

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5

Τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών συνοψίζονται πιο κάτω:

Πολιτική Αποδοχών

- i. Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι υπεύθυνο για την υιοθέτηση και περιοδική επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών της Τράπεζας καθώς και για την επίβλεψη της εφαρμογής της. Ως εκ τούτου, η Επιτροπή παρέχει υποστήριξη και συμβουλεύει τα Μη-Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σχετικά με τον σχεδιασμό της Πολιτικής Αποδοχών της Τράπεζας, βάσει των σχετικών νομοθεσιών και κανονιστικών διατάξεων, έχοντας υπόψη ότι η εν λόγω Πολιτική Αποδοχών είναι ουδέτερη ως προς το φύλο και υποστηρίζει την ισότιμη μεταχείριση του προσωπικού διαφορετικών φύλων ενώ παράλληλα προάγει τη συμπερίληψη και σέβεται τη διαφορετικότητα εν γένει. Η Επιτροπή θα πρέπει να διασφαλίζει ότι κατά τον σχεδιασμό της Πολιτικής Αποδοχών της Τράπεζας:
 - Οι περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων σε σχέση με την Πολιτική και τις αποδοχές που αποδόθηκαν, εντοπίστηκαν και έτυχαν χειρισμού και ότι δεν προκύπτουν ουσιώδεις συγκρούσεις συμφερόντων για το προσωπικό, συμπεριλαμβανομένου του προσωπικού των Τμημάτων Ελέγχου.
 - Όλες οι αρμόδιες Διευθύνσεις και Επιτροπές (π.χ. Εκτελεστική Επιτροπή, Τμήματα Ελέγχου, Ανθρώπινο Δυναμικό, Νομική, MIS και Σχεδιασμός κ.λπ.) συμμετείχαν στην ετοιμασία, εφαρμογή και επίβλεψη της Πολιτικής Αποδοχών της Τράπεζας.
 - Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού συμμετέχει και ενημερώνει σχετικά με τη σύνταξη και την αξιολόγηση της Πολιτικής Αποδοχών, συμπεριλαμβανομένης της δομής των αμοιβών, της πτυχής της ουδετερότητας των φύλων, των αμοιβών κ.λπ., διασφαλίζοντας ότι η Πολιτική είναι ευθυγραμμισμένη με το προφίλ κινδύνου της Τράπεζας.
 - Ο Τομέας Διαχείρισης Κινδύνων παρέχει υποστήριξη και ενημερώνει σχετικά με τον καθορισμό κατάλληλων μέτρων επιμέτρησης κινδύνων.
 - Η Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης αναλύει τον τρόπο με τον οποίο η Πολιτική Αποδοχών επηρεάζει τη συμμόρφωση της Τράπεζας με τις νομοθεσίες, Κανονισμούς, εσωτερικές πολιτικές και την κουλτούρα κινδύνου και θα πρέπει να αναφέρει στο Διοικητικό Συμβούλιο, όλους τους κινδύνους συμμόρφωσης που έχουν εντοπιστεί και τα θέματα που μπορούν να προκύψουν από τη μη συμμόρφωση.
 - Η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου διενεργεί ανεξάρτητη αξιολόγηση του σχεδιασμού, της εφαρμογής και τις επιπτώσεις της Πολιτικής Αποδοχών στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας και τον τρόπο διαχείρισης των επιπτώσεων αυτών.
 - Το προσωπικό το οποίο συμμετέχει στον σχεδιασμό, αξιολόγηση και εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών και των πρακτικών, πρέπει να έχει σχετική τεχνογνωσία και πρέπει να είναι σε θέση να κρίνει την εν λόγω Πολιτική, συμπεριλαμβανομένης της καταλληλότητάς της Πολιτικής για τη διαχείριση κινδύνου.
- ii. Η Επιτροπή υποστηρίζει τα Μη-Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σε ό,τι αφορά την επίβλεψη της Πολιτικής Αποδοχών, καθώς και των σχετικών πρακτικών και διαδικασιών και της συμμόρφωσής τους με την Πολιτική Αποδοχών.
- iii. Η Επιτροπή ελέγχει αν η ισχύουσα Πολιτική Αποδοχών παραμένει επικαιροποιημένη και, όπου είναι αναγκαίο, διατυπώνει προτάσεις για αλλαγές.
- iv. Η Επιτροπή μπορεί να εξετάσει τον διορισμό εξωτερικών συμβούλων με ειδικότητα στα θέματα αποδοχών, τους οποίους τα Μη-Εκτελεστικά Μέλη μπορούν να αποφασίσουν να χρησιμοποιήσουν για συμβουλευτική υποστήριξη.



- v. Η Επιτροπή διασφαλίζει την επάρκεια των πληροφοριών που παρέχονται στον Όμιλο (μέτοχο) σχετικά με την Πολιτική και τις πρακτικές αποδοχών και πιο συγκεκριμένα σχετικά με προτεινόμενο υψηλότερο μέγιστο επίπεδο της αναλογίας μεταξύ της σταθερής και της μεταβλητής αμοιβής.
- vi. Η Επιτροπή εξετάζει σειρά πιθανών σεναρίων, προκειμένου να ελέγχει τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζονται η Πολιτική Αποδοχών και οι σχετικές πρακτικές από εξωτερικά και από εσωτερικά γεγονότα και να επανελέγχει εκ των υστέρων (back-test) τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για τον καθορισμό της χορήγησης και της εκ των προτέρων προσαρμογής (ex-ante) με βάση τον κίνδυνο βάσει των πραγματικών αποτελεσμάτων των κινδύνων.
- vii. Η Επιτροπή συνεργάζεται στενά με το Διοικητικό Συμβούλιο, την Επιτροπή Ελέγχου και την Επιτροπή Κινδύνων για να διασφαλίσει ότι η Πολιτική Αποδοχών υιοθετεί και προάγει την άρτια και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και παρέχει επαρκή πληροφόρηση στο Διοικητικό Συμβούλιο και, όπου κρίνεται σκόπιμο, στη Γενική Συνέλευση, σχετικά με τις δραστηριότητες που εκτελούνται.
- viii. Η Επιτροπή Αποδοχών, διασφαλίζει ότι η Πολιτική Αποδοχών και οι σχετικές πρακτικές της Τράπεζας, υπόκεινται σε κεντρική και ανεξάρτητη εσωτερική αξιολόγηση τουλάχιστον σε ετήσια βάση. Η αξιολόγηση, θα πρέπει να περιλαμβάνει ανάλυση του κατά πόσον η Πολιτική Αποδοχών είναι ουδέτερη ως προς το φύλο και υποστηρίζει την ίση μεταχείριση των Εργαζομένων, ενώ παράλληλα προάγει τη συμπερίληψη και σέβεται τη διαφορετικότητα εν γένει.
- ix. Σε ετήσια βάση (ή όπως απαιτείται), η Επιτροπή εξετάζει τις εκθέσεις ελέγχου που καταρτίστηκαν από τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου αναφορικά με την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών και μελετά προτάσεις για την αναθεώρησή της, ώστε η εν λόγω Πολιτική να εναρμονίζεται με τους στόχους του Ομίλου.

Πλαίσιο Αποδοχών

- i. Η Επιτροπή επανεξετάζει το πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών. Παρέχει συμβουλές επί προγραμμάτων μεταβλητών αποδοχών, εφόσον επιτρέπονται, για τους Εκτελεστικούς και το προσωπικό της Τράπεζας και προτείνει το συνολικό ποσό για δαπάνες μεταβλητών αποδοχών για την Τράπεζα.
- ii. Αξιολογεί τους μηχανισμούς και τα συστήματα που έχουν υιοθετηθεί ώστε να διασφαλίζεται ότι στο σύστημα αποδοχών λαμβάνονται ορθώς υπόψη κάθε είδος κινδύνου, και τα επίπεδα ρευστότητας και κεφαλαίων, καθώς και ότι η Πολιτική Αποδοχών είναι ευθυγραμμισμένη με την επιχειρησιακή στρατηγική, τους στόχους, τις εταιρικές αρχές, τις αξίες και το μακροπρόθεσμο συμφέρον της Τράπεζας.
- iii. Η Επιτροπή είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή της απόφασης του Ομίλου (Μετόχου), σχετικά με τις αμοιβές των Μη-Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- iv. Τα Μη-Εκτελεστικά Μέλη καθορίζουν και επιβλέπουν τις αμοιβές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου των Επικεφαλής των Τμημάτων Ελέγχου, και των Material Risk Takers (MRTs) λαμβάνοντας πλήρως υπόψη, τη γνώμη της Επιτροπής Ελέγχου και της Επιτροπής Κινδύνων. Συνεπώς, η Επιτροπή είναι αρμόδια για την προετοιμασία των αποφάσεων, που θα ληφθούν από τα Μη-Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σχετικά με τις αμοιβές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς των Κατόχων Καίριας Θέσης και των MRTs
- v. Η Επιτροπή είναι υπεύθυνη να εξετάσει και να εγκρίνει την Πολιτική Ωφελημάτων & Εταιρικών Εξόδων
- vi. Συζητά επί της πιθανής χορήγησης αποδοχών που συνδέονται με την απόδοση για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, τους Γενικούς Διευθυντές και τα Πρόσωπα που Κατέχουν Καίριες Θέσεις στην Τράπεζα, πριν από την υποβολή των προτάσεών της στο Διοικητικό Συμβούλιο για τελική έγκριση.



- vii. Αξιολογεί την επίτευξη στόχων απόδοσης και την ανάγκη για εκ των υστέρων προσαρμογή κινδύνων, περιλαμβανομένης της εφαρμογής των ρυθμίσεων περί μη καταβολής (malus) και περί επιστροφής (clawback) αμοιβών.

Άλλα καθήκοντα και αρμοδιότητες

- i. Η Επιτροπή διεξάγει αυτό-αξιολόγηση και υποβάλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο αναφορές με τα συμπεράσματα και εισηγήσεις για βελτιώσεις και αλλαγές.
- ii. Η Επιτροπή διασφαλίζει τη διαθεσιμότητα των πόρων εντός και εκτός Τράπεζας που απαιτούνται για την υποστήριξη των εργασιών της Επιτροπής.
- iii. Υποβάλλει τις ετήσιες και εξαμηνιαίες Εκθέσεις Πεπραγμένων της, στην Επιτροπή Αποδοχών της Alpha Bank S.A.