



ALPHA ΑΣΤΙΚΑ ΑΚΙΝΗΤΑ

**Κανονισμός Λειτουργίας  
Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων**

**ΜΑΙΟΣ 2021**



## 1. Προοίμιο

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων είναι ενιαία Επιτροπή (εφεξής η «Επιτροπή») του Διοικητικού Συμβουλίου της Alpha Αστικά Ακίνητα (εφεξής η «Εταιρεία») που έχει συσταθεί και λειτουργεί σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και του κανονισμούς που διέπουν την λειτουργία της Εταιρείας.

## 2. Σκοπός

2.1 Η Επιτροπή είναι υπεύθυνη για τον εντοπισμό κατάλληλων προσώπων για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και για την διατύπωση προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο, σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας.

2.2. Η Επιτροπή επικουρεί το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας στην επίτευξη των ακόλουθων στόχων:

### Αποδοχές

2.2.1. Διασφαλίζει ότι η Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4548/2018:

- Είναι σύμφωνη με τις αξίες, τις αρχές, την επιχειρησιακή στρατηγική, τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και τους στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας και του Ομίλου.
- Εναρμονίζει τα συμφέροντα της εκτελεστικής ηγεσίας και της Διοίκησης της Εταιρείας με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και των Μετόχων της, λαμβανομένων υπόψη των συμφερόντων όλων των άλλων ενδιαφερόμενων μερών της Εταιρείας και του Ομίλου.
- Αποθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων, προάγει την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και αποτρέπει την εμφάνιση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων ή ελαχιστοποιεί τυχόν συγκρούσεις συμφερόντων που ενδέχεται να προκύψουν.
- Στοιχειοθετεί σαφή και διαφανή διαδικασία για τον καθορισμό των αποδοχών εντός της Εταιρείας.
- Είναι σύμφωνη με την ισχύουσα νομοθεσία και τους κανονισμούς.
- Προωθεί τη βιωσιμότητα και τις μακροπρόθεσμες προοπτικές της λειτουργίας της Εταιρείας και ενισχύει τη διαφάνεια.

2.2.2. Λαμβάνει δίκαιες, ισορροπημένες και ορθές αποφάσεις, αναφορικά με τις αποδοχές των ατόμων που κατέχουν καίριες θέσεις στην Εταιρεία.

### Ανάδειξη Υποψηφιοτήτων

2.2.3 Διασφαλίζει ότι η σύνθεση, η δομή και η λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου πληροί τις σχετικές νομοθετικές, κανονιστικές και εποπτικές απαιτήσεις, και ευθυγραμμίζεται με την Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

2.2.4 Επιδιώκει την εφαρμογή των βέλτιστων διεθνών πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης και επαρκών μηχανισμών ελέγχου και εξισορρόπησης σε όλη την Εταιρεία, λαμβάνοντας υπόψη τις αρχές και τις αξίες του Ομίλου και την ισχύουσα νομοθεσία.



2.2.5 Διασφαλίζει ότι υφίσταται αποτελεσματική και διαφανής διαδικασία για την ανάδειξη υποψηφίων στο Διοικητικό Συμβούλιο.

2.2.6 Διασφαλίζει ότι υπάρχει ο κατάλληλος συνδυασμός γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του.

2.2.7 Δύναται να παρέχει κατευθυντήριες γραμμές αναφορικά με τη διαδικασία τακτικής αξιολόγησης της απόδοσης και της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου και εκάστου Μέλους του.

2.2.8 Δημιουργεί τις αναγκαίες προϋποθέσεις για την εξασφάλιση αποτελεσματικής διαδοχής και συνέχειας στο Διοικητικό Συμβούλιο.

### 3. Σύνθεση

3.1. Η Επιτροπή απαρτίζεται κατ' ελάχιστον από τρία Μέλη. Ο ακριβής αριθμός των Μελών της Επιτροπής καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Όλα τα Μέλη της Επιτροπής είναι Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και δύο τουλάχιστον Μέλη είναι Ανεξάρτητα. Τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη αποτελούν την πλειοψηφία των Μελών της Επιτροπής. Στην Επιτροπή συμμετέχει τουλάχιστον και ένα Μέλος της Επιτροπής Ελέγχου, προκειμένου να διασφαλίζεται η ομαλή ανταλλαγή πληροφοριών σε τομείς κοινού ενδιαφέροντος.

