασία προσδιορισμού των MRTs, σύμφωνα με τις αρμοδιότητές της για την προετοιμασία των αποφάσεων σχετικά με τις αποδοχές και παρέχει σχετικές πληροφορίες στα Μη Εκτελεστικά Μέλη και, κατά περίπτωση, στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

Τα κύρια καθήκοντα και οι αρμοδιότητες, καθώς και η λειτουργία της Επιτροπής Αποδοχών καθορίζονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της, ο οποίος είναι αναρτημένος στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.

Διαβάστε περισσότερα

[Επιτροπή Αποδοχών](#)



Ο ρόλος των Λειτουργιών Ελέγχου που περιγράφονται παρακάτω αφορά στην Πολιτική Αποδοχών και στις δομές αποδοχών που ισχύουν για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Εταιρικές Λειτουργίες

Ο ρόλος της Λειτουργίας Ανθρώπινου Δυναμικού

Η Λειτουργία Ανθρώπινου Δυναμικού είναι υπεύθυνη για την κατάρτιση και την αξιολόγηση της Πολιτικής, συμπεριλαμβανομένου του σχεδιασμού της δομής των αποδοχών, της προώθησης της διαφοροποίησης, των επιπέδων αποδοχών και των προγραμμάτων παροχής κινήτρων, προκειμένου να προσελκύει, να διακρατεί και να δίνει κίνητρα σε Εργαζομένους με υψηλές δυνατότητες. Επιπλέον, η Λειτουργία Ανθρώπινου Δυναμικού είναι υπεύθυνη για τον συντονισμό της συμμετοχής των Λειτουργιών Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, ώστε να διασφαλίζεται ότι η συμβολή, οι προτάσεις και οι γνώμες τους λαμβάνονται υπόψη κατά την ευθυγράμμιση της Πολιτικής με το προφίλ κινδύνου και τη διάθεση ανάληψης κινδύνου της Τράπεζας και του Ομίλου της από τους εκπροσώπους τους κατά τη διάρκεια των συναντήσεων της Επιτροπής Αποδοχών.

Λειτουργία Νομικών Υπηρεσιών

Η Λειτουργία Νομικών Υπηρεσιών ελέγχει τη συμμόρφωση με το ισχύον νομικό και ρυθμιστικό πλαίσιο.

Λειτουργίες Ελέγχου

Ρόλος της Λειτουργίας Διαχείρισης Κινδύνων

Η Λειτουργία Διαχείρισης Κινδύνων αξιολογεί τον τρόπο με τον οποίο η Πολιτική Αποδοχών και συγκεκριμένα η δομή μεταβλητών αποδοχών, η οποία ισχύει για όλους τους Εργαζομένους (συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου), επηρεάζει το προφίλ

² Συγκεκριμένα Μέλη του Προσωπικού: τα Μέλη του Προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας ή των θυγατρικών της, σύμφωνα με τα κριτήρια που ορίζονται στον Κατ' Εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) 2021/923 της Επιτροπής.



κινδύνου, τη νοοτροπία κινδύνου και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων της Εταιρείας και οφείλει να υποστηρίζει τη Λειτουργία Ανθρώπινου Δυναμικού σε σχέση με την Πολιτική Αποδοχών και το σύστημα παροχής κινήτρων για τις συνιστώσες που σχετίζονται με τον κίνδυνο. Η συνεργασία αυτή δημιουργεί μια ρητή σύνδεση μεταξύ των μηχανισμών παροχής κινήτρων της Εταιρείας, του Πλαισίου Διάθεσης Ανάληψης Κινδύνων, καθώς και της αξιολόγησης της απόδοσης και των αποδοχών, έτσι ώστε τα κίνητρα να συνδέονται με την ανάληψη κινδύνου και τη διαχείριση κινδύνων.

Η Λειτουργία Διαχείρισης Κινδύνων επικυρώνει και αξιολογεί τα κατώτατα όρια για το συνολικό ποσό μεταβλητών αποδοχών, τα δεδομένα που έχουν σχέση με τον κίνδυνο τους Βασικούς Δείκτες Κινδύνου («KRI») και επανεξετάζει τα προγράμματα παροχής κινήτρων στο πλαίσιο του προφίλ κινδύνου της Τράπεζας. Προκειμένου να διασφαλιστεί η συνέπεια με το Πλαίσιο Διάθεσης Ανάληψης Κινδύνων και την οικονομική βιωσιμότητα του Ομίλου, η Λειτουργία Διαχείρισης Κινδύνων διενεργεί μια αξιολόγηση πριν από την απόδοση Μεταβλητών Αποδοχών με βάση έναν συγκεκριμένο πίνακα του Πλαισίου Διάθεσης Ανάληψης Κινδύνων, που μπορεί να οδηγήσει σε προσαρμογή προς τα πάνω ή προς τα κάτω του κονδυλίου για μεταβλητές αποδοχές, όπως περιγράφεται στην ενότητα 5.2.2.2 κατωτέρω «Διαδικασία Υπολογισμού του Συνολικού Ποσού Μεταβλητών Αποδοχών».

Η Λειτουργία Διαχείρισης Κινδύνων προσδιορίζει επίσης τα κατάλληλα μέτρα σταθμισμένης ως προς τον κίνδυνο απόδοσης και παρέχει ποιοτικά στοιχεία για την αξιολόγηση της απόδοσης σε σχέση με τις πτυχές κινδύνου.

Ρόλος της Λειτουργίας Κανονιστικής Συμμόρφωσης

Η Λειτουργία Κανονιστικής Συμμόρφωσης είναι υπεύθυνη για να αναλύει τον τρόπο με τον οποίο η Πολιτική Αποδοχών επηρεάζει την τήρηση, εκ μέρους της Εταιρείας και του Ομίλου της, του ισχύοντος νομικού και ρυθμιστικού πλαισίου, των εσωτερικών πολιτικών, καθώς και του κινδύνου συμμόρφωσης. Η Λειτουργία Κανονιστικής Συμμόρφωσης παρέχει συμβουλές και γνώμες σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η Πολιτική Αποδοχών ευθυγραμμίζεται με τη νομοθεσία, τους κανονισμούς, τις εσωτερικές πολιτικές και τη νοοτροπία κινδύνου.

Για την εκτέλεση των καθηκόντων αυτών, η Λειτουργία Κανονιστικής Συμμόρφωσης συμμετέχει επίσης στην υποστήριξη της Λειτουργίας Ανθρώπινου Δυναμικού με τον προσδιορισμό των μέτρων που σχετίζονται με τη συμμόρφωση και με την αξιολόγηση της απόδοσης των Εργαζομένων (συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου). Αναφέρει επίσης όλους τους κινδύνους κανονιστικής συμμόρφωσης και τις ενδεχόμενες περιπτώσεις μη συμμόρφωσης που εντοπίζονται στο Διοικητικό Συμβούλιο, μέσω της Επιτροπής Αποδοχών.

Η Λειτουργία Κανονιστικής Συμμόρφωσης προσδιορίζει και καταγράφει επίσης τα μέτρα απόδοσης που σχετίζονται με τη συμμόρφωση και παρέχει ποιοτικά στοιχεία για την αξιολόγηση της απόδοσης σε σχέση με πτυχές όσον αφορά στη συμμόρφωση.

Ρόλος του Εσωτερικού Ελέγχου

Ο Εσωτερικός Έλεγχος διενεργεί, τουλάχιστον σε ετήσια βάση, την ανεξάρτητη επανεξέταση του σχεδιασμού, της εφαρμογής και των αποτελεσμάτων της Πολιτικής Αποδοχών που ισχύει για όλους τους Εργαζομένους (συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου) σχετικά με τις επιπτώσεις στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας και τον τρόπο διαχείρισης αυτών των επιπτώσεων.

4.2 Διαδικασία έγκρισης της Πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών επισκοπεί τακτικά την Πολιτική Αποδοχών, προκειμένου να διασφαλίζει, μεταξύ άλλων, τη σταθερή εναρμόνιση με τις αρχές της. Κατά την επισκόπηση λαμβάνονται υπόψη οι παρατηρήσεις των Μετόχων, περιλαμβανομένων των αποφάσεων των Μετόχων και των εξελίξεων στην αγορά και των ρυθμιστικών εξελίξεων όσον αφορά τον χρηματοπιστωτικό τομέα.

Κατόπιν της λήψης της σύμφωνης γνώμης της Επιτροπής Αποδοχών, η Πολιτική υποβάλλεται προς έγκριση πρώτα στο Διοικητικό Συμβούλιο και κατόπιν στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας είναι δεσμευτικό. Εάν στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων η πλειοψηφία των έγκυρων ψήφων είναι κατά της πρότασης του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία υποβάλλει νέα πρόταση στην επόμενη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Η υφιστάμενη Πολιτική παραμένει σε ισχύ έως ότου εγκριθεί η νέα Πολιτική.

Η Πολιτική πρέπει να υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων τουλάχιστον κάθε τέσσερα (4) έτη και κάθε φορά που επέρχεται ουσιαστική αλλαγή στην Πολιτική. Η παρούσα Πολιτική, αφού εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, θα ισχύει για τέσσερα (4) έτη, εκτός εάν προκύψει ουσιαστική αλλαγή και απαιτεί την άμεση αναθεώρησή της. Η Πολιτική δημοσιεύεται στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) και παραμένει αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας για όσο διάστημα βρίσκεται σε ισχύ.

