



**Πολιτική Αποδοχών των Μελών του  
Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) και των  
Ανώτατων Στελεχών της ΕΤΕ σύμφωνα με τον  
Νόμο 4548/2018**

Ιούλιος 2022

## Πίνακας Περιεχομένων

1. | Εισαγωγή
2. | Σκοπός
3. | Πεδίο Εφαρμογής
4. | Διακυβέρνηση Πολιτικής
  - i. Αρμόδια Όργανα
  - ii. Αναθεώρηση
  - iii. Παρεκκλίσεις
5. | Αποδοχές Μελών ΔΣ
  - 5.1. Γενικές Αρχές
  - 5.2. Συνιστώσες Αποδοχών μελών ΔΣ
    - i. Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών ΔΣ (συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου ΔΣ)
    - ii. Αποδοχές Εκτελεστικών μελών ΔΣ
6. | Αποδοχές Ανώτατων Στελεχών
  - 6.1. Γενικές Διατάξεις
  - 6.2. Συνιστώσες Αποδοχών Ανώτατων Στελεχών
7. | Μεταβλητές Αποδοχές
8. | Όροι Συμβάσεων Μελών ΔΣ και Ανώτατων Στελεχών
9. | Σύγκρουση Συμφερόντων
10. | Δημοσιοποιήσεις

## 1. Εισαγωγή

Σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και ειδικότερα τον Νόμο 4548/2018 περί Ανωνύμων Εταιρειών, όπως ισχύει, οι εισηγμένες εταιρείες απαιτείται, μεταξύ άλλων, να θεσπίσουν πολιτική αποδοχών για τα μέλη του ΔΣ και οι μέτοχοι έχουν το δικαίωμα να ψηφίσουν την πολιτική αποδοχών στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

Στο πλαίσιο αυτό, το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων, υπέβαλε την Πολιτική Αποδοχών των Μελών του ΔΣ (εφεξής «η Πολιτική») στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων η οποία έλαβε χώρα την 28η Ιουλίου 2022 και η οποία ενέκρινε την Πολιτική με ποσοστό 98.81 % θετικών ψήφων.

Η Πολιτική Αποδοχών των Μελών του ΔΣ<sup>1</sup> και των Ανώτατων Στελεχών<sup>2</sup> θα ισχύει για περίοδο τεσσάρων ετών, εκτός εάν αναθεωρηθεί νωρίτερα ή σε περιπτώσεις προσωρινών παρεκκλίσεων, σύμφωνα με τις σχετικές ισχύουσες διατάξεις.

Η παρούσα Πολιτική καταρτίστηκε λαμβάνοντας υπόψη το κανονιστικό πλαίσιο στο οποίο υπόκειται η Τράπεζα και θα ισχύει σύμφωνα με τις διατάξεις του σχετικού νομικού και κανονιστικού πλαισίου, όπως εκάστοτε ισχύει. Ενδεικτικά, η παρούσα Πολιτική λαμβάνει υπόψη τα ακόλουθα:

- τα Άρθρα 110-114 του Νόμου 4548/2018, όπως ισχύουν,
- τον Νόμο 3864/2010, όπως ισχύει, και τη Σύμβαση Πλαισίου Συνεργασίας μεταξύ της Τράπεζας και του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας, όπως τροποποιήθηκε τελευταία με τον Ν. 4941/2022 και όπως εκάστοτε ισχύει,
- την Πράξη Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος 2577/2006, όπως τροποποιήθηκε τελευταία με την Πράξη της Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος 178/5/2.10.2020,
- την ολοκλήρωση του Σχεδίου Αναδιάρθρωσης της Τράπεζας, όπως τελευταία τροποποιήθηκε και εγκρίθηκε το 2019 και τις δεσμεύσεις της Ελληνικής Δημοκρατίας έναντι της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που περιλαμβάνονται σε αυτό, και την Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή μετά την 1/8/2013 των κανόνων περί κρατικών ενισχύσεων (2013/C, 216/01),
- την Οδηγία (ΕΕ) 2019/878, η οποία τροποποιεί την Οδηγία 2013/36/ΕΕ, σχετικά με τις εξαιρούμενες οντότητες, τις χρηματοδοτικές εταιρείες συμμετοχών, τις μικτές χρηματοοικονομικές εταιρείες συμμετοχών, τις αποδοχές, τα μέτρα και τις εξουσίες εποπτείας και τα μέτρα διατήρησης κεφαλαίου,
- τον Νόμο 4261/2014, όπως ισχύει, ο οποίος περιλαμβάνει συγκεκριμένες διατάξεις σχετικά με τα συστήματα αποδοχών των πιστωτικών ιδρυμάτων, όσον αφορά τις αποδοχές συγκεκριμένων υπαλλήλων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται και τα μέλη του ΔΣ,
- τις Κατευθυντήριες Γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών (EBA/ GL/2021/04) καθώς και άλλες σχετικές κατευθυντήριες γραμμές, αναλόγως την περίπτωση.

<sup>1</sup> Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ

<sup>2</sup> Γενικοί Διευθυντές και Βοηθοί Γενικοί Διευθυντές

## 2. Σκοπός

Η Πολιτική Αποδοχών των Μελών ΔΣ και των Ανώτατων Στελεχών της ΕΤΕ περιγράφει το γενικότερο πλαίσιο προσδιορισμού των αποδοχών των μελών του ΔΣ και των Ανώτατων Στελεχών, σύμφωνα με τις ισχύουσες νομικές και κανονιστικές διατάξεις και σε εναρμόνιση με τις αρχές που περιγράφονται στην Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου της ΕΤΕ.

Με την παρούσα Πολιτική επιδιώκεται ειδικότερα:

- η διασφάλιση συμμόρφωσης της Τράπεζας με το ισχύον νομικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
- η συνεισφορά στην προστασία της κεφαλαιακής θέσης της Τράπεζας και του Ομίλου,
- η ανταμοιβή της επίτευξης των αποτελεσμάτων βάσει συνετής και υπεύθυνης πρακτικής ανάληψης κινδύνων και η αποθάρρυνση υπερβολικής ανάληψης κινδύνων,
- η ευθυγράμμιση των συμφερόντων του προσωπικού και των μετόχων της Τράπεζας μέσω της συνετής διαχείρισης κινδύνων,
- η επιδίωξη της μακροπρόθεσμης επιτυχίας και ενίσχυσης της αξίας του Ομίλου μέσω της προσέλκυσης και διατήρησης μελών ΔΣ και των Ανώτατων Στελεχών με το υψηλότερο ποιοτικό προφίλ,
- η διασφάλιση εξωτερικής ανταγωνιστικότητας,
- η παροχή στους μετόχους και την αγορά ενός διαφανούς και σαφούς πλαισίου προσδιορισμού αποδοχών για τα μέλη του ΔΣ και τα Ανώτατα Στελέχη και η διασφάλιση διαφάνειας σχετικά με το μοντέλο προσδιορισμού αποδοχών της Τράπεζας και του Ομίλου.

Η παρούσα Πολιτική συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Τράπεζας:

- επιδιώκοντας τη συνέπεια και την προώθηση της συνετής και αποτελεσματικής διαχείρισης κινδύνων, χωρίς να παρέχει κίνητρα και να ενθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων άνω των εγκεκριμένων ορίων διάθεσης ανάληψης κινδύνων του Ομίλου της ΕΤΕ,
- παρέχοντας μία ξεκάθαρη διάκριση μεταξύ των κριτηρίων προσδιορισμού συνιστωσών αποδοχών,
- υιοθετώντας μέτρα για την πρόληψη σύγκρουσης συμφερόντων,
- ενισχύοντας και υποστηρίζοντας μια κουλτούρα βάσει της οποίας τα άτομα ανταμείβονται για τη σταθερή επίτευξη στόχων, λαμβάνοντας υπόψη τους στρατηγικούς στόχους της Τράπεζας, καθώς και τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας.

Σε όλες τις περιπτώσεις, η Πολιτική Αποδοχών βασίζεται στην αρχή ίσων αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών μελών του ΔΣ για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας, σύμφωνα με τις διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/878, καθώς και στους στόχους των εργασιών και της στρατηγικής διαχείρισης κινδύνων της Τράπεζας, συμπεριλαμβανομένων και στόχων που σχετίζονται με κινδύνους περιβαλλοντικούς, κοινωνικούς και σχετικούς με τη διακυβέρνηση (ESG), στην εταιρική κουλτούρα και αξίες, στην κουλτούρα κινδύνου, και αναφορικά με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας και τα μέτρα που χρησιμοποιούνται για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων, και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων.

### 3. Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική καλύπτει τις συνολικές αποδοχές που παρέχονται σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά) και τα Ανώτατα Στελέχη (ήτοι Γενικοί Διευθυντές και Βοηθοί Γενικοί Διευθυντές), ήτοι σταθερές και μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων των παροχών, και τυχόν άλλες αποζημιώσεις.

### 4. Διακυβέρνηση Πολιτικής

#### *i. Αρμόδια Όργανα*

Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται και αναθεωρείται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Τράπεζας, βάσει πρότασης του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας (μη εκτελεστικά μέλη), κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων (ΕΕΔΥ) (όσον αφορά στις αποδοχές των Μελών ΔΣ) και της Επιτροπής Ανθρωπίνου Δυναμικού και Αμοιβών (ΕΑΔΑ) (όσον αφορά στις αποδοχές των Ανώτατων Στελεχών). Κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων τους οι δύο Επιτροπές μπορεί να συνεργαστούν και με άλλες Επιτροπές του ΔΣ, εάν αυτό κριθεί απαραίτητο. Πριν την υποβολή της στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων, η Πολιτική Αποδοχών των Μελών του ΔΣ και των Ανώτατων Στελεχών αποτελεί αντικείμενο διαβουλεύσεων με τα αρμόδια όργανα σύμφωνα με τον νόμο 3864/2010, όπως τροποποιήθηκε τελευταία με τον Νόμο 4941/2022 και όπως εκάστοτε ισχύει.

Η Μονάδα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ομίλου και η Μονάδα Ανθρωπίνου Δυναμικού του Ομίλου, η κάθε μία στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της, συνδράμουν το ΔΣ, την ΕΕΔΥ και την ΕΑΔΑ στην κατάρτιση, αναθεώρηση και υλοποίηση της Πολιτικής. Για το σκοπό αυτό, οι προαναφερθείσες Μονάδες ενδέχεται να συνεργαστούν και με άλλες Μονάδες της Τράπεζας, όπως τις Μονάδες που διαχειρίζονται θέματα κινδύνων και στρατηγικής, όπου αυτό κρίνεται απαραίτητο.

#### *ii. Αναθεώρηση*

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 4548/2018, η Πολιτική θα επανεξεταστεί σε κάθε περίπτωση ουσιώδους αλλαγής, και σε κάθε περίπτωση θα ισχύει για περίοδο μέχρι 4 έτη.

Εάν προκύψουν ουσιώδεις αλλαγές, η Πολιτική θα υποβληθεί στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων προς έγκριση. Στην περίπτωση αυτή, το ΔΣ θα υποβάλει στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων μία έκθεση, στην οποία θα περιλαμβάνεται μία πλήρης περιγραφή και εξήγηση όλων των προτεινόμενων αλλαγών στην Πολιτική. Η απόφαση της Γενικής Συνέλευσης θα περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη οι απόψεις των Μετόχων και οι ψήφοι τους σε σχέση με την Πολιτική και την έκθεση.

Σε περίπτωση που η Γενική Συνέλευση των Μετόχων δεν εγκρίνει τη νέα προτεινόμενη Πολιτική, η Τράπεζα, σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου, θα συνεχίσει να καταβάλλει τις αποδοχές στα μέλη του ΔΣ σύμφωνα με την υφιστάμενη εγκεκριμένη Πολιτική και θα υποβάλει μία αναθεωρημένη Πολιτική προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση.

### iii. Παρεκκλίσεις

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 4548/2018, σε εξαιρετικές συνθήκες, η Τράπεζα ενδεχομένως προσωρινά να παρεκκλίνει από την παρούσα Πολιτική, εφόσον:

- υποβληθεί στο Διοικητικό Συμβούλιο έγγραφη πρόταση προς έγκριση, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων και κατόπιν διαβουλεύσεων με τα αρμόδια όργανα σύμφωνα με το ισχύον πλαίσιο διακυβέρνησης και τον Νόμο 3864/2010, όπως τροποποιήθηκε τελευταία με τον Νόμο 4941/2022 και όπως εκάστοτε ισχύει,
- η προτεινόμενη παρέκκλιση αφορά στοιχεία της πολιτικής που προβλέπονται στο Κεφάλαιο 5,
- η παρέκκλιση κρίνεται απαραίτητη και για την εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της αειφορίας της Τράπεζας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

## 5. Αποδοχές Μελών ΔΣ

### 5.1. Γενικές Αρχές

Η δομή των αποδοχών που εφαρμόζεται στο ΔΣ της ΕΤΕ διακρίνει ανάμεσα στα εκτελεστικά και τα μη εκτελεστικά μέλη.

Σε όλες τις περιπτώσεις, οι αποδοχές των μελών ΔΣ καθορίζονται από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας, κατόπιν πρότασης του Διοικητικού Συμβουλίου (μη εκτελεστικά μέλη), ύστερα από εισήγηση της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων. Τα εκτελεστικά μέλη δεν συμμετέχουν και δεν παρίστανται στις συνεδριάσεις της Επιτροπής όταν οι αποδοχές τους τίθενται ως αντικείμενο συζήτησης. Πριν την υποβολή της στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων, η πρόταση Αποδοχών αποτελεί αντικείμενο διαβούλευσης με τα αρμόδια όργανα σύμφωνα με το ισχύον πλαίσιο διακυβέρνησης και τον νόμο 3864/2010, όπως τροποποιήθηκε τελευταία με τον Νόμο 4941/2022 και όπως εκάστοτε ισχύει.

Η πρόταση αποδοχών βασίζεται, μεταξύ άλλων, στους γενικότερους όρους απασχόλησης και μισθοδοσίας που ισχύουν για το σύνολο του προσωπικού της ΕΤΕ, επιδιώκοντας τη διασφάλιση συνέπειας, ενώ επίσης λαμβάνονται υπόψη και οι διαφορές όσον αφορά τις ευθύνες και την ικανότητα επιρροής κάθε θέσης μέλους ΔΣ.

Οι ρυθμίσεις των αμοιβών αξιολογούνται βάσει συγκριτικών στοιχείων ομοειδών επιχειρήσεων. Η Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων, αν το κρίνει απαραίτητο, μπορεί να ζητήσει την επισκόπηση/επικύρωση της Πολιτικής Αποδοχών από αναγνωρισμένη εταιρεία εξειδικευμένων συμβούλων, η οποία μπορεί να επιλεγεί σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και τον διαθέσιμο προϋπολογισμό.

Οι αποδοχές των μελών ΔΣ καταβάλλονται αναλογικά για όσο διάστημα κάθε μέλος ΔΣ κατέχει την αντίστοιχη θέση. Νέα μέλη του ΔΣ που ενδεχομένως ορισθούν κατά τη διάρκεια ισχύος της Πολιτικής θα αμείβονται βάσει της παρούσας και σύμφωνα με σχετικές αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων οι οποίες θα καθορίζουν τις αποδοχές των μελών του ΔΣ.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3864/2010, όπως τροποποιήθηκε τελευταία με τον Ν. 4941/2022 και όπως εκάστοτε ισχύει (άρθρο 10 παρ. 3), για όσο διάστημα ο δείκτης των μη εξυπηρετούμενων δανείων προς το σύνολο των δανείων υπερβαίνει ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%), ή για τις οικονομικές χρήσεις αναφοράς μέχρι και το 2022, οι σταθερές αποδοχές των μελών του ΔΣ δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις αντίστοιχες συνολικές αποδοχές του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος, ενώ σε κάθε περίπτωση οι αποδοχές αποδίδονται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο, όπως κάθε φορά ισχύει.

## **5.2. Συνιστώσες Συνολικών Αποδοχών μελών ΔΣ**

### ***i. Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών ΔΣ (συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου ΔΣ)***

Η δομή των αποδοχών που ισχύει για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ της ΕΤΕ καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη το Μοντέλο Διακυβέρνησης και Λειτουργίας του ΔΣ, τα καθήκοντα των Μελών του, την αφοσίωση και τη δέσμευση του χρόνου που απαιτεί ο ρόλος που αναλαμβάνουν, τη θέσπιση συγκεκριμένων θέσεων σύμφωνα με τις βέλτιστες πρακτικές, όπως ο ρόλος του Ανώτερου Ανεξάρτητου Συμβούλου, και αποτελείται από σταθερές αποδοχές, που περιλαμβάνουν τα παρακάτω στοιχεία:

- **Αποδοχές Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου:** ετήσιο σταθερό χρηματικό ποσό σε μετρητά για τη συμμετοχή τους ως μέλη ΔΣ, ανάλογα με τον ειδικότερο ρόλο κάθε Μέλους, ήτοι ως Πρόεδρος ΔΣ, Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος, Μέλος ΔΣ, Εκπρόσωπος του ΤΧΣ, Πρόεδρος Επιτροπής σε κανονιστικά ρυθμιζόμενη Επιτροπή, και Πρόεδρος Επιτροπής σε μη κανονιστικά ρυθμιζόμενη Επιτροπή.
- **έξοδα,** σύμφωνα με την πρακτική της αγοράς, όπου η Τράπεζα καλύπτει εύλογα έξοδα μελών ΔΣ που σχετίζονται με την εκτέλεση των καθηκόντων τους ως μέλη του ΔΣ, σύμφωνα με την πολιτική εξόδων της Τράπεζας.
- **παροχές όπως ασφαλιστικά προγράμματα κλάδου υγείας,** τα οποία αναλαμβάνονται από την Τράπεζα που καλύπτει τα σχετικά ασφάλιστρα.
- ειδικότερα στην περίπτωση του Προέδρου του ΔΣ, ισχύουν οι συμβατικοί όροι που αναφέρονται στο άρθρο 8.1 παρακάτω:

Όλες οι καταβολές αποδοχών υπόκεινται, αναλόγως με τα ισχύοντα, σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, φόρο εισοδήματος, ειδικό φόρο και παρακρατήσεις τελών χαρτοσήμου, σύμφωνα με τις ειδικές διατάξεις του εκάστοτε ισχύοντος νομικού πλαισίου.

