



ALPHA
SERVICES AND HOLDINGS

Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

2023

Εγκρίθηκε στις: 27.7.2023

Ημερομηνία έναρξης ισχύος: 27.7.2023



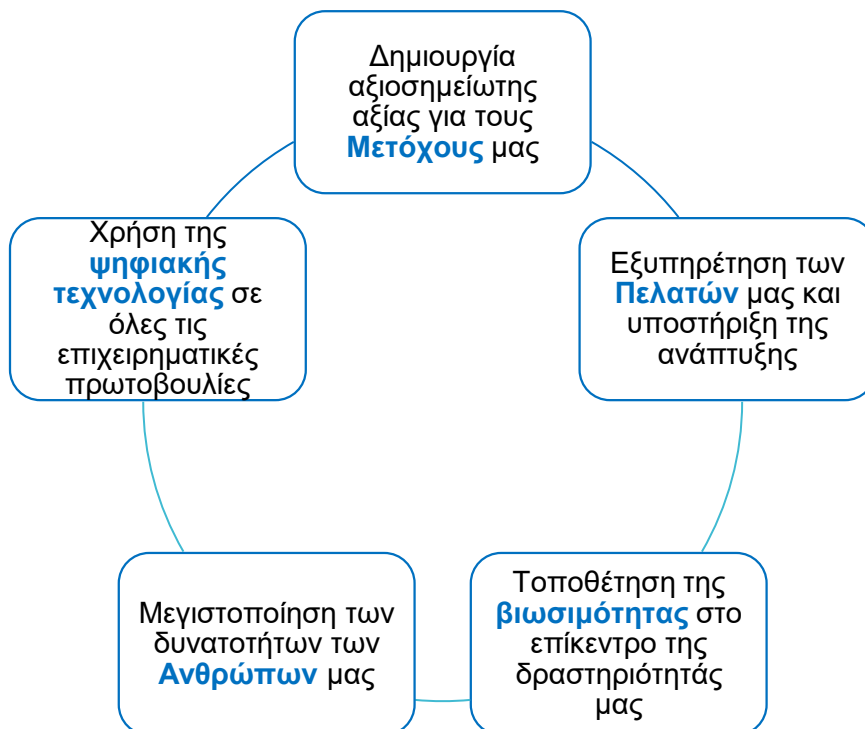


1. Εισαγωγή

Η Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε. (η «Εταιρεία») έχει θεσπίσει Πολιτική Αποδοχών (η «Πολιτική»), η οποία περιγράφει τις κύριες συνιστώσες του πλαισίου αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του ν. 4548/2018 (ο «Εταιρικός Νόμος»), με τον οποίο ενσωματώθηκαν στο ελληνικό δίκαιο οι σχετικές διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 (Οδηγία για τα Δικαιώματα των Μετόχων) για την τροποποίηση της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ όσον αφορά στην ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργής συμμετοχής των μετόχων. Παράλληλα με τη συμμόρφωση με τις διατάξεις του Εταιρικού Νόμου, σκοπός της Πολιτικής είναι επίσης η προώθηση της βιωσιμότητας και των μακροπρόθεσμων προοπτικών της λειτουργίας της Εταιρείας και των θυγατρικών της (ο «Όμιλος») και η ενίσχυση της διαφάνειας μέσω της περιγραφής του πλαισίου αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Η Πολιτική υπόκειται σε όλους τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς (οι «Εφαρμοστέοι Νόμοι»), συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων του ν. 4548/2018, του ν. 4261/2014 (συμπεριλαμβανομένων των άρθρων 84 έως 88), του ν. 3864/2010 (κατά περίπτωση), της Πράξης Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος αριθ. 178/5/2.10.2020, των Κατευθυντήριων Γραμμών της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών, των σχετικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (κλαδικών, επιχειρησιακών κ.λπ.), καθώς και του πλαισίου που ρυθμίζει τη σχέση της Εταιρείας και της Alpha Τράπεζας Α.Ε. (η «Τράπεζα») με το Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας, όπως ισχύουν όλα από καιρού εις καιρόν.

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





2. Αρχές

Οι βασικές αρχές της Πολιτικής, οι οποίες έχουν διαμορφωθεί κατά τρόπο ώστε να διασφαλίζεται η ανταγωνιστικότητα και η αποτελεσματικότητα του πλαισίου αποδοχών, καθώς και η διαφάνεια, η ισότητα και η εναρμόνιση με τους στρατηγικούς επιχειρησιακούς στόχους, είναι οι ακόλουθες:



Δημιουργία αξίας σε μακροπρόθεσμη βάση

Οι αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου διασφαλίζουν την εναρμόνιση της μακροπρόθεσμης απόδοσης της Εταιρείας με τις πρακτικές της αγοράς και την επιχειρησιακή στρατηγική, ενώ παράλληλα επιδιώκεται η δημιουργία αξίας για τους Μετόχους και για τα άλλα Ενδιαφερόμενα Μέρη.



