

Πολιτική Αποδοχών των Μελών Δ.Σ. της Attica Bank

(σύμφωνα με τον ν. 4548/2018)

1. Προοίμιο

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφεξής «**η Πολιτική**») της Attica Bank (εφεξής «**η Τράπεζα**») θεσπίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις των **άρθρων 110-111 του ν. 4548/2018** για την «*Αναμόρφωση του δικαίου των Ανωνύμων Εταιρειών*» με τις οποίες ενσωματώθηκαν στο ελληνικό δίκαιο οι σχετικές με τα θέματα αποδοχών διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Μαΐου 2017 «*για την τροποποίηση της οδηγίας 2007/36/ΕΚ όσον αφορά την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων*», λαμβάνοντας υπόψη τις βέλτιστες πρακτικές. Η εν λόγω Πολιτική λαμβάνει υπόψη την Πολιτική Αποδοχών την οποία έχει ήδη υιοθετήσει και εφαρμόζει η Τράπεζα – σε συμμόρφωση με την τραπεζική νομοθεσία – σύμφωνα ιδίως με τις διατάξεις:

(α) του ν. **4261/2014** (κατ' ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2013/36 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Ιουνίου 2013 «*σχετικά με την πρόσβαση στη δραστηριότητα πιστωτικών ιδρυμάτων και την προληπτική εποπτεία πιστωτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων επενδύσεων, για την τροποποίηση της οδηγίας 2002/87/ΕΚ και για την κατάργηση των οδηγιών 2006/48/ΕΚ και 2006/49/ΕΚ*»),

(β) του ν. **4514/2018** (κατ' ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014, «*για τις αγορές χρηματοπιστωτικών μέσων και την τροποποίηση της οδηγίας 2002/92/ΕΚ και της οδηγίας 2011/61/ΕΕ*»),

(γ) του ν. **3723/2008** (ενίσχυση της ρευστότητας της οικονομίας για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της διεθνούς χρηματοπιστωτικής κρίσης και άλλες διατάξεις),

(δ) των σχετικών κανονιστικών πράξεων της Τράπεζας της Ελλάδος,

(ε) των κατευθυντήριων γραμμών της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών για τις ορθές πολιτικές αποδοχών, και

(στ) του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Τράπεζας.

2. Πεδίο εφαρμογής – Γενικές Αρχές

2.1. Πεδίο εφαρμογής

Η Πολιτική αφορά τις πάσης φύσεων αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας καθώς και τις θέσεις του γενικού διευθυντή ή του αναπληρωτή του εφόσον υπάρξουν στο μέλλον.

2.2. Γενικές Αρχές

Η Πολιτική σε συνδυασμό με τα λοιπά μέτρα διακυβέρνησης της Τράπεζας, όπως ενδεικτικά, η πολιτική που εφαρμόζει για τη διαχείριση κινδύνων, τα μέτρα που λαμβάνει για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων και ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησής της, συνεισφέρει στην επίτευξη της επιχειρηματικής στρατηγικής της Τράπεζας, στην προώθηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της και στη βιωσιμότητά της. Ειδικότερα, η Πολιτική προάγει την αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων, δεν ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων εκ μέρους της Τράπεζας, είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας και περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή αντικρουόμενων συμφερόντων.

Η Τράπεζα εστιάζει στην παροχή σταθερών αποδοχών με στόχο την αποθάρρυνση της ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων και την ενθάρρυνση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου να επικεντρώνονται στη διαρκή επιδίωξη της ενίσχυσης της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της Τράπεζας και της δημιουργίας αξίας για αυτήν.

Οι αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζονται κατά τρόπο, ώστε το ύψος τους να είναι δίκαιο και εύλογο λαμβάνοντας υπόψη αφενός μεν τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Τράπεζας και αφετέρου τις γενικότερες συνθήκες στην ελληνική οικονομία και την τραπεζική αγορά. Η Τράπεζα λαμβάνει σοβαρά υπόψη την σχετική θέση της αλλά και τις αμοιβές που ισχύουν για τον χρηματοπιστωτικό κλάδο εν γένει, ώστε να προσελκύει τα καταλληλότερα, κατά περίπτωση, πρόσωπα ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της.

Προς τον σκοπό αυτό η Επιτροπή Αποδοχών της Τράπεζας και το Διοικητικό της Συμβούλιο ενημερώνονται σε τακτή βάση και κατ' ελάχιστον ετησίως σχετικά με τον τρόπο καθορισμού και το ύψος των αποδοχών των εργαζομένων της Τράπεζας, τον μέσο όρο αύξησης των αποδοχών και οικονομικούς δείκτες της αγοράς, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη την ανάγκη προσέλκυσης των κατάλληλων προσώπων, την ανταγωνιστικότητα, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας και την ανάγκη κατάλληλης και επαρκούς ανταμοιβής της θέσης ευθύνης και των απαιτήσεων που πρέπει να πληρούνται για την στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας, οι οποίες εκ της φύσεως τους διαφοροποιούνται ουσιωδώς από εκείνες που ισχύουν για τον μέσο όρο των εργαζομένων στην Τράπεζα.

Κύριος στόχος της Πολιτικής είναι η σύνδεση των αποδοχών και των κινήτρων, που δίνονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε να αποφεύγουν την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων, οι οποίοι μπορεί να οδηγήσουν βραχυπρόθεσμα μεν σε υψηλή κερδοφορία, μακροπρόθεσμα όμως σε δυνητικά μεγάλες ζημιές σε βάρος της Τράπεζας.

3. Αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

3.1. Γενικά

Το γενικό επίπεδο των αμοιβών αντανακλά κυρίως τη συναφή επαγγελματική εμπειρία, την εξειδίκευση, το μορφωτικό επίπεδο, τις υψηλού επιπέδου απαιτούμενες δεξιότητες, τεχνογνωσία και προσόντα, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές τους, τις εξουσίες που διαθέτουν και την ευθύνη της θέσης τους. Συνδέονται με την επίτευξη των στόχων που σχετίζονται με τις αρμοδιότητες που ανατίθενται, κατά περίπτωση, στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τον χρόνο που αφιερώνουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες της αγοράς, ώστε να προσελκύονται ικανά και κατάλληλα στελέχη, τα οποία πληρούν τις υψηλού επιπέδου προϋποθέσεις που απαιτούνται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι αποδοχές όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου επανεξετάζονται σε ετήσια βάση και σε περίπτωση αύξησής τους, αυτές κατά κανόνα δεν αναμένεται να υπερβαίνουν τη μέση αύξηση για το σύνολο των εργαζομένων της Τράπεζας.

Οι αποδοχές όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας είναι - επί του παρόντος- μόνο σταθερές και έχουν μείνει αμετάβλητες καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας του παρόντος Διοικητικού Συμβουλίου (από 20.09.2016 έως 20.09.2019).

3.2. Μη εκτελεστικά μέλη

Κάθε μη εκτελεστικό μέλος και κάθε ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος αμείβεται με σταθερές αποδοχές λόγω της ιδιότητάς του ως μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας και επιπροσθέτως για την τυχόν συμμετοχή του σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, ανάλογα με τα καθήκοντα που του ανατίθενται, κατά περίπτωση (για παράδειγμα, εάν είναι Πρόεδρος ή μέλος Επιτροπών). Προς αποφυγή τυχόν συγκρούσεων συμφερόντων, τα μη εκτελεστικά μέλη λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές, δεν προβλέπεται δε γι' αυτά η χρήση μηχανισμών παροχής κινήτρων που βασίζονται στις επιδόσεις της Τράπεζας.

Στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου παρέχεται ασφάλιση Ζωής και Νοσοκομειακής περίθαλψης μέσω του Ομαδικού Συμβολαίου Ασφάλισης του Προσωπικού της Τράπεζας καθώς και ασφάλιση αστικής, επαγγελματικής ευθύνης.

Κατά κανόνα, τα μη εκτελεστικά μέλη, με την ιδιότητά τους αυτή, δεν τελούν σε υπαλληλική σχέση με την Τράπεζα και δεν λαμβάνουν συνταξιοδοτικές εισφορές.

Έξοδα τα οποία σχετίζονται με την μετακίνηση των εν λόγω μελών, καθώς επίσης και λοιπά έξοδα αυτών στο πλαίσιο της εκπλήρωσης καθηκόντων τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλονται σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας του Δ.Σ. εντός των ορίων που αποφασίζονται σε ετήσια βάση από το Διοικητικό Συμβούλιο σε συνέχεια εισήγησης από την Επιτροπή Αποδοχών.

