



ALPHA
SERVICES AND HOLDINGS

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**
σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4548/2018

ΙΟΥΛΙΟΣ 2021

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

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

Η Πολιτική είναι σύμφωνη με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, περιλαμβανομένου του πλαισίου που ρυθμίζει την σχέση της Εταιρείας και της Alpha Bank A.E. (εφεξής η «Τράπεζα») με το Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (για το διάστημα κατά το οποίο η Τράπεζα εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεών του).

Επιπρόσθετα, στην Πολιτική λαμβάνονται υπόψη οι διατάξεις του Καταστατικού και ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας, οι ισχύουσες Πολιτικές του Ομίλου και οι μέσες αποδοχές των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης του Ομίλου.

2. ΑΡΧΕΣ

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 της. Οι άξονες αυτοί είναι οι εξής:

<ul style="list-style-type: none">▪ Δημιουργία αξίας σε μακροπρόθεσμη βάση <p>Σκοπός της Πολιτικής είναι η διασφάλιση ότι για τις αμοιβές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη η δυναμική της αγοράς και επιδιώκεται η συνέχιση της δημιουργίας αξίας για τους Μετόχους, τους Υπαλλήλους και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη.</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Προσέλκυση και διακράτηση Στελεχών και Υπαλλήλων <p>Η Εταιρεία επιδιώκει σε μακροπρόθεσμη βάση να προσελκύει Στελέχη και Υπαλλήλους με υψηλές δυνατότητες, να τους δίνει κίνητρα και να τους διακρατεί, διασφαλίζοντας την ορθή εταιρική διακυβέρνηση και προωθώντας τις αξίες της. Προκειμένου να διατηρηθεί η ανταγωνιστικότητα, οι αποδοχές πρέπει να είναι σύμφωνες με τη δυναμική της αγοράς.</p>
<ul style="list-style-type: none">▪ Διαχείριση Κινδύνων <p>Η Πολιτική διασφαλίζει ότι υφίσταται κατάλληλη ευθυγράμμιση όσον αφορά την ορθή ανάληψη κινδύνων, αποθαρρύνοντας κατά αυτό τον τρόπο την υπέρμετρη ανάληψη κινδύνων, η οποία αντίκειται στην</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Αποδοχές συνδεδεμένες με την αξιολόγηση της απόδοσης <p>Το σχήμα αποδοχών αποτελείται τόσο από σταθερές όσο και από μεταβλητές συνιστώσες εντός ενός πλαισίου διαχείρισης της απόδοσης, διασφαλίζοντας σαφήνεια, συνοχή</p>

ορθή και συνετή διαχείριση κινδύνων. Το πλαίσιο διαχείρισης της απόδοσης δίνει κίνητρα για την επίτευξη αξιοσημείωτης απόδοσης, χωρίς να ενθαρρύνει την υπέρμετρη, κυρίως σε βραχυχρόνια βάση, ανάληψη κινδύνων. Η Πολιτική διαμορφώνεται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να τηρούνται τα επίπεδα κεφαλαιακής επάρκειας και ρευστότητας που είναι απαραίτητα για την υποστήριξη όλων των δραστηριοτήτων του Ομίλου της και για την αποφυγή της δημιουργίας στρεβλών κινήτρων, τα οποία ενδέχεται να οδηγήσουν σε παραβίαση του νόμου και να θέσουν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της Εταιρείας και του Ομίλου της.

