

| Ιστορικό του Εγγράφου | | |
|-----------------------|---------------------------------|--|
| Έκδοση | Ημερομηνία έκδοσης/τροποποίησης | Πληροφορίες εγγράφου |
| 1 | 09/12/2020 | Συνεδρίαση Δ.Σ. 310/ 12.10.2018 (καταργήθηκε) |
| 2 | 21/07/2021 | Συνεδρίαση Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων 21.07.2021 |
| 3 | 14/10/2021 | Συνεδρίαση Δ.Σ. 373/14.10.2021 |
| 4 | 28/07/2022 | Συνεδρίαση Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων 28.07.2022 |
| 5 | 22/03/2023 | Συνεδρίαση Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων 22.03.2023. |

Η Τράπεζα είχε υιοθετήσει ενιαία Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανώτερα και ανώτατα στελέχη, και το λοιπό προσωπικό της. Ωστόσο, σε εναρμόνιση με τις διατάξεις του Ν. 4548/2018 η Πολιτική Αποδοχών τροποποιήθηκε με την από 22/03/2023 απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων με την κατάργηση του προ ισχύοντος Κεφαλαίου Ι αυτής και την αντικατάσταση αυτού από την παρούσα έκδοση, που λειτουργεί ως Πολιτική Αποδοχών, που διέπει τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το Κεφάλαιο ΙΙ της προ ισχύουσας Πολιτικής Αποδοχών θα εξακολουθεί να ισχύει, αλλά ως ξεχωριστή Πολιτική Αποδοχών για τα ανώτατα και ανώτερα στελέχη και λοιπό προσωπικό της Τράπεζας και θα επικαιροποιείται σύμφωνα με το εκάστοτε κανονιστικό πλαίσιο, μη υποκείμενη στα άρθρα 110 - 112 του Ν. 4548/2018.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|---|---|
| Ιστορικό του Εγγράφου..... | 1 |
| 1. Εισαγωγή - Σκοπός | 3 |
| 2. Πεδίο Εφαρμογής | 3 |
| 3. Γενικές Αρχές..... | 4 |
| 4. Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών – Αρμόδια Όργανα..... | 5 |
| 5 Δομή Αποδοχών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου | 5 |
| 5.1. Σταθερές αποδοχές..... | 5 |
| 5.1.1 Εκτελεστικά Μέλη..... | 5 |
| 5.1.2. Μη Εκτελεστικά Μέλη..... | 5 |
| 5.1.3 Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου..... | 6 |
| 5.2. Μεταβλητές αποδοχές..... | 7 |
| 5.3. Λοιπές Εταιρικές παροχές..... | 7 |
| 5.4. Όροι Συμβάσεων | 7 |
| 6. Διαδικασία Έγκρισης, Εφαρμογής και Αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών..... | 8 |
| 7. Προσωρινές Παρεκκλίσεις | 8 |
| 8. Έκθεση Αποδοχών..... | 8 |
| 9. Δημοσιοποιήσεις | 9 |

1. Εισαγωγή - Σκοπός

Η «Τράπεζα Optima bank A.E.» (εφεξής η «**Τράπεζα**») έχει θεσπίσει Πολιτική Αποδοχών για τα Μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου (εφεξής η «**Πολιτική Αποδοχών**») με σκοπό να διασφαλίσει τη συμμόρφωση της Τράπεζας με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και να καθορίσει τις βασικές αρχές του πλαισίου αμοιβών που εφαρμόζεται στην Τράπεζα, οι οποίες στηρίζονται στην επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, την ανοχή και μη ανάληψη υπέρμετρου κινδύνου, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας, λαμβάνοντας υπόψη τις βέλτιστες πρακτικές σε θέματα αποδοχών. Η Πολιτική Αποδοχών στοχεύει στην προώθηση της βιωσιμότητας και των μακροπρόθεσμων προοπτικών της λειτουργίας της Τράπεζας και την ενίσχυση της διαφάνειας.