3.3. Εκτελεστικά μέλη

3.3.1. Σταθερές Αποδοχές

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αμείβονται με σταθερές αποδοχές στο πλαίσιο της υπαλληλικής σχέσης που διατηρούν με την Τράπεζα. Λαμβάνουν επίσης ορισμένες παροχές τόσο σε είδος όσο και σε νομισματική αξία σύμφωνα με την Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τις Εγκυκλίους της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και άλλες ρυθμίσεις για τη διευκόλυνση των υπηρεσιακών αναγκών τους κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων τους, όπως, ενδεικτικά, εταιρικό αυτοκίνητο, εταιρικό κινητό τηλέφωνο, έξοδα κίνησης και εταιρικό χώρο στάθμευσης εντός των ορίων που αποφασίζονται σε ετήσια βάση από το Διοικητικό Συμβούλιο σε συνέχεια εισήγησης από την Επιτροπή Αποδοχών.

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή των Επιτροπών που συστήνει η Τράπεζα και τα οποία λαμβάνουν μισθό έχοντας οποιοδήποτε είδος υπαλληλικής σχέσης με αυτήν, δεν δικαιούνται επιπρόσθετης αμοιβής ή αποδοχών για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή στις εν λόγω Επιτροπές.

Στα εκτελεστικά μέλη του του Διοικητικού Συμβουλίου παρέχεται ασφάλιση Ζωής και Νοσοκομειακής περίθαλψης μέσω του Ομαδικού Συμβολαίου Ασφάλισης του Προσωπικού της Τράπεζας καθώς και ασφάλιση αστικής, επαγγελματικής ευθύνης.

3.3.2. Μεταβλητές αποδοχές

Οι αποδοχές των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας είναι μόνο σταθερές και δεν έχουν μεταβληθεί για την περίοδο από 20.09.2016 έως 30.06.2019.

Εφόσον κατά τη διάρκεια ισχύος της Πολιτικής αποφασιστεί η καταβολή μεταβλητών αποδοχών στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, αυτές θα αντανακλούν επιδόσεις μακροπρόθεσμες και προσαρμοσμένες στον κίνδυνο, καθώς και επιδόσεις που υπερβαίνουν τις απαιτούμενες για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους ως μέρος των όρων της σύμβασης που έχουν με την Τράπεζα στο πλαίσιο της υπαλληλικής τους σχέσης με αυτή.

Επιπροσθέτως, το ύψος τους θα είναι τέτοιο ώστε να αποφεύγεται η υπέρμετρη στήριξη σε αυτές και να περιλαμβάνονται σε αυτές μακροπρόθεσμα κίνητρα και κριτήρια απόδοσης, τα οποία θα επιβραβεύονται σε βάθος χρόνου.

Οι διάφορες συνιστώσες για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών πάσης φύσεως, στα εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου, συμπεριλαμβάνουν και δικαιώματα προαίρεσης, δικαιώματα συμμετοχής στα κέρδη της εταιρείας και επιμίσθια ή άλλα επιδόματα οποιασδήποτε μορφής, τα οποία μπορεί να χορηγούνται σε αυτά, ορίζονται από το αρμόδιο όργανο, υποδεικνύοντας τα αντίστοιχα σχετικά ποσοστά

Ειδικότερα, στην περίπτωση χορήγησης στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μεταβλητών στοιχείων αποδοχών, θα ισχύουν τα εξής:

(α) Εφόσον οι αποδοχές συνδέονται με τις επιδόσεις, το συνολικό ποσό των αποδοχών θα βασίζεται σε ένα συνδυασμό αξιολόγησης των επιδόσεων του προσώπου στο οποίο χορηγούνται, της εμπλεκόμενης υπηρεσιακής μονάδας και των συνολικών αποτελεσμάτων της Τράπεζας. Κατά την αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων, θα λαμβάνονται υπόψη χρηματοοικονομικά κριτήρια, όπως, ενδεικτικά, η επίτευξη συγκεκριμένων χρηματοοικονομικών στόχων ανάλογα με τα ειδικότερα καθήκοντα και τους τομείς αρμοδιότητας του εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια, όπως, ενδεικτικά, η συμμόρφωση με τη στρατηγική ανάληψης κινδύνων της Τράπεζας, η ομαδική εργασία, το πνεύμα συνεργασίας κ.λπ.

(β) Η αξιολόγηση των επιδόσεων εντάσσεται σε πλαίσιο τριετίας, ώστε να διασφαλίζεται ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται σε πιο μακροπρόθεσμες επιδόσεις και ότι η καταβολή των τμημάτων των αποδοχών που συνδέονται με τις επιδόσεις κατανέμεται σε χρονική περίοδο εντός της οποίας είναι δυνατό να ληφθούν υπόψη ο υποκείμενος κύκλος της οικονομικής δραστηριότητας της Τράπεζας και οι επιχειρηματικοί κίνδυνοι.

(γ) Το σύνολο των χορηγούμενων μεταβλητών αποδοχών δεν θα περιορίζει τη δυνατότητα της Τράπεζας να ενισχύει την κεφαλαιακή βάση της.

(δ) Δεν επιτρέπεται η καταβολή εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών παρά μόνο κατ' εξαίρεση για νέα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και μόνο για το πρώτο έτος απασχόλησης στην Τράπεζα.

(ε) Οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αποδοχών εξισορροπούνται κατά τρόπο, ώστε οι σταθερές αποδοχές να αντιπροσωπεύουν

ένα επαρκώς υψηλό ποσοστό των συνολικών αποδοχών. Σε κάθε περίπτωση, οι μεταβλητές αποδοχές δεν θα μπορούν να υπερβαίνουν το 100% των σταθερών.

(στ) Με εξαίρεση τις περιπτώσεις που η πρόωρη καταγγελία σύμβασης οφείλεται σε ανεπάρκεια ή διάπραξη αδικημάτων σχετικών με την υπηρεσία ή την παράβαση της οφειλομένης διαχειριστικής επιμέλειας και διαφύλαξης των οικονομικών και λοιπών συμφερόντων της Τράπεζας, οι αποδοχές που συνδέονται με κάθε άλλη πρόωρη καταγγελία σύμβασης εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να αντικατοπτρίζουν και τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν με τη συμβολή του κατά τη διάρκεια της ισχύος της σύμβασής του.

(ζ) Τα πακέτα αποδοχών που αφορούν αποζημίωση ή εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση πρέπει να ευθυγραμμίζονται με το μακροπρόθεσμο συμφέρον της Τράπεζας, περιλαμβανομένων των ρυθμίσεων περί διακράτησης, αναβολής, αναστολής, επιδόσεων και ανάκτησης.

(η) Η μέτρηση των επιδόσεων που χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό των συνιστωσών για τις μεταβλητές αποδοχές ή των ομαδοποιημένων συνιστωσών για τις μεταβλητές αποδοχές περιλαμβάνει προσαρμογή προς κάθε είδους υφιστάμενων και μελλοντικών κινδύνων και λαμβάνει υπόψη το κόστος κεφαλαίου και τη ρευστότητα που απαιτείται.

(θ) Η Τράπεζα συμμορφώνεται πλήρως με την ισχύουσα τραπεζική νομοθεσία αναφορικά με τη σύνθεση των μεταβλητών αποδοχών (μετοχές ή άλλα μέσα).

(ι) Οι μεταβλητές αποδοχές, περιλαμβανομένου του αναβαλλόμενου μέρους, εφόσον αυτό υπάρχει, καταβάλλονται ή κατοχυρώνονται μόνον εφόσον είναι αποδεκτές βάσει της συνολικής χρηματοοικονομικής κατάστασης της Τράπεζας και δικαιολογούνται βάσει των επιδόσεών της, της εμπλεκόμενης επιχειρησιακής μονάδας και του μέλους του προσωπικού το οποίο αφορούν.

(ια) Ποσοστό έως και 100% του συνόλου των μεταβλητών αποδοχών υπόκειται σε ρυθμίσεις *malus* ή ρυθμίσεις περί επιστροφής αποδοχών, ιδίως εφόσον το πρόσωπο το οποίο αφορούν συμμετείχε ή ήταν υπεύθυνο για συμπεριφορά η οποία προξένησε σημαντικές ζημίες στην Τράπεζα ή δεν πληρούσε τα προσήκοντα πρότυπα καταλληλότητας.

4. Συμβάσεις της Τράπεζας με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Η Σύμβαση Παροχής Υπηρεσιών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όπου υφίσταται, κατά κανόνα είναι ορισμένου χρόνου και στο κείμενο της σύμβασης περιλαμβάνονται τουλάχιστον τα εξής :

- Η σύμβαση έχει διάρκεια όση και η θητεία του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας, η οποία παρατείνεται μέχρι τη λήξη της προθεσμίας, εντός της οποίας πρέπει να συνέλθει η αμέσως επομένη τακτική Γενική Συνέλευση της Τράπεζας και μέχρι τη λήψη της σχετικής απόφασης.

