

Πολιτική

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ

Αμοιβών Διοικητικών Συμβούλων

Η 48^η Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων, η οποία πραγματοποιήθηκε στις 28 Σεπτεμβρίου 2022, εξέτασε και ενέκρινε αυτή την Πολιτική Αμοιβών Διοικητικών Συμβούλων.

Το Σύνηθες Ψήφισμα 4 εγκρίθηκε με ψηφοφορία με ψηφοδέλτιο ως ακολούθως:

Αριθμός μετοχών που ψήφισε υπέρ	Αριθμός μετοχών που ψήφισε εναντίον	Συνολικός Αριθμός μετοχών που ψήφισαν
331.634.286 μετοχές	1.762.157 μετοχές	333.396.443 μετοχές

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1	ΣΚΟΠΟΣ / ΣΤΟΧΟΙ	3
2	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΑΠΟΣΤΟΛΗΣ	3
3	ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	3
4	ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ	3
5	ΟΡΙΣΜΟΙ	4
6	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
7	ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ / ΕΦΑΡΜΟΓΗ	5
8	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	6
8.1	ΑΡΧΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ	6
8.2	ΠΑΓΙΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ	6
8.2.1	ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΠΑΓΙΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ	6
8.2.2	ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΠΑΓΙΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ	7
8.2.3	ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	7
8.2.4	ΆΛΛΑ ΩΦΕΛΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟΥΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥΣ	7
8.3	ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ	8
8.3.1	ΠΛΗΡΩΜΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ	8
8.4	ΠΛΗΡΩΜΕΣ ΛΟΓΩ ΠΡΟΩΡΟΥ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	8
8.4.1	ΠΛΗΡΩΜΕΣ ΛΟΓΩ ΠΡΟΩΡΟΥ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	8
8.5	ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ	9
8.5.1	ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗΣ	9
8.6	ΕΓΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΗ ΑΜΟΙΒΩΝ	10
8.6.1	ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	10
8.6.2	ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ (ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΩΣ ΜΕΛΗ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ)	10
8.6.3	ΑΜΟΙΒΕΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ	10
9	ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΕΥΘΥΝΕΣ	11
9.1	ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	11
9.2	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ	11
9.3	ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΜΟΙΒΩΝ	12

9.4	ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	12
9.5	ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΟΡΙΣΜΩΝ / ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	13
9.6	ΜΟΝΑΔΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ	13
9.7	ΜΟΝΑΔΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	13
9.8	ΜΟΝΑΔΑ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΗΣ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ	13
9.9	ΜΟΝΑΔΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΤΩΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ) ΚΑΙ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ Δ.Σ. (ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ)	14
10	<u>ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ</u>	14

1 ΣΚΟΠΟΣ / ΣΤΟΧΟΙ

1.1.1.1 Ο σκοπός της Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικών Συμβούλων (η «**Πολιτική**») είναι να καθορίσει το πλαίσιο για τις αμοιβές των Διοικητικών Συμβούλων (δηλ. Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου) της Ελληνικής Τράπεζας Δημόσιας Εταιρείας Λτδ (η «**Τράπεζα**»).

2 ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΑΠΟΣΤΟΛΗΣ

2.1.1.1 Η Πολιτική αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του Στρατηγικού Σχεδίου και της Στρατηγικής Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας και στοχεύει στην:

- Προώθηση της μη διάκρισης και αμοιβών ουδέτερων ως προς το φύλο,
- προσφορά ενός ανταγωνιστικού πακέτου αμοιβών στους Εκτελεστικούς Διοικητικούς Συμβούλους,
- προσέλκυση ταλαντούχων Διοικητικών Συμβούλων,
- παροχή ανταμοιβής και αναγνώρισης στους Εκτελεστικούς Διοικητικούς Συμβούλους,
- ενθάρρυνση των Εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων να δημιουργούν βιώσιμα αποτελέσματα, σε ευθυγράμμιση με τη στρατηγική και τα συμφέροντα της Τράπεζας, και
- δημιουργία μακροπρόθεσμης, βιώσιμης αξίας για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders).

3 ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΚΤΚ	Κεντρική Τράπεζα Κύπρου
ΧΑΚ	Χρηματιστήριο Αξιών Κύπρου
ΕΚΚ	Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς Κύπρου

4 ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ

Οδηγία ΚΤΚ	Η περί Εσωτερικής Διακυβέρνησης των Πιστωτικών Ιδρυμάτων Οδηγία του 2021 της Κεντρικής Τράπεζας Κύπρου (Κ.Δ.Π. 426/2021).
Νόμος 111(Ι)/2021	Ο περί της Ενθάρρυνσης της Μακροπρόθεσμης Ενεργού Συμμετοχής των Μετόχων Νόμος του 2021.

