



ALPHA
SERVICES AND HOLDINGS

Έκθεση Αποδοχών

2023



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

| | |
|--|----|
| Επιστολή του Προέδρου της Επιτροπής Αποδοχών | 3 |
| Γενικές Πληροφορίες | 7 |
| 1. Κύριες Εξελίξεις του έτους | 7 |
| 2. Διακυβέρνηση Αποδοχών | 10 |
| 2.1 Η Επιτροπή Αποδοχών | 10 |
| 2.2 Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου | 14 |
| 3. Αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου | 16 |
| 3.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου | 16 |
| 3.2 Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου | 19 |
| 3.2.1 Σταθερές Αποδοχές και Παροχές των Εκτελεστικών Μελών | 21 |
| 3.2.2 Μεταβλητές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών | 24 |
| 3.2.2.1 Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης | 32 |
| 3.3 Συνολικές Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου | 32 |
| 4. Ψηφοφορία Μετόχων και βασικές αλλαγές που εισήχθησαν με την Έκθεση Αποδοχών για το 2023 | 33 |
| 5. Επιπρόσθετες πληροφορίες | 34 |
| 6. Σύγκριση Αποδοχών και Απόδοσης σε Βάθος Χρόνου | 35 |



Επιστολή του Προέδρου της Επιτροπής Αποδοχών

Αγαπητοί Μέτοχοι,

Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών (η «Επιτροπή») είμαι στην ευχάριστη θέση να παρουσιάσω την Έκθεση Αποδοχών (η «Έκθεση») της Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε. (η «Εταιρεία») για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2023. Τα κεντρικά γραφεία της Εταιρείας βρίσκονται στην Ελλάδα και η μετοχή της είναι εισηγμένη στο Χρηματιστήριο Αθηνών.

Η παρούσα Έκθεση αντικατοπτρίζει την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών για το 2023, της οποίας πρωταρχικός στόχος είναι να διασφαλίσει ότι η μακροπρόθεσμη απόδοση της Εταιρείας εναρμονίζεται με τις πρακτικές της αγοράς και με την επιχειρησιακή στρατηγική, ενώ παράλληλα επιδιώκεται η δημιουργία αξίας για τους Μετόχους και για τα λοιπά Ενδιαφερόμενα Μέρη. Επίσης, στόχος της Πολιτικής είναι να διασφαλίσει μία συνολική δομή αποδοχών, ικανή να αναγνωρίζει τη διοικητική αξία των ατόμων που συμμετέχουν σε αυτή και τη συνεισφορά τους στην ανάπτυξη της Εταιρείας και του Ομίλου με βάση τις αντίστοιχες δεξιότητες που διαθέτουν, και να ανταμείβει την επίτευξη των στόχων απόδοσης, οι οποίοι συνδέονται με χρηματοοικονομικούς και με μη χρηματοοικονομικούς στόχους. Αποσκοπεί στην προσέλκυση, στη διακράτηση και στην παροχή κινήτρων ανθρώπινου δυναμικού με τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα, με βάση τις αναπτυξιακές προοπτικές της Εταιρείας, με ιδιαίτερη έμφαση στις θέσεις που θεωρούνται καίριες για την ανάπτυξη και τη διαχείριση της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Αποσκοπεί στην ευθυγράμμιση των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών με τα εμπορικά αποτελέσματα και την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων, ώστε με τον τρόπο αυτό να εναρμονιστούν τα συμφέροντα της Εταιρείας και του Ομίλου, των Εργαζομένων και των Μετόχων της. Η Εταιρεία, εντός του πλαισίου που παρέχει η Πολιτική Αποδοχών, δεσμεύεται για την αρχή της ίσης αμοιβής, διασφαλίζοντας δίκαιη μεταχείριση όσον αφορά τις αποδοχές με βάση τον ρόλο, το εύρος των αρμοδιοτήτων και την αξιολόγηση της απόδοσης, ανεξάρτητα από το φύλλο, την ηλικία, την εθνικότητα και τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Επιπλέον, η Εταιρεία συνδέει την αμοιβή των διευθυντικών στελεχών και βασικών εργαζομένων με τους στόχους βιωσιμότητας ως αποτελεσματική στρατηγική για την ενσωμάτωση της βιωσιμότητας στην κουλτούρα και τις λειτουργίες της Εταιρείας. Για το σκοπό αυτό, οι στόχοι βιωσιμότητας ενσωματώνονται στις μετρήσεις απόδοσης που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση των εν λόγω στελεχών. Από το έτος 2024 έχουμε εισαγάγει ένα νέο σύστημα μεταβλητών αποδοχών που περιλαμβάνει μακροπρόθεσμους χρηματοοικονομικούς και μη χρηματοοικονομικούς στόχους (βιωσιμότητας), όπως οι νέες χρηματοδοτήσεις εταιρειών που ενισχύουν τη βιώσιμη ανάπτυξη και οι στόχοι διαφοροποίησης, ισότητας και ένταξης (diversity, equity, and inclusion), με στόχο την ενσωμάτωση κριτηρίων στους τομείς του Περιβάλλοντος, της Κοινωνίας και της Διακυβέρνησης (Environmental, Social and Governance – ESG) στις μακροπρόθεσμες αποδοχές κινήτρων. Θα πρέπει να τονιστεί ότι το Διοικητικό μας Συμβούλιο, μέσω της Επιτροπής Αποδοχών, επιβλέπει τον σχεδιασμό και την εφαρμογή αμοιβών που συνδέονται με τη βιωσιμότητα, ώστε να διασφαλίζεται η ευθυγράμμιση με τις αξίες της Εταιρείας και τους μακροπρόθεσμους στόχους βιωσιμότητας.

Το 2023 η Εταιρεία σημείωσε σημαντική πρόοδο όσον αφορά τους στρατηγικούς πυλώνες που παρουσιάστηκαν στην εκδήλωση Investor Day, η οποία πραγματοποιήθηκε το προηγούμενο έτος, υπερβαίνοντας μάλιστα τις κατευθυντήριες γραμμές όσον αφορά την κερδοφορία, τον δείκτη κεφαλαιακής επάρκειας και τον Δείκτη Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων και δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για την επανέναρξη της διανομής μερίσματος, με την επιφύλαξη της λήψης κανονιστικής έγκρισης.

Μεταξύ των σημαντικών επιχειρηματικών επιτευγμάτων του Ομίλου της Εταιρείας (ο «Όμιλος») για τη διαχειριστική χρήση 2023 περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

- Καθαρά Προσαρμοσμένα Κέρδη (Normalized Net Profit – NNP) ύψους Ευρώ 780 εκατ., με την Απόδοση επί των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (Return on Tangible Equity – RoTE) να ανέρχεται σε 12,9% και τα Κέρδη ανά Μετοχή σε Ευρώ 0,32.



- Εκταμιεύσεις δανείων ύψους Ευρώ 8,4 δισ. για τη στήριξη της δραστηριότητας των τομέων Retail Banking και Wholesale Banking στην ελληνική οικονομία.
- Βελτίωση του Δείκτη Εξόδων προς Έσοδα από 54,5% το 2022 σε 39,5%.
- Περαιτέρω μείωση του Δείκτη Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων σε 6%.
- Περαιτέρω συσσώρευση εποπτικών κεφαλαίων, με τον Δείκτη Κεφαλαίων Κοινών Μετοχών της Κατηγορίας 1 (Common Equity Tier 1 – CET 1) να ανέρχεται σε 14,3% και τον Συνολικό Δείκτη Κεφαλαιακής Επάρκειας σε 18,6%.

Το 2023 ήταν σημαντικό έτος για την Εταιρεία. Στα τέλη του 2023 ανακοινώθηκε μία στρατηγική συνεργασία ορόσημο με τη UniCredit S.p.A. (η “UniCredit”), τη δεύτερη μεγαλύτερη ιταλική τράπεζα και έναν από τους μεγαλύτερους τραπεζικούς ομίλους παγκοσμίως, μέσω της οποίας δρομολογήθηκε μία μοναδική συνεργασία όσον αφορά τις γεωγραφικές περιοχές δραστηριοποίησης και τα τραπεζικά προϊόντα, η οποία οδήγησε στην πλήρη ιδιωτικοποίηση της Εταιρείας, καθώς η UniCredit απέκτησε το σύνολο της συμμετοχής του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (το «ΤΧΣ») και έγινε ο μεγαλύτερος Μέτοχος της Εταιρείας. Η συναλλαγή αυτή αποτέλεσε την πρώτη άμεση επένδυση ενός Παγκόσμιου Συστημικά Σημαντικού Ιδρύματος (Global Systemically Important Institution – G-SII) στον ελληνικό τραπεζικό τομέα μετά από περισσότερα από 15 έτη.

Ωστόσο, το 2023 ήταν σημαντικό έτος για έναν ακόμα λόγο. Έπειτα από 14 έτη συνεχούς εφαρμογής του ανώτατου ορίου αποδοχών και της απαγόρευσης καταβολής μεταβλητών αποδοχών σε Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτατης Διοίκησης των ελληνικών συστημικών τραπεζών που συμμετείχαν στο Πρώτο και στο Δεύτερο Πρόγραμμα Στήριξης των Χρηματοπιστωτικών Ιδρυμάτων από το Ελληνικό Δημόσιο, το ισχύον πλαίσιο τροποποιήθηκε, προκειμένου να καταστεί δυνατή η άρση του εν λόγω ανώτατου ορίου αποδοχών και της απαγόρευσης καταβολής μεταβλητών αποδοχών το 2023, με την επιφύλαξη της πλήρωσης συγκεκριμένων προϋποθέσεων. Η πλήρωση των εν λόγω προϋποθέσεων επιτεύχθηκε από την Εταιρεία και, ως αποτέλεσμα, οι μεταβλητές αποδοχές εισήχθησαν εκ νέου για την Ανώτατη Ηγετική Ομάδα, συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου, και οι μισθοί τους προσαρμόστηκαν, με στόχο να παρασχεθεί ένα ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών, να ανταμείψουμε, να παράσχουμε κίνητρα και να εναρμονίσουμε πλήρως τα συμφέροντά τους με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των Επενδυτών και των Μετόχων της Εταιρείας.

Όσον αφορά τους τομείς στους οποίους δόθηκε βαρύτητα, η Επιτροπή συνεδρίασε έντεκα φορές το 2023 για να συζητήσει σειρά θεμάτων που σχετίζονται με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και τις αποδοχές. Ειδικότερα, η Επιτροπή επισκόπησε τη Στρατηγική Συνολικών Αμοιβών, ήτοι τις Σταθερές Αποδοχές, το Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών, καθώς και τις αναθεωρημένες Παροχές σύμφωνα με το νέο Πλαίσιο Σταδιοδρομίας. Επισκόπησε τον Κανονισμό του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών και τον Κανονισμό του Προγράμματος Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023 της Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε., καθώς και την απόδοση στο πλαίσιο του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών για το 2023, παρείχε τη σύμφωνη γνώμη της επ’ αυτών και πρότεινε την έγκρισή τους από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή διατύπωσε επίσης παρατηρήσεις επί του Πλαισίου Σταδιοδρομίας. Δόθηκε σταθερά έμφαση στις πρακτικές διαχείρισης της απόδοσης που εφαρμόζει η Εταιρεία, διασφαλίζοντας ότι όλοι οι Εργαζόμενοι ωφελήθηκαν από την επισκόπηση απόδοσης α’ εξαμήνου και της ετήσιας απόδοσης σε σχέση με προκαθορισμένους στόχους και προσδοκίες. Προς τον σκοπό αυτό, τα Μέλη της Ανώτατης Ηγετικής Ομάδας αξιολογήθηκαν με βάση Δελτία Αξιολόγησης στα οποία καθορίζονται ποιοτικοί και ποσοτικοί στόχοι, συμπεριλαμβανομένων στόχων διαχείρισης με βάση αξίες.

Κατά τη διάρκεια του έτους εγκρίθηκαν δύο συνολικά ποσά στο πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών για την επιβράβευση (α) του Δικτύου Καταστημάτων μέσω του Προγράμματος Επιβράβευσης Πωλήσεων και (β) των Κεντρικών Υπηρεσιών μέσω του Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης. Με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων το 2023 υιοθετήθηκε Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών για την περίοδο 2023-2027, το οποίο προβλέπει δωρεάν διάθεση Μετοχών της Εταιρείας σε Εργαζόμενους της Εταιρείας



και των θυγατρικών της, με στόχο την εναρμόνιση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων τους με τα συμφέροντα της Εταιρείας στο πλαίσιο του Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης για συγκεκριμένα μέλη του Προσωπικού και του Προγράμματος Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023 για Μέλη της Ανώτατης Ηγετικής Ομάδας. Στο πλαίσιο του Προγράμματος Παροχής Κινήτρου Απόδοσης, διατέθηκαν Μετοχές σε Συγκεκριμένα Μέλη του Προσωπικού (Material Risk Takers – MRTs) της Εταιρείας, γεγονός που οδήγησε στη δημιουργία Μετόχων μεταξύ των Εργαζομένων, προκειμένου να ενθαρρυνθεί και να ενισχυθεί η μακροπρόθεσμη επιχειρηματική απόδοση και η συνετή διαχείριση κινδύνων. Επιπλέον, διατέθηκαν Μετοχές σε Μέλη της Ανώτατης Ηγετικής Ομάδας στο πλαίσιο του Προγράμματος Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023, γεγονός που σηματοδότησε την επανακαθιέρωση, μετά από διάστημα αρκετών ετών, των μεταβλητών αποδοχών για την Ανώτατη Διοικητική Ομάδα μας, προκειμένου να εναρμονιστούν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της με τα συμφέροντα της Εταιρείας και να δημιουργηθούν κίνητρα διακράτησης. Οι μεταβλητές αποδοχές χορηγούνται με βάση την αξιολόγηση συγκεκριμένων στόχων και δεικτών απόδοσης για την Εταιρεία και τον Όμιλο στο σύνολό τους, αλλά και ανά τομέα ευθύνης της διοικητικής μας ομάδας, όπως ανακοινώνονται μέσω του Επιχειρησιακού μας Σχεδίου. Οι εν λόγω στόχοι για το έτος 2023 δημοσιεύθηκαν στις 7 Ιουνίου 2023 μέσω του Επιχειρησιακού μας Σχεδίου για τα έτη 2023 έως 2025, ενώ το Διοικητικό Συμβούλιο έχει προσδιορίσει τους στόχους του νεοεισαχθέντος Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης για τα έτη 2024 έως 2026, ώστε να συνάδουν με το επικαιροποιημένο Επιχειρησιακό μας Σχέδιο που ανακοινώθηκε στις 7 Μαρτίου 2024.

Ο εταιρικός στόχος μας, ο οποίος διατυπώθηκε πρόσφατα - να διευκολύνει την πρόοδο στη ζωή και στην επιχειρηματική δραστηριότητα για ένα καλύτερο αύριο - αποδίδει μεγάλη βαρύτητα στον ανθρώπινο παράγοντα. Προκειμένου να υπερβαίνουμε σταθερά τους στόχους που τίθενται στο Επιχειρησιακό μας Σχέδιο, είναι επιτακτική ανάγκη όχι μόνο να προσελκύουμε και να διακρατούμε κορυφαία talenta αλλά και να τα εμπνέουμε μέσω ενός σύγχρονου πλαισίου σταδιοδρομίας με άξονα τη συνεχή ανάπτυξη.

Στο επίκεντρο του επικαιροποιημένου αξιολογημένου συστήματός μας βρίσκεται ένα ολοκληρωμένο και διαφοροποιημένο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, το οποίο έχει σχεδιαστεί για να προάγει την αριστεία και την αναγνώριση της εξαιρετικής επίδοσης, της καινοτομίας και της αξιοπιστίας. Η πρωτοβουλία αυτή εναρμονίζεται άμεσα με τη δέσμευσή μας να δημιουργούμε αξία για τους Μετόχους μας.

Τα τελευταία τρία έτη πρωτοπορούμε με μια σειρά πρωτοβουλιών για την υποστήριξη των Εργαζομένων μας, κατακτώντας ηγετική θέση στον ελληνικό τραπεζικό τομέα. Συγκεκριμένα:

- Ενισχύσαμε το σύνολο των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού μας, προσλαμβάνοντας περισσότερα από 800 άτομα στο Δίκτυο Καταστημάτων, στις επιχειρησιακές ομάδες, καθώς και στις υπηρεσίες Πληροφορικής και στις ψηφιακές υπηρεσίες.
- Διενεργήσαμε διεξοδική άσκηση χαρτογράφησης ρόλων, προκειμένου να αξιολογηθεί με ακρίβεια η αξία και η συνεισφορά όλων των Εργαζομένων και να ενταχθούν σε συναφείς οικογένειες θέσεων εργασίας, ώστε να διευκολυνθεί η επαγγελματική κινητικότητα και να δημιουργηθούν ευκαιρίες ανάπτυξης.
- Έχουμε αυξήσει σημαντικά την επένδυσή μας στην εκπαίδευση των Εργαζομένων, διπλασιάζοντας το σύνολο των ωρών εκπαίδευσης ετησίως και ενισχύοντας τις εκπαιδευτικές Ακαδημίες μας.
- Δρομολογήσαμε ένα νέο Αποταμιευτικό Πρόγραμμα Ομίλου δημιουργώντας πρόσθετη αποταμιευτική παροχή. Παράλληλα, διασφάλισαμε την έγκαιρη αποπληρωμή του προηγούμενου αποταμιευτικού προγράμματος του Ομίλου, καταβάλλοντας το 100% των εργοδοτικών εισφορών, ανεξάρτητα από τη λήξη των συναφών δικαιωμάτων.

Αναγνωρίζοντας τη σημασία ενός εκσυγχρονισμένου πλαισίου σταδιοδρομίας, παρέχουμε στους Εργαζομένους μας την ευκαιρία να ανελιχθούν μέσα από ένα διττό μονοπάτι σταδιοδρομίας, διευκολύνοντας την πρόσβαση σε ποικίλες ευκαιρίες εξέλιξης σε διάφορες λειτουργίες της Εταιρείας. Το



2024 θα βελτιώσουμε περαιτέρω το πλαίσιο σταδιοδρομίας με την εισαγωγή πρόσθετων και πρωτοποριακών μονοπατιών σταδιοδρομίας.

Στο πλαίσιο του ρόλου που έχουμε αναλάβει ως Επιτροπή Αποδοχών να υποστηρίζουμε το Διοικητικό Συμβούλιο κατά τη λήψη αποφάσεων επί θεμάτων αποδοχών, έχουμε καταρτίσει μία διαδικασία επικοινωνίας με τους επενδυτές και με τους συμβούλους των επενδυτών σε θέματα εταιρικής διακυβέρνησης, προκειμένου να λαμβάνουμε τα σχόλιά τους σε σημαντικά θέματα αποδοχών. Στόχος μας είναι να ανταποκριθούμε στα εν λόγω σχόλια και για τον λόγο αυτό προχωρούμε σε συγκεκριμένες ενέργειες οι οποίες αποτυπώνονται στην Έκθεση Αποδοχών για το 2023 και στην Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2024, όπως περιγράφονται στο Κεφάλαιο 4 της Έκθεσης Αποδοχών και στο Κεφάλαιο 7 της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Πλοηγούμαστε προσεκτικά και μεθοδικά σε μια μεταβατική φάση για τις πρακτικές αποδοχών της Εταιρείας. Αυτή η συνεχιζόμενη διαδικασία απαιτεί μια σειρά προσαρμογών με την πάροδο του χρόνου. Τα πρώτα βήματα έγιναν πέρυσι, και φέτος, εισάγουμε περαιτέρω αναθεωρήσεις στην Πολιτική Αποδοχών μας για την καλύτερη ευθυγράμμιση τόσο με τους στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας όσο και με τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές. Αυτή πρέπει να είναι μια σταδιακή διαδικασία, γι' αυτό εκτιμούμε την κατανόηση και την υποστήριξή σας, καθώς προχωρούμε σε αυτή τη μετάβαση.