3.2. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής (ο «Πρόεδρος») είναι Μη Εκτελεστικό Ανεξάρτητο Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

3.3. Τα Μέλη της Επιτροπής πρέπει να διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία όσον αφορά:

(i) πολιτικές και πρακτικές αποδοχών, καθώς και όσον αφορά τα κίνητρα και τους κινδύνους που είναι δυνατόν να προκύψουν από αυτά και

(ii) τις εργασίες της Εταιρείας, ώστε να αξιολογούν την κατάλληλη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου.

### 4. Θητεία

4.1. Ο Πρόεδρος και τα Μέλη της Επιτροπής τοποθετούνται για περίοδο τριών ετών με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής. Είναι δυνατόν να τοποθετηθούν για περισσότερες από μία περιόδους. Στο μέτρο του δυνατού, οι αλλαγές στη σύνθεση της Επιτροπής πραγματοποιούνται σταδιακά.

### 5. Λειτουργία

5.1. Η Επιτροπή συνεδριάζει, κατόπιν πρόσκλησης του Προέδρου, τουλάχιστον τριμηνιαίως κάθε έτος ή όποτε κρίνεται αναγκαίο και δύναται να καλεί οποιοδήποτε Μέλος της Διοίκησης ή Στέλεχος της Εταιρείας να παραστεί στις συνεδριάσεις της. Κατά την έναρξη της συνεδρίασης, η Επιτροπή δύναται να ορίσει τον γραμματέα αυτής, ο οποίος μπορεί να είναι μέλος της Επιτροπής ή όχι (εφεξής ο «Γραμματέας»).

5.2. Ο Πρόεδρος ορίζει την ημερήσια διάταξη κάθε συνεδρίασης της Επιτροπής. Τα θέματα της ημερήσιας διάταξης, καθώς και το συνοδευτικό υλικό αποστέλλονται στα Μέλη της Επιτροπής τουλάχιστον πέντε εργάσιμες ημέρες πριν από την προγραμματισμένη ημερομηνία συνεδρίασής της. Συνοδευτικά έγγραφα που αφορούν συγκεκριμένα θέματα της ημερήσιας διάταξης είναι δυνατόν να υποβληθούν κατ'



εξαίρεση σε διάστημα μικρότερο των πέντε εργάσιμων ημερών πριν από τη συνεδρίαση, κατά τη διακριτική ευχέρεια του Προέδρου της Επιτροπής.

5.3. Τα Μέλη της Επιτροπής δεν συμμετέχουν σε συζητήσεις της Επιτροπής που αφορούν την τοποθέτηση, την επανεκλογή ή την αποχώρησή τους από το Διοικητικό Συμβούλιο ή/και από τις Επιτροπές του.

5.4. Ο Πρόεδρος διασφαλίζει ότι τα Πρακτικά των συνεδριάσεων της Επιτροπής (τα «Πρακτικά») τηρούνται δεόντως. Η Επιτροπή εγκρίνει τα Πρακτικά κάθε συνεδρίασης κατά την επόμενη συνεδρίαση και εν συνεχεία ο Πρόεδρος και τα Μέλη τα υπογράφουν.

5.5. Οποιοδήποτε Μέλος της Επιτροπής δύναται να ζητήσει να καταγραφεί η γνώμη του στα Πρακτικά.

5.6. Η Επιτροπή δύναται να ζητήσει και να λάβει όλες τις υφιστάμενες εντός της Εταιρείας πληροφορίες τις οποίες κρίνει σημαντικές για την ορθή εκτέλεση των καθηκόντων της. Όπου κρίνεται απαραίτητο, η Επιτροπή διασφαλίζει τη συνδρομή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και άλλων συναφών μονάδων της Εταιρείας (π.χ. ανθρώπινο δυναμικό, νομικές υπηρεσίες και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες) εντός του πλαισίου ευθύνης τους.

5.7. Ο Πρόεδρος ενημερώνει τακτικά το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις εργασίες της Επιτροπής και υποβάλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο επίσημη έκθεση σχετικά με τις εργασίες της Επιτροπής κατά τη διάρκεια του έτους, η οποία περιλαμβάνεται εν μέρει στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας.

## **6. Διαδικασία λήψης αποφάσεων**

6.1. Η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία όταν παρίστανται τουλάχιστον τρία Μέλη της είτε με φυσική παρουσία είτε μέσω τηλεδιάσκεψης.