Διαχείριση Κινδύνων

Η Πολιτική αποθαρρύνει την υπέρμετρη ανάληψη κινδύνων για την αποφυγή της δημιουργίας στρεβλών κινήτρων, τα οποία ενδέχεται να οδηγήσουν σε παραβίαση του νόμου και να θέσουν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της Εταιρείας και του Ομίλου της. Επιπλέον, η Πολιτική διαμορφώνεται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζονται τα επίπεδα κεφαλαιακής επάρκειας και ρευστότητας που είναι απαραίτητα για την υποστήριξη όλων των δραστηριοτήτων.



Προσέλκυση και διακράτηση

Η Εταιρεία επιδιώκει την προσέλκυση, την ενθάρρυνση και τη διακράτηση Στελεχών με εξαιρετικές δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένων των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, διασφαλίζοντας την ορθή εταιρική διακυβέρνηση, τη συμμόρφωση με το νομικό πλαίσιο και την προώθηση των αξιών του Ομίλου με την καθιέρωση στενής σύνδεσης μεταξύ αμοιβών και απόδοσης.



Αποδοχές συνδεδεμένες με την αξιολόγηση της απόδοσης

Τα στοιχεία των μεταβλητών αποδοχών που βασίζονται στην απόδοση συνδέονται με τους Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας (Key Performance Indicators – KPIs), προκειμένου να διασφαλίζεται η εστίαση στους στόχους του Επιχειρησιακού Σχεδίου. Όλες οι συνιστώσες των μεταβλητών αποδοχών προωθούν τους μακροπρόθεσμους στόχους που έχουν καθοριστεί από τη στρατηγική της Εταιρείας και του Ομίλου της. Οι μεταβλητές αποδοχές είναι σύμφωνες με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς για την απόκτηση και τη διακράτηση μετοχών (ή άλλων χρηματοοικονομικών μέσων).



Διαφορετικότητα, Ισότητα και Συμπερίληψη

Η Πολιτική προωθεί μία νοοτροπία συμπερίληψης που βασίζεται στις ίσες ευκαιρίες και στην απουσία διακρίσεων. Η Πολιτική είναι ουδέτερη ως προς το φύλο, υποστηρίζει την ίση μεταχείριση, προωθεί τη συμπερίληψη και σέβεται εν γένει τη διαφορετικότητα.

Η δομή και οι αρχές του πλαισίου αποδοχών των Εργαζομένων όπως Εταιρείας έχουν ληφθεί υπόψη στη θέσπιση της Πολιτικής. Αρχές αμοιβών όπως όπως οι κάτωθι:

- δίκαιη αμοιβή για τα αντίστοιχα επίπεδα ευθύνης και απόδοσης,
- ανταγωνιστικότητα με βάση τα συγκριτικά μεγέθη της αγοράς,
- υποστήριξη της συνετής διαχείρισης κινδύνων και
- εναρμόνιση με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα όλων των Ενδιαφερόμενων Μερών,



ισχύουν τόσο για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και για τους λοιπούς Εργαζομένους του Ομίλου. Η μεθοδολογία και οι πρακτικές που εφαρμόζονται, καθώς και οι τάσεις όσον αφορά στις αποδοχές επισκοπούνται περιοδικά από την Επιτροπή Αποδοχών και το Διοικητικό Συμβούλιο.

Πλέον των ανωτέρω αρχών και πρακτικών, για τη δομή των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών λαμβάνεται επίσης υπόψη ο ευρύτερος αντίκτυπος που αυτά έχουν στην απόδοση της Εταιρείας και σε αυτήν αντικατοπτρίζονται οι υψηλότερες προσδοκίες που σχετίζονται με τον ρόλο τους.

Με βάση τα ανωτέρω, η Πολιτική συμβάλλει στην προώθηση της επιχειρησιακής στρατηγικής, των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητας της Εταιρείας και αποσκοπεί στην επίτευξη συμμόρφωσης με το νομικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, στην εναρμόνιση των συμφερόντων των Μετόχων με τα συμφέροντα της Διοίκησης και στη δημιουργία αξίας προς όφελος όλων των Ενδιαφερόμενων Μερών.

3. Πεδίο Εφαρμογής της Πολιτικής

Σύμφωνα με το άρθρο 110 του Εταιρικού Νόμου και την οργανωτική δομή της Εταιρείας και του Ομίλου της, η Πολιτική εφαρμόζεται στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Κατόπιν σχετικής πρόβλεψης στο Καταστατικό της Εταιρείας, δύναται να διευρυνθεί ο κύκλος των ατόμων που καλύπτονται από την Πολιτική.

Σημειώνεται πως, δεδομένου ότι το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας έχουν την ίδια σύνθεση, τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας αμείβονται αποκλειστικά από την Τράπεζα. Συνεπώς, οποιαδήποτε αναφορά στις αποδοχές ή/και στις παροχές που καταβάλλονται στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ισχύει για τις σχετικές αποδοχές που λαμβάνουν ως Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας ή σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις των συμβάσεων εργασίας τους με την Τράπεζα και τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας.

4. Ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών αποτελεί μία από τις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Επιτροπή Αποδοχών υποβάλλει εισηγήσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας και του Ομίλου.

4.1. Καθήκοντα και αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών

Τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες, καθώς και η λειτουργία της Επιτροπής Αποδοχών καθορίζονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της, ο οποίος είναι αναρτημένος στην ιστοσελίδα της Εταιρείας (<https://www.alphaholdings.gr/-/media/alphaholdings/pdf-files/simvoulia-kai-epitropes/2022/h-remco-charterdec-2022-el.pdf>).



4.2 Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών

4.2.1 Διαδικασία έγκρισης της Πολιτικής Αποδοχών

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

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

Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα τόσο με το αντίστοιχο νομικό και κανονιστικό πλαίσιο όσο και με τα προβλεπόμενα στο Καταστατικό της Εταιρείας και στις σχετικές Πολιτικές του Ομίλου για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων, γνωστοποιούν άμεσα στην Εταιρεία κάθε υφιστάμενη ή δυνητική κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων στην οποία τυχόν εμπλέκονται και απέχουν από τυχόν συζητήσεις και αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με τις δικές τους αποδοχές.

Η Πολιτική πρέπει να υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων τουλάχιστον κάθε τέσσερα (4) έτη και κάθε φορά που προκύπτει ουσιώδης αλλαγή στην Πολιτική. Η παρούσα Πολιτική έχει εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας με ημερομηνία 27.7.2023 και θα ισχύει για τέσσερα (4) έτη, εκτός εάν προκύψει ουσιώδης αλλαγή λόγω της οποίας απαιτείται άμεση αναθεώρησή της. Η Πολιτική δημοσιεύεται στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) και παραμένει αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας για όσο διάστημα βρίσκεται σε ισχύ.

4.2.2 Έκθεση Αποδοχών

Σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018, η Εταιρεία καταρτίζει και δημοσιεύει σαφή και ενημερωτική ετήσια Έκθεση Αποδοχών, η οποία παρέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση της εφαρμογής της Πολιτικής κατά τη διάρκεια του έτους, συμπεριλαμβανομένου 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 λογιστές της Εταιρείας ελέγχουν αν η Έκθεση Αποδοχών περιλαμβάνει τις πληροφορίες που ορίζει ο νόμος.

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

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



4.2.3 Προσωρινές εξαιρέσεις

Σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4548/2018, σε ειδικές περιστάσεις το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να επιτρέψει προσωρινά συγκεκριμένες εξαιρέσεις ως προς την εφαρμογή της Πολιτικής, υπό την προϋπόθεση ότι:

- υποβάλλεται στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση γραπτή πρόταση, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών,
- η προτεινόμενη εξαίρεση αφορά σε καταβολή πρόσθετων αποδοχών, με βάση την εξαιρετική επίδοση της Εταιρείας αναφορικά με στόχους που αφορούν στην κερδοφορία ή/και σε άλλα επιχειρηματικά αποτελέσματα, και δημοσιοποιείται στην Έκθεση Αποδοχών η οποία υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων κατά το επόμενο λογιστικό έτος,
- η εξαίρεση πρέπει να εξυπηρετεί τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και την αειφορία της Εταιρείας συνολικά και να διασφαλίζει τη βιωσιμότητά της.

5. Συνιστώσες Αποδοχών

Η Εταιρεία παρέχει στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Μη Εκτελεστικά και Εκτελεστικά), σύμφωνα με τις διατάξεις του νομικού και κανονιστικού πλαισίου, καθώς και τον ρόλο που έχει κάθε Μέλος στη δημιουργία αξίας για τον Όμιλο, αποδοχές με την κάτωθι διακριτή δομή¹:

Συνιστώσα Αποδοχών	Μη Εκτελεστικά Μέλη	Εκτελεστικά Μέλη
Σταθερές Αποδοχές (συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο)	●	
Σταθερές Αποδοχές (μισθός)		●
Πρόσθετη αμοιβή για τη συμμετοχή στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου	●	
Αποζημιώσεις εξόδων	●	●
Παροχές, συμπεριλαμβανομένου συνταξιοδοτικού προγράμματος		●
Αποζημίωση λόγω αποχώρησης		●
Μεταβλητές Αποδοχές		●

● - Συνιστώσα αποδοχών που παρέχεται

Προκειμένου να διασφαλιστεί η ανταγωνιστικότητα σε σχέση με την αγορά, όσον αφορά στις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στόχος είναι η εναρμόνισή τους με τα δεδομένα της αγοράς που συλλέγονται από επιλεγμένους ομοειδείς Ομίλους (Ευρωπαϊκά Χρηματοπιστωτικά Ιδρύματα και Επιχειρήσεις παρόμοιου μεγέθους που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα).

