



ALPHA BANK

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ
ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΛΟΓΩ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ**

ΜΑΪΟΣ 2023

A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΣΚΟΠΟΣ

Ο σκοπός της παρούσας Πολιτικής Αποζημίωσης λόγω αποχώρησης (η «Πολιτική») είναι να:

- διευκολύνει την οργανωμένη και έγκαιρη διαδοχή των Ανωτάτων Διευθυντικών Στελεχών
- συμβάλει στην προσέλκυση και διακράτηση ικανών Διευθυντικών Στελεχών από την αγορά και
- υποστηρίξει την απρόσκοπτη διαδικασία αποχώρησης ανωτάτων διευθυντικών στελεχών που αποχωρούν συναινετικά ως «συναινετικώς αποχωρήσαντες» ("good leavers" όπως ορίζεται κατωτέρω).

B. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Υπό την αίρεση των όρων και των προϋποθέσεων της παρούσας, η Πολιτική καλύπτει αποκλειστικά τις ακόλουθες κατηγορίες Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών και Προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις στην Alpha Bank A.E. (η "Τράπεζα") και σε μέλη του ομίλου εταιρειών της Τράπεζας (έκαστος το "Ανώτατο Διευθυντικό Στέλεχος"), και συγκεκριμένα:

- τον Διευθύνοντα Σύμβουλο
- τους Γενικούς Διευθυντές (Chiefs), οι οποίοι είναι Μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής
- τα ανώτατα στελέχη (Chiefs), τα οποία δεν είναι Μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής
- τους Διευθύνοντες Συμβούλους των δύο μεγαλύτερων θυγατρικών εταιριών της Τράπεζας, δηλαδή της Alpha Bank Cyprus και της Alpha Bank Romania
- τον Επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου
- τον Επικεφαλής Κανονιστικής Συμμόρφωσης και
- τα Νέα Στελέχη

Για τους σκοπούς της Πολιτικής, ως «Νέο Στέλεχος» ορίζεται κάθε πρόσωπο το οποίο, έχει διοριστεί ως Ανώτατο Διευθυντικό Στέλεχος και έχει συμπληρώσει τουλάχιστον δώδεκα (12) μήνες υπηρεσίας στην Τράπεζα στη θέση αυτή.

Γ. ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

1. **Προαιρετική:** η Πολιτική και οποιαδήποτε πληρωμή πραγματοποιηθεί στο πλαίσιο αυτής είναι προαιρετική (*οικειοθελής παροχή*) για την Τράπεζα (ήτοι παρέχεται κατά τη διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας), και δύναται να ανακληθεί ανά πάσα στιγμή μέσω απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας.
2. **Εφαρμογή της Πολιτικής:** Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται σε συναινετικές αποχωρήσεις Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών, τα οποία αποχωρούν ως «συναινετικώς αποχωρήσαντες» (όπως ο όρος αυτός ορίζεται στο Παράρτημα Ι της Πολιτικής Αποδοχών της Τράπεζας) και συνάπτουν Συμφωνία Λύσης Σύμβασης Εργασίας (όπως ορίζεται κατωτέρω) με την Τράπεζα, εξαιρουμένων των περιπτώσεων μονομερούς καταγγελίας της σχετικής σύμβασης εργασίας

από το Ανώτατο Διευθυντικό Στέλεχος (λόγω παραίτησης) ή/και συνταξιοδότησης.

- 3. Εφαρμοστέο πλαίσιο:** Η Πολιτική υπόκειται σε όλους τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς ("Εφαρμοστέοι Νόμοι"), συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων του Ν. 4548/2018 (συμπεριλαμβανομένων των άρθρων 99επ. και των άρθρων 109 έως 114), του Ν. 4261/2014 (συμπεριλαμβανομένων των άρθρων 84 έως 88), του Ν. 3864/2010 (στο βαθμό που εφαρμόζεται) και της Πράξης 178/5/2.10.2020 της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΤτΕ, των Κατευθυντήριων Γραμμών της ΕΑΤ για τις ορθές πολιτικές αποδοχών και των σχετικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (κλαδικές, επιχειρησιακές κ.λπ.), όπως εκάστοτε ισχύουν.

