



ALPHA BANK

## **ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

**σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4548/2018**

**ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2019**

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Alpha Bank (η «Τράπεζα») θεσπίζει Πολιτική Αποδοχών (η «Πολιτική») σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του ν. 4548/2018 («Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών»), ο οποίος ενσωμάτωσε στο ελληνικό δίκαιο τις σχετικές προβλέψεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 (Οδηγία για τα Δικαιώματα των Μετόχων), με την οποία τροποποιήθηκε η Οδηγία 2007/36/ΕΚ όσον αφορά την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργής συμμετοχής των μετόχων. Σκοπός της Πολιτικής είναι η προώθηση της βιωσιμότητας και των μακροπρόθεσμων προοπτικών της λειτουργίας της Τράπεζας και η ενίσχυση της διαφάνειας.

Η Πολιτική είναι σύμφωνη με το ισχύον νομικό πλαίσιο, περιλαμβανομένων των διατάξεων του ν. 4261/2014, ο οποίος ενσωμάτωσε στο ελληνικό δίκαιο την Οδηγία για τις Κεφαλαιακές Απαιτήσεις (CRD IV), του ν. 3864/2010 περί ίδρυσης Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (για το διάστημα κατά το οποίο η Τράπεζα εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεών του), καθώς και των ισχυουσών κατευθυντήριων γραμμών της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών.

Στην Πολιτική λαμβάνονται υπόψη οι ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρίες, ενώ αντικατοπτρίζονται οι τρέχουσες διευθετήσεις για τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Επιπρόσθετα, στην Πολιτική λαμβάνονται υπόψη οι διατάξεις του Καταστατικού, ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης και οι ισχύουσες Πολιτικές της Τράπεζας.

## 2. ΑΡΧΕΣ

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 αποδοχές πρέπει να είναι σύμφωνες με τη δυναμική της αγοράς.

▪ ***Διαχείριση Κινδύνων***

Η Πολιτική διασφαλίζει ότι υφίσταται ορθή εναρμόνιση όσον αφορά τη σωστή ανάληψη κινδύνων, 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, χωρίς να ενθαρρύνει την υπέρμετρη, κυρίως σε βραχυχρόνια βάση, ανάληψη κινδύνων. Η Πολιτική διαμορφώνεται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να τηρούνται τα επίπεδα κεφαλαιακής επάρκειας και ρευστότητας που είναι απαραίτητα για την υποστήριξη όλων των δραστηριοτήτων και για την αποφυγή της δημιουργίας στρεβλών κινήτρων, τα οποία ενδέχεται να οδηγήσουν σε παραβίαση του νόμου και να θέσουν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της Τράπεζας.

▪ ***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, διασφαλίζοντας σαφήνεια, συνοχή και συνέπεια προς τη στρατηγική της Τράπεζας, ενώ ενθαρρύνει και επιβραβεύει την αξιοσημείωτη απόδοση. Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών θεμελιώνεται με βάση τις δίκαιες αμοιβές για τις ανάγκες 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 Κρίσιμους Δείκτες Αποδοτικότητας. 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. Για τη διαμόρφωσή τους τηρούνται οι ισχύοντες νομικοί περιορισμοί ως προς την απόκτηση και τη διακράτηση μετοχών (ή άλλων χρηματοοικονομικών μέσων) και ως εκ τούτου εναρμονίζονται με τη μακροπρόθεσμη απόδοση και τη βιωσιμότητα της Τράπεζας και των Μετόχων της.

Με βάση τα ανωτέρω, η Πολιτική συμβάλλει στην προώθηση της επιχειρησιακής στρατηγικής, των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητας της

Τράπεζας και έχει σχεδιαστεί με σκοπό να συμμορφώνεται με το νομικό και με το κανονιστικό πλαίσιο, να εναρμονίζει τα συμφέροντα των Μετόχων με αυτά της Διοίκησης και να δημιουργεί αξία για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη.

### **3. ΣΤΕΛΕΧΗ ΓΙΑ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΕΦΑΡΜΟΖΕΤΑΙ Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ**

Σύμφωνα με το άρθρο 110 του νόμου περί της αναμόρφωσης του δικαίου των ανωνύμων εταιριών, η Πολιτική εφαρμόζεται για τα ακόλουθα Στελέχη (τα οποία είτε απασχολούνται ήδη στην Τράπεζα είτε πρόκειται να απασχοληθούν):

(α) Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,

(β) Γενικοί Διευθυντές,

(γ) Αναπληρωτές Γενικοί Διευθυντές.

Ο κύκλος των Στελεχών που καλύπτονται από την Πολιτική δύναται να διευρυνθεί κατόπιν σχετικής πρόβλεψης στο Καταστατικό της Τράπεζας.

Οποιαδήποτε μνεία εντός της παρούσας Πολιτικής σε Γενικούς Διευθυντές περιλαμβάνει και τους Αναπληρωτές Γενικούς Διευθυντές. Ωστόσο, επί του παρόντος η θέση του Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή δεν υφίσταται στην Τράπεζα.

### **4. ΑΠΟΔΟΧΕΣ**

#### **4.1 ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ**

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση για χρονικό διάστημα που δεν δύναται να υπερβαίνει το διάστημα που ορίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και του Καταστατικού της Τράπεζας (επί του παρόντος τέσσερα (4) έτη).

Έκαστο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, περιλαμβανομένου εκάστου Μη Εκτελεστικού Ανεξάρτητου Μέλους, λαμβάνει ετήσια σταθερή αμοιβή για τη συμμετοχή του ως Μέλος 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. Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές ούτε συμμετέχουν σε συνταξιοδοτικά προγράμματα, σε προγράμματα αποζημίωσης λόγω αποχώρησης ή σε προγράμματα κινήτρων απόδοσης.

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

Αναλόγως της θέσης του στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, έκαστο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, περιλαμβανομένου εκάστου 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 αναφοράς που έχει τεθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η συγκεκριμένη αμοιβή επισκοπείται ετησίως, σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές απαιτήσεις, λαμβανομένων υπόψη της χρονικής δέσμευσης και της ενεργής συμμετοχής στις Επιτροπές. Στα σχετικά κριτήρια για τον καθορισμό πρόσθετης αμοιβής τέτοιου είδους περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, η περίπτωση το Μη Εκτελεστικό Μέλος να έχει την ιδιότητα του Προέδρου Επιτροπής του Διοικητικού Συμβουλίου, ο αριθμός των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου στις οποίες συμμετέχει το Μη Εκτελεστικό Μέλος, η φύση των εργασιών της Επιτροπής του Διοικητικού Συμβουλίου κ.λπ.

Δαπάνες που συνδέονται με τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, όπως ταξιδιωτικές δαπάνες και δαπάνες διαμονής, και 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. Κατά περιόδους μπορεί να χορηγηθεί εταιρικό κινητό τηλέφωνο στα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την άσκηση των καθηκόντων που απορρέουν από τον ρόλο τους. Επιπρόσθετα, μπορεί να χορηγηθεί εταιρική κάρτα στον Πρόεδρο μίας Επιτροπής για τα σχετικά εταιρικά έξοδα κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Όλα τα έξοδα αυτού του είδους εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο σε ετήσια βάση κατόπιν λήψης της σύμφωνης γνώμης της Επιτροπής Αποδοχών και αναφέρονται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών. Τέλος, όλες οι πληρωμές υπόκεινται, όπου απαιτείται, σε ασφαλιστικές κρατήσεις, καθώς και σε κρατήσεις φόρου εισοδήματος, ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης και φόρου χαρτοσήμου.

#### **4.2. ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ**

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που κατέχουν εκτελεστικές θέσεις στην Τράπεζα δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Στα Εκτελεστικά Μέλη και στους Γενικούς Διευθυντές της Τράπεζας (από κοινού τα «Διευθυντικά Στελέχη») αποδίδονται αμοιβές σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας (περιλαμβανομένων των ενδεχόμενων περιορισμών βάσει ορίου αναφοράς και των ποσοστών κατανομής).

Οι αποδοχές των Διευθυντικών Στελεχών αποτελούνται από τα ακόλουθα:

#### **4.2.1 Σταθερές Αποδοχές**

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 Διευθυντικών Στελεχών, σε συνδυασμό με τις διεθνείς τάσεις, τις εξελισσόμενες συνθήκες της αγοράς και τα συγκριτικά μεγέθη της τοπικής αγοράς.

