




ΠΟΛΙΤΙΚΗ  
ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ  
ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ  
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ  
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ  
CrediaBank

*ΠΟΛΙ-Χ.Χ/ΗΗ.ΜΜ.2026*

**ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

Ιστορικό Εγγράφου.....	3
1. Εισαγωγή.....	4
1.1 Κανονιστικό Πλαίσιο.....	4
2. Πεδίο Εφαρμογής- Γενικές Αρχές .....	6
2.1 Πεδίο Εφαρμογής.....	6
2.2 Γενικές Αρχές.....	6
3. Αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου .....	8
3.1 Γενικά.....	8
3.2 Μη εκτελεστικά Μέλη.....	9
3.3 Εκτελεστικά Μέλη.....	11
3.3.1 Σταθερές Αποδοχές.....	11
3.3.2 Μεταβλητές Αποδοχές .....	12
4. Συμβάσεις της Τράπεζας με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.....	16
5. Αποτροπή σύγκρουσης συμφερόντων .....	17
6. Διακυβέρνηση σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών.....	18
7. Αναθεώρηση ή παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών .....	19
8. Εκθεση Αποδοχών.....	20

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-	Χ/ΗΗ.ΜΜ.2026	3 από 21
	<b>ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ CREDIABANK</b>			

### Ιστορικό Εγγράφου

ΕΚΔΟΣΗ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΕΓΚΡΙΣΗ	ΣΧΕΤΙΚΗ ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ	ΑΡΜΟΔΙΟΣ
2					
1	16/7/2024		16-7-2024 Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΑΤΤΙΚΑ BANK ΑΝΩΝΥΜΗ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» με την οποία εγκρίθηκε ομόφωνα η αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου της ανωτέρω Τράπεζας (σύμφωνα με τα άρθρα 110 παρ.2 εδ. δ' και 111 παρ. 2 του ν. 4548/2018), με τετραετή διάρκεια από την ανωτέρω έγκρισή της.		ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

## 1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των μελών Δ.Σ. (εφεξής «η Πολιτική») της Credia Bank (εφεξής «η Τράπεζα») θεσπίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 110-111 του ν. 4548/2018 για την «Αναμόρφωση του δικαίου των Ανωνύμων Εταιρειών» με τις οποίες ενσωματώθηκαν στο ελληνικό δίκαιο οι σχετικές με τα θέματα αποδοχών διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Μαΐου 2017 «για την τροποποίηση της οδηγίας 2007/36/ΕΚ όσον αφορά την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων», λαμβάνοντας υπόψη τις βέλτιστες πρακτικές.


### 1.1 Κανονιστικό Πλαίσιο

Η εν λόγω Πολιτική λαμβάνει υπόψη την Πολιτική Αποδοχών της Τράπεζας και του Ομίλου την οποία έχει ήδη υιοθετήσει και εφαρμόζει η Τράπεζα – σε συμμόρφωση με την τραπεζική νομοθεσία και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο – σύμφωνα ιδίως με τις διατάξεις:

(α) του ν. 4261/2014 (κατ' ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2013/36 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Ιουνίου 2013 «*σχετικά με την πρόσβαση στη δραστηριότητα πιστωτικών ιδρυμάτων και την προληπτική εποπτεία πιστωτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων επενδύσεων, για την τροποποίηση της οδηγίας 2002/87/ΕΚ και για την κατάργηση των οδηγιών 2006/48/ΕΚ και 2006/49/ΕΚ*»), όπως τροποποιημένος ισχύει

(β) του ν. 3864/2010 περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας, όπως ισχύει

(γ) του από 17/03/2022 Relationship Framework Agreement (RFA) μεταξύ του ΤΧΣ και της Τράπεζας

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-	Χ/ΗΗ.ΜΜ.2026	5 από 21
	<b>ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ CREDIABANK</b>			

(δ) της ΠΕΕ 243/7.7.2025, όπως ισχύει

(ε) της ΠΕΕ 231/15.07.2024

(στ) του ν. 4514/2018 (κατ' ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014, «για τις αγορές χρηματοπιστωτικών μέσων και την τροποποίηση της οδηγίας 2002/92/ΕΚ και της οδηγίας 2011/61/ΕΕ»)

ζ) του ν. 4706/2020 «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις»

(η) των σχετικών κανονιστικών πράξεων της Τράπεζας της Ελλάδος


(θ) των Κατευθυντήριων γραμμών της ΕΒΑ αναφορικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών δυνάμει του άρθρου 74 και 75 της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ - ΕΒΑ/GL/2021/04, όπως υιοθετήθηκαν από την Τράπεζα της Ελλάδος με την ΠΕΕ 231/15.07.2024 καθώς και της ΕΒΑ/GL/2021/05 αναφορικά με το πλαίσιο εσωτερικής διακυβέρνησης και το ρόλο του Δ.Σ. στη διαχείριση της εσωτερικής κουλτούρας κινδύνου.

