



**ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ  
ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ  
ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΗΣ ΑΤΤΙΚΑ BANK ΑΤΕ**

**KANO-11/10.00/27-04-2021**

## Περιεχόμενα

|  |    |
|--|----|
| ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΕΩΝ .....              | 3  |
| ΑΡΘΡΟ 1: ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ.....                | 4  |
| ΑΡΘΡΟ 2: ΣΚΟΠΟΣ .....                    | 4  |
| ΑΡΘΡΟ 3: ΣΥΝΘΕΣΗ.....                    | 5  |
| ΑΡΘΡΟ 4 : ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ – ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ..... | 6  |
| ΑΡΘΡΟ 5: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ.....                 | 10 |
| ΑΡΘΡΟ 6: ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ.....                 | 10 |
| ΑΡΘΡΟ 7: ΕΓΚΡΙΣΗ - ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ.....       | 13 |

## ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΕΩΝ

| Ημερομηνία Έγκρισης | Κωδικός Εγγράφου         | Εγκριτικό Κλιμάκιο   | Σχετικό Έγγραφο  |
|---------------------|--------------------------|----------------------|--|
| 31/03/2021          | KANO-11/10.00/27-04-2021 | Διοικητικό Συμβούλιο | Εγκύκλιος<br>Διευθύνοντος Συμβούλου<br>No 153/27.04.2021<br>(σύμφωνα με Πρακτικό ΔΣ<br>No 1340/31.03.2021) |
| 28/08/2019          | ΚΛ_Ε_ΑΥΔΣ_ΑΠ_20191029    | Διοικητικό Συμβούλιο | Εγκύκλιος<br>Διευθύνοντος Συμβούλου<br>No 117/29.10.2019<br>(σύμφωνα με Πρακτικό ΔΣ<br>No 1305/28.08.2019) |

## **ΑΡΘΡΟ 1: ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ**

Ο παρών Κανονισμός καθορίζει τη σύνθεση, τη διάρκεια, τη διαδικασία λήψης αποφάσεων, τις αρμοδιότητες και τη λειτουργία της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Δ.Σ.») και Αποδοχών της Attica Bank Ανώνυμης Τραπεζικής Εταιρείας και του Ομίλου Attica Bank (εφεξής «Τράπεζα»), η οποία προέκυψε κατόπιν συγχώνευσης της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Διοικητικού Συμβουλίου και της Επιτροπής Αποδοχών σε μία επιτροπή (Πρακτικό Δ.Σ. Αριθμός 1303/22.07.2019, Πρακτικό Δ.Σ.1304/31.07.2019, Εγκύκλιος Διευθύνοντος Συμβούλου Αριθμός 110/07.08.2019).

## **ΑΡΘΡΟ 2: ΣΚΟΠΟΣ**

1. Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Αποδοχών, σε συντομογραφία ΕΥΑ (εφεξής «Επιτροπή») έχει την ευθύνη άσκησης των καθηκόντων που καθορίζονται στον παρόντα Κανονισμό λειτουργίας ώστε να είναι σε θέση να υποστηρίζει και να ενημερώνει επαρκώς το Δ.Σ. για όλα τα θέματα αρμοδιότητάς της.
2. Η Επιτροπή έχει την ευθύνη υλοποίησης της πολιτικής και των διαδικασιών που πρέπει να ακολουθούνται για τον διορισμό των μελών του Δ.Σ. και των επιτροπών που συγκροτούνται σε επίπεδο Δ.Σ. της Τράπεζας. Ειδικότερα, έχει την ευθύνη εντοπισμού και υποβολής προτάσεων στο Δ.Σ. των κατάλληλων προσώπων για την πλήρωση των κενών θέσεων του Δ.Σ. και των επιτροπών του. Επιλαμβάνεται επίσης των θεμάτων που σχετίζονται με την επάρκεια, την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα του Δ.Σ. τόσο ως συνόλου όσο και σε σχέση με τα επιμέρους μέλη του, καθώς και σε ό,τι αφορά τον διορισμό των ανώτερων διοικητικών στελεχών σε θέσεις επιπέδου Chief και άνω, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου, το καταστατικό της Τράπεζας, τις κατευθυντήριες γραμμές της European Banking Authority (EBA) και τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές που εκάστοτε ισχύουν. Για τον εντοπισμό των κατάλληλων υποψηφίων προς διορισμό στο Δ.Σ., το τελευταίο, μέσω της Επιτροπής αξιολογεί την τρέχουσα σύνθεσή του και διασφαλίζει την ύπαρξη αποτελεσματικής και διαφανούς διαδικασίας για την ανάδειξη υποψηφίων μελών του Δ.Σ. τόσο του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας όσο και του Ομίλου της.
3. Η Επιτροπή επικουρεί το Δ.Σ. στα θέματα αποδοχών, εκφέρει εξειδικευμένη και ανεξάρτητη γνώμη για τις πολιτικές αποδοχών και την εφαρμογή τους, καθώς και για την ορθή χρήση κινήτρων που συνδέονται με 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.

