



## ΠΑΓΚΡΗΤΙΑ ΤΡΑΠΕΖΑ

### ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ (ΔΣ)

#### 1. Εισαγωγή

Η Παγκρήτια Τράπεζα Α.Ε. (η «*Τράπεζα*») θεσπίζει Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου (η «*Πολιτική*») με σκοπό τον καθορισμό του πλαισίου αμοιβών με τρόπο που να επιτυγχάνει τη συμμόρφωση με το υφιστάμενο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, την εξασφάλιση της βιωσιμότητας, των μακροπρόθεσμων προοπτικών ανάπτυξής της και την ενίσχυση της εταιρικής διαφάνειας.

Η *Πολιτική* είναι σύμφωνη με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο, περιλαμβανομένου του πλαισίου που τέθηκε για τα πιστωτικά ιδρύματα από την ΠΔ 2650/19.01.2012 της Τράπεζας της Ελλάδος, συμβαδίζει με την επιχειρησιακή στρατηγική και ευθυγραμμίζει τους στόχους της *Τράπεζας* με τους στόχους των ενδιαφερόμενων μερών, δηλ. Μετόχων, Διοίκησης και Εργαζομένων.

Στην *Πολιτική* λαμβάνονται υπόψη οι σχετικές βέλτιστες πρακτικές της Τραπεζικής αγοράς, οι διατάξεις του Καταστατικού καθώς και οι ισχύουσες Πολιτικές της *Τράπεζας*.

#### 2. Αρχές

Η *Πολιτική* σε συνδυασμό με τα λοιπά μέτρα διακυβέρνησης της *Τράπεζας*, όπως ενδεικτικά, η πολιτική που εφαρμόζει για τη διαχείριση κινδύνων, τα μέτρα που λαμβάνει για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων, συνεισφέρει στην επίτευξη της επιχειρηματικής στρατηγικής της *Τράπεζας* και στην προώθηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της.

Ειδικότερα, η *Πολιτική* προάγει την αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων, δεν ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων, είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της *Τράπεζας* και ενθαρρύνει τα μέλη του ΔΣ να επικεντρώνονται στη διαρκή επιδίωξη της ενίσχυσης της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της *Τράπεζας* με παράλληλη αποτροπή ή ελαχιστοποίηση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

Οι αποδοχές των μελών του ΔΣ καθορίζονται κατά τρόπο, ώστε το ύψος τους να είναι δίκαιο και εύλογο και να συνεκτιμώνται τόσο οι μισθολογικές συνθήκες των εργαζομένων της *Τράπεζας* όσο και οι γενικότερες συνθήκες στην ελληνική οικονομία και στην τραπεζική αγορά. Η *Τράπεζα* λαμβάνει σοβαρά υπόψη τόσο την ανάγκη κατάλληλης και επαρκούς ανταμοιβής της ευθύνης και των προσόντων που πρέπει να πληρούνται για την στελέχωση του ΔΣ, οι οποίες από τη φύση τους διαφοροποιούνται ουσιαστικά από εκείνες που ισχύουν για τον μέσο όρο των εργαζομένων της, όσο και τις αμοιβές που ισχύουν για τον χρηματοπιστωτικό κλάδο εν γένει, ώστε να προσελκύει τα καταλληλότερα, κατά περίπτωση, πρόσωπα ως μέλη του ΔΣ της.

Όλα τα μέλη του ΔΣ περιλαμβάνονται στις κατηγορίες εργαζομένων των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ του κινδύνου της *Τράπεζας*.

Η *Πολιτική* είναι ουδέτερη ως προς το φύλο



### 3. Πεδίο και τρόποι εφαρμογής

Η Πολιτική αφορά τις πάσης φύσεως αποδοχές των μελών του ΔΣ της Τράπεζας.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ συνάπτουν συμβάσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών με την Τράπεζα και δε λαμβάνουν αμοιβή για την συμμετοχή τους στο ΔΣ ή τις Επιτροπές του. Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη, αμείβονται στο πλαίσιο της εκτέλεσης των καθηκόντων τους. Ειδικότερα:

#### Εκτελεστικά Μέλη

Σταθερές αποδοχές: Τα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ δε λαμβάνουν αμοιβή για την συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο αλλά αμείβονται με σταθερές αποδοχές, στο πλαίσιο των συμβάσεων εργασίας που διατηρούν με την Τράπεζα, οι οποίες αντανακλούν κυρίως τη συναφή επαγγελματική εμπειρία και την ευθύνη της θέσης τους.

Εταιρικές παροχές: Τα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ λαμβάνουν επίσης ορισμένες παροχές σε χρήμα ή/και σε είδος σύμφωνα με τις πρακτικές της αγοράς, όπως, ενδεικτικά, εταιρικό αυτοκίνητο, εταιρικό κινητό τηλέφωνο, έξοδα παράστασης και έξοδα κίνησης, συμμετοχή σε ασφαλιστικά προγράμματα, σύμφωνα με τις ισχύουσες πολιτικές της Τράπεζας, την ισχύουσα νομοθεσία και στο πλαίσιο των συμβάσεων εργασίας που διατηρούν με την Τράπεζα. Στόχος της Τράπεζας είναι να παρέχει ανταγωνιστικές και δίκαιες παροχές στα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ της.

Μεταβλητές αποδοχές: Οι μεταβλητές αποδοχές καθορίζονται βάσει μεθόδων που λαμβάνουν υπόψη τις στρατηγικές προτεραιότητες που καθορίζονται από το ΔΣ, τους υφιστάμενους και μελλοντικούς κινδύνους, καθώς και την αντίστοιχη αξιολόγηση της απόδοσης σε σχέση με τους επιτευχθέντες στόχους.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές στο πλαίσιο των συμβάσεων εργασίας που διατηρούν με την Τράπεζα.

#### Μη Εκτελεστικά Μέλη

Ο Πρόεδρος και Μη Εκτελεστικό Μέλος του ΔΣ αμείβεται με σταθερές αποδοχές και δικαιούται εταιρικές παροχές όπως, ενδεικτικά, όριο για επαγγελματικές δαπάνες, εταιρικό αυτοκίνητο, εταιρικό κινητό τηλέφωνο, έξοδα παράστασης και έξοδα κίνησης, ενώ δε λαμβάνει αμοιβή για την συμμετοχή του στο ΔΣ ή τις Επιτροπές του.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ λαμβάνουν σταθερές αποδοχές λόγω της ιδιότητάς τους ως μελών του ΔΣ της Τράπεζας.

Τα μη Εκτελεστικά Μέλη προς αποφυγή τυχόν συγκρούσεων συμφερόντων λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές, δεν προβλέπεται δε γι' αυτά η χρήση μηχανισμών παροχής κινήτρων που βασίζονται στις επιδόσεις της Τράπεζας. Επίσης τους παρέχονται με έξοδα της Τράπεζας ως πρόσθετες παροχές, η ασφάλιση μέσω ασφαλιστηρίου Ζωής και Υγείας και μέσω ασφαλιστηρίου Αστικής Ευθύνης ως Μελών ΔΣ. Δαπάνες οι οποίες σχετίζονται με την μετακίνηση των εν λόγω Μελών, καθώς επίσης και λοιπά έξοδα αυτών στο πλαίσιο της εκπλήρωσης καθηκόντων τους ως Μελών του ΔΣ (έξοδα παράστασης) καταβάλλονται εντός των συνολικών ορίων που αποφασίζονται σε ετήσια βάση από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας, σε συνέχεια σχετικής εισήγησης από την Επιτροπή Αποδοχών και μετά από κατά περίπτωση έγκριση υλοποίησης από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.



## Μέλη Επιτροπών του ΔΣ

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ αμείβονται για την συμμετοχή τους σε Επιτροπές του ΔΣ, ανάλογα με τα καθήκοντα που τους ανατίθενται κατά περίπτωση (πχ. Πρόεδρος ή μέλος Επιτροπής), λαμβάνοντας υπόψη ιδίως τον χρόνο δέσμευσης στις Επιτροπές, τη φύση των εργασιών της Επιτροπής κ.ο.κ.

### 4. Διακυβέρνηση – Αναθεώρηση

Η Πολιτική εγκρίνεται και αναθεωρείται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Τράπεζας, βάσει πρότασης του ΔΣ, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών. Κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων της η Επιτροπή μπορεί να συνεργαστεί και με άλλες Επιτροπές του ΔΣ, εάν αυτό κριθεί απαραίτητο.

Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και η Διεύθυνση Γραμματείας ΔΣ, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, στηρίζουν την Επιτροπή Αποδοχών στην κατάρτιση αναθεώρηση και υλοποίηση της Πολιτικής. Για το σκοπό αυτό, οι προαναφερθείσες Μονάδες ενδέχεται να συνεργαστούν και με άλλες Μονάδες της Τράπεζας, όπως τις Μονάδες που διαχειρίζονται θέματα κινδύνων και στρατηγικής, όπου αυτό κρίνεται απαραίτητο.

Η Επιτροπή Αποδοχών εξετάζει ετησίως την Πολιτική για τυχόν ανάγκη αναθεώρησής της, προκειμένου να διασφαλίζεται η συνεχής εναρμόνιση με τις εξελίξεις στο σχετικό νομικό και κανονιστικό πλαίσιο και στις συνθήκες της οικονομίας και της τραπεζικής αγοράς.

Τα όσα ορίζονται από την Πολιτική δεν υποκαθιστούν τις τυχόν σχετικές νομοθετικές, κανονιστικές ή εποπτικές ρυθμίσεις, οι οποίες σε κάθε περίπτωση υπερισχύουν.

Η Πολιτική ισχύει από την έγκρισή της από το ΔΣ υπό την αίρεση τελικής έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας.