

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

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.
6	29/04/2025	Συνεδρίαση Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων 29.04.2025

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 υπό έκδοση 5/22.03.2023 έκδοση, που λειτουργεί ως Πολιτική Αποδοχών, που διέπει τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το Κεφάλαιο ΙΙ της προ ισχύουσας Πολιτικής Αποδοχών ισχύει ως χωριστή Πολιτική Αποδοχών για τα ανώτατα και ανώτερα στελέχη και λοιπό προσωπικό της Τράπεζας, μη υποκείμενη στα άρθρα 110 - 112 του Ν. 4548/2018.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Ιστορικό του Εγγράφου.....	3
1. Εισαγωγή - Σκοπός	4
2. Πεδίο Εφαρμογής	4
3. Γενικές Αρχές.....	5
4. Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών – Αρμόδια Όργανα.....	6
5. Δομή Αποδοχών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	8
5.1. Σταθερές αποδοχές.....	8
5.1.1 Εκτελεστικά Μέλη.....	8
5.1.2. Μη Εκτελεστικά Μέλη.....	9
5.1.3 Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου.....	10
5.2. Μεταβλητές αποδοχές.....	10
5.2.1. Βασικές Αρχές	11
5.2.2. Ευθυγράμμιση με κινδύνους – Περιορισμοί.....	12
5.2.3. Διαχείριση κινδύνων.....	13
5.2.4. Ρήτρα μη καταβολής (Malus)	13
5.2.5. Ρήτρα επιστροφής αποδοχών (clawback).....	13
5.3. Λοιπές Εταιρικές παροχές.....	14
5.4. Αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης.....	14
5.5. Όροι Συμβάσεων	15
6. Διαδικασία Έγκρισης, Εφαρμογής και Αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών	15
7. Προσωρινές Παρεκκλίσεις	16
8. Έκθεση Αποδοχών.....	16
9. Δημοσιοποιήσεις	17
10. Εφαρμογή Πολιτικής σε επίπεδο Ομίλου.....	17

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ****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, την Πράξη της Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος υπ' αρ. 231/15.07.2024 με την οποία υιοθετήθηκαν οι Κατευθυντήριες Γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών βάσει της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ (EBA/GL/2021/04) και καταργήθηκε το Παράρτημα 9 της ΠΔ/ΤΕ 2577/9.3.2006., τις δημοσιοποιήσεις δυνάμει του Άρθρου 450 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθμ. 575/2013 και τον Κανονισμό (ΕΕ) 2021/923 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.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ****3. Γενικές Αρχές**

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

- συνάδει με τους στόχους της επιχειρηματικής στρατηγικής και της στρατηγικής κινδύνων της Τράπεζας, συμπεριλαμβανομένων των στόχων για περιβαλλοντικούς, κοινωνικούς και σχετικούς με τη διακυβέρνηση κινδύνους (ΠΚΔ),
- 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, 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 κατάλληλων προσώπων ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της, ιδιαίτερα αυτών με εξαιρετικά προσόντα ή και δεξιότητες, ώστε να επιτυγχάνουν τα αναμενόμενα αποτελέσματα στην αύξηση αξίας της Τράπεζας, με συνέπεια στην εταιρική κουλτούρα και αξίες.
- είναι ουδέτερη ως προς το φύλο,
- προάγει ένα περιβάλλον που ενθαρρύνει τη διαφορετικότητα, αναδεικνύοντας και αξιοποιώντας τις ικανότητες των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου 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,
- προβλέπει δίκαιες, ανταγωνιστικές και αναλογικές αμοιβές προς τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, διασφαλίζοντας την ευθυγράμμιση των αποδοχών με την κερδοφορία και τις μακροπρόθεσμα επιτυγχανόμενες επιδόσεις, με στόχο την ενίσχυση της δέσμευσης και αφοσίωσής τους προς την Τράπεζα.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ****4. Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών – Αρμόδια Όργανα**

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (εφεξής «ΕΑΥ») αποτελεί μία από τις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, η σύσταση και οι αρμοδιότητες της οποίας περιγράφονται αναλυτικά στον Κανονισμό Λειτουργίας της Τράπεζας.

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. Τα μέλη της ΕΑΥ διαθέτουν συλλογικά τις απαιτούμενες γνώσεις, εξειδίκευση και επαγγελματική εμπειρία σε θέματα αποδοχών, διαχείρισης κινδύνων και ελέγχου.

Οι αρμοδιότητες της ΕΑΥ ως προς την παρούσα Πολιτική είναι οι κάτωθι:

- Έχει πλήρη και ανεμπόδιστη πρόσβαση σε όλα τα δεδομένα και τις πληροφορίες που αφορούν τον σχεδιασμό, την εφαρμογή, την επίβλεψη και την αξιολόγηση της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Εισηγείται στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με:
 - Τον καθορισμό και την αναθεώρηση των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ,
 - Τη συμμόρφωση με την παρούσα Πολιτική,
 - Την ευθυγράμμιση των αποδοχών με το προφίλ κινδύνου και τη στρατηγική της Τράπεζας.
- Εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο προτάσεις για τη διαμόρφωση, την αναθεώρηση και την υποβολή της Πολιτικής Αποδοχών προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση, λαμβάνοντας υπ' όψιν τη διαχείριση κινδύνων και την κεφαλαιακή επάρκεια της Τράπεζας.
- Εξετάζει ετησίως την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής μέσω ανεξάρτητης αξιολόγησης που διενεργείται από τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου.
- Διατυπώνει, όπου απαιτείται, συστάσεις σχετικά με την ανάγκη τροποποίησης ή προσαρμογής της παρούσας, λαμβάνοντας υπόψη την κεφαλαιακή επάρκεια και τους κινδύνους της Τράπεζας.
- Αξιολογεί εάν η Πολιτική Αποδοχών είναι ουδέτερη ως προς το φύλο και ενισχύει την ίση μεταχείριση των μελών του ΔΣ.

Η διαμόρφωση και παρακολούθηση της παρούσας Πολιτικής υποστηρίζεται από τις αρμόδιες Διευθύνσεις της Τράπεζας. Ειδικότερα:

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

- Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού συμμετέχει στην κατάρτιση και ετήσια επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών, περιλαμβανομένης της δομής των αποδοχών, της ουδετερότητας ως προς το φύλο, του επιπέδου αποδοχών και των προγραμμάτων παροχής κινήτρων, κατά τρόπο ώστε όχι μόνο να συμβάλλει στην προσέλκυση και διατήρηση μελών Δ.Σ. που πληρούν τα προβλεπόμενα από την Τράπεζα κριτήρια, αλλά και να διασφαλίζει ότι η Πολιτική Αποδοχών εναρμονίζεται με το προφίλ κινδύνου της Τράπεζας. Προς τον σκοπό αυτό, αξιολογεί στοιχεία και πληροφορίες που λαμβάνει από όλες οι αρμόδιες Διευθύνσεις/Μονάδες της Τράπεζας (Διαχείρισης Κινδύνων, Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Νομικών Υπηρεσιών, Finance κλπ.). Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού παρέχει σχετική ενημέρωση στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.
- Η Διεύθυνση Διαχείρισης Κινδύνων:
 - συνδράμει και παρέχει ενημέρωση σε σχέση με τον καθορισμό των κατάλληλων μέτρων προσαρμογής των επιδόσεων με βάση τον κίνδυνο (περιλαμβανομένων των εκ των υστέρων προσαρμογών - ex-post risk adjustment), καθώς και την αξιολόγηση του τρόπου με τον οποίο η δομή των μεταβλητών αποδοχών επηρεάζει το προφίλ και την κουλτούρα της Τράπεζας όσον αφορά τη διαχείριση κινδύνων και επικυρώνει και αξιολογεί τα δεδομένα της προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο,
 - καλείται να παρακολουθεί τις συνεδριάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων επί των ανωτέρων ζητημάτων,
 - συμμετέχει στην επισκόπηση και τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών, των προγραμμάτων παροχής κινήτρων και των διαδικασιών αποζημίωσης, καθώς και στον προσδιορισμό των στόχων και την αξιολόγηση της επίδοσης, κατά τρόπο ώστε η ανάληψη κινδύνου να συνδέεται δεόντως με κίνητρα που σχετίζονται με τη διαχείριση κινδύνου.
- Η Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης αναλύει τον τρόπο με τον οποίο η Πολιτική Αποδοχών επηρεάζει τη συμμόρφωση της Τράπεζας με τη νομοθεσία, το κανονιστικό πλαίσιο, τις εσωτερικές πολιτικές και την κουλτούρα διαχείρισης κινδύνων και αναφέρει όλους τους κινδύνους και τα ζητήματα μη συμμόρφωσης που εντοπίζει στη Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.
- Η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου διενεργεί σε ετήσια βάση ανεξάρτητη επανεξέταση του σχεδιασμού, της εφαρμογής και των συνεπειών της Πολιτικής Αποδοχών στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας, καθώς και του τρόπου διαχείρισης των εν λόγω συνεπειών σύμφωνα με το ισχύον νομοκανονιστικό πλαίσιο.

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.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

Συγκεκριμένα, η Γενική Συνέλευση των Μετόχων διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη διακυβέρνηση της Πολιτικής Αποδοχών, με τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

- Έγκριση της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και των συνιστωσών των αποδοχών μεμονωμένων μελών του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων τυχόν αποζημιώσεων αποχώρησης.
- Έγκριση του ανώτατου ύψους αποδοχών που μπορεί να καταβληθεί σε περίπτωση πρόωρης καταγγελίας σύμβασης ή των κριτηρίων για τον καθορισμό του εν λόγω ποσού, στο πλαίσιο κατάρτισης συμβάσεων με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων βάσει επαρκούς και έγκαιρης πληροφόρησης από τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., αναφορικά με την Πολιτική Αποδοχών, τη διάρθρωση των κινήτρων, την ευθυγράμμιση με τη στρατηγική κινδύνου και την πολιτική ισότητας φύλου του Ιδρύματος

Τέλος, τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ έχουν τις κάτωθι αρμοδιότητες:

- Έχουν την ευθύνη κατάρτισης και εισηγούνται προς τη Γενική Συνέλευση την Πολιτική Αποδοχών.
- Επιβλέπουν την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής και διασφαλίζουν ότι αντανάκλα τη στρατηγική και την εταιρική κουλτούρα της Τράπεζας.

Διασφαλίζουν ότι η Τράπεζα παρέχει επαρκή και έγκαιρη πληροφόρηση σχετικά με την παρούσα πολιτική στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, με τεκμηριωμένα στοιχεία για τις συνιστώσες και τους στόχους της Πολιτικής, το κόστος αποδοχών και την ευθυγράμμιση με το προφίλ κινδύνου της Τράπεζας

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. Η Τράπεζα έχει υιοθετήσει ένα πλαίσιο αποδοχών για τα ανώτατα και ανώτερα στελέχη, στο οποίο εμπίπτουν και τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, όσον αφορά τις αποδοχές τους σύμφωνα με τις ως άνω συμβάσεις τους και τις αρχές και απαιτήσεις της Πολιτικής Αποδοχών για τα ανώτατα και ανώτερα στελέχη και λοιπό προσωπικό της Τράπεζας. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή για την συμμετοχή τους σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ****5.1.2. Μη Εκτελεστικά Μέλη**

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές υπό την επιφύλαξη του όρου 5.1.3 κατωτέρω ως προς τον Μη Εκτελεστικό Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι σταθερές αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών αποτελούν την αμοιβή τους για τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο και τις Επιτροπές του και καθορίζονται σύμφωνα με τη θέση και τις αρμοδιότητές τους εντός του Διοικητικού Συμβουλίου και τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν ως μέλη Επιτροπών.

Οι σταθερές αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να συνίσταται σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσεως, κατά τα ειδικότερα προβλεπόμενα στο άρθρο 109 παρ. 2 του Ν. 4548/2018 και στο άρθρο 20 παρ. 2 του καταστατικού της Τράπεζας, προσδιορίζονται δε με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, η οποία αποφασίζει με απλή απαρτία και πλειοψηφία, υπό την επιφύλαξη των άρθρων 110-112 του Ν. 4548/2018, και λαμβάνονται από το υπόλοιπο των καθαρών κερδών που απομένει μετά την αφαίρεση των νόμιμων κρατήσεων για τακτικό αποθεματικό.

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.

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

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

- 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, με εξαίρεση τον Πρόεδρο της Επιτροπής, ο οποίος δικαιούται έξοδα παράστασης έναντι προσκόμισης αντίστοιχου παραστατικού.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν δικαιούνται συμπληρωματικής σύνταξης, συμμετοχής σε πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης ή πληρωμές συνδεδεμένες με τη λήξη της θητείας τους, καθώς και συμμετοχή σε προγράμματα κινήτρων βάσει της επίδοσης της Τράπεζας, 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 χορηγούμενες από τα κέρδη της χρήσεως, σύμφωνα με το άρθρο 109 παρ. 2 του Ν. 4548/2018 και κατά τα ειδικότερα προβλεπόμενα ανωτέρω υπό 5.1.2. 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.

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις που ο Μη Εκτελεστικός Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας δικαιούται μεταβλητές αποδοχές, οι εν λόγω μεταβλητές αποδοχές και η σχετική ευθυγράμμισή τους με τους κινδύνους είναι αυστηρά προσαρμοσμένες στα καθήκοντα επίβλεψης, παρακολούθησης και ελέγχου τα οποία του έχουν ανατεθεί και αντανakλούν τις εξουσίες και τις αρμοδιότητές του, καθώς και την επίτευξη στόχων που συνδέονται με τα καθήκοντά του, ενώ καταβάλλονται σύμφωνα με τις προϋποθέσεις και τους περιορισμούς του εκάστοτε ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου κι εφόσον βεβαίως αυτό το επιτρέπει. 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

Η Τράπεζα δύναται, ύστερα από εισήγηση της ΕΑΥ κι εφόσον η κεφαλαιακή επάρκεια και η στρατηγική κινδύνων 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, για το οποίο απαιτείται σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων. Η αμοιβή χορηγούμενη από τα κέρδη χρήσεως λαμβάνεται από το υπόλοιπο των

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

καθαρών (πραγματοποιημένων) κερδών που απομένουν μετά την αφαίρεση του τακτικού αποθεματικού.

Οι συνιστώσες μεταβλητών αποδοχών καθορίζονται ανά έτος και είναι δυνατόν να έχουν την μορφή ετησιοποιημένου σχήματος (προγράμματα επιβράβευσης απόδοσης που συνδέονται με βραχυπρόθεσμες επιδόσεις), ή/και να ανταμείβουν μακροπρόθεσμες σταθερές επιδόσεις που έχουν ως αποτέλεσμα την διαχρονική αύξηση της αξίας της Τράπεζας και της μετοχής της.

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.

5.2.1. Βασικές Αρχές

Συμπληρωματικά προς τις γενικές αρχές της παρούσας, όπως παρατίθενται ανωτέρω υπό 3, για την καταβολή μεταβλητών αποδοχών προς τα Μέλη του Δ.Σ., η Τράπεζα λαμβάνει υπόψη και τις ακόλουθες βασικές αρχές:

- Οι μεταβλητές αποδοχές βασίζονται τόσο σε χρηματοοικονομικά όσο και σε μη χρηματοοικονομικά κριτήρια, όπως κριτήρια που συνδέονται με την εταιρική κοινωνική ευθύνη της Τράπεζας, καθώς και κριτήρια συμμόρφωσης, ευθυγράμμισης με τη διάθεση ανάληψης κινδύνων, ικανοποίησης πελατών, και επίτευξης στρατηγικών στόχων κ.ο.κ.
- Μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται μόνο εφόσον η κεφαλαιακή επάρκεια και η στρατηγική κινδύνων της Τράπεζας το επιτρέπει. Σχετικά λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων, όλοι οι κίνδυνοι που αξιολογούνται στο πλαίσιο της Διαδικασίας Αξιολόγησης της Επάρκειας Εσωτερικού Κεφαλαίου (ΔΑΕΕΚ) και της Διαδικασίας Αξιολόγησης Εσωτερικής Επάρκειας Ρευστότητας (ΔΑΕΕΡ).
- Η καταβολή μεταβλητών αποδοχών στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συνάδουν με τις εξουσίες, τα καθήκοντα, την εξειδίκευση και τις αρμοδιότητές τους, ενώ συνιστούν μορφή επιβράβευσης και αναγνώρισης συνεισφοράς αυτών και επίτευξης εκ μέρους τους στόχων που συνδέονται με την ανάπτυξη και την κερδοφόρα πορεία της Τράπεζας
- Η καταβολή μεταβλητών αποδοχών τελεί σε συμμόρφωση με τις απαιτήσεις του εκάστοτε ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου και νομικών προτύπων, ενώ παράλληλα λαμβάνει υπ' όψιν τις τάσεις της αγοράς, τις αξίες της Τράπεζας, καθώς και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών.
- Όλες οι συνιστώσες των μεταβλητών αποδοχών που αναγνωρίζονται στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συνδέονται με τις επιδόσεις της Τράπεζας, εγγυώνται τη συνετή διαχείριση κινδύνων και προωθούν την επίτευξη μακροπρόθεσμων στρατηγικών στόχων (συμπεριλαμβανομένης της κερδοφορίας και της βιωσιμότητας).

Ως προς τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, για τις μεταβλητές αποδοχές, πέραν των βασικών αρχών και προϋποθέσεων, υιοθετούνται και εφαρμόζονται οι προβλέψεις μεταβλητών αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών για τα ανώτατα και ανώτερα στελέχη και λοιπό προσωπικό της Τράπεζας που αφορούν και επιβράβευση βραχυπρόθεσμης απόδοσης, σύμφωνα με τα κριτήρια επίτευξης συγκεκριμένων οικονομικών στόχων σε ετήσια βάση.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ****5.2.2. Ευθυγράμμιση με κινδύνους – Περιορισμοί**

Μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται υπό την προϋπόθεση ότι δεν τίθεται σε κίνδυνο η κεφαλαιακή επάρκεια και το επιτρέπει η οικονομική πορεία της Τράπεζας. Σε κάθε περίπτωση, η Τράπεζα δεν έχει δεσμευτική υποχρέωση καταβολής μεταβλητών αποδοχών, τυχόν δε τέτοια καταβολή αποτελεί οικειοθελή παροχή που καταβάλλεται από ελευθεριότητά της.

Οι μεταβλητές αποδοχές κάθε Μέλους Δ.Σ. δεν δύναται να υπερβαίνουν το 100% των σταθερών αποδοχών του. Ωστόσο, η Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας μπορεί να εγκρίνει υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ των σταθερών και μεταβλητών αποδοχών υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό ύψος των μεταβλητών αποδοχών δεν υπερβαίνει το 200% του συνόλου των σταθερών αποδοχών για κάθε ατομική περίπτωση. Τυχόν έγκριση υψηλότερης του 100% με ανώτατο όριο το 200% αναλογίας των μεταβλητών προς τις σταθερές αποδοχές πραγματοποιείται σύμφωνα με τη διαδικασία που αναφέρεται στο άρθρο 86 παρ. 1 περ. στ) στοιχ. (ββ) του Ν. 4261/2014, όπως ισχύει.

Προκειμένου να αποθαρρύνεται η ανάληψη υπερβολικού κινδύνου από τα μέλη του Δ.Σ., σημαντικό μέρος, και σε κάθε περίπτωση τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό (50%) των μεταβλητών αποδοχών, αποτελείται από αναλογία μετοχών ή ισοδύναμων δικαιωμάτων ιδιοκτησίας ή μέσων που συνδέονται με μετοχές ή λοιπών μέσων που περιγράφονται στην περ. ια) της παρ. 1 του Ν. 4261/2014.

Όσον αφορά στα μέσα που έχουν αποδοθεί, καθορίζεται περίοδος διακράτησης τουλάχιστον ενός (1) έτους ή ως άλλως ορίζεται από το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Επιπλέον, η καταβολή σημαντικού μέρους, και σε κάθε περίπτωση ποσοστού ύψους τουλάχιστον σαράντα τοις εκατό (40%) των μεταβλητών αποδοχών, αναβάλλεται για χρονική περίοδο η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τέσσερα (4) έως πέντε (5) έτη και ευθυγραμμίζεται ορθά με τη φύση των δραστηριοτήτων και τους κινδύνους της Τράπεζας, καθώς και με τα καθήκοντα του μέλους Δ.Σ. στο οποίο αφορά.

Η ανωτέρω κατανομή των μεταβλητών αποδοχών σε αναλογία μετρητών και ισοδύναμων χρηματοπιστωτικών μέσων εφαρμόζεται εξίσου στο μη αναβαλλόμενο και στο αναβαλλόμενο μέρος.