4. Η Επιτροπή διασφαλίζει ότι η συνολική πολιτική αποδοχών είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, την εταιρική κουλτούρα, τις εταιρικές αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας και του Ομίλου.
5. Η Επιτροπή κατά την άσκηση των καθηκόντων της λογοδοτεί στο Δ.Σ. της Τράπεζας.

### **ΑΡΘΡΟ 3: ΣΥΝΘΕΣΗ**

1. 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. Ο Πρόεδρος και τα μέλη της Επιτροπής ορίζονται με απόφαση του Δ.Σ. της Τράπεζας, όπως επίσης και ο ακριβής αριθμός των μελών της.
2. Τα μέλη της Επιτροπής διαθέτουν συλλογικά επαρκείς γνώσεις και εμπειρία σε ό,τι αφορά την επιχειρηματική δραστηριότητα της Τράπεζας, ώστε να είναι σε θέση να αξιολογούν την κατάλληλη σύνθεση του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας να προτείνουν υποψηφίους για την κάλυψη των κενών θέσεων του Δ.Σ.. Επιπρόσθετα, τα μέλη της Επιτροπής πρέπει να διαθέτουν, συλλογικά, κατάλληλες γνώσεις, εμπειρογνωμοσύνη και επαγγελματική εμπειρία όσον αφορά τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών, τη διαχείριση κινδύνων και τις δραστηριότητες ελέγχου, ιδίως σε ό,τι αφορά τον μηχανισμό ευθυγράμμισης της δομής των αποδοχών με το προφίλ κινδύνου και κεφαλαίων της Τράπεζας.
3. Τα μέλη της Επιτροπής δεν επιτρέπεται να κατέχουν παράλληλες θέσεις ή ιδιότητες ή να διενεργούν συναλλαγές που θα μπορούσαν να θεωρηθούν ασυμβίβαστες λόγω σύγκρουσης συμφερόντων με την αποστολή της. Υπό την προϋπόθεση δε αυτή, η συμμετοχή τους στην Επιτροπή δεν αποκλείει τη δυνατότητα συμμετοχής και σε άλλες επιτροπές του Δ.Σ.
4. Η θητεία των μελών της επιτροπής συμπίπτει με τη θητεία τους ως μελών του Δ.Σ.. Σε περίπτωση αποχώρησης μέλους της Επιτροπής για οποιαδήποτε αιτία, αυτό αντικαθίσταται με απόφαση του Δ.Σ. της Τράπεζας. Μέχρι να ληφθεί η απόφαση αντικατάστασης, η Επιτροπή εξακολουθεί να λειτουργεί εφόσον ο αριθμός των μελών που παραμένουν είναι τουλάχιστον τρία.
5. Η Επιτροπή μπορεί να προσκαλεί στις συνεδριάσεις της οποιοδήποτε μέλος του Δ.Σ., στέλεχος της Τράπεζας ή άλλο πρόσωπο, το οποίο κρίνεται αρμόδιο να την συνδράμει στην εκτέλεση των καθηκόντων της. Στην Επιτροπή δύναται να συμμετέχει ως συμβουλευτικό μέλος χωρίς δικαίωμα ψήφου σε θέματα σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών, ο εκάστοτε εκπρόσωπος του Ελληνικού Δημοσίου στο Δ.Σ. της Τράπεζας.
6. Η Επιτροπή υποστηρίζεται γραμματειακά από στέλεχος της Τράπεζας, το οποίο προέρχεται από αρμόδια υπηρεσία της Τράπεζας. Ο Γραμματέας ορίζεται με απόφαση του Προέδρου της η οποία και καταγράφεται στα σχετικά πρακτικά, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στην απόφαση για τη σύνθεσή της.

