



ALPHA BANK

ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

για το έτος 2019



Ιούλιος 2020

Επιστολή του Προέδρου της Επιτροπής Αποδοχών	3
Γενικές πληροφορίες	5
1. Κύριες Εξελίξεις του έτους	5
Ενημέρωση επί του Covid-19	6
2. Διακυβέρνηση Αποδοχών	7
2.1 Η Επιτροπή Αποδοχών	7
2.2 Πολιτική Αποδοχών το 2019	9
3. Αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	11
3.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη	11
3.1.1 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών	11
3.1.2 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών για το 2019	12
3.2 Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	13
3.2.1 Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών	13
3.2.2 Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2019	15
4. Επιπρόσθετες Πληροφορίες	16
5. Σύγκριση Αποδοχών και Απόδοσης της Τράπεζας σε βάθος χρόνου	17
5.1 Συγκριτικός Πίνακας των Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	17
5.2 Απόδοση της Τράπεζας	18
5.3 Μέσος όρος Αποδοχών Απασχολούμενου Προσωπικού της Τράπεζας	20

Επιστολή του Προέδρου της Επιτροπής Αποδοχών

Αγαπητοί Μέτοχοι,

Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών είμαι στην ευχάριστη θέση να παρουσιάσω την Έκθεση Αποδοχών της Alpha Bank Α.Ε. για τη χρήση που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2019. Η Τράπεζα είναι εισηγμένη στο Χρηματιστήριο Αθηνών και έχει συσταθεί στην Ελλάδα. Στο πλαίσιο αυτό, σας διαβεβαιώνουμε ότι η Τράπεζα συμμορφώνεται πλήρως με τις απαιτήσεις της σχετικής ελληνικής νομοθεσίας.

Η Έκθεση Αποδοχών παρουσιάζεται για πρώτη φορά, σε συνέχεια της καθιέρωσης νομοθετικής υποχρέωσης. Αντικατοπτρίζει την εφαρμογή για το έτος 2019 της Πολιτικής Αποδοχών (η «**Πολιτική**»), που θεσπίστηκε σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του Ν.4548/2018 (ο «**Εταιρικός Νόμος**»), ο οποίος ενσωμάτωσε στο ελληνικό δίκαιο τις σχετικές διατάξεις της Οδηγίας για τα Δικαιώματα των Μετόχων (Οδηγία 2017/828/ΕΕ, με την οποία τροποποιήθηκε η Οδηγία 2007/36/ΕΚ αναφορικά με την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων).

Η Πολιτική συμβάλλει στην προώθηση της επιχειρησιακής στρατηγικής, των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητας της Τράπεζας και έχει σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε να συμμορφώνεται με το νομοθετικό και το ρυθμιστικό πλαίσιο, προκειμένου να ευθυγραμμίζονται τα συμφέροντα των Μετόχων και της Διοίκησης και να δημιουργείται αξία προς όφελος όλων των ενδιαφερόμενων μερών.

Οι παρατηρήσεις και οι προτάσεις σας σχετικά με οτιδήποτε μπορούμε να κάνουμε για την περαιτέρω βελτίωση της έκθεσης είναι ευπρόσδεκτες.

Με εκτίμηση,

Richard R. Gildea

Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών

Γενικές πληροφορίες

1. Κύριες Εξελίξεις του έτους

Το 2019 αποτέλεσε έτος ορόσημο όσον αφορά τη συνολική επίδοση του τραπεζικού συστήματος στην Ελλάδα. Η μεγαλύτερη πρόκληση που έπρεπε να αντιμετωπιστεί παρέμεινε η διαχείριση των Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων, ενώ την 1.9.2019 έγινε άρση των περιορισμών στην κίνηση κεφαλαίων στο ελληνικό τραπεζικό σύστημα, οι οποίοι είχαν επιβληθεί για πρώτη φορά στις 29.6.2015.

Για την Alpha Bank A.E. (η «Τράπεζα» ή η «Alpha Bank»), το 2019 σηματοδότησε την έναρξη των διορθωτικών ενεργειών στον Ισολογισμό της, καθώς και την επιστροφή της στην κερδοφορία σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα. Στο πλαίσιο αυτό, από την αρχή του έτους η Alpha Bank αποδεσμεύτηκε πλήρως από την παροχή Έκτακτης Ενίσχυσης σε Ρευστότητα (ELA) της Τράπεζας της Ελλάδος, ενώ συνέχισε να επεκτείνει την καταθετική της βάση.

Τον Νοέμβριο του 2019 η Alpha Bank ανακοίνωσε το Στρατηγικό της Σχέδιο για τα έτη 2020-2022, στοχεύοντας στην επιτάχυνση της εξυγίανσης του Ισολογισμού της με την έναρξη μίας μεγάλης κλίμακας τιτλοποίησης Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων Ευρώ 12 δισ. (Project Galaxy) μέσω της αξιοποίησης του Προγράμματος Εγγύησης Ελληνικών Τιτλοποιήσεων «Ηρακλής» που θέσπισε η Ελληνική Κυβέρνηση. Η Alpha Bank ανακοίνωσε επίσης την αναδιοργάνωση της πλατφόρμας διαχείρισης των Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων της μέσω συνεργασίας με μία ισχυρή διεθνή εταιρεία και ακολούθως την απόσχιση της σχετικής υποδομής και τη μεταβίβασή της στη Ceral Hellas, καθώς και τη σύσταση ενός νέου διαχειριστή («Νέα Ceral») που θα συνδυάζει τις δυνατότητες που διαθέτουν και οι δύο πλατφόρμες, με σκοπό την επιταχυνόμενη αύξηση της δυνατότητας εξυπηρέτησης διορθωτικών ενεργειών επί μη εξυπηρετούμενων χαρτοφυλακίων. Τα ανωτέρω θα συμβάλουν στη σημαντική εξυγίανση του Ισολογισμού, οδηγώντας στην ομαλοποίηση του κόστους κινδύνου που αναμένεται να είναι χαμηλότερο από 100 μονάδες βάσης στο μέλλον. Παράλληλα, ο μετασχηματισμός του λειτουργικού μοντέλου αναμένεται να οδηγήσει σε μείωση του Δείκτη Εξόδων/Εσόδων του Ομίλου Alpha Bank (ο «Όμιλος») κάτω από 48% και να αντισταθμίσει την απώλεια εσόδων από την απομόχλευση του Ισολογισμού. Οι προσπάθειες εξορθολογισμού του κόστους συνεχίστηκαν και επιταχύνθηκαν μέσω του επιτυχημένου Προγράμματος Εθελουσίας Εξόδου Προσωπικού, ενώ η επερχόμενη ανάθεση σε τρίτους των δραστηριοτήτων διαχείρισης των Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων ως αποτέλεσμα της ως άνω συναλλαγής αναμένεται να συμβάλει σημαντικά στη μείωση του κόστους κατά τα επόμενα δύο με τρία έτη.

Οι κύριες εξελίξεις για τον Όμιλο Alpha Bank το 2019 που σχετίζονται με τις πληροφορίες που παρέχονται σε αυτή την Έκθεση είναι οι ακόλουθες:

- Ισχυρή κεφαλαιακή βάση με Δείκτη Κεφαλαίων Κοινών Μετοχών της Κατηγορίας 1 (CET1) και Δείκτη Συνολικής Κεφαλαιακής Επάρκειας (CAD) στο 17,9% στο τέλος Δεκεμβρίου 2019.
- Βελτιωμένη ρευστότητα. Οι Υποχρεώσεις προς Πελάτες αυξήθηκαν κατά Ευρώ 1,6 δισ. σε ετήσια βάση, κυρίως ως αποτέλεσμα των εισροών καταθέσεων από τον ιδιωτικό τομέα. Ο Δείκτης Δανείων προς Καταθέσεις για τον Όμιλο μειώθηκε περαιτέρω σε 118,9% στις 31.12.2019 έναντι 132,3% στις 31.12.2018.

- Βελτιωμένη κερδοφορία, καθώς το 2019 τα Καθαρά Κέρδη μετά τον Φόρο Εισοδήματος ανήλθαν σε Ευρώ 97 εκατ. έναντι Ευρώ 53 εκατ. το 2018, κυρίως λόγω (i) των αποτελεσμάτων χρηματοοικονομικών πράξεων, (ii) του μειωμένου συνόλου εξόδων [προ ζημιών απομείωσης και προβλέψεων για την κάλυψη του πιστωτικού κινδύνου (εξαιρουμένων των προγραμμάτων αποχώρησης Προσωπικού)] και (iii) των μειωμένων ζημιών απομείωσης και προβλέψεων για την κάλυψη του πιστωτικού κινδύνου, αντικατοπτρίζοντας κόστος πιστωτικού κινδύνου 158 μονάδων βάσης το 2019 έναντι 296 μονάδων βάσης το 2018.

Τέλος, το 2019 η Alpha Bank ξεκίνησε και τον Φεβρουάριο του 2020 ολοκλήρωσε με επιτυχία την έκδοση-ορόσημο Ομολόγου Μειωμένης Εξασφάλισης Κατηγορίας 2 (Tier II) ύψους Ευρώ 500 εκατ., με απόδοση 4,25%, γεγονός που συνέβαλε στη βελτιστοποίηση της κεφαλαιακής δομής και στη διαφοροποίηση των πηγών άντλησης κεφαλαίου της Τράπεζας. Η έκδοση του Tier II ενισχύει περαιτέρω τον Δείκτη Συνολικής Κεφαλαιακής Επάρκειας του Ομίλου κατά 104 μονάδες βάσης.

Ενημέρωση επί του Covid-19

Η εμφάνιση του Covid-19 στην Ευρώπη το α' τρίμηνο του 2020 έχει επιδράσει σημαντικά στην αβεβαιότητα όσον αφορά τις μακροοικονομικές εξελίξεις και τη δυνατότητα των επιχειρήσεων να λειτουργήσουν υπό το καθεστώς των περιοριστικών μέτρων που έχουν επιβληθεί. Οι οικονομικές επιπτώσεις εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από το πόσο θα διαρκέσει η κρίση αυτή και ποικίλλουν ανά περίπτωση, καθώς κάθε τομέας της οικονομίας επηρεάζεται με διαφορετικό τρόπο.

Η Alpha Bank παρακολουθεί στενά την κατάσταση σχετικά με τον Covid-19 και αξιολογεί σε συνεχή βάση τις πιθανές επιπτώσεις της πανδημίας στην ποιότητα του Ενεργητικού της, στο προφίλ κινδύνου της και στην υλοποίηση του Επιχειρησιακού της Σχεδίου. Ανταποκρινόμενη στην έξαρση του Covid-19 και δεδομένων των μέτρων που ανακοινώθηκαν από την Ελληνική Κυβέρνηση, η Τράπεζα επαναξιολογεί τις διαδικασίες της, ούτως ώστε να υφίσταται ένα ισχυρό λειτουργικό σχέδιο, προκειμένου να διασφαλιστούν η επιχειρησιακή συνέχεια και η λειτουργική ετοιμότητα, καθώς επίσης και το ότι η Τράπεζα θα συνεχίσει να υποστηρίζει σθεναρά την Ελληνική Οικονομία.

Η κύρια προτεραιότητα της Alpha Bank σε όλη τη διάρκεια της έξαρσης του Covid-19 ήταν η διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των Πελατών και των Υπαλλήλων της. Προς τον σκοπό αυτό, από την πρώτη στιγμή της έξαρσης η Τράπεζα έχει λάβει σειρά μέτρων που έχουν σχεδιαστεί για να αποτραπεί η εξάπλωση του ιού, διατηρώντας ωστόσο τη λειτουργική της ετοιμότητα.

Αρχικά, η Τράπεζα μερίμνησε για τους Υπαλλήλους που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες (περιλαμβανομένων αυτών που πρέπει να φροντίσουν ανήλικα τέκνα) και τους επέτρεψε είτε να εργαστούν εξ αποστάσεως είτε να παραμείνουν στο σπίτι χρησιμοποιώντας την άδεια ειδικού σκοπού. Επιπρόσθετα, εκπονήθηκε ένα ισχυρό επικοινωνιακό σχέδιο, το οποίο περιλαμβάνει οδηγίες για την προστασία από τον ιό τόσο για τους Υπαλλήλους όσο και για τους Πελάτες, ενώ περιορίστηκαν τα επαγγελματικά ταξίδια στα απολύτως απαραίτητα.

Επιπλέον, η Τράπεζα έχει προχωρήσει σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες για να διασφαλίσει την επάρκεια του προστατευτικού εξοπλισμού και των ιατροφαρμακευτικών προμηθειών (ήτοι αντισηπτικά, απολυμαντικά χεριών και μη συνταγογραφούμενα φάρμακα) σε όλα τα Γραφεία και τα Καταστήματα του Ομίλου. Τα κτίρια των γραφείων και τα Καταστήματα καθαρίζονται επιμελώς και απολυμαίνονται, προκειμένου να περιοριστεί η διάδοση του ιού.

Η Τράπεζα έχει επίσης ενισχύσει τις ψηφιακές υποδομές της και επαναξιολογεί σε τακτική βάση το σχέδιο δράσης της, προκειμένου να διασφαλίσει ότι το Δίκτυο Καταστημάτων της θα παραμείνει ενεργό, ώστε να συνεχίσουν να εξυπηρετούνται απρόσκοπτα οι ανάγκες των Πελατών.

Το 100% των Καταστημάτων της Τράπεζας παρέμειναν πλήρως λειτουργικά, με περίπου το 50% των Υπαλλήλων που απασχολούνται σε Καταστήματα να εργάζονται εκ περιτροπής ανά δύο εβδομάδες. Χάρη στη δυνατότητα της τηλεργασίας, πάνω από το 90% των Υπαλλήλων στις Κεντρικές Υπηρεσίες εργάζονταν εξ αποστάσεως κατά τη διάρκεια της επιβολής απαγόρευσης κυκλοφορίας (lockdown). Οργανώθηκαν τηλεφωνικές κλήσεις σε εβδομαδιαία βάση με σκοπό την τακτική ενημέρωση του συνόλου των Υπαλλήλων αναφορικά με τις σχετικές οδηγίες και τις πολιτικές, ενώ παράλληλα παρασχέθηκε αυξημένη ιατρική φροντίδα μέσω ανοικτής γραμμής επικοινωνίας με τους γιατρούς της Τράπεζας και άμεσης ηλεκτρονικής πρόσβασης σε ιατρικές συμβουλές μέσω της υπηρεσίας myAXAdoctor.

Επίσης, η Τράπεζα υποστηρίζει ενεργά τους Πελάτες Λιανικής, τις Μικρές Επιχειρήσεις και τους Επιχειρηματικούς Πελάτες στο τρέχον περιβάλλον μέσω ευέλικτων προτάσεων, περιλαμβανομένης της αναστολής πληρωμών οφειλών, τόσο για Ιδιώτες όσο και για Επιχειρήσεις, της παράτασης της ληκτότητας των ανακυκλούμενων πιστωτικών ορίων, της παροχής κεφαλαίου κίνησης έκτακτης ανάγκης και της πλήρους υποστήριξης μέσω των Προγραμμάτων της Ελληνικής Κυβέρνησης, όπως το Ταμείο Εγγυοδοσίας Επιχειρήσεων Covid-19 και το πρόγραμμα «Επιχειρηματική Χρηματοδότηση – ΤΕΠΙΧ II» για Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις.

Στις 4.5.2020 η Ελληνική Κυβέρνηση ξεκίνησε τη σταδιακή άρση των περιορισμών στην οικονομική δραστηριότητα λόγω της πανδημίας, γεγονός που αναμένεται να συμβάλει στον περιορισμό των οικονομικών επιπτώσεων, σε συνδυασμό με τις εξελίξεις στην υγειονομική περίθαλψη όσον αφορά τη διάδοση του ιού.

Μετά τη λήξη της επιβολής απαγόρευσης κυκλοφορίας, η Τράπεζα επαναφέρει σταδιακά το Προσωπικό στις εγκαταστάσεις με πολύ προσεκτικό και κλιμακωτό τρόπο, τηρώντας όλους τους κανόνες ασφαλείας. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Alpha Bank, σε διαβούλευση με τη διοικητική ομάδα, παρακολουθεί στενά την κατάσταση, και συγκεκριμένα τον αντίκτυπο του Covid-19 στις λειτουργικές επιδόσεις της Τράπεζας, στους Μετόχους της και στα άλλα ενδιαφερόμενα μέρη, όπως στους Υπαλλήλους, στους Πελάτες και στην Κοινότητα, και θα λάβει υπόψη τα σχετικά δεδομένα όσον αφορά τις αποφάσεις της ως προς τα ζητήματα αποδοχών στο μέλλον.