4.3 Έκθεση Αποδοχών

Σύμφωνα με τον ν. 4548/2018 (άρθρο 112), η Εταιρεία υποχρεούται να συντάσσει και να δημοσιεύει σαφή και ολοκληρωμένη ετήσια Έκθεση Αποδοχών. Η εν λόγω Έκθεση παρέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, καθώς και λεπτομερή στοιχεία σχετικά με το σύνολο των αποδοχών που έλαβαν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος και του σχετικού σκεπτικού για τη χορήγηση αυτών. Οι Ορκωτοί Ελεγκτές Λογιστές της Εταιρείας ελέγχουν αν η Έκθεση Αποδοχών περιλαμβάνει όλες τις πληροφορίες που ορίζει ο νόμος.

Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων ως ξεχωριστό θέμα της Ημερήσιας Διάταξης. Η ψήφος των Μετόχων επί της Έκθεσης Αποδοχών είναι συμβουλευτική. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να εξηγήσει στην επόμενη Έκθεση Αποδοχών τον τρόπο με τον οποίο λήφθηκε υπόψη το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.

Η Έκθεση Αποδοχών είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας για περίοδο δέκα (10) ετών μετά τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Η Εταιρεία δύναται να διαθέτει την Έκθεση Αποδοχών στην ιστοσελίδα της για περίοδο μεγαλύτερη των δέκα (10) ετών, εφόσον δεν θα περιλαμβάνει πλέον τα προσωπικά δεδομένα των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και υπό την επιφύλαξη των διατάξεων του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων).

4.4 Προσωρινές εξαιρέσεις/αποκλίσεις

Σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται, σε εξαιρετικές περιστάσεις, να εγκρίνει προσωρινά συγκεκριμένες παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών. Ως εξαιρετικές περιστάσεις νοούνται οι περιπτώσεις στις οποίες είναι απαραίτητη η εξαίρεση από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών, προκειμένου να διασφαλιστούν συνολικά τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητα της Εταιρείας..

Οι εν λόγω εξαιρετικές περιστάσεις περιλαμβάνουν, ενδεικτικά αλλά όχι περιοριστικά,, τις εξής:

- σημαντικές αλλαγές σε κοινωνικά και οικονομικά σενάρια ή, σε κάθε περίπτωση, επέλευση έκτακτων και απρόβλεπτων γεγονότων (π.χ. πανδημίες, ουσιώδης μεταβολή του μακροοικονομικού σεναρίου σε σχέση με τις παραδοχές του Επιχειρησιακού Σχεδίου ή άλλα γεγονότα εκτός του ελέγχου της Εταιρείας, κ.λπ.), που επηρεάζουν τον Όμιλο ή/και τους τομείς ή/και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται, οι οποίες ενδέχεται να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στο σχετικό περιβάλλον της αγοράς·
- σημαντικές διαφοροποιήσεις στο πεδίο εφαρμογής της επιχειρησιακής δραστηριότητας κατά τη διάρκεια ισχύος της Πολιτικής Αποδοχών (π.χ. μεταβίβαση θυγατρικής/επιχειρηματικής δραστηριότητας με βάση τη δραστηριότητα της οποίας τέθηκαν οι στόχοι επιδόσεων της Πολιτικής Αποδοχών αναφοράς, εξαγορά σημαντικής επιχειρηματικής δραστηριότητας κ.λπ.).

Οι εξαιρέσεις (εάν υφίστανται)) μπορεί να αφορούν κυρίως τις συνιστώσες των μεταβλητών αποδοχών και υπόκεινται στα ανώτατα όρια που περιγράφονται στην Πολιτική Αποδοχών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να επιτρέψει προσωρινά συγκεκριμένες εξαιρέσεις, υπό την προϋπόθεση ότι:

- η Επιτροπή Αποδοχών θα υποβάλει αιτιολογημένη πρόταση στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση,
- η εξαίρεση πρέπει να εξυπηρετεί τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη μακροπρόθεσμη αειφορία της Εταιρείας συνολικά και να διασφαλίζει τη βιωσιμότητά της,
- η εξαίρεση αυτή δεν επηρεάζει, σε καμία περίπτωση, τη συμμόρφωση με τις νομικές και ρυθμιστικές υποχρεώσεις.

Η απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζει επίσης τη διάρκεια της εξαίρεσης αυτής και τα συγκεκριμένα στοιχεία της Πολιτικής που εξαιρούνται, σύμφωνα με τις διατάξεις που ορίζονται ανωτέρω.

Η διαδικασία απαιτεί επίσης όλα τα ενδιαφερόμενα πρόσωπα να απέχουν από την ψηφοφορία για αποφάσεις που σχετίζονται με οποιαδήποτε εξαίρεση που μπορεί να τα αφορά.

5. Συνιστώσες Αποδοχών

Η Εταιρεία παρέχει στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Μη Εκτελεστικά και Εκτελεστικά), σύμφωνα με τις διατάξεις του νομικού και ρυθμιστικού πλαισίου, καθώς και τον ρόλο που έχει κάθε Μέλος στη δημιουργία αξίας για τον Όμιλο, αποδοχές με την κάτωθι διακριτή δομή:

Συνιστώσα αποδοχών	Μη Εκτελεστικά Μέλη	Εκτελεστικά Μέλη
Σταθερές Αποδοχές (συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο)	●	
Σταθερές Αποδοχές (μισθός)		●
Πρόσθετη αμοιβή για τη συμμετοχή στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου	●	
Αποζημιώσεις εξόδων	●	●
Εταιρικές παροχές ³	●	●
Αποζημίωση λόγω αποχώρησης		●
Μεταβλητές αποδοχές		●

● - Συνιστώσα αποδοχών που παρέχεται

5.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων για χρονικό διάστημα που δεν δύναται να υπερβαίνει τα προβλεπόμενα βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας και του Καταστατικού της Εταιρείας.

Κάθε Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου κάθε Ανεξάρτητου Μη Εκτελεστικού Μέλους, λαμβάνει σταθερή ετήσια αμοιβή μόνο για τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο. Για τη διαμόρφωση της σταθερής ετήσιας αμοιβής λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος που αφιερώνεται στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και στην εκτέλεση των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί στα Μέλη.

Παρακάτω περιγράφονται οι βασικές αρχές για τις αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου:

³ Οι εταιρικές παροχές για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνουν ασφαλιστήριο συμβόλαιο υγείας και πολιτική εξόδων.

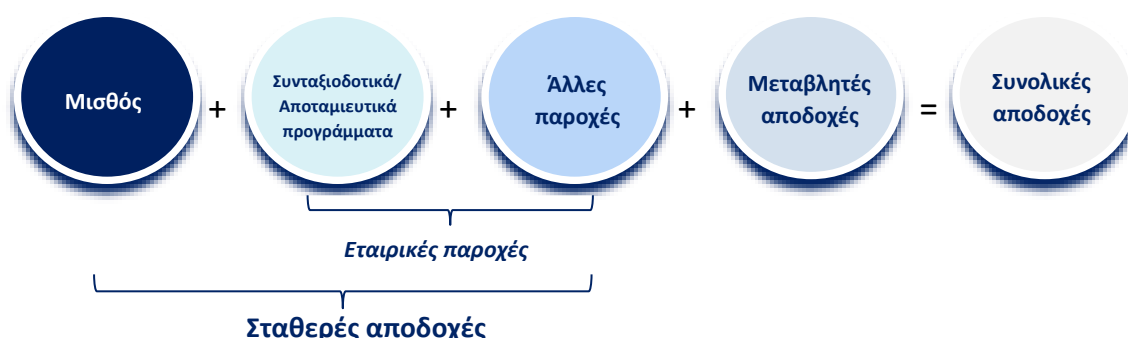
- Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και κάθε Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου κάθε Ανεξάρτητου - Μη Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν ετήσια αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Ανάλογα με τη θέση του/της στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, κάθε Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου κάθε Ανεξάρτητου - Μη Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνει πρόσθετη ετήσια αμοιβή για τον ρόλο του/της (είτε ως Πρόεδρος είτε ως Μέλος) σε οποιαδήποτε τέτοια Επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Οι αμοιβές για τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο και στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου αναθεωρούνται ετησίως, λαμβάνοντας υπόψη κριτήρια όπως η χρονική δέσμευση και η ενεργός συμμετοχή στις Επιτροπές, ο ρόλος του Μέλους σε κάθε Επιτροπή, η φύση της κάθε Επιτροπής και ο αριθμός των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου στις οποίες μπορεί να συμμετέχει ένα Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Κανένα Μέλος δεν πληρώνεται για τη συμμετοχή του σε περισσότερες από τρεις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου το οποίο είναι επίσης Μέλος τόσο της Επιτροπής Ελέγχου όσο και της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων πληρώνεται μόνο για τη συμμετοχή του σε μία μόνο από αυτές τις Επιτροπές.
- Εάν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι ο Πρόεδρος μίας από τις προαναφερθείσες Επιτροπές, αμείβεται για τη συμμετοχή του και στις δύο Επιτροπές.
- Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές και δεν αποτελούν μέρος προγραμμάτων συνταξιοδότησης ή αποζημίωσης λόγω αποχώρησης.

Οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, κατόπιν λήψης της σύμφωνης γνώμης του Διοικητικού Συμβουλίου, σε συνέχεια εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, όπως ορίζεται από τον νόμο.

5.2 Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απασχολούνται από την Τράπεζα με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου (οι «Συμβάσεις Εργασίας»), που διέπονται από Όλους τους Εφαρμοστέους Νόμους, συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων που αφορούν τις συναλλαγές με συνδεδεμένα μέρη, τη διαφάνεια και τη λογοδοσία σύμφωνα με τον ν. 4548/2018 (ο οποίος ενσωματώνει στο ελληνικό δίκαιο τις αντίστοιχες διατάξεις της Οδηγίας για τα Δικαιώματα των Μετόχων II), και στις οποίες προβλέπεται λύση σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία. Όσον αφορά τυχόν πληρωμές σε Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο της Πολιτικής Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης της Εταιρείας, βλ. σχετική παράγραφο (5.2.2.6) κατωτέρω. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνίστανται από τα ακόλουθα:



5.2.1 Σταθερές Αποδοχές

Τα επίπεδα σταθερών αποδοχών καθορίζονται από την Εταιρεία, σύμφωνα με Όλους τους Εφαρμοστέους Νόμους και λαμβάνοντας υπόψη τα πρότυπα και τις τάσεις της αγοράς. Η διαδικασία προβλέπει τη διενέργεια άσκησης σύγκρισης των μεγεθών της αγοράς, με τη στήριξη εξωτερικών συμβούλων, προκειμένου η Εταιρεία να λάβει εμπεριστατωμένες αποφάσεις και να υιοθετήσει ανταγωνιστικές δομές αποδοχών για αποτελεσματική διακράτηση βασικών Ανώτατων Στελεχών και παροχή κινήτρων σε αυτά, λαμβανομένων υπόψη πακέτων αποδοχών σε ομάδα ομοειδών οργανισμών, η οποία περιλαμβάνει μείγμα ελληνικές και συγκρίσιμες ευρωπαϊκές τράπεζες (που καθορίζονται με βάση το μέγεθος, την κεφαλαιοποίηση, τον κύκλο εργασιών και το σύνολο των περιουσιακών στοιχείων).

Ο μισθός, σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας, καθορίζεται με βάση τις διεθνείς τάσεις, τις εξελισσόμενες συνθήκες της αγοράς, τη συγκριτική ανάλυση που περιγράφεται ανωτέρω, καθώς και τα ακόλουθα: τη θέση, την εσωτερική διαβάθμιση, τα καθήκοντα, το επίπεδο των αρμοδιοτήτων και της ανάληψης κινδύνων, τις απαιτούμενες δεξιότητες για την άσκηση των καθηκόντων, τις ικανότητες και την εμπειρία των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δικαιούνται, σύμφωνα με τις πρακτικές της αγοράς, παροχές και αποζημίωση εταιρικών δαπανών, οι οποίες ορίζονται με βάση τις Πολιτικές της Τράπεζας, όπως τροποποιούνται και επικαιροποιούνται ανά περιόδους, και υπόκεινται στην ισχύουσα νομοθεσία.

Το εύρος των παροχών που δικαιούνται μπορεί να περιλαμβάνει, ενδεικτικά: προγράμματα ασφάλισης ζωής και υγείας (που αφορούν νοσοκομειακή και εξωνοσοκομειακή κάλυψη), αποταμιευτικά προγράμματα καθορισμένων εισφορών, ειδική τιμολογιακή πολιτική για τους Εργαζομένους σε τραπεζικά προϊόντα (π.χ. στεγαστικά δάνεια), εταιρικό αυτοκίνητο, κινητό, αποζημίωση ταξιδιωτικών και επιχειρησιακών δαπανών, επιδόματα τέκνων και φροντίδας τέκνων, κ.λπ.

Επιπλέον, έχει θεσπιστεί ένα νέο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα που καλύπτει τους Εργαζομένους του Ομίλου στην Ελλάδα και έχει ως στόχο την εναρμόνιση των συνταξιοδοτικών παροχών. Το πρόγραμμα διέπεται από την Οδηγία (ΕΕ) 2016/2341 για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών (Οδηγία για τα Ι.Ε.Σ.Π. II, η οποία ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία με τον ν. 4680/2020) και λειτουργεί υπό την εποπτεία των ακόλουθων εποπτικών αρχών: του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής και της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς. Τα υφιστάμενα προγράμματα ενοποιήθηκαν σε ένα ενιαίο πρόγραμμα με την υιοθέτηση κοινής προσέγγισης σε επίπεδο Ομίλου στην Ελλάδα. Μέσω αυτού του νέου συνταξιοδοτικού προγράμματος η Εταιρεία απομακρύνθηκε από ένα πρόγραμμα βασισμένο στην ιεραρχική προσέγγιση και προχώρησε στη δημιουργία ομάδων με βάση τα μισθολογικά επίπεδα, σύμφωνα με τα πρότυπα της αγοράς. Η Εταιρεία έχει εστιάσει στην αύξηση της συμπερίληψης και της δέσμευσης των Εργαζομένων.

Επίσης, έχει υιοθετηθεί αποταμιευτικό πρόγραμμα ως συμπλήρωμα στο Ίδρυμα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών (ΙΕΣΠ) για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τους Chiefs - Μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής, οι οποίοι απασχολούνται στην Τράπεζα με σύμβαση εργασίας. Βασικός σκοπός του εν λόγω προγράμματος είναι η ενίσχυση των δεσμών της Εταιρείας με τα Ανώτατα Στελέχη της, συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και η ανταπόκριση στην ανάγκη διακράτησής τους και η εναρμόνιση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων τους με το συμφέρον και τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρείας.

Πρόσθετες πληροφορίες σχετικά με τις εισφορές της Εταιρείας στο ΙΕΣΠ και το Αποταμιευτικό Πρόγραμμα των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου παρέχονται στην Έκθεση Αποδοχών.

Βάσει του ν. 5078/20.12.2023, θεσπίστηκε ανώτατο όριο για τις εισφορές στα επαγγελματικά προγράμματα (ΙΕΣΠ) και τα ασφαλιστικά προγράμματα αποταμίευσης που ισχύουν από 1.1.2024. Ειδικότερα, οι συνολικές εισφορές που καταβάλλουν οι Εργαζόμενοι και οι εργοδότες δεν μπορούν να υπερβαίνουν ετησίως και σωρευτικά το 20% του ακαθάριστου εισοδήματος των Εργαζομένων, το οποίο ισχύει και για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το κόστος των παροχών επισκοπείται και εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, λαμβανομένου υπόψη ότι οι ανωτέρω παροχές χορηγούνται κατά τη διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας, η οποία διατηρεί το δικαίωμα να τις τροποποιήσει ή να τις ανακαλέσει.

5.2.2 Μεταβλητές Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Όλες οι συνιστώσες των μεταβλητών αποδοχών που περιγράφονται στην παρούσα Πολιτική ισχύουν για τους Εργαζομένους της Εταιρείας και της Τράπεζας, συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

5.2.2.1 Γενικές Αρχές όσον αφορά τις Μεταβλητές Αποδοχές

Όλες οι συνιστώσες των μεταβλητών αποδοχών προωθούν τους μακροπρόθεσμους στόχους που έχουν καθοριστεί από τη Στρατηγική της Εταιρείας και του Ομίλου της, εξασφαλίζοντας ένα πλαίσιο συνετής διαχείρισης κινδύνων. Οι συνιστώσες των μεταβλητών αποδοχών που βασίζονται στην απόδοση συνδέονται με Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας (Key Performance Indicators – KPIs), προκειμένου να διασφαλίζεται η εστίαση στους στόχους του Επιχειρησιακού Σχεδίου. Οι βασικοί στόχοι του Πλαισίου Μεταβλητών Αποδοχών είναι:

- Να επιβραβεύει τα επιτεύγματα συνδέοντας άμεσα την αμοιβή με την απόδοση,
- Να λειτουργεί ως βασικός παράγοντας παροχής κινήτρων και διακράτησης Εργαζομένων,
- Να ενισχύει την εναρμόνιση των συμφερόντων των διάφορων ενδιαφερόμενων μερών,
- Να ευθυγραμμίζει τις μεταβλητές αποδοχές με το Πλαίσιο Διάθεσης Ανάλληψης Κινδύνων και με τις επιδόσεις της Εταιρείας, των Επιχειρησιακών Περιοχών και των Εργαζομένων της.

Το Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών βασίζεται σε ένα σύνολο βασικών κατευθυντήριων αρχών, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι αποδοχές είναι ανταγωνιστικές, αποτελεσματικές και διαφανείς. Συγκεκριμένα, το Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών:

- Έχει ως γνώμονα την επίδοση του Ομίλου και της Επιχειρησιακής Περιοχής και την ατομική απόδοση του Εργαζομένου και συνδέεται με τα οικονομικά αποτελέσματα, τα μεγάλα στρατηγικά έργα και τις Αξίες.
- Είναι αξιοκρατικό και βασίζεται σε ένα σαφές σύνολο κανόνων και κριτηρίων.

Οι Μεταβλητές Αποδοχές καταβάλλονται σύμφωνα με Όλους τους Εφαρμοστέους Νόμους, όπως εκάστοτε ισχύουν, υπό την αίρεση:

- Των **προβλέψεων σχετικά με τη δομή της καταβολής**, κυρίως σε σχέση με την απόδοση ποσών μεταβλητών αποδοχών στα Συγκεκριμένα Μέλη του Προσωπικού σε θέσεις ευθύνης (Material Risk Takers-MRTs), με τη μορφή μετρητών και με τη μορφή μέσων που συνδέονται με μετοχές ή με λοιπά ισοδύναμα μη χρηματικά μέσα, με την επιφύλαξη Όλων των Εφαρμοστέων Νόμων.
- Του **σκέλους των Μεταβλητών Αποδοχών** που θα καταβληθεί σε μετρητά και μπορεί, κατά την κρίση της Εταιρείας και με την επιφύλαξη Όλων των Εφαρμοστέων Νόμων, να εκταμιευτεί από τα διανεμητέα κέρδη για τη διανομή των οποίων παρασχέθηκε έγκριση από την Ετήσια Γενική Συνέλευση («ΕΓΣ»). Τυχόν τέτοια διανομή υποβάλλεται στην ΕΓΣ από το Διοικητικό Συμβούλιο, μετά από σχετική εισήγηση στο Διοικητικό Συμβούλιο από την Επιτροπή Αποδοχών.
- Των **προβλέψεων σχετικά με την απόκτηση μετοχών**, όπως αποτυπώνονται στους ειδικούς όρους των Προγραμμάτων Διάθεσης Μετοχών που εγκρίνονται εκάστοτε από την ΕΓΣ.
- Των **προβλέψεων σχετικά με την κατανομή της καταβολής**. Όσον αφορά το Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης [Combined Bonus Plan (CBP)], η δομή της καταβολής περιγράφεται αναλυτικά κατωτέρω.
- Των **προβλέψεων σχετικά με την εκ των υστέρων προσαρμογή των μεταβλητών αποδοχών**, συμπεριλαμβανομένων των ρυθμίσεων μείωσης (malus) και επιστροφής (clawback) αποδοχών.

