

Αθήνα, 19 Ιουλίου 2023

Τακτική Γενική Συνέλευση – 27 Ιουλίου 2023

Αγαπητοί Μέτοχοι,

Στις 5 Ιουλίου 2023 το Διοικητικό Συμβούλιο της Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε., 100% μητρικής εταιρείας της Alpha Τράπεζα Α.Ε. (η “Alpha Bank” ή η «Τράπεζα»), συγκάλεσε την Τακτική Γενική Συνέλευση (η «ΤΓΣ»), η οποία έχει προγραμματιστεί για τις 27 Ιουλίου 2023. Η ΤΓΣ συγκαλείται για να εξετάσει τα θέματα της Ημερήσιας Διάταξης και για να ψηφίσει επί των προτεινόμενων Σχεδίων Αποφάσεων.

Με την παρούσα επιστολή παρέχουμε διευκρινίσεις σχετικά με τις αλλαγές που προτείνουμε στις πρακτικές αποδοχών μας, όπως διατυπώνονται στα Σχέδια Αποφάσεων. Συγκεκριμένα, παρέχουμε πρόσθετη ενημέρωση και εκθέτουμε το σκεπτικό μας προς επίρρωση των Σχεδίων Αποφάσεων επί των θεμάτων 8 και 16 της Ημερήσιας Διάταξης.

Μετά από 15 χρόνια καθιερώνουμε εκ νέου τη δυνατότητα καταβολής μεταβλητών αποδοχών για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού μας Συμβουλίου. Αυτό καθίσταται εφικτό λόγω της άρσης των περιορισμών που είχαν επιβληθεί κατά το προηγούμενο διάστημα με τη μορφή ανώτατου ορίου στις αποδοχές και απαγόρευσης καταβολής έκτακτων εφάπαξ παροχών στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτατης Διοίκησης, ως αποτέλεσμα της εφαρμογής του Νόμου «Περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας» στις ελληνικές συστημικές τράπεζες. Οι περιορισμοί αυτοί, όπως τροποποιήθηκαν τον Ιούλιο του 2022, προέβλεπαν, μεταξύ άλλων, την ολοκλήρωση του Σχεδίου Μετασχηματισμού της Τράπεζας και τη μείωση του δείκτη Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων του Ομίλου σε ποσοστό κάτω του 10%. Η Τράπεζα έχει ικανοποιήσει όλες τις απαιτήσεις του Νόμου «Περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας».

Αξίζει να σημειωθεί ότι η Ελλάδα εξέρχεται από μία παρατεταμένη περίοδο δύσκολων οικονομικών συνθηκών. Καθώς η πορεία μετασχηματισμού θα συνεχιστεί τα επόμενα έτη, είναι επιτακτικό να διαθέτουμε ικανά στελέχη, τα οποία ηγούνται των εργασιών της Τράπεζας, λαμβάνοντας ορθές αποφάσεις και προωθώντας τη βιώσιμη ανάπτυξη. Η προσέλκυση και η διακράτηση ατόμων με εξαιρετικές ικανότητες είναι καίριας σημασίας, καθώς η καταβολή μεταβλητών αποδοχών παραμένει νομικά περιορισμένη. Για τον σκοπό αυτό, η προτεινόμενη επικαιροποίηση της Πολιτικής Αποδοχών διασφαλίζει τη σωστή ισορροπία μεταξύ αφενός της εναρμόνισης των αποδοχών των Στελεχών με τη δημιουργία αξίας για τους Μετόχους και αφετέρου της αναγνώρισης των χαρακτηριστικών των υφιστάμενων συνθηκών της αγοράς.

Είναι γεγονός ότι δεν έχουμε δημοσιοποιήσει μεμονωμένους δείκτες και στόχους στο πλαίσιο του Προγράμματος Παροχής Κινήτρου Απόδοσης (Performance Incentive Program – PIP) και του Προγράμματος Διακράτησης (Retention Plan). Ο λόγος είναι ότι στις 7 Ιουνίου 2023 ανακοινώσαμε μία φιλόδοξη στρατηγική για την περίοδο 2023-2025¹ (το «Νέο Επιχειρησιακό Σχέδιο»), που θέτει συγκεκριμένους στόχους και δείκτες μέτρησης της απόδοσης για ολόκληρη την Τράπεζα αλλά και ανά τομέα ευθύνης της Διοικητικής Ομάδας. Στόχος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι η ευθυγράμμιση των στόχων του Προγράμματος Παροχής Κινήτρου Απόδοσης και των όρων του Προγράμματος Διακράτησης με τους μακροχρόνιους στόχους του Νέου Επιχειρησιακού Σχεδίου.

¹ [20230607-deltio-typou.pdf \(alphaholdings.gr\)](https://www.alphaholdings.gr/20230607-deltio-typou.pdf)

Σύμφωνα με την εν λόγω προσέγγιση και τη λεπτομερή ανάλυση που περιλαμβάνεται στο Επεξηγηματικό Σημείωμα επί του Πλαισίου Μεταβλητών Αποδοχών, τα στοιχεία των μεταβλητών αποδοχών που βασίζονται στην απόδοση συνδέονται με ατομικούς στόχους των Μελών της Διοίκησης, οι οποίοι προσαρμόζονται σε ετήσια βάση και προκύπτουν από τους στόχους που έχουν ανακοινωθεί στο πλαίσιο του νέου τριετούς Επιχειρησιακού Σχεδίου και της νέας Στρατηγικής της Τράπεζας. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται ευθυγράμμιση των κινήτρων της Διοίκησης με την επίτευξη των μακροχρόνιων στρατηγικών στόχων και με τα συμφέροντα των Μετόχων.

Είναι σημαντικό το γεγονός ότι η αξιολόγηση της απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου βασίζεται σε στόχους του Ομίλου (Συνολικά Οικονομικά Κέρδη, Κέρδη μετά από Φόρους, Μη Εξυπηρετούμενα Ανοίγματα, Δείκτες Ικανοποίησης των Πελατών, Συνολικά Λειτουργικά Έξοδα) με στόθμιση 30%, σε Ατομικούς Στόχους [Δείκτης Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων, Ολοκλήρωση Στρατηγικών Συναλλαγών, Βασικοί Δείκτες Αποδοτικότητας (Key Performance Indicators – KPIs) που αφορούν το Σχέδιο Μετασχηματισμού, στόχοι που σχετίζονται με τους τομείς του Περιβάλλοντος, της Κοινωνίας και της Διακυβέρνησης (Environmental, Social and Governance – ESG)] με στόθμιση 40% και σε Στόχους με βάση τις Αξίες (σύμφωνα με τις συμπεριφορές που καθορίζονται στον Εταιρικό Σκοπό και στις Εταιρικές Αξίες του Ομίλου) με στόθμιση 30%.

Αντιλαμβανόμαστε ότι οι παραπάνω στόχοι θα μπορούσαν να γίνουν ακόμα πιο λεπτομερείς, ωστόσο πιστεύουμε ότι αποτελούν ένα σαφώς καθορισμένο πρώτο βήμα για την εξέλιξη του πλαισίου αποδοχών που εφαρμόζουμε.

Θα θέλαμε, επίσης, να καταστήσουμε σαφές στους Μετόχους μας ότι το Πρόγραμμα Διακράτησης στοχεύει στη διακράτηση Μελών της Ανώτατης Διοίκησης που ασκούν καθήκοντα βαρύνουσας σημασίας και συνεισφέρουν σημαντικά στην επίτευξη των μακροπρόθεσμων στρατηγικών στόχων της Εταιρείας, λαμβανομένων υπόψη της έλλειψης αντίστοιχων στελεχών στην αγορά, καθώς και του εκτιμώμενου κινδύνου αποχώρησής τους. Οι καταβολές που αποσκοπούν στη διακράτηση Στελεχών δεν προστίθενται στο ποσό έκτακτης εφάπαξ παροχής που λαμβάνουν με βάση την απόδοση, αλλά αντισταθμίζονται με αυτό, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν επιτευχθεί οι αντίστοιχοι στόχοι απόδοσης. Το Πρόγραμμα Διακράτησης αναμένεται να διαρκέσει έως το 2028, ενώ επιπλέον η ελάχιστη περίοδος υπηρεσίας, στο πλαίσιο του Σχεδίου, ανέρχεται σε 12 μήνες. Αξίζει να σημειωθεί ότι η δομή και η κατανομή των ποσών που καταβάλλονται στο πλαίσιο του Προγράμματος Διακράτησης ευθυγραμμίζονται με τις περιόδους απονομής, αναβαλλόμενης χορήγησης και υποχρεωτικής διακράτησης που ορίζονται στην Πολιτική Αποδοχών και εναρμονίζονται με όλες τις κανονιστικές και νομικές απαιτήσεις.

Το συνολικό ποσό των μεταβλητών αποδοχών που θα καταβληθεί την περίοδο 2023-2028 στο πλαίσιο του Προγράμματος Διακράτησης δεν αναμένεται να υπερβεί το 50% των συνολικών μεταβλητών αποδοχών της ίδιας περιόδου. Επιπρόσθετα, θα τηρηθούν όλες οι απαιτήσεις της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών αναφορικά με το ανώτατο όριο μεταβλητών αποδοχών (το οποίο, επί του παρόντος, ανέρχεται στο 100% των συνολικών σταθερών αποδοχών).

