



ALPHA BANK

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ  
ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΛΟΓΩ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ**

**ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2019**

## **A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΣΚΟΠΟΣ**

Υπό την αίρεση των όρων και των προϋποθέσεων της παρούσης, η Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης (στο εξής η «**Πολιτική**») καλύπτει τα Ανώτατα Στελέχη και τους Διευθυντές της Alpha Bank (η «**Τράπεζα**»), ως αυτοί ορίζονται ειδικότερα για τον σκοπό της παρούσης.

Ο σχεδιασμός της Πολιτικής έχει ως γνώμονα:

- την ευθυγράμμιση, στο πλαίσιο του υγιούς ανταγωνισμού, με τις πρακτικές της αγοράς στον τραπεζικό τομέα, καθώς σε άλλες ελληνικές τράπεζες υφίστανται ήδη πολιτικές αποζημίωσης Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών,
- την κατάρτιση ενός έγκυρου και έγκαιρου σχεδίου διαδοχής για Διευθυντικά Στελέχη που επιτελούν άκρως σημαντικούς ρόλους και εμπíπτουν στην καθορισμένη περίμετρο και
- την ανάπτυξη ενός εργαλείου διοίκησης των ανθρώπινων πόρων, το οποίο να εφαρμόζεται για τα Ανώτατα Στελέχη της Τράπεζας.

## **B. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ**

Υπό την αίρεση των όρων και των προϋποθέσεων της παρούσης, η Πολιτική καλύπτει αποκλειστικά τις ακόλουθες κατηγορίες Ανώτατων Στελεχών και Διευθυντών της Τράπεζας (έκαστος το «**Ανώτατο Διευθυντικό Στέλεχος**»):

Τα Μέλη της Γενικής Διεύθυνσης και τους Κατόχους Καίριων Θέσεων της Τράπεζας, ήτοι:

- τον Διευθύνοντα Σύμβουλο
- τους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους
- τους Γενικούς Διευθυντές
- τους Εντεταλμένους Γενικούς Διευθυντές
- τον Επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου
- τον Επικεφαλής Κανονιστικής Συμμόρφωσης

## **Γ. ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

1. **Προαιρετική**: η Πολιτική και οποιαδήποτε πληρωμή πραγματοποιηθεί στο πλαίσιο αυτής είναι προαιρετικές για την Τράπεζα (ήτοι παρέχονται κατά τη διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας), δεν αποτελούν συνήθη επιχειρησιακή πρακτική της Τράπεζας και δύναται να ανακληθούν ανά πάσα στιγμή μέσω απόφασης της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Τράπεζας.
2. **Εξ ελευθεριότητας**: η εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής σε οποιοδήποτε Ανώτατο Διευθυντικό Στέλεχος και οποιαδήποτε σχετική πληρωμή σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρούσας Πολιτικής και με την επιφύλαξη αυτών [όπως ορίζονται στις παραγράφους Β έως και Ζ (περιλαμβανομένης) της παρούσης], υπόκεινται στη διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας. Κανένα Ανώτατο

Διευθυντικό Στέλεχος δεν δικαιούται οποιαδήποτε αποζημίωση στο πλαίσιο της εν λόγω Πολιτικής, εκτός εάν και έως ότου το Ανώτατο Διευθυντικό Στέλεχος υπογράψει Συμφωνία Λύσης Σύμβασης Εργασίας σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις αυτής (ως ορίζονται κατωτέρω).

- 3. Οικειοθελής ή Μη Οικειοθελής Αποχώρηση κατά τη διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας:** διευκρινίζεται ότι η παρούσα Πολιτική δύναται να εφαρμόζεται από την Τράπεζα, κατά τη διακριτική της ευχέρεια, για συμφωνίες οικειοθελούς ή μη οικειοθελούς αποχώρησης που έχουν συναφθεί με τα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη.

Η παρούσα Πολιτική υπόκειται στην ισχύουσα νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένου του Νόμου 4261/2014 και του Νόμου 4548/2018, στις σχετικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (κλαδικές, επιχειρησιακές κ.λπ.), καθώς και στο εν γένει κανονιστικό και εποπτικό πλαίσιο, όπως εκάστοτε ισχύουν.

#### **Δ. ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΛΥΣΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η αποχώρηση ενός Ανώτατου Διευθυντικού Στελέχους δύναται να εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής μόνο μέσω της σύναψης συμφωνίας μεταξύ του Ανώτατου Διευθυντικού Στελέχους και της Τράπεζας για τη λύση της σχετικής σύμβασης εργασίας του Ανώτατου Διευθυντικού Στελέχους, όπως προτείνεται από την Τράπεζα («**Συμφωνία Λύσης Σύμβασης Εργασίας**»), ως εξής:

Υπό την αίρεση των διατάξεων του άρθρου 99 κ.ε. (σχετικά με τις Συναλλαγές της Τράπεζας με Συνδεδεμένα Μέρη) και του άρθρου 109 κ.ε. (σχετικά με τις Αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Γενικών Διευθυντών) του Νόμου 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών» και των παρατηρήσεων που ακολουθούν:

- 1. Συμφωνία Λύσης Σύμβασης Εργασίας Ανώτατου Διευθυντικού Στελέχους (εκτός του Διευθύνοντος Συμβούλου ή/και Μέλους της Εκτελεστικής Επιτροπής):** Εάν η Συμφωνία Λύσης Σύμβασης Εργασίας αφορά Ανώτατο Διευθυντικό Στέλεχος, εκτός του Διευθύνοντος Συμβούλου ή/και Μέλους της Εκτελεστικής Επιτροπής, τότε η εν λόγω Συμφωνία καταρτίζεται από τη Διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών κατόπιν εντολής της Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας, μετά από διαβούλευση με τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και τη λήψη σχετικής επιβεβαίωσης από τη Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης και τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου περί μη ύπαρξης ευρημάτων όσον αφορά το συγκεκριμένο Ανώτατο Διευθυντικό Στέλεχος. Η Επιτροπή Αποδοχών ενημερώνεται για την υπογραφή κάθε Συμφωνίας Λύσης Σύμβασης Εργασίας κατά την αμέσως επόμενη, μετά από οποιαδήποτε τέτοια υπογραφή, συνεδρίασή της.
- 2. Συμφωνία Λύσης Σύμβασης Εργασίας Μέλους της Εκτελεστικής Επιτροπής:** Εάν η Συμφωνία Λύσης Σύμβασης Εργασίας αφορά Μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής, τότε η εν λόγω Συμφωνία καταρτίζεται από τη

Διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών κατόπιν εντολής του Διευθύνοντος Συμβούλου, μετά από διαβούλευση με τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και τη λήψη σχετικής επιβεβαίωσης από τη Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης και τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου περί μη ύπαρξης ευρημάτων όσον αφορά το συγκεκριμένο Μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής. Η Επιτροπή Αποδοχών ενημερώνεται για την υπογραφή κάθε Συμφωνίας Λύσης Σύμβασης Εργασίας κατά την αμέσως επόμενη, μετά από οποιαδήποτε τέτοια υπογραφή, συνεδρίασή της.

### **3. Συμφωνία Λύσης Σύμβασης Εργασίας Διευθύνοντος Συμβούλου:**

Εάν η Συμφωνία Λύσης Σύμβασης Εργασίας αφορά τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, τότε η εν λόγω Συμφωνία καταρτίζεται από τη Διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών κατόπιν εντολής του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, μετά από διαβούλευση με τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και τη λήψη σχετικής επιβεβαίωσης από τη Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης και τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου περί μη ύπαρξης ευρημάτων όσον αφορά τον Διευθύνοντα Σύμβουλο. Εφόσον οριστικοποιηθεί και προτού υπογραφεί, η Συμφωνία Λύσης Σύμβασης Εργασίας Διευθύνοντος Συμβούλου υποβάλλεται στην Επιτροπή Αποδοχών για τη σύμφωνη γνώμη της και εν συνεχεία, εφόσον έχει ληφθεί η σύμφωνη γνώμη της Επιτροπής Αποδοχών, τίθεται προς έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο. Κατόπιν της έγκρισής της, η Συμφωνία υπογράφεται από την Τράπεζα και από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Σε κάθε Συμφωνία Λύσης Σύμβασης Εργασίας αναγράφονται οι όροι και οι προϋποθέσεις βάσει των οποίων, σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική, παρέχεται στο Ανώτατο Διευθυντικό Στέλεχος η αποζημίωση αποχώρησης, συμπεριλαμβανομένων των εξής:

- (i) Η σύμβαση εργασίας του Ανώτατου Διευθυντικού Στελέχους δεν τερματίζεται για σπουδαίο λόγο που αφορά το Ανώτατο Διευθυντικό Στέλεχος (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: μη ικανοποιητική απόδοση, απάτη, παραβίαση του Κώδικα Δεοντολογίας, πειθαρχική δίωξη κ.λπ.).
- (ii) Το Ανώτατο Διευθυντικό Στέλεχος αποχωρεί από την Τράπεζα με «συναινετικούς όρους» (περιλαμβανομένων χωρίς περιορισμούς της παραίτησής του από οποιαδήποτε υπάρχουσα ή ενδεχόμενη νομική αξίωση ή απαίτησή του κατά της Τράπεζας, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος αμφισβήτησης της Συμφωνίας Λύσης Σύμβασης Εργασίας, και της πλήρους συνεργασίας για τη μεταβίβαση των αρμοδιοτήτων του στον/στη διάδοχό του).
- (iii) Το Στέλεχος συνεχίζει να λειτουργεί ως επαγγελματίας, σεβόμενο τους όρους και τις προϋποθέσεις της σχετικής Συμφωνίας Λύσης Σύμβασης Εργασίας που αφορούν την περίοδο μετά τη σύναψή της [συμπεριλαμβανομένων χωρίς περιορισμούς τυχόν όρων περί μη ανάληψης από το Στέλεχος θέσης στον ανταγωνισμό και περί επιστροφής αμοιβών (clawback) λόγω ανάδειξης μετά τη λύση της σύμβασης ουσιώδους κακοδιαχείρισης σε θέματα που άπτονται της διαχείρισης κινδύνων, του εσωτερικού ελέγχου ή του

ανθρώπινου δυναμικού, παραβίασης των διατάξεων περί εμπιστευτικότητας και περί μη γνωστοποίησης κ.λπ.].

## **Ε. ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ**

Τυχόν ποσό πληρωτέο από μέρους της Τράπεζας στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, το οποίο όμως υπόκειται στους όρους και στις προϋποθέσεις της σχετικής Συμφωνίας Λύσης Σύμβασης Εργασίας, καταβάλλεται σε μετρητά. Η σχετική πληρωμή δεν μπορεί να υπερβαίνει το σύνολο των 24 μεικτών μηνιαίων αποδοχών (μισθών) ως αποζημίωση αποχώρησης.

Ειδικότερα, ανάλογα με τα έτη συνεχούς υπηρεσίας του Ανώτατου Διευθυντικού Στελέχους στην Τράπεζα ισχύουν τα εξής:

- Για 6 έτη έως και 15 έτη υπηρεσίας καταβάλλονται 18 μεικτοί μηνιαίοι μισθοί.
- Για 16 έτη υπηρεσίας και άνω καταβάλλονται 24 μεικτοί μηνιαίοι μισθοί.

Η εν λόγω αποζημίωση:

- ✓ συμψηφίζεται με κάθε άλλη αποζημίωση, όπως αυτή ορίζεται από τον Νόμο, τις σχετικές Σ.Σ.Ε. ή/και τις Ε.Σ.Σ.Ε. που ισχύουν στην Ελλάδα ή σε ταυτοχρόνως εφαρμοζόμενα Προγράμματα Εθελουσίας Εξόδου/Συναινετικής Αποχώρησης ή σε όρο ατομικής σύμβασης εργασίας, καταβαλλόμενη κατά τη λύση της σύμβασης, λόγω αποχώρησης και
- ✓ φορολογείται σύμφωνα με την εκάστοτε εκ του νόμου ισχύουσα κλίμακα για αποζημιώσεις αποχώρησης, ενώ η παρακράτηση φόρου βαρύνει το Στέλεχος.

Η ως άνω αποζημίωση αποχώρησης είναι σύμφωνη με τα προβλεπόμενα στο υφιστάμενο κανονιστικό πλαίσιο, ήτοι:

- ✓ δεν έχει ουσιώδη επίπτωση στην κεφαλαιακή βάση του Ιδρύματος,
- ✓ συνεκτιμάται για τον έλεγχο περί μη υπέρβασης του ετήσιου ανώτατου ορίου αποδοχών (μεικτές ετήσιες αποδοχές του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος, ανώτατο όριο αποδοχών), με χρονική μετάθεση στα επόμενα έτη, εφόσον απαιτείται,
- ✓ καταβάλλεται με τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζονται τα συμφέροντα της Τράπεζας, ως εξής:
  - A. Σημαντικό μέρος, ήτοι ποσοστό 40% αυτής κατ' ελάχιστον, καταβάλλεται σε ισόποσες ετήσιες δόσεις εντός των τριών (3) επόμενων ετών από την αποχώρηση του Στελέχους.
  - B. Υπόκειται σε ποσοστό έως και 100% στις ρυθμίσεις περί μη καταβολής (malus) ή περί επιστροφής αμοιβών (clawback), εάν το Στέλεχος έχει εμπλακεί σε πειθαρχικό παράπτωμα ή/και δεν συμμορφωθεί με οποιονδήποτε προβλεπόμενο στη σχετική Σύμβαση Εργασίας ή/και στη

Συμφωνία Λύσης Σύμβασης Εργασίας όρο περί εμπιστευτικότητας, περί μη γνωστοποίησης ή/και περί μη ανάληψης θέσης στον ανταγωνισμό.

Σε περίπτωση ενεργοποίησης του Σχεδίου Ανάκαμψης (Recovery Plan) της Τράπεζας ακυρώνονται αυτομάτως όλες οι μελλοντικές πληρωμές προς το Ανώτατο Διευθυντικό Στέλεχος, συμπεριλαμβανομένων τυχόν προκαταβολών που δεν έχουν καταβληθεί.

#### **ΣΤ. ΛΟΙΠΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ**

- Τα προνομιακά επιτόκια τυχόν υφιστάμενων τοκοχρεωλυτικών δανείων σταθερού επιτοκίου των Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών (περιλαμβανομένων των στεγαστικών) εξακολουθούν να ισχύουν καθ' όλη τη διάρκειά τους, ενώ τα σχετικά επιτόκια των υφιστάμενων δανείων ανακυκλούμενης πίστωσης (περιλαμβανομένων των πιστωτικών καρτών) διατηρούνται για ένα (1) έτος μετά την αποχώρηση, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις, εφόσον τα προϊόντα είναι ενήμερα. Μετά δε την ημερομηνία υπογραφής της συμφωνίας αποχώρησης, νέες εκταμιεύσεις δανείων με προνομιακό επιτόκιο εν ενεργεία Προσωπικού δεν δύναται να πραγματοποιηθούν.
- Οποιαδήποτε αποζημίωση για νομικά έξοδα και αμοιβές εξακολουθεί να ισχύει σύμφωνα με τους σχετικούς όρους και τις σχετικές προϋποθέσεις της.
- Αποπληρωμή οφειλών σε προϊόντα Λιανικής Πίστης της Τράπεζας, σε περιπτώσεις μεγάλων ανοιγμάτων. Συγκεκριμένα:
  - Για τις περιπτώσεις Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών με οφειλές στην Τράπεζα ύψους από Ευρώ 300.000 έως Ευρώ 500.000, θα διατίθεται για την εξόφληση αυτών το 30% του καθαρού πληρωτέου ποσού της αποζημίωσης αποχώρησης.
  - Για τις περιπτώσεις Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών με οφειλές στην Τράπεζα ύψους άνω των Ευρώ 500.000, θα διατίθεται για την εξόφληση αυτών το 50% του καθαρού πληρωτέου ποσού της αποζημίωσης αποχώρησης.
- Συνέχιση της νοσοκομειακής κάλυψης μέσω του Ομαδικού Ασφαλιστηρίου Συμβολαίου της Εταιρίας ΑΧΑ Ασφαλιστική για δύο (2) έτη μετά την αποχώρηση από την Τράπεζα, με τους ισχύοντες για το εν ενεργεία Προσωπικό όρους.

#### **Ζ. ΕΓΚΡΙΣΗ - ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

- ✓ Η Πολιτική:
  - υποβάλλεται προς την Επιτροπή Αποδοχών και, εν συνεχεία, τίθεται προς έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο,
  - ενσωματώνεται κατά παραπομπή στην Πολιτική Αποδοχών της Τράπεζας,
  - κοινοποιείται και παρουσιάζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις της στα ενδιαφερόμενα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη μέσω προσωπικής επιστολής από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

-----