Δ. ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΛΥΣΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

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

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

3. Συμφωνία Λύσης Σύμβασης Εργασίας Διευθύνοντος Συμβούλου:

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

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

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

E. ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ

1. Πληρωτέα ποσά βάσει της Πολιτικής. Τυχόν ποσό πληρωτέο από μέρους της Τράπεζας στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, το οποίο όμως υπόκειται στους όρους και στις προϋποθέσεις της σχετικής Συμφωνίας Λύσης Σύμβασης Εργασίας,

καταβάλλεται σε μετρητά. Η σχετική πληρωμή δεν μπορεί να υπερβαίνει το σύνολο των 24 μεικτών μηνιαίων αποδοχών (μισθών) ως αποζημίωση αποχώρησης, εξαιρουμένης της περίπτωσης του Διευθύνοντος Συμβούλου.

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

- Για τα Νέα Στελέχη και έως 6 έτη συνεχούς υπηρεσίας: καταβάλλεται ποσό 12 μεικτών μηνιαίων μισθών.
- Για περισσότερα από 6 και έως 15 έτη συνεχούς υπηρεσίας καθώς και για τα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη που είχαν αναγνωρισθεί ως «Νέα Στελέχη» στο πλαίσιο της Αντικατασταθείσας Πολιτικής: καταβάλλεται ποσό 18 μεικτών μηνιαίων μισθών.
- Για συνεχή υπηρεσία άνω των 15 ετών: καταβάλλεται ποσό 24 μεικτών μηνιαίων μισθών και
- Για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο (α) ο οποίος χαρακτηρίζεται ως Νέο Στέλεχος και για συνεχή υπηρεσία έως 15 έτη καταβάλλεται ποσό 24 μεικτών μηνιαίων μισθών και (β) για συνεχή υπηρεσία άνω των 15 ετών: καταβάλλεται ποσό 30 μεικτών μηνιαίων μισθών

Για τους σκοπούς αυτής της Πολιτικής, ως «Αντικατασταθείσα Πολιτική» ορίζεται η Πολιτική Αποζημίωσης Ανωτάτων Στελεχών λόγω Αποχώρησης που εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων τον Ιούνιο του 2018 και τροποποιήθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο τον Μάρτιο του 2020, ως αντικαταστάθηκε από την Πολιτική.

2.Όροι και Προϋποθέσεις κάθε πληρωμής: Όλες οι πληρωμές που πραγματοποιούνται βάσει της παρούσας Πολιτικής υπόκεινται στους ακόλουθους όρους και προϋποθέσεις, και συγκεκριμένα κάθε πληρωμή που πραγματοποιείται βάσει της παρούσας Πολιτικής:

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

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

- ✓ δεν έχει ουσιώδη επίπτωση στην κεφαλαιακή βάση του Ιδρύματος,
- ✓ συνεκτιμάται για τον έλεγχο περί μη υπέρβασης του ετήσιου ανώτατου ορίου αποδοχών βάσει των Εφαρμοστέων Νόμων και κανονισμών, οπότε το υπερβάλλον του ορίου ποσό δύναται να καταβληθεί στα επόμενα έτη.
- ✓ καταβάλλεται με τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζονται τα συμφέροντα της Τράπεζας, και σύμφωνα με τις διατάξεις των Εφαρμοστέων Νόμων, συμπεριλαμβανομένου, χωρίς περιορισμό, ότι:

- A. Σημαντικό μέρος, ήτοι ποσοστό 60% αυτής κατ' ελάχιστον, καταβάλλεται σε ισόποσες ετήσιες δόσεις εντός των πέντε (5) επόμενων ετών από την αποχώρηση του Στελέχους.
- B. Υπόκειται σε ποσοστό έως και 100% στις ρυθμίσεις περί μη καταβολής (malus) ή περί επιστροφής αμοιβών (clawback), εάν το Στέλεχος έχει εμπλακεί σε πειθαρχικό παράπτωμα ή/και δεν συμμορφωθεί με οποιονδήποτε προβλεπόμενο στη σχετική Σύμβαση Εργασίας ή/και στη Συμφωνία Λύσης Σύμβασης Εργασίας όρο περί εμπιστευτικότητας, περί μη γνωστοποίησης ή/και περί μη ανάληψης θέσης στον ανταγωνισμό.