Με την ευκαιρία της επικοινωνίας αυτής, θα θέλαμε να σας διαβεβαιώσουμε ότι το Διοικητικό Συμβούλιο έχει αξιολογήσει διεξοδικά όλα τα προτεινόμενα Σχέδια Αποφάσεων και πιστεύει ακράδαντα πως όχι μόνο είναι απαραίτητα, αλλά επιπλέον εξυπηρετούν το συμφέρον τόσο της Τράπεζας όσο και των Μετόχων της.

Η Πολιτική Αποδοχών διαδραματίζει καίριο ρόλο στην προσέλκυση κορυφαίων στελεχών με εξαιρετικές δυνατότητες στον Οργανισμό και στη διακράτησή τους, καθώς και στην παροχή κινήτρων σε αυτά, κάτι που συνιστά πολύ μεγάλη πρόκληση τα τελευταία 13 χρόνια. Πιστεύουμε σθεναρά πως ένα ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών είναι απαραίτητο για να διασφαλίσουμε πως διαθέτουμε τα κατάλληλα στελέχη στην ηγεσία της Τράπεζας, τα οποία λαμβάνουν ορθές αποφάσεις και προωθούν τη βιώσιμη ανάπτυξη. Συνεπώς, προτείνεται μία επικαιροποιημένη Πολιτική Αποδοχών η οποία όχι μόνο αντανάκλα τις πρόσφατες εξελίξεις

στο κανονιστικό πλαίσιο αποδοχών, αλλά επιπλέον καθιερώνει πρότυπους κανόνες αγοράς για την καταβολή ανταγωνιστικών αποδοχών στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτατης Διοίκησης. Θα θέλαμε να τονίσουμε ότι η προτεινόμενη επικαιροποίηση της Πολιτικής Αποδοχών έχει σχεδιαστεί προσεκτικά, λαμβανομένων υπόψη των συνθηκών της αγοράς, των ανταγωνιστικών πιέσεων και των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Τράπεζας και των Μετόχων της. Αυτό διευκρινίζεται περαιτέρω στο Επεξηγηματικό Σημείωμα επί του Πλαισίου Μεταβλητών Αποδοχών², που είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα της Τράπεζας. Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι πεπεισμένο ότι η επικαιροποίηση της Πολιτικής είναι αναγκαία και ευθυγραμμισμένη με τους στρατηγικούς στόχους της Τράπεζας. Δεσμευόμαστε να επιτύχουμε βιώσιμη ανάπτυξη, να διασφαλίσουμε τη διαφάνεια και να εναρμονίσουμε τις αποδοχές των Στελεχών μας με την επίτευξη μακροχρόνιας αξίας για τους Μετόχους μας. Καθώς θα οδηγούμαστε προς ένα πιο ομαλό περιβάλλον με λιγότερους περιορισμούς, δεσμευόμαστε ότι θα συνεχίσουμε να ενισχύουμε την Πολιτική Αποδοχών με επιπλέον στοιχεία, σύμφωνα με τις βέλτιστες πρακτικές της αγοράς, και θα υποβάλλουμε τις εν λόγω αναθεωρήσεις προς έγκριση από τους Μετόχους μας.

Ελπίζουμε ότι οι πληροφορίες της παρούσας επιστολής θα παράσχουν μία διαυγέστερη εικόνα και θα συμβάλουν στη λήψη τεκμηριωμένης απόφασης ενόψει της ΤΓΣ. Παραμένουμε ανοιχτοί στον εποικοδομητικό διάλογο και παρακαλούμε για τα σχόλιά σας, καθώς επιθυμούμε η διαδικασία αυτή να εμπλουτίζεται με επιπλέον στοιχεία. Μαζί μπορούμε να αντιμετωπίσουμε τις προκλήσεις του μέλλοντος και να συνεχίσουμε να οικοδομούμε ένα ισχυρότερο μέλλον ευημερίας για την Τράπεζα και τους Μετόχους της.

Σας ευχαριστούμε για τη συνεχή στήριξη.

Με εκτίμηση,

Βασίλειος Θ. Ράπανος

Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου

² [epeksigmatiko-simeioma-plaisiou-metavliton-apodoxon.pdf \(alphaholdings.gr\)](https://www.alpha.gr/alpha/epexeghmatiko-simeioma-plaisiou-metavliton-apodoxon.pdf)