Σε κάθε περίπτωση, εφόσον το ποσό των μεταβλητών αποδοχών υπερβαίνει το 100% των σταθερών αποδοχών, αναβάλλεται η καταβολή του υπερβάλλοντος ποσού των μεταβλητών αποδοχών (άνω του 100%) τουλάχιστον κατά ποσοστό ύψους 60%.

Διευκρινίζεται ότι οι απαιτήσεις που προβλέπονται στις περ. ια) και ιβ) και στο β' εδάφιο της περ. ιδ) του άρθρου 86 παρ. 1 του Ν. 4261/2014, για την κατανομή των μεταβλητών αποδοχών σε αναλογία μετρητών και ισοδύναμων χρηματοπιστωτικών μέσων, την υποχρέωση διακράτησης και υποχρέωση αναβολής καταβολής, δεν ισχύουν για μέλος Δ.Σ. του οποίου οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές δεν υπερβαίνουν τις πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ και δεν αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το ένα τρίτο 1/3 των συνολικών ετήσιων αποδοχών του μέλους.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ****5.2.3. Διαχείριση κινδύνων**

Η Τράπεζα υιοθετεί και εφαρμόζει Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (ΣΕΕ) που αποτελεί σύνολο ελεγκτικών μηχανισμών και διαδικασιών το οποίο καλύπτει σε συνεχή βάση κάθε δραστηριότητα της Τράπεζας και συντελεί στην αποτελεσματική και ασφαλή λειτουργία της. Για την διασφάλιση του ΣΕΕ η Τράπεζα έχει αναθέσει αρμοδιότητες σε ανεξάρτητες μονάδες (Διαχείρισης Κινδύνων, Εσωτερικού Ελέγχου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης) και στις Επιτροπές του ΔΣ. Για την εφαρμογή του ΣΕΕ, η Τράπεζα εφαρμόζει «Το Μοντέλο των Τριών Γραμμών» (“Three Lines Model”).

Πρώτη γραμμή άμυνας: Αφορά στις επιχειρησιακά και λειτουργικά υπεύθυνες μονάδες, οι οποίες στο πλαίσιο της καθημερινής τους λειτουργίας διαχειρίζονται τους κινδύνους. Επίσης, είναι αρμόδιες για την ανάπτυξη διαδικασιών και σημείων ελέγχου για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των κινδύνων αλλά και για την εφαρμογή διορθωτικών ενεργειών σε περιπτώσεις αναγνωρισμένων αδυναμιών επί διαδικασιών και σημείων ελέγχου.

Δεύτερη γραμμή άμυνας: Αφορά στις επιχειρησιακές λειτουργίες που έχει ορίσει και στελεχώσει η Διοίκηση για την εποπτεία των κινδύνων, με σκοπό να υποστηρίξουν την περαιτέρω ενίσχυση ή/και την παρακολούθηση διαδικασιών και σημείων ελέγχου που αναπτύσσει η πρώτη γραμμή άμυνας. Τέτοιες λειτουργίες είναι οι Διευθύνσεις: Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

Τρίτη γραμμή άμυνας: Η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου έχοντας υψηλό βαθμό ανεξαρτησίας, παρέχει αντικειμενική διασφάλιση επί της αποτελεσματικότητας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου με τον οποίο η πρώτη και η δεύτερη γραμμή άμυνας επιτυγχάνουν τον σκοπό τους.

5.2.4. Ρήτρα μη καταβολής (Malus)

Με την επιφύλαξη των γενικών αρχών του εθνικού δικαίου των συμβάσεων και της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας, η Τράπεζα δύναται να μειώνει σε ποσοστό έως και 100% την αξία των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών σε περιπτώσεις που παρουσιάζει φθίνουσες ή αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις ή ανεπαρκή αποτελέσματα, ειδικά όσον αφορά την διαχείριση κινδύνων ή άλλα θέματα που επηρεάζουν την κεφαλαιακή της βάση. Οι περιπτώσεις αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν τυχόν ζημία που υφίσταται η Τράπεζα λόγω βαριάς αμέλειας ή δόλου που συντελεί στην επιβολή εποπτικών κυρώσεων ή προστίμων στην Τράπεζα.

5.2.5. Ρήτρα επιστροφής αποδοχών (clawback)

Με την επιφύλαξη των γενικών αρχών του εθνικού δικαίου των συμβάσεων και της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας, η Τράπεζα δύναται να υποχρεώσει το Μέλος Δ.Σ. να επιστρέψει έως και το σύνολο (100%) των μεταβλητών αποδοχών που έχει λάβει ή κατοχυρώσει, σε περιπτώσεις διάπραξης σοβαρών παραπτωμάτων όπως η απάτη, η ζημία που υφίσταται η Τράπεζα λόγω βαριάς αμέλειας ή δόλου, η παραβίαση του εσωτερικών κανονισμών και διαδικασιών, ιδίως όσον αφορά τους κινδύνους, κλπ.

Το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών υπόκειται σε ρυθμίσεις malus ή ρυθμίσεις περί επιστροφής αποδοχών (ως 5.2.4 και 5.2.5 ανωτέρω), σε περιπτώσεις όπου το Μέλος Δ.Σ. συμμετείχε ή ήταν υπεύθυνο για συμπεριφορά η οποία προξένησε σημαντικές ζημιές στην Τράπεζα, ή δεν πληρούσε

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

τα προσήκοντα πρότυπα καταλληλότητας, όπως ορίζονται από τον Κώδικα Ηθικής Συμπεριφοράς και Δεοντολογίας της Τράπεζας.

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, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, 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. Αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης

Η Τράπεζα δύναται να καταβάλλει σε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου αποζημίωση λόγω αποχώρησης, σε περίπτωση συναινετικής λύσης της σύμβασης ή πρόωρης καταγγελίας της χωρίς σπουδαίο λόγο, κατά τα ειδικότερα προβλεπόμενα στη σύμβαση και λαμβανομένης υπόψη της ισχύουσας νομοθεσίας. Οι κατά τα ανωτέρω αποζημιώσεις, εκτός εάν ρητώς προβλέπονται στις οικείες συμβάσεις, θεωρούνται μεταβλητές αποδοχές και υπόκεινται στις ειδικές ρυθμίσεις και περιορισμούς σχετικά με την καταβολή μεταβλητών αποδοχών που προβλέπονται στην ισχύουσα νομοθεσία και στην Πολιτική Αποδοχών.

Η καταβολή αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης συνδέεται με τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και δεν ανταμείβει την αποτυχία, την υπερβολική ανάληψη κινδύνου ή τη διάπραξη παραπτωμάτων από πλευράς του μέλους Δ.Σ.

Με την επιφύλαξη ειδικών προβλέψεων του εκάστοτε ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου, οι κατά τα ανωτέρω αποζημιώσεις αποχώρησης καταβάλλονται σε μετρητά και δεν μπορούν να υπερβαίνουν το σύνολο των 24 μεικτών μηνιαίων αποδοχών του μέλους Δ.Σ. Τα ποσά των αποζημιώσεων αποχώρησης:

- Συμψηφίζονται με κάθε άλλη αποζημίωση καταβαλλόμενη στο Μέλος Δ.Σ. λόγω αποχώρησης κατά τη λύση της σύμβασης, σύμφωνα με τα ειδικότερα προβλεπόμενα στην ισχύουσα εργατική νομοθεσία ή σε ταυτόχρονα εφαρμοζόμενο πρόγραμμα οικειοθελούς αποχώρησης ή στη σχετική σύμβαση.
- Φορολογείται κατά τα ειδικότερα προβλεπόμενα για τη φορολόγηση των αποζημιώσεων αποχώρησης και το ποσό του αναλογούντος φόρου παρακρατείται από την προς καταβολή αποζημίωση αποχώρησης.
- Είναι καταβλητέο κατά τρόπο που διασφαλίζει τα συμφέροντα της Τράπεζας και δεν θέτει σε κίνδυνο ούτε έχει ουσιώδη αντίκτυπο στην κεφαλαιακή επάρκεια της Τράπεζας.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

Οι αποζημιώσεις αποχώρησης Μελών Δ.Σ. εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, υπόκεινται δε σε ανεξάρτητη αξιολόγηση από τις λειτουργίες ελέγχου (συμπεριλαμβανομένων των Διευθύνσεων Εσωτερικού Ελέγχου, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων).

Αποζημίωση αποχώρησης δεν καταβάλλεται σε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης Μέλους Δ.Σ. ή όταν συντρέχει σπουδαίος λόγος καταγγελίας της σύμβασης, όπως ενδεικτικά σε περίπτωση προφανούς αποτυχίας του Μέλους Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντά του, διάπραξης σοβαρών παραπτωμάτων όπως η απάτη, πρόκλησης ζημίας στην Τράπεζα λόγω βαριάς αμέλειας ή δόλου, παραβίασης του εσωτερικών κανονισμών και διαδικασιών, ιδίως όσον αφορά τους κινδύνους, κλπ.

Δε θεωρούνται αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης :

- Η καταβολή των τακτικών αποδοχών που σχετίζονται με τη διάρκεια της περιόδου προειδοποίησης.
- Η καταβολή κατάλληλου ποσού σταθερών αποδοχών μετά από τη νόμιμη λήξη της σύμβασης (είτε μετά από τη λήξη της συμβατικής διάρκειας, είτε μετά από καταγγελία της σύμβασης από το Μέλος Δ.Σ. τηρουμένης της κατάλληλης περιόδου προειδοποίησης), προκειμένου να αποζημιωθεί το Μέλος Δ.Σ. σε περίπτωση που η Τράπεζα περιορίζει την ανάληψη επαγγελματικής δραστηριότητας.
- Τυχόν πρόσθετες πληρωμές στο πλαίσιο της προβλεπόμενης λήξης της συμβατικής διάρκειας ή του διορισμού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (π.χ. η απόδοση προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών).
- Ποσά που καθορίζονται ως καταβλητέα σε Μέλος Δ.Σ. από αρμόδια Αρχή (δικαστική, διοικητική, διαμεσολαβητική, κλπ).
- Αντικείμενα με περιορισμένη οικονομική αξία, όπως ενδεικτικά συσκευές φορητών υπολογιστών (tablets, laptops), κινητά τηλέφωνα, κλπ.

5.5. 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, σύμφωνα με τα ανωτέρω υπό 5.4. προβλεπόμενα. 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.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

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 6^η έκδοση της Πολιτικής Αποδοχών έχει ισχύ για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της. Κάθε ουσιώδης τροποποίηση της παρούσας πριν την πάροδο της τετραετίας υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση Μετόχων.

7. Προσωρινές Παρεκκλίσεις

Σε εξαιρετικές περιστάσεις και αποκλειστικά υπό τις προϋποθέσεις που προβλέπονται στον Ν. 4548/2018, 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 τεκμηριώνεται ως απαραίτητη για την εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Τράπεζας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

Τυχόν προσωρινές παρεκκλίσεις τεκμηριώνονται, επιβλέπονται και επανεξετάζονται από την ΕΑΥ, δεν μπορούν δε να οδηγούν σε υπέρβαση των προβλεπόμενων στην Πολιτική Αποδοχών και στο ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο ανώτατων ορίων.

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, ήτοι επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών και παροχών σε οποιαδήποτε μορφή αυτές χορηγούνται ή οφείλονται στους δικαιούχους κατά το τελευταίο 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.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ****9. Δημοσιοποιήσεις**

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων, 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.

10. Εφαρμογή Πολιτικής σε επίπεδο Ομίλου

Η Πολιτική υιοθετείται σε επίπεδο Ομίλου της Τράπεζας και στο πλαίσιο αυτό, εφαρμόζεται από και δεσμεύει και τις θυγατρικές εταιρίες που εμφανίζονται στις ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις της Τράπεζας, λαμβανομένων υπόψη του μεγέθους, της εσωτερικής οργάνωσης, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας της λειτουργίας τους, στο μέτρο και στον βαθμό που είναι εφαρμόσιμη σε αυτές και εφόσον δεν αντίκειται σε ειδικότερες διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας που τις διέπει. Η συμμόρφωση με την Πολιτική παρακολουθείται και ως προς τις θυγατρικές εταιρίες του Ομίλου. Με την επιφύλαξη των ανωτέρω, όπου στην παρούσα γίνεται αναφορά σε «Τράπεζα» νοείται «Όμιλος» για τους σκοπούς ένταξης στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας και των θυγατρικών εταιριών της Τράπεζας.