**ΑΡΘΡΟ 4 : ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ – ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ**

Στις αρμοδιότητες της Επιτροπής συγκαταλέγονται:

(Α): Αρμοδιότητες σχετικές με την Ανάδειξη Υποψηφίων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

1. Ο σχεδιασμός και ο συντονισμός της εφαρμογής της διαδικασίας προσδιορισμού και επιλογής υποψηφίων μελών του Δ.Σ. και των επιτροπών του με σκοπό τη διαμόρφωση προτάσεων και την υποβολή τους προς έγκριση στο Δ.Σ. για την εκλογή μελών του Δ.Σ. σύμφωνα με το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και το Καταστατικό της Τράπεζας. Προς το σκοπό αυτό η Επιτροπή εντοπίζει και υποβάλλει προτάσεις για έγκριση από το Δ.Σ. ή από τη Γενική Συνέλευση υποψηφίων για την πλήρωση κενών θέσεων του Δ.Σ. και των επιτροπών του, περιλαμβανομένων τυχόν υφιστάμενων αν πρόκειται να ανανεωθεί η θητεία τους, σύμφωνα με την Πολιτική Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας.
2. Η περιγραφή των επιμέρους δεξιοτήτων και προσόντων που κατά την κρίση της Επιτροπής απαιτούνται για την πλήρωση των θέσεων των μελών του Δ.Σ. και η εκτίμηση του χρόνου που πρέπει να αφιερώνεται στην αντίστοιχη θέση.
3. Η περιοδική και τουλάχιστον σε ετήσια βάση, αξιολόγηση της δομής, του μεγέθους, της σύνθεσης και της απόδοσης του Δ.Σ. και η υποβολή συστάσεων προς αυτό σχετικά με τυχόν αλλαγές που κρίνει σκόπιμες.
4. Η περιοδική και τουλάχιστον σε ετήσια βάση, αξιολόγηση του συνδυασμού της ευρύτητας, των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της εμπειρίας ανά αντικείμενο των μελών του Δ.Σ. σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο και η υποβολή σχετικής έκθεσης στο Δ.Σ..
5. Η περιοδική και τουλάχιστον σε ετήσια βάση επανεξέταση της Πολιτικής Ανάδειξης Υποψηφίων μελών Δ.Σ. της Τράπεζας και της αποτελεσματικότητάς της, η υποβολή της προς έγκριση στο Δ.Σ. και η υποβολή συστάσεων προς αυτό σχετικά με τυχόν αλλαγές που κρίνει σκόπιμες. Στοιχεία της πολιτικής πρέπει να περιλαμβάνονται στην Ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης.
6. Η περιοδική και τουλάχιστον σε ετήσια βάση επανεξέταση της Πολιτικής Επιλογής και Διορισμού των ανώτερων διοικητικών στελεχών της Τράπεζας σε θέσεις επιπέδου Chief και άνω, η υποβολή της προς έγκριση στο Δ.Σ. και η υποβολή συστάσεων προς αυτό σχετικά με τυχόν αλλαγές που κρίνει σκόπιμες.
7. Η επικύρωση του διορισμού των ανώτερων διοικητικών στελεχών υπό παρ. 2 άρθρου 2 του παρόντος, με εξαίρεση των επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και της Διεύθυνσης Κανονιστικής Συμμόρφωσης που ορίζονται από την Επιτροπή Ελέγχου και του επικεφαλής της Μονάδας Διαχείρισης Κινδύνων που ορίζεται από την Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων, σε συνέχεια διαβούλευσης με την Επιτροπή.