Γενική δομή των Προγραμμάτων Μεταβλητών Αποδοχών

Η Τράπεζα εφαρμόζει ένα κύριο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών, το Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης που αναλύεται κατωτέρω και ένα πρόγραμμα που παρέχει τα απαραίτητα μέσα για την πληρωμή του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης, καθώς και αναβολές προγραμμάτων μεταβλητών αποδοχών προηγούμενων ετών.

5.2.2.2 Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών

Διαδικασία υπολογισμού συνολικού ποσού μεταβλητών αποδοχών

Για την απόδοση μεταβλητών αποδοχών θα πρέπει να πληρούνται ορισμένα κατώτατα όρια (τα «Όρια» - “Gates”). Αυτά τα κατώτατα όρια αφορούν τη θετική ετήσια κερδοφορία, την εποπτική κεφαλαιακή θέση, την ποιότητα των στοιχείων ενεργητικού και τους δείκτες ρευστότητας.

Όρια (βάσει του Πλαισίου Διάθεσης Ανάληψης Κινδύνων)	Ad hoc (Αναθεωρείται ετησίως)
Θετικά Καθαρά Αποτελέσματα Ομίλου (P)	
Θετικά Καθαρά Αποτελέσματα της Τράπεζας (P)	
Δείκτης Κεφαλαιακής Επάρκειας υψηλότερος από τα απαιτούμενα όρια βάσει της Διαδικασίας Εποπτικού Ελέγχου και Αξιολόγησης (CAD > SREP) (C)	
Απόθεμα Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων για το Συνολικό Χαρτοφυλάκιο < Έγκαιρη Προειδοποίηση ως την Ανάκαμψη (CR)	
Δείκτης Κάλυψης Ρευστότητας > Έγκαιρη Προειδοποίηση ως την Ανάκαμψη σύμφωνα με το Πλαίσιο Διάθεσης Ανάληψης Κινδύνων έτους Αναφοράς (L)	
Δείκτης Καθαρής Σταθερής Χρηματοδότησης > Έγκαιρη Προειδοποίηση ως την Ανάκαμψη σύμφωνα με το Πλαίσιο Διάθεσης Ανάληψης Κινδύνων έτους Αναφοράς (L)	

Σε περίπτωση που τα συγκεκριμένα όρια δεν επιτευχθούν σωρευτικά, η μείωση κατά 100 % του συνολικού ποσού εφαρμόζεται για τα Συγκεκριμένα Μέλη του Προσωπικού σε θέσεις ευθύνης τόσο για τις μεταβλητές αποδοχές του τρέχοντος έτους όσο και για τις αναβαλλόμενες αποδοχές του προηγούμενου έτους, ενώ για όσους δεν είναι Συγκεκριμένα Μέλη του Προσωπικού σε θέσεις ευθύνης θα εφαρμοστεί σημαντική μείωση. Άρση των παραβιάσεων των ορίων μπορεί να γίνει μόνο με την υποβολή σχετικής πρότασης της Εκτελεστικής Επιτροπής στην Επιτροπή Αποδοχών, την παροχή σύμφωνης γνώμης επ' αυτής και στη συνέχεια την έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο.

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

Για να διασφαλιστεί η ευθυγράμμιση της επίδοσης του Ομίλου με το Πλαίσιο Διάθεσης Ανάληψης Κινδύνων και την οικονομική βιωσιμότητα του Ομίλου, το συνολικό ποσό μεταβλητών αποδοχών δύναται να προσαρμοστεί προς τα πάνω ή προς τα κάτω βάσει αξιολόγησης του Πλαισίου Διάθεσης Ανάληψης Κινδύνων που διενεργείται από τη Λειτουργία Διαχείρισης Κινδύνων με βάση ένα προκαθορισμένο σύνολο Βασικών Δεικτών Κινδύνου (Key Risk Indicators – KRIs). Η μεθοδολογία προβλέπει αξιολόγηση που διενεργείται από τη Λειτουργία Διαχείρισης Κινδύνων βάσει ειδικού πίνακα δεικτών σε επίπεδο Ομίλου, ο οποίος περιλαμβάνει δείκτες που καλύπτουν τους σχετικούς κινδύνους, δηλαδή του κεφαλαίου (συντελεστής στάθμισης 30%), του πιστωτικού κινδύνου (συντελεστής στάθμισης 30%), της ρευστότητας (συντελεστής στάθμισης 30%) και των μη χρηματοοικονομικών κινδύνων (συντελεστής στάθμισης 10 %). Η Λειτουργία Διαχείρισης Κινδύνων παρέχει συνολική αξιολόγηση με βάση τον πίνακα Πλαισίου Διάθεσης Ανάληψης Κινδύνων και η αξιολόγηση οδηγεί στον ορισμό ενός «πολλαπλασιαστή» προκειμένου να καθοριστεί η προσαρμογή του συνολικού ποσού μεταβλητών αποδοχών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να εφαρμόζει περαιτέρω διακριτική ευχέρεια στο συνολικό ποσό που προκύπτει, η οποία κυμαίνεται από -100 % έως +20% βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων (π.χ. Απόδοση έναντι Επιχειρησιακού Σχεδίου, μακροοικονομικές εξελίξεις, κανονιστικές συστάσεις και τάσεις της αγοράς όσον αφορά τις αποδοχές).

Κατανομή Συνολικού Ποσού Μεταβλητών Αποδοχών κατ' Άτομο

Η κατανομή του συνολικού ποσού μεταβλητών αποδοχών κατ' άτομο ακολουθεί την κατανομή σε κάθε Επιχειρησιακή Περιοχή, η οποία καθορίζεται με βάση την απόδοσή της.





Η κατανομή του συνολικού ποσού μεταβλητών αποδοχών κατ' άτομο, συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, βασίζεται στα κάτωθι στοιχεία του Εργαζομένου:

- αξιολόγηση της απόδοσης, όπως προκύπτει από την αξιολόγηση του Εργαζομένου με βάση το Πλαίσιο Διαχείρισης της Απόδοσης (Alpha Διάλογος Απόδοσης – Alpha Performance Dialogue),
- καίριος χαρακτήρας του ρόλου,
- μισθολογική βάση.

Η απόδοση αξιολογείται μέσω ετήσιας διαδικασίας αξιολόγησης που βασίζεται σε ένα σύστημα πέντε βαθμίδων⁴, το οποίο υποδεικνύει την επίτευξη των στόχων έναντι των προσδοκιών. Οι στόχοι καθορίζονται και κατανέμονται με βάση την Επιχειρησιακή Στρατηγική και προσαρμόζονται στις ευθύνες κάθε ρόλου. Η απόδοση των Εργαζομένων απεικονίζεται σε ένα δελτίο αξιολόγησης (balanced scorecard) που μεταφράζει τους Στρατηγικούς Στόχους και τις Αξίες της Εταιρείας σε Συγκεκριμένους, Μετρήσιμους, Επιτεύξιμους, Σχετικούς και Χρονικά Οριοθετημένους στόχους.

Οι Εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, δύνανται να είναι επιλέξιμοι για καταβολή ποσού μεταβλητών αποδοχών μόνο εφόσον έχουν λάβει αξιολόγηση τουλάχιστον “Πλήρη Επίτευξη Στόχων”, ήτοι το τρίτο από τα πέντε επίπεδα της βαθμίδας αξιολόγησης. Αντίθετα, οι Εργαζόμενοι με αξιολόγηση “Κατώτατη Επίτευξη Στόχων” ή “Μερική Επίτευξη Στόχων” δεν είναι επιλέξιμοι για μεταβλητές αποδοχές.

Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης (Combined Bonus Plan - CBP)

Το Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης είναι ένα κυλιόμενο βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων, το οποίο ισχύει για την Ανώτατη Ηγετική Ομάδα (συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου) και για τα Συγκεκριμένα Μέλη του Προσωπικού σε θέσεις ευθύνης (εκτός από τις Λειτουργίες Ελέγχου ή εκείνες κάτω από το ελάχιστο όριο – “de minimis”⁵). Το πρόγραμμα αυτό έχει σχεδιαστεί με σκοπό την ενίσχυση της ευθυγράμμισης των αμοιβών των Στελεχών με τους μακροπρόθεσμους στρατηγικούς στόχους της Τράπεζας και τη δημιουργία βιώσιμης αξίας. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει βραχυπρόθεσμους στόχους που συνδέονται με το έτος αναφοράς (έτος 0), καθώς και μακροπρόθεσμους στόχους, βάσει τριετούς περιόδου απόδοσης (έτος 0 - έτος 2). Η περίμετρος του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης περιλαμβάνει όλους τους Εργαζομένους των Κεντρικών Λειτουργιών της Τράπεζας, του Καταστήματος Ναυτιλιακών Εργασιών, του Καταστήματος του Λουξεμβούργου, των ελληνικών θυγατρικών και της Εταιρείας.

Η κατανομή τυχόν μεταβλητών αποδοχών μεταξύ του βραχυπρόθεσμου και του μακροπρόθεσμου σκέλους του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης ποικίλλει ανάλογα με το αν ο δικαιούχος είναι μέλος της Ανώτατης Ηγετικής Ομάδας ή/και οποιασδήποτε Λειτουργίας Ελέγχου (για περισσότερες λεπτομέρειες, βλ. την ενότητα Δομή καταβολής κατωτέρω).

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

⁵ Όριο “de minimis”: Προσωπικό του οποίου οι ετήσιες αποδοχές υπερβαίνουν το ελάχιστο όριο (έως Ευρώ 50.000) και υπόκεινται στις διατάξεις που αφορούν τα μέσα, τη διακράτηση και την περίοδο αναβολής.



Βραχυπρόθεσμοι στόχοι απόδοσης

Οι βραχυπρόθεσμοι στόχοι του Συνδυαστικού Προγράμματος Μεταβλητών Αποδοχών της Εταιρείας ισχύουν για το Έτος 0 (Έτος Βραχυπρόθεσμης Απόδοσης) και συνδέονται με Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας που μπορεί να διαφοροποιούνται από έτος σε έτος και υπόκεινται πάντα στην έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα κριτήρια/οι προϋποθέσεις που, εφόσον πληρούνται, θα οδηγήσουν στην καταβολή των μεταβλητών αποδοχών είναι τα ακόλουθα:

- **κριτήρια που εξετάζουν την οικονομική επίδοση της Εταιρείας**, τα οποία περιλαμβάνουν, ενδεικτικά αλλά όχι περιοριστικά, την επίτευξη συγκεκριμένων οικονομικών στόχων, συμπεριλαμβανομένων των Βασικών Δεικτών Αποδοτικότητας που σχετίζονται με το Επιχειρησιακό Σχέδιο της Εταιρείας, όπως επικαιροποιείται από καιρού εις καιρόν,
- **μη χρηματοοικονομικά κριτήρια απόδοσης** που μπορεί να σχετίζονται, ενδεικτικά, με τη συμμόρφωση ως προς τη στρατηγική ανάληψης κινδύνων της Εταιρείας ή με την τήρηση της πολιτικής διαχείρισης κινδύνων της Εταιρείας,
- **κριτήρια που συνδέονται με την εταιρική κοινωνική ευθύνη ή/και με ευρύτερους στόχους που σχετίζονται με τους τομείς του Περιβάλλοντος, της Κοινωνίας και της Διακυβέρνησης (Environmental, Social and Governance – ESG)**, οι οποίοι αφορούν τις δράσεις και τις πρωτοβουλίες που μπορεί να αναπτύσσει η Εταιρεία,
- **κριτήρια που συνδέουν συμπεριφορές με τις Αξίες του Ομίλου.**

Η απόδοση των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται σε ετήσια βάση, προκειμένου να διασφαλιστεί η σαφήνεια των στόχων επιδόσεων και η ευθυγράμμισή τους με την επιχειρησιακή στρατηγική. Η αξιολόγηση αυτή αποτυπώνεται σε ένα Ατομικό Δελτίο Αξιολόγησης που μεταφράζει τους Στρατηγικούς Στόχους και τις Αξίες της Εταιρείας σε λειτουργικούς στόχους. Οι στόχοι αυτοί είναι τόσο ποσοτικοί όσο και ποιοτικοί, μετρήσιμοι και σαφώς καθορισμένοι και περιλαμβάνουν οικονομικούς και μη χρηματοοικονομικούς δείκτες, στρατηγικές ή μετασχηματιστικές πρωτοβουλίες και αξιολογήσεις διαπροσωπικών δεξιοτήτων και συμπεριφορών.

Το δελτίο αξιολόγησης εξασφαλίζει ότι αντικατοπτρίζονται όλοι οι κίνδυνοι, οι επιδόσεις και οι απαραίτητες προσαρμογές κινδύνου.

Δελτίο αξιολόγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου

Η ατομική αξιολόγηση των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιείται βάσει μιας δομημένης μεθοδολογίας, η οποία στηρίζεται σε δύο βασικούς πυλώνες, όπως αυτοί αποτυπώνονται στα δελτία αξιολόγησης που χρησιμοποιεί το Διοικητικό Συμβούλιο για την ατομική τους αξιολόγηση. Ενδεικτικό παράδειγμα τέτοιου δελτίου αξιολόγησης αποτελεί το δελτίο αξιολόγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου το οποίο σταθμίζεται με τους παρακάτω Δείκτες Απόδοσης:

- **Οικονομικοί στόχοι (70%):** Κατανεμημένοι σε πυλώνες όπως ενδεικτικά η κερδοφορία (όπως για παράδειγμα EPS κλπ.), η επιχειρησιακή αποδοτικότητα, ο κίνδυνος (όπως για παράδειγμα κόστος κινδύνου - CoR κλπ.) κλπ. και
- **Μη Χρηματοοικονομικές Στρατηγικές Προτεραιότητες (30%):** Κατανεμημένες σε επιμέρους πυλώνες συμπεριλαμβανομένων των Προοπτικών των Πελατών (όπως δείκτης ικανοποίησης



πελατών – NPS) για παράδειγμα, των Στόχων Ηγεσίας βάσει Αξιών και των Στρατηγικών Πρωτοβουλιών κτλ.

Μακροπρόθεσμοι στόχοι απόδοσης

Εκτός από τους βραχυπρόθεσμους στόχους, το Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης περιλαμβάνει επίσης μακροπρόθεσμους στόχους. Ειδικότερα, οι τριετείς στόχοι απόδοσης (δηλαδή από το Έτος 0 έως το Έτος 2) ορίζονται κατά το Έτος 0 και αξιολογούνται κατά το Έτος 3 και περιλαμβάνονται σε ένα δελτίο αξιολόγησης μακροπρόθεσμης απόδοσης, όπως παρουσιάζεται στο Σχήμα 2. Οι στόχοι αυτοί περιλαμβάνουν τους ακόλουθους δείκτες κερδοφορίας και βιωσιμότητας:

- **Μέσος όρος Απόδοσης επί των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων για την τριετή περίοδο από το Έτος 0 έως το Έτος 2, με στάθμιση 80%:** Η μέση απόδοση επί των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων για τριετή περίοδο (από το Έτος 0 έως το Έτος 2) υπολογίζεται με τη χρήση των Προσαρμοσμένων Κερδών μετά από Φόρους προς το μέσο όρο των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων, υπολογίζεται μετά την αφαίρεση των καταβολών τοκομεριδίων των Πρόσθετων Μέσων της Κατηγορίας 1 και προσαρμόζεται με εξαίρεση των κεφαλαίων που υπερβαίνουν τον στόχο της Διοίκησης. Αυτός είναι ο βασικός χρηματοοικονομικός στόχος που γνωστοποιείται στην αγορά σχετικά με την κερδοφορία σε επίπεδο Ομίλου. Δηλώνει τη δέσμευση της Εταιρείας να συνδέσει τις μακροπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές με τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας.
- **Συντελεστής Προσαρμογής του σχετικού ποσοστού αύξησης Κερδών ανά Μετοχή:** Το τριετές (από το Έτος 0 έως το Έτος 2) μέσο ποσοστό αύξησης Κερδών ανά Μετοχή (Earnings per Share - EPS) υπολογίζεται για την Τράπεζα και την ομάδα του ομοειδών εταιρειών. Η ομάδα ομοειδών εταιρειών παραμένει ίδια καθ' όλη τη διάρκεια της τριετούς περιόδου (Έτος 0 – Έτος 2) για το πρόγραμμα με έτος αναφοράς το Έτος 0. Αυτό μεταφράζεται σε συντελεστή προσαρμογής (τροποποιητή), ανάλογα με το τεταρτημόριο των ανταγωνιστών στο οποίο περιλαμβάνεται ο δείκτης της Τράπεζας. Ο συντελεστής αυτός πολλαπλασιάζεται με το αποτέλεσμα της Απόδοσης επί των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (ROTE) προσαρμόζοντάς το έως +/-20%.
- **Βιωσιμότητα** Μη χρηματοοικονομικοί στόχοι σταθμισμένοι κατά 20%: δηλαδή στόχοι εκταμίευσης Χρηματοδοτήσεων Βιώσιμης Ανάπτυξης και συμμετοχή των γυναικών στις μεσαίες και στις ανώτερες διοικητικές βαθμίδες⁶ με στόχο την ενσωμάτωση κριτηρίων σχετικά με τους τομείς του Περιβάλλοντος, της Κοινωνίας και της Διακυβέρνησης στις μακροπρόθεσμες αποδοχές βάσει κινήτρων.

Σε περίπτωση αλλαγών στη μεθοδολογία του υπολογισμού των ανωτέρω Βασικών Δεικτών Αποδοτικότητας (Key Performance Indicators – KPIs), ουσιαστικής αλλαγής του μακροοικονομικού σεναρίου σε σχέση με τις παραδοχές του Επιχειρηματικού Σχεδίου ή άλλων γεγονότων που δεν είναι υπό τον έλεγχο της Τράπεζας (όπως ουσιώδεις αλλαγές λόγω μακροοικονομικών παραγόντων), το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, δύναται να αναθεωρήσει τους μακροπρόθεσμους στόχους σύμφωνα με το ενημερωμένο σενάριο. Οι προσαρμογές αυτές – εάν υπάρχουν – θα γνωστοποιούνται στην Έκθεση

⁶ Συμμετοχή των γυναικών στις μεσαίες και στις ανώτερες διοικητικές θέσεις: αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε διοικητικές θέσεις.

Αποδοχών.