Σημειώνεται ότι επί του παρόντος δεν υφίστανται ενεργά συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα ή προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης που να παρέχονται στα μη εκτελεστικά μέλη ΔΣ. Τα μη Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ δεν έχουν τη δυνατότητα λήψης μεταβλητών αμοιβών, ούτε συμμετοχής σε προγράμματα συνταξιοδότησης, προγράμματα αποζημίωσης ή παροχής κινήτρων απόδοσης, εκτός εάν ληφθεί διαφορετική απόφαση από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

### ***ii. Αποδοχές Εκτελεστικών μελών ΔΣ***

Σύμφωνα με τις βέλτιστες πρακτικές της αγοράς και με στόχο τη διασφάλιση ενός ανταγωνιστικού επιπέδου αποδοχών που ανταποκρίνεται στις δεξιότητες, την εμπειρία και τη χρονική δέσμευση, τα Εκτελεστικά Μέλη αποζημιώνονται ως εξής:

- **ετήσιο σταθερό χρηματικό ποσό, το οποίο παρέχεται, βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας, για την άσκηση των εκτελεστικών καθηκόντων τους,** το οποίο αντανακλά το ρόλο, την εμπειρία και τις αρμοδιότητες του κάθε μέλους, λαμβάνοντας επίσης υπόψη τον μέσο όρο αυξήσεων των αποδοχών των μελών της Ανώτατης Διοίκησης (εάν υφίσταται), καθώς επίσης και στοιχεία ομοτίμων αυτού, ενώ παράλληλα είναι διαμορφωμένο έτσι ώστε να προσελκύει και να διακρατεί άτομα υψηλών δεξιοτήτων και εμπειρίας προκειμένου η Τράπεζα να παραμένει ανταγωνιστική στην αγορά. Το στοιχείο αυτό των αποδοχών δεν υπόκειται σε μετρήσεις απόδοσης και καθορίζεται από την Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων εντός των ορίων που εγκρίνονται από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων, σύμφωνα με τις διατάξεις του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου, λαμβάνοντας υπόψη ειδικότερες απαιτήσεις, όπως εκάστοτε ισχύουν.

Σημειώνεται ότι τα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ δεν λαμβάνουν επιπρόσθετη αμοιβή για τη συμμετοχή τους ως μέλη του ΔΣ.

- **έξοδα,** σύμφωνα με αυτά που παρέχονται στην Ανώτατη Διοίκηση και με την πρακτική της αγοράς, όπου η Τράπεζα καλύπτει τα εύλογα έξοδα των μελών του ΔΣ σχετικά με την εκτέλεση των καθηκόντων τους, σύμφωνα με την πολιτική εξόδων της Τράπεζας.

- **παροχές σε είδος,** ανάλογα με τις παροχές που αναγνωρίζονται στην περίπτωση Ανώτατων Στελεχών και σύμφωνα με την πρακτική της αγοράς, όπου η Τράπεζα ενδεχομένως παρέχει τη δυνατότητα χρήσης εταιρικού αυτοκινήτου, ασφαλιστικά προγράμματα κλάδου ζωής/ υγείας, τα οποία αναλαμβάνονται από την Τράπεζα που καλύπτει τα σχετικά ασφαλιστρα, σύμφωνα με την πολιτική εξόδων της Τράπεζας. Επιπρόσθετα, τα εν λόγω πρόσωπα (Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ) είναι δικαιούχοι όλων των παροχών που χορηγούνται με βάση τις Συλλογικές Συμφωνίες της Τράπεζας.

- **καταβολή σταθερού ποσού** σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης απασχόλησης εκ μέρους του εργοδότη σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία και τους συμβατικούς όρους. Η Τράπεζα δεν είναι υποχρεωμένη να καταβάλει το εν λόγω σταθερό ποσό σε περίπτωση απάτης ή ανάρμοστης συμπεριφοράς. Συγκεκριμένα, ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας των Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ στην Τράπεζα: α) για μέχρι 6 έτη υπηρεσίας, καταβάλλεται ποσό 12 μικτών μηνιαίων αποδοχών, β) για 6 μέχρι και 15 έτη, καταβάλλεται ποσό 18 μικτών μηνιαίων αποδοχών, γ) για πάνω από 16 έτη υπηρεσίας, καταβάλλεται ποσό 24 μικτών μηνιαίων αποδοχών. Η καταβολή του εν λόγω ποσού πραγματοποιείται άνευ διακρίσεων, είναι μόνιμη, δεν ανακαλείται και δεν είναι εξαρτημένη από την επίδοση του Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ ή τυχόν άλλους παράγοντες. Η περίοδος υποχρεωτικής άδειας μετ' αποδοχών (gardening leave) καθορίζεται στους συμβατικούς όρους σύμφωνα με την πολιτική της Τράπεζας. Οι παραπάνω διατάξεις εκτελούνται από τη Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού, που προβαίνει σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες, ενώ οι Μονάδες Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εσωτερικού Ελέγχου συμμετέχουν στη σχετική διαδικασία στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, διασφαλίζοντας ότι δεν εμφανίζεται τυχόν περιστατικό απάτης ή παραπτώματος. Οι προαναφερθέντες όροι καταβολής θα πρέπει να επικυρώνονται από την Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών.

Όλες οι καταβολές αποδοχών υπόκεινται, αναλόγως με τα ισχύοντα, σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, φόρο εισοδήματος, ειδικό φόρο και παρακρατήσεις τελών χαρτοσήμου, σύμφωνα με τις ειδικές διατάξεις του εκάστοτε ισχύοντος νομικού πλαισίου.

Οι συνολικές αποδοχές κάθε Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ επιδιώκεται να είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αποδοχές που ισχύουν σε αντίστοιχες θέσεις σε ηγετικά ομοειδή ιδρύματα,



εντός των ορίων και των περιορισμών που ορίζονται από το εκάστοτε ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

## 6. Αποδοχές Ανώτατων Στελεχών

### 6.1. Γενικές Διατάξεις

Οι αποδοχές των Ανώτατων Στελεχών (ήτοι, Γενικών Διευθυντών και Βοηθών Γενικών Διευθυντών) εγκρίνονται από το ΔΣ, κατόπιν εισήγησης της ΕΑΔΑ ύστερα από πρόταση του Διευθύνοντος Συμβούλου. Ειδικότερα σε σχέση με τις αποδοχές των Ανώτατων Στελεχών των λειτουργιών κινδύνων και ελέγχου, δηλαδή του Γενικού Διευθυντή Εσωτερικού Ελέγχου της Τράπεζας και του Ομίλου, του Γενικού Διευθυντή Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης της Τράπεζας και του Ομίλου, και του Γενικού Διευθυντή Διαχείρισης Κινδύνων της Τράπεζας και του Ομίλου, η ΕΑΔΑ συνεργάζεται στενά με την Επιτροπή Ελέγχου, την Επιτροπή Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Ηθικής & Κουλτούρας και την Επιτροπή Κινδύνων, αντίστοιχα, προβαίνοντας στις απαραίτητες διαβουλεύσεις για την έγκριση των αποδοχών τους σύμφωνα με τους Κανονισμούς Λειτουργίας των εν λόγω Επιτροπών.

Οι αποδοχές των Ανώτατων Στελεχών καθορίζονται σύμφωνα με τους όρους των σχετικών συμβολαίων τους, λαμβάνοντας υπόψη τους μισθούς ομότιμων στελεχών στον Ελληνικό και διεθνή τραπεζικό τομέα και άλλους τομείς, καθώς και την οικονομική θέση της Τράπεζας, τους ανειλημμένους κινδύνους και τους δείκτες εποπτείας, και εντός των εγκεκριμένων από το ΔΣ σχετικών μισθολογικών κλιμακίων.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3864/2010, όπως τροποποιήθηκε τελευταία με τον Ν. 4941/2022 και όπως εκάστοτε ισχύει (άρθρο 10 παρ. 3), για όσο διάστημα ο δείκτης των μη εξυπηρετούμενων δανείων προς το σύνολο των δανείων υπερβαίνει ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%), ή για τις οικονομικές χρήσεις αναφοράς μέχρι και το 2022, οι σταθερές αποδοχές της Ανώτατης Διοίκησης δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις αντίστοιχες συνολικές αποδοχές του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος, ενώ σε κάθε περίπτωση οι αποδοχές αποδίδονται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο, όπως κάθε φορά ισχύει.

### 6.2. Συνιστώσες Αποδοχών Ανώτατων Στελεχών

Οι αποδοχές Ανώτατων Στελεχών περιλαμβάνουν τα παρακάτω στοιχεία:

- **ετήσιο σταθερό χρηματικό ποσό, το οποίο παρέχεται βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας, για την άσκηση των καθηκόντων τους (μισθός)**, το οποίο αντανακλά το ρόλο, την εμπειρία και τις αρμοδιότητες του κάθε ατόμου, λαμβάνοντας επίσης υπόψη στοιχεία ομότιμων στελεχών, ενώ παράλληλα είναι διαμορφωμένο έτσι ώστε να προσελκύει και να διακρατεί άτομα υψηλών δεξιοτήτων και εμπειρίας προκειμένου η Τράπεζα να παραμένει ανταγωνιστική στην αγορά. Το στοιχείο αυτό των αποδοχών δεν υπόκειται σε μετρήσεις απόδοσης και καθορίζεται από το ΔΣ κατόπιν πρότασης της ΕΑΔΑ, στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, όπως εκάστοτε ισχύει.
- **έξοδα**, σύμφωνα με τις πολιτικές της Τράπεζας και σύμφωνα με την πρακτική της αγοράς, προκειμένου να διασφαλίζεται η ανταγωνιστικότητα και επιχειρηματική αποδοτικότητα. Σε αυτό το πλαίσιο η Τράπεζα καλύπτει τα εύλογα έξοδα των Ανώτατων

Στελεχών σχετικά με την εκτέλεση των καθηκόντων τους, σύμφωνα με την Πολιτική εξόδων της Τράπεζας.

- **παροχές σε είδος**, σύμφωνα με τις πολιτικές της Τράπεζας και σύμφωνα με την πρακτική της αγοράς, προκειμένου να διασφαλίζεται η ανταγωνιστικότητα και επιχειρηματική αποδοτικότητα. Σε αυτό το πλαίσιο η Τράπεζα προσφέρει παροχές ανάλογα με το επίπεδο της θέσης και με σκοπό την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών των συγκεκριμένων θέσεων, αποκλειστικά για τη χρονική περίοδο που τα εν λόγω άτομα κατέχουν τις συγκεκριμένες θέσεις, όπως τη χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, χώρου στάθμευσης, ασφαλιστικά προγράμματα κλάδου ζωής/ υγείας τα οποία αναλαμβάνονται από την Τράπεζα που καλύπτει τα σχετικά ασφάλιστρα, πρόγραμμα συνταξιοδότησης (πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών) που ενδεχομένως περιλαμβάνει τις εισφορές του υπαλλήλου ως ποσοστό του μικτού μηνιαίου μισθού του, την εισφορά της Τράπεζας ως ποσοστό των εισφορών του υπαλλήλου, καθώς επίσης και τον τρόπο κατά τον οποίο επενδύονται οι εν λόγω εισφορές, σύμφωνα με την Πολιτική παροχών της Τράπεζας.
- **καταβολή σταθερού ποσού** σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης απασχόλησης εκ μέρους του εργοδότη σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία και τους συμβατικούς όρους. Η Τράπεζα δεν είναι υποχρεωμένη να καταβάλει το εν λόγω σταθερό ποσό σε περίπτωση απάτης ή ανάρμοστης συμπεριφοράς. Συγκεκριμένα, ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας των Ανώτατων Στελεχών στην Τράπεζα: α) για μέχρι 6 έτη υπηρεσίας, καταβάλλεται ποσό 12 μικτών μηνιαίων αποδοχών, β) για 6 μέχρι και 15 έτη, καταβάλλεται ποσό 18 μικτών μηνιαίων αποδοχών, γ) για πάνω από 16 έτη υπηρεσίας, καταβάλλεται ποσό 24 μικτών μηνιαίων αποδοχών. Η καταβολή του εν λόγω ποσού πραγματοποιείται άνευ διακρίσεων, είναι μόνιμη, δεν ανακαλείται, και δεν είναι εξαρτημένη από την επίδοση του Ανώτατου Στελέχους ή τυχόν άλλους παράγοντες. Η περίοδος υποχρεωτικής άδειας μετ' αποδοχών (gardening leave) καθορίζεται στους συμβατικούς όρους σύμφωνα με την πολιτική της Τράπεζας. Οι παραπάνω διατάξεις εκτελούνται από τη Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού που προβαίνει σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες, ενώ οι Μονάδες Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εσωτερικού Ελέγχου συμμετέχουν στη σχετική διαδικασία στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, διασφαλίζοντας ότι δεν εμφανίζεται τυχόν περιστατικό απάτης ή παραπτώματος. Οι προαναφερθέντες όροι καταβολής θα πρέπει να επικυρώνονται από την Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών.

Όλες οι καταβολές αποδοχών υπόκεινται, αναλόγως με τα ισχύοντα, σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, φόρο εισοδήματος, ειδικό φόρο και παρακρατήσεις τελών χαρτοσήμου, σύμφωνα με τις ειδικές διατάξεις του εκάστοτε ισχύοντος νομικού πλαισίου.

Οι συνολικές αποδοχές των Ανώτατων Στελεχών επιδιώκεται να είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αποδοχές που ισχύουν σε αντίστοιχες θέσεις σε ηγετικά ομοειδή ιδρύματα, εντός των ορίων και των περιορισμών που ορίζονται από το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και τις αποφάσεις του ΔΣ.

## 7. Μεταβλητές αποδοχές Μελών ΔΣ και Ανώτατων Στελεχών

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 3864/2010, όπως τροποποιήθηκε τελευταία με τον Ν. 4941/2022 και όπως εκάστοτε ισχύει (άρθρο 10 παρ. 3), δεν καταβάλλονται πρόσθετες απολαβές (bonus) στα Μέλη ΔΣ και τα Ανώτατα Στελέχη κατά την περίοδο εφαρμογής του Σχεδίου Αναδιάρθρωσης της Τράπεζας, το οποίο έχει υποβληθεί στην

Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πλαίσιο της εγκριτικής διαδικασίας για το πρόγραμμα κεφαλαιακής στήριξης, και μέχρι την ολοκλήρωσή του, ή για όσο χρονικό διάστημα ο δείκτης των μη εξυπηρετούμενων δανείων προς το σύνολο των δανείων υπερβαίνει ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%), ή για τις οικονομικές χρήσεις αναφοράς μέχρι και το 2022. Ομοίως, για την περίοδο συμμετοχής της Τράπεζας στο πρόγραμμα αύξησης κεφαλαίου σύμφωνα με το Άρθρο 7 του Νόμου 3864/2010, οι μεταβλητές αποδοχές μπορούν να παρέχονται μόνο με τη μορφή μετοχών ή δικαιωμάτων προαίρεσης απόκτησης μετοχών ή άλλου μέσου κατά την έννοια των άρθρων 52 ή 63 του Κανονισμού (ΕΕ) 575/2013, σύμφωνα με το άρθρο 86 του Νόμου 4261/2014 (Α 107).

Πέραν του ως άνω περιορισμού, σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται μόνο εφόσον είναι αποδεκτές βάσει της συνολικής χρηματοοικονομικής κατάστασης της Τράπεζας και του Ομίλου και δικαιολογούνται βάσει των επιδόσεων του Μέλους/Ανώτατου Στελέχους. Οι μεταβλητές αποδοχές δεν θα πρέπει να περιορίζουν την ικανότητα της Τράπεζας να ενισχύει την κεφαλαιακή της βάση ούτε να θέτουν σε κίνδυνο την ευρωστία της βάσης αυτής.

Οι μεταβλητές αποδοχές καθορίζονται βάσει μεθόδων που λαμβάνουν υπόψη, μεταξύ άλλων, δείκτες ετήσιας απόδοσης (οικονομικούς και μη οικονομικούς) που λαμβάνουν υπόψη στρατηγικές προτεραιότητες όπως αυτές καθορίζονται από το ΔΣ, καθώς και υφιστάμενους και μελλοντικούς κινδύνους, και την αντίστοιχη αξιολόγηση της απόδοσης σε σχέση με τους επιτευχθέντες στόχους.

Οι μεταβλητές αποδοχές καθορίζονται από το ΔΣ, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων (στην περίπτωση μελών του ΔΣ) ή από την Επιτροπή Ανθρωπίνου Δυναμικού και Αμοιβών (στην περίπτωση Ανώτατων Στελεχών) κατά τρόπο συμβατό με την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και σύμφωνα με τις διατάξεις του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου, συμπεριλαμβανομένων μεταξύ άλλων των ακόλουθων:

- Η μεταβλητή συνιστώσα των αποδοχών δεν θα υπερβαίνει το 100% της σταθερής συνιστώσας των συνολικών αποδοχών κάθε ατόμου. Η Γενική Συνέλευση των Μετόχων δύναται να εγκρίνει υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ σταθερής και μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό ύψος της μεταβλητής συνιστώσας δεν θα υπερβαίνει το 200% της σταθερής συνιστώσας των συνολικών αποδοχών κάθε ατόμου.
- Η καταβολή σημαντικού μέρους και σε κάθε περίπτωση ποσοστού τουλάχιστον 40% των μεταβλητών αποδοχών αναβάλλεται τουλάχιστον για 4 έως 5 έτη (ή όπως προβλέπεται στο εκάστοτε ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο), προκειμένου να ευθυγραμμίζονται ορθά οι εν λόγω αποδοχές με τη φύση των δραστηριοτήτων και τους κινδύνους της Τράπεζας. Επιπλέον, όπως ορίζει ο Νόμος 4261/2014, όπως τροποποιήθηκε ειδικότερα με τον Νόμο 4799/2021, όσον αφορά μέλη του διοικητικού οργάνου και της ανώτατης Διοίκησης ιδρυμάτων σημαντικού μεγέθους, εσωτερικής οργάνωσης και φύσης, πεδίου εφαρμογής και πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων τους, η περίοδος αναβολής δεν μπορεί να είναι μικρότερη των πέντε ετών. Κατά παρέκκλιση, τα ανωτέρω δεν ισχύουν για στέλεχος/υπάλληλο του οποίου οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές δεν υπερβαίνουν ποσό €50.000 και δεν αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το ένα τρίτο των συνολικών ετήσιων αποδοχών του στελέχους/υπαλλήλου.

- Η καταβολή μεταβλητών αποδοχών αναστέλλεται εν όλω ή εν μέρει όταν η Τράπεζα αντιμετωπίζει προβλήματα κεφαλαιακής επάρκειας, ρευστότητας, επιχειρησιακής συνέχειας και συνολικής οικονομικής κατάστασης της Τράπεζας και του Ομίλου.
- Με την επιφύλαξη των διατάξεων του ισχύοντος κανονιστικού και συμβατικού πλαισίου, καταβληθείσες μεταβλητές αποδοχές επιστρέφονται σε περίπτωση που το συγκεκριμένο μέλος συνέβαλε σημαντικά στην υποτονική ή αρνητική οικονομική επίδοση της Τράπεζας, και σε περιπτώσεις απάτης ή άλλης συμπεριφοράς (δόλιας ή από βαριά αμέλεια) που οδήγησε σε σημαντικές απώλειες για την Τράπεζα (διαδικασία επιστροφής αποδοχών “clawback”).
- Σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΑΤ, όπου οι γενικές αρχές του εθνικού ενοχικού και εργατικού δικαίου εμποδίζουν την ουσιαστική μείωση των μεταβλητών αποδοχών όταν σημειώνονται υποτονικές ή αρνητικές οικονομικές επιδόσεις του ιδρύματος, τα ιδρύματα θα πρέπει να εφαρμόζουν ένα σχέδιο αναστολής και να χρησιμοποιούν μέσα για την παροχή μεταβλητών αποδοχών που να διασφαλίζουν κατά το δυνατόν την εφαρμογή εκ των υστέρων προσαρμογών βάσει κινδύνων.

Σε κάθε περίπτωση, οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται σύμφωνα με τις διατάξεις του ισχύοντος νομικού και κανονιστικού πλαισίου, όπως εκάστοτε ισχύει.

#### Δικαιώματα προαίρεσης απόκτησης μετοχών

Σύμφωνα με τα άρθρα 113-114 του Νόμου 4548/2018, όπως ισχύει, με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης μπορεί να θεσπισθεί πρόγραμμα διάθεσης μετοχών στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και το προσωπικό, με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης απόκτησης μετοχών κατά τους ειδικότερους όρους της απόφασης αυτής. Η απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων ορίζει, ιδίως, τον ανώτατο αριθμό μετοχών που μπορεί να εκδοθούν εάν οι δικαιούχοι ασκήσουν το δικαίωμα (option) απόκτησης μετοχών, ο οποίος βάσει νόμου δεν μπορεί να υπερβαίνει το 1/10 των υφιστάμενων μετοχών της Τράπεζας, καθώς επίσης και την τιμή και τους όρους διάθεσης των μετοχών στους δικαιούχους. Περαιτέρω, η Γενική Συνέλευση των Μετόχων ενδεχομένως να εξουσιοδοτήσει το ΔΣ της Τράπεζας να προβεί σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες και να θέσει σε εφαρμογή σχετικό Πρόγραμμα, όταν το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο παρέχει αυτή τη δυνατότητα. Η εξουσιοδότηση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων προς το ΔΣ έχει πενταετή ισχύ από την ημερομηνία έγκρισης της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.

Σε κάθε περίπτωση, τα δικαιώματα προαίρεσης απόκτησης μετοχών παρέχονται σύμφωνα με τις διατάξεις του ισχύοντος νομικού και κανονιστικού πλαισίου, όπως εκάστοτε ισχύει.

Σημειώνεται ότι, στο πλαίσιο του Άρθρου 9, παρ. 2, (α) του Ν. 4706/2020, η συμμετοχή σε πρόγραμμα δικαιωμάτων προαίρεσης απόκτησης μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο πρόγραμμα αμοιβών που συνδέεται με την απόδοση τεκμαίρεται ως «σημαντική αμοιβή ή παροχή» για σκοπούς αξιολόγησης της ανεξαρτησίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως στην περίπτωση που οι αμοιβές ή παροχές αυτές δεν είναι μικρές σε σύγκριση με τη συνολική οικονομική κατάσταση του μέλους ή επηρεάζουν ή ενδέχεται να επηρεάσουν ουσιαστικά την οικονομική θέση ή απόδοση ή επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα γενικά οικονομικά συμφέροντα της Τράπεζας.

## 8. Όροι Συμβάσεων Μελών ΔΣ και Ανώτατων Στελεχών

### 8.1. Συμβάσεις Προέδρου ΔΣ και Εκτελεστικών Μελών ΔΣ

Ο Πρόεδρος του ΔΣ και τα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ συνάπτουν συμβάσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών με την Τράπεζα ενώ τα Μη Εκτελεστικά Μέλη εκτελούν τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο της θητείας τους.

Οι υφιστάμενες συμβάσεις του Προέδρου και των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ έχουν τριετή διάρκεια, όπως και η τρέχουσα διάρκεια της θητείας του ΔΣ, με δυνατότητα παράτασης υπό τον όρο ότι η θητεία του ΔΣ παρατείνεται ομοίως, και περιλαμβάνουν ενδεικτικά μεταξύ άλλων, τα παρακάτω στοιχεία:

- Αποδοχές [συμπεριλαμβανομένων των παροχών, σταθερού ποσού κατά τη καταγγελία της σύμβασης (σύμφωνα με το 5.2.(ii) παραπάνω, κλπ.),
- έργο: εκτέλεση των καθηκόντων που ανατίθενται από το ΔΣ,
- αξιολόγηση των παρεχόμενων υπηρεσιών,
- ασφάλιση κλάδου ζωής και ατυχημάτων με έξοδα της Τράπεζας,
- εχεμύθεια,
- σύμβαση Ευθύνης Μελών ΔΣ και Στελεχών (D&O),
- αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

Σημειώνεται ότι οι αποδοχές μπορούν να αναπροσαρμοστούν σύμφωνα με αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων, τυχόν δε μείωση αμοιβής δεν συνιστά αιτία λύσης της σύμβασης με καταβολή αποζημίωσης.

### 8.2. Συμβάσεις Ανώτατων Στελεχών

Τα Ανώτατα Στελέχη συνάπτουν συμβάσεις αορίστου χρόνου με την Τράπεζα, οι οποίες περιλαμβάνουν ενδεικτικά, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

- Αποδοχές [συμπεριλαμβανομένων των παροχών, σταθερού ποσού κατά την καταγγελία της σύμβασης (σύμφωνα με το 6.2.(ii) παραπάνω, κλπ.),
- έργο: εκτέλεση των καθηκόντων που ανατίθενται για τον συγκεκριμένο ρόλο,
- αξιολόγηση των παρεχόμενων υπηρεσιών,
- ασφάλιση κλάδου ζωής και ατυχημάτων με έξοδα της Τράπεζας,
- σύμβαση Ευθύνης Μελών ΔΣ και Στελεχών (D&O),
- εχεμύθεια,
- αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

## 9. Σύγκρουση Συμφερόντων

Το ΔΣ δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην εξάλειψη ή ελαχιστοποίηση τυχόν συγκρούσεων συμφερόντων που θα μπορούσαν να έχουν αρνητική επίδραση στην Τράπεζα. Για το σκοπό αυτό και σύμφωνα με τις διατάξεις του Καταστατικού της Τράπεζας και την Πολιτική Αποτροπής Σύγκρουσης Συμφερόντων για τα Μέλη του ΔΣ, τα Ανώτατα Στελέχη, και τα λοιπά Συνδεδεμένα Μέρη της ΕΤΕ, τα μέλη του ΔΣ και τα Ανώτατα Στελέχη υποχρεούνται:

- ▶ να μην εμπλέκονται σε δραστηριότητες ή να διευκολύνουν δραστηριότητες που ανταγωνίζονται τα οικονομικά συμφέροντα της Τράπεζας ή τα συμφέροντα εταιρείας του Ομίλου της ΕΤΕ σε ουσιαστικό βαθμό,

- ▶ να γνωστοποιούν εγκαίρως και επαρκώς τα προσωπικά τους συμφέροντα που ενδεχομένως προκύπτουν από τις εταιρικές συναλλαγές εντός του πεδίου ευθύνης τους και οποιαδήποτε άλλη σύγκρουση συμφερόντων ανάμεσα σε αυτούς και την Τράπεζα ή οποιαδήποτε συγγενή οντότητα που μπορεί να προκύψει κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, και
- ▶ να απέχουν από την ψηφοφορία για οποιαδήποτε απόφαση του ΔΣ σχετικά με τις δικές τους αποδοχές (ισχύει μόνο για μέλη ΔΣ).

Όπου εντοπίζονται, οι υποθέσεις σύγκρουσης συμφερόντων περιλαμβάνονται στην Ετήσια Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης, που περιλαμβάνεται στις Ετήσιες Οικονομικές Καταστάσεις της Τράπεζας.

## 10. Δημοσιοποιήσεις

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών δημοσιοποιείται με ανάρτηση στην ιστοσελίδα της Τράπεζας, χωρίς χρέωση, για όσο διάστημα είναι σε ισχύ. Η ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων επίσης δημοσιοποιούνται με τον ίδιο τρόπο.

Η Τράπεζα θα υποβάλλει στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, σε ετήσια βάση, την Έκθεση Αποδοχών, παρέχοντας μία ολοκληρωμένη εικόνα των αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων όλων των παροχών σε οποιαδήποτε μορφή αυτές χορηγούνται ή οφείλονται στα σχετικά πρόσωπα κατά τη διάρκεια του πιο πρόσφατου οικονομικού έτους εντός του πεδίου εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών, σύμφωνα με τον Νόμο 4548/2018, όπως ισχύει. Η Έκθεση θα περιλαμβάνει τις πληροφορίες που προβλέπονται στο άρθρο 112 του Νόμου 4548/2018, όπως ισχύει, ενώ η Έκθεση Αποδοχών θα εξηγεί επίσης τον τρόπο που λήφθηκε υπόψη η ψήφος της (προηγούμενης) Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων. Μετά την Γενική Συνέλευση των Μετόχων και με την επιφύλαξη των διατάξεων του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 (GDPR), η Έκθεση Αποδοχών θα είναι διαθέσιμη δωρεάν στην ιστοσελίδα της Τράπεζας, για μία περίοδο 10 ετών. Οι ελεγκτές της Τράπεζας θα ελέγχουν εάν παρέχονται οι απαιτούμενες πληροφορίες. Η Διεύθυνση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Τράπεζας και του Ομίλου είναι υπεύθυνη για τον συντονισμό της συλλογής δεδομένων που απαιτούνται για τις δημοσιοποιήσεις.

## Ιστορικό Αναθεώρησης Πολιτικής

ΕΚΔΟΣΗ	ΕΓΚΡΙΤΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΨΗΦΟΦΟΡΙΑΣ (ψηφοί υπέρ)
ΕΚΔΟΣΗ 1	ΕΤΗΣΙΑ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΜΕΤΟΧΩΝ	31.07.2019	99,34%
ΕΚΔΟΣΗ 2	ΕΤΗΣΙΑ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΜΕΤΟΧΩΝ	30.06.2020	75,86%
ΕΚΔΟΣΗ 3	ΕΤΗΣΙΑ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΜΕΤΟΧΩΝ	28.07.2022	98,81%