Κατευθυντήριες γραμμές της ΕΑΤ	Οι Κατευθυντήριες Γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (ΕΑΤ) που εκδόθηκαν δυνάμει των Άρθρων 74(3) και 75(2) της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ, η οποία είναι γνωστή ως η Οδηγία περί Κεφαλαιακών Απαιτήσεων IV (CRD IV), δηλ. η Οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την πρόσβαση στη δραστηριότητα των πιστωτικών ιδρυμάτων και την προληπτική εποπτεία των πιστωτικών ιδρυμάτων και των επιχειρήσεων επενδύσεων.
---------------------------------------	--

5 ΟΡΙΣΜΟΙ

ΕτΓΣ	Η ετήσια γενική συνέλευση της Τράπεζας.
Τράπεζα	Ελληνική Τράπεζα Δημόσια Εταιρεία Λτδ.
Διοικητικό Συμβούλιο	Το διοικητικό όργανο της Τράπεζας, το όργανο που έχει την τελική και συνολική ευθύνη για το πιστωτικό ίδρυμα και καθορίζει, επιβλέπει και είναι υπόλογο για την εφαρμογή των ρυθμίσεων διακυβέρνησης εντός του πιστωτικού ιδρύματος που διασφαλίζουν την αποτελεσματική και συνετή διαχείριση του ιδρύματος.
ΕκτΓΣ	Γενική συνέλευση της Τράπεζας που συγκαλείται, εκτός από την ΕτΓΣ της Τράπεζας.
Εκτελεστικός Διοικητικός Σύμβουλος	Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας, ουσιαστικά υπεύθυνο για τη διεύθυνση των δραστηριοτήτων της μέσω σχετικής σύμβασης εργοδότησης που συνάφθηκε με την Τράπεζα.
Εκτελεστικός Μισθός	Μορφή Πάγιων Αμοιβών που καταβάλλεται στους Εκτελεστικούς Διοικητικούς Συμβούλους, που αποτελείται από μηνιαίο βασικό μισθό και άλλα ωφελήματα όπως καθορίζονται στη σχετική σύμβαση εργοδότησης.
Πάγιες Αμοιβές	Το μόνιμο, προκαθορισμένο, υποχρεωτικό, μη ανακλητό μέρος των συνολικών αμοιβών, συμπεριλαμβανομένων του βασικού μισθού και ωφελημάτων και δικαιωμάτων των Διοικητικών Συμβούλων.
Μη Εκτελεστικός Διοικητικός Σύμβουλος	Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας που είναι υπεύθυνο για την επίβλεψη και παρακολούθηση λήψης αποφάσεων της διεύθυνσης χωρίς εκτελεστικά καθήκοντα εντός της Τράπεζας.
Πολιτική	Η Πολιτική Αμοιβών Διοικητικών Συμβούλων.

Πληρωμές λόγω Πρόωρου Τερματισμού Σύμβασης	Πληρωμές που σχετίζονται με τον πρόωρο τερματισμό σύμβασης, δηλ. στην περίπτωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου, τερματισμό πριν από την ημερομηνία λήξης της σύμβασης και στην περίπτωση συμβάσεων αορίστου χρόνου, πριν από τη συμβατική ή νόμιμη συνταξιοδότηση, από την Τράπεζα.
Μέτοχοι	Οι μέτοχοι της Τράπεζας.
Στρατηγικό Σχέδιο	Το στρατηγικό σχέδιο της Τράπεζας, όπως εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.
Μεταβλητές Αμοιβές	Οποιοσδήποτε αμοιβές που προσφέρονται από την Τράπεζα και δεν είναι πάγιες.

6 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

- 6.1.1.1 Η Πολιτική καθορίζει τις αρχές και το πλαίσιο για τις αμοιβές των Διοικητικών Συμβούλων. Η Πολιτική επί του παρόντος προνοεί μόνο την καταβολή Πάγιων Αμοιβών, οι οποίες αποτελούνται από Δικαιώματα Διοικητικών Συμβούλων που καταβάλλονται σε όλους τους Διοικητικούς Συμβούλους και Εκτελεστικό Μισθό που καταβάλλεται μόνο στους Εκτελεστικούς Διοικητικούς Συμβούλους.
- 6.1.1.2 Η Πολιτική αναθεωρείται ετησίως (εκτός εάν απαιτείται προηγούμενη επικαιροποίηση). Η Πολιτική εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, με βάση την πρόταση της Επιτροπής Αμοιβών, και ελέγχεται ετησίως από τη Μονάδα Εσωτερικής Επιθεώρησης. Περαιτέρω, η Πολιτική υποβάλλεται σε ψηφοφορία των Μετόχων στην ΕτΓΣ (ή σε ΕκτΓΣ, εάν απαιτείται) κάθε φορά που υπάρχει ουσιώδης αλλαγή στην Πολιτική και σε κάθε περίπτωση τουλάχιστον κάθε τέσσερα (4) χρόνια, για να διασφαλίζεται συνοχή με τους επικρατούντες στρατηγικούς στόχους της Τράπεζας και συμμόρφωση με τις απαιτήσεις του Νόμου 111(Ι)/2021.
- 6.1.1.3 Μετά την έγκριση των Μετόχων στην ΕτΓΣ (ή ΕκτΓΣ, εάν απαιτείται), η Πολιτική, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας, δημοσιεύεται χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση στην ιστοσελίδα της Τράπεζας και παραμένει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα χωρίς καμία επιβάρυνση, τουλάχιστον για όσο διάστημα είναι σε ισχύ / εφαρμόζεται.

7 ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ / ΕΦΑΡΜΟΓΗ

- 7.1.1.1 Η Πολιτική αυτή ετοιμάστηκε σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Νόμου 111(Ι)/2021, της Οδηγίας της ΚΤΚ και των Κατευθυντήριων Οδηγιών της ΕΑΤ.

8 ΠΟΛΙΤΙΚΗ

8.1 ΑΡΧΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ

- 8.1.1.1 Καθορίζει τους όρους και τις προϋποθέσεις που ισχύουν για την καταβολή των αμοιβών σε όλους τους Διοικητικούς Συμβούλους.
- 8.1.1.2 Διασφαλίζει ότι οι αμοιβές συνάδουν με το Στρατηγικό Σχέδιο και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας.
- 8.1.1.3 Διασφαλίζει δίκαιη μεταχείριση και παροχή ίσων ευκαιριών. Τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των αμοιβών είναι ανεξαρτήτως φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, φυλής, θρησκείας, καταγωγής, οικογενειακής κατάστασης και πολιτικών πεποιθήσεων.
- 8.1.1.4 Διασφαλίζει υγιή κεφαλαιακή βάση, μέσω της εφαρμογής και παρακολούθησης των κατάλληλων μέτρων. Συγκεκριμένα, διασφαλίζει ότι οι απολαβές δεν θα έχουν σημαντική αρνητική επίδραση στην κεφαλαιακή βάση της Τράπεζας μακροπρόθεσμα, λαμβάνοντας επίσης υπόψη τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερομένων μερών (stakeholders).
- 8.1.1.5 Προωθεί μία υγιή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων, μέσω της ευθυγράμμισης με διαδικασίες χρηστής διακυβέρνησης και αποτελεσματικής διαχείρισης κινδύνων, που δεν παρέχουν κίνητρα, τα οποία ενθαρρύνουν την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων.
- 8.1.1.6 Διασφαλίζει την αποκάλυψη πληροφοριών σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders) με διαφανή τρόπο, όπως απαιτείται από το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.
- 8.1.1.7 Διασφαλίζει κεντρική και ανεξάρτητη εσωτερική αναθεώρηση της Πολιτικής, τουλάχιστον ετησίως, ως προς το περιεχόμενό της, την εφαρμογή διακυβέρνησης, την αποτελεσματική εφαρμογή και συμμόρφωσή της.
- 8.1.1.8 Ενσωματώνει όλες τις σχετικές παραμέτρους που καθορίζονται σε οποιανδήποτε Οδηγία της ΚΤΚ καθώς και στις σχετικές Κατευθυντήριες Γραμμές της ΕΑΤ.

8.2 ΠΑΓΙΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ

8.2.1 ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΠΑΓΙΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ

- 8.2.1.1 Οι Πάγιες Αμοιβές είναι η μόνη μορφή αμοιβών που καταβάλλεται στους Διοικητικούς Συμβούλους. Όλοι οι Διοικητικοί Σύμβουλοι λαμβάνουν Δικαιώματα Διοικητικών Συμβούλων (σύμφωνα με το μέρος 8.6.2 πιο κάτω), και οι Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι λαμβάνουν Εκτελεστικό Μισθό, συμπεριλαμβανομένων βασικού μισθού και ωφελημάτων. Οι Πάγιες Αμοιβές δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνων.
- 8.2.1.2 Οι Πάγιες Αμοιβές δεν μπορούν να μειωθούν, να ανασταλούν ή να ακυρωθούν. Οι Πάγιες Αμοιβές είναι μη ανακλητές, το ποσό που καταβάλλεται μπορεί να μειωθεί μόνο με αμοιβαία συμφωνία μεταξύ της Τράπεζας και του(ων) Διοικητικού(ών) Συμβούλου(ων) τον(ους)

οποίων(ους) αφορά. Θα πρέπει να είναι διαφανείς όσον αφορά το επιμέρους ποσό που παραχωρείται σε Διοικητικό Σύμβουλο.

8.2.2 ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΠΑΓΙΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ

8.2.2.1 Κατά τον καθορισμό του επιπέδου του Εκτελεστικού Μισθού και των ωφελημάτων, τα ακόλουθα μπορούν να ληφθούν υπόψη για κάθε Εκτελεστικό Διοικητικό Σύμβουλο:

- Το εύρος των καθηκόντων και των ευθυνών,
- η πολυπλοκότητα της εργασίας,
- ο βαθμός αρχαιότητας / ρόλος,
- οι απαιτούμενες δεξιότητες, η εργασιακή εμπειρία και η επαγγελματική εξειδίκευση,
- τα απαιτούμενα ακαδημαϊκά και επαγγελματικά προσόντα,
- η αξία που βασίζεται στην αξιολόγηση των ικανοτήτων ενός Διοικητικού Συμβούλου,
- εσωτερικά (παρόμοιοι ρόλοι) και εξωτερικά (αγορά) σημεία αναφοράς, και
- η σχετική κοινωνική και εργατική νομοθεσία της χώρας εργοδότησης.

8.2.2.2 Το επίπεδο των Δικαιωμάτων Διοικητικών Συμβούλων λαμβάνει υπόψη τα θέματα που καθορίζονται στο μέρος 8.6.2.3 πιο κάτω.

8.2.3 ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

8.2.3.1 Οι Πάγιες Αμοιβές διέπονται από τη νομοθεσία που ισχύει στην Κυπριακή Δημοκρατία και, ανάλογα με την περίπτωση, από τις ατομικές συμβάσεις εργοδότησης.

8.2.4 ΑΛΛΑ ΩΦΕΛΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟΥΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥΣ

8.2.4.1 Επιπρόσθετα ωφελήματα για τους Εκτελεστικούς Διοικητικούς Συμβούλους προσφέρονται σύμφωνα με ατομικές συμβάσεις εργοδότησης και συμφωνίες. Αυτά επί του παρόντος περιλαμβάνουν προγράμματα υγείας και ιατρικής περίθαλψης, ταμεία πρόνοιας, ασφάλιση ζωής και μόνιμης αναπηρίας και καλύψεις ατυχημάτων, καθώς και πιστωτικές διευκολύνσεις προσωπικού με ευνοϊκούς όρους (όπου ισχύουν).

8.2.4.2 Επιπρόσθετα επιδόματα και ωφελήματα, συμπεριλαμβανομένων εταιρικού αυτοκινήτου / επιδόματος αυτοκινήτου, εταιρικού τηλεφώνου και ωφελημάτων για εκπατισμένους, προσφέρονται ως μέρος των πολιτικών της Τράπεζας, βάσει του ρόλου, των αρμοδιοτήτων και του ιεραρχικού επιπέδου του Εκτελεστικού Διοικητικού Συμβούλου, ή σύμφωνα με ατομικές συμβάσεις εργοδότησης και συμφωνίες του Εκτελεστικού Διοικητικού Συμβούλου.

8.2.4.3 Επιδόματα διαμονής, ετήσια επιδόματα κατ' οίκον άδειας (για την κάλυψη οικογενειακών ταξιδιών όπου η οικογένεια δεν επανεγκαθίσταται) και έξοδα επανεγκατάστασης προσφέρονται σύμφωνα με τις ατομικές συμβάσεις εργοδότησης και συμφωνίες του Εκτελεστικού Διοικητικού Συμβούλου.

8.3 ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ

8.3.1 ΠΛΗΡΩΜΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ

8.3.1.1 Η Τράπεζα δεν έχει, επί του παρόντος, σχέδιο Μεταβλητών Αμοιβών σε ισχύ για τους Εκτελεστικούς Διοικητικούς Συμβούλους. Εάν η Τράπεζα αποφασίσει να εισαγάγει τη δυνατότητα παραχώρησης Μεταβλητών Αμοιβών σε Εκτελεστικούς Διοικητικούς Συμβούλους, η Πολιτική θα τροποποιηθεί ανάλογα για να καθορίζει σαφή και ολοκληρωμένα κριτήρια για τέτοιες Μεταβλητές Αμοιβές και η τροποποιημένη Πολιτική θα κατατεθεί στην επόμενη ΕκΓΣ ή ΕτΓΣ για έγκριση από τους Μετόχους.

8.3.1.2 Οποιοσδήποτε Μεταβλητές Αμοιβές θα είναι σύμφωνα με τη σχετική οδηγία της ΚΤΚ, η οποία είναι η Οδηγία ΚΤΚ κατά την ημερομηνία υιοθέτησης της παρούσας Πολιτικής.

8.4 ΠΛΗΡΩΜΕΣ ΛΟΓΩ ΠΡΩΩΡΟΥ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

8.4.1 ΠΛΗΡΩΜΕΣ ΛΟΓΩ ΠΡΩΩΡΟΥ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΥ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

8.4.1.1 Πληρωμές λόγω Πρόωρου Τερματισμού Σύμβασης είναι πληρωμές που σχετίζονται με τον πρόωρο τερματισμό μίας σύμβασης, δηλ. στην περίπτωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου, τερματισμό πριν από την ημερομηνία λήξης της σύμβασης και στην περίπτωση συμβάσεων αορίστου χρόνου, πριν από τη συμβατική ή νόμιμη συνταξιοδότηση, από την Τράπεζα.

8.4.1.2 Πληρωμές λόγω Πρόωρου Τερματισμού Σύμβασης δεν θα πρέπει να παραχωρούνται όταν ένας Διοικητικός Σύμβουλος παραιτείται οικειοθελώς για να αναλάβει θέση σε διαφορετική νομική οντότητα, εκτός εάν απαιτείται Πληρωμή λόγω Πρόωρου Τερματισμού Σύμβασης από την ισχύουσα νομοθεσία.

8.4.1.3 Αμοιβές, οι οποίες παραχωρούνται για περιορισμένο χρονικό διάστημα με σκοπό τη θέσπιση περιόδου cooling-off μετά τον τερματισμό της σύμβασης, θεωρούνται Πληρωμές λόγω Πρόωρου Τερματισμού Σύμβασης και υπόκεινται σε ρήτρα μη ανταγωνισμού.

8.4.1.4 Οι πληρωμές τακτικών αμοιβών που σχετίζονται με τη διάρκεια μίας περιόδου προειδοποίησης δεν θα πρέπει να θεωρούνται ως Πληρωμές λόγω Πρόωρου Τερματισμού Σύμβασης.