2. Διακυβέρνηση Αποδοχών

2.1 Η Επιτροπή Αποδοχών

Η σύνθεση της Επιτροπής Αποδοχών ορίστηκε με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου. Στις 31.12.2019 η Επιτροπή Αποδοχών απαρτιζόταν από τέσσερα Μη Εκτελεστικά Μέλη, εκ των οποίων δύο ήταν Μη Εκτελεστικά Ανεξάρτητα Μέλη.

Πρόεδρος	Richard R. Gildea	Μη Εκτελεστικό Ανεξάρτητο Μέλος
Μέλος	Jean L. Cheval	Μη Εκτελεστικό Ανεξάρτητο Μέλος
Μέλος	Ευθύμιος Ο. Βιδάλης	Μη Εκτελεστικό Μέλος
Μέλος	Johannes Herman Frederik G. Umbgrove	Μη Εκτελεστικό Μέλος (κατ' εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 3864/2010)

Η Επιτροπή Αποδοχών συνεδριάζει κατ' ελάχιστον τριμηνιαίως ανά έτος και κατά το 2019 πραγματοποίησε 10 συνεδριάσεις, με μέσο όρο συμμετοχής των Μελών 98% (με βάση τη σύνθεση της Επιτροπής Αποδοχών στις 31.12.2019). Κανένα Μέλος δεν συμμετείχε σε λιγότερο από το 75% των συνεδριάσεων της Επιτροπής Αποδοχών.

Οι κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών περιγράφονται ενδεικτικά αλλά όχι περιοριστικά ως ακολούθως. Η Επιτροπή Αποδοχών:

- Επικουρεί το Διοικητικό Συμβούλιο ώστε να διασφαλίζεται ότι οι πολιτικές αποδοχών είναι σύμφωνες με τις αξίες, τις αρχές, την επιχειρησιακή στρατηγική, τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και τους στρατηγικούς στόχους της Τράπεζας και του Ομίλου.
- Είναι αρμόδια για την προετοιμασία των αποφάσεων που πρόκειται να ληφθούν από τα Μν Εκτελεστικά Μέλη αναφορικά με τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Επισκοπεί το πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών. Συμβουλεύει το Διοικητικό Συμβούλιο επί προγραμμάτων μεταβλητών αποδοχών, εφόσον επιτρέπονται, για το Προσωπικό και για τα Στελέχη της Τράπεζας και του Ομίλου και προτείνει το συνολικό ποσό για δαπάνες μεταβλητών αποδοχών για την Τράπεζα και για τον Όμιλο.
- Αξιολογεί τους μηχανισμούς και τα συστήματα που έχουν υιοθετηθεί, ώστε να διασφαλίζεται ότι στο σύστημα αποδοχών λαμβάνονται ορθώς υπόψη κάθε είδος κινδύνου και τα επίπεδα ρευστότητας και κεφαλαίων, καθώς και ότι οι Πολιτικές Αποδοχών συνολικά υιοθετούν και προάγουν την άρτια και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και είναι ευθυγραμμισμένες με την επιχειρησιακή στρατηγική, τους στόχους, τις εταιρικές αρχές, τις αξίες και το μακροπρόθεσμο συμφέρον της Τράπεζας.
- Επιβλέπει τη διαδικασία αξιολόγησης των Ανώτερων Στελεχών και των Κατόχων Καίριων Θέσεων διασφαλίζοντας ότι αυτή εφαρμόζεται ικανοποιητικά και σύμφωνα με τις διατάξεις της σχετικής Πολιτικής της Τράπεζας.

Τα ειδικότερα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών περιγράφονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της, ο οποίος τροποποιήθηκε τον Δεκέμβριο του 2019 και είναι αναρτημένος στην ιστοσελίδα της Τράπεζας (<https://www.alpha.gr/el/omilos/etairiki-diakubernisi/sumboulia-kai-epitropes>).

Κατά το 2019 η Επιτροπή Αποδοχών:

- Έλαβε γνώση της έκθεσης ελέγχου που καταρτίστηκε από τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου αναφορικά με την Πολιτική Αποδοχών Alpha Bank και Εταιρειών Ομίλου για το έτος 2018 και την επισκόπησε.
- Επισκόπησε τα κάτωθι έγγραφα και εισηγήθηκε την έγκρισή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο:
 - Πολιτική Αποδοχών σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4548/2018
 - Πολιτική Αποδοχών Alpha Bank και Εταιρειών Ομίλου, σύμφωνα με τις διατάξεις της τραπεζικής νομοθεσίας
 - Πολιτική Παροχών Alpha Bank και Εταιρειών Ομίλου
 - Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης
 - Πολιτική Δαπανών για τα Μν Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- Οριστικοποίησε τα ποσά των αποδοχών των Μν Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για τις χρήσεις 2018 και 2019.
- Παρείχε τη σύμφωνη γνώμη της επί της επέκτασης του Προγράμματος Εθελουσίας Εξόδου Προσωπικού 2018 καθ' όλη τη διάρκεια του 2019 και έλαβε γνώση των παραμέτρων σχεδιασμού του Προγράμματος Εθελουσίας Εξόδου Προσωπικού 2019. Επίσης, ενημερώθηκε σχετικά με τα αποτελέσματα του Προγράμματος Εθελουσίας Εξόδου Προσωπικού, καθώς και, μεταξύ άλλων, σχετικά με το ότι η συμμετοχή στο εν λόγω Πρόγραμμα ξεπέρασε τις προσδοκίες.

- Έλαβε γνώση της κατανομής στους Υπαλλήλους του συνολικού ποσού της έκτακτης εφάπαξ παροχής (bonus) για το έτος 2018 του Προγράμματος Παροχής Κινήτρου Πωλήσεων και εισηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο την κατανομή ποσού Ευρώ 2.152 χιλ. Επίσης, ενημερώθηκε σχετικά με τους στόχους του Προγράμματος Παροχής Κινήτρου Πωλήσεων για το έτος 2019 και ελάμβανε γνώση της απόδοσης του Δικτύου Καταστημάτων σε τακτική βάση.
- Έλαβε γνώση της κατανομής ποσού Ευρώ 5,6 εκατ. σε Μονάδες και σε Λειτουργούς όσον αφορά το Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρου Απόδοσης για το έτος 2018, παρείχε τη σύμφωνη γνώμη της επ' αυτού και πρότεινε την έγκρισή του από το Διοικητικό Συμβούλιο. Επίσης, ενημερώθηκε για τη διαμόρφωση του ποσού της έκτακτης εφάπαξ παροχής (bonus) του Προγράμματος Παροχής Κινήτρου Απόδοσης 2019, καθώς και για τους Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας (Key Performance Indicators - KPIs) και για τα Έργα που αφορούν τα Ανώτατα Στελέχη στο πλαίσιο του Προγράμματος Παροχής Κινήτρου Απόδοσης 2019.
- Ενημερώθηκε από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού σχετικά με το Πρόγραμμα Ανάπτυξης 360 μοιρών, το οποίο πραγματοποιήθηκε με τη συμμετοχή συνολικά 95 Εντεταλμένων Γενικών Διευθυντών και Διευθυντών Διευθύνσεων, καθώς και συνολικά 202 Υποδιευθυντών Διευθύνσεων.
- Ενημερώθηκε για τα αποτελέσματα της Αξιολόγησης της Απόδοσης για το έτος 2018, η οποία ξεκίνησε τον Ιανουάριο 2019 με τη συμμετοχή 7.366 Υπαλλήλων.

Επίσης, ο Πρόεδρος της Επιτροπής, κ. R.R. Gildea, συναντήθηκε με τους Προέδρους της Επιτροπής Ελέγχου και της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων και έλαβαν γνώση από κοινού των αξιολογήσεων της απόδοσης του Γενικού Διευθυντή - Chief Risk Officer, του Επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου και του Επικεφαλής Κανονιστικής Συμμόρφωσης για το 2018, καθώς και των σχετικών Βασικών Δεικτών Αποδοτικότητας (Key Performance Indicators - KPIs) για το 2019, συζήτησαν από κοινού επ' αυτών και τις επισκόπησαν. Περαιτέρω, ενημερώθηκαν σχετικά με τις ετήσιες αποδοχές των Ανώτατων Στελεχών για το έτος 2019 και επιβεβαίωσαν ότι οι ετήσιες αποδοχές του Γενικού Διευθυντή - Chief Risk Officer, του Επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου και του Επικεφαλής Κανονιστικής Συμμόρφωσης για το 2019 είναι εντός του εγκεκριμένου εύρους αποδοχών.