#### **4.2.2 Εταιρικές Παροχές**

Τα Διευθυντικά Στελέχη 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, στεγαστικά δάνεια με ευνοϊκούς όρους για τους Υπαλλήλους της Τράπεζας, αποταμιευτικό πρόγραμμα ομαδικής ασφάλισης, οικονομική ενίσχυση Υπαλλήλων με ανάπηρο τέκνο κ.λπ.).

Στα Διευθυντικά Στελέχη (καθώς και σε λοιπό Προσωπικό) χορηγούνται επιπλέον παροχές, αναλόγως του επιπέδου της θέσης, αποκλειστικά για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών συγκεκριμένων θέσεων και για το χρονικό διάστημα κατά το οποίο τα Στελέχη τις κατέχουν. Οι παροχές που ανήκουν στη συγκεκριμένη κατηγορία περιλαμβάνουν χρήση εταιρικής πιστωτικής κάρτας, χρήση εταιρικού κινητού τηλεφώνου, χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, κάλυψη εξόδων κίνησης, πραγματοποίηση ετήσιου προληπτικού ελέγχου υγείας (check-up) και κάλυψη εξόδων νοσοκομειακής περίθαλψης μέσω Προγράμματος Υγείας, το οποίο καλύπτει και τους Γενικούς Διευθυντές που υπηρετούν σε Εταιρίες του Ομίλου στο εξωτερικό, καθώς και αποταμιευτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών που απευθύνεται σε Στελέχη ιεραρχικού επιπέδου Διευθυντή Διεύθυνσης και άνω (το οποίο περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τις εισφορές του Υπαλλήλου ως ποσοστό του μεικτού μηνιαίου μισθού του, τις εισφορές της Τράπεζας ως ποσοστό των εισφορών του Υπαλλήλου, καθώς και τον τρόπο επένδυσης των εισφορών αυτών). Οι λεπτομέρειες των στοιχείων

αυτών αποτελούν τμήμα της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών σύμφωνα με το κεφάλαιο 5.3 κατωτέρω.

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

#### **4.2.3. Μεταβλητές Αποδοχές**

Η σωστή και επιλεκτική εφαρμογή πολιτικής μεταβλητών αποδοχών θεωρείται απαραίτητο εργαλείο διοίκησης των ανθρώπινων πόρων, καθώς και προσέλκυσης ή/και διακράτησης Στελεχών στην Τράπεζα, το οποίο μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην επίτευξη των στόχων του επιχειρησιακού της σχεδίου σε μακροπρόθεσμη βάση.

Η μεταβλητή συνιστώσα της συνολικής αποζημίωσης των Διευθυντικών Στελεχών είναι προαιρετική (κατά τη διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας) και αναφέρεται σε σχήματα έκτακτης εφάπαξ παροχής (bonus) ή σε άλλα σχήματα επιβράβευσης που μπορεί να διαφέρουν από έτος σε έτος. Οι μεταβλητές αποδοχές 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.

Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τους Κρίσιμους Δείκτες Αποδοτικότητας. Σχεδιάζονται με σκοπό να παρέχουν ισορροπία, ούτως ώστε να διασφαλίζεται ότι υπάρχει 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.

#### **Ποσό και μορφή**

Προκειμένου να καθοριστεί η μεταβλητή συνιστώσα των αποδοχών, τηρούνται όλες οι διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας (περιλαμβανομένων των κατευθυντήριων γραμμών της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών), στην οποία προβλέπεται ότι οι μεταβλητές αποδοχές δεν είναι δυνατόν να υπερβαίνουν το 100% των σταθερών αποδοχών. Ωστόσο, κατόπιν έγκρισης της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων, μπορεί να ορίζεται μεγαλύτερο ποσό, υπό την προϋπόθεση ότι δεν υπερβαίνει το 200% του συνόλου των σταθερών αποδοχών.

Οι μεταβλητές αποδοχές είναι δυνατόν να έχουν τη μορφή μετρητών ή μετοχών ή ισοδύναμων χρηματοοικονομικών μέσων ή άλλων διαθέσιμων μέσων, στο πλαίσιο

της ισχύουσας νομοθεσίας, ή προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών. Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές δεν περιλαμβάνονται στα σχήματα αποδοχών και αποτελούν εξαίρεση μόνο για το νέο Προσωπικό και μόνο για το πρώτο έτος απασχόλησης (ν. 4261/5.5.2014). Η κατανομή των μετοχών (ή άλλης μορφής χρηματοοικονομικών μέσων) μπορεί να πραγματοποιείται είτε με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης για την απόκτηση μετοχών, είτε με τη διανομή μετοχών, είτε ως άλλως ορίζεται από τον νόμο.

### **Απόδοση**

Οι μεταβλητές αποδοχές έχουν σχεδιαστεί με κύριο σκοπό να λειτουργούν ως καταλύτης για την Τράπεζα, ώστε να επιτυγχάνει και να υπερβαίνει τους στόχους της και να παρακινεί τα Στελέχη με τις καλύτερες επιδόσεις στους κύριους τομείς και στα βασικά επίπεδα. Είναι, επομένως, προσανατολισμένες στην απόδοση και στους λειτουργικούς και μακροπρόθεσμους στόχους της Τράπεζας. Επίσης, το σχήμα των μεταβλητών αποδοχών διέπεται από διαφάνεια, με σαφώς καθορισμένα ποσοτικά και μετρήσιμα κριτήρια, υιοθετώντας παράλληλα την αναγνώριση της αριστείας, η οποία δεν αντικατοπτρίζεται από τα ποσοτικά μεγέθη.

Βασίζεται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, διευκολύνει τη συνεργασία μεταξύ Στελεχών και Διευθύνσεων και ενθαρρύνει τις άριστες επιδόσεις.

Η απόδοση για τα Διευθυντικά Στελέχη αποτελεί έναν σταθμισμένο συνδυασμό: (α) της απόδοσης των Διευθύνσεων που βρίσκονται υπό την εποπτεία τους και (β) της συνολικής απόδοσης της Τράπεζας, η οποία βασίζεται στη συνολική επίτευξη των στόχων του προϋπολογισμού, περιλαμβανομένων της υλοποίησης σημαντικών έργων, καθώς και της κανονιστικής συμμόρφωσης της Τράπεζας, της αντίληψης των ενδιαφερόμενων μερών της και της σχετικής απόδοσής της στην αγορά. Πέραν των κριτηρίων που σχετίζονται με τους βασικούς Κρίσιμους Δείκτες Αποδοτικότητας, λαμβάνονται υπόψη ποιοτικά κριτήρια (όπως η διαχείριση ομάδας και η αξιοποίηση ανθρώπινου δυναμικού, η επίτευξη αποτελεσμάτων, η ηγεσία, η συνεργασία, η προώθηση αλλαγών, η εισαγωγή βέλτιστων πρακτικών εντός του οργανισμού κ.λπ.).

### **Κατανομή του ποσού πληρωμής**

Αφού καθοριστεί το ποσό των μεταβλητών αποδοχών, κατανέμεται ως συνδυασμός μετρητών και χρηματοοικονομικών μέσων. Τα χρηματοοικονομικά μέσα (μετοχές ή άλλη μορφή που δύναται εκάστοτε να οριστεί) αποτελούν τουλάχιστον το 50% του ποσού πληρωμής. Το ποσοστό των χρηματοοικονομικών μέσων μπορεί να είναι υψηλότερο κατόπιν αιτήματος του Διευθυντικού Στελέχους και υπό την αίρεση της παροχής της έγκρισης του Διοικητικού Συμβουλίου σε συνέχεια εισήγησης της