Κανονιστικό Πλαίσιο

Η Πολιτική Αποδοχών είναι ευθυγραμμισμένη με τις διατάξεις του Ν. 4261/2014, ο οποίος ενσωμάτωσε την οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2013/36/ΕΕ, με τις τροποποιήσεις που επήλθαν από τον Ν. 4799/2021 [που ενσωμάτωσε την Οδηγία ΕΕ/2019/878]), την Πράξη της Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος 158/1/10.05.2019, που έχει υιοθετήσει τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών σχετικά με τις ορθές Πολιτικές Αποδοχών δυνάμει του Άρθρου 74(3) και του Άρθρου 75(2) της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ, τις δημοσιοποιήσεις δυνάμει του Άρθρου 450 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθμ. 575/2013, τον Κανονισμό (ΕΕ) 2021/923 και την ΠΔ/ΤΕ 2577/09.03.2006 ενώ, είναι σύμφωνη και με τις διατάξεις των Ν. 4548/2018 και Ν. 4706/2020, το Καταστατικό της Τράπεζας και τις ισχύουσες Πολιτικές.

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική Αποδοχών αφορά τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας (Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά).

Σύγκρουση Συμφερόντων

- Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να αποφεύγουν καταστάσεις κατά τις οποίες τα συμφέροντα τους ενδέχεται να συγκρούονται με τα συμφέροντα της Τράπεζας και τα καθήκοντα τους απέναντί της.
- Υποχρεούνται να αναφέρουν στο Διοικητικό Συμβούλιο την ύπαρξη περιπτώσεων σύγκρουσης, καθώς και να απέχουν από τη συμμετοχή και παρέμβαση σε συζητήσεις και ψηφοφορίες επί θεμάτων και αποφάσεων στις οποίες υφίσταται σύγκρουση συμφερόντων. Τα Μέλη Δ.Σ. απέχουν από ψηφοφορίες επί αποφάσεων σχετικά με τις προσωπικές αμοιβές τους.
- Καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων στις οποίες υπόκεινται Μέλη Δ.Σ. πρέπει να αναφέρονται στην Ετήσια Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης και στις σημειώσεις των οικονομικών καταστάσεων.

3. Γενικές Αρχές

Η Πολιτική Αποδοχών λαμβάνει υπ' όψιν τις ακόλουθες αρχές, προκειμένου να συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Τράπεζας:

- προάγει την αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και αποφεύγει την ανάληψη υπέρμετρου κινδύνου,
- διασφαλίζει τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της Τράπεζας, των μετόχων και των εργαζομένων της, δημιουργώντας αξία για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη,
- χαρακτηρίζεται από σαφήνεια και διαφάνεια,
- περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή αντικρουόμενων συμφερόντων,
- διασφαλίζει ένα σύνολο αμοιβών εντός των πλαισίων αμοιβών της εγχώριας αγοράς εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις αμοιβές που ισχύουν για τον χρηματοπιστωτικό κλάδο εν γένει, τις συνθήκες στην ελληνική οικονομία και τραπεζική αγορά και τις βέλτιστες πρακτικές σε εγχώριο και διεθνές επίπεδο σε θέματα αποδοχών και πάντοτε εντός των προβλέψεων της νομοθεσίας,
- λαμβάνει υπόψη τη σταθερή σχέση μεταξύ αμοιβής και απόδοσης κι ανταμείβει την απόδοση σε μακροχρόνια βάση,
- ενισχύει την προσέλκυση, παρακίνηση και τη διακράτηση των καταλληλότερων, κατά περίπτωση, προσώπων ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της, ιδιαίτερα αυτών με εξαιρετικά προσόντα ή και δεξιότητες,
- είναι ουδέτερη ως προς το φύλο,
- προάγει ένα περιβάλλον που ενθαρρύνει τη διαφορετικότητα, αναδεικνύοντας και αξιοποιώντας τις ικανότητες του ανθρώπινου δυναμικού και δημιουργώντας ανταγωνιστικό πλεονέκτημα,
- ενσωματώνει τις αξίες, τις επιχειρηματικές αρχές και τα βασικά στοιχεία των πολιτικών που σχετίζονται με τον κίνδυνο κατά τον καθορισμό των αποδοχών,
- διατηρεί αναλογικές αμοιβές έχοντας αξιολογήσει την εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων σχετικά με τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες της Τράπεζας.

4. Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών – Αρμόδια Όργανα

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (εφεξής «ΕΑΥ») αποτελεί μία από τις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η ΕΑΥ είναι τουλάχιστον τριμελής και αποτελείται από Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη αποτελούν την πλειοψηφία των μελών της ΕΑΥ. Πρόεδρος της ΕΑΥ ορίζεται ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος.