Τέλος, η Επιτροπή Αποδοχών έλαβε γνώση των Ετήσιων Εκθέσεων Πεπραγμένων για το έτος 2019 των Επιτροπών Αποδοχών της Alpha Bank London Ltd και της Alpha Bank Romania S.A., καθώς και των ποσών των ετήσιων αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών που συμμετέχουν στα Διοικητικά Συμβούλια των Εταιρειών του Ομίλου για το έτος 2018.

2.2 Πολιτική Αποδοχών το 2019

Κατά το 2019 η Τράπεζα επικαιροποίησε το Καταστατικό της, θέσπισε Πολιτική Αποδοχών σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του ν. 4548/2018 (η «Πολιτική Αποδοχών»), με τον οποίο ενσωματώθηκαν στο ελληνικό δίκαιο οι σχετικές διατάξεις της Οδηγίας για τα Δικαιώματα των Μετόχων, και επικαιροποίησε την Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης, η οποία καλύπτει τα Ανώτατα Στελέχη και τους Διευθυντές της Alpha Bank. Τα εν λόγω κείμενα εγκρίθηκαν από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων που έλαβε χώρα στις 20.11.2019 και είναι αναρτημένα στην ιστοσελίδα της Τράπεζας (<https://www.alpha.gr/el/omilos/etairiki-diakubernisi>).

Η Επιτροπή Αποδοχών θα συνεχίσει να επισκοπεί τις Πολιτικές, ούτως ώστε να διασφαλίσει ότι τα σχέδια και τα προγράμματα που σχετίζονται με τις αποδοχές υποστηρίζουν τη στρατηγική της Τράπεζας και είναι στενά συνδεδεμένα με τα συμφέροντα των Μετόχων. Η Τράπεζα επικροτεί τον διάλογο με τους Μετόχους και είναι πρόθυμη να ενημερωθεί για τις απόψεις τους όσον αφορά την παρούσα Έκθεση Αποδοχών.

Κύριοι Άξονες της Πολιτικής Αποδοχών

Οι κύριοι άξονες της Πολιτικής έχουν διαμορφωθεί κατά τρόπο ώστε να προωθούν την επιχειρησιακή στρατηγική, τη βιωσιμότητα και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας. Οι άξονες αυτοί είναι οι εξής:

- **Δημιουργία αξίας σε μακροπρόθεσμη βάση.** Η Πολιτική διασφαλίζει ότι η Τράπεζα αμείβει τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της με βάση το επιχειρησιακό της σχέδιο, ούτως ώστε να συνεχίσει να δημιουργεί αξία για τους Πελάτες, τους Μετόχους, τους Υπαλλήλους και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη.
- **Προσέλκυση και διακράτηση Στελεχών και Υπαλλήλων.** Η Τράπεζα οφείλει σε μακροπρόθεσμη βάση να προσελκύει Στελέχη και Υπαλλήλους με υψηλές δυνατότητες, να τους δίνει κίνητρα και να τους διακρατεί, διασφαλίζοντας την ορθή εταιρική διακυβέρνηση και προωθώντας τις αξίες της. Προκειμένου να διατηρηθεί η ανταγωνιστικότητα, οι αμοιβές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές συμβαδίζοντας με τις τάσεις και με τη δυναμική της αγοράς.
- **Διαχείριση Κινδύνων.** Η Πολιτική διασφαλίζει ότι υφίσταται ορθή εναρμόνιση όσον αφορά την ανάληψη κινδύνων σε υγιή βάση, αποθαρρύνοντας κατά αυτό τον τρόπο την υπέρμετρη ανάληψη κινδύνων, η οποία αντίκειται στην ορθή και συνετή διαχείριση κινδύνων. Το πλαίσιο διαχείρισης της απόδοσης δίνει κίνητρα για την επίτευξη εξαιρετικών αποτελεσμάτων.
- **Αποδοχές συνδεδεμένες με την αξιολόγηση της απόδοσης.** Το σχήμα αποδοχών αποτελείται τόσο από σταθερές όσο και από μεταβλητές συνιστώσες εντός ενός πλαισίου διαχείρισης της απόδοσης, το οποίο διασφαλίζει σαφήνεια, συνοχή και συνέπεια προς τη στρατηγική της Τράπεζας, ενώ ενθαρρύνει και επιβραβεύει την αξιοσημείωτη απόδοση. Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών καθορίζεται στη βάση δίκαιων αμοιβών για τις ευθύνες κάθε θέσης, λαμβανομένων υπόψη του επιπέδου ευθύνης, καθώς και των γνώσεων, της εξειδίκευσης και της εμπειρίας που απαιτούνται για να επιτευχθούν τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, και είναι σύμφωνο με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, ενώ παράλληλα διαμορφώνεται με βάση την οικονομική κατάσταση της Τράπεζας και υποστηρίζει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τους Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας και σχεδιάζονται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να παρέχουν ισορροπία, με σκοπό να διασφαλίζεται η εστίαση στους στόχους του επιχειρησιακού σχεδίου, καθώς και στους μακροπρόθεσμους στόχους που έχουν καθοριστεί από την εκάστοτε ισχύουσα στρατηγική της Τράπεζας, ενώ διαμορφώνονται σύμφωνα με τους ισχύοντες νομοθετικούς περιορισμούς ως προς την απόκτηση και τη διακράτηση μετοχών (ή άλλων χρηματοοικονομικών μέσων) και εναρμονίζονται με τη μακροπρόθεσμη απόδοση και τη βιωσιμότητα της Τράπεζας και των Μετόχων της.

3. Αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

3.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη

3.1.1 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών

Κατηγορία Αποδοχών	Επισκόπηση
Σταθερές Αποδοχές (για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο)	Για τη διαμόρφωση της ετήσιας σταθερής αμοιβής λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος που αφιερώνεται στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και στην εκτέλεση των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί στα Μέλη.
Σταθερές Αποδοχές (για τη συμμετοχή τους στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου)	Αναλόγως της θέσης του στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, κάθε Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, περιλαμβανομένου κάθε Μη Εκτελεστικού Ανεξάρτητου Μέλους, μπορεί να λαμβάνει πρόσθετη ετήσια αμοιβή για τον ρόλο του (είτε ως Πρόεδρος είτε ως Μέλος) σε κάθε Επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία ωστόσο δεν μπορεί να υπερβαίνει ένα όριο που έχει τεθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η συγκεκριμένη αμοιβή επισκοπείται ετησίως, σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές απαιτήσεις, λαμβανομένων υπόψη κριτηρίων, όπως η χρονική δέσμευση και η ενεργή συμμετοχή στις Επιτροπές, ο ρόλος του Μη Εκτελεστικού Μέλους σε κάθε Επιτροπή, η φύση των εργασιών της κάθε Επιτροπής και ο αριθμός των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου στις οποίες το Μη Εκτελεστικό Μέλος συμμετέχει.
Λοιπές Παροχές	Χορηγείται εταιρική πιστωτική κάρτα στον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου για τα σχετικά εταιρικά έξοδα κατά την άσκηση των καθηκόντων του.
Μεταβλητές Αποδοχές	Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές ούτε συμμετέχουν σε προγράμματα κινήτρων απόδοσης.
Συνταξιοδοτικά Προγράμματα	Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν συμμετέχουν σε συνταξιοδοτικά προγράμματα.
Προγράμματα Αποζημίωσης λόγω Αποχώρησης	Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν συμμετέχουν σε προγράμματα αποζημίωσης λόγω αποχώρησης.