¹ Στις 16.6.2022 τέθηκε σε ισχύ ο ν. 4941/2022 που τροποποιεί τις διατάξεις του ν. 3864/2010 «Περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας». Σύμφωνα με το άρθρο 11 του ν. 4941/2022 (το οποίο τροποποιεί το άρθρο 10 παρ. 3 του ν. 3864/2010):

(i) Για όσο διάστημα ο δείκτης των Μη Εξυπηρετούμενων Δανείων προς το σύνολο των δανείων υπερβαίνει το δέκα τοις εκατό (10%) ή για τα οικονομικά έτη αναφοράς έως και το 2022, οι σταθερές αποδοχές του Πρόεδρου, του Διευθύνοντος Συμβούλου και των λοιπών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και όσων κατέχουν θέση ή εκτελούν καθήκοντα Γενικού Διευθυντή και των αναπληρωτών τους, δεν μπορούν να υπερβαίνουν το σύνολο των αντίστοιχων αποδοχών του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος; και

(ii) Τυχόν πρόσθετες μεταβλητές αποδοχές των εν λόγω προσώπων καταργούνται καθ' όλη τη διάρκεια του υποβληθέντος στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στο πλαίσιο της διαδικασίας έγκρισης του προγράμματος κεφαλαιακής ενίσχυσης, σχεδίου αναδιάρθρωσης του πιστωτικού ιδρύματος και μέχρι την ολοκλήρωση αυτού ή για όσο διάστημα ο δείκτης των Μη Εξυπηρετούμενων Δανείων προς το σύνολο των δανείων υπερβαίνει το δέκα τοις εκατό (10%) ή για τα οικονομικά έτη αναφοράς έως και το 2022.

Ομοίως, για το χρονικό διάστημα συμμετοχής του πιστωτικού ιδρύματος στο πρόγραμμα κεφαλαιακής ενίσχυσης του άρθρου 7 του ν. 3864/2010, οι μεταβλητές αποδοχές μπορούν να λαμβάνουν μόνο τη μορφή μετοχών ή δικαιωμάτων προαίρεσης (stock options) ή άλλων μέσων κατά την έννοια των άρθρων 52 ή 63 του Κανονισμού (ΕΕ) 575/2013, σύμφωνα με το άρθρο 86 του ν. 4261/2014 (ΦΕΚ Α' 107/5.5.2014).



5.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη

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

Έκαστο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, περιλαμβανομένου εκάστου Ανεξάρτητου Μη Εκτελεστικού Μέλους, λαμβάνει **σταθερή ετήσια αμοιβή** μόνο για τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο. Για τη διαμόρφωση της σταθερής ετήσιας αμοιβής λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος που αφιερώνεται στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και στην εκτέλεση των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί στα Μέλη, σύμφωνα με τις προαναφερθείσες Αρχές της Πολιτικής. 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 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 της Εταιρείας και της Τράπεζας, έκαστο Μη Εκτελεστικό Μέλος, περιλαμβανομένου εκάστου Ανεξάρτητου Μη Εκτελεστικού Μέλους, μπορεί να λαμβάνει **πρόσθετη ετήσια αμοιβή** για τον ρόλο του (είτε ως Πρόεδρου είτε ως Μέλους) σε οποιαδήποτε Επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου. 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 της εν λόγω πρόσθετης αμοιβής περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, η ιδιότητα 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, συμπεριλαμβανομένων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών, η οποία επισκοπείται σε ετήσια βάση. Στα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να χορηγηθεί εταιρικό κινητό τηλέφωνο για την άσκηση των καθηκόντων που απορρέουν από τον ρόλο τους. Επιπρόσθετα, μπορεί να χορηγηθεί εταιρική κάρτα στον Πρόεδρο για τα σχετικά εταιρικά έξοδα που προκύπτουν 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. Επιπλέον, όλες οι πληρωμές υπόκεινται, κατά περίπτωση, σε ασφαλιστικές κρατήσεις, καθώς και σε κρατήσεις φόρου εισοδήματος, ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης και φόρου χαρτοσήμου.



5.2 Εκτελεστικά Μέλη

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απασχολούνται από την Τράπεζα βάσει συμβάσεων αορίστου χρόνου, οι οποίες προβλέπουν καταγγελία της σύμβασης σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Οι όροι της αποζημίωσης σε περίπτωση συμφωνίας λύσεως εργασίας όπως προβλέπεται από την Πολιτική Αποζημίωσης Ανωτάτων Στελεχών λόγω αποχώρησης περιγράφονται συνοπτικά στη σχετική παράγραφο. Επιπλέον, τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δε λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνίστανται στα ακόλουθα:

5.2.1 Σταθερές Αποδοχές

Σταθερές Αποδοχές (μισθός)

Ο μισθός, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του νόμου, καθορίζεται τόσο από τις διεθνείς τάσεις και τις εξελισσόμενες συνθήκες της αγοράς όσο και από τα ακόλουθα: τη θέση, την εσωτερική διαβάθμιση, τα καθήκοντα, το εύρος των αρμοδιοτήτων και της ανάληψης κινδύνων, τις απαιτούμενες δεξιότητες για την άσκηση των καθηκόντων, τις ικανότητες και την εμπειρία των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Παροχές και Εταιρικές Δαπάνες