(ι) του άρθρου 450 του Κανονισμού (ΕΕ) υπ'αρ. 575/2013

(ια) τον κατ' εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) 2021/923

(ιβ) το Καταστατικό της Τράπεζας και

ιγ) του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης τον οποίο έχει υιοθετήσει η Τράπεζα.

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-	Χ/ΗΗ.ΜΜ.2026	6 από 21
	<b>ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ CREDIABANK</b>			

## 2. Πεδίο Εφαρμογής- Γενικές Αρχές

### 2.1 Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική αφορά τις πάσης φύσεως αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας καθώς και τις αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου (Chief Executive Officer) ή του τυχόν αναπληρωτή του.

### 2.2 Γενικές 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 καθώς και ο Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης, συνεισφέρουν στην επίτευξη της επιχειρηματικής στρατηγικής της Τράπεζας, στην προώθηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της και στη βιωσιμότητά της. Ειδικότερα, η Πολιτική προάγει την αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και προωθεί την κουλτούρα συμμόρφωσης και αποτελεσματικού ελέγχου κινδύνων, δεν ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων εκ μέρους της Τράπεζας, είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας και περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή συγκρούσεως συμφερόντων.


Η Τράπεζα εστιάζει στην παροχή σταθερών αποδοχών με στόχο την αποθάρρυνση της ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων και την ενθάρρυνση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου να επικεντρώνονται στη διαρκή επιδίωξη της ενίσχυσης της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της Τράπεζας και της δημιουργίας αξίας για αυτήν.

Οι αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζονται κατά τρόπο ώστε το ύψος τους να είναι δίκαιο και εύλογο λαμβάνοντας υπόψη αφενός μεν τις

μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Τράπεζας και αφετέρου τις γενικότερες συνθήκες στην ελληνική οικονομία και την τραπεζική αγορά. Η Τράπεζα λαμβάνει σοβαρά υπόψη την σχετική θέση της αλλά και τις αμοιβές που ισχύουν για τον χρηματοπιστωτικό κλάδο εν γένει, ώστε να προσελκύει τα καταλληλότερα, κατά περίπτωση, πρόσωπα ως μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου.

Προς τον σκοπό αυτό η Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Υποψηφιοτήτων, Ανθρωπίνου Δυναμικού και Αποδοχών της Τράπεζας (εφεξής «Επιτροπή Αποδοχών») και το Διοικητικό της Συμβούλιο ενημερώνονται σε τακτή βάση και κατ' ελάχιστον ετησίως σχετικά με τον τρόπο καθορισμού και το ύψος των αποδοχών των εργαζομένων της Τράπεζας, το μέσο όρο αύξησης των αποδοχών και τους οικονομικούς δείκτες της αγοράς, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη την ανάγκη προσέλκυσης των κατάλληλων προσώπων, την ανταγωνιστικότητα, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας και την ανάγκη κατάλληλης και επαρκούς ανταμοιβής της θέσης ευθύνης και των απαιτήσεων που πρέπει να πληρούνται για τη στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας, οι οποίες εκ της φύσεως τους διαφοροποιούνται ουσιαστικά από εκείνες που ισχύουν για το μέσο όρο των εργαζομένων στην Τράπεζα.

Σε όλες τις περιπτώσεις, η Πολιτική Αποδοχών βασίζεται στην αρχή ίσων αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών μελών του ΔΣ για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας, σύμφωνα με τις διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/878, καθώς και στους στόχους των εργασιών και της στρατηγικής διαχείρισης κινδύνων της Τράπεζας, συμπεριλαμβανομένων και στόχων που σχετίζονται με κινδύνους περιβαλλοντικούς, κοινωνικούς και σχετικούς με τη διακυβέρνηση (ESG), την εταιρική κουλτούρα και αξίες, την κουλτούρα κινδύνου, και αναφορικά με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας και τα μέτρα που χρησιμοποιούνται για την αποφυγή συγκρούσεως συμφερόντων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων.

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-	Χ/ΗΗ.ΜΜ.2026	8 από 21
	<b>ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ CREDIABANK</b>			


### 3. Αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

#### 3.1 Γενικά

Οι αποδοχές μελών Δ.Σ. εγκρίνονται από την Ετήσια Γενική Συνέλευση μετά από εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών προς το Διοικητικό Συμβούλιο. Πριν την υποβολή στη Γενική Συνέλευση της εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας σύμφωνα με την από 17/03/2022 Συμφωνία Πλαισίου Συνεργασίας μεταξύ του ΤΧΣ και της Τράπεζας.

Το γενικό επίπεδο των αμοιβών αντανακλά κυρίως τη συναφή επαγγελματική εμπειρία, την εξειδίκευση, το μορφωτικό επίπεδο, τις υψηλού επιπέδου απαιτούμενες δεξιότητες, τεχνογνωσία και προσόντα, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές τους, τις εξουσίες που διαθέτουν και την ευθύνη της θέσης τους. Συνδέονται με την επίτευξη των στόχων που σχετίζονται με τις αρμοδιότητες που ανατίθενται, κατά περίπτωση, στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τον χρόνο που αφιερώνουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, την προσπάθεια που αναμένεται να καταβάλουν σύμφωνα και με τα επιμέρους καθήκοντα που τους ανατίθενται και τη συμβολή τους στην αποτελεσματική λειτουργία του Δ.Σ., λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες της αγοράς, ώστε να προσελκύονται ικανά και κατάλληλα πρόσωπα, τα οποία πληρούν τις υψηλού επιπέδου προϋποθέσεις που απαιτούνται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι αποδοχές όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου επανεξετάζονται σε ετήσια βάση λαμβανομένων υπόψη των μισθολογικών και εργασιακών συνθηκών του συνόλου των εργαζομένων της Τράπεζας, καθώς και των συνθηκών αγοράς στο χρηματοπιστωτικό κλάδο στον οποίο δραστηριοποιείται η Τράπεζα.

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-	Χ/ΗΗ.ΜΜ.2026	9 από 21
	<b>ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ CREDIABANK</b>			

Οι αποδοχές όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας είναι - επί του παρόντος - μόνο σταθερές.

Επιπροσθέτως, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή των Επιτροπών που συστήνει η Τράπεζα και τα οποία έχουν οποιοδήποτε είδους έμμισθη συμβατική σχέση με αυτήν, δεν δικαιούνται επιπρόσθετης αμοιβής ή αποδοχών για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή στις εν λόγω Επιτροπές.

Οι αποδοχές καταβάλλονται αναλογικά για όσο διάστημα κάθε μέλος Δ.Σ. κατέχει την αντίστοιχη θέση.


Νέα μέλη Δ.Σ. οριζόμενα κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας Πολιτικής θα αμείβονται με βάση την παρούσα Πολιτική και σύμφωνα με τις σχετικές αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων οι οποίες θα καθορίζουν τις αποδοχές των μελών Δ.Σ.

Σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο (άρθρο 10 παρ. 3 του ν. 3864/2010), για όσο διάστημα ο δείκτης των μη εξυπηρετούμενων δανείων προς το σύνολο των δανείων υπερβαίνει το δέκα τοις εκατό (10%), οι σταθερές αποδοχές του Προέδρου, του Διευθύνοντος Συμβούλου ή του τυχόν αναπληρωτή του και των λοιπών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, δεν μπορούν να υπερβαίνουν το σύνολο των αντίστοιχων αποδοχών του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος και σε κάθε περίπτωση θα καταβάλλονται σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον νομοκανονιστικό πλαίσιο.

Σε όλα τα μέλη του Δ.Σ. παρέχεται-ασφάλιση αστικής και επαγγελματικής ευθύνης.

### 3.2 Μη εκτελεστικά Μέλη

Κάθε μη εκτελεστικό μέλος αμείβεται με ετήσιες σταθερές αποδοχές λόγω της ιδιότητάς του ως μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας και επιπροσθέτως για την τυχόν

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-	Χ/ΗΗ.ΜΜ.2026	10 από 21
	<b>ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ CREDIABANK</b>			

συμμετοχή του σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, ανάλογα με τα καθήκοντα που του ανατίθενται, κατά περίπτωση (ανάλογα, για παράδειγμα, εάν είναι Πρόεδρος ή απλό μέλος Επιτροπών). Προς αποφυγή τυχόν συγκρούσεως συμφερόντων, τα μη εκτελεστικά μέλη λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές, δεν προβλέπεται δε γι' αυτά η χρήση μηχανισμών παροχής κινήτρων που βασίζονται στις επιδόσεις της Τράπεζας.


Στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου παρέχεται ασφάλιση Ζωής και Νοσοκομειακής περίθαλψης μέσω του Ομαδικού Συμβολαίου Ασφάλισης του Προσωπικού της Τράπεζας.