και συνέπεια προς τη στρατηγική της Εταιρείας, ενώ ενθαρρύνει και επιβραβεύει την αξιοσημείωτη απόδοση. Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών θεμελιώνεται με βάση τις δίκαιες αμοιβές για τις ανάγκες κάθε θέσης λαμβανομένων υπόψη του επιπέδου ευθύνης, καθώς και των γνώσεων, της εξειδίκευσης και της εμπειρίας που απαιτούνται για να επιτευχθούν τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, και είναι σύμφωνο με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, ενώ παράλληλα διαμορφώνεται με βάση την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας και υποστηρίζει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τους Κρίσιμους Δείκτες Αποδοτικότητας. Σχεδιάζονται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να παρέχουν ισορροπία, με σκοπό να διασφαλίζεται η εστίαση στους στόχους του επιχειρησιακού σχεδίου, καθώς και στους μακροπρόθεσμους στόχους που έχουν καθοριστεί από την εκάστοτε ισχύουσα στρατηγική της Εταιρείας και του Ομίλου της. Για τη διαμόρφωσή τους τηρούνται οι ισχύοντες νομοθετικοί περιορισμοί ως προς την απόκτηση και τη διακράτηση μετοχών (ή άλλων χρηματοοικονομικών μέσων) και ως εκ τούτου εναρμονίζονται με τη μακροπρόθεσμη απόδοση και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας και των Μετόχων της.

Με βάση τα ανωτέρω, η Πολιτική συμβάλλει στην προώθηση της επιχειρησιακής στρατηγικής, των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητας της Εταιρείας και έχει σχεδιαστεί με σκοπό να συμμορφώνεται με το νομοθετικό και με το κανονιστικό πλαίσιο, να εναρμονίζει τα συμφέροντα των Μετόχων με αυτά της Διοίκησης και να δημιουργεί αξία για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 110 του Νόμου και την οργανωτική δομή της Εταιρείας και του Ομίλου της, η Πολιτική εφαρμόζεται στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Οποιαδήποτε αναφορά στην παρούσα Πολιτική σε Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα ισχύει και για οποιαδήποτε θέση Γενικού Διευθυντή ή Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή κατά την έννοια των διατάξεων της παρ. 1 του άρθρου 110 του Νόμου, εφόσον υπάρξει.

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

Σημειώνεται ότι λόγω της ίδιας σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας με το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας, τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας αμείβονται αποκλειστικά από την Τράπεζα. Στο πλαίσιο αυτό, οποιαδήποτε αναφορά στις αποδοχές και / ή τις παροχές που καταβάλλονται στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ισχύει για τις σχετικές αμοιβές 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. ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Επιτροπή Αποδοχών («ΕΑ») αποτελεί μία από τις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Επιτροπή Αποδοχών εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας και του Ομίλου.

Στις αρμοδιότητες της ΕΑ, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνονται:

- Η διασφάλιση ότι η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας:
 - Είναι σύμφωνη με τις αξίες, τις αρχές, την επιχειρησιακή στρατηγική, τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και τους στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας και του Ομίλου της.
 - Εναρμονίζει τα συμφέροντα της εκτελεστικής ηγεσίας και της Διοίκησης της Εταιρείας και του ομίλου της με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και των Μετόχων της, λαμβανομένων υπόψη των συμφερόντων όλων των άλλων ενδιαφερόμενων μερών της Εταιρείας.
 - Προάγει την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων.
 - Στοιχειοθετεί σαφή και διαφανή διαδικασία για τον καθορισμό των αποδοχών εντός της Εταιρείας και του ομίλου της.
 - Διατηρεί δίκαιο και ανταγωνιστικό πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών για την Εταιρεία εντός του πλαισίου της νομοθεσίας.
 - Είναι σύμφωνη με την ισχύουσα νομοθεσία και τους κανονισμούς.
- Η λήψη δίκαιων, ισορροπημένων και ορθών αποφάσεων αναφορικά με τις αποδοχές σε όλη την Εταιρεία και τον Όμιλό της.

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

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

5. ΑΠΟΔΟΧΕΣ

5.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη

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

Έκαστο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, περιλαμβανομένου εκάστου Μη Εκτελεστικού Ανεξάρτητου Μέλους, λαμβάνει ετήσια σταθερή αμοιβή για τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο και μόνο. Για τη διαμόρφωση της ετήσιας σταθερής αμοιβής λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος που αφιερώνεται στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και στην εκτέλεση των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί στα Μέλη.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές ούτε συμμετέχουν σε συνταξιοδοτικά προγράμματα, σε προγράμματα αποζημίωσης λόγω αποχώρησης ή σε προγράμματα κινήτρων απόδοσης.

Οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας 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 του Διοικητικού Συμβουλίου, περιλαμβανομένου εκάστου Μη Εκτελεστικού Ανεξάρτητου Μέλους, μπορεί να λαμβάνει πρόσθετη ετήσια αμοιβή για τον ρόλο του (είτε ως Πρόεδρος είτε ως Μέλος) σε κάθε Επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία ωστόσο δεν μπορεί να υπερβαίνει ένα όριο το οποίο καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η συγκεκριμένη αμοιβή επισκοπείται ετησίως, σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές απαιτήσεις, λαμβανομένων υπόψη της χρονικής δέσμευσης και της ενεργής συμμετοχής στις Επιτροπές. Στα σχετικά κριτήρια για τον καθορισμό πρόσθετης αμοιβής τέτοιου είδους περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, η περίπτωση το Μη Εκτελεστικό Μέλος να έχει την ιδιότητα του Προέδρου Επιτροπής του Διοικητικού Συμβουλίου, ο αριθμός των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου στις οποίες συμμετέχει το Μη Εκτελεστικό Μέλος, η φύση των εργασιών της Επιτροπής του Διοικητικού Συμβουλίου κ.λπ.

Δαπάνες που συνδέονται με τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, όπως ταξιδιωτικές δαπάνες και δαπάνες διαμονής, και σχετικά έξοδα αποζημιώνονται σύμφωνα με την Πολιτική Δαπανών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία εφαρμόζεται και για όλα τα Μη Εκτελεστικά Ανεξάρτητα Μέλη και επισκοπείται σε ετήσια βάση. Κατά περιόδους μπορεί να χορηγηθεί εταιρικό κινητό τηλέφωνο στα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την άσκηση των καθηκόντων που απορρέουν από τον

ρόλο τους. Επιπρόσθετα, μπορεί να χορηγηθεί εταιρική κάρτα στον Πρόεδρο για τα σχετικά εταιρικά έξοδα κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Όλα τα έξοδα αυτού του είδους εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο σε ετήσια βάση κατόπιν λήψης της σύμφωνης γνώμης της Επιτροπής Αποδοχών. Τέλος, όλες οι πληρωμές υπόκεινται, όπου απαιτείται, 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 σε θέσεις Διευθυντικών Στελεχών βάσει αορίστου χρόνου συμβάσεων οι οποίες προβλέπουν καταγγελία σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

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

Στα Εκτελεστικά Μέλη καταβάλλονται αμοιβές σύμφωνα με όρους των συμβάσεων εργασίας τους και τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας.

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούνται από τα ακόλουθα:

5.2.1 Σταθερές Αποδοχές

Για τον καθορισμό του μισθού, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του νόμου, η Τράπεζα λαμβάνει υπόψη τη θέση, τα καθήκοντα, το επίπεδο ευθύνης και ανάληψης κινδύνων, τις απαιτούμενες δεξιότητες για την άσκηση των εκάστοτε καθηκόντων, τις ικανότητες και την εμπειρία των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σε συνδυασμό με τις διεθνείς τάσεις, τις εξελισσόμενες συνθήκες της αγοράς και τα συγκριτικά μεγέθη της τοπικής αγοράς.

5.2.2 Εταιρικές Παροχές

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δικαιούνται παροχές, οι οποίες ορίζονται με βάση τις ισχύουσες πολιτικές της Εταιρείας και υπόκεινται στην ισχύουσα νομοθεσία.

Οι παροχές περιλαμβάνουν τις βασικές παροχές που απευθύνονται σε όλο το Προσωπικό (ενδεικτικά, ομαδική ασφαλιστική κάλυψη υγείας, στεγαστικά δάνεια με όρους που τίθενται για τους Υπαλλήλους της Τράπεζας, αποταμιευτικό πρόγραμμα ομαδικής ασφάλισης, οικονομική ενίσχυση Υπαλλήλων με ανάπηρο τέκνο κ.λπ.).

Στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (καθώς και σε λοιπό Προσωπικό) χορηγούνται επιπλέον παροχές, αναλόγως του επιπέδου της θέσης, αποκλειστικά για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών συγκεκριμένων θέσεων και για το χρονικό διάστημα κατά το οποίο τα Στελέχη τις κατέχουν. Οι παροχές που ανήκουν στη συγκεκριμένη κατηγορία περιλαμβάνουν χρήση εταιρικής πιστωτικής κάρτας, χρήση εταιρικού κινητού τηλεφώνου, χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, κάλυψη εξόδων κίνησης, πραγματοποίηση ετήσιου προληπτικού ελέγχου υγείας (check-up) και

κάλυψη εξόδων νοσοκομειακής περίθαλψης μέσω Προγράμματος Υγείας, καθώς και αποταμιευτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών (το οποίο περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τις εισφορές του Υπαλλήλου ως ποσοστό του μεικτού μηνιαίου μισθού του, τις εισφορές της Τράπεζας ως ποσοστό των εισφορών του Υπαλλήλου, καθώς και τον τρόπο επένδυσης των εισφορών αυτών).

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

5.2.3. Μεταβλητές Αποδοχές

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

Η μεταβλητή συνιστώσα της συνολικής αποζημίωσης των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι προαιρετική και αναφέρεται σε σχήματα έκτακτης εφάπαξ παροχής (bonus) ή σε άλλα σχήματα επιβράβευσης που μπορεί να διαφέρουν από έτος σε έτος.

Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τους Κρίσιμους Δείκτες Αποδοτικότητας. Σχεδιάζονται με σκοπό να παρέχουν ισορροπία, ούτως ώστε να διασφαλίζεται ότι υπάρχει εστίαση στους στόχους του επιχειρησιακού σχεδίου, καθώς και στους μακροπρόθεσμους στόχους που έχουν καθοριστεί από την εκάστοτε ισχύουσα στρατηγική της Εταιρείας, ενώ αποθαρρύνουν την υπερβολική ανάληψη κινδύνων.

➤ Ποσό και μορφή

Προκειμένου να καθοριστεί η μεταβλητή συνιστώσα των αποδοχών, τηρούνται όλες οι διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας, στην οποία προβλέπεται ότι οι μεταβλητές αποδοχές δεν είναι δυνατόν να υπερβαίνουν το 100% των σταθερών αποδοχών. Ωστόσο, κατόπιν έγκρισης της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων, μπορεί να ορίζεται μεγαλύτερο ποσό, υπό την προϋπόθεση ότι δεν υπερβαίνει το 200% του συνόλου των σταθερών αποδοχών. Επίσης, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3864/2010 (για όσο διάστημα η Τράπεζα εμπίπτει σε αυτές), οι ετήσιες συνολικές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις αποδοχές του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος και τα Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου δεν δικαιούνται επί του παρόντος να λάβουν μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων και αποδοχών βασισμένων σε μετοχές. Όταν οι σχετικές διατάξεις τροποποιηθούν, η Πολιτική θα αναθεωρηθεί αναλόγως.

Οι μεταβλητές αποδοχές είναι δυνατόν να έχουν τη μορφή μετρητών ή μετοχών ή ισοδύναμων χρηματοοικονομικών μέσων ή άλλων διαθέσιμων μέσων, στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, ή προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών. Η κατανομή των μετοχών (ή άλλης μορφής χρηματοοικονομικών μέσων) μπορεί να

πραγματοποιείται είτε με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης για την απόκτηση μετοχών, είτε με τη διανομή μετοχών, είτε ως άλλως ορίζεται από τον νόμο. Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές δεν περιλαμβάνονται στα σχήματα αποδοχών και αποτελούν εξαίρεση μόνο για το νέο Προσωπικό και μόνο για το πρώτο έτος απασχόλησης (ν. 4261/5.5.2014)

➤ **Απόδοση**

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

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

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

➤ **Κατανομή του ποσού πληρωμής**

Αφού καθοριστεί το ποσό των μεταβλητών αποδοχών, κατανέμεται ως συνδυασμός μετρητών και χρηματοοικονομικών μέσων. Τα χρηματοοικονομικά μέσα (μετοχές ή άλλη μορφή που δύναται εκάστοτε να οριστεί) αποτελούν τουλάχιστον το 50% του ποσού πληρωμής. Το ποσοστό των χρηματοοικονομικών μέσων μπορεί να είναι υψηλότερο κατόπιν αιτήματος του Διευθυντικού Στελέχους και υπό την αίρεση της παροχής της έγκρισης του Διοικητικού Συμβουλίου σε συνέχεια εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών. Το σκέλος των μετρητών μπορεί να αντικαθίσταται από συνταξιοδοτικές εισφορές. Έως το 60% των αποδοχών δύναται να καταβληθεί εντός του έτους στο οποίο έχει οριστεί η κατανομή, ενώ η καταβολή τουλάχιστον του 40% των αποδοχών που θα χορηγηθούν αναβάλλεται για πέντε (5) έτη από την αρχική πληρωμή (και θα καταβάλλεται στις σχετικές ετήσιες επετείους). Το αναβαλλόμενο ποσό, ωστόσο, καταβάλλεται, εφόσον το Διευθυντικό Στέλεχος εργάζεται ακόμα στην

Τράπεζα και/ή στην Εταιρεία τη στιγμή της καταβολής, και αποδίδεται σε αναλογική βάση, αποτελούμενη από μετρητά (ή συνταξιοδοτικές εισφορές ως ανωτέρω) και από χρηματοοικονομικά μέσα, σύμφωνα με τον συνδυασμό που ορίζεται ανωτέρω. Όσα χρηματοοικονομικά μέσα χορηγούνται πρέπει να διέπονται από περίοδο υποχρεωτικής διακράτησης ενός (1) έτους από τη χορήγηση. Για το σκέλος της έκτακτης εφάπαξ παροχής (bonus) που χορηγείται σε μετοχές, ο αριθμός των μετοχών υπολογίζεται με βάση το χορηγηθέν ποσό διαιρούμενο με τη μέση τιμή της μετοχής των τελευταίων 30 ημερών κατά τη στιγμή της χορήγησης. Ακολούθως, ο δέων αριθμός μετοχών καταβάλλεται προκαταβολικά ή στις προγραμματισμένες περιόδους απόδοσης. Όλες οι πληρωμές στο πλαίσιο της Πολιτικής πραγματοποιούνται υπό την αίρεση της ισχύουσας νομοθεσίας.

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

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

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

5.2.4 Άλλες ρυθμίσεις

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

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

➤ Καταβολή αποζημίωσης λόγω αποχώρησης

Πέραν των ανωτέρω, η Τράπεζα δύναται να προσφέρει στα Στελέχη, κατά την απόλυτη διακριτική της ευχέρεια, αποζημίωση λόγω αποχώρησης σύμφωνα με την «Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης». Το πρόγραμμα καλύπτει, κατά τη διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας, τις περιπτώσεις τόσο της οικειοθελούς όσο και της μη οικειοθελούς λύσης της σχετικής σύμβασης εργασίας.

Το σχετικό πρόγραμμα αποζημίωσης λόγω αποχώρησης περιλαμβάνει την καταβολή αποζημίωσης λόγω αποχώρησης έως 24 μεικτών μηνιαίων μισθών, αναλόγως του χρόνου υπηρεσίας του Στελέχους (υπό την προϋπόθεση ότι έχει απασχοληθεί στην Τράπεζα για έξι (6) έτη τουλάχιστον) και ειδικότερα: (i) έως 18 μεικτούς μηνιαίους μισθούς για συνεχόμενη υπηρεσία έως 15 έτη και (ii) έως 24 μεικτούς μηνιαίους μισθούς για συνεχόμενη υπηρεσία που υπερβαίνει τα 15 έτη. Το ποσό καταβάλλεται ως ακολούθως: Έως 60% του ποσού καταβάλλεται μετά την υλοποίηση της σχετικής συμφωνίας αποχώρησης και το υπόλοιπο (τουλάχιστον 40% του σχετικού ποσού) καταβάλλεται σε τρεις (3) ισόποσες ετήσιες δόσεις κατά την ετήσια επέτειο της υλοποίησης της συμφωνίας αποχώρησης. Ρήτρες περί μη απασχόλησης στον ανταγωνισμό δύναται να συμπεριλαμβάνονται στη σχετική συμφωνία αποχώρησης. Το ποσό της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης υπόκειται σε ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών σε περίπτωση διάπραξης πειθαρχικού παραπτώματος. Σε περίπτωση ενεργοποίησης του Σχεδίου Εξυγίανσης της Τράπεζας τυχόν μελλοντικές πληρωμές ακυρώνονται. Το ποσό της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης φορολογείται σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και συμψηφίζεται έναντι τυχόν άλλης αποζημίωσης που προβλέπεται από τη νομοθεσία. Στο πλαίσιο του προγράμματος αποζημίωσης λόγω αποχώρησης, η Τράπεζα δύναται να ορίζει, μεταξύ άλλων, το χρονικό διάστημα κατά το οποίο θα ισχύουν προνομιακοί όροι όσον αφορά τα επιτόκια, το ποσό της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης που δύναται να συμψηφίζεται έναντι οφειλών του Στελέχους προς την Τράπεζα και το χρονικό

διάστημα κατά το οποίο δύναται να παραμένει σε ισχύ το πρόγραμμα νοσοκομειακής περίθαλψης.

➤ **Αποζημίωση για εμπλοκή σε νομικές διαδικασίες**

Σύμφωνα με τις συνήθειες πρακτικές της αγοράς, η Τράπεζα αναλαμβάνει βάσει σχετικού ασφαλιστηρίου (Directors and Officers Insurance), να αποζημιώνει τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σε περίπτωση που εμπλέκονται σε οποιαδήποτε νομική διαδικασία (αστική, ποινική ή διοικητική) (από κοινού «οι Νομικές Διαδικασίες»), στο πλαίσιο των υπηρεσιών που παρέχουν στην Τράπεζα, καλύπτοντας ένα εύλογο ποσό νομικών δαπανών και αμοιβών για την προετοιμασία τους ή για την υπεράσπισή τους στο πλαίσιο τέτοιου είδους Νομικών Διαδικασιών, με εξαίρεση την περίπτωση που οι εν λόγω Νομικές Διαδικασίες κινούνται λόγω υπαιτιότητας του Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, και επιπλέον υπό την προϋπόθεση ότι το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ενεργούσε εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων του και όχι παρανόμως ή ενάντια στα συμφέροντα της Τράπεζας. Η εν λόγω αποζημίωση είναι δυνατόν να δίνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΓΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

6.1 Διαδικασία Έγκρισης της Πολιτικής

Η Πολιτική πρέπει να υποβάλλεται για έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων τουλάχιστον κάθε τέσσερα (4) χρόνια, και κάθε φορά που ανακύπτει ουσιώδης αλλαγή στην Πολιτική. Η παρούσα Πολιτική έχει εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας με ημερομηνία 22.7.2021 και θα είναι σε ισχύ για τέσσερα (4) χρόνια εκτός αν ανακύψει ουσιώδης αλλαγή στην Πολιτική που απαιτεί συντομότερη αναθεώρησή της.

Η Πολιτική δημοσιεύεται στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο και παραμένει αναρτημένη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας για όσο διάστημα βρίσκεται σε ισχύ.

6.2 Έκθεση Αποδοχών

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

Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων ως ξεχωριστό θέμα της Ημερήσιας Διάταξης. Η ψήφος των Μετόχων επί της Έκθεσης

Αποδοχών είναι συμβουλευτική. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να εξηγήσει στην επόμενη Έκθεση Αποδοχών με ποιον τρόπο έλαβε υπόψη την ψήφο της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.

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

6.3 Επισκόπηση της Πολιτικής

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

Κατά τη λήξη της ισχύος της (ή νωρίτερα σε περίπτωση που σημειωθεί ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών επί τη βάση των οποίων καταρτίστηκε), η Πολιτική επικαιροποιείται και υποβάλλεται εκ νέου στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων προς έγκριση.

6.4 Προσωρινή Εξαίρεση

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