Η Πολιτική Αποδοχών εγκρίνεται και αναθεωρείται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων, μετά από πρόταση του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας (Μη Εκτελεστικά Μέλη), κατόπιν εξειδικευμένης και ανεξάρτητης εισήγησης της ΕΑΥ, η οποία λαμβάνει υπ' όψιν τη διαχείριση κινδύνων και την κεφαλαιακή επάρκεια της Τράπεζας.

Στις αρμοδιότητες της ΕΑΥ εμπίπτει και η διατύπωση προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών.

Η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου, ασκεί ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο στην εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών, τουλάχιστον μία φορά κατ' έτος.

5 Δομή Αποδοχών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

5.1. Σταθερές αποδοχές

5.1.1 Εκτελεστικά Μέλη

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που κατέχουν εκτελεστικές θέσεις στην Τράπεζα δε λαμβάνουν αμοιβή για την συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, αλλά αμείβονται με σταθερές αποδοχές στο πλαίσιο των συμβάσεων εργασίας που διατηρούν με την Τράπεζα, οι οποίες εγκρίνονται βάσει του άρθρου 99 παρ. 3β του Ν. 4548/2018.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή για την συμμετοχή τους σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.

5.1.2. Μη Εκτελεστικά Μέλη

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν ομοίως σταθερές αποδοχές υπό την επιφύλαξη του όρου 5.2. Οι σταθερές αποδοχές τους αποτελούν την αμοιβή τους για τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο και τις Επιτροπές του και καθορίζονται σύμφωνα με τη θέση εντός του Διοικητικού Συμβουλίου και την συχνότητα συμμετοχής τους στις Επιτροπές του. Ειδικά, τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αμείβονται με μηνιαία αποζημίωση για την συμμετοχή τους σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, ανάλογα με τα καθήκοντα που τους ανατίθενται (για παράδειγμα, εάν το Μέλος είναι Πρόεδρος ή μέλος Επιτροπών), κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως τον χρόνο δέσμευσης στις Επιτροπές, την φύση των εργασιών της Επιτροπής κ.ο.κ.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Έξοδα τα οποία σχετίζονται με την εκπλήρωση καθηκόντων τους ως μελών των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου (έξοδα παράστασης) καταβάλλονται εντός των ορίων που αποφασίζονται σε ετήσια βάση από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας, σε συνέχεια σχετικής εισήγησης από την ΕΑΥ της Τράπεζας.

Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζονται κατ' ανώτατο όριο ανά ιδιότητα, ως ακολούθως:

Μη Εκτελεστικό Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου

- μηνιαίο αντάλλαγμα για συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και παροχή σχετικών υπηρεσιών
- Δεν προβλέπονται έξοδα παράστασης

Μέλος Επιτροπής Ελέγχου

- μηνιαίο αντάλλαγμα για συμμετοχή σε συνεδριάσεις της Επιτροπής Ελέγχου και παροχή σχετικών υπηρεσιών
- Έξοδα παράστασης έναντι προσκόμισης αντίστοιχου παραστατικού

Μέλος Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων

- μηνιαίο αντάλλαγμα για συμμετοχή σε συνεδριάσεις της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων και παροχή σχετικών υπηρεσιών
- Έξοδα παράστασης έναντι προσκόμισης αντίστοιχου παραστατικού

Μέλος Επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων

- μηνιαίο αντάλλαγμα για συμμετοχή σε συνεδριάσεις της ΕΑΥ και παροχή σχετικών υπηρεσιών
- Δεν προβλέπονται έξοδα παράστασης

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν δικαιούνται συμπληρωματικής σύνταξης ή συμμετοχής σε πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης ή πληρωμές συνδεδεμένες με τη λήξη της θητείας τους, με εξαίρεση τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου.

5.1.3 Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου

Ο Πρόεδρος και Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας αμείβεται με σταθερές αποδοχές και δικαιούται εταιρικές παροχές όπως, ενδεικτικά, συμμετοχή σε ομαδικό ασφαλιστικό πρόγραμμα νοσοκομειακής και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, όριο για επαγγελματικές δαπάνες, εταιρικό αυτοκίνητο, εταιρικό κινητό τηλέφωνο, έξοδα παράστασης και έξοδα κίνησης, σύμφωνα με τις ισχύουσες πολιτικές της Τράπεζας και την ισχύουσα νομοθεσία, στο πλαίσιο σύμβασης που συνάπτει με την Τράπεζα, η οποία εγκρίνεται βάσει του άρθρου 99 παρ. 3β του Ν. 4548/2018.

