



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

Ιούνιος 2020

## Περιεχόμενα

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

## 1. Εισαγωγή

Σύμφωνα με την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17<sup>ης</sup> Μαΐου 2017, η οποία τροποποίησε την Οδηγία 2007/26/ΕΚ όσον αφορά την ενθάρρυνση μακροπρόθεσμης δέσμευσης των μετόχων, όπως αυτή έχει ενσωματωθεί (μερικώς) στην ελληνική νομοθεσία με τον Νόμο 4548/2018 περί Ανωνύμων Εταιρειών, οι εισηγμένες εταιρείες απαιτείται, μεταξύ άλλων, να θεσπίσουν πολιτική αποδοχών για τα μέλη του ΔΣ και οι μέτοχοι έχουν το δικαίωμα να ψηφίσουν την πολιτική αποδοχών στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

Στο πλαίσιο αυτό, το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων, υπέβαλε την Πολιτική Αποδοχών των Μελών του ΔΣ (εφεξής «η Πολιτική») στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων η οποία έλαβε χώρα την 31<sup>η</sup> Ιουλίου 2019 και η οποία ενέκρινε την Πολιτική με ποσοστό 99,34% θετικών ψήφων. Περαιτέρω, η παρούσα Πολιτική ενσωματώνει τις τροποποιήσεις που εγκρίθηκαν από τη Ετήσια ΓΣ που έλαβε χώρα στις 30 Ιουνίου 2020 (με ποσοστό 75,86% θετικών ψήφων).

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

Η παρούσα Πολιτική σχεδιάστηκε λαμβάνοντας υπόψη το κανονιστικό πλαίσιο στο οποίο υπόκειται η Τράπεζα και ιδίως τα ακόλουθα:

- τα άρθρα 110-114 του Νόμου 4548/2018, όπως ισχύουν,
- τον Ν. 3864/2010, όπως ισχύει, και τη Σύμβαση Πλαισίου Συνεργασίας μεταξύ της Τράπεζας και του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας,
- την Πράξη Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος 2577/2006, όπως τροποποιήθηκε τελευταία με την Πράξη της Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος 158/1/10.05.2019,
- το Σχέδιο Αναδιάρθρωσης της Τράπεζας, όπως τελευταία τροποποιήθηκε και εγκρίθηκε το 2015 και τις δεσμεύσεις της Ελληνικής Δημοκρατίας έναντι της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, στις οποίες περιλαμβάνεται, και την Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή μετά την 1/8/2013 των κανόνων περί κρατικών ενισχύσεων (2013/C, 216/01), όπως ισχύουν,
- την Οδηγία (ΕΕ) 2019/878, η οποία τροποποιεί την Οδηγία 2013/36/ΕΕ, σχετικά με τις εξαιρούμενες οντότητες, τις χρηματοδοτικές εταιρείες συμμετοχών, τις μικτές χρηματοοικονομικές εταιρείες συμμετοχών, τις αποδοχές, τα μέτρα και τις εξουσίες εποπτείας και τα μέτρα διατήρησης κεφαλαίου,
- τον Νόμο 4261/2014, ο οποίος ενσωμάτωσε στο Ελληνικό δίκαιο την Οδηγία 2013/36/ΕΕ σχετικά με την πρόσβαση στη δραστηριότητα των πιστωτικών ιδρυμάτων και την προληπτική εποπτεία των πιστωτικών ιδρυμάτων και των επενδυτικών εταιρειών (CRD IV), η οποία περιλαμβάνει συγκεκριμένες διατάξεις σχετικά με τα συστήματα αποδοχών των πιστωτικών ιδρυμάτων, όσον αφορά τις αποδοχές συγκεκριμένων υπαλλήλων με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται και τα μέλη του ΔΣ,
- τις Κατευθυντήριες Γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών σχετικά με τις ορθές

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

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

πολιτικές αποδοχών (ΕΒΑ/GL/2015/22), καθώς και άλλες σχετικές κατευθυντήριες γραμμές, αναλόγως την περίπτωση.

## 2. Σκοπός

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

Με την παρούσα Πολιτική επιδιώκεται ειδικότερα:

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

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

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

## 3. Πεδίο Εφαρμογής

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

## 4. Διακυβέρνηση Πολιτικής

### *i. Αρμόδια Όργανα*

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

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

### *ii. Ανασκόπηση*

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

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

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

### *iii. Παρεκκλίσεις*

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

- υποβληθεί στο Διοικητικό Συμβούλιο έγγραφη πρόταση προς έγκριση, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων και κατόπιν της σχετικής συγκατάθεσης από το Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΤΧΣ),
- η προτεινόμενη παρέκκλιση αφορά σε στοιχεία της Πολιτικής που προβλέπονται στο Κεφάλαιο 5,
- η παρέκκλιση κρίνεται απαραίτητη και για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Τράπεζας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

## 5. Αποδοχές μελών Διοικητικού Συμβουλίου

### 5.1. Γενικές αρχές

Η δομή των αποδοχών που εφαρμόζεται στο ΔΣ της ΕΤΕ διακρίνει ανάμεσα στα εκτελεστικά και τα μη εκτελεστικά μέλη. Σε όλες τις περιπτώσεις, η Πολιτική Αποδοχών βασίζεται στην αρχή ίσων αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών μελών του ΔΣ για όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας, σύμφωνα με τις διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/878.

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

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

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

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

Για όσο διάστημα η Τράπεζα υπάγεται στις προβλέψεις του Ν. 3864/2010 (άρθρο 10 παρ. 3 και το Σχέδιο Αναδιάρθρωσης της Τράπεζας, όπως και για όσο ισχύουν), οι αποδοχές των μελών του ΔΣ δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις συνολικές αποδοχές του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος, ενώ σε κάθε περίπτωση οι αποδοχές αποδίδονται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο, όπως κάθε φορά ισχύει.

### 5.2 Συνιστώσες Συνολικών Αποδοχών μελών Διοικητικού Συμβουλίου

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

Η δομή των αποδοχών που ισχύει για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ της ΕΤΕ καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη τα καθήκοντά τους, την αφοσίωση και τη δέσμευση του χρόνου που απαιτεί ο ρόλος που αναλαμβάνουν, και αποτελείται από σταθερές αποδοχές, που

περιλαμβάνουν τα παρακάτω στοιχεία:

- **Βασικές Αποδοχές Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου:** ετήσιο σταθερό χρηματικό ποσό για τη συμμετοχή τους ως μέλη ΔΣ, ανάλογα με τον ειδικότερο ρόλο κάθε Μέλους, ήτοι ως Πρόεδρος ΔΣ, Αντιπρόεδρος ΔΣ, Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος, Μέλος ΔΣ.
- **Πρόσθετη – της βασικής – αμοιβή ανά Επιτροπή ΔΣ (Πρόεδρος/Αντιπρόεδρος/Μέλος):** ετήσιο σταθερό χρηματικό ποσό για τη συμμετοχή τους σε Επιτροπές ΔΣ, είτε ως Πρόεδροι, Αντιπρόεδροι ή Μέλη, βάσει του οποίου μπορεί να διαφοροποιούνται οι αποδοχές για κάθε μη εκτελεστικό μέλος, ανάλογα με τον αριθμό των Επιτροπών στις οποίες συμμετέχουν και τις θέσεις Προέδρου/Αντιπροέδρου που κατέχουν σε κάθε περίπτωση. Σημειώνεται ότι οι Πρόεδροι/Αντιπρόεδροι Επιτροπών δεν λαμβάνουν αποδοχές ως μέλη Επιτροπών. Ειδικότερα, η συγκεκριμένη συνιστώσα αποδοχών περιλαμβάνει μία βασική αμοιβή για την ιδιότητα μέλους ΔΣ, ένα ποσό για την ιδιότητα μέλους για κάθε Επιτροπή ΔΣ, ένα ποσό για τη θέση του Αντιπροέδρου και ένα ποσό για τη θέση του Προέδρου για κάθε Επιτροπή ΔΣ.
- **έξοδα**, σύμφωνα με την πρακτική της αγοράς, όπου η Τράπεζα καλύπτει εύλογα έξοδα μελών ΔΣ που σχετίζονται με την εκτέλεση των καθηκόντων τους ως μέλη του ΔΣ, σύμφωνα με την πολιτική εξόδων της Τράπεζας.
- **παροχές όπως ασφαλιστικά προγράμματα κλάδου υγείας**, τα οποία αναλαμβάνονται από την Τράπεζα που καλύπτει τα σχετικά ασφάλιστρα.