8. Η διαβούλευση με την Επιτροπή Ελέγχου και τον Πρόεδρο του Δ.Σ., αναφορικά με την πρόταση της Επιτροπής Ελέγχου στο Δ.Σ. για τον διορισμό του αρμόδιου για την καταπολέμηση της νομιμοποίησης εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες και τη χρηματοδότησης της τρομοκρατίας διοικητικού στελέχους της Τράπεζας.
9. Η υποβολή προτάσεων στο Δ.Σ. για την πολιτική πολυμορφίας σε αυτό. Ειδικά σε ό,τι αφορά την εκπροσώπηση του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου στο Δ.Σ. η Επιτροπή θέτει στόχο και εκπονεί πολιτική ως προς τον τρόπο με τον οποίο θα αυξηθεί ο αριθμός των προσώπων του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου στο Δ.Σ., την οποία υποβάλλει προς έγκριση στο Δ.Σ.. Ο στόχος, η πολιτική και η εφαρμογή τους δημοσιοποιούνται σύμφωνα με το στοιχείο γ' της παραγράφου 2 του άρθρου 435 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, καθώς επίσης και στο πλαίσιο της υποβολής της Ετήσιας Δήλωσης Εταιρικής Διακυβέρνησης.
10. Η εξαμηνιαία επανεξέταση της ανεξαρτησίας των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ καθώς και των ανώτερων διοικητικών στελεχών σε θέσεις επιπέδου Chief και άνω και η υποβολή προτάσεων προς το Δ.Σ. σχετικά με τυχόν αλλαγές που κρίνει σκόπιμες. Προς το σκοπό αυτό, εξετάζεται και τεκμηριώνεται επαρκώς η πλήρωση των κριτηρίων του άρθρου 4 του ν. 3016/2002 για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.. Λαμβάνονται επίσης υπόψη, στο βαθμό που είναι εφικτό, τα κριτήρια ανεξαρτησίας της Σύστασης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής 2005/162/ΕΚ και οι ισχύουσες απαιτήσεις και κατευθυντήριες γραμμές που καθιερώνονται από την ΕΒΑ και τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης.
11. Η παρακολούθηση, σε τριμηνιαία βάση, της συμμετοχής των μελών στο Δ.Σ. και στις επιτροπές του και η εκτίμηση της ανάγκης για εντατικοποίηση της συμμετοχής, στην περίπτωση κατά την οποία η υποχρεωτική ελάχιστη συμμετοχή του 85% για μεμονωμένα μέλη δεν επιτυγχάνεται. Σχετική αναφορά για τη συμμετοχή των μελών του Δ.Σ. στις συνεδριάσεις αυτού και των επιτροπών του πρέπει να συμπεριλαμβάνεται στην Ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης.
12. Η ετήσια επανεξέταση τυχόν άλλων σημαντικών δεσμεύσεων των μελών του Δ.Σ. εκτός της Τράπεζας και η αξιολόγηση της ανάγκης εντατικοποίησης της απασχόλησής τους στη λειτουργία του Δ.Σ. Η Επιτροπή ελέγχει στο πλαίσιο αυτό, μεταξύ άλλων, την τήρηση της υποχρέωσης αφενός μεν των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. της Τράπεζας να μην κατέχουν ταυτόχρονα περισσότερες από δύο θέσεις μη εκτελεστικού μέλους Δ.Σ. και αφετέρου των μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. της Τράπεζας να μην κατέχουν ταυτόχρονα περισσότερες από τέσσερις θέσεις μη εκτελεστικού μέλους Δ.Σ.. Για τους σκοπούς του παρόντος δεν λαμβάνονται υπόψη συμμετοχές σε διοικητικά συμβούλια οντοτήτων μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα.
13. Η αξιολόγηση υφιστάμενων ή ενδεχόμενων συγκρούσεων συμφερόντων μελών του Δ.Σ. καθώς και των ανώτερων διοικητικών στελεχών σε θέσεις επιπέδου Chief και άνω, με αυτά της Τράπεζας, συμπεριλαμβανομένων και συναλλαγών μελών του Δ.Σ. ή των ανώτερων διοικητικών στελεχών σε θέσεις επιπέδου Chief και άνω, με τον Όμιλο, και η υποβολή σχετικών προτάσεων προς το Δ.Σ., σύμφωνα με τον Κανονισμό Εσωτερικής Λειτουργίας της Τράπεζας και τις

βέλτιστες διεθνείς πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης. Οι εκθέσεις των Διευθύνσεων Εσωτερικού Ελέγχου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, που αναφέρονται σε θέματα εταιρικής διακυβέρνησης, κοινοποιούνται και στην Επιτροπή.

14. Η έγκριση προγραμμάτων που αφορούν τη κατάρτιση και εποπτεία υλοποίησης της εισαγωγικής ενημέρωσης των νέων μελών του Δ.Σ. και προγράμματος περιοδικής επιμόρφωσης των υφιστάμενων μελών του Δ.Σ. στο πλαίσιο εκπλήρωσης των καθηκόντων τους και σύμφωνα με τις ανάγκες λειτουργίας του Δ.Σ..
15. Η περιοδική επανεξέταση του σχεδιασμού διαδοχής για τα ανώτερα διοικητικά στελέχη και υποβολή σχετικής ενημέρωσης στο Δ.Σ.
16. Η γνωμάτευση επί του οργανογράμματος της Τράπεζας και των τυχόν τροποποιήσεων αυτού που τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. εισηγούνται προς έγκριση στο Δ.Σ..
17. Η ad hoc, όταν κρίνεται σκόπιμο, παροχή επαρκών πληροφοριών προς τη Γενική Συνέλευση των μετόχων σχετικά με τις δραστηριότητες της Επιτροπής.
18. Η ενημέρωση των μελών της, ιδίως στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο Δ.Σ., αναφορικά με στρατηγικής σημασίας ζητήματα και ουσιώδεις αλλαγές στην επιχειρησιακή πολιτική της Τράπεζας.

(B): Αρμοδιότητες σχετικές με την Πολιτική Αποδοχών

1. Υποβάλλει προτάσεις σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών του προσωπικού της Τράπεζας και του Ομίλου, περιλαμβανομένων όσων έχουν επιπτώσεις στους αναλαμβανόμενους κινδύνους, και τη διαχείρισή τους και εισηγείται στο Δ.Σ. για τη λήψη αποφάσεων. Κατά την εκπόνηση των ως άνω προτάσεων η Επιτροπή Αποδοχών λαμβάνει υπόψη τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων, των επενδυτών και άλλων εμπλεκόμενων μερών σε σχέση με την Τράπεζα, καθώς και το δημόσιο συμφέρον, προσανατολίζεται δε στη μακροπρόθεσμα συνετή και χρηστή διαχείριση της Τράπεζας και την αποτροπή ή την ελαχιστοποίηση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων που αποβαίνουν σε βάρος αυτής της διαχείρισης. Εισηγείται επίσης στο Δ.Σ σχετικά με τις αποδοχές της Διοίκησης, ιδίως των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ, των ανεξάρτητων (τρίτων) μη μελών του Δ.Σ Προέδρου και μελών της Επιτροπής Ελέγχου, καθώς και των υψηλότερα αμοιβομένων υπαλλήλων της Τράπεζας και του Ομίλου, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική της. Ακόμη επικουρεί και υποβάλλει πρόταση προς το Δ.Σ σχετικά με τυχόν θέματα αποζημιώσεων μελών αυτού σε περίπτωση πρόωρης λύσης της Σύμβασης Παροχής Υπηρεσιών, που έχουν συνάψει με την Τράπεζα, σύμφωνα με την εκάστοτε Πολιτική της.
2. Επιβλέπει άμεσα τις αποδοχές των ανώτερων στελεχών της Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνων, της Διεύθυνσης Κανονιστικής Συμμόρφωσης και της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου.
3. Ενημερώνει, συμβουλεύει και επικουρεί το Δ.Σ. όσον αφορά το σχεδιασμό, τη διαμόρφωση, την αναθεώρηση, και την επίβλεψη της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών και στηρίζει το Δ.Σ..



4. Αξιολογεί τους μηχανισμούς και τα συστήματα που θεσπίζονται προκειμένου να διασφαλίζεται ότι στο σύστημα αποδοχών λαμβάνονται δεόντως υπόψη τα επίπεδα όλων των ειδών κινδύνων, της ρευστότητας και των κεφαλαίων και ότι η Πολιτική Αποδοχών, στο σύνολό της, προάγει την και συνάδει με την άρτια και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, την εταιρική κουλτούρα και τις εταιρικές αξίες, καθώς και με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας.
5. Εισηγείται διορθωτικές ενέργειες σε περίπτωση που διαπιστώσει αδυναμία υλοποίησης της Πολιτικής Αποδοχών που έχει διαμορφωθεί ή αποκλίσεις ως προς την εφαρμογή της. Οι εν λόγω διορθωτικές ενέργειες δύναται να αφορούν προτάσεις επικαιροποίησης της σχέσης αποδοχών, κινήτρων, κινδύνων και φόρτου εργασίας.
6. Διασφαλίζει την προσήκουσα συμβουλευτική συμβολή των αρμόδιων Μονάδων και Διευθύνσεων της Τράπεζας (Διαχείρισης Κινδύνων, Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Εσωτερικού Ελέγχου, Ανθρώπινου Δυναμικού, Στρατηγικού Σχεδιασμού) στη διαμόρφωση, αναθεώρηση και συνεπή εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών, καθώς και των εξωτερικών εμπειρογνομόνων, όταν κρίνεται αναγκαίο από το Δ.Σ..
7. Αξιολογεί την επίτευξη των στόχων επιδόσεων και την ανάγκη εκ των υστέρων προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο.
8. Εξετάζει διάφορα πιθανά σενάρια προκειμένου να ελέγχει τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζονται οι πολιτικές και οι πρακτικές αποδοχών από εξωτερικά ή εσωτερικά γεγονότα και να επανελέγχει εκ των υστέρων (back tests) τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για τον καθορισμό της χορήγησης και της εκ των προτέρων προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο σύμφωνα με τα πραγματικά αποτελέσματα των κινδύνων.
9. Αξιολογεί ή εισηγείται το διορισμό εξωτερικών εμπειρογνομόνων σχετικά με την παροχή συμβουλευτικών ή υποστηρικτικών υπηρεσιών σε θέματα αποδοχών.
10. Διασφαλίζει την επάρκεια των πληροφοριών που παρέχονται στους μετόχους σχετικά με τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών, ιδίως σε σχέση με την αναλογία μεταξύ σταθερών και τυχόν μεταβλητών αποδοχών.
11. Λαμβάνει και αξιολογεί τις περιοδικά υποβαλλόμενες, τουλάχιστον σε ετήσια βάση, αναφορές της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου, με τις οποίες η εν λόγω Μονάδα υποβάλλει τις διαπιστώσεις της από τον κεντρικό και ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο της Πολιτικής Αποδοχών που αυτή διενεργεί, καθώς και τις προτάσεις της για τυχόν αναθεώρηση της εφαρμοζόμενης Πολιτικής Αποδοχών, με γνώμονα ιδίως την αποτροπή της δημιουργίας κινήτρων για την ανάληψη υπερβολικού κινδύνου ή άλλων ασυμβίβαστων με τους στόχους της Τράπεζας συμπεριφορών.
12. Η Επιτροπή προβαίνει σε αξιολόγηση των εργασιών της σε περιοδική βάση και τουλάχιστον ετησίως σύμφωνα την Πολιτική Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. της Τράπεζας.