8.4.1.5 Το επίπεδο Πληρωμής λόγω Πρόωρου Τερματισμού Σύμβασης ορίζεται στην ισχύουσα εργατική νομοθεσία και/ή στις συμβάσεις εργοδότησης. Το ακόλουθο πλαίσιο έχει θεσπιστεί σύμφωνα με τους σχετικούς κανονισμούς, για τις Πληρωμές λόγω Πρόωρου Τερματισμού Σύμβασης:

- Πληρωμές Λόγω Πρόωρου Τερματισμού Σύμβασης δεν πρέπει να επιβραβεύουν την παράλειψη ή την ανάρμοστη συμπεριφορά,
- παράλειψη ή ανάρμοστη συμπεριφορά μπορεί να περιλαμβάνει αλλά δεν περιορίζεται σε περιπτώσεις όπου:
(α) Υπάρχει προφανής παράλειψη, η οποία επιτρέπει την άμεση απόλυση ενός Διοικητικού Συμβούλου,

- (β) ο Διοικητικός Σύμβουλος συμμετείχε σε ή είναι υπεύθυνος για συμπεριφορά, η οποία είχε ως αποτέλεσμα σημαντικές ζημιές για την Τράπεζα, οι οποίες σχετίζονται με έσοδα και κέρδη ή αυξανόμενο κόστος,
 - (γ) όταν ένας Διοικητικός Σύμβουλος ενεργεί αντίθετα με εσωτερικούς κανόνες, αξίες ή διαδικασίες βασιζόμενος σε πρόθεση ή βαρεία αμέλεια,
 - (δ) υπάρχει σημαντική παράλειψη στη διαχείριση κινδύνων της Τράπεζας, η οποία αποδίδεται είτε ολοκληρωτικώς ή μερικώς στο εν λόγω άτομο,
 - (ε) ο Διοικητικός Σύμβουλος καθίσταται υποκείμενος σε κυρώσεις,
 - (στ) ο Διοικητικός Σύμβουλος κρίνεται ένοχος για απάτη ή ανεντιμότητα,
 - (ζ) ο Διοικητικός Σύμβουλος καταδικάζεται για ποινικό αδίκημα που επηρεάζει ουσιαδώς την άσκηση των καθηκόντων του,
 - (η) ο Διοικητικός Σύμβουλος καταδικάζεται για οποιοδήποτε αδίκημα που σχετίζεται με εκμετάλλευση εμπιστευτικών πληροφοριών (insider trading) ή άλλες συναλλαγές αξιών,
 - (θ) ο Διοικητικός Σύμβουλος κρίνεται ένοχος για σοβαρή παράβαση των κανόνων εισαγωγής στο ΧΑΚ ή οποιωνδήποτε κανόνων ή κανονισμών της ΕΚΚ ή οποιασδήποτε άλλης ρυθμιστικής αρχής,
 - (ι) ο Διοικητικός Σύμβουλος κηρύσσεται σε πτώχευση,
 - (κ) ο Διοικητικός Σύμβουλος απομακρύνεται νόμιμα από το αξίωμα του Διοικητικού Συμβούλου,
 - (λ) απαγορεύθηκε στο Διοικητικό Σύμβουλο να ενεργεί ως διοικητικός σύμβουλος εταιρείας,
 - (μ) ο Διοικητικός Σύμβουλος παραιτείται από Διοικητικός Σύμβουλος της Τράπεζας ή δεν προσφέρεται για επανεκλογή ή δεν επανεκλέγεται ως Διοικητικός Σύμβουλος,
 - (ν) ο Διοικητικός Σύμβουλος είναι σε παράβαση της πολιτικής της Τράπεζας κατά της δωροδοκίας και της διαφθοράς,
 - (ξ) επιβάλλεται πρόστιμο στην Τράπεζα που υπερβαίνει τα €500.000 από ρυθμιστική αρχή,
 - (ο) ο Διοικητικός Σύμβουλος χάνει τα προσόντα ή αποκλείεται από την ιδιότητα του μέλους ή υπόκειται σε οποιαδήποτε σοβαρή πειθαρχική κύρωση από οποιονδήποτε επαγγελματικό, ρυθμιστικό ή άλλο φορέα του οποίου είναι μέλος, και
 - (π) ο Διοικητικός Σύμβουλος παύεται από το αξίωμα κατόπιν αιτήματος ρυθμιστικής αρχής.
- Σε περιπτώσεις τέτοιας παράλειψης ή ανάρμοστης συμπεριφοράς, δεν θα παρέχεται Πληρωμή λόγω Πρόωρου Τερματισμού Σύμβασης.

8.5 ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ

8.5.1 ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗΣ

- 8.5.1.1 Οι συμβάσεις εργοδότησης των Εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων με την Τράπεζα μπορούν να έχουν διάρκεια μέχρι πέντε (5) χρόνια και μπορούν να ανανεωθούν κατά την απόλυτη κρίση της Τράπεζας με την παροχή προειδοποίησης τουλάχιστον έξι (6) μηνών στο Διοικητικό Σύμβουλο.

8.5.1.2 Οι συμβάσεις εργοδότησης των Εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων με την Τράπεζα θα προνοούν ότι οι Διοικητικοί Σύμβουλοι μπορούν να τερματίσουν τη σύμβαση εργοδότησής τους με την παροχή προειδοποίησης τουλάχιστον έξι (6) μηνών προς την Τράπεζα.

8.5.1.3 Οι συμβάσεις εργοδότησης των Εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων με την Τράπεζα θα προνοούν ότι η Τράπεζα μπορεί, κατά την απόλυτη κρίση της, να τερματίσει τη σύμβαση εργοδότησης ενός Διοικητικού Συμβούλου, με άμεση ισχύ, για οποιονδήποτε λόγο πριν από την ημερομηνία λήξης της σύμβασης, στην οποία περίπτωση ο Διοικητικός Σύμβουλος θα δικαιούται να λάβει, κατά την ημερομηνία τέτοιου τερματισμού, Πληρωμή λόγω Πρόωρου Τερματισμού Σύμβασης σύμφωνα με τους όρους και προϋποθέσεις που καθορίζονται στην ατομική σύμβαση εργοδότησης του Διοικητικού Συμβούλου με την Τράπεζα και/ή σύμφωνα με οποιανδήποτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

8.6 ΕΓΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΗ ΑΜΟΙΒΩΝ

8.6.1 ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

8.6.1.1 Τα κριτήρια και οι προϋποθέσεις Πάγιων Αμοιβών περιγράφονται στα άρθρα 8.2 και 8.6.2.3.

8.6.2 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ (ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΩΣ ΜΕΛΗ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ)

8.6.2.1 Τα Δικαιώματα των Διοικητικών Συμβούλων εγκρίνονται από τους Μετόχους σε γενικές συνελεύσεις, μετά από προτάσεις που υποβάλλονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας (που ετοιμάζονται με τη βοήθεια της Επιτροπής Αμοιβών), τηρουμένων πάντοτε των διατάξεων οποιασδήποτε σύμβασης εργοδότησης τέτοιου Διοικητικού Συμβούλου με την Τράπεζα.

8.6.2.2 Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τον Κανονισμό 88 του Καταστατικού της Τράπεζας, οι Διοικητικοί Σύμβουλοι δικαιούνται επίσης την καταβολή όλων των εξόδων ταξιδιών, διαμονής και άλλων εξόδων τα οποία προέκυψαν σωστά από αυτούς για να παραστούν και για να επιστρέψουν από συνεδρίες Διοικητικών Συμβούλων ή διαφορετικά σε σχέση με τις εργασίες της Τράπεζας.

8.6.2.3 Τα Δικαιώματα των Διοικητικών Συμβούλων λαμβάνουν υπόψη τα ακόλουθα:

- Διαθέσιμο χρόνο που έχουν οι Διοικητικοί Σύμβουλοι για να προετοιμαστούν να παραστούν σε συνεδρίες,
- ευθύνες που αναλαμβάνει κάθε Διοικητικός Σύμβουλος,
- μη συσχέτιση των αμοιβών με την κερδοφορία της Τράπεζας,
- μη συμμετοχή σε οποιοδήποτε συνταξιοδοτικό σχέδιο της Τράπεζας, και
- προτάσεις που συνάδουν με τις σχετικές νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις.

8.6.3 ΑΜΟΙΒΕΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ

8.6.3.1 Οι αμοιβές των Εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων της Τράπεζας αναθεωρούνται και συμφωνούνται από την Επιτροπή Αμοιβών για υποβολή στο Διοικητικό Συμβούλιο για έγκρισή τους, μετά από πρόταση της Επιτροπής Διορισμών / Εσωτερικής Διακυβέρνησης. Κάνοντας

αυτό η Επιτροπή Αμοιβών μπορεί να ζητήσει επαγγελματική συμβουλή, τόσο εσωτερική όσο και/ή εξωτερική. Κατά τη διάρκεια της ετοιμασίας των προτάσεων της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, η Επιτροπή Αμοιβών παρέχει την ευκαιρία στον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου και στον Εκτελεστικό Διοικητικό Σύμβουλο / Ανώτατο Εκτελεστικό Διευθυντή να εκφράσουν άποψη σχετικά με τις προτάσεις της αναφορικά με τον Εκτελεστικό Μισθό άλλων Εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων.

9 ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΕΥΘΥΝΕΣ

9.1 ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

- 9.1.1.1 Η αναθεώρηση της Πολιτικής είναι ευθύνη της Επιτροπής Αμοιβών, για έγκριση ακολούθως από το Διοικητικό Συμβούλιο.
- 9.1.1.2 Ο στόχος της διαδικασίας έγκρισης είναι να διασφαλίσει ότι οι αποφάσεις λαμβάνονται με ανεξάρτητο, ενημερωμένο και έγκαιρο τρόπο σε όλα τα κατάλληλα επίπεδα, ότι αποφεύγονται οι συγκρούσεις συμφερόντων και ότι διασφαλίζεται η κατάλληλη δημοσιοποίηση πληροφοριών, όπως ζητείται από τις αρμόδιες ρυθμιστικές αρχές.
- 9.1.1.3 Οι Μέτοχοι εγκρίνουν την Πολιτική στην ΕτΓΣ ή στην ΕκΓΣ τους, κάθε τέσσερα (4) χρόνια τουλάχιστον και/ή όταν κρίνεται απαραίτητο λόγω ουσιαστικών αλλαγών στην Πολιτική.