Όλες οι καταβολές αποδοχών υπόκεινται, αναλόγως με τα ισχύοντα, σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, φόρο εισοδήματος, ειδικό φόρο και παρακρατήσεις τελών χαρτοσήμου.

Σημειώνεται ότι επί του παρόντος δεν υφίστανται ενεργά συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα ή προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης που να παρέχονται στα μη εκτελεστικά μέλη ΔΣ. Τα μη Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές, ούτε συμμετοχή σε προγράμματα συνταξιοδότησης, προγράμματα αποζημίωσης ή παροχής κινήτρων απόδοσης.

## **ii. Αποδοχές Εκτελεστικών μελών**

Σύμφωνα με τις βέλτιστες πρακτικές της αγοράς και με στόχο τη διασφάλιση ενός ανταγωνιστικού επιπέδου αποδοχών το οποίο να αντικατοπτρίζει τις δεξιότητες, την εμπειρία και τη δέσμευση του χρόνου που απαιτεί ο ρόλος που αναλαμβάνουν, τα Εκτελεστικά Μέλη αποζημιώνονται ως εξής:

- **ετήσιο σταθερό χρηματικό ποσό, το οποίο παρέχεται, βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας, για την άσκηση των εκτελεστικών καθηκόντων τους**, το οποίο αντανακλά το ρόλο, την εμπειρία και τις αρμοδιότητες του κάθε μέλους, λαμβάνοντας επίσης υπόψη τον μέσο όρο αυξήσεων των αποδοχών των μελών της Ανώτατης Διοίκησης (εάν υφίσταται), καθώς επίσης και στοιχεία ομοτίμων αυτού, ενώ παράλληλα είναι διαμορφωμένο έτσι ώστε να προσελκύει και να διακρατεί άτομα υψηλών δεξιοτήτων και εμπειρίας προκειμένου η Τράπεζα να παραμένει ανταγωνιστική στην αγορά. Το στοιχείο αυτό των αποδοχών δεν υπόκειται σε μετρήσεις απόδοσης και καθορίζεται από την Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων εντός των ορίων που εγκρίνονται από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 3864/2010 και του Πλαισίου Συνεργασίας μεταξύ της Τράπεζας και του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας. Σημειώνεται ότι τα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ δεν λαμβάνουν επιπρόσθετη αμοιβή για τη συμμετοχή τους ως μέλη του ΔΣ.
- **έξοδα**, σύμφωνα με αυτά που παρέχονται στην Ανώτατη Διοίκηση και σύμφωνα με την

πρακτική της αγοράς, όπου η Τράπεζα καλύπτει τα εύλογα έξοδα των μελών του ΔΣ σχετικά με την εκτέλεση των καθηκόντων τους, σύμφωνα με την πολιτική εξόδων της Τράπεζας.

- **παροχές σε είδος**, σύμφωνα με αυτά που παρέχονται στην Ανώτατη Διοίκηση και σύμφωνα με την πρακτική της αγοράς, όπου η Τράπεζα μπορεί να παρέχει τη δυνατότητα χρήσης εταιρικού αυτοκινήτου, ασφαλιστικά προγράμματα κλάδου ζωής/ υγείας, τα οποία αναλαμβάνονται από την Τράπεζα που καλύπτει τα σχετικά ασφάλιστρα, σύμφωνα με την πολιτική παροχών της Τράπεζας. Επιπρόσθετα, τα εν λόγω πρόσωπα (Εκτελεστικά μέλη ΔΣ) είναι δικαιούχοι σε όλες τις παροχές που παρέχονται με βάση τις Συλλογικές Συμφωνίες της Τράπεζας.
- **καταβολή σταθερού ποσού** σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης απασχόλησης εκ μέρους του εργοδότη σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία και τους συμβατικούς όρους. Η Τράπεζα δεν είναι υποχρεωμένη να καταβάλει το εν λόγω σταθερό ποσό σε περίπτωση απάτης ή ανάρμοστης συμπεριφοράς. Η σύμβαση απασχόλησης προβλέπει την καταβολή ενός ποσού 12 μικτών μηνιαίων μισθών, η καταβολή των οποίων πραγματοποιείται άνευ διακρίσεων, είναι μόνιμη, δεν ανακαλείται και δεν είναι εξαρτημένη από την επίδοση του Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ ή τυχόν άλλους παράγοντες, παρά μόνο την εκπλήρωση των καθηκόντων που σχετίζονται με τον ρόλο του Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ. Η περίοδος υποχρεωτικής άδειας μετ' αποδοχών (gardening leave) καθορίζεται σύμφωνα με την πολιτική της Τράπεζας. Οι παραπάνω διατάξεις εκτελούνται από τη Μονάδα Ανθρωπίνου Δυναμικού που προβαίνει σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες, ενώ οι λειτουργίες Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εσωτερικού Ελέγχου συμμετέχουν στη σχετική διαδικασία στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, διασφαλίζοντας ότι δεν εμφανίζεται τυχόν περιστατικό απάτης ή παραπτώματος. Η προαναφερθείσα καταβολή θα πρέπει να επικυρωθεί από την Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών.

Όλες οι καταβολές αποδοχών υπόκεινται, αναλόγως με τα ισχύοντα, σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, φόρο εισοδήματος, ειδικό φόρο και παρακρατήσεις τελών χαρτοσήμου.

Οι συνολικές αποδοχές κάθε εκτελεστικού μέλους ΔΣ επιδιώκεται να είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αποδοχές που ισχύουν σε αντίστοιχες θέσεις σε ηγετικά ομοειδή ιδρύματα, εντός των ορίων και των περιορισμών που ορίζονται από το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, και ασφαλώς χωρίς να υπερβαίνει τις συνολικές αποδοχές του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος..

## 6. Αποδοχές Ανωτάτων Στελεχών

### 6.1. Γενικές αρχές

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

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

Για όσο διάστημα η Τράπεζα υπάγεται στις διατάξεις του Ν. 3864/2010 (άρθρο 10 παρ. 3) και του Σχεδίου Αναδιάρθρωσης της Τράπεζας, όπως και για όσο ισχύουν, οι αποδοχές της Ανώτατης Διοίκησης δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις συνολικές αποδοχές του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος, ενώ σε κάθε περίπτωση οι αποδοχές αποδίδονται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο, όπως κάθε φορά ισχύει.

## 6.2. Συνιστώσες Αποδοχών Ανωτάτων Στελεχών

Οι αποδοχές των Ανωτάτων Στελεχών περιλαμβάνουν τα παρακάτω στοιχεία:

- **ετήσιο σταθερό χρηματικό ποσό, το οποίο παρέχεται βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας, για την άσκηση των καθηκόντων τους (μισθός)**, το οποίο αντανακλά το ρόλο, την εμπειρία και τις αρμοδιότητες του κάθε ατόμου, λαμβάνοντας επίσης υπόψη στοιχεία ομότιμων στελεχών, ενώ παράλληλα είναι διαμορφωμένο έτσι ώστε να προσελκύει και να διακρατεί άτομα υψηλών δεξιοτήτων και εμπειρίας προκειμένου η Τράπεζα να παραμένει ανταγωνιστική στην αγορά. Το στοιχείο αυτό των αποδοχών δεν υπόκειται σε μετρήσεις απόδοσης και καθορίζεται από το ΔΣ κατόπιν πρότασης της ΕΑΔΑ, με τη συγκατάθεση του ΤΧΣ και σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 3864/2010 όπως ισχύει.
- **έξοδα**, σύμφωνα με τις πολιτικές της Τράπεζας και την πρακτική της αγοράς, προκειμένου να διασφαλίζεται η ανταγωνιστικότητα και επιχειρηματική αποδοτικότητα. Σε αυτό το πλαίσιο η Τράπεζα καλύπτει τα εύλογα έξοδα των Ανωτάτων Στελεχών σχετικά με την εκτέλεση των καθηκόντων τους, σύμφωνα με την πολιτική εξόδων της Τράπεζας.
- **παροχές σε είδος**, σύμφωνα με τις πολιτικές της Τράπεζας και σύμφωνα με την πρακτική της αγοράς, προκειμένου να διασφαλίζεται η ανταγωνιστικότητα και επιχειρηματική αποδοτικότητα. Σε αυτό το πλαίσιο η Τράπεζα προσφέρει παροχές ανάλογα με το επίπεδο της θέσης και με σκοπό την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών των συγκεκριμένων θέσεων, αποκλειστικά για τη χρονική περίοδο που τα εν λόγω άτομα κατέχουν τις συγκεκριμένες θέσεις, όπως τη χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, χώρου στάθμευσης, ασφαλιστικά προγράμματα κλάδου ζωής/ υγείας τα οποία αναλαμβάνονται από την Τράπεζα που καλύπτει τα σχετικά ασφάλιστρα, πρόγραμμα συνταξιοδότησης (πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών) που ενδεχομένως περιλαμβάνει τις εισφορές του υπαλλήλου ως ποσοστό του μισθού μηνιαίου μισθού του, την εισφορά της Τράπεζας ως ποσοστό των εισφορών του υπαλλήλου, καθώς επίσης και τον τρόπο κατά τον οποίο επενδύονται οι εν λόγω εισφορές, σύμφωνα με την πολιτική παροχών της Τράπεζας.
- **καταβολή σταθερού ποσού** σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης απασχόλησης εκ μέρους του εργοδότη. Η Τράπεζα δεν είναι υποχρεωμένη να καταβάλει το εν λόγω σταθερό ποσό σε περίπτωση απάτης ή ανάρμοστης συμπεριφοράς. Η σύμβαση απασχόλησης προβλέπει την καταβολή ενός ποσού 12 μισθών μηνιαίων μισθών, η καταβολή των οποίων πραγματοποιείται άνευ διακρίσεων, είναι μόνιμη, δεν ανακαλείται και δεν είναι εξαρτημένη από την απόδοση του Ανώτατου Στελέχους ή