**ΑΡΘΡΟ 5: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ Δ.Σ.**

1. Η Επιτροπή, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της, λαμβάνει υπόψη, σε διαρκή βάση και στο βαθμό που είναι δυνατό, την ανάγκη να διασφαλισθεί ότι κατά τη λήψη των αποφάσεων του Δ.Σ. δεν βαρύνει ουσιωδώς η βούληση ενός ατόμου ή μιας μικρής ομάδας κατά τρόπο που θίγει τα συμφέροντα της Τράπεζας ως συνόλου.
2. Η Επιτροπή διασφαλίζει ότι η αξιολόγηση καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο διενεργείται πριν από τον διορισμό τους. Προς το σκοπό δε αυτό συνεργάζεται τόσο με άλλες Επιτροπές (ενδεικτικά Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων και Επιτροπή Ελέγχου) όσο και με εσωτερικές λειτουργίες (για παράδειγμα τμήμα ανθρωπίνων πόρων, νομικό τμήμα ή λειτουργίες ελέγχου).
3. Η Επιτροπή καταγράφει σε σχετικό έντυπο και αναφέρει στο Δ.Σ. το αποτέλεσμα της αξιολόγησης της συλλογικής καταλληλότητας, ακόμη και αν δεν διατυπώνονται συστάσεις σχετικά με αλλαγές στη σύνθεσή του ή άλλα μέτρα. Οι συστάσεις μπορούν να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά, την εκπαίδευση, τη μεταβολή διαδικασιών, τα μέτρα για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων, τον διορισμό πρόσθετων μελών με ειδικά προσόντα και την αντικατάσταση μελών του Δ.Σ.
4. Το Δ.Σ. το οποίο είναι υπεύθυνο για τον καθορισμό των τελικών αξιολογήσεων καταλληλότητας, λαμβάνει υπόψη τη σχετική αναφορά και αποφαινεται επί των εν λόγω συστάσεων και σε περίπτωση μη υιοθέτησής τους τεκμηριώνει τους λόγους στους οποίους βασίζεται αυτή η απόφαση.

**ΑΡΘΡΟ 6: ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ**

1. Η Επιτροπή συνεδριάζει τουλάχιστον τέσσερις φορές ετησίως αλλά και οποτεδήποτε κριθεί απαραίτητο από μέλος της ή από το Δ.Σ. και συγκαλείται σε συνεδρίαση (τακτική ή έκτακτη) από τον Πρόεδρό της.
2. Το πρόγραμμα συνεδριάσεων ορίζεται από τον Πρόεδρο της Επιτροπής, ο οποίος και αποστέλλει (δια μέσου του Γραμματέα της Επιτροπής) σχετική πρόσκληση στα μέλη, προεδρεύει στις συνεδριάσεις της, εισηγείται τα θέματα που θα συζητηθούν και γενικά συντονίζει και εποπτεύει το έργο της. Σε περίπτωση απουσίας του Προέδρου προεδρεύει της Επιτροπής το αρχαιότερο από τα παρόντα Μέλη.
3. Η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία, όταν στη συνεδρίαση συμμετέχουν τα μισά μέλη της και ένα επιπλέον. Οι συνεδριάσεις μπορεί να πραγματοποιούνται είτε με τη φυσική παρουσία των μελών της, είτε μέσω τηλεδιάσκεψης. Μέλος της Επιτροπής που απουσιάζει αδικαιολόγητα επί τρεις συνεχόμενες συνεδριάσεις της, δύναται να αντικαθίσταται με απόφαση του Δ.Σ.. Παρέχεται η δυνατότητα προσυπογραφής πρακτικού χωρίς συνεδρίαση, εφαρμοζόμενων αναλογικά των διατάξεων του άρθρου 94 του ν. 4548/2018.