Λαμβάνοντας υπόψη την επιτυχία που σημείωσε η Εταιρεία κατά την διάρκεια του τρέχοντος έτους λειτουργώντας σε ένα περιβάλλον γεμάτο προκλήσεις, σας καλώ να υποβάλετε τις παρατηρήσεις και τις προτάσεις σας σχετικά με οποιαδήποτε πτυχή της παρούσας Έκθεσης χρήζει περαιτέρω βελτίωσης.

Δημήτρης Κ. Τσιτσιράγκος
Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών

Γενικές Πληροφορίες

1. Κύριες εξελίξεις του έτους

Συνολικά Επιχειρησιακά Αποτελέσματα

Το 2023 η Εταιρεία αξιοποίησε τα οφέλη ενός ευνοϊκού εξωτερικού περιβάλλοντος, καθώς τα επιτόκια αυξήθηκαν, ενώ το κόστος χρηματοδότησης των Πελατών Λιανικής παρέμεινε χαμηλό, με αποτέλεσμα την επίσπευση της επίτευξης των στρατηγικών στόχων της και την προσαρμογή της επιχειρηματικής δραστηριότητας και του Ισολογισμού της Εταιρείας και του Ομίλου, ώστε να μεγιστοποιήσει την επαναλαμβανόμενη αξία που μπορεί να δημιουργήσει για τα Ενδιαφερόμενα Μέρη της.

Όσον αφορά τα οικονομικά αποτελέσματα, σημειώθηκε υπερέπιτευξη όλων των στόχων του Ομίλου:

- Η κερδοφορία, εξαιρουμένου του πλεονάζοντος κεφαλαίου (Απόδοση επί των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων), ανήλθε σε 12,9% έναντι στόχου άνω του 9%.
- Τα Κέρδη ανά Μετοχή ανήλθαν σε Ευρώ 0,32 έναντι στόχου άνω των Ευρώ 0,23.
- Τα εποπτικά κεφάλαια [Δείκτης Κεφαλαίων Κοινών Μετοχών της Κατηγορίας 1 (CET1) με πλήρη εφαρμογή της Βασιλείας III] διαμορφώθηκαν σε 14,3% έναντι στόχου 13,8%.
- Η Ενσώματη Καθαρή Θέση ανήλθε σε Ευρώ 6,4 δισ. έναντι στόχου Ευρώ 6,1 δισ.

Ως αποτέλεσμα της ισχυρής επίτευξης στόχων κατά το 2023 και της περαιτέρω εξομάλυνσης του Ισολογισμού όσον αφορά την ποιότητα των στοιχείων ενεργητικού και των κεφαλαιακών αποθεμάτων, η Εταιρεία προτείνει μέρισμα από τα κέρδη του 2023 ίσο με Ευρώ 0,05 ανά Μετοχή, η καταβολή του οποίου υπόκειται στην έγκριση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης (ΕΓΣ).

Αποτελέσματα ανά Επιχειρησιακό Τομέα

Ο τομέας Wholesale Banking συνεισέφερε Ευρώ 483 εκατ. στα προσαρμοσμένα κέρδη Ομίλου, στο πλαίσιο της κερδοφόρας ανάπτυξης του δανειακού χαρτοφυλακίου, του ανασχεδιασμού των δομών των ομάδων με βάση τον κλάδο, της ανανέωσης της Συναλλακτικής Τραπεζικής και της εισαγωγής νέων ψηφιακών προϊόντων.

Ο τομέας Retail Banking συνεισέφερε Ευρώ 261 εκατ., στο πλαίσιο της εφαρμογής του νέου μοντέλου εξυπηρέτησης στο 80% του Δικτύου Καταστημάτων, της δρομολόγησης της προτεραιοποίησης των υπηρεσιών που παρέχονται από Συμβούλους (Relationship Managers – RMs), της εκτεταμένης ψηφιοποίησης του συνόλου των προϊόντων και της εισαγωγής πακέτων συνδρομών.

Ο τομέας Wealth Management απέφερε κέρδη ύψους Ευρώ 44 εκατ., στο πλαίσιο της έναρξης της αλλαγής του λειτουργικού μοντέλου του, της αναβάθμισης των δεξιοτήτων των Συμβούλων (RMs) για το δίκτυο διανομής εύπορων Πελατών, της εισαγωγής νέων ψηφιακών υπηρεσιών και της επέκτασης της σειράς προϊόντων του.

Ο τομέας διεθνών δραστηριοτήτων συνεισέφερε Ευρώ 140 εκατ. Η στρατηγική συνεργασία με τη UniCredit θα βελτιώσει την απόδοση επενδεδυμένων κεφαλαίων, ενώ παράλληλα θα επιτρέψει στην συνδυασμένη οντότητα να επιτύχει υψηλότερη απόδοση. Στην Κύπρο έχει αναλάβει καθήκοντα μία νέα διοικητική ομάδα, η οποία υλοποιεί ένα φιλόδοξο σχέδιο για την αξιοποίηση των βασικών πλεονεκτημάτων μας.



Βασικές Αλλαγές στις Αποδοχές των Μη Εκτελεστικών και των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Στις 27 Ιουλίου 2023 η ΕΓΣ ενέκρινε αύξηση των αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών, αφού έλαβε υπόψη την πολυπλοκότητα των ζητημάτων που εξετάζουν το Διοικητικό Συμβούλιο και οι Επιτροπές του και τον εργασιακό φόρτο τους, καθώς και τον απαιτητικό εποπτικό ρόλο που ασκεί το Διοικητικό Συμβούλιο και οι Επιτροπές του σε σύγκριση με προηγούμενα έτη.

Σε συνέχεια της άρσης της απαγόρευσης καταβολής μεταβλητών αποδοχών και της κατάργησης του ανώτατου ορίου αποδοχών που είχε επιβληθεί στις αποδοχές των Ανώτερων Στελεχών για περισσότερο από μία δεκαετία, έγιναν προσαρμογές όσον αφορά τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τα Μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής, προκειμένου να επιβραβευθούν και να παρασχεθούν κίνητρα στα Ανώτερα Στελέχη, μέσω της προσαρμογής των αποδοχών στα επίπεδα της αγοράς. Επιπλέον, καθιερώθηκαν εκ νέου μεταβλητές αποδοχές για τα Μέλη της Ανώτατης Ηγετικής Ομάδας στο πλαίσιο του Προγράμματος Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023, με σκοπό τη διακράτηση κορυφαίων ταλέντων.

Μετασηματισμός της Κουλτούρας

Παράλληλα με την επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων, καθ' όλη τη διάρκεια του 2023 έγιναν σημαντικά βήματα όσον αφορά διάφορες πρωτοβουλίες για τη διαμόρφωση της κουλτούρας.

Προκειμένου να εναρμονιστεί η εκπαίδευσή μας με τις ανάγκες και τις τάσεις της αγοράς και με το Στρατηγικό μας Σχέδιο, παρείχαμε μια σειρά εξειδικευμένων μαθημάτων σε θέματα που σχετίζονται με τους τομείς του Περιβάλλοντος, της Κοινωνίας και της Διακυβέρνησης (Environmental, Social and Governance – ESG), τα οποία όχι μόνο βελτίωσαν την ενημέρωση των Εργαζομένων μας, αλλά τους παρείχαν επίσης τις αναγκαίες δεξιότητες για τη διαχείριση των σχέσεων με τους Πελάτες. Επιπλέον, μέσα από τις διαδικτυακές και τις διά ζώσης σειρές μαθημάτων ενισχύσαμε την κουλτούρα διαχείρισης κινδύνων και την παροχή βέλτιστων υπηρεσιών στους Πελάτες μας, με έμφαση κυρίως στους Εργαζομένους του Δικτύου Καταστημάτων μας. Αυξήσαμε τις μηνιαίες ώρες εκπαίδευσης ανά Εργαζόμενο κατά 44% και το σύνολο των ωρών εκπαίδευσης κατά 55% σε σύγκριση με το 2022.

Αφού επενδύσαμε στις διαδικασίες αξιολόγησης, εκπαίδευσης, πλαισίου σταδιοδρομίας και επιβράβευσης της απόδοσης, το 2023 καταρτίσαμε ένα λεπτομερές σχέδιο διαδοχής για όλους τους ρόλους των Ανώτερων Στελεχών και των Προσώπων που Κατέχουν Καίριες Θέσεις και πραγματοποιήσαμε για τρίτο συνεχές έτος αξιολόγηση 360° για όλους τους κατόχους ρόλου Director και ανώτερου ιεραρχικού επιπέδου. Τα αποτελέσματα της εν λόγω αξιολόγησης λαμβάνονται υπόψη τόσο στην κατάρτιση του σχεδίου διαδοχής και στην αξιολόγηση της απόδοσης όσο και στον σχεδιασμό της ατομικής εξέλιξης. Το 2024 θα επεκτείνουμε τη διαδικασία εντοπισμού διαδόχων για το σύνολο της Ανώτατης Ηγετικής Ομάδας.

Επιπλέον, υλοποιήσαμε Στρατηγική Διαφοροποίησης και Συμπερίληψης σε ολόκληρο τον Όμιλο, με έμφαση σε πέντε πυλώνες: Φύλο, Ηλικία, Σεξουαλικός Προσανατολισμός, Υγεία και Χρηματοοικονομικός Γραμματισμός. Σε εναρμόνιση με τη Στρατηγική μας, το 37% των ατόμων που προσλήφθηκαν εντός του 2023 ήταν ηλικίας κάτω των 30 ετών, ενώ το 42% ήταν ηλικίας άνω των 40 ετών. Παράλληλα, συνεχίζονται τα προγράμματα ενδυνάμωσης των γυναικών, ενώ θέτουμε τις βάσεις για νέες πρωτοβουλίες οι οποίες θα δρομολογηθούν το 2024, όπως εκπαιδευτικά προγράμματα στον Χρηματοοικονομικό Γραμματισμό και στη θετική νοοτροπία, καθώς και ένα νέο πρόγραμμα καθοδήγησης (mentoring).



Μετασχηματισμός της Κουλτούρας

Το 2023 αναπτύξαμε ένα νέο πλαίσιο σταδιοδρομίας, το οποίο σχεδιάστηκε με σκοπό την αντικειμενική και συνεκτική ταξινόμηση ρόλων εντός του Ομίλου. Το εν λόγω πλαίσιο αποσκοπεί στην παροχή ευκαιριών εξέλιξης σε όλους τους Εργαζομένους, στην προσέλκυση και στη διακράτηση ταλέντων, καθώς και στη βελτίωση της εναρμόνισης με την αγορά εργασίας σε όλα τα επίπεδα. Με το πλαίσιο εισάγεται επίσης ένα νέο, πρόσθετο μονοπάτι σταδιοδρομίας, το οποίο παρέχει την ευκαιρία για ισοδύναμη επαγγελματική εξέλιξη πέρα από τις παραδοσιακές διευθυντικές θέσεις, σε ρόλους ατομικής συνεισφοράς με σημαντική εξειδίκευση, οι οποίοι έχουν ουσιαστικό αντίκτυπο στις εργασίες της Εταιρείας. Στο νέο πλαίσιο καθορίζονται οι αρχές οργανωτικού σχεδιασμού που αποσκοπούν στη διασφάλιση της οργανωτικής αποτελεσματικότητας της Εταιρείας και του Ομίλου.

Προοπτικές για το 2024

Συνολικά, τα Καθαρά Προσαρμοσμένα Κέρδη αυξήθηκαν κατά 96% το 2023 και αναμένεται να ακολουθήσουν ανοδική πορεία καθ' όλον τον ορίζοντα του Επιχειρησιακού Σχεδίου. Τα έσοδα της Εταιρείας αναμένεται να συρρικνωθούν κατά περίπου 5% το 2024 και στη συνέχεια να αυξηθούν με Σύνθετο Ετήσιο Ρυθμό Ανάπτυξης (Compound Annual Growth Rate – CAGR) 5%, υπό το πρίσμα της αναμενόμενης εξομάλυνσης του περιβάλλοντος επιτοκίων και της θέσης του Ισολογισμού. Οι λειτουργικοί πυλώνες του Επιχειρησιακού Σχεδίου αναμένεται επίσης να οδηγήσουν σε αύξηση των εσόδων από προμήθειες, αύξηση του κόστους σε χαμηλότερα επίπεδα από εκείνα της αύξησης των εσόδων και βελτίωση της ποιότητας των στοιχείων του Ενεργητικού. Ως εκ τούτου, η κερδοφορία της Εταιρείας θα συγκλίνει προς μία Απόδοση επί των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων της τάξης του 14% περίπου, με παράλληλη δημιουργία πρόσθετων κεφαλαιακών αποθεμάτων καθ' όλη τη διάρκεια του Σχεδίου.

2. Διακυβέρνηση Αποδοχών

2.1 Η Επιτροπή Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών επιτελεί θεμελιώδη ρόλο στην υποστήριξη του Διοικητικού Συμβουλίου όσον αφορά την επίβλεψη της Πολιτικής Αποδοχών του Ομίλου και τον σχεδιασμό προγραμμάτων παροχής κινήτρων. Η Επιτροπή έχει συσταθεί και λειτουργεί σύμφωνα με όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς. Τα Μέλη της υφιστάμενης Επιτροπής Αποδοχών ορίστηκαν μέσω απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου με ημερομηνία 27.7.2023.

Η Επιτροπή Αποδοχών απαρτίζεται από πέντε Μη Εκτελεστικά Μέλη, εκ των οποίων τα τρία είναι Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη.

| | | |
|-----------------|--------------------------------------|---|
| Πρόεδρος | Δημήτρης Κ. Τσιτσιράγκος | Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος |
| Μέλος | Ευθύμιος Ο. Βιδάλης | Μη Εκτελεστικό Μέλος |
| Μέλος | Ασπασία Φ. Παλημέρη | Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος |
| Μέλος | Παναγιώτης Ι.-Κ. Παπάζογλου | Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος |
| Μέλος | Johannes Herman Frederik G. Umbgrove | Μη Εκτελεστικό Μέλος (εκπρόσωπος του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας από τον Απρίλιο του 2018 έως τον Νοέμβριο του 2023) |

Τα Μέλη της Επιτροπής διαθέτουν, συλλογικά, κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες και κατάλληλη επαγγελματική εμπειρία όσον αφορά στις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών, τη διαχείριση του προσωπικού, τη διαχείριση κινδύνων και τις δραστηριότητες ελέγχου, καθώς και όσον αφορά τα κίνητρα και τους κινδύνους που μπορούν να προκύψουν από αυτές. Τουλάχιστον ένα Μέλος διαθέτει επαρκή επαγγελματική εμπειρία στη διαχείριση κινδύνων.

Η Επιτροπή Αποδοχών συνεδριάζει τουλάχιστον τριμηνιαίως και δύναται να καλεί οποιοδήποτε Μέλος της Διοίκησης ή οποιοδήποτε Στέλεχος να παραστεί στις συνεδριάσεις της. Η Chief Human Resources Officer παρίσταται τακτικά στις συνεδριάσεις της Επιτροπής.

Το 2023 η Επιτροπή συνεδρίασε έντεκα φορές και η συμμετοχή των Μελών στις συνεδριάσεις ανήλθε σε ποσοστό 98% (με βάση τη σύνθεση της Επιτροπής Αποδοχών στις 31.12.2023).

Το 2023 η Επιτροπή Αποδοχών επικέντρωσε τις κύριες δραστηριότητές της στην εναρμόνιση της στρατηγικής αποδοχών με τη στρατηγική του Ομίλου, υποστηρίζοντας παράλληλα την υλοποίηση διαφόρων σημαντικών πρωτοβουλιών στον τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού. Επιπλέον, η Επιτροπή Αποδοχών συνέβαλε στην οικοδόμηση μίας σταθερής βάσης όσον αφορά τη διακυβέρνηση και στην ενεργό υποστήριξη του Διοικητικού Συμβουλίου σε θέματα αποδοχών.



Ρόλος και αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών

Οι κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών περιγράφονται ενδεικτικά αλλά όχι περιοριστικά ως ακολούθως. Η Επιτροπή Αποδοχών:

Τομέας ελέγχου

Αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών

| | |
|---|---|
| Πολιτική Αποδοχών | <ul style="list-style-type: none">• Επικουρεί το Διοικητικό Συμβούλιο ώστε αυτό να διασφαλίζει ότι η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας και του Ομίλου, καθώς και η Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου» σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών» είναι σύμφωνες με τις αξίες, την κουλτούρα, την επιχειρησιακή στρατηγική, τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και τους στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας και των θυγατρικών της, λαμβάνοντας υπόψη τους κινδύνους που σχετίζονται με τους τομείς ESG που επηρεάζουν το επιχειρηματικό περιβάλλον βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα. |
| Γνωμοδοτήσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο | <ul style="list-style-type: none">• Υποστηρίζει και συμβουλεύει τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με τον σχεδιασμό των Πολιτικών Αποδοχών για την Εταιρεία και για τον Όμιλο, μεταξύ άλλων, ώστε οι εν λόγω Πολιτικές Αποδοχών να είναι ουδέτερες ως προς το φύλο, σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές και ρυθμιστικές διατάξεις, να υποστηρίζουν την ίση μεταχείριση των Εργαζομένων, ενώ παράλληλα να προάγουν τη συμπερίληψη και να σέβονται τη διαφορετικότητα εν γένει.• Προτείνει στα Μη Εκτελεστικά Μέλη τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.• Είναι αρμόδια για την προετοιμασία των αποφάσεων που πρόκειται να ληφθούν από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη σχετικά με τις αποδοχές, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και άλλων συγκεκριμένων μελών του Προσωπικού (π.χ. Μέλη του Προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του Ιδρύματος). |
| Αποφάσεις επί ζητημάτων αποδοχών | <ul style="list-style-type: none">• Επισκοπεί ζητήματα αποδοχών της Εταιρείας (ήτοι τις σταθερές αποδοχές, τις παροχές) και παρέχει συμβουλές επ' αυτών.• Επισκοπεί το Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών. Εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο την έγκριση προγραμμάτων μεταβλητών αποδοχών και προτείνει το συνολικό ποσό για δαπάνες μεταβλητών αποδοχών για όλους τους Εργαζομένους της Εταιρείας και του Ομίλου.• Επισκοπεί το Πλαίσιο Αξιολόγησης της Απόδοσης. Είναι αρμόδια για την επίβλεψη της διαδικασίας αξιολόγησης και για την επικύρωση των Δελτίων Αξιολόγησης της Απόδοσης και των στόχων της Ανώτατης Ηγετικής Ομάδας και των Προσώπων που Κατέχουν Καίριες Θέσεις, διασφαλίζοντας ότι η εν λόγω διαδικασία εφαρμόζεται επαρκώς και σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στη σχετική Πολιτική. |

Τα ειδικά καθήκοντα και οι ειδικές αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών καθορίζονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της, ο οποίος είναι αναρτημένος στην ιστοσελίδα της Εταιρείας:

{ [HYPERLINK https://www.alphaholdings.gr/el/Holdings/esg-kai-viosimotita/etairiki-diakubernisi/dioikisi/epitropes/epitropi-apodoxon](https://www.alphaholdings.gr/el/Holdings/esg-kai-viosimotita/etairiki-diakubernisi/dioikisi/epitropes/epitropi-apodoxon) }

Οι κύριες δραστηριότητες της Επιτροπής Αποδοχών παρουσιάζονται κατωτέρω.