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δικαιούνται, σύμφωνα με τις πρακτικές της αγοράς, παροχές και κάλυψη εταιρικών δαπανών, οι οποίες ορίζονται με βάση τις ισχύουσες Πολιτικές της Τράπεζας, όπως διαμορφώνονται και επικαιροποιούνται ανά περιόδους, και υπόκεινται στην ισχύουσα νομοθεσία. Το εύρος των παροχών που δικαιούνται μπορεί να περιλαμβάνει, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: προγράμματα ασφάλισης ζωής και υγείας (που σχετίζονται με τη νοσοκομειακή και την εξωνοσοκομειακή κάλυψη), αποταμιευτικά προγράμματα καθορισμένων εισφορών, ειδική τιμολογιακή πολιτική για τους Εργαζομένους σε τραπεζικά προϊόντα (π.χ. στεγαστικά δάνεια), εταιρικό αυτοκίνητο, κινητό, κάλυψη ταξιδιών και επιχειρησιακών δαπανών, επιδόματα τέκνων και φροντίδας τέκνων κ.λπ.

Επιπλέον, έχει θεσπιστεί ένα αποταμιευτικό πρόγραμμα που καλύπτει τους Εργαζομένους του Ομίλου στην Ελλάδα και έχει ως στόχο την εναρμόνιση των συνταξιοδοτικών παροχών. Το πρόγραμμα διέπεται από την Οδηγία (ΕΕ) 2016/2341 για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών (Οδηγία για τα Ι.Ε.Σ.Π. ΙΙ, η οποία ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία με τον ν. 4680/2020) και λειτουργεί υπό την εποπτεία των ακόλουθων εποπτικών αρχών: του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής και της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

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



5.2.2 Μεταβλητές Αποδοχές¹

5.2.2.1 Συνιστώσες Μεταβλητών Αποδοχών

I. Πρόγραμμα Επιβράβευσης της Απόδοσης

Το ισχύον Πρόγραμμα Επιβράβευσης της Απόδοσης έχει σχεδιαστεί με κύριο σκοπό να λειτουργεί ως καταλύτης, προκειμένου η Εταιρεία και η Τράπεζα να επιτυγχάνουν και να υπερβαίνουν τους στόχους τους, ενώ παράλληλα να παρέχουν κίνητρα στα Στελέχη για την επίτευξη υψηλής απόδοσης στους βασικούς τομείς. Το Πρόγραμμα είναι προσανατολισμένο στην απόδοση και προάγει τους μακροπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας και της Τράπεζας. Βασίζεται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, διευκολύνει τη συνεργασία μεταξύ ατόμων και Διευθύνσεων και ενθαρρύνει τις άριστες επιδόσεις σε ένα πλαίσιο συνετής διαχείρισης κινδύνων.

Δείκτες Αποδοτικότητας

Το Πρόγραμμα Επιβράβευσης της Απόδοσης της Εταιρείας συνδέεται με Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας, οι οποίοι μπορεί να διαφέρουν ανά έτος και πάντα υπόκεινται σε έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα κριτήρια/προϋποθέσεις που εφόσον πληρούνται, θα οδηγήσουν στην καταβολή των μεταβλητών αποδοχών είναι τα ακόλουθα:

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

¹ Στις 16.6.2022 τέθηκε σε ισχύ ο ν. 4941/2022 που τροποποιεί τις διατάξεις του ν. 3864/2010 «Περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας». Σύμφωνα με το άρθρο 11 του ν. 4941/2022 (το οποίο τροποποιεί το άρθρο 10 παρ. 3 του ν. 3864/2010):

(i) Για όσο διάστημα ο δείκτης των Μη Εξυπηρετούμενων Δανείων προς το σύνολο των δανείων υπερβαίνει το δέκα τοις εκατό (10%) ή για τα οικονομικά έτη αναφοράς έως και το 2022, οι σταθερές αποδοχές του Πρόεδρου, του Διευθύνοντος Συμβούλου και των λοιπών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και όσων κατέχουν θέση ή εκτελούν καθήκοντα Γενικού Διευθυντή και των αναπληρωτών τους, δεν μπορούν να υπερβαίνουν το σύνολο των αντίστοιχων αποδοχών του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος; και

(ii) Τυχόν πρόσθετες μεταβλητές αποδοχές των εν λόγω προσώπων καταργούνται καθ' όλη τη διάρκεια του υποβληθέντος στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στο πλαίσιο της διαδικασίας έγκρισης του προγράμματος κεφαλαιακής ενίσχυσης, σχεδίου αναδιάρθρωσης του πιστωτικού ιδρύματος και μέχρι την ολοκλήρωση αυτού ή για όσο διάστημα ο δείκτης των Μη Εξυπηρετούμενων Δανείων προς το σύνολο των δανείων υπερβαίνει το δέκα τοις εκατό (10%) ή για τα οικονομικά έτη αναφοράς έως και το 2022.

Ομοίως, για το χρονικό διάστημα συμμετοχής του πιστωτικού ιδρύματος στο πρόγραμμα κεφαλαιακής ενίσχυσης του άρθρου 7 του ν. 3864/2010, οι μεταβλητές αποδοχές μπορούν να λαμβάνουν μόνο τη μορφή μετοχών ή δικαιωμάτων προαίρεσης (stock options) ή άλλων μέσων κατά την έννοια των άρθρων 52 ή 63 του Κανονισμού (ΕΕ) 575/2013, σύμφωνα με το άρθρο 86 του ν. 4261/2014 (ΦΕΚ Α' 107/5.5.2014).



Η απόδοση των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται μέσω ετήσιας διαδικασίας αξιολόγησης, η οποία έχει καθοριστεί με στόχο την επίτευξη σαφήνειας των στόχων απόδοσης και τη διασφάλιση της συνοχής και της συνέπειας των εν λόγω στόχων με την επιχειρησιακή στρατηγική. Η απόδοση των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτυπώνεται σε ένα δελτίο αξιολόγησης που μεταφράζει τους Στρατηγικούς Στόχους και τις Αξίες της Εταιρείας σε επιχειρησιακούς στόχους τόσο ποσοτικούς όσο και ποιοτικούς. Συγκεκριμένα, το δελτίο αξιολόγησης αποτελείται από τα ακόλουθα:

Στόχοι Ομίλου (με ποσοστό βαρύτητας έως και 30% επί της συνολικής αξιολόγησης)	Προσωπικοί Στόχοι
<p>Αφορούν κυρίως σε δείκτες χρηματοοικονομικής και λειτουργικής απόδοσης σε επίπεδο Ομίλου, όπως Κέρδη μετά από Φόρους, Οικονομικά Κέρδη, Μη Εξυπηρετούμενα Ανοίγματα (NPEs), Στόχοι Εσόδων και Στόχοι Εξόδων.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ποσοτικοί Βασικοί Δείκτες Αποδοτικότητας που μετρούν την απόδοση των επιτευγμάτων κάθε Μέλους σε όλους τους στρατηγικούς πυλώνες της Τράπεζας και περιλαμβάνουν δείκτες όπως Συνολική Οικονομική Απόδοση (π.χ. Κέρδη ανά Μετοχή, Συσσώρευση Κερδών, Απόδοση επί των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων), Ανταμοιβή των Μετόχων (π.χ. μερίσματα και διανομή κερδών), Έσοδα/Προμήθειες, Λειτουργικά Έξοδα, Ποιότητα Στοιχείων του Ενεργητικού, Ικανοποίηση Πελατών, Δείκτες Αποτελεσματικότητας Διοίκησης, Στόχοι Έργων Μετασχηματισμού, Στόχοι που σχετίζονται με τους τομείς ESG. - Συμπεριφορές που συνδέονται με τις Αξίες της Τράπεζας.

II. Πρόγραμμα Διακράτησης

Στοχεύοντας στη διακράτηση υψηλής εξειδίκευσης Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Ανώτατων Στελεχών, έχει σχεδιαστεί ένα Πρόγραμμα Διακράτησης που προβλέπει τη χορήγηση ποσού σε ετήσια βάση. Το Πρόγραμμα βασίζεται σε κριτήρια όπως ο κρίσιμος χαρακτήρας του τομέα ευθύνης και της θέσης, η συμπλήρωση προκαθορισμένης περιόδου υπηρεσίας, άλλα κριτήρια που ορίζει το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας κ.λπ. Οι πληρωμές στο πλαίσιο του Προγράμματος Διακράτησης θα υπόκεινται στους Εφαρμοστέους Νόμους και απαιτούν, μεταξύ άλλων:

- τη συμπλήρωση ελάχιστου χρόνου υπηρεσίας πριν από τη σχετική χορήγηση ποσού,
- την απουσία οποιασδήποτε πειθαρχικής ή δικαστικής διαδικασίας που έχει κινήσει η Εταιρεία κ.λπ.

III. Καταβολή αποζημίωσης λόγω αποχώρησης

Πέραν των ανωτέρω, η Τράπεζα δύναται να προσφέρει, κατά την απόλυτη διακριτική της ευχέρεια, αποζημίωση λόγω αποχώρησης, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που περιλαμβάνονται στην ισχύουσα «Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης». Η εν λόγω Πολιτική εφαρμόζεται σε συναινετικές αποχωρήσεις Ανώτατων



Διευθυντικών Στελεχών, τα οποία αποχωρούν ως «συναινετικώς αποχωρήσαντες» και συνάπτουν Συμφωνία Λύσης Σύμβασης Εργασίας με την Τράπεζα. Περιπτώσεις μονομερούς καταγγελίας της σχετικής σύμβασης εργασίας από το Ανώτατο Διευθυντικό Στέλεχος λόγω παραίτησης ή/και συνταξιοδότησης εξαιρούνται. Οι καταβολές, που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο της Πολιτικής, υπόκεινται στους Εφαρμοστέους Νόμους.

IV. Εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές

Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές δεν περιλαμβάνονται στα σχήματα αποδοχών και αποτελούν εξαίρεση μόνο για τους νέους Εργαζομένους και μόνο για το πρώτο έτος απασχόλησης, σύμφωνα με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο.

5.2.2.2 Αναλογία μεταβλητών και σταθερών αποδοχών

Προκειμένου να καθορισθεί η μεταβλητή συνιστώσα των αποδοχών, τηρούνται οι Εφαρμοστέοι Νόμοι, σύμφωνα με τους οποίους 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% των σταθερών αποδοχών.

5.2.2.3 Καταβολή μεταβλητών αποδοχών

Οι μεταβλητές αποδοχές, σύμφωνα με το άρθρο 86 παρ. 1 σημείο (ια) του ν. 4261/2014, μπορούν να αποδοθούν με τη μορφή μετρητών και με τη μορφή μέσων που συνδέονται με μετοχές ή με λοιπά ισοδύναμα μη ευχερώς ρευστοποιήσιμα μέσα. Τα χρηματοοικονομικά μέσα αποτελούν τουλάχιστον το 50% του συνολικού ποσού πληρωμής. Το ποσοστό των χρηματοοικονομικών μέσων μπορεί να είναι υψηλότερο κατόπιν αιτήματος του Εκτελεστικού Μέλους και υπό την αίρεση της παροχής της έγκρισης του Διοικητικού Συμβουλίου σε συνέχεια εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει την εξουσία να καθορίζει το ακριβές ποσοστό κατανομής μεταξύ του Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης και του Προγράμματος Διακράτησης.

Η διάθεση μετοχών (ή οποιασδήποτε άλλης μορφής μέσων) μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω προγραμμάτων διάθεσης δικαιωμάτων προαίρεσης επί μετοχών ή μέσω δωρεάν διάθεσης μετοχών, σύμφωνα με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Προγράμματα διάθεσης μετοχών

I. Πρόγραμμα Διάθεσης Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών

Με απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων το 2020 θεσπίστηκε ένα πενταετές Πρόγραμμα Διάθεσης Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών, που παρέχει το δικαίωμα προαίρεσης απόκτησης νεοεκδοθεισών, κοινών, ονομαστικών, με δικαίωμα ψήφου, άυλων μετοχών της Εταιρείας στους δικαιούχους (μέλη του Προσωπικού της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου). Το Πρόγραμμα διέπεται από τους Εφαρμοστέους Νόμους και λειτουργεί βάσει του εγκεκριμένου από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας Κανονισμού. Σκοπός του Προγράμματος είναι η καταβολή στους δικαιούχους μεταβλητών αποδοχών σε είδος με σκοπό την εναρμόνιση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων τους με τα συμφέροντα της Εταιρείας.



II. Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών

Έχει θεσπιστεί ένα Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών¹, το οποίο προβλέπει δωρεάν διάθεση κοινών, ονομαστικών, με δικαίωμα ψήφου, άυλων μετοχών της Εταιρείας στους δικαιούχους (μέλη του Προσωπικού της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου). Το Πρόγραμμα διέπεται από τους Εφαρμοστέους Νόμους και τη λειτουργία του επιβλέπει το Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ η υλοποίησή του υποστηρίζεται από το Πρόγραμμα Αγοράς Ιδίων Μετοχών που έχει θεσπίσει η Εταιρεία². Σκοπός του Προγράμματος είναι η καταβολή στους δικαιούχους μεταβλητών αποδοχών σε είδος με σκοπό την εναρμόνιση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων τους με τα συμφέροντα της Εταιρείας.

5.2.2.4 Κατανομή του ποσού πληρωμής

Στο πλαίσιο του χρονοδιαγράμματος αναβολής που εφαρμόζεται και στις δύο μορφές απόδοσης Μεταβλητών Αποδοχών, ήτοι μετρητά και άλλα μέσα, η Τράπεζα λαμβάνει υπόψη τη μορφή με την οποία αποδίδονται οι αναβαλλόμενες Μεταβλητές Αποδοχές και διαφοροποιεί, κατά περίπτωση, τα χρονοδιαγράμματα αναβολής, εισάγοντας μεταβλητές παραμέτρους για τις διαφορετικές κατηγορίες των Συγκεκριμένων Μελών του Προσωπικού (Material Risk Takers – MRTs), λαμβάνοντας υπόψη την «αρχή της αναλογικότητας», όπως ορίζεται στο άρθρο 86 παρ. 2 του ν. 4261/2014.

Συγκεκριμένα, όσον αφορά στα Εκτελεστικά Μέλη, ποσοστό έως 40% των μεταβλητών αποδοχών δύναται να καταβληθεί εντός του έτους στο οποίο έχει οριστεί η κατανομή, ενώ η καταβολή ποσοστού τουλάχιστον 60% των αποδοχών που θα χορηγηθούν αναβάλλεται για πέντε (5) έτη από την αρχική πληρωμή (και θα καταβάλλεται στις σχετικές ετήσιες επετείους). Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αναπροσαρμόσει τα ανωτέρω ποσοστά σύμφωνα με το ισχύον ρυθμιστικό και νομικό πλαίσιο.

Αυτό το αναβαλλόμενο ποσό, ωστόσο, καταβάλλεται, εφόσον το Εκτελεστικό Μέλος εξακολουθεί να εργάζεται στην Τράπεζα ή/και στην Εταιρεία τη στιγμή της καταβολής, και αποδίδεται σε αναλογική βάση, σύμφωνα με τον συνδυασμό που ορίζεται ανωτέρω. Εξαιρέση σε αυτό δύναται να εφαρμοστεί στην περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας του Εργαζομένου κατόπιν αμοιβαίας συναίνεσης και υπογραφής συμφωνίας λύσης σύμβασης εργασίας με την Εταιρεία, σύμφωνα με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο και τις Πολιτικές της Εταιρείας και του Ομίλου.

Τα αναβαλλόμενα ποσά δύναται να υπόκεινται σε επιπρόσθετα μακροπρόθεσμα κριτήρια απόδοσης, όταν κρίνεται σκόπιμο από την Εταιρεία.

Τα χρηματοοικονομικά μέσα τα οποία χορηγούνται υπόκεινται σε περίοδο υποχρεωτικής διακράτησης ενός (1) έτους από τη χορήγηση. Όλες οι πληρωμές στο πλαίσιο της Πολιτικής πραγματοποιούνται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

5.2.2.5 Ρυθμίσεις μη καταβολής (Malus) και επιστροφής αποδοχών (Clawback)

Με την επιφύλαξη των γενικών αρχών του δικαίου των συμβάσεων και του εφαρμοστέου εργατικού δικαίου, η Τράπεζα δύναται να μειώνει την αξία του συνόλου ή μέρους των μη κατοχυρωμένων μεταβλητών αποδοχών (malus), σε περίπτωση που παρουσιάζει ιδιαιτέρως ανεπαρκή

¹ Ξεχωριστό θέμα της Ημερήσιας Διάταξης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης του 2023.

² Ξεχωριστό θέμα της Ημερήσιας Διάταξης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης του 2023.



αποτελέσματα, ειδικά όσον αφορά στις επιδόσεις ή στη διαχείριση κινδύνων ή σε άλλα θέματα που επηρεάζουν την κεφαλαιακή της βάση ή το επίπεδο κινδύνου, και η κατάσταση αυτή είναι συγκεκριμένη και συνδέεται με το Στέλεχος. Με την επιφύλαξη του νομικού και κανονιστικού πλαισίου, στις εν λόγω περιπτώσεις μπορεί να περιλαμβάνονται η απάτη ή η ζημία που υφίσταται η Τράπεζα λόγω βαριάς αμέλειας ή δόλου του Στελέχους, περιπτώσεις όπου το Στέλεχος δεν πληροί τα προσήκοντα πρότυπα καταλληλότητας και εντιμότητας, συμπεριλαμβανομένων 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 Διεύθυνσης στην οποία ανήκει. Οι ρυθμίσεις μη καταβολής αποδοχών ισχύουν επίσης στις περιπτώσεις κατά τις οποίες έχει ενεργοποιηθεί το Σχέδιο Εξυγίανσης της Τράπεζας. Στον βαθμό που είναι εφικτό, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να αποφασίσει να χορηγήσει 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 ενεργοποίηση των ρυθμίσεων μη καταβολής αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα υπάρξουν δυσμενείς επιπτώσεις για την Τράπεζα.

Με την επιφύλαξη των γενικών αρχών του δικαίου των συμβάσεων και του εφαρμοστέου εργατικού δικαίου, σε περίπτωση που το Στέλεχος διαπράξει σοβαρό παράπτωμα, το μεταβλητό σκέλος των αποδοχών μπορεί να υπόκειται σε ρυθμίσεις επιστροφής αποδοχών (clawback) (ήτοι υποχρέωση του Στελέχους να επιστρέψει οποιοδήποτε πόσο έχει λάβει/κατοχυρώσει) έως το 100% του χορηγηθέντος ποσού. Με την επιφύλαξη του νομικού και κανονιστικού πλαισίου, στις περιπτώσεις αυτές μπορεί να περιλαμβάνονται η απάτη ή η ζημία που υφίσταται η Τράπεζα λόγω βαριάς αμέλειας ή δόλου του Στελέχους, περιπτώσεις όπου το Στέλεχος δεν πληροί τα προσήκοντα πρότυπα καταλληλότητας και εντιμότητας, συμπεριλαμβανομένης της παραβίασης ρητρών περί μη απασχόλησης στον ανταγωνισμό. Οι ρυθμίσεις επιστροφής αποδοχών ισχύουν επίσης στις περιπτώσεις κατά τις οποίες έχει ενεργοποιηθεί το Σχέδιο Εξυγίανσης 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.