Επισημαίνεται ότι οι εταιρικές παροχές προσφέρονται κατά την διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας, η οποία διατηρεί το δικαίωμα να τις τροποποιήσει ή να τις ανακαλέσει ελεύθερα.

5.2. Μεταβλητές αποδοχές

Επί του παρόντος η Τράπεζα δεν καταβάλλει μεταβλητές αποδοχές. Ωστόσο η Τράπεζα διατηρεί το δικαίωμα, ύστερα από εισήγηση της ΕΑΥ κι εφόσον η κεφαλαιακή επάρκεια της Τράπεζας το επιτρέπει, να θεσπίζει πρόγραμμα δικαιώματος προαίρεσης απόκτησης μετοχών ή δωρεάν διάθεση μετοχών για Μέλη Δ.Σ. εξαιρουμένων των ανεξαρτήτων μη εκτελεστικών Μελών, σύμφωνα με τα άρθρα 113 - 114 Ν. 4548/2018 και υπό την επιφύλαξη του άρθρου 9 παρ. 2 περ. α του ν. 4706/2020, αντίστοιχα, ή οιοδήποτε άλλο σύστημα μεταβλητών αποδοχών, με σκοπό την επίτευξη μακροπρόθεσμων στόχων και σύμφωνα πάντα με τους περιορισμούς που προβλέπονται για τα πιστωτικά ιδρύματα.

Η Τράπεζα ομοίως διατηρεί το δικαίωμα υπό τις άνω προϋποθέσεις να εφαρμόζει σύστημα αμοιβών από τον πίνακα διανομής των κερδών της, με σκοπό την επιβράβευση επίτευξης συγκεκριμένων στόχων. Η αμοιβή χορηγούμενη από τα κέρδη χρήσεως λαμβάνεται από το υπόλοιπο των καθαρών (πραγματοποιημένων) κερδών που απομένουν μετά την αφαίρεση του τακτικού αποθεματικού.

Η Πολιτική Αποδοχών δεν προβλέπει μεταβλητές αποδοχές ή άλλες αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. προς αποφυγή τυχόν συγκρούσεων συμφερόντων και προκειμένου να μπορούν να συμβάλλουν εποικοδομητικά και με αντικειμενικότητα σε αποφάσεις της Τράπεζας που ενέχουν κίνδυνο.

5.3. Λοιπές Εταιρικές παροχές

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν επίσης ορισμένες παροχές σε χρήμα ή/και σε είδος για τη διευκόλυνση των υπηρεσιακών αναγκών τους κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων τους και την κάλυψη των επαγγελματικών δαπανών τους σύμφωνα με τις πρακτικές της αγοράς, όπως, ενδεικτικά, συμμετοχή σε ομαδικό ασφαλιστικό πρόγραμμα νοσοκομειακής και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, εταιρικό αυτοκίνητο, εταιρικό κινητό τηλέφωνο, έξοδα παράστασης και έξοδα κίνησης (για καύσιμα, διόδια κλπ.), επαγγελματικά γεύματα σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες πολιτικές της Τράπεζας, τις εκάστοτε αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και την ισχύουσα νομοθεσία.

Στόχος της Τράπεζας είναι να παρέχει ανταγωνιστικές και δίκαιες παροχές στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της.

Οι ανωτέρω οικειοθελείς παροχές προσφέρονται κατά την διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας, η οποία διατηρεί το δικαίωμα να τις τροποποιήσει ή να τις ανακαλέσει ελεύθερα.

5.4. Όροι Συμβάσεων

Οι Συμβάσεις με τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συνάπτονται είτε για αόριστο είτε για ορισμένο χρόνο. Συμβάσεις με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να περιλαμβάνουν ειδικούς όρους που προβλέπουν συγκεκριμένες αποζημιώσεις σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής τους χωρίς σπουδαίο λόγο, ορίζοντας το εύλογο ύψος αυτών που δεν δύναται να υπερβαίνει το σύνολο των 24 μεικτών μηνιαίων αποδοχών. Οι συμβάσεις δεν προβλέπουν ειδικά προγράμματα συνταξιοδότησης.