Τομέας ελέγχου

Κύριες δραστηριότητες της Επιτροπής Αποδοχών το 2023

Αναφορικά με την Εταιρεία και τον Όμιλο

- Επισκόπησε την Πολιτική Αποδοχών της Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών και του Ομίλου της, καθώς και τα Παραρτήματά της και πρότεινε την έγκριση της Πολιτικής Παροχών και Εταιρικών Δαπανών του Ομίλου (Παράρτημα II) και της Πολιτικής Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Επισκόπησε τη Στρατηγική Συνολικών Αμοιβών, ήτοι τις Σταθερές Αποδοχές, το Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών, καθώς και τις αναθεωρημένες Παροχές σύμφωνα με το νέο Πλαίσιο Σταδιοδρομίας.
- Επισκόπησε τον κατάλογο των Συγκεκριμένων Μελών του Προσωπικού (Material Risk Takers) για το 2022 και πρότεινε την έγκρισή του από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Παρείχε τη σύμφωνη γνώμη της επί του Συνολικού Ποσού Μεταβλητών Αποδοχών του Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης για το έτος 2022, καθώς και επί της σχετικής Κατανομής του και εισηγήθηκε την έγκρισή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Επισκόπησε και ενέκρινε τους Στόχους του Δικτύου Καταστημάτων βάσει του Προγράμματος Επιβράβευσης Πωλήσεων.
- Παρείχε τη σύμφωνη γνώμη της επί της Τελικής Κατανομής του Συνολικού Ποσού Μεταβλητών Αποδοχών του Προγράμματος Επιβράβευσης Πωλήσεων για το έτος 2022 στους Εργαζομένους στα Καταστήματα, επί της δυναμικής κατανομής του συνολικού ποσού μεταβλητών αποδοχών για το δ' τρίμηνο και για όλο το έτος του 2022, για το α', το β' και το γ' τρίμηνο του 2023, καθώς και επί της Πρότασης του Συνολικού Ποσού Μεταβλητών Αποδοχών του Προγράμματος Επιβράβευσης Πωλήσεων για το έτος 2023 και εισηγήθηκε την έγκρισή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Επισκόπησε τις απαιτήσεις που ορίζονται από τον Νόμο περί ιδρύσεως του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας αναφορικά με την άρση του ανώτατου ορίου αποδοχών για τις σταθερές αποδοχές και την καταβολή μεταβλητών αποδοχών σε Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτατης Διοίκησης με τη μορφή μετοχών ή δικαιωμάτων προαίρεσης επί μετοχών ή άλλων μέσων και εισηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο ότι πληρούνται οι εν λόγω απαιτήσεις. Επισκόπησε τις τροποποιήσεις των συμβάσεων των Μελών της Εκτελεστικής Επιτροπής και πρότεινε την έγκριση από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη και στη συνέχεια από το Διοικητικό Συμβούλιο των προτεινόμενων προσαρμογών του σταθερού μισθού και της εισαγωγής της ρήτρας μεταβλητών αποδοχών στις συμβάσεις των Μελών της Εκτελεστικής Επιτροπής.
- Σε συνέχεια της απόφασης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας που έλαβε χώρα στις 27.7.2023, επισκόπησε τον Κανονισμό του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών και τον Κανονισμό του Προγράμματος Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023, παρείχε τη σύμφωνη γνώμη της επ' αυτών και πρότεινε την έγκρισή τους από το Διοικητικό Συμβούλιο.
- Παρείχε τη σύμφωνη γνώμη της επί της διάθεσης στο πλαίσιο του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών για το 2023.
- Ενημερώθηκε για τη διακυβέρνηση σχετικά με τη διαχείριση των Μετοχών που κατοχυρώθηκαν στο πλαίσιο του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών και πρότεινε την έγκριση των σχετικών εγγράφων από το Διοικητικό Συμβούλιο.
- Ενημερώθηκε για την επενδυτική στρατηγική αναφορικά με το Ίδρυμα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών – Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης Προσωπικού Ομίλου Alpha Services and Holdings (TEA).
- Επισκόπησε το Αποταμιευτικό Πρόγραμμα για τα Ανώτατα Στελέχη ως συμπλήρωμα στο υφιστάμενο TEA και παρείχε τη σύμφωνη γνώμη της επ' αυτού.
- Επισκόπησε, ως τμήμα του υλικού που υποβλήθηκε στην Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων, την Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2023, σύμφωνα με τον ν. 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών», την Έκθεση Αποδοχών για το 2022, σύμφωνα με τον ν. 4548/2018,



καθώς και το Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών και παρείχε τη σύμφωνη γνώμη της επ' αυτών.

- Επισκόπησε και πρότεινε στο Διοικητικό Συμβούλιο για έγκριση τα ποσά των ετήσιων αποδοχών των Προέδρων και των Μελών της Επιτροπής Ελέγχου, της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων, της Επιτροπής Αποδοχών και της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων, καθώς και του Προέδρου και των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Εισηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο τα ποσά των αποδοχών για κάθε Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για τη διαχειριστική χρήση 2023.
- Επισκόπησε και πρότεινε στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση την Πολιτική Δαπανών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Επισκόπησε την Πολιτική Αξιολόγησης Ανώτερων Στελεχών και Προσώπων που Κατέχουν Καίριες Θέσεις, και παρείχε τις παρατηρήσεις της στην Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων.
- Επισκόπησε τον Κανονισμό Λειτουργίας της.
- Επισκόπησε το Πλαίσιο Σταδιοδρομίας και διατύπωσε παρατηρήσεις επ' αυτού.
- Επισκόπησε τα Ετήσια Αποτελέσματα του Alpha Διαλόγου Απόδοσης (Alpha Performance Dialogue – APD) για το 2022.
- Ενημερώθηκε αναφορικά με την Έκθεση Ελέγχου σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών.
- Επισκόπησε την Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων της και την υπέβαλε στο Διοικητικό Συμβούλιο προς ενημέρωση.

Όσον αφορά στις Θυγατρικές, η Επιτροπή Αποδοχών:

- Επισκόπησε τις Ετήσιες Εκθέσεις Πεπραγμένων των Επιτροπών Αποδοχών των Θυγατρικών, ήτοι της Alpha Bank London Ltd, της Alpha Bank Romania S.A., της Alpha Bank Cyprus Ltd και της Alpha Αστικά Ακίνητα Α.Ε. για το έτος 2022.
- Επισκόπησε τα ποσά των ετήσιων αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών των Διοικητικών Συμβουλίων της Alpha Bank Cyprus Ltd και της Alpha Bank Romania S.A. και εισηγήθηκε την έγκρισή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Με σκοπό την περαιτέρω ενίσχυση των πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης και της συνεργασίας μεταξύ των Θυγατρικών, δρομολόγησε συναντήσεις μέσω εικονοδιάσκεψης με τις Επιτροπές Αποδοχών των Θυγατρικών στο εξωτερικό. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή Αποδοχών πραγματοποίησε από κοινού συναντήσεις με τους Προέδρους των Επιτροπών Αποδοχών των Θυγατρικών στο εξωτερικό, ήτοι της Alpha Bank Romania S.A., της Alpha Bank London Ltd και της Alpha Bank Cyprus Ltd.
- Επισκόπησε την Πολιτική Αποδοχών της Alpha Finance A.E.Π.Ε.Υ. και την Πολιτική Αποδοχών της Alpha Asset Management A.E.Δ.Α.Κ.
- Ενημερώθηκε για την καταβολή μεταβλητών αποδοχών σχετιζόμενων με την απόδοση (bonus) και για το πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών της Alpha Bank London Ltd.
- Ενημερώθηκε για την καταβολή ποσού στο πλαίσιο του Προγράμματος Παροχής Κινήτρου Απόδοσης για το 2022 στην Alpha Bank Romania S.A.



2.2 Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Στις 27 Ιουλίου 2023 η Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας ενέκρινε την ισχύουσα επικαιροποιημένη και τροποποιημένη Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (η «Πολιτική»), σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών», όπως προτάθηκε από την Επιτροπή Αποδοχών στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Η Πολιτική είναι σύμφωνη και υπόκειται σε όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς σχετικά με τις αμοιβές πιστωτικών και χρηματοδοτικών ιδρυμάτων. Σε αυτούς περιλαμβάνονται ο ν. 4261/2014 (συμπεριλαμβανομένων των άρθρων 84 έως 88), η Οδηγία για την Προληπτική Εποπτεία των Πιστωτικών Ιδρυμάτων V (Capital Requirements Directive – CRD V) (συμπεριλαμβανομένων των άρθρων 92 και 94), η Πράξη Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος αριθ. 178/5/2.10.2020 και οι Κατευθυντήριες Γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών, όπως όλα έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν. Επιπρόσθετα, στην Πολιτική λαμβάνονται υπόψη οι διατάξεις του Καταστατικού της Εταιρείας, ο Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης και οι Πολιτικές του Ομίλου.

Στόχος της Πολιτικής είναι η υποστήριξη και η προώθηση της επιχειρησιακής στρατηγικής, των μακροπρόθεσμων προοπτικών και της βιωσιμότητας της Εταιρείας και του Ομίλου, καθώς και η ενίσχυση της διαφάνειας μέσω της διαμόρφωσης του πλαισίου αποδοχών. Πρωταρχικός στόχος της Πολιτικής είναι να διασφαλίσει την εναρμόνιση της μακροπρόθεσμης απόδοσης της Εταιρείας και του Ομίλου με τις πρακτικές της αγοράς και την επιχειρησιακή στρατηγική, ενώ παράλληλα επιδιώκεται η δημιουργία αξίας για τους Μετόχους και για τα λοιπά Ενδιαφερόμενα Μέρη. Επίσης στόχος της είναι να διασφαλίσει μία συνολική δομή αποδοχών, ικανή να αναγνωρίζει τη διοικητική αξία των ατόμων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της και τη συνεισφορά τους στην ανάπτυξη της Εταιρείας με βάση τις αντίστοιχες δεξιότητες που διαθέτουν, και να ανταμείβει την επίτευξη των στόχων απόδοσης, οι οποίοι συνδέονται με χρηματοοικονομικούς και με μη χρηματοοικονομικούς σκοπούς. Η Πολιτική αποσκοπεί στην προσέλκυση, στη διακράτηση του ανθρώπινου δυναμικού και στην παροχή κινήτρων στο ανθρώπινο δυναμικό με τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα σύμφωνα με τις αναπτυξιακές προοπτικές της Εταιρείας, με ιδιαίτερη έμφαση στις θέσεις που θεωρούνται καίριες για την ανάπτυξη και τη διαχείριση της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Επιδιώκει την εναρμόνιση των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών με τα εμπορικά αποτελέσματα και με την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων, προκειμένου να ευθυγραμμιστούν τα συμφέροντα της Εταιρείας, των Εργαζομένων και των Μετόχων. Επιπλέον, στοχεύει στη διασφάλιση της συμμόρφωσης με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο. Η Πολιτική είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας <https://www.alphaholdings.gr/-/media/AlphaHoldings/Files/genikes-syneleysis/taktiki-geniki-sineleusi-27072023/eggrafa-gs/028.pdf>

Η Επιτροπή Αποδοχών θα συνεχίσει να επισκοπεί τις Πολιτικές, ώστε να διασφαλίσει ότι τα σχέδια και τα προγράμματα που σχετίζονται με τις αποδοχές υποστηρίζουν τη στρατηγική της Εταιρείας και είναι στενά συνδεδεμένα με τα συμφέροντα των Μετόχων. Η Επιτροπή ενθαρρύνει τη διατύπωση απόψεων από τους Μετόχους σχετικά με την Έκθεση Αποδοχών.



Κύριοι Άξονες της Πολιτικής Αποδοχών

Οι κύριοι άξονες της Πολιτικής προάγουν την επιχειρησιακή στρατηγική, τη βιωσιμότητα και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και του Ομίλου της.

Μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας

Στόχος της Πολιτικής είναι να διασφαλίζει ότι για τη διαμόρφωση των αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνονται υπόψη οι συνθήκες της αγοράς και να επιδιώκει σταθερά τη δημιουργία αξίας για τους Μετόχους και για τα λοιπά Ενδιαφερόμενα Μέρη.

Προσέλκυση και διακράτηση

Η Εταιρεία στοχεύει στην προσέλκυση, παρακίνηση και διατήρηση στελεχών υψηλής εξειδίκευσης μακροπρόθεσμα, διασφαλίζοντας παράλληλα τη δέουσα εταιρική διακυβέρνηση και προωθώντας τις αξίες του Ομίλου. Για τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας, οι αμοιβές πρέπει να βασίζονται στην αγορά, παραμένοντας ενήμερες με τις τάσεις και τη δυναμική της αγοράς.

Διαχείριση Κινδύνων

Η Πολιτική επιδιώκει να διασφαλίζει την ορθή ανάληψη κινδύνων, αποθαρρύνοντας την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων, που είναι επιζήμια για τη βραχυπρόθεσμη και για τη μακροπρόθεσμη οικονομική βιωσιμότητα του Ομίλου. Το πλαίσιο διαχείρισης της απόδοσης παρέχει κίνητρα για εξαιρετικά αποτελέσματα, χωρίς να ενθαρρύνει την υπερβολική, και ιδίως τη βραχυπρόθεσμη, ανάληψη κινδύνων. Η Πολιτική έχει σχεδιαστεί κατά τέτοιο τρόπο ώστε να διατηρούνται τα επίπεδα κεφαλαιακής επάρκειας και ρευστότητας που είναι απαραίτητα για την υποστήριξη όλων των δραστηριοτήτων και για την αποφυγή της δημιουργίας στρεβλών κινήτρων, τα οποία ενδέχεται να οδηγήσουν σε παραβίαση του νόμου και να θέσουν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της Εταιρείας και του Ομίλου.

Αποδοχές συνδεδεμένες με την απόδοση

Το πλαίσιο αποδοχών αποτελείται τόσο από σταθερές όσο και από μεταβλητές συνιστώσες εντός ενός πλαισίου διαχείρισης της απόδοσης, διασφαλίζοντας σαφήνεια, συνοχή και συνέπεια προς τη στρατηγική της Εταιρείας, ενώ ενθαρρύνει και επιβραβεύει την αξιοσημείωτη απόδοση. Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών καθορίζεται με βάση δίκαιες αμοιβές για κάθε θέση, λαμβανομένων υπόψη του επιπέδου ευθύνης, καθώς και των γνώσεων, της εξειδίκευσης και της εμπειρίας που απαιτούνται για να επιτευχθούν τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, ενώ οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας (Key Performance Indicators – KPIs). Αμφότερες οι συνιστώσες των αποδοχών είναι σύμφωνες με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, τηρούν όλους τους ισχύοντες νομοθετικούς περιορισμούς, ενώ παράλληλα λαμβάνουν υπόψη την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας και υποστηρίζουν το Επιχειρησιακό της Σχέδιο, τους στόχους και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της.

Διαφορετικότητα, Ισότητα και Συμπερίληψη

Η Πολιτική προωθεί μία νοοτροπία συμπερίληψης που βασίζεται στις ίσες ευκαιρίες και στην απουσία διακρίσεων. Είναι ουδέτερη ως προς το φύλο, υποστηρίζει την ίση μεταχείριση, προωθεί τη συμπερίληψη και σέβεται εν γένει τη διαφορετικότητα.

3. Αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

3.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών

| Κατηγορία Αποδοχών ⁽¹⁾ | Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου | Μη Εκτελεστικό Μέλος | Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος |
|---|-------------------------------------|----------------------|---------------------------------|
| Σταθερές Αποδοχές (Συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο) ⁽²⁾ | ● | ● | ● |
| Σταθερές Αποδοχές⁽³⁾ (Συμμετοχή στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου) | | ● | ● |

Επεξηγηματικές Σημειώσεις:

- ⁽¹⁾ Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές ούτε συμμετέχουν σε συνταξιοδοτικά προγράμματα ή σε προγράμματα αποζημίωσης λόγω αποχώρησης.
- ⁽²⁾ Για τη διαμόρφωση της ετήσιας σταθερής αμοιβής λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος που αφιερώνεται στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και στην εκτέλεση των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί στα Μέλη.
- ⁽³⁾ Αναλόγως της θέσης του στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και της Τράπεζας, έκαστο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου εκάστου Ανεξάρτητου Μη Εκτελεστικού Μέλους, λαμβάνει πρόσθετη ετήσια αμοιβή για τον ρόλο του (είτε ως Πρόεδρου είτε ως Μέλους) σε κάθε Επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου. Η συγκεκριμένη αμοιβή επισκοπείται ετησίως, σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές απαιτήσεις, λαμβανομένων υπόψη κριτηρίων, όπως η αφιέρωση επαρκούς χρόνου στην εκτέλεση των καθηκόντων και η ενεργή συμμετοχή στις Επιτροπές, ο ρόλος του Μέλους σε κάθε Επιτροπή, η φύση των εργασιών κάθε Επιτροπής και ο αριθμός των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου στις οποίες συμμετέχει το Μη Εκτελεστικό Μέλος.

Σταθερές Ετήσιες Αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών

Σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, κανένα Μέλος δεν λαμβάνει αμοιβή για τη συμμετοχή του σε περισσότερες από τρεις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ τα Εκτελεστικά Μέλη δεν λαμβάνουν αμοιβή υπό την ιδιότητά τους αυτή. Επιπρόσθετα, Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου το οποίο είναι παράλληλα Μέλος της Επιτροπής Ελέγχου και της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων λαμβάνει αμοιβή μόνο για μία εξ αυτών. Μόνο στην περίπτωση που το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι Πρόεδρος σε μία από τις προαναφερθείσες Επιτροπές, θα λαμβάνει αμφότερες τις αντίστοιχες αμοιβές.

Η Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας που έλαβε χώρα στις 27.7.2023, λαμβάνοντας υπόψη την πολυπλοκότητα των ζητημάτων που εξετάζουν το Διοικητικό Συμβούλιο και οι Επιτροπές του και τον εργασιακό φόρτο τους, καθώς και τον απαιτητικό εποπτικό ρόλο που ασκεί το Διοικητικό Συμβούλιο σε σύγκριση με προηγούμενα έτη, ενέκρινε την αύξηση των αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών. Συγκεκριμένα, από 1.8.2023 εγκρίθηκαν οι ακόλουθες αυξήσεις:

- Η αύξηση των ετήσιων αμοιβών του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου σε Ευρώ 290.000 και των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε Ευρώ 65.000.
- Η αύξηση των ετήσιων αμοιβών του Προέδρου της Επιτροπής Ελέγχου και του Προέδρου της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων σε Ευρώ 60.000 και των Μελών της Επιτροπής Ελέγχου και της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων σε Ευρώ 30.000.
- Η αύξηση των ετήσιων αμοιβών του Προέδρου της Επιτροπής Αποδοχών και του Προέδρου της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων σε Ευρώ 35.000 και των Μελών της Επιτροπής Αποδοχών και της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων σε Ευρώ 17.500.

Οι αμοιβές του Υπευθύνου Διαχείρισης Μη Εξυπηρετούμενων Δανείων και του Μέλους που είναι αρμόδιο για την εποπτεία των θεμάτων που σχετίζονται με τους τομείς ESG παρέμειναν ίδιες με τις αντίστοιχες του 2022.

Στον κάτωθι πίνακα αποτυπώνονται οι ετήσιες αμοιβές για κάθε θέση έως τις 31.7.2023 και η αντίστοιχη ετήσια προσαρμογή από την 1.8.2023 και μετά, όπως αποφασίστηκε στην Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας στις 27.7.2023.

| ΘΕΣΗ | Σταθερές Ετήσιες Αποδοχές (ποσά σε Ευρώ) | |
|--|---|--------------|
| | έως 31.7.2023 | από 1.8.2023 |
| Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου | 259.000 | 290.000 |
| Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου | 59.000 | 65.000 |
| Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου Πρόεδρος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων | 50.000 | 60.000 |
| Μέλος της Επιτροπής Ελέγχου Μέλος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων | 25.000 | 30.000 |
| Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών Πρόεδρος της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων | 31.250 | 35.000 |
| Μέλος της Επιτροπής Αποδοχών Μέλος της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων. | 15.625 | 17.500 |
| Υπεύθυνος Διαχείρισης Μη Εξυπηρετούμενων Δανείων | 12.000 | 12.000 |
| Μέλος αρμόδιο για την εποπτεία των θεμάτων που σχετίζονται με τους τομείς ESG | 12.000 | 12.000 |

Σημειώνεται ότι, λόγω του ότι η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου της Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε. είναι ίδια με τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου της 100% θυγατρικής της, Alpha Τράπεζα Α.Ε., οι αμοιβές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλονται μόνο από μία εταιρεία και συγκεκριμένα από την Alpha Τράπεζα Α.Ε.

Αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών που καταβλήθηκαν το 2023

Οι συνολικές αποδοχές που καταβλήθηκαν το 2023 στα Μη Εκτελεστικά Μέλη που ήταν ενεργά κατά τη διάρκεια του 2023, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του ν. 4548/2018, παρουσιάζονται στον κάτωθι πίνακα.

| Όνομα | Επιτροπή Ελέγχου | Διαχείρισης Επιτροπής Κινδύνων | Επιτροπή Αποδοχών | Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων | Βασικές αποδοχές (Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου) | Αποδοχές Μέλους Επιτροπής | Σύνολο |
|--|------------------|--------------------------------------|-------------------|--|---|---------------------------------|------------------|
| Βασίλειος Θ. Ράπανος, Πρόεδρος | - | - | - | - | 271.917 | | 271.917 |
| Ευθύμιος Ο. Βιδάλης ⁽¹⁾ | - | - | Μ | Μ | 61.500 | 38.177 | 99.677 |
| Έλλη Μ. Ανδριοπούλου | Μ | - | - | Μ | 61.500 | 43.490 | 104.990 |
| Ασπασία Φ. Παλημέρη | - | Μ | Μ | - | 61.500 | 43.490 | 104.990 |
| Παναγιώτης Ι.-Κ. Παπάζογλου ⁽²⁾ (ενεργό Μέλος από 27.7.2023) | Μ | - | Μ | - | 27.739 | 20.243 | 47.982 |
| Δημήτρης Κ. Τσιτσιράγκος ⁽³⁾ | - | Μ | Π/Μ | - | 61.500 | 50.955 | 112.455 |
| Jean L. Cheval | Μ | Π | - | - | 61.500 | 81.250 | 142.750 |
| Carolyn G. Dittmeier | Π | - | - | Μ/ESG ⁽⁴⁾ | 61.500 | 82.573 | 144.073 |
| Elanor R. Hardwick | - | Μ | - | Π | 61.500 | 59.896 | 121.396 |
| Diony C. Lebot ⁽⁵⁾ (ενεργό Μέλος από 27.7.2023) | - | Μ | - | Μ/ΥΔΜΕΔ ⁽⁶⁾ | 27.739 | 25.376 | 53.115 |
| Johannes Herman Frederik G. Umbgrove | Μ | Μ | Μ | Μ | 61.500 | 59.896 | 121.396 |
| Richard R. Gildea ⁽⁷⁾ (ενεργό Μέλος έως 26.7.2023) | - | Μ | Π | - | 34.417 | 39.812 | 74.229 |
| Shahzad A. Shahbaz ⁽⁸⁾ (ενεργό Μέλος έως 26.7.2023) | - | - | - | Μ | 34.417 | 9.115 | 43.531 |
| Σύνολο | | | | | | | 1.442.500 |

Επεξηγηματικές Σημειώσεις:

- ⁽¹⁾ Ο κ. Ευθύμιος Ο. Βιδάλης τοποθετήθηκε Μέλος της Επιτροπής Αποδοχών από τις 27.7.2023 (προηγουμένως είχε διατελέσει Μέλος της Επιτροπής Ελέγχου).
- ⁽²⁾ Ο κ. Παναγιώτης Ι.-Κ. Παπάζογλου τοποθετήθηκε Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, Μέλος της Επιτροπής Ελέγχου και Μέλος της Επιτροπής Αποδοχών από τις 27.7.2023.
- ⁽³⁾ Ο κ. Δημήτρης Κ. Τσιτσιράγκος τοποθετήθηκε Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών από τις 27.7.2023 (προηγουμένως είχε διατελέσει Μέλος της Επιτροπής Αποδοχών).
- ⁽⁴⁾ Μέλος αρμόδιο για την εποπτεία των θεμάτων που σχετίζονται με τους τομείς ESG.
- ⁽⁵⁾ Η κ. Diony C. Lebot τοποθετήθηκε Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, Μέλος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων, Μέλος της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων και Υπεύθυνη Διαχείρισης Μη Εξυπηρετούμενων Δανείων από τις 27.7.2023.
- ⁽⁶⁾ Υπεύθυνος Διαχείρισης Μη Εξυπηρετούμενων Δανείων.
- ⁽⁷⁾ Ο κ. Richard R. Gildea διετέλεσε Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών, Μέλος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων και Υπεύθυνος Διαχείρισης Μη Εξυπηρετούμενων Δανείων έως τις 26.7.2023.
- ⁽⁸⁾ Ο κ. Shahzad A. Shahbaz διετέλεσε Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και Μέλος της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων έως τις 26.7.2023.

Επισημαίνεται ότι για τις δαπάνες που συνδέονται με τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, όπως ταξιδιωτικές δαπάνες και δαπάνες διαμονής, και για τα σχετικά έξοδα προβλέπεται αποζημίωση σύμφωνα με την Πολιτική Δαπανών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία εφαρμόζεται και για όλα τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη και επισκοπείται σε ετήσια βάση.

Μπορεί να χορηγηθεί εταιρικό κινητό τηλέφωνο στα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την άσκηση των καθηκόντων που απορρέουν από την ιδιότητά τους αυτή. Όλα τα έξοδα αυτού του είδους εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο σε ετήσια βάση, κατόπιν λήψης της σύμφωνης γνώμης της Επιτροπής Αποδοχών. Επιπλέον, όλες οι πληρωμές υπόκεινται, όπου απαιτείται, σε ασφαλιστικές κρατήσεις, καθώς και σε κρατήσεις φόρου εισοδήματος και φόρου χαρτοσήμου.

3.2 Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απασχολούνται από την Τράπεζα με συμβάσεις αορίστου χρόνου, στις οποίες προβλέπεται λύση σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Οι όροι και οι προϋποθέσεις της αποζημίωσης σε περίπτωση συμφωνίας λύσεως εργασίας περιγράφονται συνοπτικά στην παράγραφο 3.2.2.1, σύμφωνα με την Πολιτική Αποζημίωσης Ανωτάτων Στελεχών λόγω Αποχώρησης της Εταιρείας. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών

| Κατηγορία Αποδοχών | Περιγραφή |
|----------------------------|---|
| Σταθερές Αποδοχές | Οι αποδοχές καθορίζονται σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του Νόμου, τη θέση, τα καθήκοντα, το επίπεδο ευθύνης και το επίπεδο ανάληψης κινδύνων. Για τον καθορισμό τους, λαμβάνονται επίσης υπόψη οι εξής παράγοντες: οι απαιτούμενες δεξιότητες για την άσκηση των εκάστοτε καθηκόντων, οι ικανότητες και η εμπειρία των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, οι διεθνείς τάσεις, οι εξελισσόμενες συνθήκες της αγοράς και τα συγκριτικά μεγέθη της αγοράς. |
| Μεταβλητές Αποδοχές | <p>Η μεταβλητή συνιστώσα των συνολικών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών είναι προαιρετική και αναφέρεται σε σχήματα μεταβλητών αποδοχών σχετιζόμενων με την απόδοση (bonus) ή κατ' εξαίρεση σε σχήματα διακράτησης.</p> <p>Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με το σύστημα ετήσιας αξιολόγησης που περιλαμβάνει Βασικούς Δείκτες Απόδοσης, διασφαλίζοντας την εστίαση στους στρατηγικούς στόχους, την εναρμόνιση με το μακροπρόθεσμο συμφέρον και παράλληλα τη διακράτηση σημαντικών Στελεχών και αποθαρρύνοντας την υπερβολική ανάληψη κινδύνων.</p> <p>Οι λεπτομέρειες σχετικά με τα κριτήρια και την κατανομή των μεταβλητών αποδοχών καθορίζονται στην Πολιτική Αποδοχών.</p> <p>Η καταβολή μεταβλητών αποδοχών στα Εκτελεστικά Μέλη ξεκίνησε εκ νέου το 2023, μετά την άρση της απαγόρευσης καταβολής μεταβλητών αποδοχών, η οποία είχε επιβληθεί για περισσότερο από 14 έτη.</p> |
| Εταιρικές Παροχές | Τα Εκτελεστικά Μέλη δικαιούνται παροχές οι οποίες ορίζονται με βάση τις ισχύουσες Πολιτικές της Τράπεζας και υπόκεινται στην ισχύουσα νομοθεσία. Σε αυτές περιλαμβάνονται βασικές παροχές που ισχύουν για όλους τους Εργαζομένους (ενδεικτικά, ομαδική ασφαλιστική κάλυψη υγείας, ομαδικό αποταμειωτικό πρόγραμμα, πρόγραμμα εξωνοσοκομειακής περίθαλψης) ή παροχές που χορηγούνται στα Εκτελεστικά Μέλη (καθώς και σε άλλους Εργαζομένους) και εξαρτώνται αποκλειστικά από το επίπεδο της θέσης που κατέχουν (δηλαδή εταιρικό αυτοκίνητο, ετήσιος προληπτικός έλεγχος υγείας (check-up) και αποταμειωτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών). |



Άρση της απαγόρευσης καταβολής μεταβλητών αποδοχών και του ανώτατου ορίου αποδοχών του Νόμου περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας

Το 2008 το Ελληνικό Δημόσιο, ως απάντηση στη χρηματοπιστωτική κρίση, θέσπισε το πρώτο Πρόγραμμα Στήριξης των Χρηματοπιστωτικών Ιδρυμάτων. Οι ελληνικές τράπεζες, συμπεριλαμβανομένης και της Τράπεζας, που συμμετείχαν στο Πρόγραμμα υπάγονταν, μεταξύ άλλων, σε ανώτατο όριο αποδοχών και σε απαγόρευση καταβολής μεταβλητών αποδοχών για Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτατης Διοίκησης, καθώς επιβλήθηκαν συμπεριφορικοί περιορισμοί στο πλαίσιο της κρατικής βοήθειας που έλαβαν με βάση το Πρόγραμμα. Παρόμοιοι περιορισμοί, συμπεριλαμβανομένων του ανώτατου ορίου αποδοχών και της απαγόρευσης καταβολής μεταβλητών αποδοχών, καθιερώθηκαν δυνάμει του δεύτερου Προγράμματος Στήριξης, που τέθηκε σε ισχύ βάσει του ν. 3864/2010 σχετικά με την ίδρυση και τη λειτουργία του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΤΧΣ) (ο «Νόμος περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας»).

Στις 16.6.2022 τέθηκε σε εφαρμογή ο ν. 4941/2022, που τροποποίησε τον Νόμο περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας και ήρε το ανώτατο όριο αποδοχών και την απαγόρευση καταβολής μεταβλητών αποδοχών, υπό την αίρεση της πλήρωσης ορισμένων προϋποθέσεων, ήτοι:

(i) Για όσο διάστημα ο δείκτης των Μη Εξυπηρετούμενων Δανείων προς το σύνολο των δανείων υπερβαίνει το δέκα τοις εκατό (10%) ή για τα οικονομικά έτη αναφοράς έως και το 2022, οι σταθερές αποδοχές του πρόεδρου, του διευθύνοντος συμβούλου και των λοιπών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και όσων κατέχουν θέση ή εκτελούν καθήκοντα γενικού διευθυντή και των αναπληρωτών τους δεν μπορούν να υπερβαίνουν το σύνολο των αποδοχών του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος.

(ii) Τυχόν πρόσθετες μεταβλητές αποδοχές (bonus) των εν λόγω προσώπων καταργούνται καθ' όλη τη διάρκεια του υποβληθέντος στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στο πλαίσιο της διαδικασίας έγκρισης του προγράμματος κεφαλαιακής ενίσχυσης, σχεδίου αναδιάρθρωσης του πιστωτικού ιδρύματος και μέχρι την ολοκλήρωση αυτού ή για όσο διάστημα ο δείκτης των Μη Εξυπηρετούμενων Δανείων προς το σύνολο των δανείων υπερβαίνει το δέκα τοις εκατό (10%) ή για τα οικονομικά έτη αναφοράς έως και το 2022.

Ομοίως, για το χρονικό διάστημα συμμετοχής του πιστωτικού ιδρύματος στο πρόγραμμα κεφαλαιακής ενίσχυσης του άρθρου 7 του Νόμου περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας, οι μεταβλητές αποδοχές μπορούν να λαμβάνουν μόνο τη μορφή μετοχών ή δικαιωμάτων προαίρεσης (stock options) ή άλλων μέσων κατά την έννοια των άρθρων 52 ή 63 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, σύμφωνα με το άρθρο 86 του ν. 4261/2014.

Στις 31.8.2023 το Διοικητικό Συμβούλιο επιβεβαίωσε ότι πληρούνται οι απαιτήσεις του Νόμου περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας αναφορικά με την κατάργηση του ανώτατου ορίου αποδοχών και την απαγόρευση καταβολής μεταβλητών αποδοχών, καθώς η Τράπεζα ολοκλήρωσε το Σχέδιο Αναδιάρθρωσής της το 2018, τα Μη Εξυπηρετούμενα Ανοίγματα του Ομίλου της Τράπεζας διαμορφώνονταν κάτω από 10% (το α' τρίμηνο του 2023 ο δείκτης Μη Εξυπηρετούμενων Δανείων προς το σύνολο των δανείων μειώθηκε σε 7,6%) και οι οικονομικές χρήσεις αναφοράς έως το (και συμπεριλαμβανομένου του) 2022 είχαν παρέλθει. Ως εκ τούτου, άρθηκαν οι περιορισμοί που προέβλεπε το άρθρο 10 του Νόμου περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας, όπως περιγράφονται ανωτέρω, γεγονός που επέτρεψε στην Εταιρεία να καθιερώσει εκ νέου την καταβολή μεταβλητών αποδοχών που βασίζονται στην απόδοση για την Ανώτατη Ηγετική Ομάδα, συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου, και να προσαρμόσει τους μισθούς των ανωτέρω προσώπων, με στόχο να τους προσφέρει ένα ανταγωνιστικό σύνολο αμοιβών, να τους επιβραβεύσει, να τους παρέχει κίνητρο και να ευθυγραμμίσει πλήρως τα συμφέροντά τους με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των επενδυτών και των Μετόχων της Εταιρείας.

Καθώς η Εταιρεία θα συνεχίσει την πορεία μετασχηματισμού της, είναι επιτακτική η ανάγκη να διοικείται από Στελέχη με εξαιρετικές δεξιότητες που να λαμβάνουν ορθές αποφάσεις και να προωθούν τη βιώσιμη ανάπτυξη. Η προσέλκυση και διατήρηση ταλέντου είναι καίριας σημασίας. Προς τον σκοπό αυτό, η Πολιτική



Αποδοχών εξασφαλίζει την εξισορρόπηση με προσεκτικό τρόπο ανάμεσα στην εναρμόνιση των αμοιβών των Εκτελεστικών Μελών με τη δημιουργία αξίας για τους Μετόχους και στην αναγνώριση των τρεχουσών συνθηκών της αγοράς.

3.2.1. Σταθερές Αποδοχές και Παροχές των Εκτελεστικών Μελών

Μισθολογικές προσαρμογές για τα Εκτελεστικά Μέλη

Εξαιτίας του ανώτατου ορίου αποδοχών, το οποίο επιβλήθηκε το 2008 (βλ. παράγραφο 3.2 ανωτέρω), οι αποδοχές των διευθυνόντων συμβούλων και των Ανωτέρων Στελεχών των ελληνικών τραπεζών είχαν μειωθεί και υπόκειντο στο επίπεδο των σταθερών αποδοχών του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος και παρέμειναν αμετάβλητες και μη συνδεδεμένες με τα επίπεδα της αγοράς για χρονικό διάστημα 15 ετών περίπου. Επιπλέον, στη διάρκεια αυτών των 15 ετών δεν κατοχυρώθηκαν μεταβλητές αποδοχές. Κατόπιν της άρσης του ανώτατου ορίου αποδοχών και της απαγόρευσης καταβολής μεταβλητών αποδοχών, με την επιφύλαξη ορισμένων προϋποθέσεων, όπως περιγράφονται στην παράγραφο 3.2. ανωτέρω, στις 31.8.2023 το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, επιβεβαίωσε ότι η Εταιρεία πληροί τις ως άνω προϋποθέσεις και ενέκρινε την προσαρμογή του ετήσιου μεικτού μισθού του Διευθύνοντος Συμβούλου και των Chiefs - Μελών της Εκτελεστικής Επιτροπής με ισχύ από 1.1.2023.

Ένα ανταγωνιστικό σύνολο αποδοχών για την Ανώτατη Ηγετική Ομάδα, συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου, είναι καίριας σημασίας, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι Ανώτατα Στελέχη με εξαιρετικές δεξιότητες διοικούν την Εταιρεία, λαμβάνοντας ορθές αποφάσεις και προωθώντας τη βιώσιμη ανάπτυξη. Ως εκ τούτου, η προσαρμογή των σταθερών αποδοχών της Ανώτατης Ηγετικής Ομάδας, προκειμένου να ευθυγραμμιστούν με τα πρότυπα της αγοράς, ήταν από τις πρώτες προτεραιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου, μετά την άρση του ανώτατου ορίου αποδοχών και της απαγόρευσης καταβολής μεταβλητών αποδοχών (βλ. παράγραφο 3.2 ανωτέρω). Στο πλαίσιο αυτό, το Διοικητικό Συμβούλιο εξέτασε συγκεκριμένα κριτήρια: τη σύγκριση με την εγχώρια και την εξωτερική αγορά, τα χαρακτηριστικά των ρόλων και των αρμοδιοτήτων που ανατίθενται, την παροχή κινήτρων, την πίεση από τον ανταγωνισμό και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και των Μετόχων της. Το Διοικητικό Συμβούλιο έλαβε επίσης υπόψη την ουσιαστική πρόοδο που έχει επιτύχει η Εταιρεία σε σχέση με τους στρατηγικούς πυλώνες της ειδικά τα τελευταία έτη.

Η προσαρμογή των σταθερών αποδοχών ολοκληρώθηκε σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του ν.4548/2018 αναφορικά με τις συναλλαγές με συνδεδεμένα μέρη και τις αποδοχές Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτατης Διοίκησης (ο οποίος ενσωματώνει στο ελληνικό δίκαιο τις σχετικές προβλέψεις της Οδηγίας για τα Δικαιώματα των Μετόχων II). Σε αυτό το πλαίσιο, η εταιρεία με την επωνυμία “RSM Greece Certified Auditors and Management Consultants S.A.” (η “RSM”) προσελήφθη από την Εταιρεία ως ανεξάρτητος εμπειρογνώμονας, σύμφωνα με το άρθρο 101, παρ. 1 του ν. 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών», προκειμένου να υποβάλει γνωμοδότηση σχετικά με το αν η προσαρμογή των μεικτών μισθών του Διευθύνοντος Συμβούλου και των Chiefs - Μελών της Εκτελεστικής Επιτροπής είναι δίκαιη και εύλογη για την Εταιρεία και για τους Μετόχους της.

Η RSM πραγματοποίησε συγκριτική ανάλυση μισθών (συμπεριλαμβανομένων αμοιβών για συμμετοχή σε διοικητικά συμβούλια, όπου είναι εφαρμόσιμο), προκειμένου να επιβεβαιωθεί η ανταγωνιστικότητα της προσφοράς αποδοχών. Επιλέχθηκαν δύο ομοειδείς όμιλοι:

(α) άλλες συγκρίσιμες, ως προς το μέγεθος, κύκλο εργασιών, κεφαλαιοποίηση, εταιρείες εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών,



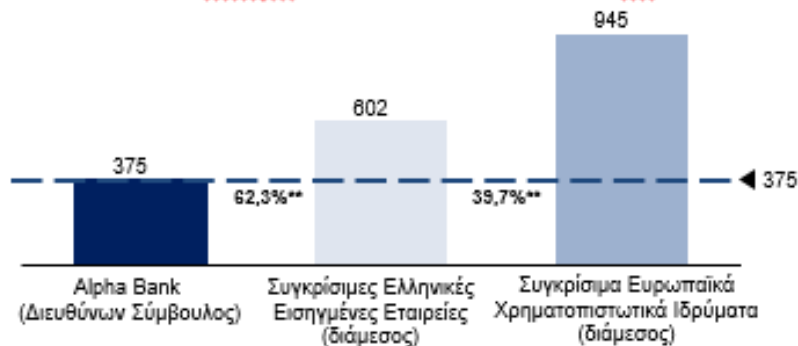
(β) άλλα συγκρίσιμα Ευρωπαϊκά Χρηματοπιστωτικά Ιδρύματα¹, ως προς το μέγεθος, την κεφαλαιοποίηση, τον κύκλο εργασιών, τα συνολικά στοιχεία ενεργητικού («συγκρίσιμα Ευρωπαϊκά Χρηματοπιστωτικά Ιδρύματα»).

Σύμφωνα με αυτή την ανάλυση η RSM επιβεβαίωσε ότι η εισήγηση που αφορά την προσαρμογή των αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου και των αποδοχών των Chiefs - Μελών της Εκτελεστικής Επιτροπής είναι δίκαιη και εύλογη για την Εταιρεία και τους Μετόχους της.

Η Έκθεση της RSM δημοσιεύτηκε σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 99-101 του ν. 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών» στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.).

Όπως παρουσιάζεται κατωτέρω ο ετήσιος μισθός του Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας πριν την προσαρμογή ήταν σημαντικά χαμηλότερος από τον διάμεσο μισθό των Διευθυνόντων Συμβούλων των συγκρίσιμων εταιρειών (Ελληνικών και Ευρωπαϊκών):

Συγκριτική Αξιολόγηση Μισθών* πριν την προσαρμογή (σε χιλ. Ευρώ)



* Συμπεριλαμβανομένης αμοιβής για συμμετοχή σε διοικητικά συμβούλια, όπου είναι εφαρμόσιμο

**Alpha Bank συγκριτικό ποσοστό έναντι σχετικής αγοράς

Σε αυτό το πλαίσιο, η Εταιρεία προχώρησε σε αναπροσαρμογή του ετήσιου βασικού μισθού του Διευθύνοντος Συμβούλου, για να διατηρήσει την κορυφαία ηγεσία σε μια ανταγωνιστική αγορά, διασφαλίζοντας ότι η Εταιρεία παραμένει υπό την ηγεσία ενός Διευθύνοντος Συμβούλου που είναι σε θέση να παράγει ανταγωνιστικά οικονομικά αποτελέσματα, καθώς και για να ανταμείψει την απόδοσή του κατά τη διάρκεια της θητείας του, η οποία υπογραμμίστηκε από επιτυχείς συναλλαγές στην αγορά, εταιρικές πράξεις και στρατηγικές συνεργασίες που οδήγησαν στην πλήρη ιδιωτικοποίηση της Εταιρείας.

Για το σκοπό αυτό, ο μισθός του Διευθύνοντος Συμβούλου αναπροσαρμόστηκε το 2023 στο επίπεδο των 600 χιλ. ευρώ που προσεγγίζει τον διάμεσο μισθό της ελληνικής αγοράς.

¹ Συγκρίσιμα Ευρωπαϊκά Χρηματοπιστωτικά Ιδρύματα: De Volksbank (Ολλανδία), Bankinter (Ισπανία), Mediobanca (Ιταλία), Unicaja (Ισπανία), Banco Comercial Português (Πορτογαλία), Banco BPM (Ιταλία), Caixa Geral de Depositos (Πορτογαλία), Fineco Bank (Ιταλία), Banco Sabadell (Ισπανία), Banco Popolare di Sondrio (Ιταλία), BPER Banca (Ιταλία), Bank of Cyprus (Κύπρος), Vorstand – Verbund AG (Αυστρία), Kuxtabank (Ισπανία), Abanca (Ισπανία)

Συγκριτική Αξιολόγηση Μισθών* μετά την προσαρμογή (σε χιλ Ευρώ)



* Συμπεριλαμβανομένης αμοιβής για συμμετοχή σε διοικητικά συμβούλια, όπου είναι εφαρμόσιμο

**Alpha Bank συγκριτικό ποσοστό έναντι σχετικής αγοράς

Με βάση την ως άνω Έκθεση της RSM, εγκρίθηκαν από το Διοικητικό Συμβούλιο οι ακόλουθες προσαρμογές των ετήσιων μεικτών μισθών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου:

| Θέση | Ετήσιος Μεικτός Μισθός (σε Ευρώ) | |
|---|----------------------------------|----------------------|
| | Έως τις 31.12.2022 | Από την 1.1.2023 |
| Βασίλειος Ε. Ψάλτης, CEO | 375.500 | 600.000 ¹ |
| Σπύρος Ν. Φιλάρετος, Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου - Chief of Growth and Innovation | 365.000 | 390.000 |

Δεδομένου ωστόσο ότι κατά το τελευταίο τρίμηνο του 2023 και στις αρχές του 2024 τρεις από τις τέσσερις ελληνικές συστημικές τράπεζες, συμπεριλαμβανομένης της Εταιρείας, ιδιωτικοποιήθηκαν πλήρως, δημιουργώντας έτσι ένα νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον στην ελληνική αγορά, το Διοικητικό Συμβούλιο με την υποστήριξη της Επιτροπής Αποδοχών θα συνεχίσει να παρακολουθεί τις συνθήκες της αγοράς και θα εξετάσει κατά πόσον θα ήταν αναγκαία η περαιτέρω αύξηση και τελικά η σύγκλιση με τη διάμεση τιμή του μισθού του Διευθύνοντος Συμβούλου των συγκρίσιμων Ευρωπαϊκών Χρηματοπιστωτικών Ιδρυμάτων.

Ίδρυμα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών

Το Ίδρυμα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών (Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης) είναι ένα νέο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα που θεσπίστηκε το 2023 για όλους τους Εργαζομένους. Το Ίδρυμα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών είναι ένα συμπεριληπτικό πρόγραμμα συνταξιοδότησης για όλους ανεξάρτητα από το αν οι Εργαζόμενοι συνεισφέρουν σε αυτό εξίσου με τον εργοδότη, ώστε να υπάρχει ευθυγράμμιση με την αγορά. Τα υφιστάμενα προγράμματα ενοποιήθηκαν και δημιουργήθηκε ένα πρόγραμμα για όλους με την υιοθέτηση κοινής προσέγγισης σε επίπεδο Ομίλου στην Ελλάδα.

Με αυτό το νέο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, η Εταιρεία απομακρύνθηκε από το πρόγραμμα που βασίζεται σε ιεραρχική προσέγγιση, δημιουργώντας κατηγορίες με βάση τα μισθολογικά επίπεδα σύμφωνα με τα πρότυπα της αγοράς.

Για τα Μέλη της Ανώτατης Ηγετικής Ομάδας, συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, οι εισφορές του Εργαζομένου κυμαίνονται μεταξύ 5% και 25%, ενώ οι εργοδοτικές εισφορές ανέρχονται σε 3% για μικτούς μηνιαίους μισθούς έως Ευρώ 3.000 και σε 13% για μικτούς μηνιαίους μισθούς άνω των Ευρώ 3.000. Τα ποσά που καταβάλλονται σε Εκτελεστικά Μέλη για το Ίδρυμα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών περιλαμβάνονται στα ποσά των Εταιρικών Παροχών που λαμβάνει κάθε Εκτελεστικό Μέλος (παράγραφος 3.2.3 κατωτέρω).

¹ Αυτή είναι ουσιαστικά η πρώτη αύξηση των σταθερών αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου από το 2008, προκειμένου να ευθυγραμμιστούν με τα επίπεδα της αγοράς.



Αποταμιευτικό Πρόγραμμα

Το 2023 θεσπίστηκε επίσης ένα Αποταμιευτικό Πρόγραμμα ως συμπλήρωμα στο Ίδρυμα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τους Chiefs - Μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής που απασχολούνται στην Τράπεζα με σύμβαση εργασίας, με βασικό σκοπό την ενίσχυση των δεσμών της Εταιρείας με τα Ανώτατα Στελέχη της, συμπεριλαμβανομένων των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου να καλυφθεί η ανάγκη διακράτησής τους και να ευθυγραμμιστούν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά τους με το συμφέρον και με τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρείας.

Για το 2023 οι εργοδοτικές εισφορές για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ανήλθαν σε 14% του μηνιαίου μεικτού μισθού για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και σε 1% του μηνιαίου μεικτού μισθού για τον Chief of Growth and Innovation.

Τα ποσά που καταβάλλονται στα Εκτελεστικά Μέλη για το Αποταμιευτικό Πρόγραμμα περιλαμβάνονται στα ποσά των Εταιρικών Παροχών που λαμβάνει κάθε Εκτελεστικό Μέλος (παράγραφος 3.2.3 κατωτέρω).

Η θέσπιση του Αποταμιευτικού Προγράμματος ολοκληρώθηκε σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του ν. 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών» που αφορούν τις συναλλαγές με συνδεδεμένα μέρη και τις αποδοχές Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτατης Διοίκησης. Σε αυτό το πλαίσιο, η εταιρεία RSM προσελήφθη από την Εταιρεία, σύμφωνα με το άρθρο 101, παρ. 1 του ν. 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών», προκειμένου να υποβάλει γνωμοδότηση σχετικά με το αν η εν λόγω θέσπιση είναι δίκαιη και εύλογη για την Εταιρεία και τους Μετόχους της, λαμβανομένων υπόψη των εργοδοτικών εισφορών για το Ίδρυμα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών και για το Αποταμιευτικό Πρόγραμμα. Η RSM συνέκρινε τις συνολικές εργοδοτικές εισφορές ως ποσοστό επί των σταθερών αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου με το αντίστοιχο ποσοστό επί των σταθερών αποδοχών Διευθυνόντων Συμβούλων άλλων συγκρίσιμων –ως προς την κεφαλαιοποίηση, τον κύκλο εργασιών, τα συνολικά στοιχεία ενεργητικού, τον αριθμό των Εργαζομένων κ.λπ.– ευρωπαϊκών και εγχώριων τραπεζών και επιβεβαίωσε ότι διαμορφώνονται εντός του εύρους του δείγματος το οποίο αφορούσε η σύγκριση. Σύμφωνα με τη γνωμοδότηση της RSM που δημοσιεύτηκε σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 99-101 του ν. 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών» στο Γ.Ε.ΜΗ., η ως άνω θέσπιση είναι πράγματι δίκαιη και εύλογη.

Με βάση τον ν. 5078/20.12.2023, θεσπίστηκε ανώτατο όριο στις εισφορές που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες στα Ίδρυμα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών και στα Αποταμιευτικά Προγράμματα με ισχύ από 1.1.2024. Συγκεκριμένα, οι εισφορές δεν δύναται να υπερβαίνουν σε ετήσια και σωρευτική βάση το 20% των μεικτών αποδοχών των Εργαζομένων, γεγονός που ισχύει και για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε συνέχεια της ως άνω τροποποίησης του νόμου, το ποσοστό της εισφοράς του εργοδότη στο Αποταμιευτικό Πρόγραμμα για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο θα μειωθεί σημαντικά.

3.2.2 Μεταβλητές Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών

Κατόπιν της άρσης του ανώτατου ορίου αποδοχών και της απαγόρευσης καταβολής μεταβλητών αποδοχών που είχαν επιβληθεί για τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτατης Διοίκησης των ελληνικών συστημικών τραπεζών για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από μία δεκαετία (βλ. παράγραφο 3.2 ανωτέρω), η καταβολή μεταβλητών αποδοχών που βασίζονται στην απόδοση ξεκίνησε εκ νέου το 2023 και θεσπίστηκαν νέα Προγράμματα. Συγκεκριμένα:



I. Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης (Performance Incentive Program – PIP) έως το 2023:

Ένα Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης (Performance Incentive Program – PIP) θεσπίστηκε και ίσχυε έως το έτος απόδοσης 2023. Το Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης αποτελεί τη ραχοκοκαλιά των μεταβλητών αποδοχών και σχεδιάστηκε προκειμένου να παρέχει κίνητρα για την ατομική απόδοση του προηγούμενου έτους και να επιβραβεύει τους Εργαζομένους που συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων του Ομίλου. Τα κριτήρια απόδοσης ευθυγραμμίζονται με τους βραχυπρόθεσμους στόχους της Στρατηγικής της Εταιρείας, όπως έχουν ενσωματωθεί στον ετήσιο προϋπολογισμό. Το Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης απευθύνεται σε όλους τους Εργαζομένους στις Κεντρικές Υπηρεσίες των ελληνικών θυγατρικών και της Εταιρείας.

Σε σχέση με την απόδοση και την καταβολή μεταβλητών αποδοχών στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στα Ανώτατα Στελέχη, σημειώνονται τα ακόλουθα:

- Το 2021 το Διοικητικό Συμβούλιο ενέκρινε, στο πλαίσιο του Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης, την απόδοση Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών για την απόδοση του έτους 2020 στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στα Μέλη της Ανώτατης Διοίκησης, για τα οποία ίσχυε η απαγόρευση καταβολής μεταβλητών αποδοχών που προβλεπόταν στον Νόμο περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας. Ωστόσο, η άσκηση των ως άνω Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών τελούσε υπό την αναβλητική αίρεση της τροποποίησης ή της κατάργησης των διατάξεων του Νόμου περί Ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας για την απαγόρευση καταβολής μεταβλητών αποδοχών, ώστε να επιτρέπεται η άσκηση των Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών. Το 2023, κατόπιν της άρσης της απαγόρευσης καταβολής μεταβλητών αποδοχών, πραγματοποιήθηκε η άσκηση των δύο πρώτων δόσεων των αποδοθέντων Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών σύμφωνα με τα ανωτέρω (βλ. III. Άσκηση στο πλαίσιο του Προγράμματος Διάθεσης Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών κατωτέρω).
- Το 2022 και το 2023 δεν αποδόθηκαν μεταβλητές αποδοχές που βασίζονται στην απόδοση στην Ανώτατη Ηγετική Ομάδα, συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με το Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης.

Επιπρόσθετα, στο πλαίσιο της εφαρμογής της απαγόρευσης καταβολής μεταβλητών αποδοχών, δεν καταβλήθηκαν μεταβλητές αποδοχές που βασίζονται στην απόδοση (σύμφωνα με το Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης ή άλλο Πρόγραμμα) στην Ανώτατη Διοίκηση της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 14 ετών και έως το 2023.

II. Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023 και Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών

Η ΕΓΣ των Μετόχων της Εταιρείας που πραγματοποιήθηκε στις 27 Ιουλίου 2023 ενέκρινε, στο πλαίσιο της επικαιροποιημένης Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, (α) τους όρους του προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών για την περίοδο 2023-2027 (το «Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών») και (β) την υιοθέτηση Προγράμματος Παροχής Κινήτρων Διακράτησης που αφορά τα Μέλη της Ανώτατης Ηγετικής Ομάδας για το 2023 (το «Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023»). Το Διοικητικό Συμβούλιο εξουσιοδοτήθηκε περαιτέρω να καθορίσει λεπτομερώς τους όρους και τις προϋποθέσεις του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών και του Προγράμματος Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023 και να τα θέσει σε ισχύ. Συγκεκριμένα:

Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023

Το Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023 έχει ως στόχο τη διακράτηση Μελών της Ανώτατης Ηγετικής Ομάδας που κατέχουν ρόλους αυξημένης βαρύτητας και επηρεάζουν σημαντικά την



επίτευξη των μακροπρόθεσμων στρατηγικών στόχων της Εταιρείας, λαμβανομένων επίσης υπόψη της έλλειψης Ανώτατων Στελεχών με εξαιρετικές δεξιότητες από την αγορά και της πίεσης του ανταγωνισμού. Το Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023 είναι ένα εφάπαξ Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων Διακράτησης που αφορά τις δεδουλευμένες περιόδους του 2021 και του 2022, σύμφωνα με την οποία απαιτούνταν ως ελάχιστο όριο η «Πλήρης Επίτευξη Στόχων», το τρίτο επίπεδο μιας πενταβάθμιας κλίμακας αξιολόγησης της απόδοσης. Ως εκ τούτου, η απόδοση σύμφωνα με το Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023 βασίστηκε στην απόδοση των Μελών της Ανώτατης Ηγετικής Ομάδας το 2021 και το 2022. Στόχος του Προγράμματος Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023 είναι η καταβολή μεταβλητών αποδοχών υπό τη μορφή κοινών, με δικαίωμα ψήφου, άυλων μετοχών έκδοσης της Εταιρείας στους Δικαιούχους (Μέλη της Ανώτατης Ηγετικής Ομάδας, ήτοι Διευθύνων Σύμβουλος, Chiefs - Μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και Chiefs που δεν είναι Μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής της Εταιρείας) για τους σκοπούς της εναρμόνισης των μακροπρόθεσμων συμφερόντων των Δικαιούχων με τα συμφέροντα της Εταιρείας και της δημιουργίας κινήτρων διακράτησης για τους Δικαιούχους. Το Πρόγραμμα για το 2023 σχεδιάστηκε με βάση τα στοιχεία αναφορικά με τις μεταβλητές αποδοχές που εγκρίθηκαν από την ΕΓΣ των Μετόχων, στα οποία περιλαμβάνονται η προϋπηρεσία, η εμπειρία και η κρισιμότητα του ρόλου.

Όσον αφορά στους όρους του Προγράμματος Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023, που εγκρίθηκε από την ΕΓΣ, οι Δικαιούχοι οφείλουν:

- a. να μην υπόκεινται σε τυχόν πειθαρχικές ή νομικές διαδικασίες που έχει κινήσει η Εταιρεία,
- b. να είναι Εργαζόμενοι της Εταιρείας κατά την πρώτη ημέρα της σχετικής Διαχειριστικής Χρήσης (ήτοι κατά την 1.1.2023) και να εξακολουθούν να είναι Εργαζόμενοι της Εταιρείας κατά την ημερομηνία απόδοσης των Μετοχών και κατά την ημερομηνία κατοχύρωσης (όπως αμφότερες ορίζονται κατωτέρω),
- c. να έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον δώδεκα (12) μήνες υπηρεσίας πριν από τις εν λόγω ημερομηνίες.

Δυνάμει της ίδιας απόφασης της ΕΓΣ, χορηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο εξουσιοδότηση να ορίζει τους συγκεκριμένους όρους και τις συγκεκριμένες προϋποθέσεις κάθε προγράμματος διακράτησης, καθώς και τους Δικαιούχους κάθε κύκλου εφαρμογής τέτοιου προγράμματος, υπό την αίρεση των απαιτήσεων αναβολής και διακράτησης, όπως ορίζονται σε όλους τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές σε πιστωτικά και σε χρηματοδοτικά ιδρύματα. Στο πλαίσιο της ανωτέρω εξουσιοδότησης, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας με σκοπό να θέσει σε ισχύ το Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023 ενέκρινε τον αντίστοιχο Κανονισμό στη συνεδρίασή του την 1η Σεπτεμβρίου 2023.

Η δομή και η κατανομή της καταβολής του Προγράμματος Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023 τελεί υπό την αίρεση των απαιτήσεων αναβολής και διακράτησης, όπως ορίζονται σε όλους τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές σε πιστωτικά και σε χρηματοδοτικά ιδρύματα, συμπεριλαμβανομένων του ν. 4261/2014 (συμπεριλαμβανομένων των άρθρων 84 έως 88), της Οδηγίας για την Προληπτική Εποπτεία των Πιστωτικών Ιδρυμάτων V (Capital Requirements Directive – CRD V) (συμπεριλαμβανομένων των άρθρων 92 και 94), της Πράξης Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος αριθ. 178/5/2.10.2020 (συμπεριλαμβανομένων, ειδικότερα, των παραγράφων 170 έως 175) και των Κατευθυντήριων Γραμμών της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών, όπως όλα έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν ανά περίοδο (οι «Εφαρμοστέοι Νόμοι και Κανονισμοί»).

Βάσει του εγκεκριμένου Κανονισμού του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών και του Κανονισμού του Προγράμματος Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023 και λαμβανομένου υπόψη του πολύ φιλόδοξου Επιχειρησιακού Σχεδίου 2023-2025, της κινητικότητας των ανώτατων στελεχών στην αγορά και της ανάγκης να διασφαλιστεί η δέσμευση τόσο των Chiefs - Μελών της Εκτελεστικής Επιτροπής, συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου, όσο και των Chiefs που δεν είναι Μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής να ολοκληρώσουν το εν λόγω Επιχειρησιακό Σχέδιο, το Διοικητικό Συμβούλιο ενέκρινε την απόδοση εφάπαξ ποσών διακράτησης την 1η Σεπτεμβρίου 2023. Τα εν λόγω ποσά

διακράτησης αποδόθηκαν για τις δεδουλευμένες περιόδους του 2021 και του 2022. Η απόδοση εναρμονίζεται με το επίπεδο της θέσης και τις αρμοδιότητες κάθε Δικαιούχου και η κατανομή για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι η εξής [με βάση τη μέση σταθμισμένη βάση όγκου συναλλαγών τιμή (Volume Weighted Average Price – VWAP) της μετοχής που ανερχόταν σε Ευρώ 1,5432 στις 31.8.2023]:

| Θέση | Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023 | | |
|--|--|---------------------|------------------------|
| | Δεδουλευμένη περίοδος | Ημερομηνία απόδοσης | Μετοχές που αποδόθηκαν |
| Βασίλειος Ε. Ψάλτης, CEO | 2021 | 1.9.2023 | 217.080 |
| | 2022 | 1.9.2023 | 217.080 |
| | Σύνολο | | 434.160 |
| Σπύρος Ν. Φιλάρετος, Chief of Growth and Innovation | 2021 | 1.9.2023 | 126.359 |
| | 2022 | 1.9.2023 | 126.359 |
| | Σύνολο | | 252.718 |

| Περίοδος Κατοχύρωσης Δικαιώματος | Αριθμός Μετοχών | | | | | |
|--|--------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | Ιανουάριος 2024 ⁽¹⁾ | Σεπτέμβριος 2024 | Σεπτέμβριος 2025 | Σεπτέμβριος 2026 | Σεπτέμβριος 2027 | Σεπτέμβριος 2028 |
| Σύνολο % | 40% | 12% | 12% | 12% | 12% | 12% |
| Βασίλειος Ε. Ψάλτης, CEO | 173.665 | 52.099 | 52.099 | 52.099 | 52.099 | 52.099 |
| Σπύρος Ν. Φιλάρετος, Chief of Growth and Innovation | 101.088 | 30.326 | 30.326 | 30.326 | 30.326 | 30.326 |

⁽¹⁾ Η πρώτη δόση των Μετοχών κατοχυρώθηκε και πιστώθηκε στους λογαριασμούς των Δικαιούχων τον Ιανουάριο του 2024, καθώς οι Μετοχές έπρεπε πρώτα να αγοραστούν στο πλαίσιο του Προγράμματος Αγοράς Ιδίων Μετοχών. Η περίοδος υποχρεωτικής διακράτησης για τη συγκεκριμένη δόση θα εκπνεύσει τον Σεπτέμβριο του 2024.

Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών

Όπως σημειώθηκε ανωτέρω, η απόδοση σύμφωνα με το Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023 πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών που θεσπίστηκε βάσει της απόφασης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων το 2023 (η «Απόφαση των Μετόχων») για την περίοδο 2023-2027. Με την επιφύλαξη των εφαρμοστέων διατάξεων του νομικού και ρυθμιστικού πλαισίου, το Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών ισχύει βάσει του Κανονισμού που εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, ενώ η υλοποίησή του υποστηρίζεται από το Πρόγραμμα Αγοράς Ιδίων Μετοχών .

Στόχος του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών είναι η καταβολή μεταβλητών αποδοχών υπό τη μορφή κοινών, με δικαίωμα ψήφου, άυλων μετοχών έκδοσης της Εταιρείας (οι «Μετοχές») σε Μέλη της Διοικητικής Ομάδας, σε Μέλη του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας και του Ομίλου (εφεξής «Συγκεκριμένα Μέλη του Προσωπικού») και σε άλλους Εργαζομένους της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων όσων παρέχουν υπηρεσίες σε μόνιμη βάση δυνάμει του άρθρου 114 παρ. 1 του ν. 4548/2018, και των Συνδεδεμένων με αυτήν Εταιρειών, κατά την έννοια του άρθρου 32 του ν. 4308/2014 (οι «Δικαιούχοι»). Οι Μετοχές θα



αποκτηθούν μέσω του Προγράμματος Αγοράς Ιδίων Μετοχών της Εταιρείας, το οποίο εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας στις 27 Ιουλίου 2023.

Οι εν λόγω μεταβλητές αποδοχές υπό τη μορφή Μετοχών, οι οποίες καταβάλλονται με σκοπό την εναρμόνιση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων των Δικαιούχων με τα συμφέροντα της Εταιρείας και τη δημιουργία κινήτρων διακράτησης για τους Δικαιούχους, θα αποδοθούν και θα καταβληθούν στους Δικαιούχους υπό την αίρεση των απαιτήσεων αναβολής και διακράτησης, όπως ορίζονται σε όλους τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές σε πιστωτικά και σε χρηματοδοτικά ιδρύματα, συμπεριλαμβανομένων του ν. 4261/2014 (συμπεριλαμβανομένων των άρθρων 84 έως 88), της Οδηγίας για την Προληπτική Εποπτεία των Πιστωτικών Ιδρυμάτων V (Capital Requirements Directive – CRD V) (συμπεριλαμβανομένων των άρθρων 92 και 94), της Πράξης Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος αριθ. 178/5/2.10.2020 (συμπεριλαμβανομένων, ειδικότερα, των παραγράφων 170 έως 175) και των Κατευθυντήριων Γραμμών της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών, όπως όλοι έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν ανά περίοδο (οι «Εφαρμοστέοι Νόμοι και Κανονισμοί»).

Σύμφωνα με τους όρους του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών που εγκρίθηκε με την Απόφαση των Μετόχων:

- α. Ο μέγιστος αριθμός Μετοχών που μπορούν να κατανεμηθούν στο πλαίσιο του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών κατά την περίοδο 2023-2027 ορίστηκε σε 35.000.000 κοινές, με δικαίωμα ψήφου, άυλες Μετοχές, αριθμός που αντιστοιχεί σε ποσοστό 1,5% του τρέχοντος καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας.
- β. Το Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών θα υλοποιηθεί (i) στο πλαίσιο του Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης (Performance Incentive Program – PIP) της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας και (ii) για το 2023, στο πλαίσιο ενός νέου προγράμματος παροχής κινήτρων διακράτησης (το «Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023») για τα Μέλη της Ανώτατης Ηγετικής Ομάδας, ήτοι τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, τα Ανώτατα Στελέχη – Μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και τα ακόλουθα Ανώτατα Στελέχη (Chiefs) που δεν είναι Μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής, ήτοι τον Chief of Internal Audit, τον Chief Information Officer (CIO), τον Chief Digital Officer (CDO), τον Chief Κανονιστικής Συμμόρφωσης, τον Chief Ανάκτησης Δανείων σε Καθυστέρηση (η «Επιλέξιμη Περίμετρος για το Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023»).
- γ. Χορηγήθηκε εξουσιοδότηση στο Διοικητικό Συμβούλιο για την κατανομή μεταξύ (i) και (ii).
- δ. Οι Δικαιούχοι του Προγράμματος οφείλουν:
 - (i) να μην υπόκεινται σε τυχόν πειθαρχικές ή νομικές διαδικασίες που έχει κινήσει η Εταιρεία,
 - (ii) να είναι Εργαζόμενοι της Εταιρείας κατά την πρώτη ημέρα της σχετικής Διαχειριστικής Χρήσης (ήτοι κατά την 1.1.2023) και να εξακολουθούν να είναι Εργαζόμενοι της Εταιρείας κατά την ημερομηνία απόδοσης των Μετοχών και
 - (iii) να έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον δώδεκα (12) μήνες υπηρεσίας πριν από τις εν λόγω ημερομηνίες.

Δυνάμει της ίδιας Απόφασης των Μετόχων, χορηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο εξουσιοδότηση να ορίζει τους συγκεκριμένους όρους και τις συγκεκριμένες προϋποθέσεις του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών, καθώς και τους Δικαιούχους κάθε κύκλου εφαρμογής του Προγράμματος, σύμφωνα με τις ισχύουσες πολιτικές αποδοχών και σύμφωνα με τους Εφαρμοστέους Νόμους και Κανονισμούς. Στο πλαίσιο της ανωτέρω εξουσιοδότησης, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας ενέκρινε για τους σκοπούς της θέσης σε ισχύ του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών στη συνεδρίασή του την 1η Σεπτεμβρίου 2023 τον αντίστοιχο Κανονισμό.



III. Άσκηση των Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών που αποδόθηκαν στο πλαίσιο του Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης

Ως αναγνώριση της σημαντικής αναδιάρθρωσης και απομόχλευσης της Τράπεζας που πραγματοποιήθηκε το 2020, αποδόθηκαν Δικαιώματα Προαίρεσης επί Μετοχών στο πλαίσιο της Απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της 16ης Δεκεμβρίου 2021, σύμφωνα με το Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης και την Πολιτική Αποδοχών για το 2020, στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου, και στα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη τα οποία εμπίπτουν στην περίμετρο που υπόκειται στην απαγόρευση καταβολής μεταβλητών αποδοχών, που θεσπίστηκε δυνάμει του άρθρου 10 παρ. 3 του ν. 3864/2010, για τα οποία ισχύουν όλοι οι όροι και όλες οι προϋποθέσεις του Προγράμματος και του Κανονισμού, καθώς και ορισμένοι πρόσθετοι όροι και ορισμένες πρόσθετες προϋποθέσεις (οι «Ειδικοί Όροι») που έχουν προσαρτηθεί στον Κανονισμό του Προγράμματος Διάθεσης Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών, συμπεριλαμβανομένων: (α) της Άσκησης υπό Αίρεση. Τα Δικαιώματα Προαίρεσης επί Μετοχών ανά Δικαιούχο υπολογίστηκαν βάσει της Μέσης Σταθμισμένης Βάσει Όγκου Τιμής των Μετοχών της Εταιρείας κατά τον μήνα που προηγήθηκε της εν λόγω απόδοσης, δηλαδή τον Νοέμβριο του 2021, ήτοι Ευρώ 1,085. Η άσκηση οποιουδήποτε Δικαιώματος Προαίρεσης επί Μετοχών τελούσε υπό την αναβλητική αίρεση της τροποποίησης ή της κατάργησης των διατάξεων του Νόμου περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας για την απαγόρευση καταβολής πρόσθετων αποδοχών που θεσπίστηκαν δυνάμει του άρθρου 10 παρ. 3 του ως άνω Νόμου, ώστε να επιτρέπεται η άσκηση των Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών στο πλαίσιο αυτό. Η ως άνω τροποποίηση ή κατάργηση έπρεπε να τεθεί σε ισχύ εντός περιόδου δύο (2) ετών, η οποία άρχιζε στις 15 Ιανουαρίου 2022 και έληγε στις 15 Ιανουαρίου 2024 (η «Αίρεση»), (β) των περιόδων Άσκησης και των Αναβολών. Με την επιφύλαξη της πλήρωσης της ως άνω Αίρεσης, τυχόν Δικαιώματα Προαίρεσης επί Μετοχών είναι ασκήσιμα σε τέσσερα τμήματα: τον Ιανουάριο του 2022 και τον Ιανουάριο καθενός από τα επόμενα τρία έτη (καθένα το «Τμήμα Δικαιωμάτων Προαίρεσης»). Σε περίπτωση που η Αίρεση δεν πληρωνόταν κατά την Περίοδο Θεωρητικής Άσκησης ενός Τμήματος Δικαιωμάτων Προαίρεσης, τότε το εν λόγω Τμήμα Δικαιωμάτων Προαίρεσης θα καθίστατο ασκήσιμο κατά την Περίοδο Άσκησης η οποία θα ακολουθούσε την πλήρωση της Αίρεσης (η «Περίοδος Πραγματικής Άσκησης»).

Στο πλαίσιο της ως άνω Αίρεσης, ο όρος «θεωρητικά» χρησιμοποιήθηκε σε αντιδιαστολή με τον όρο «πραγματικά» για να υποδηλώσει ότι τα Δικαιώματα Προαίρεσης επί Μετοχών μπορούν να έχουν ασκηθεί θεωρητικά κατά τη σχετική Περίοδο Άσκησης που ορίζει το Πρόγραμμα, αλλά θα καθίσταντο «πραγματικά» ασκήσιμα μόνο εάν πληρωνόταν η Αίρεση.

Επιπλέον πληροφορίες περιέχονται στις από 17.12.2021 και 22.7.2022 ανακοινώσεις της Εταιρείας:

{HYPERLINK <https://www.alphaholdings.gr/-/media/AlphaHoldings/Files/etairikes-anakoinwseis/20211217-Etairiki-Anakoinosi.pdf>

{HYPERLINK https://www.alphaholdings.gr/-/media/AlphaHoldings/Files/etairikes-anakoinwseis/2022/20220722_Etairiki_Anakoinosi_b_gr.pdf }.

Σε συνέχεια της απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου στις 31 Αυγούστου 2023, με την οποία επιβεβαιώθηκε ότι οι απαιτήσεις του Νόμου περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας αναφορικά με την κατάργηση του ανώτατου ορίου αποδοχών και την απαγόρευση καταβολής μεταβλητών αποδοχών έχουν πληρωθεί, ήτοι η Τράπεζα ολοκλήρωσε το Σχέδιο Αναδιάρθρωσής της, τα Μη Εξυπηρετούμενα Ανοίγματα του Ομίλου της Τράπεζας διαμορφώνονταν κάτω από 10% και οι οικονομικές χρήσεις αναφοράς έως το (και συμπεριλαμβανομένου του) 2022 είχαν παρέλθει, τα Δικαιώματα Προαίρεσης επί Μετοχών που αποδόθηκαν τον Δεκέμβριο του 2021 για την απόδοση του 2020 μπόρεσαν να ασκηθούν τον Σεπτέμβριο του 2023. Σύμφωνα με τους σχετικούς όρους του Κανονισμού του Προγράμματος Διάθεσης Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών, η κατοχύρωση των δικαιωμάτων προαίρεσης επί μετοχών χωρίστηκε κατά ποσοστό 60% σε προκαταβολή και 40% σε 3 ισόποσες ετήσιες δόσεις ύψους 13,33% καθεμία, με ένα επιπλέον έτος περιόδου υποχρεωτικής διακράτησης. Επιπλέον, σύμφωνα με την απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου στις 16.12.2021, οι θεωρητικές ημερομηνίες

κατοχύρωσης της προκαταβολής 60% και της πρώτης αναβαλλόμενης δόσης 13,33% ήταν τον Ιανουάριο του 2022 και τον Ιανουάριο του 2023 αντίστοιχα. Οι εν λόγω δόσεις μπορούσαν να ασκηθούν στο πρώτο διαθέσιμο χρονικό διάστημα άσκησης κατόπιν της εκπλήρωσης των σχετικών προϋποθέσεων του Νόμου περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ήτοι τον Σεπτέμβριο του 2023, ως ανωτέρω) και οι αντίστοιχες υποχρεωτικές περιόδοι διακράτησης θα ξεκινούσαν από τις προαναφερθείσες ημερομηνίες θεωρητικής κατοχύρωσης.

Όπως περιγράφεται στο ακόλουθο Πρόγραμμα Κατοχύρωσης και Υποχρεωτικής Διακράτησης, οι δύο πρώτες δόσεις του Προγράμματος Παροχής Κινήτρου Απόδοσης για το 2020 (πρώτη δόση 60% και δεύτερη δόση 13,33%, ήτοι 73,33% του συνόλου) κατέστησαν ασκήσιμες και ασκήθηκαν από τους Δικαιούχους, συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τον Σεπτέμβριο του 2023 (τιμή άσκησης Ευρώ 0,30). Η περίοδος υποχρεωτικής διακράτησης της πρώτης δόσης (60% επί του συνόλου) είχε ήδη παρέλθει πριν από τον Σεπτέμβριο του 2023 (τον Ιανουάριο του 2023).

| Περίοδος Κατοχύρωσης Δικαιώματος | Αριθμός Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών | | |
|--|--|-----------------|-----------------|
| | Σεπτέμβριος 2023 | Ιανουάριος 2024 | Ιανουάριος 2025 |
| Σύνολο % | 73,33% | 13,33% | 13,33% |
| Βασίλειος Ε. Ψάλτης, CEO | 350.784 | 63.799 | 63.780 |
| Σπύρος Ν. Φιλάρετος, Chief of Growth and Innovation | 186.836 | 33.970 | 33.971 |

3.2.2.1 Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης

Στις 25.5.2023 το Διοικητικό Συμβούλιο παρείχε τη σύμφωνη γνώμη του επί της απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της θυγατρικής Alpha Τράπεζα Α.Ε., το οποίο επισκόπησε και παρείχε τη σύμφωνη γνώμη του επί της επικαιροποιημένης και αναδιατυπωμένης Πολιτικής Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης (η «Πολιτική»). Προτάθηκε η επικαιροποίηση και η αναδιατύπωση της Πολιτικής λόγω αλλαγών στο ισχύον νομικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, όπως η έναρξη ισχύος της Οδηγίας για την Προληπτική Εποπτεία των Πιστωτικών Ιδρυμάτων V (Capital Requirements Directive – CRD V), καθώς και με βάση την εμπειρία που είχε αποκτηθεί από την εφαρμογή της Πολιτικής τα τελευταία τρία έτη.

Σύμφωνα με την Πολιτική, η Τράπεζα δύναται να προσφέρει στην Ανώτατη Διοίκηση, συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Προσώπων που Κατέχουν Καίριες Θέσεις της Τράπεζας και μελών του Ομίλου Εταιρειών της Τράπεζας, κατά την κρίση της, αποζημίωση λόγω αποχώρησης, σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας τους υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που προτείνει η Εταιρεία.

Η Πολιτική και οποιαδήποτε πληρωμή πραγματοποιηθεί στο πλαίσιο αυτής είναι προαιρετικές για την Τράπεζα (ήτοι παρέχονται κατά τη διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας) και δύναται να ανακληθούν ανά πάσα στιγμή μέσω απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας.

Εφαρμόζεται σε συναινετικές αποχωρήσεις Ανώτατων Στελεχών τα οποία αποχωρούν ως «συναινετικώς αποχωρήσαντες»¹ και συνάπτουν Συμφωνία Λύσης Σύμβασης Εργασίας με την Τράπεζα (όπως ορίζεται στην Πολιτική), εξαιρουμένων των περιπτώσεων μονομερούς καταγγελίας της σχετικής σύμβασης εργασίας από το Ανώτατο Στέλεχος (λόγω παραίτησης) ή/και συνταξιοδότησης.

¹ Ως συναινετικώς αποχωρήσας νοείται το Στέλεχος του οποίου η σύμβαση εργασίας λύεται κατόπιν αμοιβαίας συναίνεσης και υπογραφής συμφωνίας λύσης της σύμβασης μεταξύ της Τράπεζας και του Στελέχους, σύμφωνα με το ισχύον νομικό και ρυθμιστικό πλαίσιο.



Τυχόν ποσό πληρωτέο από μέρους της Τράπεζας στο πλαίσιο της Πολιτικής, το οποίο όμως υπόκειται στους όρους και στις προϋποθέσεις της σχετικής Συμφωνίας Λύσης Σύμβασης Εργασίας, καταβάλλεται σε μετρητά. Η σχετική πληρωμή δεν μπορεί να υπερβαίνει το σύνολο των 24 μεικτών μηνιαίων μισθών ως αποζημίωση αποχώρησης, με εξαίρεση την περίπτωση του Διευθύνοντος Συμβούλου. Ειδικότερα, ανάλογα με τα έτη συνεχούς υπηρεσίας του Ανώτατου Στελέχους στην Τράπεζα ισχύουν τα εξής:

- Για τα Νέα Στελέχη και για έως 6 έτη συνεχούς υπηρεσίας: καταβάλλεται ποσό 12 μεικτών μηνιαίων μισθών.
- Για περισσότερα από 6 και έως 15 έτη συνεχούς υπηρεσίας, καθώς και για τα Ανώτατα Στελέχη που είχαν αναγνωρισθεί ως «Νέα Στελέχη» στο πλαίσιο της Αντικατασταθείσας Πολιτικής: καταβάλλεται ποσό 18 μεικτών μηνιαίων μισθών.
- Για συνεχή υπηρεσία άνω των 15 ετών: καταβάλλεται ποσό 24 μεικτών μηνιαίων μισθών.
- Για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο (α) ο οποίος χαρακτηρίζεται ως Νέο Στέλεχος και για συνεχή υπηρεσία έως 15 έτη, καταβάλλεται ποσό 24 μεικτών μηνιαίων μισθών και (β) για συνεχή υπηρεσία άνω των 15 ετών, καταβάλλεται ποσό 30 μεικτών μηνιαίων μισθών.

Η Πολιτική υπόκειται σε όλους τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς, συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων του ν. 4548/2018 (συμπεριλαμβανομένων των άρθρων 99 κ.ε. και των άρθρων 109 έως 114), του ν. 4261/2014 (συμπεριλαμβανομένων των άρθρων 84 έως 88), της Πράξης Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος αριθ.178/5/2.10.2020, των Κατευθυντήριων Γραμμών της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών και των σχετικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (κλαδικών, επιχειρησιακών κ.λπ.), όπως εκάστοτε ισχύουν.

Η επικαιροποίηση και η αναδιατύπωση της Πολιτικής Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης ολοκληρώθηκε σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του ν. 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών» που αφορούν τις Συναλλαγές με Συνδεδεμένα Μέρη και τις αποδοχές Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτατης Διοίκησης (ο οποίος ενσωματώνει στο ελληνικό δίκαιο τις σχετικές διατάξεις της Οδηγίας για τα Δικαιώματα των Μετόχων II). Σε αυτό το πλαίσιο, η εταιρεία με την επωνυμία «KPMG Σύμβουλοι Μονοπρόσωπη Α.Ε.» (η “KPMG”) προσελήφθη ως ανεξάρτητος εμπειρογνώμονας, προκειμένου να εκδώσει Έκθεση Αξιολόγησης σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 99-101 και 109 παρ. 3 του ν. 4548/2018, ως ισχύει, για να γνωμοδοτήσει αναφορικά με το αν η Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης, όπως αναδιατυπώθηκε στο σύνολό της, είναι δίκαιη και εύλογη για την Alpha Bank και τους Μετόχους της.

Η KPMG πραγματοποίησε άσκηση ανάλυσης της αγοράς και συγκέντρωσε πληροφορίες σχετικά με τις πρακτικές της αγοράς που αφορούν Προγράμματα Παροχής Αποζημίωσης λόγω αποχώρησης για εκτελεστικά μέλη διοικητικού συμβουλίου και για ανώτατα στελέχη στον τραπεζικό κλάδο και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι όροι της Πολιτικής Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης, όπως αναδιατυπώθηκε στο σύνολό της από την Τράπεζα, είναι δίκαιοι και εύλογοι για την Τράπεζα και τους Μετόχους της, με βάση τις διατάξεις των άρθρων 99 κ.ε. του ν. 4548/2018, όπως ισχύει. Σύμφωνα με την Έκθεση, η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για την ανάλυση της αγοράς περιλάμβανε τα ακόλουθα βήματα:

- Επιλογή δείγματος δέκα (10) τραπεζών που δραστηριοποιούνται στην ελληνική και στην ευρωπαϊκή αγορά. Το δείγμα περιλάμβανε τις τρεις άλλες συστημικές τράπεζες που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα (εφεξής οι «Ελληνικές Συστημικές Τράπεζες») και επτά ευρωπαϊκές τράπεζες που δραστηριοποιούνται στην Ευρώπη (εφεξής οι «Ευρωπαϊκές Τράπεζες»).
- Συγκέντρωση πληροφοριών για τις Ελληνικές Συστημικές Τράπεζες και τις Ευρωπαϊκές Τράπεζες από δημοσιοποιημένα στοιχεία.
- Ανάλυση των πληροφοριών που συλλέχθηκαν και σύγκρισή τους με τα βασικά στοιχεία της Πολιτικής Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης.

Η Έκθεση της KPMG δημοσιεύτηκε σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 99-101 του ν. 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών» στο Γ.Ε.ΜΗ.

Οι αναλυτικοί όροι που διέπουν την εν λόγω αποζημίωση περιλαμβάνονται στην «Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης» της Alpha Bank του Μαΐου 2023.

{HYPERLINK [politiki-apozimiosis-anotaton-stelexon-logo-apoxorisis-en.pdf \(alphaholdings.gr\)](#) }

3.3 Συνολικές Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Οι συνολικές αποδοχές που καταβλήθηκαν στα Εκτελεστικά Μέλη ή κατοχυρώθηκαν για αυτά για το έτος 2023, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του ν. 4548/2018, παρουσιάζονται στον κάτωθι πίνακα:

| Όνομα, Θέση | Συνολικές αποδοχές το 2023 | | | | | Αναλογία Σταθερών/Μεταβλητών Αποδοχών |
|---|----------------------------|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------|---|
| | Μισθός (1) | Εταιρικές Παροχές (2) | Σύνολο Σταθερών Αποδοχών | Μεταβλητές Αποδοχές (3) | Σύνολο Αποδοχών | |
| Βασίλειος Ε. Ψάλτης, CEO | 600.200 | 191.511 | 791.711 | 275.365 | 1.067.077 | 74%/26% |
| Σπύρος Ν. Φιλάρετος, Chief of Growth and Innovation | 390.000 | 67.069 | 457.069 | 146.666 | 603.736 | 76%/24% |
| Σύνολο | | | 1.248.781 | 422.031 | 1.670.812 | |

Επεξηγηματικές Σημειώσεις:

⁽¹⁾ Ο μισθός περιλαμβάνει επίσης αμοιβές για εκτός έδρας επαγγελματικά ταξίδια.

⁽²⁾ Περιλαμβάνονται μεικτά ποσά που καταβλήθηκαν από την Τράπεζα για πραγματοποίηση ετήσιου προληπτικού ελέγχου υγείας (check-up), ασφάλιση ζωής-ανικανότητας, ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα, πρόγραμμα εξωνοσοκομειακής περίθαλψης, αποταμιευτικά προγράμματα/προγράμματα συνταξιοδότησης, κόστος χρήσης εταιρικού αυτοκινήτου.

⁽³⁾ Οι μεταβλητές αποδοχές το 2023 αφορούν τις δύο πρώτες δόσεις των Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών στο πλαίσιο του Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης για το 2020 που ασκήθηκαν τον Σεπτέμβριο του 2023 (πρώτη δόση 60% και δεύτερη δόση 13,33%, ήτοι 73,33% επί του συνόλου) και αντιστοιχούν στη διαφορά μεταξύ της τιμής που ίσχυε για την απόδοση (μέση σταθμισμένη βάσει όγκου τιμή της μετοχής τον Νοέμβριο του 2021) και της τιμής άσκησης.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν υπογράψει με την Τράπεζα συμβάσεις εργασίας (οι «Συμβάσεις Εργασίας»), που διέπονται από τις διατάξεις που αφορούν τις Συναλλαγές με Συνδεδεμένα Μέρη, τη διαφάνεια και τη λογοδοσία σύμφωνα με τον ν. 4548/2018 (ο οποίος ενσωματώνει στο ελληνικό δίκαιο τις αντίστοιχες διατάξεις της Οδηγίας για τα Δικαιώματα των Μετόχων II). Τα στοιχεία για κάθε μορφής αμοιβή που καταβάλλεται στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο των εν λόγω Συμβάσεων Εργασίας έχουν περιληφθεί στην παρούσα Έκθεση.

Αποζημίωση λόγω αποχώρησης

Σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της ισχύουσας Πολιτικής Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης, στα πρώην Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καταβλήθηκαν τα αναβαλλόμενα ποσά της αποζημίωσης που εγκρίθηκε κατά τη λήξη της απασχόλησής τους, εντός των επόμενων ετών.



Για τον σκοπό αυτό:

- Ο κ. Α.Χ. Θεοδωρίδης, πρώην Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου έως τις 30.11.2020, έλαβε το 2020, μετά την παραίτησή του από τη θέση του Γενικού Διευθυντή, προκαταβολή της αποζημίωσης που καταβάλλεται σε δόσεις. Η δόση που καταβλήθηκε το 2023 ανέρχεται σε Ευρώ 216.566,66.
- Ο εκλιπών Γ.Κ. Αρώνης, πρώην Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, έλαβε το 2020, μετά την παραίτησή του από τη θέση του Γενικού Διευθυντή, προκαταβολή της αποζημίωσης που καταβάλλεται σε δόσεις. Η δόση που καταβλήθηκε στους κληρονόμους του το 2023 ανέρχεται σε Ευρώ 158.166,66.

4. Ψηφοφορία Μετόχων και βασικές αλλαγές που εισήχθησαν με την Έκθεση Αποδοχών για το 2023

Η ψηφοφορία επί των θεμάτων που αφορούσαν αποδοχές κατά την ΕΓΣ των Μετόχων που πραγματοποιήθηκε στις 27 Ιουλίου 2023 ήταν γενικά θετική.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να τηρήσει σαφή επικοινωνία και λαμβάνει ουσιαστικά υπόψη τα σχόλια των ενδιαφερόμενων μερών, προκειμένου να αντιμετωπίσει τους προβληματισμούς και να ενισχύσει τη διάρθρωση των αποδοχών και τα προγράμματα παροχής κινήτρων που βασίζονται στην καταβολή αποδοχών για την απόδοση και είναι πλήρως εναρμονισμένα με τα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών, καθώς και με τις βέλτιστες πρακτικές της αγοράς.

Η Εταιρεία επικοινωνεί ενεργά με θεσμικούς επενδυτές και με συμβούλους επενδυτών σε θέματα εταιρικής διακυβέρνησης με σκοπό τη γνωστοποίηση και την εποικοδομητική ανταλλαγή απόψεων επί θεμάτων που αφορούν αποδοχές. Τα σχετικά σχόλια έδωσαν τη δυνατότητα στην Εταιρεία να ευθυγραμμίσει τις γνωστοποιήσεις της, την Πολιτική Αποδοχών και το Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών με τις βέλτιστες πρακτικές της αγοράς και με τις προσδοκίες των επενδυτών.

Σε συνέχεια των εν λόγω σχολίων, πραγματοποιούνται συγκεκριμένες ενέργειες σε σχέση με την Έκθεση Αποδοχών για το έτος 2023 και την Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2024, όπως περιγράφονται κατωτέρω:

- **Βελτιωμένες γνωστοποιήσεις σε σχέση με τις μεταβλητές αποδοχές (συμπεριλαμβανομένου του Προγράμματος Παροχής Κινήτρων Διακράτησης για το 2023)**
 - Αναλυτικές, βελτιωμένες γνωστοποιήσεις σχετικά με τον τρόπο καθορισμού των αποδοχών, συμπεριλαμβανομένης ανάλυσης σταθερών και μεταβλητών αποδοχών.
 - Γνωστοποίηση λεπτομερειών σχετικά με τα προγράμματα μεταβλητών αποδοχών της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων του σκοπού, της αξίας, των όρων, της δομής της καταβολής, των προϋποθέσεων που πληρούνται, του αριθμού μετοχών/δικαιωμάτων προαίρεσης επί μετοχών, των περιόδων κατοχύρωσης και των δεδουλευμένων περιόδων για κάθε Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.
- **Αναπροσαρμογή μισθού του Διευθύνοντος Συμβούλου**

Συγκριτική αξιολόγηση σε σχέση με μια προσεκτικά επιλεγμένη ομάδα συγκρίσιμων εταιρειών για να διασφαλιστεί ότι η αμοιβή του Διευθύνοντος Συμβούλου είναι ανταγωνιστική και ευθυγραμμισμένη με τα πρότυπα της αγοράς, εξηγώντας πώς η προσαρμογή του μισθού είναι απαραίτητη για τη διατήρηση της κορυφαίας ηγεσίας σε μια ανταγωνιστική αγορά



- **Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης**
Η Έκθεση Αποδοχών εξηγεί με σαφήνεια το σκεπτικό και τις προϋποθέσεις της Πολιτικής Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης.

5. Επιπρόσθετες Πληροφορίες

Κατά τη διαχειριστική χρήση 2023:

- Δεν διανεμήθηκαν κέρδη στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στα Στελέχη, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 109 παρ. 2 του ν. 4548/2018.
- Δεν εφαρμόστηκαν ρυθμίσεις μείωσης και επιστροφής αποδοχών.
- Δεν καταβλήθηκαν αποζημιώσεις σε Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και σε Στελέχη για τη συμμετοχή τους σε οποιαδήποτε νομική διαδικασία (αστική, ποινική ή διοικητική), στο πλαίσιο των υπηρεσιών που παρείχαν.
- Δεν υπήρξαν εξαιρέσεις ή παρεκκλίσεις από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής της.

6. Σύγκριση Αποδοχών και Απόδοσης σε βάθος χρόνου

Συγκριτικός Πίνακας Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

| Όνομα | Θέση | Ημερομηνία έναρξης υπηρεσίας | Είδος αποδοχών | Καταβληθείσες αποδοχές (σε Ευρώ) | | | | |
|---|------|------------------------------|----------------|----------------------------------|---------|-----------------------|---------|----------------------|
| | | | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Βασίλειος Θ. Ράπανος | ΜΕ | 29.5.2014 | Σταθερές | 259.000 | 259.000 | 259.000 | 259.000 | 271.917 |
| Ετήσια Μεταβολή (%) | | | | 0% | 0% | 0% | 0% | 4,99% |
| Βασίλειος Ε. Ψάλτης | Ε | 29.11.2018 | Σταθερές | 428.830 | 432.263 | 434.564 | 439.085 | 791.711 |
| Ετήσια Μεταβολή (%) | | | | 7,32% ⁽¹⁾ | 0,80% | 0,53% | 1,04% | 80,31% |
| | | | Μεταβλητές | - | - | - | - | 275,365 |
| Ετήσια Μεταβολή (%) | | | | - | - | - | - | N/A |
| Σπύρος Ν. Φυλάρετος | Ε | 19.4.2005 | Σταθερές | 408.653 | 410.020 | 412.024 | 413.877 | 457.069 |
| Ετήσια Μεταβολή (%) | | | | 4,17% | 0,33% | 0,49% | 0,45% | 10,44% |
| | | | Μεταβλητές | - | - | - | - | 146,666 |
| Ετήσια Μεταβολή (%) | | | | - | - | - | - | N/A |
| Ευθύμιος Ο. Βιδάλης | ΜΕ | 29.5.2014 | Σταθερές | 109.000 | 103.792 | 96.500 | 98.844 | 99.677 |
| Ετήσια Μεταβολή (%) | | | | 0% | (4,78%) | (7,03%) | 2,43% | 0,84% |
| Έλλη Μ. Ανδριοπούλου | ΜΕ | 1.1.2022-22.7.2022 | Σταθερές | | | | 77.019 | 104.990 |
| | ΑΜΕ | 22.7.2022 | | | | | | |
| Ετήσια Μεταβολή (%) | | | | | | | - | 36,32% |
| Ασπασία Φ. Παλημέρη | ΑΜΕ | 22.7.2022 | Σταθερές | | | | 44.189 | 104.990 |
| Ετήσια Μεταβολή (%) | | | | | | | - | 6,22% ⁽¹⁾ |
| Παναγιώτης Ι.-Κ. Παπάζογλου | ΑΜΕ | 27.7.2023 | Σταθερές | | | | | 47.982 |
| Ετήσια Μεταβολή (%) | | | | | | | | - |
| Δημήτρης Κ. Τσιτσιφάγκος | ΜΕ | 2.7.2020-31.7.2020 | Σταθερές | | 45.125 | 96.500 | 98.844 | 112.455 |
| | ΑΜΕ | 31.7.2020 | | | | | | |
| Ετήσια Μεταβολή (%) | | | | - | - | 6,93% ⁽¹⁾ | 2,43% | 13,77% |
| Jean L. Cheval | ΑΜΕ | 29.6.2018 | Σταθερές | 109.000 | 103.792 | 96.500 | 114.091 | 142.750 |
| Ετήσια Μεταβολή (%) | | | | 0% ⁽¹⁾ | (4,78%) | (7,03%) | 18,23% | 25,12% |
| Carolyn G. Dittmeier | ΑΜΕ | 26.1.2017 | Σταθερές | 134.000 | 128.792 | 121.500 | 135.844 | 144.073 |
| Ετήσια Μεταβολή (%) | | | | 0% | (3,89%) | (5,66%) | 11,81% | 6,06% |
| Richard R. Gildea, Ευρώ (έως τις 26.7.2023) | ΑΜΕ | 28.7.2016 | Σταθερές | 109.000 | 109.000 | 121.000 | 125.687 | 74.230 |
| Ετήσια Μεταβολή (%) | | | | 3,72% | 0% | 11,01% | 3,87% | 6,13% ⁽¹⁾ |
| Eleanor R. Hardwick | ΜΕ | 2.7.2020-31.7.2020 | Σταθερές | | 45.125 | 99.625 | 113.687 | 121.396 |
| | ΑΜΕ | 31.7.2020 | | | | | | |
| Ετήσια Μεταβολή (%) | | | | - | - | 10,39% ⁽¹⁾ | 14,12% | 6,78% |
| Diony C. Lebot | ΑΜΕ | 27.7.2023 | Σταθερές | | | | | 53.115 |
| Ετήσια Μεταβολή (%) | | | | | | | | - |
| Shahzad A. Shahbaz, Ευρώ (έως τις 26.7.2023) | ΑΜΕ | 29.5.2014 | Σταθερές | 84.000 | 84.000 | 80.875 | 73.844 | 43.531 |
| Ετήσια Μεταβολή (%) | | | | 3,86% | 0% | (3,72%) | (8,69%) | 5,50% ⁽¹⁾ |
| Johannes H. Frederik G. Umbgrove ⁽²⁾ | ΜΕ | 26.4.2018 | Σταθερές | 109.000 | 109.000 | 109.000 | 113.687 | 121.396 |
| Ετήσια Μεταβολή (%) | | | | 22,47% ⁽¹⁾ | 0% | 0% | 4,30% | 6,78% |

Επεξηγηματικές Σημειώσεις:

⁽¹⁾ Οι προαναφερθείσες μεταβολές έχουν υπολογιστεί σε ετήσια βάση, παρά το γεγονός ότι το ποσό του έτους ή του προηγούμενου έτους δεν αντιστοιχεί σε αποδοχές ολόκληρου έτους.

⁽¹⁾ Εκπρόσωπος του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας από τον Απρίλιο του 2018 έως τον Νοέμβριο του 2023.

Ποσοτικά και Ποιοτικά μέτρα Απόδοσης

Ποσοτικά Μέτρα ⁽⁴⁾

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|----------|---------|--------|---------|---------|
| Αριθμός Εργαζομένων Πλήρους Απασχόλησης⁽¹⁾ | 6.993 | 6.323 | 8.939 | 8.460 | 8.161 |
| Μεταβολή % | (10,50%) | (9,60%) | N/A | (5,36%) | (3,53%) |
| Δαπάνες Προσωπικού/Καθαρό Έσοδο Τόκων και Καθαρά Έσοδα από Προμήθειες⁽²⁾ | 21,80% | 21,10% | 22,58% | 21,93% | 17,44% |
| Απόδοση επί των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων⁽³⁾ | 0,80% | 1,80% | 3,70% | 7,00% | 12,90% |
| Ενεργητικό (ποσά σε Ευρώ εκατ.)/Εργαζόμενοι | 8,29 | 10,28 | 8,21 | 9,22 | 9,03 |
| Μεταβολή % | 17,50% | 24,00% | N/A | 12,38% | (2,12%) |

Επεξηγηματικές Σημειώσεις:

⁽¹⁾ Αριθμός Εργαζομένων πλήρους απασχόλησης στο τέλος του έτους, συμπεριλαμβανομένων των δύο Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

⁽²⁾ Σύνολο Δαπανών Προσωπικού προς (/) σύνολο Καθαρών Εσόδων (Καθαρό Έσοδο Τόκων και Καθαρά Έσοδα από Προμήθειες) που αφορά τη συγκεκριμένη περίοδο.

⁽³⁾ Έως και το 2021 η Απόδοση επί των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων υπολογίζεται με τη διαίρεση των Κερδών/(Ζημιών) για το έτος με το σύνολο της Καθαρής Θέσης, αφού αφαιρεθούν τα άυλα πάγια. Από το 2022 η Απόδοση επί των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων υπολογίζεται με τη διαίρεση των Προσαρμοσμένων Κερδών/(Ζημιών) για το έτος, υπολογιζόμενων μετά από αφαίρεση των καταβολών τοκομεριδίων Πρόσθετων Μέσων Κατηγορίας 1 (AT1), με το μέσο υπόλοιπο της Καθαρής Θέσης, αφού αφαιρεθούν η υπεραξία και τα λοιπά άυλα πάγια, τα δικαιώματα τρίτων, τα Πρόσθετα Μέσα Κατηγορίας 1, οι υβριδικοί τίτλοι και το ποσό των κεφαλαίων που υπερβαίνουν τον στόχο της Διοίκησης που είναι 13% για τα Κεφάλαια Κοινών Μετοχών της Κατηγορίας 1 (CET1).

⁽⁴⁾ Τα στοιχεία που παρουσιάζονται μέχρι το έτος 2020 αφορούν την οντότητα Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε. (πρώην Alpha Τράπεζα Α.Ε.), ενώ, κατόπιν του εταιρικού μετασχηματισμού που πραγματοποιήθηκε στις 16 Απριλίου 2021, τα στοιχεία για το 2021 και μετά αφορούν τον Όμιλο της Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε. και παρουσιάζονται μετά την εξαίρεση των μη επαναλαμβανόμενων στοιχείων. Από το 2022 στα στοιχεία δεν λαμβάνεται υπόψη η διάκριση μεταξύ συνεχιζόμενων και διακοπείσων δραστηριοτήτων, όπως περιγράφονται στις οικονομικές καταστάσεις.

Ποιοτικά Μέτρα

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--|--|--|--|--|
| Αξιολόγηση δείκτη MSCI ESG (κλίμακα CCC-AAA) | A | AA | AA | A | A |
| FTSE4Good Emerging Index | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Δείκτης ESG Quality Βαθμολογία του ISS⁽¹⁾ (κλίμακα 1-10, 1 δείχνει χαμηλότερο κίνδυνο και καλύτερη δημοσιοποίηση) | Περιβάλλον: 1 Κοινωνία: 2 Διακυβέρνηση: 6 Δεκέμβριος 2019 | Περιβάλλον: 1 Κοινωνία: 2 Διακυβέρνηση: 4 Δεκέμβριος 2020 | Περιβάλλον: 1 Κοινωνία: 2 Διακυβέρνηση: 6 Δεκέμβριος 2021 | Περιβάλλον: 1 Κοινωνία: 3 Διακυβέρνηση: 3 Δεκέμβριος 2022 | Περιβάλλον: 2 Κοινωνία: 2 Διακυβέρνηση: 3 Δεκέμβριος 2023 |
| Κλιματική Αλλαγή – Πρόγραμμα Δημοσιοποίησης Εκπομπών Άνθρακα (CDP) | Ευαισθητοποίηση/ C | Ευαισθητοποίηση/ C | Διαχείριση/ B- | Διαχείριση/ B | Ευαισθητοποίηση/ C |
| Bloomberg Gender-Equality Index (διεθνής δείκτης ισότητας των φύλων) | ✓ (Δείκτης 2020) | ✓ (Δείκτης 2021) | ✓ (Δείκτης 2022) | ✓ (Δείκτης 2023) | Μη διαθέσιμη βαθμολογία |

⁽¹⁾ Η αξιολόγηση ISS είναι συγκριτική και παρουσιάζει διακυμάνσεις λόγω των αλλαγών στην αγορά και όχι λόγω της απόδοσης της Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών όσον αφορά τη βιωσιμότητα.

Μέσος όρος αποδοχών Εργαζομένων πλήρους απασχόλησης ⁽³⁾

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--------|--------|--------|----------------------|-----------------------|
| Μέσος Όρος Εργαζομένων Πλήρους Απασχόλησης⁽¹⁾ | 7.405 | 6.658 | 9.734 | 8.698 | 8.309 |
| Μέσος όρος Αποδοχών⁽²⁾ | 33.714 | 34.796 | 32.687 | 35.235 | 38.861 |
| Ετήσια Μεταβολή (%) | 2,02% | 3,21% | N/A | 7,79% ⁽⁴⁾ | 10,29% ⁽⁵⁾ |

Επεξηγηματικές Σημειώσεις:

⁽¹⁾ Ο μέσος όρος Εργαζομένων πλήρους απασχόλησης υπολογίζεται ως το άθροισμα των Εργαζομένων πλήρους απασχόλησης την 1.1 και στις 31.12 διαιρούμενο με το δύο, εξαιρουμένων των δύο Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

⁽²⁾ Ποσά σε Ευρώ. Το ως άνω ποσό είναι το ημερομίσθιο που αντιστοιχεί στο κλάσμα με αριθμητή που περιλαμβάνει τον μισθό, τις αποδοχές για υπηρεσία εκτός έδρας, τις εισφορές του εργοδότη για τα αποταμιευτικά προγράμματα Εργαζομένων και Διευθυντών, τα έξοδα για την πραγματοποίηση προληπτικού ελέγχου υγείας (check-up), τα έξοδα για τη χρηματοδοτική μίσθωση εταιρικών αυτοκινήτων, τις εισφορές του εργοδότη για ασφαλιστικά προγράμματα ζωής, ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και εξωνοσοκομειακής περίθαλψης, καθώς και το κόστος που σχετίζεται με προγράμματα παροχής κινήτρου σε Εργαζομένους και μεταβλητές αποδοχές, ενώ παρονομαστής είναι ο προαναφερθείς μέσος των Εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, εξαιρουμένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Όλα τα ποσά του αριθμητή περιλαμβάνονται στις κατηγορίες «Μισθοί και ημερομίσθια» και «Λοιπές παροχές και επιβαρύνσεις» στη σημείωση «Αμοιβές και έξοδα προσωπικού» των δημοσιευμένων Οικονομικών Καταστάσεων, ενώ έχουν εξαιρεθεί λοιπές επιβαρύνσεις για την κάλυψη λειτουργικών αναγκών. Δεν έχουν συμπεριληφθεί οι ετήσιες αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

⁽³⁾ Τα στοιχεία που παρουσιάζονται μέχρι το έτος 2020 αφορούν την οντότητα Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε. (πρώην Alpha Τράπεζα Α.Ε.), ενώ, κατόπιν του εταιρικού μετασχηματισμού που πραγματοποιήθηκε στις 16 Απριλίου 2021, τα στοιχεία για το 2021 και μετά αφορούν στον Όμιλο της Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε. και παρουσιάζονται μετά την εξαίρεση των μη επαναλαμβανόμενων στοιχείων.

⁽⁴⁾ Οφείλεται σε προσαρμογές αποδοχών και στην πώληση της Alpha Bank Albania S.A.

⁽⁵⁾ Ο μέσος όρος αποδοχών αυξήθηκε σε σχέση με το προηγούμενο έτος, κυρίως λόγω της εφαρμογής της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας των Τραπεζών από 1.12.2022 και μισθολογικών αυξήσεων που έλαβαν χώρα το δ' τρίμηνο του 2022, καθώς και λόγω αύξησης των μεταβλητών αποδοχών.

ΕΚΘΕΣΗ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΥ ΟΡΚΩΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ ΛΟΓΙΣΤΗ ΕΠΙ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΠΟΥ ΠΕΡΙΕΧΕΙ Η ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 112 ΤΟΥ Ν. 4548/2018.

Προς το Διοικητικό Συμβούλιο της **Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε.**

Υποκείμενο Θέμα

Με βάση την από 29 Απριλίου 2024 μεταξύ μας σύμβαση, αναλάβαμε την ανάθεση περιορισμένης διασφάλισης με σκοπό να διαπιστώσουμε αν και κατά πόσον η συνημμένη Έκθεση Αποδοχών (Παράρτημα Α) της Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε. (Εταιρεία) παρέχει για το οικονομικό έτος 2023 τις πληροφορίες (εφεξής το «Υποκείμενο Θέμα») που απαιτούνται από τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, οι οποίες ορίζονται εν προκειμένω ως Εφαρμοστέα Κριτήρια.

Εφαρμοστέα Κριτήρια

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, οι εταιρείες με μετοχές εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά υποχρεούνται να καταρτίζουν σαφή και κατανοητή Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην πολιτική αποδοχών, όπως αυτή προβλέπεται από το άρθρο 110 του ίδιου νόμου. Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Μετά τη γενική συνέλευση η Έκθεση Αποδοχών δημοσιεύεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 4 του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, για περίοδο τουλάχιστον δέκα (10) ετών.

Ευθύνες της Διοίκησης

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας έχει την ευθύνη για την ορθή κατάρτιση και δημοσίευση της Έκθεσης Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, καθώς και για τη διαμόρφωση όλων των απαραίτητων εσωτερικών δικλίδων που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση της Εταιρείας με τις διατάξεις των άρθρων 109 έως 113 του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

Ευθύνη του Ελεγκτή

Δική μας ευθύνη είναι η έκδοση της παρούσας Έκθεσης αναφορικά με το αν και κατά πόσον παρέχονται στη συνημμένη Έκθεση Αποδοχών οι πληροφορίες του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, με βάση τη διενεργηθείσα εργασία μας, όπως περιγράφεται παρακάτω στην ενότητα «Εύρος Διενεργηθείσας Εργασίας».

Η εργασία μας διενεργήθηκε κατ' εντολή του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, σύμφωνα με το Διεθνές Πρότυπο Αναθέσεων Διασφάλισης 3000 (Αναθεωρημένο), «Εργα Διασφάλισης Πέραν Ελέγχου ή Επισκόπησης Ιστορικής Οικονομικής Πληροφόρησης» (εφεξής «ΔΠΑΔ 3000»), και τους όρους ανάθεσης, που περιγράφονται στην από 29 Απριλίου 2024 μεταξύ μας σύμβαση.

Το ΔΠΑΔ 3000 απαιτεί να σχεδιάζουμε και να διενεργούμε την εργασία μας έτσι ώστε να αποκτήσουμε περιορισμένη διασφάλιση για την αξιολόγηση του Υποκείμενου Θέματος, σύμφωνα με τα Εφαρμοστέα Κριτήρια. Στο πλαίσιο των διενεργούμενων διαδικασιών εκτιμούμε τον κίνδυνο ουσιάδους σφάλματος των πληροφοριών που σχετίζονται με το Υποκείμενο Θέμα.

Θεωρούμε ότι τα στοιχεία που έχουμε συγκεντρώσει είναι επαρκή και κατάλληλα και υποστηρίζουν το συμπέρασμα που εκφράζεται στην παρούσα έκθεση διασφάλισης.

Επαγγελματική δεοντολογία και διαχείριση ποιότητας

Είμαστε ανεξάρτητοι από την Εταιρεία, καθ' όλη τη διάρκεια της παρούσας ανάθεσης και έχουμε συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις του Κώδικα Δεοντολογίας για Επαγγελματίες Ελεγκτές του Συμβουλίου Διεθνών Προτύπων Δεοντολογίας Ελεγκτών (Κώδικας ΣΔΠΔΕ), τις απαιτήσεις δεοντολογίας και ανεξαρτησίας του Ν. 4449/2017 και του Κανονισμού (ΕΕ) 537/2014.

Η ελεγκτική μας εταιρεία εφαρμόζει το Διεθνές Πρότυπο για τη Διαχείριση Ποιότητας (ISQM) 1 «Διαχείριση Ποιότητας για εταιρείες που διενεργούν ελέγχους ή επισκοπήσεις οικονομικών καταστάσεων ή λοιπές αναθέσεις διασφάλισης ή συναφών υπηρεσιών» και κατά συνέπεια διατηρεί ένα ολοκληρωμένο σύστημα διαχείρισης ποιότητας που περιλαμβάνει τεκμηριωμένες πολιτικές και διαδικασίες σχετικά με τη συμμόρφωση με απαιτήσεις δεοντολογίας, επαγγελματικά πρότυπα και ισχύουσες νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις.

Εύρος Διενεργηθείσας Εργασίας

Η εργασία μας μας καλύπτει αποκλειστικά τις κατωτέρω διαδικασίες περιορισμένης διασφάλισης και διενεργήθηκε με σκοπό να διαπιστώσουμε ότι η Έκθεση Αποδοχών περιέχει κατ' ελάχιστον τις ακόλουθες πληροφορίες όσον αφορά τις αποδοχές κάθε επιμέρους μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας συμπεριλαμβανομένου και του Διευθύνοντα Συμβούλου:

- (α) το σύνολο των αποδοχών που έχουν καταβληθεί, με ανάλυση στις επιμέρους αμοιβές τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών της παραγράφου 2 του άρθρου 109 του Ν. 4548/2018 και επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης και του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών,
- (β) την ετήσια μεταβολή των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβανομένου και του διευθύνοντα συμβούλου, της απόδοσης της Εταιρείας και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας, εκτός των στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε (5) οικονομικά έτη τουλάχιστον, με κοινή παρουσίαση των εν λόγω στοιχείων, ώστε να διευκολύνεται η σύγκριση των στοιχείων από τους μετόχους,
- (γ) τυχόν αποδοχές πάσης φύσεως από οποιαδήποτε εταιρεία ανήκει στον ίδιο όμιλο, όπως ορίζεται στο άρθρο 32 του Ν. 4308/2014,
- (δ) τον αριθμό μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβανομένου και του διευθύνοντα συμβούλου, όπως και τις κύριες προϋποθέσεις άσκησης των δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων της τιμής και της ημερομηνίας άσκησης, καθώς και οποιαδήποτε μεταβολή,
- (ε) τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσης από μέλους των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβανομένου και του διευθύνοντα συμβούλου στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της Εταιρείας,
- (στ) πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών,
- (ζ) πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών κατ' εφαρμογή της παραγράφου 7 του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της πολιτικής αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση.

Στο πλαίσιο μιας ανάθεσης περιορισμένης διασφάλισης, οι διενεργούμενες διαδικασίες διαφέρουν ως προς τη φύση και το χρονοδιάγραμμά τους και είναι μικρότερης έκτασης από ό,τι σε μια ανάθεση εύλογης διασφάλισης. Κατά συνέπεια, το επίπεδο διασφάλισης που λαμβάνεται από μια τέτοια ανάθεση είναι σημαντικά χαμηλότερο από το επίπεδο διασφάλισης που θα είχε αποκτηθεί εάν είχε πραγματοποιηθεί μια ανάθεση εύλογης διασφάλισης.

Οι διαδικασίες μας σχεδιάστηκαν για να αποκτήσουμε ένα περιορισμένο επίπεδο διασφάλισης, στο οποίο βασιστήκαμε για να εξάγουμε το συμπέρασμά μας, και δεν παρέχουν όλα τα αποδεικτικά στοιχεία που θα απαιτούνταν για να παράσχουμε ένα εύλογο επίπεδο διασφάλισης.

Συμπέρασμα

Με βάση, τη διενεργηθείσα εργασία και τα τεκμήρια που αποκτήθηκαν, δεν έχει περιέλθει στην αντίληψή μας οτιδήποτε που θα μας οδηγούσε στο συμπέρασμα ότι η συνημμένη Έκθεση Αποδοχών (Παράρτημα Α) της Αλφα Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε., που καταρτίστηκε για το οικονομικό έτος 2023, δεν παρέχει τις πληροφορίες που απαιτούνται από το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Περιορισμός χρήσης

Η Έκθεσή μας συντάχθηκε αποκλειστικά για το σκοπό που αναφέρεται στην πρώτη παράγραφο της παρούσας και απευθύνεται αποκλειστικά προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθεί για οποιοδήποτε άλλο σκοπό.

Αθήνα, 01 Ιουλίου 2024

Η Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής

Φωτεινή Δ. Γιαννοπούλου

Α.Μ. ΣΟΕΛ: 24031

Deloitte Ανώνυμη Εταιρεία Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών

Φραγκοκκλησιάς 3α & Γρανικού,

151 25 Μαρούσι

Α.Μ. ΣΟΕΛ: Ε120



This document has been prepared by Deloitte Certified Public Accountants Societe Anonyme.

Deloitte Certified Public Accountants Societe Anonyme, a Greek company, registered in Greece with registered number 0001223601000 and its registered office at Marousi, Attica, 3a Fragkokklisias & Granikou str., 151 25, is one of the Deloitte Central Mediterranean S.r.l. ("DCM") countries. DCM, a company limited by guarantee registered in Italy with registered number 09599600963 and its registered office at Via Tortona no. 25, 20144, Milan, Italy is one of the Deloitte NSE LLP geographies. Deloitte NSE LLP is a UK limited liability partnership and member firm of DTTL, a UK private company limited by guarantee.

DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL, Deloitte NSE LLP and Deloitte Central Mediterranean S.r.l. do not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more about our global network of member firms.