Οι καταβολές των άνω αποδοχών υπόκεινται στις κατά νόμο κρατήσεις.

Στον Πρόεδρο του ΔΣ καλύπτονται υπηρεσιακές ανάγκες (και μέσω εταιρικής κάρτας) στο πλαίσιο εκπλήρωσης των καθηκόντων και υποχρεώσεών του, οι οποίες δεν θεωρούνται αμοιβές σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική. Οι ανωτέρω καλυπτόμενες λειτουργικές δαπάνες περιλαμβάνουν ενδεικτικά και μεταξύ άλλων, εταιρικό κινητό τηλέφωνο, έξοδα κίνησης και εταιρικό χώρο στάθμευσης.

Η Τράπεζα παρέχει στον Πρόεδρο του ΔΣ τη δυνατότητα χρήσης εταιρικού αυτοκινήτου.

Εξοδα τα οποία σχετίζονται με τη μετακίνηση των εν λόγω μελών, καθώς επίσης και λοιπά έξοδα αυτών στο πλαίσιο της εκπλήρωσης καθηκόντων τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλονται σύμφωνα με την εγκεκριμένη από το ΔΣ πολιτική εξόδων Μελών Δ.Σ.

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-	Χ/ΗΗ.ΜΜ.2026	11 από 21
	<b>ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ CREDIABANK</b>			

### 3.3 Εκτελεστικά Μέλη


#### 3.3.1 Σταθερές Αποδοχές

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αμείβονται κατ'αρχάς με ετήσιες σταθερές αποδοχές στο πλαίσιο της συμβατικής σχέσης που διατηρούν με την Τράπεζα. Λαμβάνουν επίσης κατά περίπτωση ορισμένες παροχές σε είδος και σε νομισματική αξία σύμφωνα με την Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τις Εγκυκλίους της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και άλλες ρυθμίσεις όπως, ενδεικτικά χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, συμμετοχή σε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, ασφάλιση Ζωής και Νοσοκομειακής περίθαλψης μέσω του Ομαδικού Συμβολαίου Ασφάλισης του Προσωπικού της Τράπεζας. Η επιλογή αποδοχών που είναι κατ' αρχάς σταθερές αποτελεί συνειδητή επιλογή εταιρικής διακυβέρνησης και αντανακλά το υφιστάμενο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας, το εποπτικό της περιβάλλον και τη στρατηγική ενίσχυση της διακυβέρνησης χωρίς να δημιουργεί προσδοκία ή δικαίωμα καταβολής μεταβλητών αποδοχών.

Στα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. καλύπτονται (και μέσω εταιρικής κάρτας) υπηρεσιακές ανάγκες στα πλαίσια εκπλήρωσης των καθηκόντων και υποχρεώσεών τους, οι οποίες δεν θεωρούνται αμοιβές σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική. Οι ανωτέρω καλυπτόμενες λειτουργικές δαπάνες περιλαμβάνουν ενδεικτικά και μεταξύ άλλων, εταιρικό κινητό τηλέφωνο, έξοδα κίνησης και εταιρικό χώρο στάθμευσης.

Οι πάσης φύσεως παροχές εγκρίνονται σε ετήσια βάση στη Γενική Συνέλευση, κατόπιν εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου, σε συνέχεια σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών.

Τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών των εκτελεστικών μελών, περιλαμβάνουν: το βαθμό και την ετοιμότητα στην εκπλήρωση των

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-	Χ/ΗΗ.ΜΜ.2026	12 από 21
	<b>ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ CREDIABANK</b>			

απαιτήσεων της θέσης, το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, την προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία, την κρισιμότητα της θέσης, το βαθμό δυσκολίας ως προς την ανεύρεση δεξιοτήτων/προσόντων που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη θέση, τη σύγκριση αμοιβών σε αντίστοιχες θέσεις της αγοράς εργασίας, καθώς και τις αντίστοιχες αμοιβές σε αντίστοιχες θέσεις ευθύνης στο χρηματοπιστωτικό κλάδο στον οποίο δραστηριοποιείται η Τράπεζα.

Οι καταβολές των άνω αποδοχών υπόκεινται στις κατά νόμο κρατήσεις.

Η Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Υποψηφιοτήτων, Ανθρώπινου Δυναμικού και Αποδοχών επιβλέπει τις αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και εισηγείται την έγκρισή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

### 3.3.2 Μεταβλητές Αποδοχές

Οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας είναι μόνο σταθερές.

Οι αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι κατ' αρχάς σταθερές.