Σχήμα 1: Ενδεικτικό Δελτίο Αξιολόγησης μακροπρόθεσμης απόδοσης - Βασικοί Δείκτες Αποδοτικότητας (KPI)

Δομή καταβολής

Οι Εργαζόμενοι της Τράπεζας αξιολογούνται με βάση ένα σύστημα αξιολόγησης πέντε βαθμίδων⁷. Το επίπεδο απόδοσης Πλήρης Επίτευξη Στόχων (ΠΕΣ), δηλαδή βαθμός 3 από 5, για το έτος αναφοράς (Έτος 0) αποτελεί ένα ελάχιστο όριο για τη χορήγηση στο πλαίσιο του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης. Ως εκ τούτου, μόνο εάν η απόδοση του έτους 0 είναι τουλάχιστον ΠΕΣ, ο Εργαζόμενος καθίσταται επιλέξιμος για τη μακροπρόθεσμη χορήγηση στο πλαίσιο του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης. Το ποσό, το οποίο ουσιαστικά καταβάλλεται στο πλαίσιο του μακροπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης, εξαρτάται από τη μακροπρόθεσμη απόδοση των ετών 0 έως 2. Οι μακροπρόθεσμοι στόχοι για την τριετή περίοδο (Έτος 0 έως Έτος 2) αξιολογούνται το Έτος 3. Ο βαθμός επίτευξης των μακροπρόθεσμων στόχων θα καθορίσει την προσαρμογή των αναβαλλόμενων αποδοχών από -100 % σε + 20%.

Η καταβολή θα διαφοροποιηθεί στις παρακάτω κατηγορίες ως εξής:

- **Για την Ανώτατη Ηγετική Ομάδα (SLT) με μεταβλητές αποδοχές > Ευρώ 500.000⁸:** περίοδος αναβολής 5 έτη, με αποτέλεσμα δομή καταβολής 6 ετών συνολικά, δηλ.
 - Για το Βραχυπρόθεσμο Κίνητρο (STI) (60% των συνολικών μεταβλητών αποδοχών): 40% προκαταβολή (20% σε μετρητά και 20% σε μετοχές) το Έτος 1 και 10% για καθένα από τα έτη 2 και 3 (5% σε μετρητά και 5% σε μετοχές) για την απόδοση του Έτους 0 (έτος αναφοράς) και,
 - Για το Μακροπρόθεσμο Κίνητρο (LTI) (40% των συνολικών μεταβλητών αποδοχών): 3 ίσες δόσεις 13,3% έκαστη (σε μετοχές) στα Έτη 4 έως 6, με την επιφύλαξη της επίτευξης των πρόσθετων μακροπρόθεσμων όρων στα Έτη 0 έως 2.
- **Για την Ανώτατη Ηγετική Ομάδα στις Λειτουργίες Ελέγχου με μεταβλητές αποδοχές > Ευρώ 500.000:** περίοδος αναβολής 5 ετών, με αποτέλεσμα μια δομή καταβολής 6 ετών συνολικά, ήτοι,
 - Για το Βραχυπρόθεσμο Κίνητρο: 40% προκαταβολή (20% σε μετρητά και 20% σε μετοχές) κατά το έτος 1 και 5 ίσες δόσεις 12% έκαστη (30% σε μετρητά και 30% σε μετοχές).

⁷ ΑΥΣ: Αξιοσημείωτη Υπερεπίτευξη Στόχων (5), ΥΣ: Υπερεπίτευξη Στόχων (4), ΠΕΣ: Πλήρης Επίτευξη Στόχων (3), ΜΕΣ: Μερική Επίτευξη Στόχων (2), ΚΕΣ: Κατώτατη Επίτευξη Στόχων (1)

⁸ Ποσά Ευρώ 500.000 και υψηλότερα θεωρούνται μεταβλητές αποδοχές «ιδιαίτερα υψηλού ποσού».

- Για την Ανώτατη Ηγετική Ομάδα ή τα Μέλη της Ανώτατης Ηγετικής Ομάδας των Λειτουργιών Ελέγχου με μεταβλητές αποδοχές ≤ Ευρώ 500.000: η δομή καταβολής θα προσαρμοστεί ώστε να μειωθούν τα αναβαλλόμενα ποσά σε 40%. Επιπλέον, εάν το ποσό των μεταβλητών αποδοχών υπερβαίνει το 100% των σταθερών αποδοχών, το πρόγραμμα καταβολής των αποδοχών θα προσαρμοστεί ώστε η καταβολή του πλεονάζοντος ποσού των μεταβλητών (πάνω από 100%) να αναβληθεί κατά τουλάχιστον 60%.

Τα αναλυτικά χρονοδιαγράμματα πληρωμών για κάθε κατηγορία Συγκεκριμένων Μελών του Προσωπικού σε θέσεις ευθύνη – Μελών της Ανώτατης Ηγετικής Ομάδας παρουσιάζονται στο ακόλουθο σχήμα.

Αναβολές ανά κατηγορία

	ΕΤΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ 2025	Έτος 1 2026	Έτος 2 2027	Έτος 3 2028	Έτος 4 2029	Έτος 5 2030	Έτος 6 2031
Μακροπρόθεσμη Περίοδος Απόδοσης							
Ανώτατη Ηγετική Ομάδα >500k ¹	40% c/s	10% c/s	10% c/s	13.3% s	13.3% s	13.3% s	
Ανώτατη Ηγετική Ομάδα ≤500k	60% c/s		10% s	10% s	10% s	10% s	
Ανώτατη Ηγετική Ομάδα >500k (ΛΕ)	40% c/s	12% c/s	12% c/s	12% c/s	12% c/s	12% c/s	
Ανώτατη Ηγετική Ομάδα ≤ 500k (ΛΕ)	60% c/s	8% c/s	8% c/s	8% c/s	8% c/s	8% c/s	
Λοιπά Συγκεκριμένα Μέλη >500k	40% c/s	15% c/s	15% c/s	15% c/s	15% c/s		
Λοιπά Συγκεκριμένα Μέλη >deminimis and ≤ 500k	60% c/s	10% c/s	10% c/s	10% c/s	10% c/s		
Λοιπά Συγκεκριμένα Μέλη >500k (ΛΕ)	40% c/s	15% c/s	15% c/s	15% c/s	15% c/s		
Λοιπά Συγκεκριμένα Μέλη >deminimis and ≤ 500k (CF)	60% c/s	10% c/s	10% c/s	10% c/s	10% c/s		
Λοιπά Συγκεκριμένα Μέλη >deminimis & Λοιπά Προσωπικό	100% c						

c = Μετρητά s = Μετοχές ΛΕ = Λειτουργίες Ελέγχου

* Τα κελιά με γκρι σκίαση αντιπροσωπεύουν πληρωμές που εξαρτώνται από μακροπρόθεσμους στόχους
* 1-έτος υποχρεωτικής περιόδου διακράτησης για τις μετοχές

Σχήμα 2: Ενδεικτικό Συνδυαστικό Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών

Πρόγραμμα Διακράτησης

Για την ευθυγράμμιση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων των εργαζομένων και της Ανώτατης Διοίκησης με εκείνα της Εταιρείας, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δύναται, να εισάγει, κατ' εξαίρεση - πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών διακράτησης (retention bonus/scheme).

Τα εν λόγω προγράμματα διακράτησης υλοποιούνται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

5.2.2.3 Προγράμματα Διάθεσης Μετοχών — Δομή καταβολής

Το κύριο μέσο για την παροχή χρηματοοικονομικών μέσων με τη μορφή μετοχών της Εταιρείας για την πληρωμή των προγραμματών μεταβλητών αποδοχών της Εταιρείας είναι το Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών. Ως εκ τούτου, αυτό χρησιμοποιείται μόνο για την παροχή των μετοχών που απαιτούνται για την καταβολή των αναβαλλόμενων ποσών του μεταβλητού προγράμματος αποδοχών στο πλαίσιο του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης και δεν πραγματοποιούνται χωριστές πληρωμές στο πλαίσιο του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης επιπλέον των προαναφερόμενων χορηγήσεων στο πλαίσιο του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης.

Επιπλέον, η Εταιρεία υλοποίησε μεταξύ 2020 και 2024 ένα Πρόγραμμα Διάθεσης Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών που χρησιμοποιήθηκε για την υποστήριξη των προγραμμάτων επιβράβευσης απόδοσης της Εταιρείας που ήταν τότε σε ισχύ. Η διάρκεια του Προγράμματος Διάθεσης Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών έληξε το 2024 και δεν ανανεώθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Ωστόσο, ορισμένα τμήματα δικαιωμάτων προαίρεσης μετοχών, τα οποία είχαν προηγουμένως χορηγηθεί στο πλαίσιο του Προγράμματος Διάθεσης Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών, δεν έχουν ακόμη ασκηθεί. Ειδικότερα:

Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών

Το Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών θεσπίστηκε σύμφωνα με την απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας το 2023 για την περίοδο 2023-2027, όπως τροποποιήθηκε το 2024, το οποίο προέβλεπε τη δωρεάν διανομή των κοινών, ονομαστικών, με δικαίωμα ψήφου, άυλων μετοχών της Εταιρείας στους δικαιούχους του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης ή προηγούμενων προγραμμάτων μεταβλητών αποδοχών (όπως ορίζεται στον κανονισμό του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών). Με την επιφύλαξη Όλων των Εφαρμοστέων Νόμων, το Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών διέπεται από Κανονισμό ο οποίος έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, ενώ η υλοποίηση του υποστηρίζεται από ένα Πρόγραμμα οι μετοχές που πρόκειται να διανεμηθούν ελεύθερα αποκτώνται μέσω Προγράμματος Αγοράς Ιδίων Μετοχών. Πρωταρχικός στόχος του Προγράμματος είναι η καταβολή στους δικαιούχους μεταβλητών αποδοχών σε είδος για την εναρμόνιση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων τους με τα συμφέροντα της Τράπεζας.

Σκοπός του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών είναι η παροχή μεταβλητών αποδοχών με τη μορφή κοινών, άυλων μετοχών με δικαιώματα ψήφου, που εκδίδονται από την Εταιρεία («**Μετοχές**») στα Μέλη της Διοικητικής Ομάδας, σε Συγκεκριμένα Μέλη του Προσωπικού σε θέσεις ευθύνης και στους λοιπούς Εργαζομένους της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που παρέχουν υπηρεσίες σε μόνιμη βάση σύμφωνα με το άρθρο 114 παρ. 1 του ν. 4548/2018, και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών, κατά την έννοια του άρθρου 32 του ν. 4308/2014 («**Δικαιούχοι**»). Οι Μετοχές θα αποκτηθούν μέσω του Προγράμματος Αγοράς Ιδίων Μετοχών της Εταιρείας, το οποίο εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας στις 27 Ιουλίου 2023.

Οι εν λόγω μεταβλητές αποδοχές υπό τη μορφή Μετοχών, οι οποίες καταβάλλονται με σκοπό την εναρμόνιση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων των Δικαιούχων με τα συμφέροντα της Εταιρείας και τη δημιουργία κινήτρων διακράτησης για τους Δικαιούχους, θα αποδοθούν και θα καταβληθούν στους Δικαιούχους υπό την αίρεση των απαιτήσεων αναβολής και διακράτησης, όπως ορίζονται σε όλους τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές σε πιστωτικά και σε χρηματοδοτικά ιδρύματα, συμπεριλαμβανομένων του ν. 4261/2014 (συμπεριλαμβανομένων των άρθρων 84 έως 88), της Οδηγίας για την Προληπτική Εποπτεία των Πιστωτικών Ιδρυμάτων V (Capital Requirements Directive – CRD V) (συμπεριλαμβανομένων των άρθρων 92 και 94), της Πράξης Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος αριθ. 178/5/2.10.2020 (συμπεριλαμβανομένων, ειδικότερα, των παραγράφων 170 έως 175) και των Κατευθυντήριων Γραμμών της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών, όπως όλοι έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν ανά περίοδο (οι «Εφαρμοστέοι Νόμοι και Κανονισμοί»).

Πρόγραμμα Διάθεσης Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών



Με απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας το 2020 θεσπίστηκε Πρόγραμμα Διάθεσης Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών για την περίοδο 2020-2024, το οποίο παρέχει στους δικαιούχους (όπως ορίζονται στον Κανονισμό του Προγράμματος Διάθεσης Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών), δηλαδή στους Εργαζομένους της Εταιρείας ή των Συνδεδεμένων με αυτήν Εταιρειών οι οποίοι είναι επιλέξιμοι για μεταβλητές αποδοχές καταβλητέες σε χρηματοοικονομικά μέσα σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών και τα Προγράμματα Επιβράβευσης Απόδοσης της Εταιρείας ή των Συνδεδεμένων με αυτήν Εταιρειών, εξαιρουμένων των Μη Εκτελεστικών Μελών και των Ανεξάρτητων - Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εκδότριας) με δικαίωμα προαίρεσης να λαμβάνουν νεοεκδοθείσες, κοινές, ονομαστικές, με δικαίωμα ψήφου, άυλες μετοχές της Εταιρείας. Το Πρόγραμμα Διάθεσης Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών διέπεται από όλους τους Εφαρμοστέους Νόμους και λειτουργεί βάσει του Κανονισμού που έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας. Πρωταρχικός σκοπός του Προγράμματος Διάθεσης Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών είναι η καταβολή στους δικαιούχους του Προγράμματος μεταβλητών αποδοχών σε είδος για την εναρμόνιση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων τους με τα συμφέροντα της Τράπεζας.

5.2.2.4 Αναλογία μεταξύ μεταβλητών και σταθερών αποδοχών

Η Εταιρεία εξασφαλίζει την κατάλληλη ισορροπία μεταξύ των σταθερών και των μεταβλητών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών.

Σε περίπτωση χορήγησης μεταβλητών αποδοχών, καθορίζεται με βάση τις επιδόσεις του Τραπεζικού Ομίλου, των Επιχειρησιακών Περιοχών και των μελών του Προσωπικού, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τους κινδύνους που αναλαμβάνονται, όπως περιγράφονται στο Παράρτημα III — Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών του Ομίλου.

Η Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας και της Τράπεζας δύναται να εγκρίνει, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 86 του ν. 4261/2014, υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών, άνω του 100% και έως 200% για τα Μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής της Εταιρείας και της Τράπεζας.

5.2.2.5 Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης

Στις 25.5.2023 το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας παρείχε τη σύμφωνη γνώμη του επί της απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της θυγατρικής Alpha Τράπεζα Α.Ε., το οποίο επισκόπησε και παρείχε τη σύμφωνη γνώμη του επί της επικαιροποιημένης και αναδιατυπωμένης Πολιτικής Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης («Πολιτική»).

Σύμφωνα με την Πολιτική, η Τράπεζα δύναται να προσφέρει στην Ανώτερη Διοίκηση, συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Προσώπων που Κατέχουν Καίριες Θέσεις στην Τράπεζα και μελών των Εταιρειών του Ομίλου της Τράπεζας, κατά την διακριτική της ευχέρεια, αποζημίωση λόγω αποχώρησης, σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας τους υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που προτείνει η Εταιρεία και λαμβανομένων υπόψη Όλων των Εφαρμοστέων Νόμων.

Η Πολιτική και οποιαδήποτε πληρωμή πραγματοποιείται στο πλαίσιο αυτής είναι προαιρετικές για την Εταιρεία (ήτοι παρέχεται κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας) και δύναται να ανακληθεί

οποιαδήποτε στιγμή με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας. Εφαρμόζεται σε συναινετικές αποχωρήσεις Ανώτατων Στελεχών τα οποία αποχωρούν ως «συναινετικώς αποχωρήσαντες» και συνάπτουν Συμφωνία Λύσης Σύμβασης Εργασίας με την Εταιρεία (όπως ορίζεται στην Πολιτική), εξαιρουμένων των περιπτώσεων μονομερούς καταγγελίας της σχετικής σύμβασης εργασίας από το Ανώτατο Στέλεχος (λόγω παραίτησης) ή/και συνταξιοδότησης.

Οποιοδήποτε ποσό καταβάλλεται από την Εταιρεία στο πλαίσιο της Πολιτικής, το οποίο όμως υπόκειται στους όρους και στις προϋποθέσεις της σχετικής Συμφωνίας Λύσης Σύμβασης Εργασίας, καταβάλλεται σε μετρητά. Κανένα τέτοιο ποσό δεν μπορεί να υπερβαίνει συνολικά τους 24 μεικτούς μηνιαίους μισθούς ως αποζημίωση αποχώρησης, με την εξαίρεση του Διευθύνοντος Συμβούλου. Ανάλογα με τα έτη συνεχούς υπηρεσίας του Ανώτατου Στελέχους στην Τράπεζα:

- Για τους Νέους Εργαζόμενους και για έως 6 έτη συνεχούς υπηρεσίας: καταβάλλεται ποσό 12 μεικτών μηνιαίων μισθών.
- Για περισσότερα από 6 και έως 15 έτη συνεχούς υπηρεσίας, και για Ανώτατα Στελέχη που χαρακτηρίστηκαν ως «Νέοι Εργαζόμενοι» στο πλαίσιο της αντικατασταθείσας Πολιτικής: καταβάλλεται ποσό 18 μεικτών μηνιαίων μισθών.
- Για συνεχή υπηρεσία άνω των 15 ετών: καταβάλλεται ποσό 24 μεικτών μηνιαίων μισθών.
- Για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο (α) ο οποίος πληροί τις προϋποθέσεις του Νέου Εργαζόμενου και έως 15 έτη συνεχούς υπηρεσίας καταβάλλεται ποσό 24 μεικτών μηνιαίων μισθών και (β) για περισσότερα από 15 έτη, συνεχούς υπηρεσίας καταβάλλεται ποσό 30 μεικτών μηνιαίων μισθών.

Οι αναλυτικοί όροι που διέπουν την εν λόγω πληρωμή περιλαμβάνονται στην «Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης» της Alpha Bank του Μαΐου 2023.

Διαβάστε περισσότερα

Λεπτομερείς όροι για την πληρωμή αυτή περιλαμβάνονται στην [«Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτερων Στελεχών λόγω Αποχώρησης»](#) της Alpha Bank με ημερομηνία 1



5.2.2.6 Εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές

Δεν περιλαμβάνονται εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές στα προγράμματα αποδοχών. Κάθε πρόβλεψη για εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές θα αποτελεί εξαίρεση που μπορεί να εφαρμοστεί μόνο για το νέο Προσωπικό και μόνο για το πρώτο έτος απασχόλησης. Σκοπός της παραπάνω διάταξη που προβλέπει εξαίρεση είναι η προσέλκυση των καλύτερων ταλέντων και των σημαντικών ικανοτήτων της αγοράς, σύμφωνα με το ρυθμιστικό πλαίσιο.

Χορηγείται σε μη αναβαλλόμενα ποσά και υπόκειται σε ειδικό ανώτατο όριο (δηλαδή δεν μπορεί να υπερβαίνει έναν ετήσιο μεικτό μισθό).

Εάν ο Εργαζόμενος αποχωρήσει από την Τράπεζα εντός τριάντα έξι (36) μηνών από την πρόσληψή του, υποχρεούται να επιστρέψει στην Τράπεζα το ποσό των μεταβλητών αποδοχών που χορηγήθηκαν [με βάση τον λόγο του αριθμού των υπολειπόμενων μηνών προς την περίοδο των τριάντα έξι (36) μηνών].

6. Ρυθμίσεις μείωσης (malus) και επιστροφής (clawback) αποδοχών

Οι ρυθμίσεις μείωσης (malus) και επιστροφής (clawback) αποδοχών αποτελούν ρητούς μηχανισμούς για τις εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο, δίνοντας τη δυνατότητα στην Εταιρεία να προσαρμόζει τις αποδοχές των Συγκεκριμένων Μελών του Προσωπικού σε θέσεις ευθύνης, συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, με βάση τέτοιου είδους μηχανισμούς (π.χ. ανακαλώντας ή ακυρώνοντας τις αποδοχές σε μετρητά ή τα χρηματοοικονομικά μέσα που αποδόθηκαν).

Το συνολικό ποσό των μεταβλητών αποδοχών υπόκειται σε ρυθμίσεις μείωσης (Malus) ή/και επιστροφής (Clawback) αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 86, παρ.1 στοιχείο ιγ) του ν. 4261/2014, ανεξαρτήτως της μεθόδου που χρησιμοποιήθηκε για την καταβολή, συμπεριλαμβανομένων τυχόν ρυθμίσεων αναβολής ή διακράτησης. Με την επιφύλαξη του νομικού και ρυθμιστικού πλαισίου για την εφαρμογή ρυθμίσεων μείωσης (malus) ή επιστροφής (clawback) αποδοχών, μεταξύ άλλων, και σύμφωνα με το άρθρο 86 παρ. 1 στοιχείο ιγ) περίπτωση γγ) του ν. 4261/2014 και την Πράξη Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος 231/15.07.2024, λαμβάνονται υπόψη κριτήρια που μπορούν να πληρούνται σωρευτικά ή μεμονωμένα για την εφαρμογή των ρυθμίσεων μείωσης (malus) και επιστροφής (clawback) αποδοχών. Τα κριτήρια αυτά καθορίζονται ενδεικτικά, όσον αφορά τον εννοιολογικό ορισμό και την προσέγγισή τους, κατωτέρω:

- α) Το Συγκεκριμένο Μέλος του Προσωπικού σε θέση ευθύνης εκδήλωσε συμπεριφορά ή ήταν υπεύθυνο για συμπεριφορά η οποία προξένησε σημαντικές ζημίες στην Εταιρεία ή είχε σημαντικό αρνητικό αντίκτυπο στη φήμη της Εταιρείας.
- β) Το Συγκεκριμένο Μέλος του Προσωπικού σε θέση ευθύνης δεν πληρούσε τα κατάλληλα πρότυπα ικανότητας και ευπρέπειας.
- γ) Διαπιστώθηκε σοβαρό παράπτωμα ή σοβαρό σφάλμα για το Συγκεκριμένο Μέλος του Προσωπικού σε θέση ευθύνης (π.χ. ουσιώδης παράβαση του ισχύοντος νομοθετικού και ρυθμιστικού πλαισίου, του Κώδικα Συμπεριφοράς και Δεοντολογίας και άλλων εσωτερικών Πολιτικών, ιδίως εκείνων που αφορούν κινδύνους, παραποίηση δεδομένων ή λογαριασμών κ.λπ.)
- δ) Η Εταιρεία ή οι θυγατρικές της ή/και η Επιχειρησιακή Περιοχή στην οποία εργάζεται το Συγκεκριμένο Μέλος του Προσωπικού σε θέση ευθύνης υφίσταται/-νται σοβαρή ζημία λόγω της διαχείρισης κινδύνων εκ μέρους του εν λόγω Συγκεκριμένου Μέλους του Προσωπικού σε θέση ευθύνης.
- ε) Επιβλήθηκαν σημαντικές κυρώσεις, π.χ. ποινικές, διοικητικές, πειθαρχικές ή άλλου τύπου, λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς του Συγκεκριμένου Μέλους του Προσωπικού σε θέση ευθύνης.

Σε περίπτωση που Συγκεκριμένο Μέλος του Προσωπικού σε θέση ευθύνης διαπιστωθεί ή/και κριθεί υπεύθυνο, κατόπιν εφαρμογής των σχετικών διαδικασιών εσωτερικού ελέγχου της Εταιρείας σε σχέση με το εν λόγω Συγκεκριμένο Μέλος ή/και με απόφαση των αρμόδιων οργάνων της Εταιρείας, για συμπεριφορά η οποία εμπίπτει, κατά οποιονδήποτε τρόπο ή/και κατά οποιαδήποτε έννοια, άμεσα ή έμμεσα, στις ως άνω περιπτώσεις και συνιστά παράπτωμα ή/και πράξη ή/και παράλειψη, σύμφωνα με τον Κανονισμό Προσωπικού και το σχετικό ρυθμιστικό πλαίσιο της Εταιρείας, θα εφαρμόζονται ρυθμίσεις επιστροφής (clawback) και μείωσης (malus) αποδοχών, κατόπιν απόφασης των αρμόδιων οργάνων της Εταιρείας.

Ειδικότερα, οι ρυθμίσεις μείωσης (malus) μπορούν να εφαρμόζονται στις μεταβλητές αποδοχές των Συγκεκριμένων Μελών του Προσωπικού σε θέσεις ευθύνης ενδεικτικά στις ακόλουθες περιπτώσεις:



- i. η Εταιρεία ή ο Όμιλος υφίσταται σημαντική κάμψη των οικονομικών επιδόσεων του/της [δηλ. στα όρια (gates) που αξιολογήθηκαν κατά τη διαδικασία συγκέντρωσης συνολικών ποσών μεταβλητών αποδοχών των προγραμμάτων παροχής κινήτρων προηγούμενων ετών, όπως περιγράφεται στο Παράρτημα III — Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών του Ομίλου],
- ii. Καταγράφονται σημαντικές αυξήσεις στην οικονομική ή στην εποπτική κεφαλαιακή βάση της Εταιρείας ή του Ομίλου.

Οι εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο σχετίζονται πάντοτε με τις επιδόσεις ή τον κίνδυνο και δεν βασίζονται στο ποσό των καταβληθέντων μερισμάτων ή στην εξέλιξη της τιμής της μετοχής.

Πριν από οποιαδήποτε χορήγηση ή/και καταβολή μεταβλητών αποδοχών, η Επιχειρησιακή Περιοχή HR Strategy, Rewards and Organizational Effectiveness κοινοποιεί τον κατάλογο των Συγκεκριμένων Μελών του Προσωπικού σε θέσεις ευθύνης που είναι δικαιούχοι μεταβλητών αποδοχών στις Λειτουργίες Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Εσωτερικού Ελέγχου και Διαχείρισης Κινδύνων, προκειμένου να εξεταστεί κατά πόσον υπάρχουν περιστατικά στους αντίστοιχους τομείς αρμοδιότητάς τους, τα οποία αφορούν Συγκεκριμένα Μέλη του Προσωπικού σε θέσεις ευθύνης σύμφωνα με τα ανωτέρω κριτήρια α) έως ε).

Το Προσωπικό δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιεί προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνων ή ασφάλιση που σχετίζεται με τις αποδοχές και τις ευθύνες, τα οποία υπονομεύουν τα αποτελέσματα ευθυγράμμισης κινδύνων που ενσωματώνονται στις ρυθμίσεις περί αποδοχών.

7. Ψηφοφορία Μετόχων και βασικές αλλαγές που εισάγονται με την Πολιτική Αποδοχών για το 2024

Η ψηφοφορία επί των θεμάτων που αφορούσαν αποδοχές κατά την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων που πραγματοποιήθηκε στις 27 Ιουλίου 2024 ήταν γενικά θετική.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να διατηρήσει σαφή επικοινωνία και να λαμβάνει ουσιαστικά υπόψη τα σχόλια των Ενδιαφερόμενων Μερών, προκειμένου να αντιμετωπίσει τυχόν ανησυχίες και να ενισχύσει τη διάρθρωση των αποδοχών και τα προγράμματα παροχής κινήτρων που βασίζονται στην καταβολή αποδοχών για την απόδοση και είναι πλήρως εναρμονισμένα με τα συμφέροντα των Ενδιαφερόμενων Μερών, καθώς και με τις βέλτιστες πρακτικές της αγοράς.

Η Εταιρεία συνεργάζεται ενεργά με θεσμικούς επενδυτές και συμβούλους επενδυτών σε θέματα εταιρικής διακυβέρνησης με στόχο την εποικοδομητική ανταλλαγή απόψεων επί θεμάτων που αφορούν τις αποδοχές. Αυτή η ανατροφοδότηση επέτρεψε στην Εταιρεία να ευθυγραμμίσει τις γνωστοποιήσεις της, την Πολιτική Αποδοχών και το Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών με τις βέλτιστες πρακτικές της αγοράς και με τις προσδοκίες των επενδυτών.

Σε συνέχεια των εν λόγω σχολίων, πραγματοποιούνται συγκεκριμένες ενέργειες σε σχέση με την Έκθεση Αποδοχών και την Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως περιγράφονται κατωτέρω:



Ενίσχυση της διαφάνειας και της απλούστευσης των δημοσιοποιήσεων

- Βελτιωμένες γνωστοποιήσεις σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές με μια πιο δομημένη και λεπτομερή προσέγγιση.
- Βελτίωση της επικοινωνίας σχετικά με προηγούμενες και νέες δομές αποδοχών για τη διασφάλιση της σαφήνειας και την αποφυγή παρανοήσεων.

Αξιολόγηση της απόδοσης των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

- Συμπερίληψη α) δεικτών χρηματοοικονομικής και επιχειρησιακής απόδοσης για τα Εκτελεστικά Μέλη β) ποιοτικών Βασικών Δεικτών Αποδοτικότητας (KPIs).

Συγκριτική ανάλυση

Συγκριτική ανάλυση σε σχέση με μια προσεκτικά επιλεγμένη ομάδα ομοειδών εταιρειών, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι σταθερές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι ανταγωνιστικές και εναρμονισμένες με τα πρότυπα της αγοράς.