τυχόν άλλους παράγοντες, παρά μόνο την εκπλήρωση των καθηκόντων που σχετίζονται με τον ρόλο του ΓΔ/ ΒΓΔ. Η περίοδος υποχρεωτικής άδειας μετ' αποδοχών (gardening leave) καθορίζεται σύμφωνα με την πολιτική της Τράπεζας. Οι παραπάνω διατάξεις εκτελούνται από τη Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού που προβαίνει σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες, ενώ οι λειτουργίες Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εσωτερικού Ελέγχου συμμετέχουν στη σχετική διαδικασία στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, διασφαλίζοντας ότι δεν εμφανίζεται τυχόν περιστατικό απάτης ή παραπτώματος. Η προαναφερθείσα καταβολή θα πρέπει να επικυρωθεί από την Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών.

Όλες οι καταβολές αποδοχών υπόκεινται, αναλόγως με τα ισχύοντα, σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, φόρο εισοδήματος, ειδικό φόρο και παρακρατήσεις τελών χαρτοσήμου.

Οι συνολικές αποδοχές των Ανωτάτων Στελεχών επιδιώκεται να είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αποδοχές που ισχύουν σε αντίστοιχες θέσεις σε ηγετικά ομοειδή ιδρύματα, εντός των ορίων και των περιορισμών που ορίζονται από το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και τις αποφάσεις του ΔΣ, και ασφαλώς χωρίς να υπερβαίνουν τις συνολικές αποδοχές του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος.

## 7. Μεταβλητές αποδοχές Μελών ΔΣ και Ανωτάτων Στελεχών

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 3864/2010 (άρθρο 10 παρ. 3) και το Σχέδιο Αναδιάρθρωσης της Τράπεζας, όπως και για όσο ισχύουν, δεν καταβάλλονται πρόσθετες απολαβές (bonus) στα Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ και τα Ανώτατα Στελέχη.

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

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

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

- Η μεταβλητή συνιστώσα των αποδοχών δεν θα υπερβαίνει το 100% της σταθερής συνιστώσας των συνολικών αποδοχών κάθε ατόμου. Η Γενική Συνέλευση των Μετόχων δύναται να εγκρίνει υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ σταθερής και μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό ύψος της μεταβλητής συνιστώσας δεν θα υπερβαίνει το 200% της σταθερής συνιστώσας των συνολικών αποδοχών κάθε ατόμου.

- Η καταβολή ποσοστού τουλάχιστον 40% των μεταβλητών αποδοχών αναβάλλεται τουλάχιστον για 3 έως 5 έτη (ή όπως προβλέπεται στο εκάστοτε ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο), προκειμένου να ευθυγραμμίζονται ορθά οι εν λόγω αποδοχές με τη φύση των δραστηριοτήτων και τους κινδύνους της Τράπεζας.
- Η καταβολή μεταβλητών αποδοχών αναστέλλεται εν όλω ή εν μέρει όταν η Τράπεζα αντιμετωπίζει προβλήματα κεφαλαιακής επάρκειας, ρευστότητας, επιχειρησιακής συνέχειας και συνολικής οικονομικής κατάστασης της Τράπεζας και του Ομίλου.
- Με την επιφύλαξη των διατάξεων του ισχύοντος κανονιστικού και συμβατικού πλαισίου, καταβληθείσες αποδοχές επιστρέφονται σε περίπτωση που το συγκεκριμένο μέλος συνέβαλε σημαντικά στην υποτονική ή αρνητική οικονομική επίδοση της Τράπεζας, και σε περιπτώσεις απάτης ή άλλης συμπεριφοράς (δόλιας ή από βαριά αμέλεια) που οδήγησε σε σημαντικές απώλειες για την Τράπεζα (“clawback”).
- Με την επιφύλαξη των γενικών κανονιστικών διατάξεων του ισχύοντος εργατικού δικαίου, οι συνολικές μεταβλητές αποδοχές μειώνονται σημαντικά σε περίπτωση που η οικονομική απόδοση της Τράπεζας και του Ομίλου είναι αρνητική. Σε αυτή την περίπτωση, θα ληφθούν υπόψη οι υφιστάμενες αποδοχές, καθώς επίσης και οποιαδήποτε μείωση στην καταβολή αποδοχών κατοχυρωμένων στο παρελθόν, συμπεριλαμβανομένων ρυθμίσεων malus και επιστροφής αποδοχών (clawback).

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

#### Δικαιώματα προαίρεσης απόκτησης μετοχών

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

Για όσο διάστημα η Τράπεζα υπάγεται στις διατάξεις του Ν. 3864/2010 (άρθρο 10 παρ. 3 και το Σχέδιο Αναδιάρθρωσης της Τράπεζας, όπως και για όσο ισχύουν), δεν θα τεθούν σε εφαρμογή προγράμματα διάθεσης μετοχών.

## **8. Όροι Συμβάσεων Μελών ΔΣ και Ανωτάτων Στελεχών**

### **8.1 Συμβάσεις Μελών ΔΣ**

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

Οι υφιστάμενες συμβάσεις του Προέδρου και των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ έχουν τριετή διάρκεια, όπως και η τρέχουσα διάρκεια της θητείας του ΔΣ, με δυνατότητα παράτασης υπό

τον όρο ότι η θητεία του ΔΣ παρατείνεται ομοίως, και περιλαμβάνουν ενδεικτικά μεταξύ άλλων, τα παρακάτω στοιχεία:

- αποδοχές,
- έργο: εκτέλεση των καθηκόντων που ανατίθενται από το ΔΣ,
- αξιολόγηση των παρεχόμενων υπηρεσιών,
- ασφάλιση κλάδου ζωής και ατυχημάτων με έξοδα της Τράπεζας,
- εχεμύθεια,
- αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων,

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

## 8.2 Συμβάσεις Ανωτάτων Στελεχών

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

- αποδοχές,
- έργο: εκτέλεση των καθηκόντων που ανατίθενται για τον συγκεκριμένο ρόλο,
- αξιολόγηση των παρεχόμενων υπηρεσιών,
- ασφάλιση κλάδου ζωής και ατυχημάτων με έξοδα της Τράπεζας,
- εχεμύθεια,
- αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

## 9. Σύγκρουση συμφερόντων

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

- να μην εμπλέκονται σε δραστηριότητες ή να διευκολύνουν δραστηριότητες που ανταγωνίζονται τα οικονομικά συμφέροντα της Τράπεζας ή τα συμφέροντα εταιρείας του Ομίλου της ΕΤΕ σε ουσιαστικό βαθμό,
- να γνωστοποιούν εγκαίρως και επαρκώς τα προσωπικά τους συμφέροντα που ενδεχομένως ανακύπτουν από εταιρικές συναλλαγές εντός του πεδίου ευθύνης τους και οποιαδήποτε άλλη σύγκρουση συμφερόντων ανάμεσα σε αυτούς και την Τράπεζα ή οποιαδήποτε συγγενή οντότητα, που μπορεί να προκύψει κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, και
- να απέχουν από την ψηφοφορία για οποιαδήποτε απόφαση του ΔΣ σχετικά με τις δικές τους αποδοχές (ισχύει μόνο για μέλη ΔΣ).

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

## 10. Δημοσιοποιήσεις

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

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