Η Τράπεζα διατηρεί το δικαίωμα σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό (ν. 4261/2014, ν 3864/2010 κ.λ.π.), ρυθμιστικό και εσωτερικό κανονιστικό πλαίσιο να θεσπίζει σχήμα μεταβλητών αποδοχών για τα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ., το Διευθύνοντα Σύμβουλο (Chief Executive Officer) ή τυχόν αναπληρωτή του, με ειδική αιτιολογημένη απόφαση του Δ.Σ. κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και όπου απαιτείται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Σημειώνεται ότι η σχετική απόφαση για θέσπιση σχήματος μεταβλητών αποδοχών τελεί υπό την προηγούμενη έγκριση της Ελληνικής Εταιρείας Συμμετοχών και Περιουσίας.

Η Τράπεζα ουδεμία υποχρέωση αναλαμβάνει να αποφασίζει τις ως άνω μεταβλητές αποδοχές.

Εφόσον κατά τη διάρκεια ισχύος της Πολιτικής αποφασιστεί η καταβολή μεταβλητών αποδοχών στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, αυτές θα αντανακλούν επιδόσεις μακροπρόθεσμες και προσαρμοσμένες στον κίνδυνο, καθώς και επιδόσεις που υπερβαίνουν τις απαιτούμενες για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους ως μέρος των όρων της σύμβασης που έχουν με την Τράπεζα.

Επιπροσθέτως, το ύψος τους θα είναι τέτοιο ώστε να αποφεύγεται η υπέρμετρη στήριξη σε αυτές και να περιλαμβάνονται σε αυτές μακροπρόθεσμα κίνητρα και κριτήρια απόδοσης, τα οποία θα επιβραβεύονται σε βάθος χρόνου.

Οι διάφορες συνιστώσες για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών πάσης φύσεως, στα εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου, συμπεριλαμβάνουν και δικαιώματα προαίρεσης, συμμετοχή σε πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών, δικαιώματα συμμετοχής στα κέρδη της εταιρείας και επιμίσθια ή άλλα επιδόματα οποιασδήποτε μορφής, τα οποία μπορεί να χορηγούνται σε αυτά, ορίζονται από το αρμόδιο όργανο, υποδεικνύοντας τα αντίστοιχα σχετικά ποσοστά.

Ειδικότερα, στην περίπτωση χορήγησης στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μεταβλητών στοιχείων αποδοχών, θα ισχύουν τα εξής:

**(α)** Εφόσον οι αποδοχές συνδέονται με τις επιδόσεις, το συνολικό ποσό των αποδοχών θα βασίζεται σε ένα συνδυασμό αξιολόγησης των επιδόσεων του προσώπου στο οποίο χορηγούνται, της εμπλεκόμενης υπηρεσιακής μονάδας και των συνολικών

αποτελεσμάτων της Τράπεζας. Κατά την αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων, θα λαμβάνονται υπόψη χρηματοοικονομικά κριτήρια, όπως, ενδεικτικά, η επίτευξη συγκεκριμένων χρηματοοικονομικών στόχων ανάλογα με τα ειδικότερα καθήκοντα και τους τομείς αρμοδιότητας του εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια, όπως, ενδεικτικά, η συμμόρφωση με τη στρατηγική ανάληψης κινδύνων της Τράπεζας, η ομαδική εργασία, το πνεύμα συνεργασίας κ.λπ.


(β) Η αξιολόγηση των επιδόσεων εντάσσεται σε πολυετές πλαίσιο, ώστε να διασφαλίζεται ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται σε πιο μακροπρόθεσμες επιδόσεις και ότι η καταβολή των τμημάτων των αποδοχών που συνδέονται με τις επιδόσεις κατανέμεται σε χρονική περίοδο εντός της οποίας είναι δυνατό να ληφθούν υπόψη ο υποκείμενος κύκλος της οικονομικής δραστηριότητας της Τράπεζας και οι επιχειρηματικοί κίνδυνοι.

(γ) Το σύνολο των χορηγούμενων μεταβλητών αποδοχών δεν θα περιορίζει τη δυνατότητα της Τράπεζας να ενισχύει την κεφαλαιακή βάση της.

(δ) Δεν επιτρέπεται η καταβολή εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών.

(ε) Με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 86 παρ. 1 (στ) του ν. 4261/2014 το ύψος του συνόλου των μεταβλητών αποδοχών κάθε κατηγορίας (ενδεικτικά προγράμματα μακροπρόθεσμων ή/και βραχυπρόθεσμων κινήτρων με βάση την αξιολόγηση επιδόσεων ή/και την επίτευξη ποσοτικών και ποιοτικών στόχων) μπορεί να υπερβαίνει το 100% και να φτάνει μέχρι το 200%.

