



**ALPHA ΑΣΤΙΚΑ ΑΚΙΝΗΤΑ**

**ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ  
για το έτος 2019**

**ΙΟΥΛΙΟΣ 2020**

## Περιεχόμενα

ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	3
1. Γενικές Πληροφορίες	3
1.1 Γενικά	
1.2 Σημαντικές εξελίξεις του έτους 2019 και προοπτικές	3
2. Πολιτική Αποδοχών	5
2.1 Κύριοι Άξονες Πολιτικής Αποδοχών	6
3. Αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	6
3.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη	6
3.1.1 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών	6
3.1.2 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών για το 2019	7
3.2 Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	7
3.2.1 Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών	7
3.2.2 Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2019	9
4. Επιπρόσθετες Πληροφορίες	10
5. Σύγκριση Αποδοχών και Απόδοσης της Εταιρείας σε βάθος χρόνου	10
5.1 Συγκριτικός Πίνακας των Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	11
5.2 Απόδοση της Εταιρείας	13
5.3 Μέσος όρος Αποδοχών Υπαλλήλων Πλήρους Απασχόλησης της Εταιρείας	13

## ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

### 1. Γενικές Πληροφορίες

#### 1.1 Γενικά

Η παρούσα έκθεση αποδοχών έχει καταρτιστεί σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 112 Ν. 4548/2018 και περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας Alpha Αστικά Ακίνητα Α.Ε. («Εταιρεία») για την χρήση 1.1.2019 – 31.12.2019, που έχουν καταβληθεί εντός του πλαισίου της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, που εγκρίθηκε από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων την 04.12.2019.

Η Εταιρεία συστάθηκε το 1942 με την επωνυμία «Ανώνυμος Εταιρεία Ιδιοκτησιών Φροντίδος Κτημάτων και Οικονομικών Συμφερόντων (ΙΦΚΟΣ)», μετονομάστηκε το 1982 σε «ΑΣΤΙΚΑ ΑΚΙΝΗΤΑ Ανώνυμος Εταιρεία Κτηματικών Οικοδομικών Τουριστικών και Συναφών Επιχειρήσεων», ενώ το 1998 προστέθηκε στην επωνυμία της η λέξη ALPHA. Έδρα της Εταιρείας είναι ο Δήμος της Αθήνας και τα γραφεία της βρίσκονται επί της οδού Σταδίου 24. Η Εταιρεία είναι εγγεγραμμένη στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο Ανωνύμων Εταιρειών (Γ.Ε.Μ.Η.) με αριθμό 233801000 και η διάρκεια της ορίστηκε μέχρι την 3η Ιουλίου 2052.

Σκοπός της Εταιρείας είναι:

- α) Η διαχείριση και εκμετάλλευση ακινήτων που ανήκουν στην Εταιρεία ή σε τρίτους και η παροχή συμβουλών επί συναφών θεμάτων.
- β) Η ανάληψη οικοδομικών εργασιών, η ανέγερση και εκμετάλλευση ξενοδοχειακών και τουριστικών εγκαταστάσεων, η άσκηση κτηματικών και μεσιτικών εργασιών και τουριστικών επιχειρήσεων πάσης φύσεως, είτε απ' ευθείας είτε μέσω τρίτων.
- γ) Η οργάνωση και εκμετάλλευση εμπορικών, βιομηχανικών ή αγροτικών εγκαταστάσεων, η εκπόνηση μελετών πάσης φύσης η παροχή εν γένει συμβουλών επί των ως άνω αντικειμένων και η διενέργεια εκτιμήσεων για λογαριασμό τρίτων επί συναφών θεμάτων.
- δ) Η συμμετοχή σε επιχειρήσεις που έχουν τον ίδιο ή συναφείς σκοπούς, η συμμετοχή της σε Εταιρίες Επενδύσεων σε Ακίνητη Περιουσία, Εταιρίες Επενδύσεων Χαρτοφυλακίου, Εταιρίες Διαχειρίσεως Αμοιβαίων Κεφαλαίων και η άσκηση κάθε συναφούς δραστηριότητας ή επιχείρησης.

Η Εταιρεία κατά την 31 Δεκεμβρίου 2019 εμφάνιζε ισχυρή κεφαλαιακή θέση ώστε να διατηρεί την εμπιστοσύνη των επενδυτών, πιστωτών και της αγοράς στην Εταιρεία και να επιτρέπει την μελλοντική ανάπτυξη των δραστηριοτήτων της. Το Διοικητικό Συμβούλιο παρακολουθεί την απόδοση του κεφαλαίου, η οποία ορίζεται ως τα καθαρά αποτελέσματα διαιρεμένα με το σύνολο της καθαρής θέσης όπως επίσης και το επίπεδο των μερισμάτων στους μετόχους κοινών μετοχών. Η Εταιρεία κατά την 31 Δεκεμβρίου 2019 εμφάνιζε κέρδη μετά το φόρο εισοδήματος Ευρώ 2,39 εκατ. έναντι Ευρώ 2,54 εκατ. κατά την προηγούμενη χρήση εμφανίζοντας σχετικά σταθερή οικονομική επίδοση.

#### 1.2 Σημαντικές εξελίξεις του έτους 2019 και προοπτικές

Βασικό χαρακτηριστικό της αγοράς των ακινήτων στην οποία δραστηριοποιείται η Εταιρεία, παρά την περιορισμένη ακόμη χρηματοδότηση από τις Τράπεζες, εξακολουθεί να είναι η σταθερή βελτίωση της ζήτησης των ακινήτων η οποία βεβαίως κυμαίνεται ακόμη σε χαμηλά επίπεδα λόγω των υψηλών ακόμη ποσοστών ανεργίας, και της φορολογικής επιβάρυνσης της ακίνητης περιουσίας. Οι συνεχείς αλλαγές επί του φορολογικού πλαισίου (ΕΝΦΙΑ, πρόσθετη φορολόγηση Ανωνύμων Εταιριών Επενδύσεων σε Ακίνητη Περιουσία – ΑΕΕΑΠ, φορολόγηση ιδιοχρησιμοποιούμενων ακινήτων επιχειρήσεων) επιδρούν ακόμη ανασταλτικά στην τάση ανάπτυξης της αγοράς ακινήτων.

Οι προοπτικές σταθεροποίησης και ανάκαμψης της αγοράς ακινήτων είναι άμεσα συνδεδεμένες με την ανάκαμψη της οικονομικής δραστηριότητας, την βελτίωση των συνθηκών χρηματοδότησης, την υιοθέτηση ενός σταθερού φορολογικού πλαισίου και τυχόν επιπτώσεις που θα έχουν στην οικονομία οι πρόσφατες εξελίξεις σχετικά με τη ραγδαία μετάδοση της ασθένειας του Κορωνοϊού (COVID-19).

Η προβλεπόμενη εξέλιξη της Εταιρείας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τις ως άνω παραμέτρους, την εξέλιξη των οποίων η Εταιρεία παρακολουθεί σε διαρκή βάση.

Συγκεκριμένα η Εταιρεία παρακολουθεί τις εξελίξεις σχετικά με τη ραγδαία μετάδοση της ασθένειας του Κορωνοϊού (COVID-19) και μελετά τυχόν επιπτώσεις που θα έχει στην δραστηριότητά της.

Η Εταιρεία ενεργοποίησε νωρίς το Σχέδιο Επιχειρησιακής Συνέχειας (Business Continuity Plan - BCP), προσαρμοσμένο για την περίπτωση πανδημίας, ώστε να εξασφαλίσει μια συντονισμένη ανταπόκριση σε γεγονότα που θα μπορούσαν ενδεχομένως να διαταράξουν την δραστηριότητά της. Για να αντιμετωπιστεί μια έκτακτη κατάσταση, όπως η τρέχουσα εξάπλωση του COVID-19, ενεργοποιήθηκε μια σειρά προκαθορισμένων ενεργειών, αλλά οι συνήθεις διαδικασίες BCP έπρεπε να διευρυνθούν.

Η υφιστάμενη δυνατότητα απομακρυσμένης εργασίας έχει αναβαθμιστεί σημαντικά και πρόσθετος εξοπλισμός έχει παρασχεθεί στο προσωπικό, επιτρέποντας την επιτυχή και έγκαιρη υλοποίηση της τηλεργασίας, διασφαλίζοντας ότι όλες οι λειτουργίες μπορούν να εκτελεστούν από εναλλακτικές τοποθεσίες χωρίς διακοπή.

Η κύρια προτεραιότητα της Εταιρείας σε όλη τη διάρκεια της έξαρσης του COVID-19 ήταν η διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των πελατών και των Υπαλλήλων της. Προς τον σκοπό αυτό, από την πρώτη στιγμή της έξαρσης η Εταιρεία έχει λάβει σειρά μέτρων που έχουν σχεδιαστεί για να αποτραπεί η εξάπλωση του ιού, διατηρώντας ωστόσο τη λειτουργική της ετοιμότητα.

Αρχικά, η Εταιρεία μερίμνησε για τους Υπαλλήλους που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες (περιλαμβανομένων αυτών που πρέπει να φροντίσουν ανήλικα τέκνα) και τους επέτρεψε είτε να εργαστούν εξ αποστάσεως είτε να παραμείνουν στο σπίτι χρησιμοποιώντας την άδεια ειδικού σκοπού. Επιπρόσθετα, εκπονήθηκε ένα ισχυρό επικοινωνιακό σχέδιο, το οποίο περιλαμβάνει οδηγίες για την προστασία από τον ιό, ενώ περιορίστηκαν τα επαγγελματικά ταξίδια στα απολύτως απαραίτητα. Επιπλέον, η Εταιρεία έχει προχωρήσει σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες για να διασφαλίσει την επάρκεια του προστατευτικού εξοπλισμού και των ιατροφαρμακευτικών προμηθειών (ήτοι αντισηπτικά, απολυμαντικά χεριών και μη συνταγογραφούμενα φάρμακα) σε όλα τα γραφεία της Εταιρείας. Τα κτίρια των γραφείων καθαρίζονται επιμελώς και απολυμαίνονται, προκειμένου να περιοριστεί η διάδοση του ιού

Οι κύριες εξελίξεις για την Εταιρεία το 2019 που σχετίζονται με τις πληροφορίες που παρέχονται σε αυτή την Έκθεση είναι οι ακόλουθες:

- Ισχυρή κεφαλαιακή βάση με σύνολο ιδίων κεφαλαίων στις 31 Δεκεμβρίου 2019 ίσο με Ευρώ 132,1 εκατ. και αντίστοιχα υψηλό δείκτη οικονομικής αυτάρκειας (Ίδια κεφάλαια/Σύνολο Υποχρεώσεων) ίσο με 3.130,83%.
- Βελτιωμένη ρευστότητα. Οι απαιτήσεις από πελάτες αυξήθηκαν κατά Ευρώ 0,84 εκατ. από Ευρώ 3,28 εκατ. που ήταν στις 31 Δεκεμβρίου 2018, σε Ευρώ 4,12 εκατ. στις 31 Δεκεμβρίου 2019. Επίσης, η Εταιρεία τηρούσε στις 31 Δεκεμβρίου 2019 υψηλά χρηματικά διαθέσιμα ίσα με Ευρώ 75,5 εκατ. τα οποία αποτελούσαν το 55,41% του συνόλου του ενεργητικού της. Λόγω της αυτάρκειας των διαθεσίμων της Εταιρείας οι δανειακές υποχρεώσεις είναι μηδενικές.
- Διαχρονικά σταθερή κερδοφορία, καθώς το 2019 τα Καθαρά Κέρδη μετά τον Φόρο Εισοδήματος ανήλθαν σε Ευρώ 2,39 εκατ. και αντίστοιχα σε Ευρώ 2,54 εκατ. το 2018.

Η πλειονότητα των ακινήτων ιδιοκτησίας της Εταιρείας είναι εκμισθωμένα που οδηγεί σε μέγιστη αξιοποίηση των διαθέσιμων επενδυτικών πόρων της.

## 2 Πολιτική Αποδοχών το 2019

Κατά το 2019 η Εταιρεία επικαιροποίησε το Καταστατικό της, θέσπισε Πολιτική Αποδοχών σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του ν. 4548/2018 (η «Πολιτική Αποδοχών»), με τον οποίο ενσωματώθηκαν στο ελληνικό δίκαιο οι σχετικές διατάξεις της Οδηγίας για τα Δικαιώματα των Μετόχων. Η Πολιτική Αποδοχών συμβάλλει στην προώθηση της επιχειρησιακής στρατηγικής, των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητας της Εταιρείας και έχει σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε να συμμορφώνεται με το νομοθετικό και το ρυθμιστικό πλαίσιο, προκειμένου να ευθυγραμμίζονται τα συμφέροντα των Μετόχων και της Διοίκησης και να δημιουργείται αξία προς όφελος όλων των ενδιαφερόμενων μερών. Τα εν λόγω κείμενα εγκρίθηκαν από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων που έλαβε χώρα στις 4.12.2019 και είναι αναρτημένα στην ιστοσελίδα της Εταιρείας (<https://www.astikaakinita.gr/>).

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας θα συνεχίσει να επισκοπεί τις Πολιτικές, ούτως 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 Εταιρεία επικροτεί τον διάλογο με τους Μετόχους και είναι πρόθυμη να ενημερωθεί για τις απόψεις τους όσον αφορά την παρούσα Έκθεση Αποδοχών.

### Κύριοι Άξονες της Πολιτικής Αποδοχών

Οι κύριοι άξονες της Πολιτικής έχουν διαμορφωθεί κατά τρόπο ώστε να προωθούν την επιχειρησιακή στρατηγική, τη βιωσιμότητα και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας. Οι άξονες αυτοί είναι οι εξής:

- **Δημιουργία αξίας σε μακροπρόθεσμη βάση**  
Η Πολιτική διασφαλίζει ότι η Εταιρεία αμείβει τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της με βάση το επιχειρησιακό της σχέδιο, ούτως ώστε να συνεχίσει να δημιουργεί αξία για τους Πελάτες, τους Μετόχους, τους Υπαλλήλους και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη.
- **Προσέλκυση και διακράτηση Στελεχών και Υπαλλήλων**  
Η Εταιρεία οφείλει σε μακροπρόθεσμη βάση να προσελκύει Στελέχη και Υπαλλήλους με υψηλές δυνατότητες, να τους δίνει κίνητρα και να τους διακρατεί, διασφαλίζοντας την ορθή εταιρική διακυβέρνηση και προωθώντας τις αξίες της. Προκειμένου να διατηρηθεί η ανταγωνιστικότητα, οι αποδοχές πρέπει να είναι σύμφωνες με τη δυναμική της αγοράς.
- **Διαχείριση Κινδύνων**  
Η Πολιτική διασφαλίζει ότι υφίσταται ορθή εναρμόνιση όσον αφορά τη ανάληψη κινδύνων σε υγιή βάση πάντοτε εντός του σκοπού της Εταιρείας, αποθαρρύνοντας κατά αυτό τον τρόπο την υπέρμετρη ανάληψη κινδύνων, η οποία αντίκειται στην ορθή και συνετή διαχείριση κινδύνων. Η Πολιτική διαμορφώνεται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να τηρούνται επαρκώς τα επίπεδα κεφαλαιακής επάρκειας και ρευστότητας που είναι απαραίτητα για την υποστήριξη όλων των δραστηριοτήτων της Εταιρείας 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.
- **Αποδοχές συνδεδεμένες με την αξιολόγηση της απόδοσης**  
Το σχήμα 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 θεμελιώνεται με βάση τις δίκαιες αμοιβές για τις ανάγκες κάθε θέσης λαμβανομένων υπόψη του επιπέδου ευθύνης, καθώς και των γνώσεων, της εξειδίκευσης και της εμπειρίας που απαιτούνται για να επιτευχθούν τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, και είναι σύμφωνο με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, ενώ παράλληλα διαμορφώνεται με βάση την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας και υποστηρίζει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τους Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας. Σχεδιάζονται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να παρέχουν ισορροπία, με σκοπό να διασφαλίζεται

η εστίαση στους στόχους του επιχειρησιακού σχεδίου, καθώς και στους μακροπρόθεσμους στόχους που έχουν καθοριστεί από την εκάστοτε ισχύουσα στρατηγική της Εταιρείας. Για τη διαμόρφωσή τους τηρούνται οι ισχύοντες νομικοί περιορισμοί ως προς την απόκτηση και τη διακράτηση μετοχών (ή άλλων χρηματοοικονομικών μέσων) και ως εκ τούτου εναρμονίζονται με τη μακροπρόθεσμη απόδοση και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας και των Μετόχων της.

### 3. Αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

#### 3.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη

##### 3.1.1 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών

Κατηγορία Αποδοχών	Επισκόπηση
Σταθερές Αποδοχές (για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο)	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.
Σταθερές Αποδοχές (για τη συμμετοχή τους στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου)	Αναλόγως της θέσης του στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, κάθε Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, περιλαμβανομένου κάθε Μη Εκτελεστικού Ανεξάρτητου Μέλους, μπορεί να λαμβάνει πρόσθετη ετήσια αμοιβή για τον ρόλο του (είτε ως Πρόεδρος είτε ως Μέλος) σε κάθε Επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία ωστόσο δεν μπορεί να υπερβαίνει ένα όριο που έχει τεθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η συγκεκριμένη αμοιβή επισκοπείται ετησίως, σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές απαιτήσεις, λαμβανομένων υπόψη κριτηρίων, όπως η χρονική δέσμευση και η ενεργή συμμετοχή στις Επιτροπές, ο ρόλος του Μη Εκτελεστικού Μέλους σε κάθε Επιτροπή, η φύση των εργασιών της κάθε Επιτροπής και ο αριθμός των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου στις οποίες το Μη Εκτελεστικό Μέλος συμμετέχει.
Εταιρικές Παροχές	Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν εταιρικές παροχές.
Μεταβλητές Αποδοχές	Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές ούτε συμμετέχουν σε προγράμματα κινήτρων απόδοσης.
Συνταξιοδοτικά Προγράμματα	Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν συμμετέχουν σε συνταξιοδοτικά προγράμματα.
Προγράμματα Αποζημίωσης λόγω Αποχώρησης	Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν συμμετέχουν σε προγράμματα αποζημίωσης λόγω αποχώρησης.

### 3.1.2 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών για το 2019

Οι συνολικές αποδοχές <sup>(1)</sup> που καταβλήθηκαν στα Μη Εκτελεστικά Μέλη για το έτος 2019, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του ν. 4548/2018, παρουσιάζονται στον κάτωθι πίνακα:

Μη Εκτελεστικό Μέλος	Θέση	Σταθερές Αποδοχές	Εταιρικές Παροχές <sup>(2)</sup>	Μεταβλητές Αποδοχές <sup>(2)</sup>	Σύνολο Αποδοχών
Γεώργιος Σπηλιόπουλος	Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου <sup>(3)</sup>	-	-	-	-
Παναγιώτης Τσακλόγλου <sup>(4)</sup>	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	20.000	-	-	20.000
Σαράντης Λώλος <sup>(4)</sup>	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	12.000	-	-	12.000
Νικόλας Χρυσανθόπουλος	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	-	-	-	-
Μαριάννα Αντωνίου	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	-	-	-	-
Αθανάσιος Συρράκος	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	-	-	-	-
Αλέξανδρος Χουσιάκος <sup>(4)</sup>	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	-	-	-	-
Αθανάσιος Αθανασόπουλος <sup>(4)</sup>	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	-	-	-	-

Επεξηγηματικές Σημειώσεις:

- (1) Όλα τα ποσά που παρουσιάζονται στον πίνακα είναι μεικτά σε Ευρώ. Σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών της μητρικής εταιρείας Alpha Bank («Τράπεζα»), τα στελέχη που εργάζονται στην Τράπεζα και συμμετέχουν στα Διοικητικά Συμβούλια θυγατρικών Εταιρειών του Ομίλου της Alpha Bank, δεν λαμβάνουν επιπλέον αποδοχές για την συμμετοχή τους.
- (2) Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν Μεταβλητές Αποδοχές ή Εταιρικές Παροχές.
- (3) Από 7.10.2019 μετά από απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.
- (4) Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, Παναγιώτης Τσακλόγλου, Σαράντης Λώλος και Αλέξανδρος Χουσιάκος αποτελούν μέλη της Επιτροπής Ελέγχου μετά από απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των μετόχων στις 4.12.2019. Το Μη Εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, Αθανάσιος Αθανασόπουλος διετέλεσε επίσης μέλος της Επιτροπής Ελέγχου κατά την περίοδο από τις 22.06.2017 μέχρι και την παραίτηση του στις 7.10.2019.

### 3.2 Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

#### 3.2.1 Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών

Κατηγορία Αποδοχών	Επισκόπηση
Σταθερές Αποδοχές	Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου <b>δεν</b> λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο. Στα Εκτελεστικά Μέλη καταβάλλονται αμοιβές σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας. Για τον καθορισμό του μισθού, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του νόμου, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη τη θέση, τα καθήκοντα, το επίπεδο ευθύνης και ανάληψης κινδύνων, τις απαιτούμενες δεξιότητες για την άσκηση των εκάστοτε καθηκόντων, τις ικανότητες και την εμπειρία των Εκτελεστικών Μελών, σε συνδυασμό με τις διεθνείς τάσεις,

	<p>τις εξελισσόμενες συνθήκες της αγοράς και τα συγκριτικά μεγέθη της τοπικής αγοράς. Τα Εκτελεστικά Μέλη δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στα Διοικητικά Συμβούλια Εταιρειών του Ομίλου.</p>
Μεταβλητές Αποδοχές	<p>Η μεταβλητή συνιστώσα της συνολικής αποζημίωσης των Εκτελεστικών Μελών είναι προαιρετική (κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας) και αναφέρεται σε σχήματα έκτακτης εφάπαξ παροχής σχετιζόμενης με την απόδοση (bonus) ή σε άλλα σχήματα επιβράβευσης που μπορεί να διαφέρουν από έτος σε έτος. Οι μεταβλητές αποδοχές, στις περιπτώσεις που χορηγούνται, αντικατοπτρίζουν την ετήσια βιώσιμη και σταθμισμένη ως προς τον κίνδυνο απόδοση, καθώς και την απόδοση που υπερβαίνει την απαιτούμενη για την εκπλήρωση των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί.</p> <p>Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τους Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας. Σχεδιάζονται με σκοπό να παρέχουν ισορροπία, ούτως ώστε να διασφαλίζεται η εστίαση στους στόχους του επιχειρησιακού σχεδίου, καθώς και στους μακροπρόθεσμους στόχους που έχουν καθοριστεί από την εκάστοτε ισχύουσα στρατηγική της Εταιρείας, ενώ αποθαρρύνουν την υπερβολική ανάληψη κινδύνων.</p> <p>Οι λεπτομέρειες σχετικά με τα κριτήρια και την κατανομή μεταβλητών αποδοχών καθορίζονται στην Πολιτική Αποδοχών.</p>
Εταιρικές Παροχές	<p>Τα Εκτελεστικά Μέλη δικαιούνται παροχές, οι οποίες ορίζονται με βάση τις ισχύουσες πολιτικές της Εταιρείας και υπόκεινται στην ισχύουσα νομοθεσία. Οι παροχές περιλαμβάνουν τις βασικές παροχές που απευθύνονται σε όλο το Προσωπικό (ενδεικτικά, ομαδική ασφαλιστική κάλυψη υγείας, αποταμιευτικό πρόγραμμα ομαδικής ασφάλισης, πρόγραμμα εξωνοσοκομειακής περίθαλψης), ή παροχές που χορηγούνται στα Εκτελεστικά Μέλη (καθώς και σε άλλα Μέλη του Προσωπικού) αναλόγως του επιπέδου των θέσεων που κατέχουν, αποκλειστικά για το χρονικό διάστημα κατά το οποίο τις κατέχουν. Οι εν λόγω παροχές είτε καλύπτουν τις λειτουργικές ανάγκες των συγκεκριμένων θέσεων, όπως χρήση εταιρικού κινητού τηλεφώνου, χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, κάλυψη εξόδων κίνησης και χρήση εταιρικής πιστωτικής κάρτας αποκλειστικά για την κάλυψη εταιρικών εξόδων είτε χορηγούνται ευρέως, με βάση τις πρακτικές της αγοράς, στους κατόχους των εν λόγω θέσεων, όπως πραγματοποίηση ετήσιου προληπτικού ελέγχου υγείας (check-up) και παροχή αποταμιευτικού προγράμματος καθορισμένων εισφορών που απευθύνεται επίσης σε Στελέχη ιεραρχικού επιπέδου Διευθυντή Διεύθυνσης και άνω.</p>
Καταβολή Αποζημίωσης λόγω Αποχώρησης	<p>Πέραν των ανωτέρω, η Εταιρεία δύναται να προσφέρει στα Εκτελεστικά Μέλη, κατά τη διακριτική της ευχέρεια, αποζημίωση λόγω αποχώρησης σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών, σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας τους υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που προτείνει η Εταιρεία. Το πρόγραμμα καλύπτει, κατά τη διακριτική</p>



	<p>ευχέρεια της Εταιρείας, τις περιπτώσεις τόσο της οικειοθελούς όσο και της μη οικειοθελούς λύσης της σχετικής σύμβασης εργασίας.</p> <p>Το σχετικό πρόγραμμα που δεν περιλαμβάνει αυτή που λαμβάνει χώρα λόγω συνταξιοδότησεως από τον κύριο φορέα ασφάλισης με πλήρες συνταξιοδοτικό δικαίωμα, περιλαμβάνει την καταβολή αποζημίωσης λόγω αποχώρησης έως 24 μεικτούς μηνιαίους μισθούς, αναλόγως του χρόνου υπηρεσίας του Εκτελεστικού Μέλους (ήτοι υπό την προϋπόθεση ότι έχει απασχοληθεί στην Εταιρεία για έξι (6) έτη τουλάχιστον): (i) έως 16 μεικτούς μηνιαίους μισθούς για συνεχόμενη υπηρεσία έως 15 έτη και (ii) έως 24 μεικτούς μηνιαίους μισθούς για συνεχόμενη υπηρεσία που υπερβαίνει τα 15 έτη. Το ποσό καταβάλλεται ως ακολούθως: Έως 60% του ποσού καταβάλλεται μετά την υλοποίηση της σχετικής συμφωνίας αποχώρησης και το υπόλοιπο (τουλάχιστον 40% του σχετικού ποσού) καταβάλλεται σε τρεις (3) ισόποσες ετήσιες δόσεις κατά την ετήσια επέτειο της υλοποίησης της συμφωνίας αποχώρησης. Ρήτρες περί μη απασχόλησης στον ανταγωνισμό δύναται να συμπεριλαμβάνονται στη σχετική συμφωνία αποχώρησης. Το ποσό της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης υπόκειται σε ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών σε περίπτωση διάπραξης πειθαρχικού παραπτώματος. Το ποσό της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης φορολογείται σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και συμψηφίζεται έναντι τυχόν άλλης αποζημίωσης που προβλέπεται από τη νομοθεσία.</p>
<p>Αποζημίωση για εμπλοκή σε νομικές διαδικασίες</p>	<p>Σύμφωνα με τις συνήθεις πρακτικές της αγοράς, η Εταιρεία δύναται να αναλαμβάνει να αποζημιώνει τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σε περίπτωση που εμπλέκονται σε οποιαδήποτε νομική διαδικασία (αστική, ποινική ή διοικητική) (από κοινού οι «Νομικές Διαδικασίες»), στο πλαίσιο των υπηρεσιών που παρέχουν στην Εταιρεία, καλύπτοντας ένα εύλογο ποσό νομικών δαπανών και αμοιβών για την προετοιμασία τους ή για την υπεράσπισή τους στο πλαίσιο τέτοιου είδους Νομικών Διαδικασιών, με εξαίρεση την περίπτωση που οι εν λόγω Νομικές Διαδικασίες κινούνται λόγω υπαιτιότητας του Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και επιπλέον υπό την προϋπόθεση ότι το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ενεργούσε εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων του και όχι παρανόμως ή ενάντια στα συμφέροντα της Εταιρείας. Η εν λόγω αποζημίωση είναι δυνατόν να δίνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.</p>

### 3.2.2 Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2019

Οι συνολικές αποδοχές <sup>(1)</sup> που καταβλήθηκαν στα Εκτελεστικά Μέλη για το έτος 2019, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του ν. 4548/2018, παρουσιάζονται στον κάτωθι πίνακα:

Εκτελεστικό Μέλος	Θέση	Σταθερές Αποδοχές	Εταιρικές Παροχές <sup>(2)</sup>	Μεταβλητές Αποδοχές – Λοιπές Αποδοχές	Σύνολο Αποδοχών
Θεμιστοκλής Κορκόντζελος (*)	Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου	120.000	5.580	66.820 <sup>(3)</sup>	<b>192.400</b>
Κωνσταντίνος Λαμπρινόπουλος (**)	Αντιπρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου	9.000	-	-	<b>9.000</b>
Γεώργιος Ποιμενίδης (***)	Αντιπρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου/ Διευθύνων Σύμβουλος	140.000	20.017	7.437 <sup>(4)</sup>	<b>167.445</b>

(\*) Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου έως 7.10.2019

(\*\*) Αντιπρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου έως 7.10.2019

(\*\*\*) Αντιπρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου από 7.10.2019

Επεξηγηματικές σημειώσεις:

(1) Όλα τα ποσά που παρουσιάζονται στον πίνακα είναι μεικτά σε Ευρώ.

(2) Περιλαμβάνονται μεικτά ποσά που καταβλήθηκαν από την Εταιρεία για πραγματοποίηση ετήσιου προληπτικού ελέγχου υγείας (check-up), Ασφάλιση Ζωής-Ανικανότητας, Ιατροφαρμακευτικό Πρόγραμμα, Πρόγραμμα Εξωνοσοκομειακής Περίθαλψης και Προγράμματα Αποταμίευσης/Συνταξιοδότησης. Στις Εταιρικές Παροχές περιλαμβάνονται έξοδα μισθώσεων εταιρικών αυτοκινήτων που παρέχονται στα Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

(3) Ο κ. Θ. Κορκόντζελος, κατόπιν της παραίτησής του από τη θέση του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου στις 7.10.2019, έλαβε αποζημίωση λόγω αποχώρησης, με την επιφύλαξη των όρων και των προϋποθέσεων της Πολιτικής Αποδοχών, η οποία εγκρίθηκε από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων στις 4.12.2019.

(4) Οι μεταβλητές αποδοχές αφορούν παροχή bonus για κ. Γ. Ποιμενίδη το οποίο αποφασίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας και θα υποβληθεί προς έγκριση στη Τακτική Γενική Συνέλευση της Εταιρείας στις 25.8.2020. Η παροχή bonus δόθηκε στα πλαίσια του προγράμματος επιβράβευσης επίδοσης για το έτος 2018 (Performance incentive Program "PIP") που αφορούσε προσωπικό που ασκεί δραστηριότητες με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας και των εταιρειών του Ομίλου και το συγκεκριμένο εκτελεστικό μέλος εντάχθηκε στο σχήμα μεταβλητών αποδοχών λόγω της θέσης που κατέχει.

(5) Γενικές Παρατηρήσεις:

- Το Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ,κ. Γ. Ποιμενίδη, δεν λαμβάνει αμοιβή για τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο. Έχει υπογράψει με την Εταιρεία σύμβαση εργασίας που διέπεται 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). Αν και δεν περιλαμβάνονται στο

ελάχιστο περιεχόμενο που απαιτείται από τη νομοθεσία, τα στοιχεία σχετικά με κάθε αμοιβή που καταβλήθηκε στο συγκεκριμένο Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τις προαναφερθείσα σύμβαση εργασίας, έχουν περιληφθεί στην παρούσα Έκθεση.

- Τα Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, κ. Θ. Κορκόντζελος και κ. Κ. Λαμπρινόπουλος, λαμβάνουν αμοιβές για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

#### 4. Επιπρόσθετες Πληροφορίες

Κατά την οικονομική χρήση 2019:

- Δεν υπήρξε διανομή κερδών, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 109 παράγραφος 2 του ν. 4548/2018 στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στα Στελέχη.
- Δεν τέθηκαν σε ισχύ προγράμματα διανομής μετοχών και τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν άσκησαν τέτοιου είδους δικαιώματα.
- Δεν εφαρμόστηκαν ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών κατά το έτος αναφοράς.
- Η Εταιρεία δεν κατέβαλε αποζημιώσεις σε Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και σε Στελέχη για την εμπλοκή τους σε οποιαδήποτε νομική διαδικασία (αστική, ποινική ή διοικητική) (από κοινού «οι Νομικές Διαδικασίες»), στο πλαίσιο των υπηρεσιών που παρείχαν στην Εταιρεία.
- Δεν υπήρξαν εξαιρέσεις ή παρεκκλίσεις από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας σε σχέση με το εύρος εφαρμογής της κατά την οικονομική χρήση 2019.

#### 5. Σύγκριση Αποδοχών και Απόδοσης της Εταιρείας σε βάθος χρόνου

##### 5.1 Συγκριτικός Πίνακας των Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Όνομα	Θέση	Συμμετοχή	Σύνολο Αποδοχών (ποσά σε Ευρώ)				
			2015	2016	2017	2018	2019
<b>Γεώργιος Σπηλιόπουλος</b>	Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 7.10.2019	-	-	-	-	-
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	-	-	-	-
<b>Θεμιστοκλής Κορκόντζελος</b>	Εκτελεστικό Μέλος	από 20.3.2003 έως 7.10.2019	169.600	169.600	167.305	167.440	192.400
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	0,00%	-1,35%	0,08%	14,91%
<b>Γεώργιος Ποιμενίδης</b>	Εκτελεστικό Μέλος	από 7.1.2013	155.115	155.567	156.533	159.431	167.455
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	0,29%	0,62%	1,85%	5,03%
<b>Κωνσταντίνος Λαμπρινόπουλος</b>	Εκτελεστικό Μέλος	από 17.6.2014 έως 7.10.2019	14.216	35.000	35.000	35.000	9.000
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	146,21%	0,00%	0,00%	-74,29%

<b>Ευάγγελος Λώλος-Σαράντης (*)</b>	Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 28.8.2015	2.024*	6.073	9.000	12.000	12.000
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	100,00%	48,20%	33,33%	0,00%
<b>Παναγιώτης Τσακλόγλου (**)</b>	Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 22.6.2017	-	-	10.000*	20.000	20.000
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	-	-	0,00%	0,00%
<b>Νικόλαος Χρυσανθόπουλος</b>	Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 7.10.2019	-	-	-	-	-
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	-	-	-	0,00%
<b>Μαριάννα Αντωνίου</b>	Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 12.6.2012	-	-	-	-	-
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Αθανάσιος Συρράκος</b>	Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 12.6.2012	-	-	-	-	-
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Αθανάσιος Αθανασόπουλος</b>	Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 22.6.2017 έως 7.10.2019	-	-	-	-	-
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	-	-	0,00%	0,00%
<b>Χουσάκος Αλέξανδρος</b>	Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 7.10.2019	-	-	-	-	-
Ετήσια Μεταβολή (%)			-	-	-	-	0,00%
* Οι μεταβολές έχουν υπολογιστεί σε ετήσια βάση παρά το γεγονός ότι το αναφερόμενο ποσό δεν ανταποκρίνεται σε αποδοχές πλήρους έτους.							
** Ο κ. Ευάγγελος Λώλος-Σαράντης τοποθετήθηκε ως Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας στις 28.8.2015. Συνεπώς, το ποσό που αναγράφεται αντιστοιχεί στο 4/12 των αποδοχών του για το έτος 2018.							
**Ο κ. Παναγιώτης Τσακλόγλου τοποθετήθηκε ως Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας στις 22.6.2017. Συνεπώς, το ποσό που αναγράφεται αντιστοιχεί στο 1/2 των αποδοχών του για το έτος 2017.							

## 5.2 Απόδοση της Εταιρείας

	2015	2016	2017	2018	2019
Αριθμός Υπαλλήλων <sup>(1)</sup>	77	92	94	101	104
Μεταβολή %	0,00%	19,48%	2,17%	7,45%	2,97%
Αμοιβές και Έξοδα Προσωπικού / Σύνολο Εσόδων	32%	33%	36%	34%	35%
Μεταβολή (Μονάδες βάσης)	-40	10	30	-20	10
Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων <sup>(3)</sup>	2%	2%	-4%	2%	2%
Μεταβολή (Μονάδες βάσης)	2	0	-65	64	-1
Ενεργητικό (ποσά σε εκατ. Ευρώ) / Υπάλληλοι	1,7	1,5	1,4	1,3	1,3
Μεταβολή %	3%	-15%	-6%	-5%	0%

<sup>(1)</sup> Αριθμός Υπαλλήλων πλήρους απασχόλησης στο τέλος του έτους.

<sup>(2)</sup> Σύνολο Αμοιβών και Εξόδων Προσωπικού προς (/) το Σύνολο Εσόδων (Έσοδα από παροχή υπηρεσιών, Έσοδα από εκμίσθωση ακινήτων και Λοιπά Έσοδα) που αφορά τη συγκεκριμένη περίοδο.

<sup>(3)</sup> Η Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων υπολογίζεται διαιρώντας τα Καθαρά Κέρδη/(Ζημίες) μετά το φόρο εισοδήματος της Εταιρείας για το έτος διά το σύνολο της Καθαρής Θέσης, αφού αφαιρεθούν τα άυλα πάγια.

### 5.3 Μέσος όρος Αποδοχών Υπαλλήλων Πλήρους Απασχόλησης της Εταιρείας

	2015	2016	2017	2018	2019
Υπάλληλοι Πλήρους Απασχόλησης					
στις 31.12	77	92	94	101	104
την 1.1	77	77	92	94	101
Μέσος όρος Υπαλλήλων Πλήρους Απασχόλησης <sup>(*)</sup>	77	85	93	98	103
Μέσος όρος Σταθερών Αποδοχών <sup>(**)</sup>	35.730	33.084	33.800	33.915	34.446
Ετήσια Μεταβολή (%)	-	-8,00%	2,12%	0,34%	1,54%

Επεξηγηματικές σημειώσεις:

<sup>(\*)</sup> Ο μέσος όρος των Υπαλλήλων πλήρους απασχόλησης υπολογίζεται ως το άθροισμα των Υπαλλήλων πλήρους απασχόλησης την 1.1 και στις 31.12 διαιρούμενο διά δύο.

<sup>(\*\*)</sup> Ποσά σε Ευρώ. Ο ως άνω αριθμός είναι το πηλίκο της διαίρεσης που αντιστοιχεί στο κλάσμα με αριθμητή που περιλαμβάνει τον μισθό, τις αποδοχές για υπηρεσία εκτός έδρας, τις εισφορές του εργοδότη για τα προγράμματα αποταμίευσης Υπαλλήλων και Διευθυντών, τα έξοδα για την πραγματοποίηση προληπτικού ελέγχου υγείας (check-up), τα έξοδα για τη χρηματοδοτική μίσθωση εταιρικών αυτοκινήτων, καθώς και τις εισφορές του εργοδότη για ασφαλιστικά προγράμματα ζωής, ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και εξωνοσοκομειακής περίθαλψης, ενώ παρονομαστής είναι ο προαναφερθείς μέσος όρος των Υπαλλήλων πλήρους απασχόλησης. Όλα τα ποσά του αριθμητή περιλαμβάνονται στις κατηγορίες «Μισθοί» και «Λοιπές επιβαρύνσεις» στη Σημείωση «Αμοιβές και Έξοδα Προσωπικού» των δημοσιευμένων Οικονομικών Καταστάσεων της Εταιρείας αφού έχουν προστεθεί τα σχετικά έξοδα για παροχές εταιρικών αυτοκινήτων και λοιπών εταιρικών παροχών, ενώ δεν έχουν περιληφθεί άλλες επιβαρύνσεις για την κάλυψη λειτουργικών αναγκών της Εταιρείας.