- Η σύμβαση μπορεί να καταγγελθεί για ουσιώδη σπουδαίο λόγο. Σε περίπτωση που η σύμβαση καταγγελθεί από την Τράπεζα για ουσιώδη σπουδαίο λόγο, το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν δικαιούται μη δεδουλευμένες αποδοχές, επιδόματα ή παροχές. Οι ακόλουθες περιπτώσεις θα αποτελούν κυρίως σπουδαίο λόγο για την Τράπεζα να καταγγείλει τη σύμβαση εφόσον κατά την κρίση του Δ.Σ. της Τράπεζας τέτοια συμβάντα είναι επιζήμια για τα συμφέροντά της:

α) μη συμμόρφωση του Συμβούλου με τις οδηγίες του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας.

β) αδυναμία του Συμβούλου να εκπληρώσει τα καθήκοντά του και τις υποχρεώσεις του με την επιμέλεια ή αποδοτικότητα που εύλογα αναμένονται από ένα πρόσωπο σε παρόμοια θέση.

- Σε περίπτωση που η σύμβαση καταγγελθεί από την Τράπεζα χωρίς σπουδαίο λόγο, καθώς και στην περίπτωση που ο Σύμβουλος απωλέσει την ιδιότητα του Διευθύνοντος Συμβούλου, του καταβάλλονται όλες οι οφειλόμενες μεικτές απολαβές για το υπολειπόμενο χρονικό διάστημα μέχρι τη λήξη της σύμβασης.

Το ποσό της αποζημίωσης θεωρείται από τα συμβαλλόμενα μέρη εύλογο και δίκαιο, ανταποκρίνεται στις κρατούσες οικονομικές συνθήκες και δεν υπόκειται σε μείωση εξ ουοιδήποτε λόγου και αιτίας.

Η Σύμβαση εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που είχαν υπαλληλική σχέση με την Τράπεζα πριν την τοποθέτησή τους ως εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αυτής, τροποποιείται ώστε να περιέχει τους κάτωθι όρους:

- Η τοποθέτηση του στελέχους στα καθήκοντα του Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου μπορεί να ανακληθεί οποτεδήποτε με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας ή της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της. Σε κάθε

τέτοια περίπτωση το στέλεχος περιορίζεται στη θέση που κατείχε πριν την τοποθέτησή του ως Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου.

- Αν το στέλεχος παύσει να ασκεί τα καθήκοντα του Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου διατηρείται μόνο στην παλιά του θέση και στην περίπτωση αυτή η αμοιβή του διατηρείται στο ποσό που ελάμβανε για τη θέση αυτή.
- Οι αντίστοιχες με τις παραπάνω ρυθμίσεις ισχύουν και στην περίπτωση λύσεως, εκκαθαρίσεως, συγχωνεύσεως ή απορροφήσεως της Τράπεζας από άλλη εταιρεία.
- Με την καταβολή των ως άνω ποσών εξαντλείται κάθε υποχρέωση της Τράπεζας έναντι του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, από τη λύση της μεταξύ τους σύμβασης για τους λόγους που προαναφέρθηκαν.

5. Διακυβέρνηση σχετικά με τις αποδοχές

Η Επιτροπή Αποδοχών της Τράπεζας (εφεξής «η Επιτροπή») απαρτίζεται κατ' ελάχιστον, από τρία (3) μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., τα οποία τουλάχιστον στην πλειοψηφία τους, περιλαμβανομένου του Προέδρου της, είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Η Επιτροπή επικουρεί, σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας της, το Διοικητικό Συμβούλιο στα θέματα αποδοχών, εισηγείται στο Δ.Σ. τις αμοιβές των μελών Δ.Σ., εκφέρει εξειδικευμένη και ανεξάρτητη γνώμη για τις πολιτικές αποδοχών και την εφαρμογή τους, καθώς και για τα κίνητρα που δημιουργούνται κατά τη διαχείριση των κινδύνων, των κεφαλαίων και της ρευστότητας και διασφαλίζει την αποτελεσματική ευθυγράμμιση των αποδοχών του προσωπικού με τους κινδύνους που αναλαμβάνει και διαχειρίζεται η Τράπεζα καθώς και τον απαιτούμενο συντονισμό μεταξύ Τράπεζας και του Ομίλου.