4. Οι αποφάσεις της Επιτροπής λαμβάνονται κατά πλειοψηφία. Σε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου της Επιτροπής. Σε περίπτωση μη ομόφωνης απόφασης επί οποιουδήποτε θέματος οι απόψεις της μειοψηφίας καταγράφονται στα πρακτικά της Επιτροπής. Στις συνεδριάσεις της Επιτροπής δικαίωμα συμμετοχής έχουν μόνο τα μέλη της. Η Επιτροπή μπορεί, όμως, να προσκαλεί στις συνεδριάσεις της και άλλα πρόσωπα, όπως τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, άλλα μέλη του Δ.Σ., τον Επικεφαλής της Μονάδας Ανθρώπινου Δυναμικού, τον Επικεφαλής της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης ή άλλο πρόσωπο, περιλαμβανομένων τυχόν εξωτερικών συμβούλων, εφόσον αυτό κρίνεται αρμόδιο να την συνδράμει κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της.
5. Ο Γραμματέας με εντολή του Προέδρου της Επιτροπής καταρτίζει την ημερήσια διάταξη, η οποία μαζί με τα απαιτούμενα έγγραφα και άλλες πληροφορίες, διανέμεται στα μέλη της Επιτροπής σε εύλογο διάστημα πριν από τη συνεδρίαση, ώστε τα μέλη να τα μελετήσουν και να διατυπώσουν τυχόν ερωτήσεις ή απόψεις.
6. Στα καθήκοντα του Γραμματέα της Επιτροπής περιλαμβάνεται η παροχή συνδρομής στον Πρόεδρο της για τη συγκρότηση του φακέλου των θεμάτων και για τη διανομή του στα μέλη, η τήρηση των πρακτικών και η μέριμνα για την υπογραφή και διαβίβασή τους, καθώς και η ευθύνη τήρησης του σχετικού αρχείου της Επιτροπής. Τα πρακτικά των συνεδριάσεων της Επιτροπής επικυρώνονται από τον Πρόεδρο και συνυπογράφονται από όλα τα μέλη. Η επικύρωση αντιγράφων και αποσπασμάτων των πρακτικών της Επιτροπής γίνεται από τον Πρόεδρο αυτής. Η διαβίβαση της ημερήσιας διάταξης και των σχετικών πρακτικών αποφάσεων δύναται να προωθείται προς ενημέρωση μελών Δ.Σ. σε περίπτωση που αυτό προβλέπεται ρητά σε σχετική απόφασή του.
7. Στις περιπτώσεις συζήτησης σχεδίου διαδοχής, το υπό εξέταση πρόσωπο δεν δύναται να παρίσταται στη συνεδρίαση. Επιπρόσθετα, δεν επιτρέπεται η παρουσία, συμμετοχή και ψηφοφορία μέλους της Επιτροπής κατά τη συζήτηση θέματος που το αφορά άμεσα και ατομικά και έχει σύγκρουση συμφερόντων. Εξαιρετικά στην περίπτωση αυτή αρκεί για την ύπαρξη απαρτίας η παρουσία των λοιπών πλην των κωλυόμενων μελών της Επιτροπής. Στην τελευταία αυτή περίπτωση εφόσον υπάρχει ισοψηφία των λοιπών μελών οι διαφορετικές θέσεις αυτών θα προωθούνται στο Δ.Σ. για τη λήψη απόφασης.
8. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής ενημερώνει συνοπτικά το Δ.Σ. για τις εργασίες της μετά από κάθε συνεδρίασή της.
9. Πρόσβαση στα πρακτικά από μη μέλη της Επιτροπής επιτρέπεται μόνον κατόπιν ρητής έγκρισης του Προέδρου ή της Επιτροπής. Η χορήγηση ή/και επικύρωση αντιγράφων των πρακτικών επιτρέπεται μόνο κατόπιν γραπτής έγκρισης του Προέδρου της Επιτροπής. Η έγκριση θα τηρείται στο γραφείο του Γραμματέα.

10. Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της, η Επιτροπή έχει εξουσιοδοτηθεί από το Δ.Σ. να χρησιμοποιεί τους κατάλληλους πόρους και να λαμβάνει οποιαδήποτε νομική ή άλλη επαγγελματική συμβουλή εξωτερικών συνεργατών/συμβούλων, υπό την προϋπόθεση ότι δεν υφίσταται σύγκρουση συμφερόντων. Για την εκπλήρωση του σκοπού αυτού της παρέχεται η δέουσα χρηματοδότηση.
11. Η Επιτροπή καταρτίζει και υποβάλλει στο Δ.Σ. ετήσιο συνοπτικό απολογισμό του έργου της, στον οποίο περιλαμβάνεται αναφορά σχετικά με την επανεξέταση της επάρκειας του παρόντος Κανονισμού Λειτουργίας, της εφαρμογής του νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου σε θέματα σχετικά με την πολιτική αποδοχών καθώς και προτάσεις προς το Δ.Σ. για οποιεσδήποτε αλλαγές κρίνει σκόπιμες.
12. Παρέχει επίσης, κατά περίπτωση και εφόσον είναι αναγκαίο για τη λήψη σχετικών αποφάσεων από τους μετόχους, επαρκείς πληροφορίες σχετικά με τις ασκούμενες από αυτήν αρμοδιότητες στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Τράπεζας.
13. Η Επιτροπή συνεργάζεται με άλλες επιτροπές των οποίων οι δραστηριότητες ενδέχεται να έχουν αντίκτυπο στον σχεδιασμό και στην ορθή λειτουργία των πολιτικών και πρακτικών αποδοχών σύμφωνα με τους Κανονισμούς Λειτουργίας τους (όπως ενδεικτικά με την Επιτροπή Ελέγχου). Δεδομένου ότι η Επιτροπή, με την επιφύλαξη των καθηκόντων της Επιτροπής Αποδοχών, εξετάζει κατά πόσο τα κίνητρα που προβλέπουν οι πολιτικές και οι πρακτικές αποδοχών λαμβάνουν υπόψη τον κίνδυνο, το κεφάλαιο, τη ρευστότητα και το χρονοδιάγραμμα κερδών, στις συνεδριάσεις της συμμετέχει και ένα μέλος της Επιτροπής Κινδύνων, και αντιστρόφως.
14. Η Επιτροπή ασκεί απρόσκοπτα τις αρμοδιότητές της και έχει πρόσβαση:
- σε όλες τις πληροφορίες που κρίνει ότι είναι σημαντικές για την ορθή εκτέλεση των καθηκόντων της, επικοινωνεί με στελέχη της Διοίκησης και υπαλλήλους, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της και συνεργάζεται όπου απαιτείται, με όλες τις άλλες επιτροπές του Δ.Σ..
  - σε συμβουλευτικές αναφορές των Επιτροπών Διοίκησης, των Μονάδων Διαχείρισης Κινδύνων, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εσωτερικού Ελέγχου, των εταιρειών του Ομίλου και εξωτερικών εμπειρογνομόνων, οι οποίες έχουν διαμορφωθεί κατά τρόπο ανεξάρτητο από τις συμβουλευτικές αναφορές των ανώτερων διοικητικών στελεχών και δεν παρέχονται για λογαριασμό των εν λόγω στελεχών,
  - σε όλα τα στοιχεία και τις πληροφορίες που αφορούν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων του Δ.Σ. σχετικά με τη διαμόρφωση και την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών,
  - σε όλα τα στοιχεία και τις πληροφορίες που διαθέτουν σχετικά οι Μονάδες Διαχείρισης Κινδύνων, Εσωτερικού Ελέγχου, Κανονιστικής Συμμόρφωσης κατά τρόπο που δεν παρεμβάλλει εμπόδια στις συνήθεις δραστηριότητες της Τράπεζας, και σε όλα τα δεδομένα και τις πληροφορίες που αφορούν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με τον

σχεδιασμό και την εφαρμογή, την επίβλεψη και την αξιολόγηση των πολιτικών και των πρακτικών αποδοχών.

- Η Επιτροπή διαθέτει επαρκείς χρηματοδοτικούς πόρους για την εκπλήρωση των καθηκόντων της

### **ΑΡΘΡΟ 7: ΕΓΚΡΙΣΗ - ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ**

1. Ο Κανονισμός της Επιτροπής εγκρίνεται από το Δ.Σ. της Τράπεζας.
2. Ο Κανονισμός δύναται να αναθεωρείται σε τακτική βάση, τουλάχιστον ετησίως ή και εκτάκτως ανάλογα με τις μεταβολές των παραμέτρων που είχαν υιοθετηθεί κατά την τακτική αναθεώρηση.
3. Την ευθύνη της προετοιμασίας των αναθεωρήσεων του Κανονισμού έχει η Επιτροπή, συνεπικουρούμενη από τις αρμόδιες για την παρακολούθηση της Εταιρικής Διακυβέρνησης της Τράπεζας (πχ Δ/ση Κανονιστικής Συμμόρφωσης κλπ). Το ίδιο εννοείται ισχύει και για την αναθεώρηση των Πολιτικών αρμοδιότητάς της (όπως ενδεικτικά της Πολιτικής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ, Πολιτικής Αποδοχών, Πολιτικής Καταλληλότητας Μελών ΔΣ κλπ).