9.2 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

- 9.2.1.1 Εγκρίνει την Πολιτική.
- 9.2.1.2 Εγκρίνει οποιοσδήποτε ουσιώδεις εξαιρέσεις στην Πολιτική.
- 9.2.1.3 Αναθεωρεί και τροποποιεί κατά περιόδους, εάν χρειάζεται, την εγκεκριμένη Πολιτική.
- 9.2.1.4 Εγκρίνει προτάσεις της Επιτροπής Αμοιβών, σχετικά με το πλαίσιο και το ύψος της πληρωμής που πρέπει να καταβάλλεται στους Εκτελεστικούς Διοικητικούς Συμβούλους.
- 9.2.1.5 Αναθεωρεί και υποβάλλει τις προτάσεις της Επιτροπής Αμοιβών σχετικά με το πλαίσιο και το ύψος των Δικαιωμάτων των Διοικητικών Συμβούλων που θα καταβάλλονται στους Διοικητικούς Συμβούλους, στους Μετόχους της Τράπεζας για έγκριση.
- 9.2.1.6 Υποβάλλει την Ετήσια Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών στους Μετόχους της Τράπεζας για έγκριση κατά τη διάρκεια της ΕτΓΣ τους.
- 9.2.1.7 Υποβάλλει την Πολιτική στους Μετόχους της Τράπεζας για έγκριση στην ΕτΓΣ ή στην ΕκΓΣ, τουλάχιστον κάθε τέσσερα (4) χρόνια και/ή όταν κρίνεται απαραίτητο λόγω σημαντικών αλλαγών στην Πολιτική.

9.3 ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΜΟΙΒΩΝ

- 9.3.1.1 Εισηγείται την Πολιτική στο Διοικητικό Συμβούλιο για έγκριση, διασφαλίζοντας ότι παρέχεται επαρκής πληροφόρηση και ότι η Πολιτική αποτρέπει τις συγκρούσεις συμφερόντων, είναι ουδέτερη ως προς το φύλο και προωθεί την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων.
- 9.3.1.2 Ετοιμάζει προτάσεις σχετικά με τις αμοιβές (πλαίσιο και ύψος πληρωμής), οι οποίες διαβιβάζονται στο Διοικητικό Συμβούλιο για έγκριση, διασφαλίζοντας ότι ανταποκρίνονται στις συνθήκες τόσο της αγοράς όσο και της Τράπεζας, ότι εφαρμόζονται πλήρως όπως προβλέπεται και ότι ευθυγραμμίζονται με τους επικρατούντες στρατηγικούς στόχους.
- 9.3.1.3 Διασφαλίζει ότι τα μέλη του προσωπικού, τα οποία εμπλέκονται στο σχεδιασμό, την αναθεώρηση και την εφαρμογή της Πολιτικής, διαθέτουν σχετική εμπειρία και είναι σε θέση να διαμορφώνουν ανεξάρτητη κρίση σχετικά με την καταλληλότητα των πολιτικών αμοιβών, συμπεριλαμβανομένης της καταλληλότητάς τους για διαχείριση κινδύνων.
- 9.3.1.4 Διασφαλίζει ότι η Πολιτική υπόκειται σε κεντρική και ανεξάρτητη αναθεώρηση από τη Μονάδα Εσωτερικής Επιθεώρησης σε ετήσια βάση.
- 9.3.1.5 Ετοιμάζει την Ετήσια Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών για υποβολή στους Μετόχους για την έγκρισή τους κατά την ΕτΓΣ τους, μετά από έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο.
- 9.3.1.6 Εξετάζει το διορισμό εξωτερικών συμβούλων αμοιβών που μπορεί να αποφασίσει να προσλάβει για συμβουλές ή υποστήριξη.
- 9.3.1.7 Μέλος της Επιτροπής Αμοιβών συμμετέχει στις συνεδρίες της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων κατά τη διάρκεια της συζήτησης θεμάτων αμοιβών (μέσω κοινής ιδιότητας μέλους), διαφορετικά θα συμμετάσχει ο Πρόεδρος της Επιτροπής Αμοιβών.
- 9.3.1.8 Παρέχονται στην Επιτροπή Αμοιβών όλες οι πληροφορίες που απαιτούνται για να μπορέσουν τα μέλη της να ετοιμάσουν και να εξετάσουν προτάσεις και να προβούν σε συστάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο.

9.4 ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Εάν εισάγεται οποιοδήποτε στοιχείο Μεταβλητών Αμοιβών:

- 9.4.1.1 Διασφαλίζει ότι η Πολιτική συνάδει και προωθεί την υγιή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων.
- 9.4.1.2 Εξετάζει την Πολιτική σε σχέση με όλα τα στοιχεία που σχετίζονται με τους κινδύνους, συμπεριλαμβανομένου του κατά πόσον τα κίνητρα που παρέχονται από το σύστημα Αμοιβών λαμβάνουν υπόψη τους κινδύνους, το κεφάλαιο, τη ρευστότητα και την πιθανότητα και το χρονοδιάγραμμα των κερδών, και γενικά προωθούν την υγιή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων.
- 9.4.1.3 Μέλος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων συμμετέχει στις συνεδρίες της Επιτροπής Αμοιβών κατά τη διάρκεια της συζήτησης θεμάτων αμοιβών (μέσω κοινής ιδιότητας μέλους), διαφορετικά θα συμμετάσχει ο Πρόεδρος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων.

