



ALPHA
SERVICES AND HOLDINGS

ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

για το έτος 2021



Ιούλιος 2022

Προοίμιο	3
Επιστολή του Προέδρου της Επιτροπής Αποδοχώνηροφορίες	7
Γενικές Πληροφορίες	7
1. Κύριες Εξελίξεις του έτους	7
2. Διακυβέρνηση Αποδοχών	8
2.1 Η Επιτροπή Αποδοχών	8
2.2 Πολιτική Αποδοχών 2021	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 Ετήσιες Σταθερές Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών	12
3.1.3 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών για το 2021	13
3.2 Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	15
3.2.1 Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών	15
3.2.2 Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου 2021	18
4. Επιπρόσθετες Πληροφορίες	9
5. Σύγκριση Αποδοχών και Απόδοσης της Τράπεζας και του Ομίλου σε βάθος χρόνου	20
5.1 Συγκριτικός Πίνακας των Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	20
5.2 Απόδοση Τράπεζας και Ομίλου	21
5.3 Μέσος Όρος Αποδοχών Απασχολούμενου Προσωπικού της Τράπεζας και του Ομίλου	23

Προοίμιο

Στις 16 Απριλίου του 2021, διασπάστηκε η πρώην Άλφα Τράπεζα Ανώνυμη Εταιρία, δι' απόσχισης του κλάδου τραπεζικής δραστηριότητας και εισφοράς αυτού σε νεοσυσταθέν πιστωτικό ίδρυμα που συστάθηκε υπό την ίδια επωνυμία, ήτοι «Άλφα Τράπεζα Ανώνυμη Εταιρία» (η «Διάσπαση»). Κατόπιν ολοκλήρωσης της Διάσπασης:

1. Το νεοσυσταθέν πιστωτικό ίδρυμα «**Alpha Bank A.E.**» (με αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 159029160000) (η «**Τράπεζα**» ή «**Alpha Bank**» ή «**Alpha Bank A.E.**») υποκατέστησε τη διασπώμενη οντότητα, δυνάμει καθολικής διαδοχής, στο σύνολο των μεταβιβαζόμενων περιουσιακών στοιχείων και υποχρεώσεων που εμπίπτουν στον κλάδο τραπεζικής δραστηριότητας της πρώην «Alpha Bank A.E.» και
2. Η πρώην **Alpha Bank A.E.** έπαυσε να είναι πιστωτικό ίδρυμα, διατήρησε τις δραστηριότητες, τα περιουσιακά στοιχεία και τις υποχρεώσεις που δε σχετίζονται με τον κλάδο τραπεζικής δραστηριότητας, άλλαξε την επωνυμία της σε «Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Ανώνυμη Εταιρεία» (με αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 223701000) (η «**Εταιρεία**» ή «**Alpha Υπηρεσιών**») και διατηρεί άμεσα και έμμεσα το 100% του μετοχικού κεφαλαίου της Alpha Bank A.E. και αποτελεί πλέον την απώτατη μητρική εταιρεία συμμετοχών για όλες τις λοιπές εταιρίες του Ομίλου Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών (ο «Ομίλος»).

Αναφορές, στην παρούσα Έκθεση, στην «Alpha Bank», στην «Alpha Bank A.E.» ή στην «Τράπεζα», για το διάστημα πριν την ολοκλήρωση της Διάσπασης (16.4.2021), πρέπει να διαβάζονται και να ερμηνεύονται ως αναφορές στην «Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Ανώνυμη Εταιρεία» (πρώην Alpha Bank A.E.) εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά ή απαιτείται διαφορετική ερμηνεία από τα συμφραζόμενα.

Στις 22 Ιουλίου 2021, η Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας ενέκρινε την επικαιροποίηση της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του Ν. 4548/2018, οπότε η Πολιτική Αποδοχών που είχε εγκριθεί από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας στις 20.11.2019 έπαψε να ισχύει.

Η Πολιτική Αποδοχών είναι σύμφωνη με το ισχύον νομικό πλαίσιο και λαμβάνει υπόψη το Καταστατικό της Εταιρείας, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και τις Πολιτικές του Ομίλου.

Η Έκθεση Αποδοχών καταρτίζεται από την Εταιρεία για κάθε χρήση και αφορά στις αποδοχές των προσώπων στα οποία η Πολιτική Αποδοχών έχει εφαρμογή, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Άρθρου 112 του Ν. 4548/2018.

Επιστολή του Προέδρου της Επιτροπής Αποδοχών

Αγαπητοί Μέτοχοι,

Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών, είμαι στην ευχάριστη θέση να παρουσιάσω την Έκθεση Αποδοχών για τη χρήση που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2021 της Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε, η οποία έχει συσταθεί στην Ελλάδα και είναι εισηγμένη στο Χρηματιστήριο Αθηνών. Στο πλαίσιο αυτό, σας διαβεβαιώνουμε ότι η Εταιρεία συμμορφώνεται πλήρως με τις απαιτήσεις της σχετικής ελληνικής νομοθεσίας.

Η Έκθεση Αποδοχών αντικατοπτρίζει την εφαρμογή για το έτος 2021 της Πολιτικής Αποδοχών, όπως αυτή εκάστοτε ισχύει, που θεσπίστηκε σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του Ν. 4548/2018, 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).

Ειδικότερα, η Πολιτική Αποδοχών εγκρίθηκε αρχικά από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας στις 20.11.2019 και επικαιροποιήθηκε από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας στις 22.07.2021.

Η Πολιτική συμβάλλει στην προώθηση της επιχειρησιακής στρατηγικής, των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητας του Ομίλου, καθώς και της ενισχυμένης διαφάνειας, και συμμορφώνεται με το νομοθετικό και το ρυθμιστικό πλαίσιο, προκειμένου να ευθυγραμμίζονται τα συμφέροντα της Εταιρείας (ή του Ομίλου) και των μετόχων της.

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 2021 ήταν μια περίοδος έντονης επιχειρηματικής δραστηριότητας κατά την οποία ολοκληρώθηκαν 11 συναλλαγές, συμπεριλαμβανομένης της διάθεσης και τιτλοποίησης Ευρώ 16 δισ. ανοιγμάτων σε καθυστέρηση, συναλλαγών που αφορούν σε επιχειρηματικές συνεργασίες και ανάπτυξη εργασιών, τοποθετήσεων στις αγορές κεφαλαίων, καθώς και μέτρων βελτίωσης στοιχείων του Ισολογισμού. Αυτό καταδεικνύει με σαφήνεια την αποφασιστικότητα και την ικανότητα της Τράπεζας να εκτελέσει ένα μεγάλο αριθμό έργων, εντός χρονοδιαγράμματος και των οικονομικών παραμέτρων που περιλαμβάνονται στο επιχειρησιακό της σχέδιο.

Οι ενέργειές μας το 2021 μας επιτρέπουν επίσης να είμαστε σε θέση να εκμεταλλευτούμε τις ευκαιρίες που θα ανακύψουν στο μέλλον. Έχουν ήδη επιτευχθεί σημαντικά ορόσημα:

- Η αύξηση μετοχικού κεφαλαίου κατά Ευρώ 800 εκατ. που ολοκληρώθηκε με επιτυχία τον Ιούλιο του 2021.
- Η σημαντική πρόοδος στην προετοιμασία μας για χρήση των κεφαλαίων του Μηχανισμού Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, με το Εθνικό Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας να σηματοδοτεί τη συμμετοχή μας στο πρόγραμμα.
- Η αποφασιστική μείωση του δείκτη NPE κατά Ευρώ 16 δισ. εντός του έτους, η οποία αντιστοιχεί σε 75% των συνολικών στόχων μείωσης του δείκτη NPE.
- Η παρατηρούμενη ανάκαμψη στην εμπορική δραστηριότητα, η ανάπτυξη του Asset Management μαζί με τις πρόσφατα ανακοινωθείσες πρωτοβουλίες επιχειρηματικών συμπράξεων, που ενίσχυσαν το Δίκτυο της Τράπεζας, επέτρεψαν στον Όμιλο να καταγράψει αύξηση περίπου 20% ετησίως στα έσοδα από προμήθειες επιτυγχάνοντας τον στόχο εσόδων από προμήθειες ύψους περίπου 0,4 δισεκατομμύρια ευρώ για το 2021.
- Η πρόοδος στο πρόγραμμα μετασχηματισμού η οποία οδήγησε σε ένα πιο παραγωγικό και αποδοτικό προφίλ στις δραστηριότητες του Ομίλου στην Ελλάδα.

Πιο αναλυτικά, για το 2021, η καθαρή πιστωτική επέκταση για την επιχειρηματική-τραπεζική δραστηριότητα ανήλθε σε 1,6 δισεκατομμύρια ευρώ με σαφή ένδειξη επιτάχυνσης κατά τη διάρκεια του έτους. Η τάση αυτή χαρακτηρίζεται από δύο διακριτούς παράγοντες.

Πρώτον, οι έκτακτες αποπληρωμές, οι οποίες προέκυψαν κυρίως στην αρχή του έτους, καθώς ένα ευρύτερο κοινό εταιρικών πελατών κατάφερε να αποκτήσει άμεση πρόσβαση στις αγορές και, δεύτερον, χάρη στη δύναμη της επιχειρηματικής μας θέσης, καταφέραμε να εξασφαλίσουμε κυρίαρχη θέση σε εμβληματικές συναλλαγές καθώς αυξήθηκε η ζήτηση για πιστώσεις κατά τη διάρκεια του έτους.

Επιπλέον, το 2021, αποτέλεσε μια χρονιά που έγινε ένα πραγματικό άλμα σε ότι αφορά τις ενέργειες εξυγίανσης του ισολογισμού. Συμπεριλαμβανομένων των συναλλαγών Galaxy και Cosmos, μειώσαμε το απόθεμα σε NPEs πάνω από 75%, φτάνοντας τον δείκτη NPE στο 13%, νωρίτερα από το αρχικό σχέδιο. Ο βασικός μοχλός αυτής της επιτάχυνσης ήταν η ολοκλήρωση του Project Sky, μιας οριστικής συναλλαγής πώλησης ανοιγμάτων σε καθυστέρηση στην Κύπρο. Δεδομένης της πολυπλοκότητας του έργου και του ύψους της επένδυσης που απαιτήθηκε από τον αγοραστή, η ταχεία παράδοση του συγκεκριμένου έργου εντός της αρχικά προϋπολογισθείσας ζημίας, αποδεικνύει την υψηλή ικανότητά μας στην ολοκλήρωση τέτοιων συναλλαγών.

Έχουμε επίσης σημειώσει περαιτέρω πρόοδο στην επιχειρηματική μας ανάπτυξη και στις ενέργειες δημιουργίας κεφαλαίων. Η κοινοπραξία με τη Nexi στον τομέα των πληρωμών πλησιάζει στην ολοκλήρωσή της. Η συνθετική τιτλοποίηση (Project Aurora) ολοκληρώθηκε, ενώ έχουμε συνάψει οριστική συμφωνία με την OTP Bank (Ουγγρικός Τραπεζικός Όμιλος) για την πώληση της θυγατρικής μας στην Αλβανία.

Η ανάπτυξη κοινοπραξίας στον τομέα της Ακίνητης Περιουσίας (Project Skyline), έχει επίσης προχωρήσει και προσελκύει υψηλά επίπεδα ενδιαφέροντος.

Έχοντας ολοκληρώσει σε μεγάλο βαθμό τα έργα αναδιάρθρωσης, η επιχειρηματική μας θέση επιδεικνύει ήδη απτή πρόοδο ως προς την επίτευξη των τεθέντων στόχων για το 2022, σχετικά με την πιστωτική επέκταση και την αύξηση των εσόδων από προμήθειες.

Η εξελισσόμενη σύγκρουση μεταξύ Ρωσίας και Ουκρανίας, οι συνεπακόλουθες γεωπολιτικές εντάσεις καθώς και οι πληθωριστικές πιέσεις περιορίζουν την ορατότητα σε σχέση με τη δυναμική της ανάπτυξης, ενώ ακόμη οι αντιδράσεις από πλευράς δημοσιονομικής και νομισματικής πολιτικής δε μπορούν να προσδιοριστούν επαρκώς. Η εστίασή μας παραμένει σταθερή στο να διασφαλίσουμε ότι επιχειρηματικά βρισκόμαστε στην καλύτερη θέση για να υποστηρίξουμε τις χρηματοδοτικές ανάγκες των πελατών μας, ενώ παράλληλα θα ολοκληρώσουμε τις ενέργειες που έχουν προβλεφθεί στο επιχειρηματικό μας σχέδιο σχετικά με τη βελτίωση της διάρθρωσης της κερδοφορίας μας.

Δεδομένου ότι οι στόχοι μας για το 2022 εγκρίθηκαν στις αρχές του έτους, δεν ενσωματώνουν τον αντίκτυπο από την τρέχουσα γεωπολιτική κατάσταση. Υπό αυτή την έννοια:

- Εκτιμούμε ότι η καθαρή πιστωτική επέκταση θα διπλασιαστεί, με την τραπεζική δραστηριότητα στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα να συνεισφέρει περίπου σε ποσοστό 90% στο σύνολο.
- Τα έσοδα αναμένεται να επηρεαστούν θετικά από την αύξηση των ομαλά εξυπηρετούμενων δανείων και την περαιτέρω αύξηση των προμηθειών. Ωστόσο, η παροδική επίπτωση των αυξημένων επιπέδων ρευστότητας παράλληλα με την εμπροσθοβαρή επιβάρυνση από τις συναλλαγές NPE και την απώλεια των προμηθειών από τις εργασίες merchant acquiring αναμένεται να υπερκεράσουν τα προαναφερθέντα οφέλη.
- Η βάση κόστους μας αναμένεται να παρουσιάσει σημαντική βελτίωση με διψήφια μείωση στα έξοδα ετησίως καθώς συμπεριλαμβάνει τα οφέλη από το Πρόγραμμα Εθελουσίας Εξόδου Προσωπικού, τις συναλλαγές NPEs και τις λοιπές συναλλαγές. Οι συνεχείς ενέργειες εξορθολογισμού του κόστους αναμένεται να αντισταθμίσουν τις πληθωριστικές πιέσεις.
- Τα ανοίγματα σε καθυστέρηση αναμένεται να μειωθούν ως αποτέλεσμα των συναλλαγών NPEs και οπισθοβαρών ενεργειών οργανικής μείωσης και θα οδηγήσουν το κόστους πιστωτικού κινδύνου στα επίπεδα περίπου των 70bp. Ο δείκτης NPE αναμένεται να φθάσει στο 7% στο τέλος του 2022.
- Το 2022 αναμένουμε οργανική δημιουργία κεφαλαίου καθώς επαναπροσδιορίζουμε τις γραμμές κερδοφορίας μας. Η πρόοδος σε ότι αφορά τις σχεδιαζόμενες συναλλαγές παράλληλα με επιπλέον μέτρα βελτιστοποίησης αναμένεται να μας επιτρέψουν να υπερκεράσουμε τους κεφαλαιακούς μας στόχους το 2023 και να επανεκκινήσουμε την πληρωμή μερισμάτων.

Τέλος, παρά την τρέχουσα αβεβαιότητα, παραμένουμε απόλυτα προσηλωμένοι στην υλοποίηση των βασικών πυλώνων του επιχειρηματικού μας σχεδίου για το 2024 όσον αφορά την κερδοφορία, τα ενσώματα ίδια κεφάλαια και τα εποπτικά κεφάλαια.