(στ) Με εξαίρεση τις περιπτώσεις που η πρόωρη καταγγελία σύμβασης οφείλεται σε σπουδαίο λόγο, όπως η ανεπάρκεια ή διάπραξη αδικημάτων σχετικών με την υπηρεσία ή την παράβαση της οφειλομένης διαχειριστικής επιμέλειας και διαφύλαξης των οικονομικών και λοιπών συμφερόντων της Τράπεζας, οι πληρωμές που συνδέονται με κάθε άλλη πρόωρη καταγγελία σύμβασης εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-	Χ/ΗΗ.ΜΜ.2026	15 από 21
	<b>ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ CREDIABANK</b>			


Συμβουλίου, εφόσον συντρέχει περίπτωση καταβολής τους, θα αντικατοπτρίζουν και τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν με τη συμβολή του κατά τη διάρκεια της ισχύος της σύμβασής του.

(ζ) Τα πακέτα αποδοχών που αφορούν αποζημίωση ή εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση πρέπει να ευθυγραμμίζονται με το μακροπρόθεσμο συμφέρον της Τράπεζας.

(η) Η μέτρηση των επιδόσεων που χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό των συνιστωσών για τις μεταβλητές αποδοχές ή των ομαδοποιημένων συνιστωσών για τις μεταβλητές αποδοχές περιλαμβάνει προσαρμογή προς κάθε είδους υφιστάμενων και μελλοντικών κινδύνων και λαμβάνει υπόψη το κόστος κεφαλαίου και τη ρευστότητα που απαιτείται.

(θ) Οι μεταβλητές αποδοχές, περιλαμβανομένου του αναβαλλόμενου μέρους, εφόσον αυτό υπάρχει, καταβάλλονται ή κατοχυρώνονται μόνον εφόσον είναι αποδεκτές βάσει της συνολικής χρηματοοικονομικής κατάστασης της Τράπεζας και δικαιολογούνται βάσει των επιδόσεών της, της εμπλεκόμενης επιχειρησιακής μονάδας και του μέλους του προσωπικού το οποίο αφορούν.

(ι) Ποσοστό έως και 100% του συνόλου των μεταβλητών αποδοχών υπόκειται σε ρυθμίσεις malus ή ρυθμίσεις περί επιστροφής αποδοχών, ιδίως εφόσον το πρόσωπο το οποίο αφορούν συμμετείχε ή ήταν υπεύθυνο για συμπεριφορά η οποία προξένησε σημαντικές ζημίες στην Τράπεζα ή δεν πληρούσε τα προσήκοντα πρότυπα καταλληλότητας.

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-	Χ/ΗΗ.ΜΜ.2026	16 από 21
	<b>ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ CREDIABANK</b>			

#### 4. Συμβάσεις της Τράπεζας με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Η Σύμβαση Παροχής Υπηρεσιών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όταν υφίσταται, είναι ορισμένου χρόνου και στο κείμενο της σύμβασης περιλαμβάνονται τουλάχιστον τα εξής:

- Η σύμβαση έχει διάρκεια όση και η θητεία του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας, η οποία παρατείνεται μέχρι τη λήξη της προθεσμίας, εντός της οποίας πρέπει να συνέλθει η αμέσως επομένη τακτική Γενική Συνέλευση της Τράπεζας και μέχρι τη λήψη της σχετικής απόφασης.
- Η σύμβαση μπορεί να καταγγελθεί για ουσιώδη σπουδαίο λόγο. Σε περίπτωση που η σύμβαση καταγγελθεί από την Τράπεζα για ουσιώδη σπουδαίο λόγο, (όπως ενδεικτικά η μη συμμόρφωση του Συμβούλου με τις οδηγίες του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας), το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν δικαιούται μη δεδουλευμένες αποδοχές, επιδόματα ή παροχές.
- Σε περίπτωση που η σύμβαση καταγγελθεί από την Τράπεζα χωρίς σπουδαίο λόγο, καθώς και στην περίπτωση που ο Σύμβουλος απωλέσει την ιδιότητα του Διευθύνοντος/ουσας Συμβούλου, του/της καταβάλλονται η συμβατικά συμφωνηθείσα αμοιβή ή ό,τι αποφασίσει κατά την κρίση του το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας λαμβάνοντας υπόψη την ισχύουσα πρακτική σε άλλα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα της χώρας, όπως και τις επικρατούσες συνθήκες αγοράς.