3.1.2 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών για το 2019

Οι συνολικές αποδοχές¹ που καταβλήθηκαν στα Μη Εκτελεστικά Μέλη για το έτος 2019, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, παρουσιάζονται στον κάτωθι πίνακα:

Μη Εκτελεστικό Μέλος	Θέση	Σταθερές Αποδοχές	Εταιρικές Παροχές ²	Μεταβλητές Αποδοχές - Αποζημίωση λόγω Αποχώρησης ²	Σύνολο Αποδοχών
Βασίλειος Θ. Ράπανος	Πρόεδρος	259.000,00	0	0	259.000,00
Ευθύμιος Ο. Βιδάλης	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	59.000,00	0	0	109.000,00
	Μέλος Επιτροπής Ελέγχου	25.000,00			
	Μέλος Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Ανάδειξης Υποψηφίων	12.500,00			
	Μέλος Επιτροπής Αποδοχών	12.500,00			
Δημήτριος Π. Μαντζούνης 2.1.2019 - 31.12.2019	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	54.083,33	0	0	54.083,33
Jean L. Cheval	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	59.000,00			109.000,00
	Μέλος Επιτροπής Ελέγχου	25.000,00			
	Μέλος Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Ανάδειξης Υποψηφίων	12.500,00			
	Μέλος Επιτροπής Αποδοχών	12.500,00			
Carolyn G. Dittmeier	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	59.000,00	0	0	134.000,00
	Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	50.000,00			
	Μέλος Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων	25.000,00			
Richard R. Gildea	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	59.000,00	0	0	109.000,00
	Πρόεδρος Επιτροπής Αποδοχών	25.000,00			
	Μέλος Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων	25.000,00			
Shahzad A. Shahbaz	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	59.000,00	0	0	84.000,00
	Πρόεδρος Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Ανάδειξης Υποψηφίων	25.000,00			
Jan A. Vanhevel	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	59.000,00	0	0	134.000,00
	Πρόεδρος Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων	50.000,00			
	Μέλος Επιτροπής Ελέγχου	25.000,00			
Johannes Herman Frederik G. Umbgrove ³	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	59.000,00	0	0	109.000,00
	Μέλος Επιτροπής Ελέγχου	25.000,00			
	Μέλος Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Ανάδειξης Υποψηφίων	12.500,00			
	Μέλος Επιτροπής Αποδοχών	12.500,00			

¹ Όλα τα ποσά που παρουσιάζονται στον πίνακα είναι μεικτά σε Ευρώ.

² Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν Μεταβλητές Αποδοχές ή Εταιρικές Παροχές. Από το 2010 η καταβολή έκτακτης εφάπαξ παροχής σχετιζόμενης με την απόδοση (bonus) σε Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχει απαγορευτεί βάσει των διατάξεων του Ν.3864/2010 «Περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας».

³ Ο κ. J. H. F. G. Umbgrove είναι Μέλος και στις τέσσερις Επιτροπές, ωστόσο, σύμφωνα με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου που ελήφθη στις 29.11.2018, κανένα Μέλος δεν λαμβάνει αμοιβές για τη συμμετοχή του σε περισσότερες από τρεις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.

Σημειώνεται ότι οι δαπάνες που συνδέονται με τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, όπως ταξιδιωτικές δαπάνες και δαπάνες διαμονής, και τα σχετικά έξοδα αποζημιώνονται σύμφωνα με την Πολιτική Δαπανών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία εφαρμόζεται και για όλα τα Μη Εκτελεστικά Ανεξάρτητα Μέλη και επισκοπείται σε ετήσια βάση. Η χορήγηση εταιρικού αυτοκινήτου στον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου ως μέτρο ασφαλείας δεν περιλαμβάνεται στις αποδοχές του.

Μπορεί να χορηγηθεί εταιρικό κινητό τηλέφωνο στα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την άσκηση των καθηκόντων που απορρέουν από την ιδιότητά τους ως Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Όλα τα έξοδα αυτού του είδους εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο σε ετήσια βάση, κατόπιν λήψης της σύμφωνης γνώμης της Επιτροπής Αποδοχών. Επιπλέον, όλες οι πληρωμές υπόκεινται, όπου απαιτείται, σε ασφαλιστικές κρατήσεις, καθώς και σε κρατήσεις φόρου εισοδήματος, ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης και φόρου χαρτοσήμου.

3.2 Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

3.2.1 Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών

Κατηγορία Αποδοχών	Επισκόπηση
Σταθερές Αποδοχές	<p>Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.</p> <p>Στα Εκτελεστικά Μέλη καταβάλλονται αμοιβές σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας (περιλαμβανομένων των ενδεχόμενων περιορισμών βάσει ορίου αναφοράς και των ποσοστών κατανομής). Για τον καθορισμό του μισθού, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του νόμου, η Τράπεζα λαμβάνει υπόψη τη θέση, τα καθήκοντα, το επίπεδο ευθύνης και ανάληψης κινδύνων, τις απαιτούμενες δεξιότητες για την άσκηση των εκάστοτε καθηκόντων, τις ικανότητες και την εμπειρία των Εκτελεστικών Μελών, σε συνδυασμό με τις διεθνείς τάσεις, τις εξελισσόμενες συνθήκες της αγοράς και τα συγκριτικά μεγέθη της τοπικής αγοράς. Τα Εκτελεστικά Μέλη δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στα Διοικητικά Συμβούλια Εταιρειών του Ομίλου.</p>
Μεταβλητές Αποδοχές	<p>Η μεταβλητή συνιστώσα της συνολικής αποζημίωσης των Εκτελεστικών Μελών είναι προαιρετική (κατά τη διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας) και αναφέρεται σε σχήματα έκτακτης εφάπαξ παροχής σχετιζόμενης με την απόδοση (bonus) ή σε άλλα σχήματα επιβράβευσης που μπορεί να διαφέρουν από έτος σε έτος. Οι μεταβλητές αποδοχές, στις περιπτώσεις που χορηγούνται, αντικατοπτρίζουν την ετήσια βιώσιμη και σταθμισμένη ως προς τον κίνδυνο απόδοση, καθώς και την απόδοση που υπερβαίνει την απαιτούμενη για την εκπλήρωση των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί.</p> <p>Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τους Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας και σχεδιάζονται με σκοπό να παρέχουν ισορροπία, ούτως ώστε να διασφαλίζεται η εστίαση στους στόχους του επιχειρησιακού σχεδίου, καθώς και στους μακροπρόθεσμους στόχους που έχουν καθοριστεί από την εκάστοτε ισχύουσα στρατηγική της Τράπεζας, ενώ αποθαρρύνουν την υπερβολική ανάληψη κινδύνων.</p> <p>Οι λεπτομέρειες σχετικά με τα κριτήρια και την κατανομή μεταβλητών αποδοχών καθορίζονται στην Πολιτική Αποδοχών.</p> <p>Από το 2010, ωστόσο, η καταβολή έκτακτης εφάπαξ παροχής σχετιζόμενης με την απόδοση (bonus) σε Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχει απαγορευτεί βάσει των διατάξεων του ν. 3864/2010 «Περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας».</p>
Εταιρικές Παροχές	<p>Τα Εκτελεστικά Μέλη δικαιούνται παροχές, οι οποίες ορίζονται με βάση τις ισχύουσες πολιτικές της Τράπεζας και υπόκεινται στην ισχύουσα νομοθεσία. Οι παροχές περιλαμβάνουν τις βασικές παροχές που απευθύνονται σε όλο το Προσωπικό (ενδεικτικά, ομαδική ασφαλιστική κάλυψη υγείας, αποταμειωτικό πρόγραμμα ομαδικής ασφάλισης, πρόγραμμα εξωνοσοκομειακής περίθαλψης), ή παροχές που χορηγούνται στα Εκτελεστικά Μέλη (καθώς και σε άλλα Μέλη του Προσωπικού) αναλόγως του επιπέδου των θέσεων που κατέχουν, αποκλειστικά για το χρονικό διάστημα κατά το οποίο τις κατέχουν. Οι εν λόγω παροχές είτε καλύπτουν τις λειτουργικές ανάγκες των συγκεκριμένων θέσεων, όπως χρήση εταιρικού κινητού τηλεφώνου, χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, κάλυψη εξόδων κίνησης και χρήση εταιρικής πιστωτικής κάρτας αποκλειστικά για την κάλυψη εταιρικών εξόδων είτε χορηγούνται ευρέως, με βάση τις πρακτικές της αγοράς, στους κατόχους των εν λόγω θέσεων, όπως πραγματοποίηση ετήσιου προληπτικού ελέγχου υγείας (check-up) και παροχή αποταμειωτικού προγράμματος καθορισμένων εισφορών που απευθύνεται επίσης σε Στελέχη ιεραρχικού επιπέδου Διευθυντή Διεύθυνσης και άνω.</p>

Κατηγορία Αποδοχών	Επισκόπηση
Προγράμματα Αποζημίωσης λόγω Αποχώρησης	<p>Πέραν των ανωτέρω, η Τράπεζα δύναται να προσφέρει στα Εκτελεστικά Μέλη, κατά τη διακριτική της ευχέρεια, αποζημίωση λόγω αποχώρησης σύμφωνα με την «Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης», σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας τους υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που προτείνει η Τράπεζα. Το πρόγραμμα καλύπτει, κατά τη διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας, τις περιπτώσεις τόσο της οικειοθελούς όσο και της μη οικειοθελούς λύσης της σχετικής σύμβασης εργασίας.</p> <p>Το σχετικό πρόγραμμα περιλαμβάνει την καταβολή αποζημίωσης λόγω αποχώρησης έως 24 μεικτούς μηνιαίους μισθούς, αναλόγως του χρόνου υπηρεσίας του Εκτελεστικού Μέλους (ήτοι υπό την προϋπόθεση ότι έχει απασχοληθεί στην Τράπεζα για έξι (6) έτη τουλάχιστον): (i) έως 18 μεικτούς μηνιαίους μισθούς για συνεχόμενη υπηρεσία έως 15 έτη και (ii) έως 24 μεικτούς μηνιαίους μισθούς για συνεχόμενη υπηρεσία που υπερβαίνει τα 15 έτη. Το ποσό καταβάλλεται ως ακολούθως: Έως 60% του ποσού καταβάλλεται μετά την υλοποίηση της σχετικής συμφωνίας αποχώρησης και το υπόλοιπο (τουλάχιστον 40% του σχετικού ποσού) καταβάλλεται σε τρεις (3) ισόποσες ετήσιες δόσεις κατά την ετήσια επέτειο της υλοποίησης της συμφωνίας αποχώρησης. Ρήτρες περί μη απασχόλησης στον ανταγωνισμό δύναται να συμπεριλαμβάνονται στη σχετική συμφωνία αποχώρησης. Το ποσό της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης υπόκειται σε ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών σε περίπτωση διάπραξης πειθαρχικού παραπτώματος. Σε περίπτωση ενεργοποίησης του Σχεδίου Ανάκαμψης της Τράπεζας τυχόν μελλοντικές πληρωμές ακυρώνονται. Το ποσό της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης φορολογείται σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και συμψηφίζεται έναντι τυχόν άλλης αποζημίωσης που προβλέπεται από τη νομοθεσία. Στο πλαίσιο του προγράμματος αποζημίωσης λόγω αποχώρησης, η Τράπεζα δύναται να ορίζει, μεταξύ άλλων, το χρονικό διάστημα κατά το οποίο θα ισχύουν προνομιακοί όροι όσον αφορά τα επιτόκια, το ποσό της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης που δύναται να συμψηφίζεται έναντι οφειλών του Εκτελεστικού Μέλους προς την Τράπεζα και το χρονικό διάστημα κατά το οποίο δύναται να παραμένει σε ισχύ το πρόγραμμα νοσοκομειακής περίθαλψης.</p>
Αποζημίωση για εμπλοκή σε νομικές διαδικασίες	<p>Σύμφωνα με τις συνήθεις πρακτικές της αγοράς, η Τράπεζα δύναται να αναλαμβάνει να αποζημιώνει τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σε περίπτωση που εμπλέκονται σε οποιαδήποτε νομική διαδικασία (αστική, ποινική ή διοικητική) (από κοινού οι «Νομικές Διαδικασίες»), στο πλαίσιο των υπηρεσιών που παρέχουν στην Τράπεζα, καλύπτοντας ένα εύλογο ποσό νομικών δαπανών και αμοιβών για την προετοιμασία τους ή για την υπεράσπισή τους στο πλαίσιο τέτοιου είδους Νομικών Διαδικασιών, με εξαίρεση την περίπτωση που οι εν λόγω Νομικές Διαδικασίες κινούνται λόγω υπαιτιότητας του Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και επιπλέον υπό την προϋπόθεση ότι το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ενεργούσε εντός των ορίων του τομέα ευθύνης του και των αρμοδιοτήτων του και όχι παρανόμως ή ενάντια στα συμφέροντα της Τράπεζας. Η εν λόγω αποζημίωση είναι δυνατόν να δίνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.</p>

3.2.2 Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2019

Οι συνολικές αποδοχές¹ που καταβλήθηκαν στα Εκτελεστικά Μέλη για το έτος 2019, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, παρουσιάζονται στον κάτωθι πίνακα:

Εκτελεστικό Μέλος	Θέση	Σταθερές Αποδοχές ²	Εταιρικές Παροχές ³	Μεταβλητές Αποδοχές - Αποζημίωση λόγω Αποχώρησης ⁴	Σύνολο Αποδοχών
Βασίλειος Ε. Ψάλτης *	Διευθύνων Σύμβουλος	376.307,76	52.522,34	0	428.830,10
Σπύρος Ν. Φιλάρετος	Μέλος Δ.Σ. - Γενικός Διευθυντής	365.000,01	43.653,32	0	408.653,33
Αρτέμιος Χ. Θεοδωρίδης	Μέλος Δ.Σ. - Γενικός Διευθυντής	365.750,01	43.546,49	0	409.296,50
Γεώργιος Κ. Αρώνης **	Μέλος Δ.Σ.	365.000,01	52.062,13	0	417.062,14
Δημήτριος Π. Μαντζούνης ***	Μέλος Δ.Σ.	43.584,80	2.696,14	337.950,00⁵	384.230,94
* Διευθύνων Σύμβουλος από 2.1.2019 ** Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου έως 31.1.2020 *** Διευθύνων Σύμβουλος έως 2.1.2019 και Μη Εκτελεστικό Μέλος έως 31.12.2019					

¹ Όλα τα ποσά που παρουσιάζονται στον πίνακα είναι μεικτά σε Ευρώ.

² Οι Σταθερές Αποδοχές περιλαμβάνουν και εκτός έδρας αμοιβές.

³ Περιλαμβάνονται μεικτά ποσά που καταβλήθηκαν από την Τράπεζα για πραγματοποίηση ετήσιου προληπτικού ελέγχου υγείας (check-up), Ασφάλιση Ζωής-Ανικανότητας, Ιατροφαρμακευτικό Πρόγραμμα, Πρόγραμμα Εξωνοσοκομειακής Περίθαλψης και Προγράμματα Αποταμίευσης/Συνταξιοδότησης. Η χορήγηση εταιρικού αυτοκινήτου σε Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ως μέτρο ασφαλείας δεν περιλαμβάνεται στις αποδοχές τους (ήτοι στις αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου).

⁴ Γενικές Παρατηρήσεις:

- Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο. Έχουν υπογράψει με την Τράπεζα συμβάσεις εργασίας (οι «Συμβάσεις Εργασίας»), που διέπονται από τις διατάξεις 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). Αν και δεν περιλαμβάνονται στο ελάχιστο περιεχόμενο που απαιτείται από τη νομοθεσία, τα στοιχεία σχετικά με κάθε αμοιβή που καταβάλλεται στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τις προαναφερθείσες Συμβάσεις Εργασίας, έχουν περιληφθεί στην παρούσα Έκθεση.
- Από το 2010 η καταβολή έκτακτης εφάπαξ παροχής σχετιζόμενης με την απόδοση (bonus) σε Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχει απαγορευτεί βάσει των διατάξεων του ν. 3864/2010 «Περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας». Κατά συνέπεια, δεν καταβλήθηκαν ή/και δεν χορηγήθηκαν έκτακτες εφάπαξ παροχές σχετιζόμενες με την απόδοση (bonus) σε Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου το 2019.

⁵ Ο κ. Δ.Π. Μαντζούνης, κατόπιν της παραίτησής του από τη θέση του Διευθύνοντος Συμβούλου στις 2.1.2019, έλαβε προκαταβολή της καταβλητέας σε δόσεις αποζημίωσης λόγω αποχώρησης, με την επιφύλαξη των όρων και των προϋποθέσεων της Πολιτικής Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης και σύμφωνα με αυτή, όπως εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων του 2018.

4. Επιπρόσθετες Πληροφορίες

Κατά την οικονομική χρήση 2019:

- Δεν υπήρξε διανομή κερδών, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 109 παράγραφος 2 του ν. 4548/2018 στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στα Στελέχη.
- Δεν τέθηκαν σε ισχύ προγράμματα διανομής μετοχών και τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν άσκησαν τέτοιου είδους δικαιώματα.
- Δεν εφαρμόστηκαν ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών κατά το έτος αναφοράς.
- Η Τράπεζα δεν κατέβαλε αποζημιώσεις σε Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και σε Στελέχη για την εμπλοκή τους σε οποιαδήποτε νομική διαδικασία (αστική, ποινική ή διοικητική) (από κοινού «οι Νομικές Διαδικασίες»), στο πλαίσιο των υπηρεσιών που παρείχαν στην Τράπεζα.
- Δεν υπήρξαν εξαιρέσεις ή παρεκκλίσεις από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας σε σχέση με το εύρος εφαρμογής της κατά την οικονομική χρήση 2019.

5. Σύγκριση Αποδοχών και Απόδοσης της Τράπεζας σε βάθος χρόνου

5.1 Συγκριτικός Πίνακας των Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Όνομα	Θέση	Συμμετοχή	Σύνολο Αποδοχών (ποσά σε Ευρώ)				
			2015	2016	2017	2018	2019
Βασίλειος Θ. Ράπανος	Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 29.5.2014	250.000,00	250.000,00	259.000,00	259.000,00	259.000,00
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	-	3,6%	-	-
Βασίλειος Ε. Ψάλτης	Εκτελεστικό Μέλος	από 29.11.2018	-	-	-	33.297,15*	428.830,10
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	-	-	-	7,32%**
Σπύρος Ν. Φιλάρετος	Εκτελεστικό Μέλος	από 19.4.2005	368.879,85	368.388,67	368.970,21	392.311,39	408.653,33
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	(0,13)%	0,16%	6,33%	4,17%
Αρτέμιος Χ. Θεοδωρίδης	Εκτελεστικό Μέλος	από 19.4.2005	369.359,41	369.763,83	370.064,13	392.901,46	409.296,50
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	0,11%	0,09%	6,18%	4,17%
Γεώργιος Κ. Αρώνης	Εκτελεστικό Μέλος	22.3.2011 - 31.1.2020	379.608,01	380.092,14	380.424,23	404.375,33	417.062,14
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	0,13%	0,09%	6,3%	3,14%
Ευθύμιος Ο. Βιδάλης	Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 29.5.2014	42.000,00	46.000,00	86.250,00	109.000,00	109.000,00
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	9,53%	87,5%	26,38%	-
Δημήτριος Π. Μαντζούνης	Εκτελεστικό Μέλος	11.4.1995 - 2.1.2019	346.051,20	346.441,99	347.644,44	380.689,39	438.314,27
	Μη Εκτελεστικό Μέλος	2.1.2019 - 31.12.2019					
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	0,11%	0,35%	9,51%	15,14%
Jean L. Cheval	Μη Εκτελεστικό Ανεξάρτητο Μέλος	από 29.6.2018	-	-	-	54.500,00	109.000,00
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	-	-	-	-**
Carolyn G. Dittmeier	Μη Εκτελεστικό Ανεξάρτητο Μέλος	από 26.1.2017	-	-	82.479,17	134.000,00	134.000,00
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	-	-	50,89%**	-
Richard R. Gildea	Μη Εκτελεστικό Ανεξάρτητο Μέλος	από 28.7.2016	-	34.791,65	93.166,67	105.093,78	109.000,00
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	-	11,58%**	12,80%	3,72%
Shahzad A. Shahbaz	Μη Εκτελεστικό Ανεξάρτητο Μέλος	από 29.5.2014	48.000,00	71.275,00	97.020,83	80.875,00	84.000,00
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	48,49%	36,12%	(16,64)%	3,87%
Jan A. Vanhevel	Μη Εκτελεστικό Ανεξάρτητο Μέλος	από 21.4.2016	-	67.000,00	127.333,33	134.000,00	134.000,00
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	-	51,59%**	5,24%	-
Johannes Herman Frederik G. Umbgrove	Μη Εκτελεστικό Μέλος (κατ' εφαρμογή των διατάξεων του Ν.3864/2010)	από 26.4.2018	-	-	-	59.333,36	109.000,00
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	-	-	-	22,47%**

* Ο κ. Βασίλειος Ε. Ψάλτης τοποθετήθηκε ως Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας στις 29.11.2018. Συνεπώς, το ποσό που αναγράφεται αντιστοιχεί στο 1/12 των αποδοχών του για το 2018. Με βάση την ως άνω διευκρίνιση, δεν έλαβε αμοιβή για τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο. Το αναγραφόμενο ποσό βασίζεται στη σύμβαση εργασίας που έχει υπογράψει με την Τράπεζα. Η Τράπεζα, ωστόσο, για λόγους διαφάνειας και σαφήνειας αποφάσισε να περιλάβει σχετικά στοιχεία που αφορούν τα Εκτελεστικά Μέλη στην Έκθεση Αποδοχών, παρόλο που δεν είναι υποχρεωτικό.

** Οι μεταβολές έχουν υπολογιστεί σε ετήσια βάση παρά το γεγονός ότι το αναφερόμενο ποσό δεν ανταποκρίνεται σε αποδοχές πλήρους έτους.

5.2 Απόδοση της Τράπεζας

Ποσοτικά Μέτρα

	2015	2016	2017	2018	2019
Αριθμός Υπαλλήλων ¹	9.729	8.580	8.372	7.816	6.993
Μεταβολή %	0,8%	(11,8)%	(2,4)%	(6,6)%	(10,5)%
Αμοιβές και Έξοδα Προσωπικού / Καθαρό Έσοδο Τόκων και Καθαρά Έσοδα από Προμήθειες ²	21,5%	20,7%	19,1%	20,5%	21,8%
Μεταβολή (Μονάδες βάσης)	(73)	(8)	(16)	14	14
Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων ³	(12,7)%	3,1%	0,5%	0,8%	0,7%
Μεταβολή (Μονάδες βάσης)	(118)	158	(26)	4	(1)
Ενεργητικό (ποσά σε εκατ. Ευρώ) / Υπάλληλοι	6,68	7,04	6,67	7,06	8,29
Μεταβολή %	(4,7)%	5,4%	(5,2)%	5,8%	17,5%

¹ Αριθμός απασχολούμενου Προσωπικού στο τέλος του έτους.

² Σύνολο Αμοιβών και Εξόδων Προσωπικού προς (/) το σύνολο Καθαρών Εσόδων (Καθαρό Έσοδο Τόκων και Καθαρά Έσοδα από Προμήθειες) που αφορά τη συγκεκριμένη περίοδο.

³ Η Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων υπολογίζεται διαιρώντας τα Καθαρά Κέρδη/(Ζημίες) της Εταιρείας για το έτος διά το σύνολο της Καθαρής Θέσης, αφού αφαιρεθούν τα άυλα πάγια.

Ποιοτικά Μέτρα

	2015	2016	2017	2018	2019
Διαβάθμιση βάσει Περιβαλλοντικών, Κοινωνικών και Εταιρικής Διακυβέρνησης (ESG) Κριτηρίων από την MSCI (κλίμακα CCC-AAA)	B	B	BB	BBB	A
FTSE4Good Emerging Index		✓	✓	✓	✓
Ποιοτική διαβάθμιση βάσει Περιβαλλοντικών, Κοινωνικών και Εταιρικής Διακυβέρνησης (ESG) Κριτηρίων από την ISS (κλίμακα 1-10, όπου το 1 αντιστοιχεί σε χαμηλότερο κίνδυνο και καλύτερη δημοσιοποίηση)				Περιβαλλοντικά: 2 Κοινωνικά: 2 Εταιρικής Διακυβέρνησης: 8 Ιούνιος 2018	Περιβαλλοντικά: 1 Κοινωνικά: 2 Εταιρικής Διακυβέρνησης: 6 Δεκέμβριος 2019*
Αξιολογούμενοι με την καλύτερη απόδοση στις αναδυόμενες αγορές από τη Vigeo Eiris					✓
Κλιματική αλλαγή - Πρόγραμμα Δημοσιοποίησης Εκπομπών Άνθρακα (CDP)			Ευαισθητοποίηση/C	Διαχείριση/B-	Ευαισθητοποίηση/C
Bloomberg Gender Equality Index (διεθνής Δείκτης Ισότητας των Φύλων)				✓ (Δείκτης 2019)	✓ (Δείκτης 2020)

* Σημειώνεται ότι η πιο πρόσφατη μεταβολή διαβάθμισης (30 Ιουνίου 2020) ως προς τα κριτήρια εταιρικής διακυβέρνησης αποτυπώνεται ως εξής:

Περιβαλλοντικά κριτήρια: 1

Κοινωνικά κριτήρια: 2

Κριτήρια Εταιρικής Διακυβέρνησης: 5

5.3 Μέσος όρος Αποδοχών Απασχολούμενου Προσωπικού της Τράπεζας

	2015	2016	2017	2018	2019
Αριθμός απασχολούμενου Προσωπικού					
- στις 31.12	9.729	8.580	8.372	7.816	6.993
- την 1.1	9.648	9.729	8.580	8.372	7.816
Μέσος όρος απασχολούμενου Προσωπικού *	9.689	9.155	8.476	8.094	7.405
Μέσος όρος Σταθερών Αποδοχών **	29.905	31.412	32.253	33.047	33.714
Ετήσια Μεταβολή (%)	-	5,04%	2,68%	2,47%	2,02%

* Ο μέσος όρος απασχολούμενου Προσωπικού στο τέλος του έτους υπολογίζεται ως το άθροισμα του απασχολούμενου Προσωπικού την 1.1 και στις 31.12 διαιρούμενο διά δύο.

** Ποσά σε Ευρώ. Ο ως άνω αριθμός είναι το ηλικίο της διαίρεσης που αντιστοιχεί στο κλάσμα με αριθμητή που περιλαμβάνει τον μισθό, τις αποδοχές για υπηρεσία εκτός έδρας, τις εισφορές του εργοδότη για τα προγράμματα αποταμίευσης Υπαλλήλων και Διευθυντών, τα έξοδα για την πραγματοποίηση προληπτικού ελέγχου υγείας (check-up), τα έξοδα για τη χρηματοδοτική μίσθωση εταιρικών αυτοκινήτων, καθώς και τις εισφορές του εργοδότη για ασφαλιστικά προγράμματα ζωής, ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και εξωνοσοκομειακής περίθαλψης, ενώ παρονομαστής είναι ο προαναφερθείς μέσος όρος απασχολούμενου Προσωπικού. Όλα τα ποσά του αριθμητή περιλαμβάνονται στις κατηγορίες «Μισθοί και ημερομίσθια» και «Λοιπές επιβαρύνσεις» στη Σημείωση «Αμοιβές και Έξοδα Προσωπικού» των δημοσιευμένων Οικονομικών Καταστάσεων της Τράπεζας, ενώ δεν έχουν περιληφθεί άλλες επιβαρύνσεις για την κάλυψη λειτουργικών αναγκών της Τράπεζας.

ΕΚΘΕΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΥ ΟΡΚΩΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ ΛΟΓΙΣΤΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΠΛΗΡΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΠΟΥ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ Η ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 112 ΤΟΥ Ν. 4548/2018

Προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Alpha Τράπεζα Α.Ε

Διενεργήσαμε την εργασία που περιγράφεται κατωτέρω στην ενότητα «εύρος διενεργηθείσας εργασίας», βάσει της από 4 Ιουνίου 2020 μεταξύ μας σύμβασης, και σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 4 του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, προκειμένου να διαπιστώσουμε αν και κατά πόσον έχουν περιληφθεί στην Έκθεση Αποδοχών (Παράρτημα Α) του έτους 2019, για την Alpha Τράπεζα Α. Ε. (Τράπεζα) οι πληροφορίες που αναφέρονται στο άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Κανονιστικό Πλαίσιο

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, οι εταιρείες με μετοχές εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά υποχρεούνται να καταρτίζουν σαφή και κατανοητή Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην πολιτική αποδοχών όπως προβλέπεται από το άρθρο 110 του ίδιου νόμου. Η έκθεση αποδοχών υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Μετά από συζήτηση στη τακτική γενική συνέλευση η Έκθεση Αποδοχών δημοσιεύεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 4 του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018 για περίοδο δέκα (10) ετών. Στην ίδια παράγραφο αναφέρεται επίσης ότι οι ελεγκτές της εταιρείας θα πρέπει να ελέγξουν, αν και κατά πόσον η Έκθεση Αποδοχών παρέχει τις πληροφορίες του άρθρου 112 του Ν.4548/2018.

Ευθύνη της Διοίκησης της Τράπεζας

Η Διοίκηση της Τράπεζας έχει την ευθύνη της ορθής κατάρτισης της Έκθεσης Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018. Στο πλαίσιο αυτό η Διοίκηση της Τράπεζας υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών όπως αυτές ρυθμίζονται στην πολιτική αποδοχών της Τράπεζας που προβλέπεται από το άρθρο 110 του Ν.4548/2018. Περαιτέρω, η Διοίκηση της Τράπεζας έχει την ευθύνη για τη διαμόρφωση όλων των απαραίτητων εσωτερικών δικλίδων που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση της Τράπεζας με τις διατάξεις των άρθρων 110, 111 και 112 του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

Ευθύνη του Ελεγκτή

Η δική μας ευθύνη περιορίζεται στην έκδοση της παρούσας Έκθεσης, που βασίζεται στην διενεργηθείσα εργασία μας, για το αν και κατά πόσον παρατίθενται στην Έκθεση Αποδοχών (Παράρτημα Α) για το έτος 2019 της Τράπεζας οι πληροφορίες που αναφέρονται στο άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Η εργασία μας καλύπτει περιοριστικά τα αντικείμενα που περιγράφονται στην ενότητα «εύρος διενεργηθείσας εργασίας» κατωτέρω.

Η εργασία μας διενεργήθηκε σύμφωνα με το Διεθνές Πρότυπο Εργασιών Διασφάλισης 3000, «Αναθέσεις Διασφάλισης εκτός από Ελέγχους και Επισκοπήσεις Ιστορικών Χρηματοοικονομικών Πληροφοριών».

Εύρος Διενεργηθείσας Εργασίας

Η εργασία μας διενεργήθηκε με σκοπό να διαπιστώσουμε ότι η Έκθεση Αποδοχών περιέχει κατ' ελάχιστον τις ακόλουθες πληροφορίες όσον αφορά τις αποδοχές κάθε επιμέρους μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας και του Διευθύνοντος Συμβούλου:

- (α) το σύνολο των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί, με ανάλυση στις επιμέρους αμοιβές τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών της παραγράφου 2 του άρθρου 109 και επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης και του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών,
- (β) την ετήσια μεταβολή των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Διευθύνοντος Συμβούλου, της απόδοσης της Τράπεζας και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Τράπεζας, εκτός των στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε (5) οικονομικά έτη τουλάχιστον, με κοινή παρουσίαση των εν λόγω στοιχείων, ώστε να διευκολύνεται η σύγκριση των στοιχείων από τους μετόχους,
- (γ) τυχόν αποδοχές πάσης φύσεως από οποιαδήποτε εταιρεία ανήκει στον ίδιο όμιλο, όπως ορίζεται στο άρθρο 32 του Ν. 4308/2014,
- (δ) τον αριθμό μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τις κύριες προϋποθέσεις άσκησης των δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων της τιμής και της ημερομηνίας άσκησης, καθώς και οποιαδήποτε μεταβολή,
- (ε) τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσης από μέρους του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της Τράπεζας,
- (στ) πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών,
- (ζ) πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών κατ' εφαρμογή της παραγράφου 7 του άρθρου 110, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της πολιτικής αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση.

Συμπέρασμα

Με βάση, τη διενεργηθείσα εργασία και τα τεκμήρια που αποκτήθηκαν, δεν έχει περιέλθει στην αντίληψή μας οτιδήποτε που θα μας οδηγούσε στο συμπέρασμα ότι η Έκθεση Αποδοχών (Παράρτημα Α) του έτους 2019 για την Alpha Τράπεζα Α.Ε. δεν περιλαμβάνει τις πληροφορίες που απαιτούνται από το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Περιορισμός Χρήσης

Η Έκθεσή μας συντάχθηκε αποκλειστικά για το σκοπό που αναφέρεται στην πρώτη παράγραφο της παρούσας και απευθύνεται αποκλειστικά προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας και δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθεί για οποιοδήποτε άλλο σκοπό.

Αθήνα, 9 Ιουλίου 2020

Η Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής

Αλεξάνδρα Β. Κωστάρα

A.M. ΣΟΕΛ: 19981

Deloitte Ανώνυμη Εταιρία Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών

Φραγκοκκλησιάς 3α & Γρανικού,

151 25 Μαρούσι

A.M. ΣΟΕΛ: Ε120



MAKING AN
IMPACT THAT
MATTERS
since 1845

This document has been prepared by Deloitte Certified Public Accountants Societe Anonyme.

Deloitte Certified Public Accountants Societe Anonyme, a Greek company, registered in Greece with registered number 0001223601000 and its registered office at Marousi-Attica, 3a Fragkokklisias & Granikou str., 151 25, is one of the Deloitte Central Mediterranean S.r.l. ("DCM") Countries. DCM, a company limited by guarantee registered in Italy with registered number 09599600963 and its registered office at Via Tortona no. 25, 20144, Milan, Italy is one of the Deloitte NSE LLP Geographies. Deloitte NSE LLP is a UK limited liability partnership and member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL").

DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL, Deloitte NSE LLP and Deloitte Central Mediterranean S.r.l. do not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more about our global network of member firms.