2. Διακυβέρνηση Αποδοχών

2.1 Η Επιτροπή Αποδοχών

Η Επιτροπή έχει συσταθεί και λειτουργεί σύμφωνα με όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς. Τα Μέλη της υφιστάμενης Επιτροπής Αποδοχών ορίστηκαν με απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της 31.7.2020.

Η Επιτροπή Αποδοχών απαρτίζεται από τέσσερα Μν Εκτελεστικά Μέλη, εκ των οποίων τρία είναι Ανεξάρτητα Μν Εκτελεστικά Μέλη.

Πρόεδρος	Richard R. Gildea	Ανεξάρτητο Μν Εκτελεστικό Μέλος
Μέλος	Δημήτρης Κ. Τσιτσιράγκος	Ανεξάρτητο Μν Εκτελεστικό Μέλος
Μέλος	Jean L. Cheval	Ανεξάρτητο Μν Εκτελεστικό Μέλος
Μέλος	Johannes Herman Frederik G. Umbgrove	Μν Εκτελεστικό Μέλος (κατ' εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 3864/2010)

Η Επιτροπή Αποδοχών συνεδριάζει τουλάχιστον τριμηνιαίως κάθε έτος και κατά το 2021 πραγματοποίησε έντεκα συνεδριάσεις, με μέσο όρο συμμετοχής των Μελών 100% (με βάση τη σύνθεση της Επιτροπής Αποδοχών στις 31.12.2021).

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

- Επικουρεί το Διοικητικό Συμβούλιο ώστε αυτό να διασφαλίζει ότι η Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου καθώς και η «Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4548/2018» είναι σύμφωνες με τις αξίες, τις αρχές, την επιχειρησιακή στρατηγική, τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και τους στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας και των θυγατρικών της (ο «Όμιλος»).
- Παρέχει την υποστήριξη και τις συμβουλές της στα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με τον σχεδιασμό των Πολιτικών Αποδοχών για την Εταιρεία και για τον Όμιλο, σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές και εποπτικές διατάξεις.
- Εισηγείται στα Μη Εκτελεστικά Μέλη τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Επισκοπεί τις σταθερές αποδοχές, τις παροχές και τις συνολικές αποδοχές εντός της Εταιρείας και παρέχει συμβουλές επ' αυτών.
- Επισκοπεί το πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών. Παρέχει συμβουλές επί προγραμμάτων μεταβλητών αποδοχών, εφόσον επιτρέπονται, για τους εργαζόμενους της Εταιρείας και του Ομίλου, και προτείνει το συνολικό ποσό για δαπάνες μεταβλητών αποδοχών για την Εταιρεία και για τον Όμιλο.
- Επιβλέπει τη διαδικασία αξιολόγησης των Ανώτερων Στελεχών και των Προσώπων που Κατέχουν Καίριες Θέσεις διασφαλίζοντας ότι αυτή εφαρμόζεται με επάρκεια και σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στη σχετική Πολιτική.

Τα Μέλη της Επιτροπής διαθέτουν, συλλογικά, κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες και κατάλληλη επαγγελματική εμπειρία όσον αφορά τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών, τη διαχείριση κινδύνων και τις δραστηριότητες ελέγχου, καθώς και όσον αφορά τα κίνητρα και τους κινδύνους που μπορεί να προκύψουν από αυτές. Τουλάχιστον ένα Μέλος έχει επαρκή επαγγελματική εμπειρία στη διαχείριση κινδύνων.

Τα ειδικότερα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών καθορίζονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της, ο οποίος είναι αναρτημένος στην ιστοσελίδα της Εταιρείας (<https://www.alphaholdings.gr/el/etairiki-diakubernisi/sumbouliakai-epitropes>).

Κατά τη διάρκεια του 2021 οι κύριες δραστηριότητες της Επιτροπής Αποδοχών ήταν, μεταξύ άλλων, οι ακόλουθες:

Η Επιτροπή Αποδοχών:

- επισκόπησε και εισηγήθηκε προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο:
 - την Πολιτική Δαπανών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,
 - την τροποποίηση της Πολιτικής Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης,
 - τον Κανονισμό Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών.
- παρέιχε τη σύμφωνη γνώμη της επί της «Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της Έκθεσης Αποδοχών, σύμφωνα με τον Ν. 4548/2018», και επί της Έκθεσης Αποδοχών, σύμφωνα με τον Ν. 4548/2018, ως τμήματος του υλικού που υποβάλλεται στην Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων.
- παρέιχε τη σύμφωνη γνώμη της επί της Κατανομής του Ποσού της Έκτακτης Εφάπαξ Παροχής του Προγράμματος Παροχής Κινήτρου Απόδοσης για το έτος 2020, καθώς και επί της Κατανομής του και εισηγήθηκε την έγκρισή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- παρέιχε τη σύμφωνη γνώμη της επί της Κατανομής του Συνολικού Ποσού της Έκτακτης Εφάπαξ Παροχής του Προγράμματος Παροχής Κινήτρου Πωλήσεων για το έτος 2020 στους Υπαλλήλους Καταστημάτων και εισηγήθηκε την έγκρισή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- αποφάσισε να εισηγηθεί στο Διοικητικό Συμβούλιο την έγκριση της Κατανομής Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών σε Συγκεκριμένα Μέλη του Προσωπικού (Material Risk Takers – MRTs), συμπεριλαμβανομένων των Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών τα οποία εμπίπτουν στην περίμετρο που υπόκειται στην απαγόρευση καταβολής πρόσθετων αποδοχών.
- επισκόπησε και τον κατάλογο των Συγκεκριμένων Μελών του Προσωπικού για το έτος 2020.
- επισκόπησε τα Δελτία Αξιολόγησης για το έτος 2020 και τη Στοχοθεσία για τους Γενικούς Διευθυντές και για τα Πρόσωπα που κατέχουν Καίριες Θέσεις για το έτος 2021.

- παρέχει πληροφορίες στην Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων αναφορικά με την Πολιτική Αξιολόγησης των Ανώτερων Στελεχών και Προσώπων που Κατέχουν Καίριες Θέσεις.
- οριστικοποίησε τα ποσά των αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για τη διαχειριστική χρήση 2021.

Όσον αφορά τις Θυγατρικές, η Επιτροπή Αποδοχών επισκόπησε:

- τις Ετήσιες Εκθέσεις Πεπραγμένων για το έτος 2020 των Επιτροπών Αποδοχών τους.
- τα ποσά των ετήσιων αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών που συμμετέχουν στα Διοικητικά Συμβούλιά τους για το έτος 2021.

2.2 Πολιτική Αποδοχών 2021

Στις 22 Ιουλίου 2021, η Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας ενέκρινε τη νέα Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (η «Πολιτική») σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του Ν. 4548/2018, η οποία ενσωμάτωσε στο ελληνικό δίκαιο τις σχετικές διατάξεις της Οδηγίας για τα Δικαιώματα των Μετόχων, όπως προτάθηκε από την Επιτροπή Αποδοχών στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Η Πολιτική είναι σύμφωνη με το ισχύον νομικό πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένου του πλαισίου που ρυθμίζει τις σχέσεις της Εταιρείας και της Τράπεζας με το Ελληνικό Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (εφόσον η Τράπεζα εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεών της) και λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του Καταστατικού της Εταιρείας, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και τις Πολιτικές του Ομίλου.

Στόχος της Πολιτικής είναι η υποστήριξη και προώθηση της επιχειρησιακής στρατηγικής, των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητας του Ομίλου καθώς και η ενίσχυση της διαφάνειας μέσω της διαμόρφωσης του πλαισίου αποδοχών. Επιπλέον, στοχεύει στη διασφάλιση της συμμόρφωσης με το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, καθώς και στην ευθυγράμμιση των συμφερόντων μεταξύ των Μετόχων και της Διοίκησης και στη δημιουργία αξίας προς όφελος όλων των ενδιαφερόμενων μερών. Η Πολιτική είναι αναρτημένη στον ιστότοπο της Εταιρείας (<https://www.alphaholdings.gr/-/media/alphaholdings/files/genikes-syneleysis>).

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 Επιτροπή ενθαρρύνει 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 Εταιρείας και του Ομίλου. Οι άξονες αυτοί είναι οι εξής:

- Δημιουργία αξίας σε μακροπρόθεσμη βάση. Η Πολιτική διασφαλίζει ότι η Εταιρεία αμείβει τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες της αγοράς, 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 Εταιρεία επιθυμεί 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 του Ομίλου. 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 επιδιώκει να διασφαλίζει την ορθή ανάληψη κινδύνων, αποθαρρύνοντας την ανάληψη υπερβολικού κινδύνου που είναι επιζήμια για τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη οικονομική βιωσιμότητα του Ομίλου. Το πλαίσιο διαχείρισης απόδοσης προσφέρει κίνητρα για εξαιρετικά αποτελέσματα χωρίς να ενθαρρύνει την υπερβολική, και ιδιαίτερα τη βραχυπρόθεσμη, ανάληψη κινδύνου. Η Πολιτική έχει σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο ώστε να τηρούνται τα απαραίτητα επίπεδα κεφαλαίου και ρευστότητας για την υποστήριξη όλων των δραστηριοτήτων και για την αποφυγή στρεβλών κινήτρων που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε παραβίαση της νομοθεσίας και να θέσουν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της Εταιρείας και του Ομίλου.
- 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 Εταιρείας, 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, ενώ οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τους Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας. Και οι δυο συνιστώσες του σχήματος αποδοχών είναι σύμφωνες με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και τους ισχύοντες νομοθετικούς περιορισμούς, ενώ παράλληλα διαμορφώνονται με βάση την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας και υποστηρίζουν το επιχειρησιακό της σχέδιο, τους στόχους και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά 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 Ανεξάρτητου Μη Εκτελεστικού 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 επίσης, 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.
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 Ετήσιες Σταθερές Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών

Θέση	Ετήσιες Σταθερές Αποδοχές (ποσά σε Ευρώ)
Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου	259.000,00
Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	59.000,00
Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	50.000,00
Μέλος Επιτροπής Ελέγχου	25.000,00
Πρόεδρος Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων	50.000,00
Μέλος Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων	25.000,00
Πρόεδρος Επιτροπής Αποδοχών	25.000,00
Μέλος Επιτροπής Αποδοχών	12.500,00
Πρόεδρος Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων	25.000,00
Μέλος Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων	12.500,00
Υπεύθυνος Διαχείρισης Μη Εξυπηρετούμενων Δανείων	12.000,00

Συγκεκριμένα, όσον αφορά τα ποσά των αποδοχών, από 1.1.2021 ισχύουν τα ακόλουθα, με την επιφύλαξη της έγκρισης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων:

1. Η αμοιβή του Μη Εκτελεστικού Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου ανέρχεται σε Ευρώ 259.000 ετησίως.
2. Η ανά δικαιούχο αμοιβή των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ως Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ανέρχεται σε Ευρώ 59.000 ετησίως.
3. Η ανά δικαιούχο αμοιβή των Μη Εκτελεστικών Μελών της Επιτροπής Ελέγχου του Διοικητικού Συμβουλίου ανέρχεται σε Ευρώ 25.000 ετησίως. Η αμοιβή του Προέδρου της Επιτροπής Ελέγχου του Διοικητικού Συμβουλίου ανέρχεται σε Ευρώ 50.000 ετησίως.
4. Η ανά δικαιούχο αμοιβή των Μη Εκτελεστικών Μελών της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων του Διοικητικού Συμβουλίου ανέρχεται σε Ευρώ 25.000 ετησίως. Η αμοιβή του Προέδρου της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας ανέρχεται σε Ευρώ 50.000 ετησίως. Η αμοιβή του Υπεύθυνου Διαχείρισης Μη Εξυπηρετούμενων Δανείων ανέρχεται σε Ευρώ 12.000 ετησίως.
5. Η ανά δικαιούχο αμοιβή των Μη Εκτελεστικών Μελών της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων του Διοικητικού Συμβουλίου ανέρχεται σε Ευρώ 12.500 ετησίως. Η αμοιβή του Προέδρου της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων του Διοικητικού Συμβουλίου ανέρχεται σε Ευρώ 25.000 ετησίως.
6. Η ανά δικαιούχο αμοιβή των Μη Εκτελεστικών Μελών της Επιτροπής Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου ανέρχεται σε Ευρώ 12.500 ετησίως. Η αμοιβή του Προέδρου της Επιτροπής Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου ανέρχεται σε Ευρώ 25.000 ετησίως.
7. Κανένα Μέλος δεν λαμβάνει αμοιβή για τη συμμετοχή του σε περισσότερες από τρεις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.
8. Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου το οποίο είναι παράλληλα Μέλος της Επιτροπής Ελέγχου και της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων λαμβάνει αμοιβή μόνο για μία εξ αυτών. Μόνο στην περίπτωση που το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι Πρόεδρος σε μία από τις προαναφερθείσες Επιτροπές, λαμβάνει αμφοτέρως τις αντίστοιχες αμοιβές.
9. Λαμβανομένων υπόψη των υπό Β. έως Η. ανωτέρω, η ετήσια αμοιβή του εκπροσώπου του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας, ο οποίος είναι Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και όλων των Επιτροπών του, ανέρχεται σε Ευρώ 109.000.

Σημειώνεται ότι, λόγω του ότι η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας είναι ίδια με τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου της 100% θυγατρικής της Alpha Bank, σύμφωνα με την από 22.7.2021 απόφαση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων, οι αμοιβές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλονται μόνο από μια Εταιρεία και, συγκεκριμένα, από την Τράπεζα.

3.1.3 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών

Οι συνολικές αποδοχές ⁽¹⁾ που καταβλήθηκαν στα Μη Εκτελεστικά Μέλη για το έτος 2021, 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	96.500,00
	Μέλος Επιτροπής Ελέγχου	25.000,00	0	0	
	Μέλος Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων	12.500,00	0	0	
Δημήτρης Κ. Τσιτσιράγκος	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	59.000,00	0	0	96.500,00
	Μέλος Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων	25.000,00	0	0	
	Μέλος Επιτροπής Αποδοχών	12.500,00	0	0	
Jean L. Cheval	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	59.000,00	0	0	96.500,00
	Μέλος Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων	25.000,00	0	0	
	Μέλος Επιτροπής Αποδοχών	12.500,00	0	0	
Carolyn G. Dittmeier	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	59.000,00	0	0	121.500,00
	Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	50.000,00	0	0	
	Μέλος Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων	12.500,00	0	0	
Richard R. Gildea	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	59.000,00	0	0	121.000,00
	Πρόεδρος Επιτροπής Αποδοχών	25.000,00	0	0	
	Μέλος Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων	25.000,00	0	0	
	Υπεύθυνος Διαχείρισης Μη Εξυηρητούμενων Δανείων	12.000,00	0	0	
Eleanor R. Hardwick	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	59.000,00	0	0	99.625,00
	Πρόεδρος Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων από 30.9.2021	6.250,00	0	0	
	Μέλος Επιτροπής Ελέγχου	25.000,00	0	0	
	Μέλος Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων έως 30.9.2021	9.375,00	0	0	
Shahzad A. Shahbaz	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	59.000,00	0	0	80.875,00
	Πρόεδρος Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων έως 30.9.2021	18.750,00	0	0	
	Μέλος Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων από 30.9.2021	3.125,00	0	0	
Jan A. Vanhevel	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	59.000,00	0	0	134.000,00
	Πρόεδρος Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων	50.000,00	0	0	
	Μέλος Επιτροπής Ελέγχου	25.000,00	0	0	
Johannes Herman Frederik G. Umbgrove	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	59.000,00	0	0	109.000,00
	Μέλος Επιτροπής Ελέγχου	25.000,00	0	0	
	Μέλος Επιτροπής Αποδοχών	12.500,00	0	0	
	Μέλος Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων	12.500,00	0	0	

Επεξηγηματικές Σημειώσεις:

⁽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, Γενικούς Διευθυντές και Αναπληρωτές Γενικούς Διευθυντές έχει απαγορευτεί βάσει των διατάξεων του Νόμου «Περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας» (Ν. 3864/2010).