Το ποσό της αποζημίωσης θεωρείται από τα συμβαλλόμενα μέρη εύλογο και δίκαιο, ανταποκρίνεται στις κρατούσες οικονομικές συνθήκες και δεν υπόκειται σε μείωση εξ οιαδήποτε λόγου και αιτίας.

- Οι αντίστοιχες με τις παραπάνω ρυθμίσεις ισχύουν και στην περίπτωση λύσεως, εκκαθάρισεως, συγχωνεύσεως ή απορροφήσεως της Τράπεζας από άλλη εταιρεία.
- Με την καταβολή των ως άνω ποσών εξαντλείται κάθε υποχρέωση της Τράπεζας έναντι του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, από τη λύση της μεταξύ τους σύμβασης για τους λόγους που προαναφέρθηκαν.

Σε κάθε περίπτωση οι αποζημιώσεις αποχώρησης θα πρέπει να συμμορφώνονται με τους περιορισμούς που ορίζει το κανονιστικό πλαίσιο.

#### 5. Αποτροπή σύγκρουσης συμφερόντων

Η Τράπεζα διασφαλίζει ότι οι πολιτικές και οι πρακτικές αμοιβών είναι σχεδιασμένες με τέτοιο τρόπο ώστε να μη δημιουργούν σύγκρουση συμφερόντων ή κίνητρο που μπορεί να οδηγήσει τα μέλη του Δ.Σ. να ευνοούν δικά τους συμφέροντα. Για το σκοπό αυτό και σύμφωνα με τις διατάξεις του Καταστατικού της Τράπεζας και σύμφωνα με την Πολιτική Αποτροπής Σύγκρουσης Συμφερόντων για τα μέλη του Δ.Σ. και τα ανώτατα στελέχη της Τράπεζας, η Τράπεζα ορίζει τις διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων και λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα για τη διατήρηση και τη λειτουργία αποτελεσματικών οργανωτικών διαδικασιών εντός της Τράπεζας για τον εντοπισμό, την παρακολούθηση και τη διαχείριση υφιστάμενων ή δυνητικών καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων, οι οποίες ενδέχεται να αποβούν επιζήμιες για τα συμφέροντα των πελατών της και της ίδιας της Τράπεζας, σύμφωνα με τις διατάξεις του ισχύοντος ρυθμιστικού πλαισίου.

Ως εκ τούτου, τα μέλη του Δ.Σ.:

- οφείλουν να αποκαλύπτουν έγκαιρα και επαρκώς στα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ. τα ίδια συμφέροντά τους που ενδέχεται να ανακύψουν από συναλλαγές της Τράπεζας οι οποίες εμπίπτουν στα καθήκοντά τους, καθώς και κάθε άλλη

σύγκρουση ιδίων συμφερόντων με αυτά της Τράπεζας ή συνδεδεμένων με αυτήν επιχειρήσεων κατά την έννοια του άρθρου 32 του ν. 4308/2014, που ανακύπτει κατά την άσκηση των καθηκόντων τους

- απαγορεύεται να επιδιώκουν ίδια συμφέροντα που αντιβαίνουν στα συμφέροντα της Τράπεζας και να εμπλέκονται σε δραστηριότητες ή να διευκολύνουν δραστηριότητες που ανταγωνίζονται τα οικονομικά συμφέροντα της Τράπεζας ή συνδεδεμένων με αυτήν επιχειρήσεων κατά την έννοια του άρθρου 32 του ν. 4308/2014
- Αποχή εκτελεστικών μελών Δ.Σ. από ψηφοφορία Διοικητικού Συμβουλίου για τις αμοιβές τους.


Η δημοσιοποίηση των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων γίνεται με την Ετήσια Εκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου.

## 6. Διακυβέρνηση σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών της Τράπεζας απαρτίζεται κατ' ελάχιστον, από τρία (3) μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., τα οποία τουλάχιστον στην πλειοψηφία τους, περιλαμβανομένου του Προέδρου της, είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

Οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών περιλαμβάνονται αναλυτικά στον Κανονισμό Λειτουργίας της (Παράρτημα).

Η Επιτροπή Αποδοχών συνεργάζεται με άλλες Επιτροπές που απαρτίζονται από μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου των οποίων οι δραστηριότητες ενδέχεται να έχουν αντίκτυπο στο σχεδιασμό και στην ορθή λειτουργία της Πολιτικής (ιδίως Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων, Επιτροπή Ελέγχου).

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-	Χ/ΗΗ.ΜΜ.2026	19 από 21
	<b>ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ CREDIABANK</b>			

Η Επιτροπή διασφαλίζει την προσήκουσα συμβουλευτική συμβολή των αρμόδιων Μονάδων και Διευθύνσεων της Τράπεζας (Διαχείρισης Κινδύνων, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης, Νομικών Υπηρεσιών, Εσωτερικού Ελέγχου, Ανθρώπινου Δυναμικού, Στρατηγικού Σχεδιασμού) στη διαμόρφωση της Πολιτικής, καθώς και εξωτερικών εμπειρογνομώνων.


Η Επιτροπή Αποδοχών μεταξύ των αρμοδιοτήτων της εξετάζει εάν η Πολιτική είναι εναρμονισμένη με την επιχειρησιακή στρατηγική της Τράπεζας, τη διαχείριση κινδύνων, την πολιτική ίσης μεταχείρισης ανεξάρτητα φύλου και προσανατολισμού, καθώς και κατά πόσο πληρούνται τα κριτήρια ESG ή εάν θα πρέπει να υποβάλει πρόταση για την αναθεώρησή της σε ετήσια βάση.

Η διάρκεια ισχύος της Πολιτικής ορίζεται τετραετής, από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

Η Πολιτική υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση βάσει πρότασης του Δ.Σ. της Τράπεζας, σε συνέχεια σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και πέραν της δημοσιότητας που λαμβάνει σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4548/2018, αναρτάται στην ιστοσελίδα της Τράπεζας για όλο το χρονικό διάστημα ισχύος της, καθώς επίσης και η ημερομηνία έγκρισής της και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης κατά την οποία εγκρίθηκε.

## 7. Αναθεώρηση ή παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών

Το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται σε περίπτωση ουσιώδους αναθεώρησης της Πολιτικής να την υποβάλει εκ νέου στη Γενική Συνέλευση προς ψήφιση μαζί με έκθεση, η

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-	Χ/ΗΗ.ΜΜ.2026	20 από 21
	<b>ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ CREDIABANK</b>			


οποία θα περιγράφει και θα επεξηγεί όλες τις μεταβολές, που επήλθαν στην αναθεωρημένη πολιτική αποδοχών.

Για την αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών απαιτείται η προηγούμενη συναίνεση της Ελληνικής Εταιρείας Συμμετοχών και Περιουσίας.

Σε εξαιρετικές περιστάσεις θα είναι δυνατή η παρέκκλιση προσωρινά από την εγκεκριμένη από τη Γενική Συνέλευση Πολιτική με την προϋπόθεση ότι λαμβάνεται σχετική απόφαση από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών λόγω του ότι κρίνεται ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Τράπεζας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της, ενώ απαιτείται η προηγούμενη συναίνεση της Ελληνικής Εταιρείας Συμμετοχών και Περιουσίας. Η παρέκκλιση αυτή θα μπορεί να αφορά τις σταθερές αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνουν σύμφωνα με τα προαναφερθέντα ενώ δεν θα πρέπει να συνδέεται με κριτήρια που αφορούν το φύλο ή άλλα στοιχεία προσανατολισμού του ανθρώπου. Στην περίπτωση προσωρινής παρέκκλισης από την εφαρμογή της Πολιτικής, η Τράπεζα θα παρέχει εξηγήσεις στην Έκθεση Αποδοχών και θα περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τις αποδοχές, που καταβάλλονται βάσει και λόγω των εξαιρετικών περιστάσεων.

## 8. Έκθεση Αποδοχών

Η Τράπεζα, σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018 και του άρθρου 450 του CRR, θα καταρτίζει σε ετήσια βάση Έκθεση Αποδοχών, η οποία θα περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην Πολιτική για το τελευταίο οικονομικό έτος.

	Είδος Εγγράφου	Κωδικός Εγγράφου	Έκδοση/ Ημερομηνία	Σελίδα
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΠΟΛΙ-	Χ/ΗΗ.ΜΜ.2026	21 από 21
	<b>ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ CREDIABANK</b>			

Στην Έκθεση Αποδοχών θα περιλαμβάνονται και τα πάσης φύσεως επιδόματα και έξοδα που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν άλλα πρόσωπα στα οποία εφαρμόζεται, οι αποδοχές των οποίων έχουν συμπεριληφθεί στην Πολιτική.

Η Έκθεση Αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους θα υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση και η ψήφος των μετόχων θα είναι συμβουλευτική. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη Έκθεση Αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το ανωτέρω αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την Τακτική Γενική Συνέλευση.

Η Έκθεση Αποδοχών αναρτάται στο διαδικτυακό τόπο της Τράπεζας μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και με την επιφύλαξη της παρ. 5 του άρθρου 112 του ν. 4548/2018 και είναι διαθέσιμη στις εποπτικές αρχές κατόπιν αιτήματος.