9.5 ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΟΡΙΣΜΩΝ / ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

9.5.1.1 Προβαίνει σε συστάσεις προς την Επιτροπή Αμοιβών σχετικά με τις αμοιβές των Εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων.

9.6 ΜΟΝΑΔΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ

9.6.1.1 Αξιολογεί, τουλάχιστον σε ετήσια βάση, την εφαρμογή της Πολιτικής και τη συμμόρφωσή της με τις σχετικές πολιτικές και διαδικασίες που υιοθετεί το Διοικητικό Συμβούλιο, και αναφέρει οποιοδήποτε σχετικό θέμα στην Επιτροπή Ελέγχου, με άμεση πρόσβαση στο Διοικητικό Συμβούλιο όπου είναι απαραίτητο.

9.6.1.2 Αξιολογεί εάν η Πολιτική καθώς και οι σχετικές διαδικασίες:

- Λειτουργούν όπως προβλέπεται,
- συμμορφώνονται με το Νόμο 111(Ι)/2021,
- εφαρμόζονται με συνέπεια για όλους τους Διοικητικούς Συμβούλους,
- συνάδουν με την Οδηγία της ΚΤΚ.

9.7 ΜΟΝΑΔΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Εάν εισάγεται οποιοδήποτε στοιχείο Μεταβλητών Αμοιβών:

9.7.1.1 Καθορίζει κατάλληλες μετρήσεις απόδοσης προσαρμοσμένες στους κινδύνους.

9.7.1.2 Παρέχει στοιχεία που σχετίζονται με τους κινδύνους στον καθορισμό πρόσθετων αμοιβών (bonus pools), κριτηρίων απόδοσης και ανταμοιβών, όπου προκύπτουν ανησυχίες σχετικά με το αντίκτυπο στη συμπεριφορά των Εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων και με την επικινδυνότητα των εργασιών που αναλαμβάνονται.

9.8 ΜΟΝΑΔΑ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΗΣ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ

9.8.1.1 Αναθεωρεί την Πολιτική και παρέχει σχόλια σχετικά με τη συμμόρφωσή της με το Νόμο 111(Ι)/2021, άλλες σχετικές εσωτερικές πολιτικές και την κουλτούρα των κινδύνων συμμόρφωσης. Αναφέρει οποιαδήποτε σχετικά θέματα συμμόρφωσης στην Επιτροπή Ελέγχου, με άμεση πρόσβαση στο Διοικητικό Συμβούλιο όπου είναι απαραίτητο.

9.8.1.2 Αναλύει τον τρόπο με τον οποίο η Πολιτική επηρεάζει τη συμμόρφωση της Τράπεζας με τη νομοθεσία, τους κανονισμούς, τις εσωτερικές πολιτικές και την κουλτούρα των κινδύνων και αναφέρει όλους τους κινδύνους συμμόρφωσης και τα θέματα μη συμμόρφωσης που εντοπίζει στο Διοικητικό Συμβούλιο. Τα ευρήματα της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη από το Διοικητικό Συμβούλιο κατά τις διαδικασίες έγκρισης, αναθεώρησης και επιτήρησης της Πολιτικής.

9.8.1.3 Παρέχει συμβουλές σε ad-hoc βάση, σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, ούτως ώστε αυτές να τύχουν κατάλληλης διαχείρισης.

9.9 ΜΟΝΑΔΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΤΩΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ) ΚΑΙ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ Δ.Σ. (ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ)

9.9.1.1 Συντάσσει και αξιολογεί την Πολιτική για μεταγενέστερη αναθεώρηση και κατάλληλες εγκρίσεις.

9.9.1.2 Ετοιμάζει και υποβάλλει οποιεσδήποτε σχετικές εκθέσεις, σύμφωνα με τις νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις υποβολής αναφορών.

10 ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ

10.1.1.1 Εξαιρέσεις από την Πολιτική μπορούν να γίνουν δεκτές μόνο σε έκτακτες περιστάσεις σε προσωρινή βάση σε περιπτώσεις όπου αυτό είναι απαραίτητο για το μακροπρόθεσμο συμφέρον και τη βιωσιμότητα της Τράπεζας, συμπεριλαμβανομένης της διασφάλισης της βιωσιμότητάς της, όπως όταν η Τράπεζα επωφελείται από κρατική παρέμβαση ή υπόκειται σε άλλους κανονιστικούς περιορισμούς.

10.1.1.2 Οποιοσδήποτε παραβάσεις της Πολιτικής θα πρέπει να υποβάλλονται γραπτώς στη Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού και στη Γραμματεία Δ.Σ., και/ή στην Επιτροπή Αμοιβών. Η ΚΤΚ θα πρέπει επίσης να ειδοποιείται για οποιεσδήποτε σοβαρές παραβάσεις της Πολιτικής, στο βαθμό που απαιτείται από την ισχύουσα νομοθεσία.