Η Επιτροπή Αποδοχών συνεργάζεται με άλλες Επιτροπές που απαρτίζονται από μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου των οποίων οι δραστηριότητες ενδέχεται να έχουν αντίκτυπο στον σχεδιασμό και στην ορθή λειτουργία της Πολιτικής (ιδίως Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων, Επιτροπή Ελέγχου και Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφίων).

Η Επιτροπή διασφαλίζει την προσήκουσα συμβουλευτική συμβολή των αρμόδιων Μονάδων και Διευθύνσεων της Τράπεζας (Διαχείρισης Κινδύνων, Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Εσωτερικού Ελέγχου, Ανθρώπινου Δυναμικού,

Στρατηγικού Σχεδιασμού) στη διαμόρφωση της Πολιτικής, καθώς και εξωτερικών εμπειρογνομώνων.

Η Επιτροπή εξετάζει εάν η Πολιτική εξακολουθεί να είναι ευθυγραμμισμένη με την επιχειρησιακή στρατηγική της Τράπεζας ή εάν θα πρέπει να υποβάλει πρόταση για την αναθεώρησή της σε τακτά διαστήματα τα οποία δεν θα υπερβαίνουν το έτος.

Η διάρκεια ισχύος της Πολιτικής ορίζεται τετραετής, από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

Η Πολιτική εγκρίνεται από την Γενική Συνέλευση και πέραν της δημοσιότητας που λαμβάνει σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4548/2018, αναρτάται στην ιστοσελίδα της Τράπεζας για όλο το χρονικό διάστημα ισχύος της, καθώς επίσης και η ημερομηνία έγκρισής της και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης κατά την οποία εγκρίθηκε.

6. Αναθεώρηση ή παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών

Το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται σε περίπτωση ουσιώδους αναθεώρησης της Πολιτικής να την υποβάλει εκ νέου στη Γενική Συνέλευση προς ψήφιση μαζί με έκθεση, η οποία θα περιγράφει και θα επεξηγεί όλες τις μεταβολές, που επήλθαν στην αναθεωρημένη πολιτική αποδοχών.

Οι μεταβολές που μπορεί να επέλθουν σε περίπτωση τυχόν αναθεώρησης της πολιτικής ενδέχεται να οφείλονται σε πολλούς λόγους, όπως, ενδεικτικά, σε παρατηρήσεις και απόψεις των μετόχων, σε πρωτοβουλία του ίδιου του Διοικητικού Συμβουλίου ή επειδή μεταβλήθηκαν οι συνθήκες για την εταιρεία και την οικονομία γενικότερα.

Σε εξαιρετικές περιστάσεις θα είναι δυνατή η παρέκκλιση προσωρινά από την εγκεκριμένη από τη Γενική Συνέλευση Πολιτική με την προϋπόθεση ότι λαμβάνεται σχετική απόφαση από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών λόγω του ότι κρίνεται ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Τράπεζας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Η παρέκκλιση αυτή θα μπορεί να αφορά τις σταθερές αποδοχές των μελών του Διοικητικού

Συμβουλίου ή/και τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνουν σύμφωνα με τα προαναφερθέντα. Στην περίπτωση προσωρινής παρέκκλισης από την εφαρμογή της Πολιτικής, η Τράπεζα θα παρέχει εξηγήσεις στην Έκθεση Αποδοχών και θα περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τις αποδοχές, που καταβάλλονται βάσει και λόγω των εξαιρετικών περιστάσεων.

7. Έκθεση Αποδοχών

Η Τράπεζα, σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018, θα καταρτίζει σε ετήσια βάση Έκθεση Αποδοχών, η οποία θα περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην Πολιτική για το τελευταίο οικονομικό έτος.

Στην Έκθεση Αποδοχών θα περιλαμβάνονται και τα πάσης φύσεως επιδόματα που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν άλλα πρόσωπα στα οποία εφαρμόζεται, οι αποδοχές των οποίων έχουν συμπεριληφθεί στην Πολιτική.

Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους θα υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση και η ψήφος των μετόχων θα είναι συμβουλευτική. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη Έκθεση Αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το ανωτέρω αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την Τακτική Γενική Συνέλευση.