6. Διαδικασία Έγκρισης, Εφαρμογής και Αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών :

- εγκρίνεται από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας μετά από εισήγηση της ΕΑΥ,
- επανεξετάζεται ετησίως από την ΕΑΥ, προκειμένου να διασφαλίζεται η συνεχής εναρμόνιση με τις αρχές της, τις εξελίξεις στο νομικό και κανονιστικό πλαίσιο καθώς και τις συνθήκες της οικονομίας και της αγοράς στον τραπεζικό τομέα.

Αποφάσεις της Διοίκησης που αφορούν σε υφιστάμενα σχήματα αμοιβών, περιλαμβανομένων και παρασχεθεισών εταιρικών παροχών, στο βαθμό που παραμένουν σε ισχύ και δεν ανακαλούνται, αποτελούν μέρος της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών και ενιαίο με αυτήν σύνολο, όπως εκάστοτε ισχύει.

Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται στην έγκριση της Γενικής Συνέλευσης. Η ψήφος των μετόχων επί της Πολιτικής Αποδοχών είναι δεσμευτική.

Η Πολιτική Αποδοχών δύναται να αναθεωρείται σε τακτική βάση μετά από διατύπωση σχετικής πρότασης της ΕΑΥ προς το Διοικητικό Συμβούλιο, προκειμένου να διασφαλιστεί η συνεχής ευθυγράμμιση με τις αρχές που τη διέπουν. Για την αναθεώρηση λαμβάνεται υπόψη, μεταξύ άλλων, η συμβουλευτική ψήφος της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων επί της Έκθεσης Αποδοχών.

Η παρούσα 5^η έκδοση της Πολιτικής Αποδοχών έχει ισχύ για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

7. Προσωρινές Παρεκκλίσεις

Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται η προσωρινή παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, εφόσον:

- Υποβληθεί από την ΕΑΥ σχετική εισήγηση προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο,
- η προτεινόμενη παρέκκλιση αφορά τις αποδοχές των Μελών Δ.Σ.,
- η παρέκκλιση κρίνεται απαραίτητη για την εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Τράπεζας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

8. Έκθεση Αποδοχών

Η Τράπεζα καταρτίζει, σε ετήσια βάση, Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιλαμβάνει τις πληροφορίες που προβλέπονται στο άρθρο 112 του Ν.4548/2018 και στο άρθρο 450 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, ήτοι επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών και παροχών σε οποιαδήποτε μορφή αυτές χορηγούνται ή οφείλονται στους δικαιούχους κατά το τελευταίο

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

οικονομικό έτος, εντός του πεδίου εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών, τη σύνθεση και τον αριθμό συνεδριάσεων της ΕΑΥ κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους, τον τυχόν εξωτερικό σύμβουλο που χρησιμοποιήθηκε για τον καθορισμό της πολιτικής αποδοχών, ενώ εξηγεί τον τρόπο που λήφθηκε υπόψη η ψήφος της προηγούμενης Γενικής Συνέλευσης.

Η ΕΑΥ εξετάζει το τελικό σχέδιο της Έκθεσης Αποδοχών πριν από την υποβολή της προς συζήτηση στη Γενική Συνέλευση, παρέχοντας γνώμη προς το Διοικητικό Συμβούλιο. Η ψήφος της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων είναι συμβουλευτική. Το Διοικητικό Συμβούλιο ωστόσο, οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη Έκθεση Αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το ανωτέρω αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την τακτική Γενική Συνέλευση.

9. Δημοσιοποιήσεις

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας, δημοσιεύεται και παραμένει διαθέσιμη, δωρεάν, στο διαδικτυακό τόπο της Τράπεζας, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα είναι σε ισχύ.

Μετά τη Γενική Συνέλευση των μετόχων και με την επιφύλαξη των ειδικών απαιτήσεων σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 (GDPR), η ετήσια έκθεση Αποδοχών δημοσιεύεται και παραμένει διαθέσιμη, δωρεάν, στο διαδικτυακό τόπο της Τράπεζας, τουλάχιστον, για περίοδο δέκα (10) ετών.