Επιτροπής Αποδοχών. Το σκέλος των μετρητών μπορεί να αντικαθίσταται από συνταξιοδοτικές εισφορές. Έως το 60% των αποδοχών δύναται να καταβληθεί εντός του έτους στο οποίο έχει οριστεί η κατανομή, ενώ η καταβολή τουλάχιστον του 40% των αποδοχών που θα χορηγηθούν αναβάλλεται για τρία (3) έτη από την αρχική πληρωμή (και θα καταβάλλεται στις σχετικές ετήσιες επετείους). Το αναβαλλόμενο ποσό, ωστόσο, καταβάλλεται, εφόσον το Διευθυντικό Στέλεχος εργάζεται ακόμα στην Τράπεζα τη στιγμή της καταβολής, και αποδίδεται σε αναλογική βάση, αποτελούμενη από μετρητά (ή συνταξιοδοτικές εισφορές ως ανωτέρω) και από χρηματοοικονομικά μέσα, σύμφωνα με τον συνδυασμό που ορίζεται ανωτέρω. Όσα χρηματοοικονομικά μέσα χορηγούνται πρέπει να διέπονται από περίοδο υποχρεωτικής διακράτησης ενός (1) έτους από τη χορήγηση. Για το σκέλος της έκτακτης εφάπαξ παροχής (bonus) που χορηγείται σε μετοχές, ο αριθμός των μετοχών υπολογίζεται με βάση το χορηγηθέν ποσό διαιρούμενο με τη μέση τιμή της μετοχής των τελευταίων 30 ημερών κατά τη στιγμή της χορήγησης. Ακολούθως, ο δέον αριθμός μετοχών καταβάλλεται προκαταβολικά ή στις προγραμματισμένες περιόδους απόδοσης. Όλες οι πληρωμές στο πλαίσιο της Πολιτικής πραγματοποιούνται υπό την αίρεση της ισχύουσας νομοθεσίας.

#### **Ρυθμίσεις μη καταβολής (Malus) και επιστροφής αποδοχών (Clawback)**

Η Τράπεζα δύναται να μειώνει την αξία όλων ή μέρους των μη κατοχυρωμένων μεταβλητών αποδοχών, σε περίπτωση που παρουσιάζει ιδιαίτερως ανεπαρκή αποτελέσματα, ειδικά όσον αφορά την επίδοση ή τη διαχείριση κινδύνων ή άλλα θέματα που επηρεάζουν την κεφαλαιακή της βάση ή το επίπεδο κινδύνου, και η κατάσταση αυτή είναι συγκεκριμένη και σχετίζεται με το Στέλεχος. Οι περιπτώσεις αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν την απάτη ή τη ζημία που υφίσταται η Τράπεζα λόγω βαριάς αμέλειας ή δόλου του Στελέχους, περιπτώσεις όπου το Στέλεχος δεν πληροί τα προσήκοντα πρότυπα ικανότητας και ευπρέπειας, περιλαμβανομένων των περιπτώσεων που το Στέλεχος συντελεί στην επιβολή εποπτικών κυρώσεων ή συμπεριφέρεται κατά τρόπο που έχει σημαντικό αρνητικό αντίκτυπο στη χρηματοοικονομική επίδοση, στην οικονομική ή στην εποπτική κεφαλαιακή βάση ή στη διαχείριση κινδύνων του ιδρύματος ή της Διεύθυνσής του. Οι ρυθμίσεις μη καταβολής αποδοχών ισχύουν επίσης στις περιπτώσεις κατά τις οποίες έχει ενεργοποιηθεί το Σχέδιο Ανάκαμψης της Τράπεζας. Στον βαθμό που είναι εφικτό, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να αποφασίσει να καταβάλει στο Στέλεχος μέρος ή το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών, σε περίπτωση που το Στέλεχος επιλύσει εντός καθορισμένης περιόδου το ζήτημα που αποτέλεσε το έναυσμα για την ενεργοποίησή

των ρυθμίσεων μη καταβολής αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα υπάρξουν δυσμενείς επιπτώσεις για την Τράπεζα.

Σε περίπτωση που το Στέλεχος διαπράξει σοβαρό παράπτωμα, το μεταβλητό σκέλος των αποδοχών μπορεί να υπόκειται σε ρυθμίσεις επιστροφής αποδοχών (ήτοι στην υποχρέωση του Στελέχους να επιστρέψει οποιοδήποτε πόσο έχει λάβει/κατοχυρώσει) έως το 100% του απονεμηθέντος ποσού. Οι περιπτώσεις αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν την απάτη ή τη ζημία που υφίσταται η Τράπεζα λόγω βαριάς αμέλειας ή δόλου του Στελέχους, περιπτώσεις όπου το Στέλεχος δεν πληροί τα προσήκοντα πρότυπα ικανότητας και ευπρέπειας, περιλαμβανομένης της παραβίασης ρητρών περί μη απασχόλησης στον ανταγωνισμό. Οι ρυθμίσεις επιστροφής αποδοχών ισχύουν επίσης στις περιπτώσεις κατά τις οποίες έχει ενεργοποιηθεί το Σχέδιο Ανάκαμψης της Τράπεζας. Το Στέλεχος δύναται να επιδιώξει να επιλύσει το ζήτημα που αποτέλεσε το έναυσμα για την ενεργοποίηση των ρυθμίσεων επιστροφής αποδοχών εντός καθορισμένης περιόδου.

Το Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών υπόκειται σε επισκόπηση και έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και η Τράπεζα εξακολουθεί να έχει τη διακριτική ευχέρεια να το τροποποιήσει ή να το ανακαλέσει.

#### **4.2.4 Άλλες ρυθμίσεις**

Οι συμβάσεις εργασίας που συνάπτει το Στέλεχος δύναται να είναι είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου.

Η λύση των συμβάσεων εργασίας (περιλαμβανομένων των σχετικών περιόδων ειδοποίησης) λαμβάνει χώρα σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Η σχετική αποζημίωση για τη λύση της σύμβασης εργασίας καταβάλλεται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

#### **Καταβολή αποζημίωσης λόγω αποχώρησης**

Πέραν των ανωτέρω, η Τράπεζα δύναται να προσφέρει στα Στελέχη, 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 αυτή προτείνει. Το πρόγραμμα καλύπτει, κατά τη διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας, τις περιπτώσεις τόσο της οικειοθελούς όσο και της μη οικειοθελούς λύσης της σχετικής σύμβασης εργασίας.

Το σχετικό πρόγραμμα αποζημίωσης λόγω αποχώρησης περιλαμβάνει την καταβολή αποζημίωσης λόγω αποχώρησης έως 24 μεικτών μηνιαίων μισθών, αναλόγως του

χρόνου υπηρεσίας του Στελέχους (υπό την προϋπόθεση ότι έχει απασχοληθεί στην Τράπεζα για έξι (6) έτη τουλάχιστον) και ειδικότερα: (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 Στελέχους προς την Τράπεζα και το χρονικό διάστημα κατά το οποίο δύναται να παραμένει σε ισχύ το πρόγραμμα νοσοκομειακής περίθαλψης.

### **Αποζημίωση για εμπλοκή σε νομικές διαδικασίες**

Σύμφωνα με τις συνήθεις πρακτικές της αγοράς, η Τράπεζα δύναται να αναλαμβάνει να αποζημιώνει τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τους Γενικούς Διευθυντές 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 ή/και του Γενικού Διευθυντή, και επιπλέον υπό την προϋπόθεση ότι το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και ο Γενικός Διευθυντής ενεργούσε εντός των ορίων 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.

## **5. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΓΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

### **5.1 Διαδικασία Έγκρισης**

Η διάρκεια ισχύος της Πολιτικής λήγει κατά τη [δεύτερη] επέτειο της έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση και αρχίζει από την έναρξη του λογιστικού έτους 2019 (1.1.2019). Η Πολιτική δημοσιεύεται στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο και παραμένει αναρτημένη στον διαδικτυακό τόπο της Τράπεζας για όσο διάστημα βρίσκεται σε ισχύ.

### **5.2 Ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών**

Η Επιτροπή Αποδοχών αποτελεί μία από τις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Επιτροπή Αποδοχών εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών για τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, για το Προσωπικό της Τράπεζας, καθώς και για τους κατόχους συγκεκριμένων θέσεων.

Σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών, στις αρμοδιότητές της, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνονται:

- Η διασφάλιση ότι η Πολιτική Αποδοχών της Τράπεζας:
  - Είναι σύμφωνη με τις αξίες, τις αρχές, την επιχειρησιακή στρατηγική, τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και τους στρατηγικούς στόχους της Τράπεζας.
  - Εναρμονίζει τα συμφέροντα της εκτελεστικής ηγεσίας και της Διοίκησης της Τράπεζας με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας και των Μετόχων της, λαμβανομένων υπόψη των συμφερόντων όλων των άλλων ενδιαφερόμενων μερών της Τράπεζας.
  - Προάγει την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων.
  - Στοιχειοθετεί σαφή και διαφανή διαδικασία για τον καθορισμό των αποδοχών εντός της Τράπεζας.
  - Διατηρεί σύγχρονο, δίκαιο και ανταγωνιστικό πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών για την Τράπεζα εντός του πλαισίου της νομοθεσίας. Για τον σκοπό αυτό, η Επιτροπή εξετάζει τη χρήση κατάλληλων εργαλείων και μηχανισμών που διαθέτει η Τράπεζα.
  - Είναι σύμφωνη με την ισχύουσα νομοθεσία και με τους κανονισμούς.
- Η λήψη δίκαιων, ισορροπημένων και ορθών αποφάσεων αναφορικά με τις αποδοχές των ατόμων που κατέχουν καίριες θέσεις σε όλη την Τράπεζα.

Η Επιτροπή Αποδοχών επισκοπεί την Πολιτική και την υποβάλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο, εισηγούμενη την έγκρισή της.

Μετά τη λήψη της σύμφωνης γνώμης του Διοικητικού Συμβουλίου η Πολιτική υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας είναι δεσμευτικό. Εάν στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων η πλειοψηφία των έγκυρων ψήφων τεθεί κατά της πρότασης του Διοικητικού Συμβουλίου, η Τράπεζα καταθέτει καινούρια πρόταση στην επόμενη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Η προϋπάρχουσα Πολιτική παραμένει σε ισχύ έως ότου εγκριθεί νέα Πολιτική.

## **5.2 Έκθεση Αποδοχών**

Σύμφωνα με τον ν. 4548/2018 (άρθρο 112), το Διοικητικό Συμβούλιο καταρτίζει και δημοσιεύει σαφή και ενημερωτική ετήσια Έκθεση Αποδοχών, η οποία παρέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που έλαβαν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος, καθώς και το σχετικό σκεπτικό για τη χορήγηση αυτών. Οι ορκωτοί ελεγκτές της Τράπεζας ελέγχουν κατά πόσο η Έκθεση Αποδοχών περιλαμβάνει τις πληροφορίες που απαιτεί 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 με ποιον τρόπο έλαβε υπόψη την ψήφο της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.

Η Έκθεση Αποδοχών είναι διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Τράπεζας για περίοδο δέκα (10) ετών μετά τη Γενική Συνέλευση. Η Τράπεζα δύναται να διαθέτει την Έκθεση Αποδοχών στον διαδικτυακό τόπο της για περίοδο μεγαλύτερη των δέκα (10) ετών, υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα περιλαμβάνει πλέον προσωπικά δεδομένα των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και υπό την επιφύλαξη των διατάξεων του Γενικού Πλαισίου για την Προστασία Δεδομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

## **5.3 Επισκόπηση της Πολιτικής**

Η Επιτροπή Αποδοχών επισκοπεί τακτικά την Πολιτική, προκειμένου να διασφαλίζει τη συνεχή εναρμόνιση με τις αρχές της. Κατά την επισκόπηση λαμβάνονται υπόψη οι παρατηρήσεις των Μετόχων, περιλαμβανομένων των αποφάσεων των Μετόχων και των εξελίξεων της αγοράς σε όλο τον τραπεζικό τομέα.

Κατά τη λήξη της ισχύος της (ή νωρίτερα σε περίπτωση που σημειωθεί ουσιαστική μεταβολή των συνθηκών επί τη βάση των οποίων καταρτίστηκε), η Πολιτική

επικαιροποιείται και υποβάλλεται εκ νέου στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων προς έγκριση.

#### **5.4 Προσωρινή Εξαίρεση**

Σε ειδικές περιστάσεις το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να επιτρέψει να υπάρξουν προσωρινά συγκεκριμένες εξαιρέσεις ως προς την εφαρμογή της Πολιτικής. Οι σχετικές πληρωμές υλοποιούνται υπό τον όρο ότι το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, έχει επιβεβαιώσει ότι οι εξαιρέσεις είναι προς το συμφέρον της Τράπεζας και διασφαλίζουν τη βιωσιμότητα και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα αυτής. Υπό την αίρεση της εφαρμογής της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας, οι εν λόγω εξαιρέσεις μπορεί να περιλαμβάνουν την καταβολή πρόσθετης έκτακτης εφάπαξ παροχής (bonus) βάσει της εξαιρετικής επίδοσης της Τράπεζας όσον αφορά την επίτευξη στόχων που σχετίζονται με την κερδοφορία ή/και με άλλα επιχειρηματικά αποτελέσματα και δημοσιοποιούνται στην Έκθεση Αποδοχών που υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων κατά το επόμενο λογιστικό έτος.

\*\*\*\*\*