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

ΣΤ. ΛΟΙΠΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

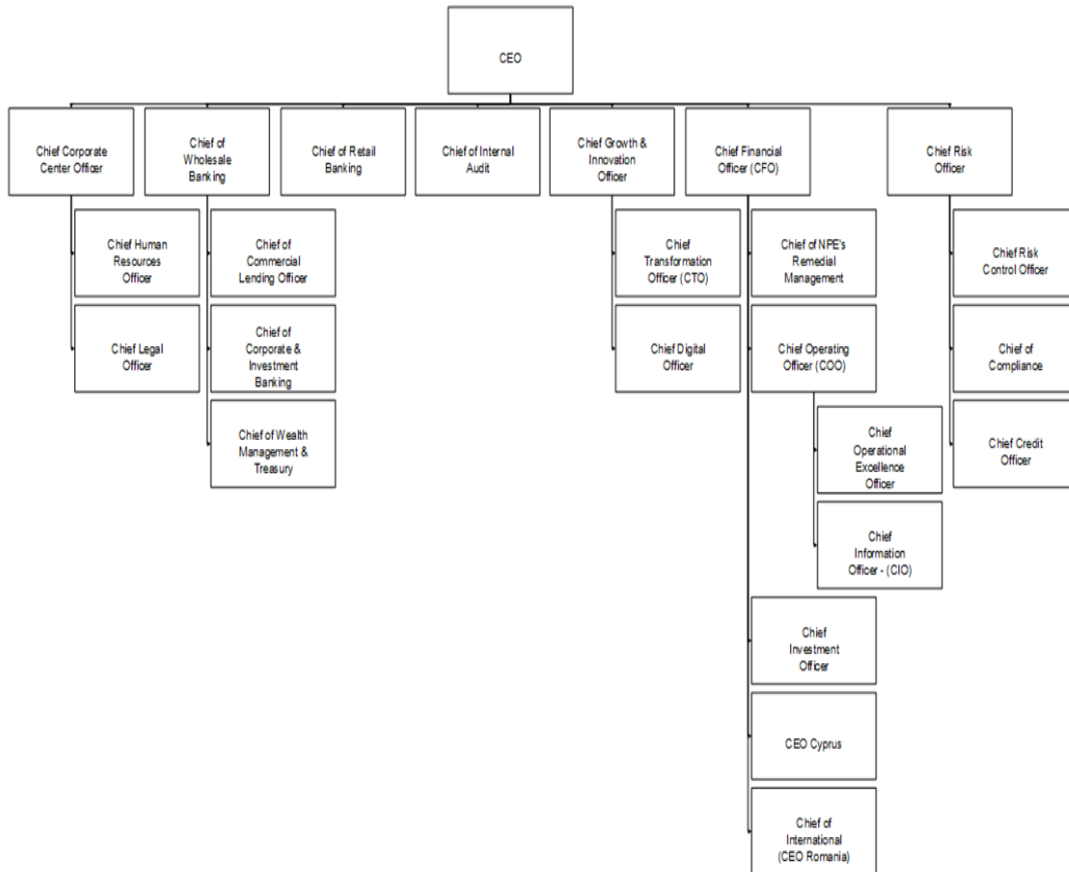
- Τα προνομιακά επιτόκια τυχόν υφιστάμενων τοκοχρεωλυτικών δανείων σταθερού επιτοκίου των Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών (περιλαμβανομένων των στεγαστικών) εξακολουθούν να ισχύουν καθ' όλη τη διάρκειά τους, ενώ τα σχετικά επιτόκια των υφιστάμενων δανείων ανακυκλούμενης πίστωσης (περιλαμβανομένων των πιστωτικών καρτών) διατηρούνται για ένα (1) έτος μετά την αποχώρηση, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις, εφόσον τα προϊόντα είναι ενήμερα. Μετά δε την ημερομηνία υπογραφής της συμφωνίας αποχώρησης, νέες εκταμιεύσεις δανείων με προνομιακό επιτόκιο εν ενεργεία Προσωπικού δεν δύναται να πραγματοποιηθούν.
- Οποιαδήποτε αποζημίωση για νομικά έξοδα και αμοιβές εξακολουθεί να ισχύει σύμφωνα με τους σχετικούς όρους και τις σχετικές προϋποθέσεις της.
- Αποπληρωμή οφειλών σε προϊόντα Λιανικής Πίστης της Τράπεζας, σε περιπτώσεις μεγάλων ανοιγμάτων. Συγκεκριμένα:
 - Για τις περιπτώσεις Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών με οφειλές στην Τράπεζα ύψους από Ευρώ 300.000 έως Ευρώ 500.000, θα διατίθεται για την εξόφληση αυτών το 30% του καθαρού πληρωτέου ποσού κάθε επιμέρους τμήματος (δόσης) της αποζημίωσης αποχώρησης.
 - Για τις περιπτώσεις Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών με οφειλές στην Τράπεζα ύψους άνω των Ευρώ 500.000, θα διατίθεται για την εξόφληση αυτών το 50% του καθαρού πληρωτέου ποσού κάθε επιμέρους τμήματος (δόσης) της αποζημίωσης αποχώρησης.
- Συνέχιση της νοσοκομειακής κάλυψης μέσω του Ομαδικού Ασφαλιστηρίου Συμβολαίου της Εταιρείας Generali Ασφαλιστική για δύο (2) έτη μετά την αποχώρηση από την Τράπεζα, με τους ισχύοντες για το εν ενεργεία Προσωπικό όρους.
- Οι περίοδοι κατοχύρωσης, αναβολής, ανάκτησης, δέσμευσης και άλλες διατάξεις οποιωνδήποτε δικαιωμάτων προαίρεσης ή περιορισμένων μετοχών που έχουν χορηγηθεί στο Ανώτατο Διευθυντικό Στέλεχος κατά τη διάρκεια της θητείας του στην Τράπεζα εξακολουθούν να ισχύουν και κατοχυρώνονται σύμφωνα με το υφιστάμενο χρονοδιάγραμμα.
- Τα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη υποχρεούνται στο πλαίσιο της Συμφωνίας Λύσης Εργασίας να δηλώνουν ότι συμμορφώνονται με τους όρους της παρούσας

Πολιτικής και της Συμφωνίας Λύσης Εργασίας κατά την καταβολή κάθε επιμέρους δόσης της αποζημίωσης αποχώρησης.

Ζ. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ - ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

- ✓ Η Πολιτική:
 - υποβάλλεται προς την Επιτροπή Αποδοχών και, εν συνεχεία, τίθεται προς έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με τις διατάξεις των αρ. 99επ. του Ν. 4548/2018
 - ενσωματώνεται κατά παραπομπή στην Πολιτική Αποδοχών της Τράπεζας, και όλες οι σχετικές διατάξεις της εφαρμόζονται αντίστοιχα στην παρούσα Πολιτική
 - κοινοποιείται και παρουσιάζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις της στα ενδιαφερόμενα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη μέσω προσωπικής επιστολής από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ *



** Στο παρόν διάγραμμα παρουσιάζεται η υφιστάμενη δομή της Ανώτατης Διοίκησης στα επίπεδα N-1 έως N-2. Με την επιφύλαξη όλων των εφαρμοστέων εσωτερικών εξουσιοδοτήσεων, είναι δυνατή η προσθήκη νέων θέσεων ή νέων τομέων ευθύνης στα εν λόγω επίπεδα ή η αναδιάρθρωση των υφιστάμενων τομέων ευθύνης.*