⁽³⁾ Ο κύριος Αρτέμιος Θεοδωρίδης, Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου από 1.12.2020 έως 17.6.2021, δεν έλαβε καμία αμοιβή για αυτή του την ιδιότητα το 2021.

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 και φόρου χαρτοσήμου.

3.2 Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απασχολούνται από την Τράπεζα σε θέσεις Ανώτερων Στελεχών (εφεξής «Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ» ή «Εκτελεστικά Μέλη») με συμβάσεις αορίστου χρόνου που προβλέπουν την καταγγελία τους σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

3.2.1 Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών

Κατηγορία Αποδοχών	Επισκόπηση
Σταθερές Αποδοχές	<p>Στα Εκτελεστικά Μέλη καταβάλλονται αμοιβές σύμφωνα με τις συμβάσεις εργασίας τους και 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, λαμβάνονται υπόψη η θέση, τα καθήκοντα, το επίπεδο ευθύνης και ανάληψης κινδύνων, οι απαιτούμενες δεξιότητες για την άσκηση των εκάστοτε καθηκόντων, οι ικανότητες και η 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 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.</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 Εταιρείας, 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, αποταμιευτικό 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. 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 αποταμιευτικού 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>

Πρόγραμμα Διάθεσης Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, στην από 16.12.2021 συνεδρίασή του, και στο πλαίσιο υλοποίησης του Προγράμματος Παροχής Κίνητρων Απόδοσης για τη χρήση 2020 σε Συγκεκριμένα Μέλη του Προσωπικού (Material Risk Takers – MRTs) της Εταιρείας και Συνδεδεμένων με αυτήν Εταιρειών, λαμβάνοντας υπόψη: (i) την απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της 31ης Ιουλίου 2020 (εφεξής η «Τ.Γ.Σ.») της Εταιρείας, δυνάμει της οποίας εγκρίθηκε, μεταξύ άλλων, η θέσπιση Προγράμματος Διάθεσης Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών (Stocks Options Plan, εφεξής το «Πρόγραμμα») για την πενταετή περίοδο 2020-2024, που παρέχει το δικαίωμα προαίρεσης (εφεξής το «Δικαίωμα Προαίρεσης») απόκτησης νεοεκδοθεισών, κοινών, ονομαστικών, με δικαίωμα ψήφου, άυλων μετοχών της Εταιρείας (εφεξής οι «Νέες Μετοχές»), σε μέλη του Προσωπικού της Εταιρείας και Συνδεδεμένων με αυτήν Εταιρειών (εφεξής οι «Δικαιούχοι») και (ii) την από 30 Δεκεμβρίου 2020 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, δυνάμει της οποίας εγκρίθηκε ο Κανονισμός του Προγράμματος, στο πλαίσιο της εφαρμογής του Προγράμματος (εφεξής ο «Κανονισμός»), αποφάσισε τα εξής:

- συνολικά 5,297,802 Δικαιώματα Προαίρεσης να χορηγηθούν και να αποδοθούν σε 104 Δικαιούχους, στο πλαίσιο της κατανομής για το προαναφερθέν Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρου Απόδοσης – PIP του 2020 και συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον Κανονισμό, εφόσον κάθε αποδοθέν Δικαίωμα Προαίρεσης αντιστοιχεί σε μια (1) Νέα Μετοχή, δηλ. στην περίπτωση που ασκηθούν όλα τα Δικαιώματα Προαίρεσης, να εκδοθούν συνολικά έως και 5,297,802 νέες κοινές ονομαστικές, άυλες μετοχές της Εταιρείας, αριθμός που αντιστοιχεί στο 0.2 % του καταβεβλημένου μετοχικού της κεφαλαίου, ονομαστικής αξίας κάθε μετοχής τα 30 λεπτά του Ευρώ;
- σύμφωνα με το άρθρο 3.4.1 του Κανονισμού, τα Δικαιώματα Προαίρεσης ανά Δικαιούχο να υπολογιστούν με βάση τη μέση σταθμισμένη βάσει όγκου τιμή (VWAP) της μετοχής της Εταιρείας κατά τον μήνα που προηγήθηκε της εν λόγω κατανομής της Έκτακτης Εφάπαξ Παροχής Κινήτρου Απόδοσης (PIP2020).
- η τιμή άσκησης να οριστεί, σύμφωνα με την Τ.Γ.Σ. στην ονομαστική αξία της μετοχής, δηλαδή, για την τρέχουσα χρονική στιγμή, 30 λεπτά του Ευρώ ανά Δικαίωμα Προαίρεσης.

Σκοπός του Προγράμματος είναι η καταβολή του τμήματος των μεταβλητών αποδοχών που καταβάλλεται σε χρηματοοικονομικά μέσα (σε είδος), ευθυγραμμίζοντας ταυτόχρονα τα κίνητρα των Εργαζομένων με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας. Σύμφωνα με την από 31.7.2020 απόφαση της Τ.Γ.Σ., ο μέγιστος αριθμός Δικαιωμάτων Προαίρεσης που μπορούν να διατεθούν σύμφωνα με το Πρόγραμμα, για την πενταετή περίοδο 2020-2024, είναι 23.155.490, καθένα από τα οποία θα αντιστοιχεί σε μία (1) Νέα Μετοχή, δηλαδή σε περίπτωση που ασκηθούν όλα τα Δικαιώματα Προαίρεσης, θα διατεθούν συνολικά έως 23.155.490 Νέες Μετοχές, αριθμός που αντιστοιχεί στο 1,5% του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας. Μετά την εμπρόθεσμη καταβολή από τους Δικαιούχους της αξίας των μετοχών που αντιστοιχούν στα Δικαιώματα Προαίρεσης που ασκούνται από αυτούς, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας εγκρίνει την αντίστοιχη αύξηση του μετοχικού της κεφαλαίου σύμφωνα με το άρθρο 113 του Ν. 4548/2018.

Όλοι οι όροι και προϋποθέσεις που περιγράφονται στον Κανονισμό ισχύουν για τα προαναφερόμενα Δικαιώματα Προαίρεσης που χορηγήθηκαν σε όλους τους Δικαιούχους. Η Περιγραφή του Κανονισμού και των κατανομών που έχουν πραγματοποιηθεί κατά τη διάρκεια του 2020 και του 2021 είναι διαθέσιμη στις από 31.12.2020 και 17.12.2021 ανακοινώσεις της Εταιρείας <https://www.alphaholdings.gr/-/media/alphaholdings/files/etairikes-anakoinwseis/20201231-etairiki-anakoinwsi-el.pdf> & <https://www.alphaholdings.gr/-/media/alphaholdings/files/etairikes-anakoinwseis/20211217-etairiki-anakoinosi.pdf>.

Σημειώνεται ότι για τα Ανώτερα Διευθυντικά Στελέχη, στα οποία αποδόθηκαν το 2021 δικαιώματα προαίρεσης που αφορούσαν την απόδοσή τους κατά το έτος 2020 και ενέπιπταν στο πεδίο εφαρμογής της περιμέτρου απαγόρευσης πρόσθετων μεταβλητών αποδοχών (bonus), που θεσπίστηκε δυνάμει του άρθρου 10 παρ. 3 του Ν. 3864/2010 (η «Περίμετρος Απαγόρευσης Πρόσθετων Μεταβλητών Αποδοχών»), συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Ομάδα Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών»), ισχύουν ορισμένοι πρόσθετοι όροι και προϋποθέσεις (εφεξής οι «Ειδικοί Όροι»), που έχουν προσαρτηθεί στον Κανονισμό. Περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τους Ειδικούς Όρους μπορείτε να βρείτε στην ενότητα 3.2.2 παρακάτω. Οι Ειδικοί Όροι προβλέπουν, μεταξύ άλλων, ότι η άσκηση των Δικαιωμάτων Προαίρεσης που χορηγούνται στην Ομάδα των Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών προϋποθέτει την τροποποίηση της ως άνω διάταξης του άρθρου 10 παρ. 3 του Ν. 3864/2010 για την άρση της απαγόρευσης καταβολής πρόσθετων αποδοχών.

Κατόπιν των ανωτέρω αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου της 30.12.2020 και της 16.12.2021, κατά τη δεύτερη Περίοδο Άσκησης των χορηγηθέντων Δικαιωμάτων Προαίρεσης και ειδικότερα από 3 Ιανουαρίου 2022 έως 14 Ιανουαρίου 2022, 88 Εργαζόμενοι της Εταιρείας και των Συνδεδεμένων αυτής εταιρειών άσκησαν συνολικά 1.430.168 Δικαιώματα Προαίρεσης και κατανεμήθηκαν αντίστοιχα 1.430.168 Νέες Μετοχές σε αυτούς, κατόπιν της αντίστοιχης αύξησης του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας.

3.2.2 Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2021

Οι συνολικές αποδοχές που καταβλήθηκαν στα Εκτελεστικά Μέλη για το έτος 2021, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, παρουσιάζονται στον κάτωθι πίνακα:

Σταθερές Αποδοχές και Εταιρικές Παροχές ⁽¹⁾				
Εκτελεστικό Μέλος	Θέση	Σταθερές Αποδοχές ⁽²⁾	Εταιρικές Παροχές ⁽³⁾	Σύνολο Αποδοχών
Βασίλειος Ε. Ψάλτης	Διευθύνων Σύμβουλος	375.500	59.064	434.564
Σπύρος Ν. Φιλάρετος	Μέλος Δ.Σ. – Γενικός Διευθυντής	365.000	47.024	412.024
Δεν καταβλήθηκαν μεταβλητές αποδοχές το έτος 2021 ⁽⁴⁾				
<p>Επεξηγηματικές Σημειώσεις:</p> <p>⁽¹⁾ Όλα τα ποσά που παρουσιάζονται στον πίνακα των Σταθερών Αποδοχών και Εταιρικών Παροχών είναι μεικτά σε Ευρώ.</p> <p>⁽²⁾ Οι Σταθερές Αποδοχές περιλαμβάνουν και εκτός έδρας αμοιβές.</p> <p>⁽³⁾ Περιλαμβάνονται μεικτά ποσά που καταβλήθηκαν από την Τράπεζα για πραγματοποίηση ετήσιου προληπτικού ελέγχου υγείας (check-up), Ασφάλιση Ζωής-Ανικανότητας, Ιατροφαρμακευτικό Πρόγραμμα, Πρόγραμμα Εξωνσοκομειακής Περίθαλψης και Προγράμματα Αποταμίευσης/Συνταξιοδότησης. Η χορήγηση εταιρικού αυτοκινήτου σε Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ως μέτρο ασφαλείας δεν περιλαμβάνεται στις αποδοχές του/της (ήτοι στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου).</p> <p>⁽⁴⁾ Δικαιώματα Προαίρεσης αποδόθηκαν σύμφωνα με την από 16.12.2021 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με το πλαίσιο του Προγράμματος Παροχής Κινήτρων Απόδοσης (PIP 2020) και την Πολιτική Αποδοχών για το έτος 2020, στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη που εμπήκουν στην Περίμετρο Απαγόρευσης Πρόσθετων Μεταβλητών Αποδοχών, που εισήχθησαν δυνάμει του άρθρου 10 παρ. 3 του Ν. 3864/2010, για τους οποίους ισχύουν όλοι οι όροι και προϋποθέσεις του Κανονισμού καθώς και ορισμένοι πρόσθετοι όροι και προϋποθέσεις (εφεξής οι «Ειδικοί Όροι»), οι οποίοι έχουν προσαρτηθεί στον Κανονισμό, συμπεριλαμβανομένων: (α) Άσκηση υπό αίρεση. Η άσκηση οποιουδήποτε Δικαιώματος Προαίρεσης τελεί υπό την αναβλητική αίρεση της τροποποίησης ή της κατάργησης των διατάξεων για την απαγόρευση των πρόσθετων αποδοχών (bonus), που εισήχθησαν δυνάμει του άρθρου 10 παρ. 3 του νόμου περί του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας ώστε να επιτρέπεται η άσκηση των Δικαιωμάτων Προαίρεσης στο πλαίσιο του παρόντος. Η εν λόγω τροποποίηση ή κατάργηση θα πρέπει να τεθεί σε ισχύ, εντός περιόδου δύο (2) ετών, η οποία αρχίζει στις 15 Ιανουαρίου 2022 και λήγει στις 15 Ιανουαρίου 2024 (η «Αίρεση»), (β) Περίοδοι Άσκησης & Αναβολές. Με την επιφύλαξη της πλήρωσης της ανωτέρω Αίρεσης, τυχόν Δικαιώματα Προαίρεσης μπορούν να ασκηθούν σε τέσσερα τμήματα, κατά την διάρκεια του Ιανουαρίου του 2022 και τον Ιανουάριο καθενός από τα επόμενα τρία έτη (κάθε ένα «Τμήμα Δικαιωμάτων Προαίρεσης»). Εάν η Αίρεση δεν πληρωθεί κατά την Περίοδο Θεωρητικής Άσκησης ενός Τμήματος Δικαιωμάτων Προαίρεσης, τότε το εν λόγω Τμήμα Δικαιωμάτων Προαίρεσης καθίσταται δυνατό να ασκηθεί κατά την Περίοδο Άσκησης, η οποία έπεται της πλήρωσης της Αίρεσης (η «Περίοδος Πραγματικής Άσκησης»). Οποιαδήποτε Δικαιώματα Προαίρεσης που καθίστανται ασκήσιμα, σύμφωνα με τα ανωτέρω, αλλά δεν ασκούνται κατά την Περίοδο Πραγματικής Άσκησης, θα αποσβένονται αυτόματα σύμφωνα με το άρθρο 3.5.2 του Κανονισμού.</p> <p>Ο όρος «θεωρητικά» χρησιμοποιείται σε αντιδιαστολή με τον όρο «πραγματικά» για να υποδηλώσει ότι τα Δικαιώματα Προαίρεσης μπορούν θεωρητικά να ασκηθούν κατά την Περίοδο Άσκησης, που ορίζεται από το Πρόγραμμα, αλλά θα καταστούν «πραγματικά» ασκήσιμα μόνο εάν έχει πληρωθεί η Αίρεση. Περισσότερες πληροφορίες είναι διαθέσιμες στην από 17.12.2021 ανακοίνωση της Εταιρείας https://www.alphaholdings.gr/-/media/alphaholdings/files/etairikes-anakoinwseis/20211217-etairiki-anakoinosi.pdf.</p> <p>Στις 16 Ιουνίου 2022, ψηφίστηκε ο Νόμος 4941/2022 που τροποποιεί τις διατάξεις του Ν. 3864/2010 για τη σύσταση και λειτουργία Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΤΧΣ). Σύμφωνα με το άρθρο 11 του Ν. 4941/2022 (τροποποίηση του άρθρου 10 παρ. 3 του Ν. 3864/2010) δεν δύναται να καταβληθούν μεταβλητές αποδοχές στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή στην Ανώτατη Διοίκηση Πιστωτικών Ιδρυμάτων που έχουν λάβει στήριξη από το ΤΧΣ, εκτός εάν πληρούνται οι ακόλουθες τρεις προϋποθέσεις: (α) ο δείκτης των μη εξυμνητούμενων δανείων προς το σύνολο των δανείων (NPE ratio) του Πιστωτικού Ιδρύματος είναι κάτω του 10%. (β) για τα οικονομικά έτη αναφοράς έως (και συμπεριλαμβανομένου του 2022) δεν επιτρέπεται να καταβληθούν μεταβλητές αποδοχές και (γ) η Τράπεζα έχει ολοκληρώσει το Σχέδιο Αναδιάρθρωσής της, το οποίο έχει εγκριθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά την υποβολή του προγράμματος κεφαλαιακής ενίσχυσης του Πιστωτικού Ιδρύματος. Επιπλέον, για όσο διάστημα το Πιστωτικό Ίδρυμα συμμετέχει στο πρόγραμμα κεφαλαιακής ενίσχυσης του ΤΧΣ, οποιαδήποτε μεταβλητή αμοιβή μπορεί να καταβάλλεται μόνο με τη μορφή μετοχών ή δικαιωμάτων προαίρεσης.</p> <p>Συνεπώς, δεν καταβλήθηκαν μεταβλητές αποδοχές το έτος 2021 στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.</p> <p>Γενικές Παρατηρήσεις:</p> <ul style="list-style-type: none"> Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν υπογράψει με την Τράπεζα συμβάσεις εργασίας (οι «Συμβάσεις Εργασίας»), που διέπονται από τις διατάξεις που αφορούν της 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. Σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της ισχύουσας Πολιτικής Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης, στα πρώην Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλονται τα αναβαλλόμενα ποσά της αποζημίωσης που εγκρίθηκε κατά τη λήξη της απασχόλησής τους, στα επόμενα έτη. Για το σκοπό αυτό: <ul style="list-style-type: none"> Ο κ. Δ.Π. Μαντζούνης, πρώην μέλος Δ.Σ., έλαβε το 2019, μετά την παραίτησή του από τη θέση του Διευθύνοντος Συμβούλου στις 2.1.2019, την αρχική καταβολή της αποζημίωσης που καταβάλλεται σε δόσεις. Η δόση που καταβλήθηκε το 2021 ανέρχεται σε 137.683,33. Ο κ. Α.Χ. Θεοδωρίδης, Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ. έως 30.11.2020, έλαβε το 2020, μετά την παραίτησή του από τη θέση του Γενικού Διευθυντή, την αρχική καταβολή της αποζημίωσης που καταβάλλεται σε δόσεις. Η δόση που καταβλήθηκε το 2021 ανέρχεται σε 216.566,67. Ο εκλιπών Γ.Κ. Αρώνης, πρώην μέλος Δ.Σ., έλαβε το 2020, μετά την παραίτησή του από τη θέση του Γενικού Διευθυντή, την αρχική καταβολή της αποζημίωσης που καταβάλλεται σε δόσεις. Η δόση που καταβλήθηκε το 2021 ανέρχεται σε 158.166,67. 				

4. Επιπρόσθετες Πληροφορίες

Κατά την οικονομική χρήση 2021:

- 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 εφαρμόστηκαν ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών κατά το έτος αναφοράς.
- Δεν καταβλήθηκαν αποζημιώσεις σε Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και σε Στελέχη για την εμπλοκή της σε οποιαδήποτε νομική διαδικασία (αστική, ποινική ή διοικητική) (από κοινού «οι Νομικές Διαδικασίες»), στο πλαίσιο των υπηρεσιών που παρείχαν.
- Δεν υπήρξαν εξαιρέσεις ή παρεκκλίσεις από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας σε σχέση με το πεδίο εφαρμογής της κατά την οικονομική χρήση 2021.

5. Σύγκριση Αποδοχών και Απόδοσης της Τράπεζας και του Ομίλου σε βάρους χρόνου

5.1 Συγκριτικός Πίνακας Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Όνομα	Θέση	Συμμετοχή	Σύνολο Αποδοχών (ποσά σε Ευρώ)				
			2018	2019	2020	2021	
Βασίλειος Θ. Ράπανος	Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 29.5.2014	259.000,00	259.000,00	259.000,00	259.000,00	259.000,00
Ετήσια Μεταβολή (%)			3,6%	0%	0%	0%	0%
Βασίλειος Ε. Ψάλτης⁽¹⁾	Εκτελεστικό Μέλος	από 29.11.2018	n/a	33.297,15 ⁽¹⁾	428.830,10	432.263,53	434.563,71
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	-	7,32% ⁽²⁾	0,8%	0,53%
Σπύρος Ν. Φιλάρετος	Εκτελεστικό Μέλος	από 19.4.2005	368.970,21	392.311,39	408.653,33	410.019,60	412.024,43
Ετήσια Μεταβολή (%)			0,16%	6,33%	4,17%	0,33%	0,49%
Αρτέμιος Χ. Θεοδωρίδης	Εκτελεστικό Μέλος Μη Εκτελεστικό Μέλος	19.4.2005-30.11.2020 1.12.2020-17.6.2021	370.064,13	392.901,46	409.296,50	457.775,67	216.566,67 ⁽³⁾
Ετήσια Μεταβολή (%)			0,09%	6,18%	4,17%	11,84%	(52,69%)
Ευθύμιος Ο.Βιδάλης	Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 29.5.2014	86.250,00	109.000,00	109.000,00	103.791,67	96.500,00
Ετήσια Μεταβολή (%)			87,5%	26,38%	0%	(0,05%)	(7,03%)
Δημήτρης Κ. Τσιτσιράγκος	Μη Εκτελεστικό Μέλος Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	2.7.2020 - 31.7.2020 από 31.7.2020	n/a	n/a	n/a	45.125,00	96.500,00
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	-	-	-	113,85%
Jean L. Cheval	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 29.6.2018	n/a	54.500,00	109.000,00	103.791,67	96.500,00
YoY change (%)			-	-	0% ⁽²⁾	(0,05%)	(7,03%)
Carolyn G. Dittmeier	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 26.1.2017	82.479,17	134.000,00	134.000,00	128.791,67	121.500,00
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	50,89% ⁽²⁾	0%	(0,04%)	(5,66%)
Richard R. Gildea	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 28.7.2016	93.166,67	105.093,78	109.000,00	109.000,00	121.000,00
Ετήσια Μεταβολή (%)			11,58% ⁽²⁾	12,80%	3,72%	0%	11,01%
Elanor R. Hardwick	Μη Εκτελεστικό Μέλος Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	2.7.2020 - 31.7.2020 από 31.7.2020	n/a	n/a	n/a	45.125,00	99.625,00
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	-	-	-	120,77%
Shahzad A. Shahbaz	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 29.5.2014	97.020,83	80.875,00	84.000,00	84.000,00	80.875,00
Ετήσια Μεταβολή (%)			36,12%	(16,64%)	3,87%	0%	(3,72%)
Jan A. Vanhevel	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 21.4.2016	127.333,33	134.000,00	134.000,00	134.000,00	134.000,00
Ετήσια Μεταβολή (%)			51,59%	5,24%	0%	0%	0%
Johannes Herman Frederik G. Umbgrove	Μη Εκτελεστικό Μέλος (κατ' εφαρμογή των διατάξεων του Ν.3864/2010)	από 26.4.2018	n/a	59.333,36	109.000,00	109.000,00	109.000,00
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	-	22,47% ⁽²⁾	0%	0%

Επεξηγηματικές Σημειώσεις:

- ⁽¹⁾ Ο κ. Β. Ε. Ψάλτης τοποθετήθηκε Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας στις 29.11.2018. Συνεπώς, το αναφερόμενο ποσό αντιστοιχεί στο 1/12 των αποδοχών του κατά το 2018. Σύμφωνα με την παραπάνω διευκρίνιση, δεν έλαβε καμία αμοιβή για τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο. Το αναφερόμενο ποσό βασίζεται στη σύμβαση εργασίας του με την Εταιρεία. Η Εταιρεία, ωστόσο, για λόγους διαφάνειας και σαφήνειας αποφάσισε να συμπεριλάβει στην Έκθεση Αποδοχών σχετικά στοιχεία με τα Εκτελεστικά Μέλη, παρόλο που δεν είναι υποχρεωτικό.
- ⁽²⁾ Οι προαναφερθείσες μεταβολές έχουν υπολογιστεί σε ετήσια βάση (YoY), παρά το γεγονός ότι το αναφερόμενο ποσό δεν αντιστοιχεί σε αποδοχές ολόκληρου έτους.
- ⁽³⁾ Ο κ. Α.Χ. Θεοδωρίδης, πρώην Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου μέχρι τις 30.11.2020, έλαβε το 2020, μετά την παραίτησή του από τη θέση του Γενικού Διευθυντή, την προκαταβολή της αποζημίωσης που καταβάλλεται σε δόσεις. Η δόση που καταβλήθηκε το 2021 ανέρχεται σε 216.566,67. Ο κ. Θεοδωρίδης ήταν Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου από 1.12.2020 έως 17.6.2021 αλλά δεν έλαβε καμία αμοιβή με την ιδιότητα αυτή κατά το 2021.

5.2 Απόδοση Τράπεζας και Ομίλου

Ποσοτικά Μέτρα

	2017	2018	2019	2020	2021 ⁽⁴⁾
Αριθμός Απασχολούμενου Προσωπικού ⁽¹⁾	8.372	7.816	6.993	6.323	8.939
Μεταβολή %	(2,4%)	(6,6%)	(10,5%)	(9,6%)	N/A
Αμοιβές και Έξοδα Προσωπικού / Καθαρό Έσοδο Τόκων και Καθαρά Έσοδα από Προμήθειες ⁽²⁾	19,1%	20,5%	21,8%	21,1%	22,6%
Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων ⁽³⁾	0,5%	0,8%	0,8%	1,8%	3,7%
Ενεργητικό (ποσά σε εκατ. Ευρώ) / Υπάλληλοι	6,67	7,06	8,29	10,28	8,21
Μεταβολή %	(5,2%)	5,8%	17,5%	24%	N/A

Επεξηγηματικές Σημειώσεις:

⁽¹⁾ Αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης 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⁾ Για τα έτη μέχρι και το 2020, η Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων υπολογίζεται διαιρώντας τα Κέρδη/(Ζημίες) της Τράπεζας για το έτος διά το σύνολο της Καθαρής Θέσης, αφού αφαιρεθούν τα άυλα πάγια

⁽⁴⁾ Τα στοιχεία που παρουσιάζονται μέχρι το έτος 2020 αφορούν την οντότητα Alpha Services and Holdings S.A. (πρώην Alpha Bank S.A.), ενώ κατόπιν του εταιρικού μετασχηματισμού που πραγματοποιήθηκε στις 16 Απριλίου 2021 τα στοιχεία για το 2021 αφορούν τον Όμιλο Alpha Services and Holdings S.A. και παρουσιάζονται μετά την εξαίρεση των μη επαναλαμβανόμενων στοιχείων.

Ποιοτικά Μέτρα

	2017	2018	2019	2020	2021
Διαβάθμιση βάσει Περιβαλλοντικών, Κοινωνικών και Εταιρικής Διακυβέρνησης (ESG) Κριτηρίων από την MSCI (κλίμακα CCC-AAA)	BB	BBB	A	AA	AA
FTSE4Good Emerging Index	✓	✓	✓	✓	✓
Ποιοτική διαβάθμιση βάσει Περιβαλλοντικών, Κοινωνικών και Εταιρικής Διακυβέρνησης (ESG) Κριτηρίων από την ISS ⁽¹⁾ (κλίμακα 1-10, όπου το 1 αντιστοιχεί σε χαμηλότερο κίνδυνο και καλύτερη δημοσιοποίηση)		Περιβάλλον: 2 Κοινωνία: 2 Εταιρική Διακυβέρνηση: 8 Ιούνιος 2018	Περιβάλλον: 1 Κοινωνία: 2 Εταιρική Διακυβέρνηση: 6 Δεκέμβριος 2019	Περιβάλλον: 1 Κοινωνία: 2 Εταιρική Διακυβέρνηση: 4 Δεκέμβριος 2020	Περιβάλλον: 1 Κοινωνία: 2 Εταιρική Διακυβέρνηση: 6 Δεκέμβριος 2021
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	Ευαισθητοποίηση/C	Διαχείριση /B-
Bloomberg Gender Equality Index (διεθνής Δείκτης Ισότητας των Φύλων)		✓ (Index 2019)	✓ (Index 2020)	✓ (Index 2021)	✓ (Index 2022)

⁽¹⁾ Η αξιολόγηση ISS είναι συγκριτική και παρουσιάζει διακυμάνσεις λόγω των αλλαγών στην αγορά και όχι λόγω της απόδοσης στη βιωσιμότητα της Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών.

5.3 Μέσος όρος Αποδοχών Απασχολούμενου Προσωπικού της Τράπεζας και του Ομίλου

	2017	2018	2019	2020	2021 ⁽³⁾
Αριθμός Απασχολούμενου Προσωπικού					
- at 31.12	8.372	7.816	6.993	6.323	8.939
- at 1.1	8.580	8.372	7.816	6.993	10.528
Μέσος όρος απασχολούμενου Προσωπικού ⁽¹⁾	8.476	8.094	7.405	6.658	9.734
Μέσος όρος Σταθερών Αποδοχών ⁽²⁾	32.253	33.047	33.714	34.796	32.687
Ετήσια Μεταβολή (%)	2,68%	2,47%	2,02%	3,21%	N/A

Επεξηγηματικές Σημειώσεις:

⁽¹⁾ Ο μέσος όρος εργαζομένων πλήρους απασχόλησης στο τέλος του έτους υπολογίζεται ως το άθροισμα του απασχολούμενου Προσωπικού την 1.1 και στις 31.12 διαιρούμενο διά δύο.

⁽²⁾ Ποσά σε Ευρώ. Ο ως άνω αριθμός είναι το ηπλίκιο 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, ενώ δεν έχουν περιληφθεί άλλες επιβαρύνσεις για την κάλυψη λειτουργικών αναγκών της Τράπεζας.

⁽³⁾ Τα στοιχεία που παρουσιάζονται μέχρι το έτος 2020 αφορούν την οντότητα Alpha Services and Holdings S.A. (πρώην Alpha Bank S.A.), ενώ κατόπιν του εταιρικού μετασχηματισμού που πραγματοποιήθηκε στις 16 Απριλίου 2021 τα στοιχεία για το 2021 αφορούν τον Όμιλο Alpha Services and Holdings S.A. και παρουσιάζονται μετά την εξαίρεση των μη επαναλαμβανόμενων στοιχείων.

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 ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**

Διενεργήσαμε την εργασία που περιγράφεται κατωτέρω στην ενότητα «εύρος διενεργηθείσας εργασίας», βάσει της από 16 Μαΐου 2022 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 2021, για την ALPHA ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ (Εταιρεία) 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 Εταιρείας

Η Διοίκηση της Εταιρείας έχει την ευθύνη της ορθής κατάρτισης της Έκθεσης Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018. Στο πλαίσιο αυτό η Διοίκηση της Εταιρείας υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών όπως αυτές ρυθμίζονται στην πολιτική αποδοχών της Εταιρείας που προβλέπεται από το άρθρο 110 του Ν.4548/2018. Περαιτέρω, η Διοίκηση της Εταιρείας έχει την ευθύνη για τη διαμόρφωση όλων των απαραίτητων εσωτερικών δικλίδων που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση της Εταιρείας 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 2021 της Εταιρείας 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 Εταιρείας 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 Εταιρείας και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας, 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 Εταιρείας,
- (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 2021 για την ΑΛΦΗΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ 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 Εταιρείας και δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθεί για οποιοδήποτε άλλο σκοπό.

Αθήνα, 30 Ιουνίου 2022

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



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 DTTL, a UK private company limited by guarantee.

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.