6.2. Σε περίπτωση απουσίας του Προέδρου, προεδρεύει της Επιτροπής το αρχαιότερο εκ των παρόντων Μη Εκτελεστικών Ανεξάρτητων Μελών.

6.3. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με πλειοψηφία, ενώ η ψήφος του Προέδρου (ή του/της αντικαταστάτη/-τριάς του) υπερισχύει σε περίπτωση ισοψηφίας. Όταν οι αποφάσεις δεν λαμβάνονται ομόφωνα, οι απόψεις των μειοψηφούντων πρέπει να καταγράφονται στα Πρακτικά. Οι μη ομόφωνες αποφάσεις πρέπει να αναφέρονται ως τέτοιες στο Διοικητικό Συμβούλιο.

6.4. Η έγκριση των αποφάσεων είναι δυνατόν να λάβει χώρα διά περιφοράς των σχετικών εγγράφων ή δια αποστολής τους μέσω ηλεκτρονικών μέσων σε όλα τα Μέλη και διά της έγκρισης των Πρακτικών που καταγράφουν τις αποφάσεις αυτές.

## **7. Αρμοδιότητες**

Η Επιτροπή έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

### Αποδοχές

7.1. Διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.

7.2 Διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας και ιδίως του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου.



7.3 Εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν την υποβολή της Έκθεσης προς συζήτηση στη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.

7.4 Παρέχει την υποστήριξη και τις συμβουλές της στα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με τον σχεδιασμό της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές και εποπτικές διατάξεις.

7.5. 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.

7.6. Ελέγχει αν η ισχύουσα Πολιτική Αποδοχών παραμένει επικαιροποιημένη και, εάν είναι απαραίτητο, διατυπώνει προτάσεις για αλλαγές.

7.7. Διασφαλίζει ότι η προσέγγιση που υιοθετεί η Εταιρεία σε σχέση με τις αποδοχές καθώς και η Πολιτική Αποδοχών της συμμορφώνεται με τις αρχές της «Πολιτικής Αποδοχών Alpha Bank και Εταιρειών Ομίλου».

7.8. Είναι αρμόδια για την προετοιμασία των αποφάσεων που πρόκειται να ληφθούν από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη αναφορικά με τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

7.9 Επισκοπεί το πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών. Συμβουλευεί το Διοικητικό Συμβούλιο επί προγραμμάτων μεταβλητών αποδοχών, εφόσον επιτρέπονται, για το προσωπικό και για τα στελέχη της Εταιρείας και εκφέρει άποψη για το συνολικό ποσό των δαπανών για τις μεταβλητές αποδοχές της Εταιρείας.

7.10 Σε ετήσια βάση επισκοπεί και αναφέρει στο Διοικητικό Συμβούλιο ευρήματα σχετικά με τα στοιχεία αποδοχών της Εταιρείας, προκειμένου να παρακολουθείται η διαρκής εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών, να αξιολογείται η ευθυγράμμιση με τους εταιρικούς στόχους και να διασφαλίζεται η εναρμόνιση των πρακτικών αποδοχών με το προφίλ κινδύνου της Εταιρείας.

7.11. Επισκοπεί τις ενότητες της Ετήσιας Οικονομικής Έκθεσης της Εταιρείας που σχετίζονται με τις αποδοχές και με τις σχετικές γνωστοποιήσεις στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων και εισηγείται σχετικά στο Διοικητικό Συμβούλιο.

7.12. Αξιολογεί τους μηχανισμούς και τα συστήματα που έχουν υιοθετηθεί ώστε να διασφαλίζεται ότι στο σύστημα αποδοχών λαμβάνεται ορθώς υπόψη κάθε είδος κινδύνου, τα επίπεδα ρευστότητας και κεφαλαίων, καθώς και ότι η Πολιτική Αποδοχών συνολικά υιοθετεί και προάγει την άρτια και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και είναι ευθυγραμμισμένη με την επιχειρησιακή στρατηγική, τους στόχους, τις εταιρικές αρχές, τις αξίες και το μακροπρόθεσμο συμφέρον της Εταιρείας.

7.13. Αξιολογεί την επίτευξη στόχων απόδοσης και την ανάγκη για εκ των υστέρων προσαρμογή κινδύνων, περιλαμβανομένης της εφαρμογής των ρυθμίσεων περί αρνητικού bonus (malus) και περί επιστροφής ποσών (clawback).

#### Ανάδειξη Υποψηφιοτήτων

7.14. Εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση την Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, την οποία επισκοπεί τακτικά.



7.15. Εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση την Πολιτική Εισαγωγικής Κατάρτισης & Εκπαίδευσης των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Στελεχών, την οποία επισκοπεί τακτικά.

7.16. Αναπτύσσει και επισκοπεί τακτικά τα κριτήρια επιλογής και τις διαδικασίες τοποθέτησης των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Για τον σκοπό αυτό, η Επιτροπή, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

(α) εντοπίζει και προτείνει προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο υποψηφίους κατάλληλους για τοποθέτηση σε κενές θέσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας, αξιολογεί την ισορροπία γνώσεων, δεξιοτήτων, διαφοροποίησης και εμπειρίας του Διοικητικού Συμβουλίου, καταρτίζει περιγραφή των αρμοδιοτήτων και των απαιτούμενων ικανοτήτων για μία συγκεκριμένη τοποθέτηση και αξιολογεί την αναμενόμενη χρονική δέσμευση,

(β) αξιολογεί περιοδικά και τουλάχιστον μία φορά ετησίως τη δομή, το μέγεθος, τη σύνθεση και την επίδοση του Διοικητικού Συμβουλίου και υποβάλλει εισηγήσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τυχόν αλλαγές,

(γ) αξιολογεί περιοδικά και τουλάχιστον μία φορά ετησίως τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία κάθε Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και του Διοικητικού Συμβουλίου σε συλλογικό επίπεδο και υποβάλλει αντίστοιχες αναφορές στο Διοικητικό Συμβούλιο,

(δ) αξιολογεί αν όλα τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς (περιλαμβανομένης της ανεξαρτησίας κρίσης),

(ε) αξιολογεί αν υφίστανται συγκρούσεις συμφερόντων σε βαθμό που να παρεμποδίζεται η ικανότητα των Μελών να ασκούν τα καθήκοντά τους ανεξάρτητα και αντικειμενικά (ανεξαρτησία κρίσης).

7.17. Υποβάλλει προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο αναφορικά με την προώθηση της διαφοροποίησης μεταξύ των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (περιλαμβανομένης της διαφοροποίησης βάσει φύλου).

7.18. Διασφαλίζει ότι στο μέτρο του δυνατού οι αξιολογήσεις καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε ατομικό και σε συλλογικό επίπεδο τελούνται πριν από την τοποθέτησή τους.

#### Αξιολόγηση και Εκπαίδευση του Διοικητικού Συμβουλίου

7.20. Επισκοπεί και εισηγείται προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο την Πολιτική Ετήσιας Αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

7.21. Επιβλέπει τον σχεδιασμό και την εφαρμογή του προγράμματος ένταξης για τα νέα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και τη διαρκή ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων όλων των Μελών, στηρίζοντας την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων τους.

7.22. Ορίζει το εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Το πρόγραμμα επικαιροποιείται, λαμβάνοντας υπόψη την αξιολόγηση καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου, τις αλλαγές διακυβέρνησης και στρατηγικής, άλλες σχετικές αλλαγές, καθώς και τις αλλαγές στην ισχύουσα νομοθεσία και τις εξελίξεις της αγοράς.



Λοιπές αρμοδιότητες

7.23. Δύναται να συνεργαστεί με την Επιτροπή Ελέγχου και με Εσωτερικές Μονάδες (π.χ. Ανθρώπινο Δυναμικό, Νομικές Υπηρεσίες ή Λειτουργίες του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου), ώστε να διασφαλίσει ότι οι αξιολογήσεις καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε ατομικό και σε συλλογικό επίπεδο τελούνται πριν από την τοποθέτησή τους.

7.24. Διασφαλίζει τη διαθεσιμότητα των πόρων εντός και εκτός της Εταιρείας που απαιτούνται για την υποστήριξη των εργασιών της Επιτροπής.

7.25. Προς επίτευξη των ανωτέρω αρμοδιοτήτων της, η Επιτροπή έχει την εξουσιοδότηση να προσφεύγει σε εσωτερικούς πόρους και σε τρίτους - εξωτερικούς συμβούλους προκειμένου να επιτελέσει το έργο της.

**8. Αναθέωση του Κανονισμού Λειτουργίας**

Ο παρών Κανονισμός Λειτουργίας αναθεωρείται ετησίως από την Επιτροπή, η οποία ενδέχεται να προτείνει σχετικές τροποποιήσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο.