



KPMG Ορκωτοί Ελεγκτές Α.Ε.
Λεωφόρος Συγγρού 44
117 42 Αθήνα, Ελλάδα
Τηλέφωνο +30 210 6062100
Φαξ: +30 210 6062111
Email: info@kpmg.gr

ΕΚΘΕΣΗ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΥ ΟΡΚΩΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ ΛΟΓΙΣΤΗ ΕΠΙ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΠΟΥ ΠΕΡΙΕΧΕΙ Η ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 112 ΤΟΥ Ν. 4548/2018.

Προς το Διοικητικό Συμβούλιο της
Τράπεζα Eurobank Α.Ε.

Υποκείμενο Θέμα

Με βάση την από 10 Φεβρουαρίου 2026 μεταξύ μας σύμβαση, αναλάβαμε την ανάθεση περιορισμένης διασφάλισης με σκοπό να διαπιστώσουμε αν και κατά πόσον η συνημμένη Έκθεση Αποδοχών (Παράρτημα Α) της Τράπεζα Eurobank Α.Ε. (η «Τράπεζα») παρέχει για το οικονομικό έτος 2025 τις πληροφορίες (εφεξής το «Υποκείμενο Θέμα») που απαιτούνται από τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, οι οποίες ορίζονται εν προκειμένω ως Εφαρμοστέα Κριτήρια.

Εφαρμοστέα Κριτήρια

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, οι εταιρείες με μετοχές εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά υποχρεούνται να καταρτίζουν σαφή και κατανοητή Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην πολιτική αποδοχών, όπως αυτή προβλέπεται από το άρθρο 110 του ίδιου νόμου. Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Μετά τη γενική συνέλευση η Έκθεση Αποδοχών δημοσιεύεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 4 του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, για περίοδο τουλάχιστον δέκα (10) ετών.

Ευθύνες της Διοίκησης

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας έχει την ευθύνη για την ορθή κατάρτιση και δημοσίευση της Έκθεσης Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, καθώς και για τη διαμόρφωση όλων των απαραίτητων εσωτερικών δικλίδων που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση της Τράπεζας με τις διατάξεις των άρθρων 109 έως 113 του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

Ευθύνη του Ελεγκτή

Δική μας ευθύνη είναι η έκδοση της παρούσας Έκθεσης αναφορικά με το αν και κατά πόσον παρέχονται στη συνημμένη Έκθεση Αποδοχών οι πληροφορίες του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, με βάση τη διενεργηθείσα εργασία μας, όπως περιγράφεται παρακάτω στην ενότητα «Εύρος Διενεργηθείσας Εργασίας».

Η εργασία μας διενεργήθηκε κατ' εντολή του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας, σύμφωνα με το Διεθνές Πρότυπο Αναθέσεων Διασφάλισης 3000 (Αναθεωρημένο), «Έργα Διασφάλισης Πέραν Ελέγχου ή Επισκόπησης Ιστορικής Οικονομικής Πληροφόρησης» (εφεξής «ΔΠΑΔ 3000»), και τους όρους ανάθεσης, που περιγράφονται στην από 10 Φεβρουαρίου 2026 μεταξύ μας σύμβαση.

Το ΔΠΑΔ 3000 απαιτεί να σχεδιάζουμε και να διενεργούμε την εργασία μας έτσι ώστε να αποκτήσουμε περιορισμένη διασφάλιση για την αξιολόγηση του Υποκείμενου Θέματος, σύμφωνα με τα Εφαρμοστέα Κριτήρια. Στο πλαίσιο των διενεργούμενων διαδικασιών εκτιμούμε τον κίνδυνο ουσιώδους σφάλματος των πληροφοριών που σχετίζονται με το Υποκείμενο Θέμα.

Θεωρούμε ότι τα στοιχεία που έχουμε συγκεντρώσει είναι επαρκή και κατάλληλα και υποστηρίζουν το συμπέρασμα που εκφράζεται στην παρούσα έκθεση διασφάλισης.

Επαγγελματική δεοντολογία και διαχείριση ποιότητας

Είμαστε ανεξάρτητοι από την Τράπεζα, καθ' όλη τη διάρκεια της παρούσας ανάθεσης και έχουμε συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις του Κώδικα Δεοντολογίας για Επαγγελματίες Ελεγκτές του Συμβουλίου Διεθνών Προτύπων Δεοντολογίας Ελεγκτών (Κώδικας ΣΔΠΔΕ), τις απαιτήσεις δεοντολογίας και ανεξαρτησίας του Ν. 4449/2017 και του Κανονισμού (ΕΕ) 537/2014.

Η ελεγκτική μας εταιρεία εφαρμόζει το Διεθνές Πρότυπο για τη Διαχείριση Ποιότητας (ISQM) 1 «Διαχείριση Ποιότητας για Εταιρείες που Διενεργούν Ελέγχους ή Επισκοπήσεις Οικονομικών Καταστάσεων ή Λοιπές Αναθέσεις Διασφάλισης ή Συναφών Υπηρεσιών» και κατά συνέπεια διατηρεί ένα ολοκληρωμένο σύστημα διαχείρισης ποιότητας που περιλαμβάνει τεκμηριωμένες πολιτικές και διαδικασίες σχετικά με τη συμμόρφωση με απαιτήσεις δεοντολογίας, επαγγελματικά πρότυπα και ισχύουσες νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις.

Εύρος Διενεργηθείσας Εργασίας

Η εργασία μας μας καλύπτει αποκλειστικά τις κατωτέρω διαδικασίες περιορισμένης διασφάλισης και διενεργήθηκε με σκοπό να διαπιστώσουμε ότι η Έκθεση Αποδοχών περιέχει κατ' ελάχιστον τις ακόλουθες πληροφορίες όσον αφορά τις αποδοχές κάθε επιμέρους μέλους του διοικητικού συμβουλίου της Τράπεζας, του γενικού διευθυντή της και των αναπληρωτών του:

- (α) το σύνολο των αποδοχών που έχουν καταβληθεί, με ανάλυση στις επιμέρους αμοιβές τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών της παραγράφου 2 του άρθρου 109 του Ν. 4548/2018 και επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης και του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών,
- (β) την ετήσια μεταβολή των αποδοχών των μελών του διοικητικού συμβουλίου, του γενικού διευθυντή της και των αναπληρωτών του της απόδοσης της Τράπεζας και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Τράπεζας, εκτός των στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε (5) οικονομικά έτη τουλάχιστον, με κοινή παρουσίαση των εν λόγω στοιχείων, ώστε να διευκολύνεται η σύγκριση των στοιχείων από τους μετόχους,
- (γ) τυχόν αποδοχές πάσης φύσεως από οποιαδήποτε εταιρεία ανήκει στον ίδιο όμιλο, όπως ορίζεται στο άρθρο 32 του Ν. 4308/2014,
- (δ) τον αριθμό μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, στο γενικό διευθυντή και των αναπληρωτών του όπως και τις κύριες προϋποθέσεις άσκησης των δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων της τιμής και της ημερομηνίας άσκησης, καθώς και οποιαδήποτε μεταβολή,

- (ε) τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαιρέσεως από μέρους των μελών του διοικητικού συμβουλίου, του γενικού διευθυντή και των αναπληρωτών του στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της Τράπεζας,
- (στ) πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών,
- (ζ) πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών κατ' εφαρμογή της παραγράφου 7 του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της πολιτικής αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση.

Στο πλαίσιο μιας ανάθεσης περιορισμένης διασφάλισης, οι διενεργούμενες διαδικασίες διαφέρουν ως προς τη φύση και το χρονοδιάγραμμά τους και είναι μικρότερης έκτασης από ό,τι σε μια ανάθεση εύλογης διασφάλισης. Κατά συνέπεια, το επίπεδο διασφάλισης που λαμβάνεται από μια τέτοια ανάθεση είναι σημαντικά χαμηλότερο από το επίπεδο διασφάλισης που θα είχε αποκτηθεί εάν είχε πραγματοποιηθεί μια ανάθεση εύλογης διασφάλισης.

Οι διαδικασίες μας σχεδιάστηκαν για να αποκτήσουμε ένα περιορισμένο επίπεδο διασφάλισης, στο οποίο βασιστήκαμε για να εξάγουμε το συμπέρασμά μας, και δεν παρέχουν όλα τα αποδεικτικά στοιχεία που θα απαιτούνταν για να παράσχουμε ένα εύλογο επίπεδο διασφάλισης.

Συμπέρασμα

Με βάση, τη διενεργηθείσα εργασία και τα τεκμήρια που αποκτήθηκαν, δεν έχει περιέλθει στην αντίληψή μας οτιδήποτε που θα μας οδηγούσε στο συμπέρασμα ότι η συνημμένη Έκθεση Αποδοχών (Παράρτημα Α) της Τράπεζα Eurobank Α.Ε., που καταρτίστηκε για το οικονομικό έτος 2025, δεν παρέχει τις πληροφορίες που απαιτούνται από το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Περιορισμός χρήσης

Η Έκθεσή μας συντάχθηκε αποκλειστικά για το σκοπό που αναφέρεται στην πρώτη παράγραφο της παρούσας και απευθύνεται αποκλειστικά προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας και δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθεί για οποιοδήποτε άλλο σκοπό.

Αθήνα, 26 Μαρτίου 2026

KPMG Ορκωτοί Ελεγκτές Α.Ε.
ΑΜ ΣΟΕΛ 186

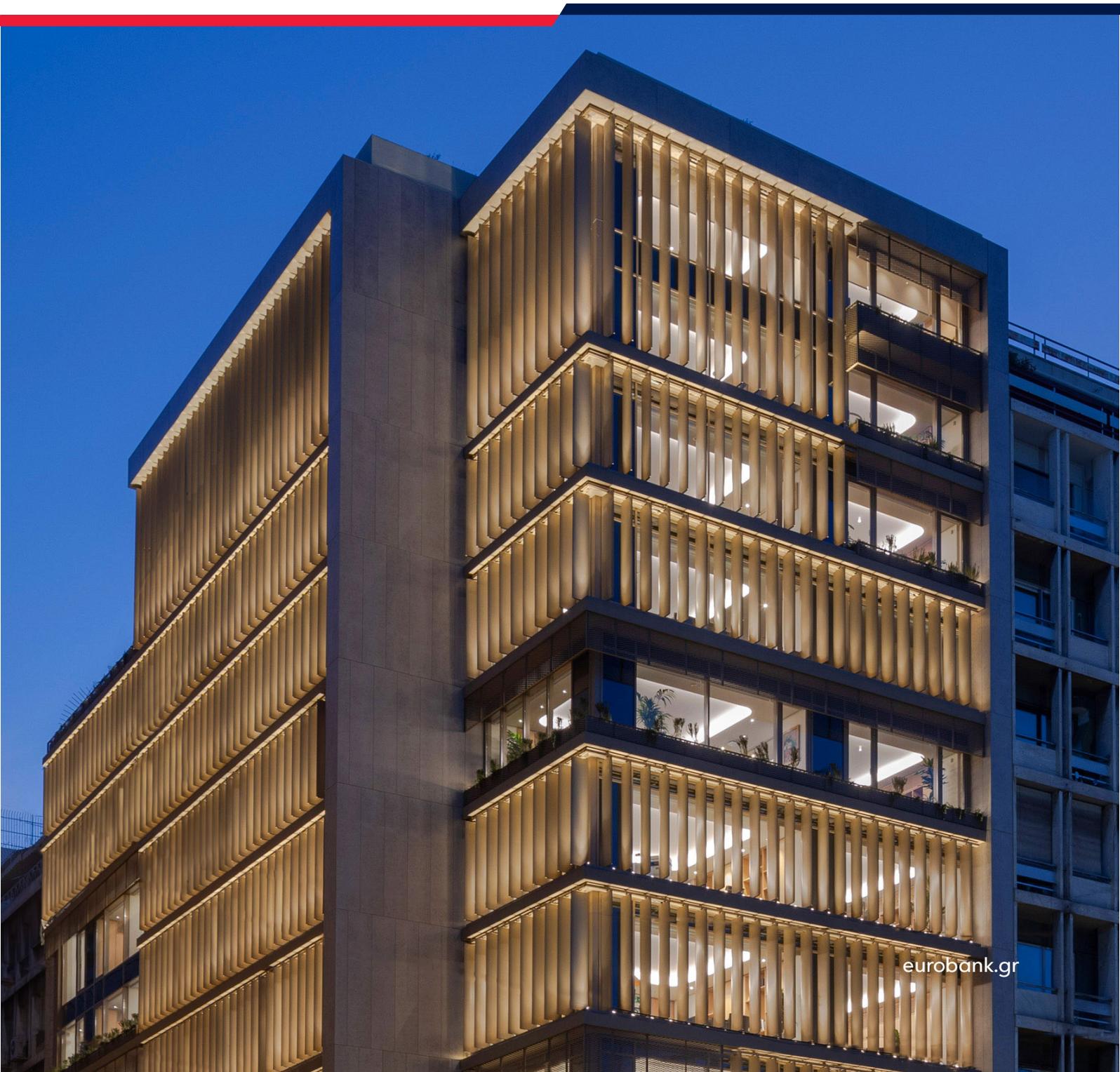


Νικόλαος Βουνισιάς, Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής
ΑΜ ΣΟΕΛ 18701



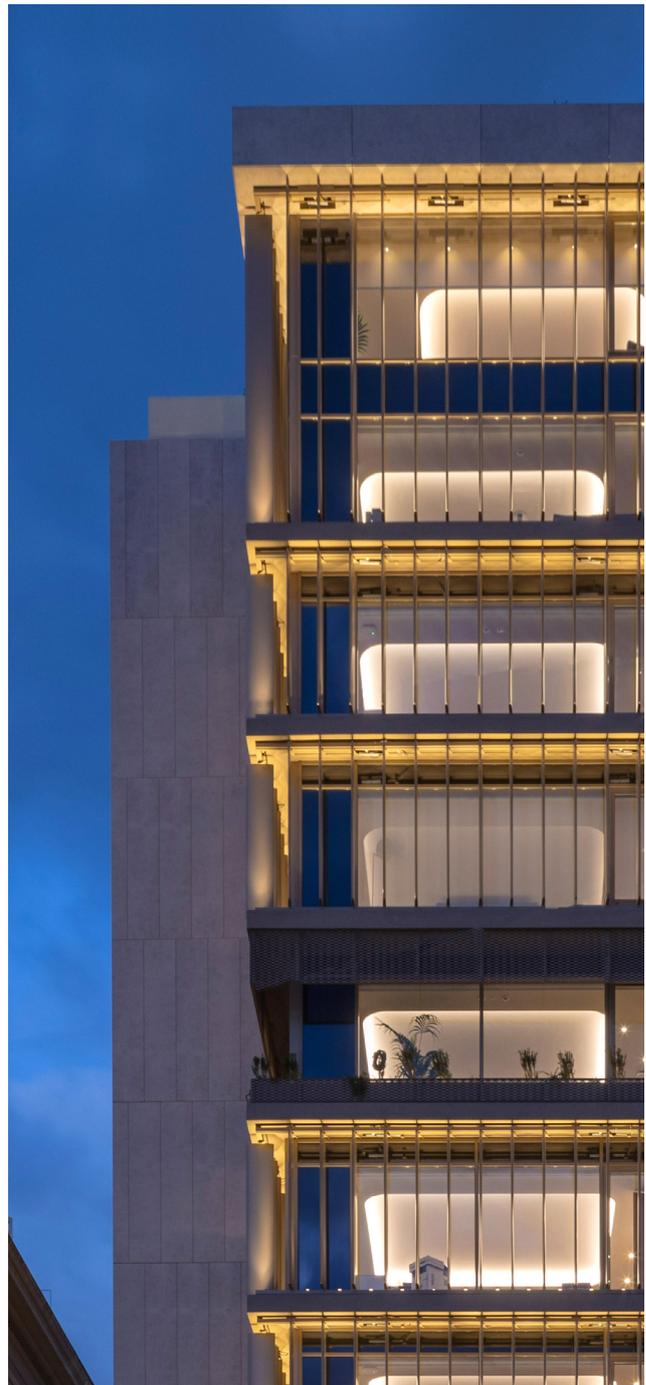
Παράρτημα Α

Έκθεση Αποδοχών **2025**



Πίνακας Περιεχομένων

1	Επιστολή της Προέδρου της Επιτροπής Αποδοχών	3	8	Απόδοση της Eurobank με την πάροδο του χρόνου	33
2	Γενικές Αρχές και Πεδίο Εφαρμογής της Έκθεσης Αποδοχών	5	9	Αξιολόγηση και Δημοσιοποίηση της Έκθεσης Αποδοχών	34
3	Βασικές εξελίξεις του Ομίλου	6	10	Παράρτημα - Συντομογραφίες	35
	3.1 Ετήσιες Επιδόσεις του Ομίλου				
	3.2 Εταιρική Κουλτούρα - Προωθώντας ένα Ηθικό και Συμπεριληπτικό Περιβάλλον Εργασίας				
4	Πλαίσιο και Διακυβέρνηση Αποδοχών	10			
	4.1 Επιτροπή Αποδοχών				
	4.2 Επιτροπή Προγραμμάτων Κινήτρων (Incentive Plan Committee - «IPC»)				
	4.3 Πολιτική Αποδοχών Ομίλου				
	4.4 Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών				
	4.5 Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου				
	4.6 Πολιτική Διακοπής Συνεργασίας				
5	Πλαίσιο και Διακυβέρνηση Διοικητικού Συμβουλίου	20			
	5.1 Παρουσία των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου				
6	Αξιολόγηση Απόδοσης Μελών Διοικητικού Συμβουλίου	23			
	6.1 Αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου - Συνολική Αξιολόγηση Αποτελεσματικότητας				
	6.2 Αξιολόγηση Απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου				
	6.3 Αξιολόγηση λοιπών Στελεχών εντός του Διοικητικού Συμβουλίου				
7	Συνολικές Αποδοχές του Διοικητικού Συμβουλίου	27			
	7.1 Συγκριτική Αξιολόγηση («Benchmarking») των Αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου και των Μη Εκτελεστικών Μελών				
	7.2 Έκθεση Αποδοχών Εκτελεστικών Μελών				
	7.3 Έκθεση Αποδοχών Μη Εκτελεστικών Μελών				



1. Επιστολή της Προέδρου της Επιτροπής Αποδοχών

Αγαπητοί Μέτοχοι,

Εκ μέρους της Επιτροπής Αποδοχών, έχω την τιμή να σας παρουσιάσω την Έκθεση Αποδοχών της Eurobank A.E. για το οικονομικό έτος 2025.

Κατά τη διάρκεια του 2025, η Επιτροπή Αποδοχών συνέχισε να ασκεί ανεξάρτητο και αυστηρό εποπτικό ρόλο στο πλαίσιο αποδοχών της Eurobank A.E., διασφαλίζοντας την πλήρη ευθυγράμμιση με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένων του Ν. 4261/2014, του Ν. 4548/2018, της Πράξης Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος 231/2024 και των Κατευθυντήριων Οδηγιών της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών («EBA») σχετικά με τις πολιτικές αποδοχών (EBA/GL/2021/04). Η διακυβέρνηση των αποδοχών στην Eurobank A.E. παραμένει σταθερά θεμελιωμένη στην ευθυγράμμιση με τους κινδύνους, στη βιωσιμότητα του κεφαλαίου και στη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας.

Μετά από την πλήρη επίσημη αναθεώρηση και την έγκριση της Πολιτικής Αποδοχών τον Δεκέμβριο του 2024, το επικαιροποιημένο πλαίσιο συνέχισε να ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια του 2025 σε επίπεδο Ομίλου. Το νέο πλαίσιο ενσωματώνει ενισχυμένες κανονιστικές οδηγίες, περιβαλλοντικές, κοινωνικές και σχετικές με τη διακυβέρνηση παραμέτρους («ESG»), καθώς και προβλέψεις για κινδύνους που σχετίζονται με το κλίμα. Τα αποτελέσματα της Eurobank A.E. για το 2025 υποστηρίζουν πλήρως αυτό το πλαίσιο, καθώς η κερδοφορία και η κεφαλαιακή ευρωστία διασφαλίζουν τη βιωσιμότητα των πρακτικών μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένης της διανομής μερίσματος 55% προς τους μετόχους, που ανακοινώθηκε για το έτος.

Οι υψηλές επιδόσεις της Eurobank A.E. κατά τη διάρκεια του 2025 αποτέλεσαν σταθερή βάση για τη συνέχιση εφαρμογής του πλαισίου αποδοχών, στο οποίο, λαμβάνοντας υπόψη την ανατροφοδότηση των μετόχων, έγιναν στοχευμένες βελτιώσεις από την Επιτροπή Αποδοχών, όπως η ένταξη ενός Προγράμματος Παροχής Μακροπρόθεσμων Κινήτρων (Long-Term Incentive Plan «LTIP»), το οποίο θα υλοποιηθεί από το 2026, για την περαιτέρω ενίσχυση της ικανότητας της Eurobank A.E. να προσελκύει, να παρακινεί και να διακρατεί ικανά ανώτερα στελέχη, αλλά και η αναθεώρηση του ετήσιου μηχανισμού μεταβλητών αποδοχών, προκειμένου να διασφαλιστεί η ευθυγράμμιση με τη νέα πρακτική αξιολόγησης της απόδοσης. Οι βελτιώσεις αυτές υλοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια ενός έτους διαρκούς επιχειρηματικής ανάπτυξης,

που χαρακτηρίστηκε από οργανική επέκταση δανείων και αύξηση των καταθέσεων πελατών, γεγονός που ενίσχυσε τη λειτουργική δυναμική και τη στρατηγική πορεία της Eurobank A.E.. Η βελτίωση της ποιότητας του ενεργητικού και της κεφαλαιακής επάρκειας, με τη συνδρομή εν μέρει της διαφοροποιημένης απόδοσης σε Ελλάδα, Κύπρο και Βουλγαρία, στήριξαν τη συνολική ανθεκτικότητα του Ομίλου, ενώ η σταθερή επιχειρηματική ανάπτυξη σε βασικές αγορές συνέβαλε σε ένα ισορροπημένο λειτουργικό περιβάλλον.

Η αρχιτεκτονική των αποδοχών βασίζεται σε σαφείς αρχές που θωρακίζουν την ουδετερότητα ως προς το φύλο, την εσωτερική ισότητα και τη διαφάνεια. Σε ετήσια βάση, διενεργείται στον Όμιλο μισθολογική ανάλυση με βάση το φύλο και υποβάλλεται στην Επιτροπή Αποδοχών προς αξιολόγηση. Η Επιτροπή Αποδοχών αξιολογεί τα αποτελέσματα και, όπου απαιτείται, διασφαλίζει την εφαρμογή των κατάλληλων διορθωτικών ενεργειών.

Η Eurobank A.E. διατηρεί μια πειθαρχημένη προσέγγιση ως προς τις μεταβλητές αποδοχές. Οι μεταβλητές αποδοχές χορηγούνται μόνο εφόσον διασφαλιστεί η οικονομική βιωσιμότητα και είναι σε εναρμόνιση με την κερδοφορία, το κόστος κεφαλαίου, την προσαρμοσμένη στον κίνδυνο απόδοση, αλλά και ποιοτικά κριτήρια, όπως η επαγγελματική συμπεριφορά, η κανονιστική συμμόρφωση και η ηγεσία. Σύμφωνα με τις κανονιστικές απαιτήσεις, η καταβολή του 40% έως 60% των μεταβλητών αποδοχών αναβάλλεται για τέσσερα έτη -πέντε έτη κατ' ελάχιστον για τα ανώτερα διοικητικά στελέχη- ενώ τουλάχιστον το 50% αποδίδεται σε μετοχές ή μέσα που συνδέονται με μετοχές. Όλες οι αναβαλλόμενες και κατοχυρωμένες αποδόσεις μπορεί να μειωθούν («malus») ή να ανακληθούν («claw-back») σε ποσοστό έως και 100%, σε περίπτωση πειθαρχικού παραπτώματος, κανονιστικής παραβίασης ή σημαντικών περιστατικών ρίσκου («material risk failures»).

Σύμφωνα με το άρθρο 86 του Ν. 4261/2014 και κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, η Τακτική Γενική Συνέλευση («ΤΓΣ») που πραγματοποιήθηκε στις 30 Απριλίου 2025, ενέκρινε αναλογία άνω του 100% μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών για οκτώ Ανώτατα Στελέχη, για τη χρήση 2025, εντός των ορίων που επιτρέπονται από το ισχύον νομικό πλαίσιο. Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές, οι οποίες εγκρίνονται ετησίως από την ΤΓΣ και δεν δικαιούνται μεταβλητές αποδοχές.

Καθ' όλη τη διάρκεια του 2025, η Επιτροπή Αποδοχών

συνέχισε να παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα του πλαισίου αποδοχών, τον ορισμό των Εργαζομένων με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου της Τράπεζας («MRTs»), την προσαρμογή των κριτηρίων απόδοσης και την ευθυγράμμιση των κινήτρων με το προφίλ κινδύνου και τις στρατηγικές προτεραιότητες της Eurobank A.E., όπως εξελίσσονταν. Η εποπτεία αυτή ασκήθηκε κατά τη διάρκεια ενός έτους στο οποίο η κεφαλαιακή επάρκεια παρέμεινε ισχυρή και η Eurobank A.E. πέτυχε περαιτέρω βελτίωση της ποιότητας του ενεργητικού της, υποστηρίζοντας την εναρμόνιση μεταξύ των αποδιδόμενων αποδοχών και του μακροπρόθεσμου προφίλ κινδύνου και απόδοσης του Ομίλου.

Το 2025, η Eurobank A.E. συνέχισε να επενδύει στην ανάπτυξη της ηγετικής της ομάδας, μέσω του Προγράμματος Ανάπτυξης Ηγεσίας, ενισχύοντας έτσι τις ικανότητες καινοτομίας, τη στρατηγική σκέψη και την μετασχηματιστική ηγεσία, σε όλα τα Ανώτατα Στελέχη. Η στόχευση αυτή βρίσκεται σε εναρμόνιση με την ευρύτερη στρατηγική του Ομίλου και τις εξελισσόμενες απαιτήσεις του γεωγραφικού του αποτυπώματος.



Cinzia Basile
Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών



Θα ήθελα να εκφράσω την εκτίμησή μου για την αφοσίωση και επιμέλεια των συναδέλφων μου, Μελών της Επιτροπής Αποδοχών, των οποίων η κρίση και ανεξαρτησία συνεχίζουν να υποστηρίζουν την ακεραιότητα της διακυβέρνησης των αποδοχών. Επίσης, θα ήθελα να επεκτείνω την εκτίμησή μου στην διοικητική ομάδα, στις λειτουργίες ελέγχου και σε όλους τους συναδέλφους στον Όμιλο. Ο επαγγελματισμός, η ανθεκτικότητα και η δέσμευσή τους στην αριστεία αποτελούν θεμέλιο της διαρκούς προόδου και της υπεύθυνης ανάπτυξης της Eurobank A.E..

Προς τους μετόχους μας, εκφράζω την ειλικρινή μου ευγνωμοσύνη για την διαρκή εμπιστοσύνη και τη συνεχή συμμετοχή σας. Η δική σας οπτική παραμένει ανεκτίμητη στη διαμόρφωση ενός πλαισίου αποδοχών που είναι διαφανές, ισορροπημένο και ευθυγραμμισμένο με τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας. Η Επιτροπή Αποδοχών παραμένει σταθερά προσηλωμένη στη δέσμευσή της να τηρεί τα υψηλότερα πρότυπα εταιρικής διακυβέρνησης, διασφαλίζοντας ότι οι πολιτικές μας εξελίσσονται με σύνεση, παράλληλα με τις στρατηγικές φιλοδοξίες του Ομίλου, τις κανονιστικές απαιτήσεις και τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερομένων μερών.

2. Γενικές Αρχές και Πεδίο Εφαρμογής της Έκθεσης Αποδοχών

Η Έκθεση Αποδοχών καθορίζει το πλαίσιο αποδοχών που εφαρμόζεται για τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank A.E. για το οικονομικό έτος 2025. Σκοπός της είναι να παρέχει στους μετόχους σαφή, διαφανή και ολοκληρωμένη κατανόηση σχετικά με τη δομή, τη διακυβέρνηση και την εφαρμογή των αποφάσεων που σχετίζονται με τις αποδοχές.

Η Έκθεση Αποδοχών εξηγεί τις αρχές που διέπουν την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου και περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο αυτές οι αρχές εφαρμόστηκαν στην πράξη κατά τη διάρκεια του υπό εξέταση έτους. Σε αυτό το πλαίσιο, αναδεικνύει τη σύνδεση μεταξύ αποδοχών και απόδοσης, την ισορροπία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, καθώς και την ευθυγράμμιση της διαχείρισης κινδύνων και των στρατηγικών προτεραιοτήτων της Eurobank A.E. και των θυγατρικών της («Όμιλος»). Ιδιαίτερη προσοχή δίδεται στη συσχέτιση των αποδιδόμενων αποδοχών, με τα οικονομικά αποτελέσματα, την κεφαλαιακή ευρωστία και το προφίλ κινδύνου του Ομίλου. Στόχος δεν είναι μόνο η συμμόρφωση με τις κανονιστικές απαιτήσεις, αλλά και η διαφάνεια και η λογοδοσία έναντι των επενδυτών και άλλων ενδιαφερόμενων μερών.

Η Έκθεση Αποδοχών έχει συνταχθεί σύμφωνα με το ισχύον ευρωπαϊκό και ελληνικό νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένης της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 για τη μακροπρόθεσμη δέσμευση των μετόχων όπως ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο, του Ν. 4548/2018, του Ν. 4261/2014, της Πράξης Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος 231/2024 και των Κατευθυντηρίων Γραμμών της EBA σχετικά με τις πολιτικές αποδοχών (EBA/GL/2021/04). Λαμβάνει επίσης υπόψη τις αρχές του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης («ΕΚΕΔ»), ως ισχύει, καθώς και καθιερωμένες πρακτικές που εφαρμόζονται στον τραπεζικό τομέα.

Καθ' όλη τη διάρκεια του 2025, η Eurobank A.E. λειτούργησε σε ένα απαιτητικό οικονομικό και κανονιστικό περιβάλλον, που απαιτούσε πειθαρχημένη εκτέλεση και ισχυρά πρότυπα διακυβέρνησης. Στο πλαίσιο αυτό, οι αποφάσεις για τις αποδοχές λήφθηκαν αξιολογώντας προσεκτικά την κερδοφορία, την κεφαλαιακή επάρκεια και το συνολικό πλαίσιο διαχείρισης κινδύνων της Eurobank A.E. και με συνεχή έμφαση στη σταθερότητα, την ανθεκτικότητα και τη στρατηγική συνέχεια.

Το 2025, η Eurobank A.E. ολοκλήρωσε τη συγχώνευση μέσω απορρόφησης της Eurobank Ergasias Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε., μετά την ολοκλήρωση των απαιτούμενων εταιρικών και κανονιστικών εγκρίσεων και την καταχώρισή της στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο στις 12 Δεκεμβρίου 2025. Ως αποτέλεσμα της αντίστροφης συγχώνευσης, η Eurobank A.E. ανέλαβε, ως καθολικός διάδοχος, το σύνολο του ενεργητικού και του παθητικού της απορροφημένης εταιρείας, η οποία λύθηκε χωρίς εκκαθάριση και διαγράφηκε από το Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών. Οι μέτοχοι της πρώην εταιρείας συμμετοχών κατέστησαν μέτοχοι της Eurobank A.E., με σχέση ανταλλαγής μετοχών μία προς μία. Μετά την ολοκλήρωση της συγχώνευσης, οι νέες μετοχές της Eurobank A.E. εισήχθησαν προς διαπραγμάτευση στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών, ενώ σύντομα αναμένεται και η έναρξη διαπραγμάτευσης στο Χρηματιστήριο Αξιών Κύπρου.

Συνεπώς, στην παρούσα Έκθεση Αποδοχών, οποιαδήποτε αναφορά στην Eurobank Holdings και την Eurobank A.E. θα αντιμετωπίζονται ως ενιαία αναφορά, εφεξής «Eurobank».

Η Eurobank συνεχίζει να συνεργάζεται ενεργά με θεσμικούς επενδυτές και συμβούλους σε θέματα αποδοχών. Τα σχόλια που λαμβάνονται μέσω αυτού του διαλόγου αξιολογούνται και, κατά περίπτωση, ενσωματώνονται, στο πλαίσιο της συνεχούς βελτίωσης των πρακτικών αποδοχών. Η σταθερή αυτή δέσμευση υποστηρίζει τη διαφάνεια και ενισχύει την εμπιστοσύνη στο πλαίσιο διακυβέρνησης της Eurobank.

3. Βασικές εξελίξεις του Ομίλου

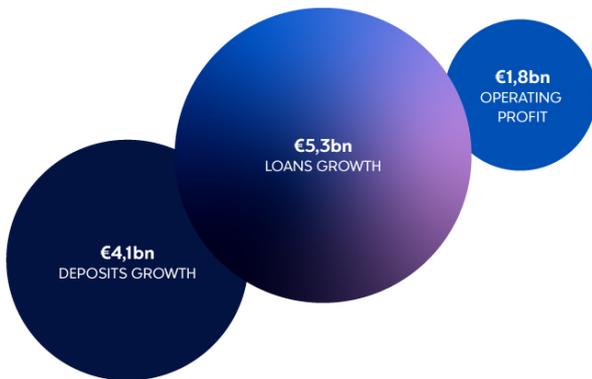
3.1 Ετήσιες Επιδόσεις του Ομίλου

Το 2025, ο Όμιλος πέτυχε ισχυρές οικονομικές και λειτουργικές επιδόσεις, μέσα από πειθαρχημένη εκτέλεση των στρατηγικών του προτεραιοτήτων και συνεχή εστίαση στην ποιότητα του ενεργητικού, τη ρευστότητα και τη βιωσιμότητα. Σε όλες τις βασικές διαστάσεις (κερδοφορία, αποδοτικότητα, ποιότητα ενεργητικού, διαχείριση κινδύνων, κεφαλαιακή ευρωστία, ρευστότητα και θέματα ESG), ο Όμιλος διατήρησε ισχυρή δυναμική, δημιουργώντας τη βάση για βιώσιμη δημιουργία αξίας για τους μετόχους και τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Οι Βασικοί Δείκτες Απόδοσης («KPIs») και οι Βασικοί Δείκτες Κινδύνου («KRIs») για το 2025 παρατίθενται κάτωθι:

Κερδοφορία και Επιχειρηματική Ανάπτυξη

Ο Όμιλος παρουσίασε ισχυρή υποκείμενη κερδοφορία το 2025, με τα βασικά λειτουργικά κέρδη προ φόρων να ανέρχονται σε €1,8 δισ., υποστηριζόμενα από σταθερή δημιουργία επαναλαμβανόμενων εσόδων και ανθεκτικά περιθώρια κέρδους. Η ετήσια αύξηση των δανείων αντανακλά την υγιή ζήτηση από νοικοκυριά και επιχειρήσεις, ενώ η αύξηση των καταθέσεων αναδεικνύει την ισχυρή εμπιστοσύνη των πελατών και τη δύναμη του εμπορικού σήματος της Τράπεζας.



Αυτή η ισχυρή εμπορική απόδοση στηρίζει την ικανότητα του Ομίλου να αναπτύσσεται, διατηρώντας παράλληλα συνετά πρότυπα διαχείρισης κινδύνου.

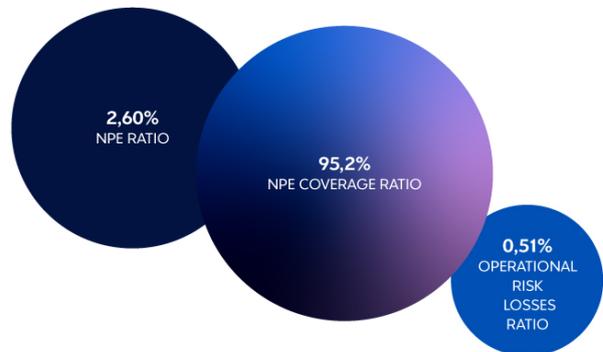
Αποδοτικότητα Κόστους και Λειτουργική Πειθαρχία

Ο Όμιλος συνέχισε να υλοποιεί πρωτοβουλίες συγκράτησης κόστους, διατηρώντας ισχυρό έλεγχο επί των λειτουργικών εξόδων, όπως αποδεικνύεται από τον δείκτη Κόστους/Βασικών Εσόδων, που είναι στο 37,90%. Το επίπεδο αυτό του δείκτη τοποθετεί τον Όμιλο σε ανταγωνιστική θέση ανάμεσα σε ευρωπαϊκούς αντίστοιχους οργανισμούς, ιδίως τράπεζες με περιφερειακή ή διεθνή παρουσία. Ένας δείκτης κάτω του 40% καταδεικνύει ενισχυμένη λειτουργική μόχλευση, πειθαρχημένη διαχείριση κόστους, αλλά και τα οφέλη του συνεχιζόμενου ψηφιακού μετασχηματισμού και των προσπαθειών απλοποίησης διαδικασιών.

Ποιότητα Περιουσιακών Στοιχείων και Διαχείριση Κινδύνων

Ο Όμιλος διατήρησε ένα προφίλ κινδύνου υψηλής ποιότητας,

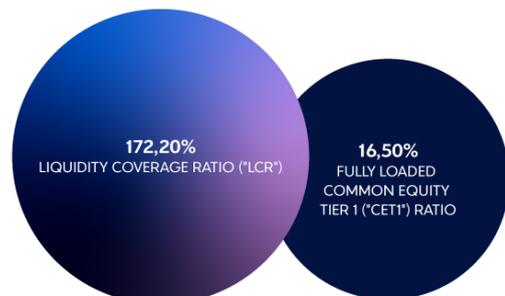
με γνώμονα τη συνετή αναδοχή, την ενεργή διαχείριση χαρτοφυλακίου και τις συνεχείς προσπάθειες μείωσης του κινδύνου. Οι βασικοί δείκτες αντικατοπτρίζουν τη σταθερή πρόοδο:



Ο χαμηλός δείκτης Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων (Non-Performing Exposures «NPE») και ο υψηλός δείκτης κάλυψης NPE αναδεικνύουν την ανθεκτικότητα του χαρτοφυλακίου δανείων και το αποτελεσματικό πλαίσιο είσπραξης και παρακολούθησης, ενώ ο χαμηλός δείκτης λειτουργικών ζημιών επιβεβαιώνει ότι οι μηχανισμοί ελέγχου παραμένουν ισχυροί σε ολόκληρο τον Όμιλο.

Κεφαλαιακή Ισχύς και Θέση Ρευστότητας

Ο Όμιλος διατήρησε ισχυρό προφίλ αναφορικά με την κεφαλαιακή βάση και τη ρευστότητα, διασφαλίζοντας ανθεκτικότητα και ετοιμότητα να υποστηρίξει τη δανειοδοτική δραστηριότητα. Οι βασικοί δείκτες περιλαμβάνουν:



Και οι δύο δείκτες υπερβαίνουν σημαντικά τις κανονιστικές απαιτήσεις, αντικατοπτρίζοντας τον συνετό κεφαλαιακό σχεδιασμό, την ισχυρή δημιουργία εσωτερικού κεφαλαίου και την υγιή διαχείριση ρευστότητας. Επιπλέον, ο δείκτης

«Return on Normalized Equity (Recurring)» ανήλθε σε 18,24%, αποδεικνύοντας την ικανότητα του Ομίλου να παράγει ανταγωνιστικές, βιώσιμες αποδόσεις για τους μετόχους.

Επιδόσεις Βιωσιμότητας

Σύμφωνα με τις μακροπρόθεσμες δεσμεύσεις του Ομίλου για βιωσιμότητα, σημειώθηκε σημαντική πρόοδος στις

περιβαλλοντικές πρωτοβουλίες. Η μείωση των εκπομπών CO₂ κατά 28,64% αντικατοπτρίζει τις συνεχείς προσπάθειες στη διαχείριση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος του Ομίλου, ενώ το ισχυρό ποσοστό πράσινης δανειοδότησης με 19,83% σε νέες εκταμιεύσεις τον τομέα της Εταιρικής και Επενδυτικής Τραπεζικής αναδεικνύει τη συμβολή του Ομίλου στην ατζέντα της βιώσιμης χρηματοδότησης και στη μετάβαση της πραγματικής οικονομίας.

3.2 Εταιρική Κουλτούρα - Προωθώντας ένα Ηθικό και Συμπεριληπτικό Περιβάλλον Εργασίας

Η Eurobank έχει δεσμευτεί στην προώθηση ενός περιβάλλοντος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, που προάγει την ηθική και το σεβασμό, και εδράζεται στη διαφορετικότητα, την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, την ασφάλεια στο χώρο εργασίας και τα δίκαια εργασιακά πρότυπα. Η δέσμευση αυτή υποστηρίζεται από ισχυρούς μηχανισμούς εποπτείας και παρακολούθησης, που διασφαλίζουν τη λογοδοσία και τη διαφάνεια, σε ότι αφορά την εφαρμογή των πολιτικών της Eurobank. Με καθοδήγηση από τη «Δήλωση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα», την «Πολιτική για τη Διαφορετικότητα, Ισότητα και Συμπερίληψη (Diversity, Equity & Inclusion – DEI)», τον «Κώδικα Δεοντολογίας και Ηθικής» και την «Πολιτική κατά της Βίας και της Παρενόχλησης», Η Eurobank δείχνει μηδενική ανοχή στη διάκριση, την ανισότητα και την ανάρμοστη συμπεριφορά στον χώρο εργασίας, ενώ παράλληλα ενισχύει σχέσεις εμπιστοσύνης με τους εργαζόμενους, τους πελάτες και τους συνεργάτες σε όλη την αλυσίδα αξίας της. Ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια αποτελεί τον πυρήνα της Εταιρικής Κουλτούρας της Eurobank.

Διαφορετικότητα και Συμπερίληψη

Δέσμευση της Eurobank είναι η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που θωρακίζει τη διαφορετικότητα, την ισότητα και τη συμπερίληψη, βάσει και της πολιτικής για τη «Διαφορετικότητα, Ισότητα και Συμπερίληψη στην Eurobank». Η πολιτική προάγει τις ίσες ευκαιρίες, την εξέλιξη βάσει αξίας, διαφανείς διαδικασίες και υπεύθυνη, συμπεριληπτική ηγεσία. Ο Όμιλος επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε θέματα παρενόχλησης, διακρίσεων και εκφοβισμού, παρέχοντας πολλαπλά ασφαλή κανάλια για την υποβολή αναφορών. Η πολιτική περιλαμβάνει στοχευμένες δεσμεύσεις σε βασικούς τομείς:

- **Ισότητα των Φύλων** - Η συμμετοχή στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων του Bloomberg και σε εσωτερικά προγράμματα, όπως το βραβευμένο Πρόγραμμα Επιτάχυνσης Ηγεσίας «Women in Banking» και η χορηγία οργανισμών όπως το «the Boardroom» υποστηρίζουν τη γυναικεία ηγεσία και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους στην Eurobank και σε άλλες εταιρείες της ελληνικής αγοράς.
- **Γονείς & Οικογένειες** - Οι ευρείες παροχές υποστηρίζουν εργαζόμενους με διαφορετικές

οικογενειακές ανάγκες, ανεξάρτητα από το φύλο, την ηλικία ή την οικογενειακή κατάσταση.

- **Ηλικιακή ποικιλομορφία** - Η Eurobank εκτιμά τις ομάδες πολλών γενεών και υποστηρίζει την αποτελεσματική μεταφορά γνώσης.
- **Άτομα με Αναπηρία** - Η Eurobank διασφαλίζει προσβασιμότητα, ίσες ευκαιρίες ανάπτυξης και δίκαιες αποδοχές.

Η πολιτική εφαρμόζεται ευρέως σε όλη την Eurobank, τις διεθνείς θυγατρικές της, τα όργανα διακυβέρνησης, τους εργαζόμενους και τους εξωτερικούς συνεργάτες, όπως εργολάβους, προμηθευτές και πελάτες. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης εποπτεύει την εφαρμογή της και αξιολογεί την αποτελεσματικότητά της ετησίως.

Η Eurobank ξεκίνησε εντός του 2025 άσκηση αυτοαξιολόγησης διαφάνειας αποδοχών, σύμφωνα με την αντίστοιχη Οδηγία της ΕΕ για τη Διαφάνεια Αμοιβών, προκειμένου να διασφαλίσει τη δομημένη παρακολούθηση των διαφορών αποδοχών σε όλες τις λειτουργίες της.

Κώδικας Δεοντολογίας και Εταιρική Κουλτούρα

Η Eurobank ενσωματώνει τη διαφορετικότητα, τη συμπερίληψη και τον σεβασμό στις βασικές αξίες της και στον Κώδικα Ηθικής και Δεοντολογίας, ο οποίος ισχύει για όλους τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένης της ανώτατης διοίκησης, των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των εξωτερικών συμβούλων. Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να διαβάζουν και να αποδέχονται τον Κώδικα μέσω μιας ηλεκτρονικής πλατφόρμας, ενώ οι μονάδες Συμμόρφωσης και Εσωτερικού Ελέγχου επιβλέπουν την εφαρμογή του.

Ο Όμιλος προάγει έναν χώρο εργασίας βασισμένο στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και εφαρμόζει αυστηρή πολιτική μηδενικής ανοχής στη βία, την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση. Οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να αναφέρουν οποιοδήποτε τέτοιο περιστατικό μέσω θεσπισμένων καναλιών, ενώ όλες οι αναφορές αντιμετωπίζονται εμπιστευτικά, διερευνώνται διεξοδικά και, εφόσον απαιτείται, οδηγούν σε πειθαρχικά μέτρα.

Δήλωση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα

Η Δήλωση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Eurobank εφαρμόζεται σε όλη την αλυσίδα αξίας της, που περιλαμβάνει εργαζόμενους, πελάτες και προμηθευτές. Βασική προτεραιότητα είναι η διασφάλιση της μεταχείρισης όλων των εργαζομένων με σεβασμό και αξιοπρέπεια, η προώθηση της δικαιοσύνης, της δίκαιης αποζημίωσης,

των εύλογων ωρών εργασίας και η προάσπιση της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι και του απορρήτου των δεδομένων. Με τους πελάτες, η Eurobank καλλιεργεί μια σχέση εμπιστοσύνης, προσφέροντας δίκαιες και διαφανείς υπηρεσίες, ενώ ενθαρρύνει την ανατροφοδότηση μέσω προσβάσιμων διαδικασιών παραπόνων.

Υγεία & Ασφάλεια

Ο Όμιλος δίνει προτεραιότητα στην Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία, αναγνωρίζοντας ότι η ευημερία των εργαζομένων είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη του οργανισμού. Εντοπίζει και διαχειρίζεται προληπτικά τους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια, σύμφωνα με τους κανονισμούς της Ελλάδας και της ΕΕ, θέτει επίσημους στόχους και παρακολουθεί τις επιδόσεις για την προώθηση της συνεχούς βελτίωσης. Μέσω σχεδίων αντιμετώπισης κρίσεων, τακτικών ιατρικών εξετάσεων,

εκπαίδευσης εργαζομένων και συνεχών αξιολογήσεων ασφάλειας, προωθεί μια κουλτούρα ασφάλειας και στοχεύει να ηγηθεί του τραπεζικού τομέα στα θέματα αυτά. Η Eurobank εφαρμόζει όλα τα απαιτούμενα από το νόμο μέτρα υγείας και ασφάλειας, ενώ στον οργανισμό λειτουργεί και ένα πιστοποιημένο Σύστημα Διαχείρισης Υγείας και Ασφάλειας, σύμφωνα με το ISO 45001:2018. Τα προγράμματα πρόληψης και ασφάλειας ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους και τις δραστηριότητες σε ολόκληρο τον οργανισμό.

Ευεξία

Η Eurobank συνέχισε να ενισχύει την ενσωμάτωση της ευεξίας στη στρατηγική της για τους ανθρώπους, σε συνεργασία με εξωτερικούς συνεργάτες, αναγνωρίζοντας την ως στρατηγικό μοχλό για τη δέσμευση των εργαζομένων, την οργανωτική ανθεκτικότητα και τη βιώσιμη απόδοση. Η Eurobank διατηρεί μια ολιστική και προληπτική προσέγγιση, συνδυάζοντας δομημένα προγράμματα, προσβάσιμους μηχανισμούς υποστήριξης και συνεχή αξιολόγηση των αναγκών των εργαζομένων, ώστε να διασφαλίζεται η συνάφεια και η αποτελεσματικότητα.

Το πλαίσιο  myPROSPERITY παραμένει ο ακρογωνιαίος λίθος της ατζέντας ευημερίας της Eurobank, υποστηρίζοντας τους εργαζόμενους σε όλα τα στάδια της προσωπικής και επαγγελματικής τους ζωής, μέσα από τέσσερις αλληλένδετους πυλώνες:

- Για το σώμα μου – Προώθηση της σωματικής υγείας, πρόληψη και υγιεινές συνήθειες ζωής.
- Για την ψυχή μου – Ενίσχυση της συναισθηματικής ανθεκτικότητας και υποστήριξη της ψυχικής ευεξίας.
- Για την κοινότητά μου – Ενίσχυση της κοινωνικής σύνδεσης, της ένταξης και της αμοιβαίας υποστήριξης.
- Για το μέλλον μου – Βελτίωση της οικονομικής ευημερίας και της οικονομικής παιδείας.

Όλες οι πρωτοβουλίες έχουν σχεδιαστεί για να διασφαλίζουν ίση πρόσβαση, ευελιξία και αυστηρή εμπιστευτικότητα, δίνοντας τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να διαχειρίζονται ενεργά την ευημερία τους σύμφωνα με τις ατομικές τους ανάγκες και τις συνθήκες ζωής τους.

Πρόγραμμα Ανάπτυξης Ηγεσίας

Το Πρόγραμμα Ανάπτυξης Ανώτερης Ηγεσίας είναι μια στρατηγική πρωτοβουλία αναβάθμισης δεξιοτήτων, που απευθύνεται στα ανώτερα στελέχη της Eurobank. Το πρόγραμμα έχει σχεδιαστεί για να ενδυναμώνει την ικανότητα καινοτομίας, να διευρύνει τη γνώση της εξωτερικής αγοράς και να ενισχύσει την κατάλληλη ηγεσία σύμφωνα με τις στρατηγικές προτεραιότητες της Eurobank.

Σχεδιασμένο και υλοποιημένο σε συνεργασία με το INSEAD Business School, το Πρόγραμμα συνδυάζει την ακαδημαϊκή εξειδίκευση με την πρακτική εφαρμογή. Αποτελείται από δια ζώσης ενότητες και ένα ειδικό εργαστήριο ηγεσίας, ενώ συμπληρώνεται και από μια επίσκεψη σε καινοτόμες εταιρείες του εξωτερικού. Αυτή η δομή δίνει τη δυνατότητα

στους συμμετέχοντες να έρθουν σε επαφή με τη σύγχρονη επιχειρηματική σκέψη, ενώ παράλληλα αποκτούν πρόσβαση σε διεθνείς βέλτιστες πρακτικές και την εξελισσόμενη δυναμική των αγορών. Στο πλαίσιο του Προγράμματος, που είναι διάρκειας τεσσάρων μηνών, έχουν ολοκληρωθεί συνολικά περίπου 2.200 εκπαιδευτικές ώρες.

Το πρόγραμμα εστιάζει σε βασικές ηγετικές ικανότητες, συμπεριλαμβανομένων της Καινοτομίας, της Ηγεσίας στο Μετασχηματισμό, της Στρατηγικής, της Διαχείρισης της Αλλαγής, της Επικοινωνίας σε επίπεδο Ανώτατης Διοίκησης, της Λήψης Αποφάσεων και του Ψηφιακού Μετασχηματισμού, υποστηρίζοντας τη συνεχή ανάπτυξη της ανώτερης διοικητικής ομάδας της Eurobank.

4. Πλαίσιο και Διακυβέρνηση Αποδοχών

4.1 Επιτροπή Αποδοχών

Διακυβέρνηση & Λειτουργία

Η Επιτροπή Αποδοχών είναι μια Επιτροπή που συστάθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Eurobank, συγκροτήθηκε βάσει επίσημων εγκεκριμένων Όρων και λειτουργεί σε πλήρη εναρμόνιση με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο.

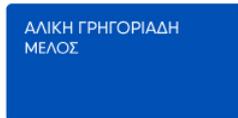
Η Επιτροπή Αποδοχών επικουρεί το Διοικητικό Συμβούλιο στη δομημένη επίβλεψη του σχεδιασμού, της εφαρμογής και της τακτικής αναθεώρησης του πλαισίου αποδοχών του Ομίλου, διασφαλίζοντας τη συνοχή του με την επιχειρηματική στρατηγική, τη διάθεση ανάληψης κινδύνων, την κεφαλαιακή επάρκεια και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων της Eurobank.

Σύνθεση

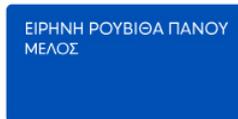
Κατά την ημερομηνία της παρούσας Έκθεσης Αποδοχών, η Επιτροπή Αποδοχών απαρτίζεται από τέσσερα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ως κάτωθι:



CINZIA BASILE
ΠΡΟΕΔΡΟΣ



ΑΛΙΚΗ ΓΡΗΓΟΡΙΑΔΗ
ΜΕΛΟΣ



ΕΙΡΗΝΗ ΡΟΥΒΙΘΑ ΠΑΝΟΥ
ΜΕΛΟΣ



JOHN ARTHUR HOLLOWES
ΜΕΛΟΣ

Σημειώνεται ότι, ο κ. Jawaid A. Mirza ήταν επίσης Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος της Επιτροπής Αποδοχών μέχρι τις 27 Ιουνίου 2025, οπότε παραιτήθηκε από τη θέση του Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και από τις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank.

Τα μέλη διαθέτουν συλλογικά την κατάλληλη εξειδίκευση και επαγγελματική εμπειρία σε πολιτικές αποδοχών, διαχείριση κινδύνων, λειτουργίες διακυβέρνησης και ελέγχου, διασφαλίζοντας αποτελεσματική εποπτεία του πλαισίου αποδοχών σε ευθυγράμμιση με το προφίλ κινδύνου και κεφαλαίου της Eurobank.

Βασικές Αρμοδιότητες και Δραστηριότητες

Η Επιτροπή Αποδοχών παρέχει ανεξάρτητη και εξειδικευμένη εποπτεία σε θέματα αποδοχών, σε επίπεδο Τράπεζας και Ομίλου.

Βασικές Αρμοδιότητες

- Αξιολόγηση και εισήγηση της Πολιτικής Αποδοχών και των τροποποιήσεών της σε επίπεδο Ομίλου, συμπεριλαμβανομένης της ευθυγράμμισης με τις εποπτικές απαιτήσεις.
- Διασφάλιση ότι οι αποδοχές δομούνται με τέτοιο τρόπο ώστε να ενσωματώνουν κατάλληλα παραμέτρους κινδύνου, παράγοντες ESG και μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας.
- Αξιολόγηση και εισήγηση του ετήσιου Πλαισίου Μεταβλητών Αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των KPIs, των KRIs και του συνολικού Ποσού Μεταβλητών Αποδοχών.
- Επίβλεψη του πλαισίου προσδιορισμού και των αποδοχών των MRTs.
- Αξιολόγηση και εισήγηση για θέματα αποδοχών που αφορούν στα Εκτελεστικά Μέλη και τα Ανώτερα Στελέχη, καθώς και τις Ανεξάρτητες Λειτουργίες Ελέγχου, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης της απόδοσης και του καθορισμού στόχων του Διευθύνοντος Συμβούλου («CEO»).
- Παρακολούθηση της συνεπούς εφαρμογής των πολιτικών αποδοχών στις θυγατρικές εταιρείες.
- Αξιολόγηση της μισθολογικής ανάλυσης με βάση το φύλο και την διασφάλιση της ανεξαρτησίας των αποδοχών για τις λειτουργίες ελέγχου.
- Εισήγηση των αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου, προς έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο και την ΤΓΣ.

Βασικές Δραστηριότητες εντός του 2025

Κατά τη διάρκεια του 2025, η Επιτροπή Αποδοχών πραγματοποίησε 11 συνεδριάσεις και ενημερωνόταν διαρκώς για θέματα της αρμοδιότητάς της. Η Επιτροπή Αποδοχών ενεπλάκη πλήρως στις συζητήσεις και τη λήψη βασικών αποφάσεων σε ορισμένα θέματα, όπως για παράδειγμα, αλλά όχι μόνο, τα κάτωθι:

- Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου που διασφαλίζει τις ισχύουσες κανονιστικές διατάξεις.
- Ετήσιο Πλαίσιο Βασικού Μισθού του Ομίλου στην Ελλάδα, ενσωματώνοντας συνεχή παρακολούθηση των τάσεων και των βέλτιστων πρακτικών της εγχώριας και διεθνούς αγοράς.
- KPIs και KRIs του Ομίλου και το Συνολικό Ποσό Μεταβλητών Αποδοχών του Ομίλου, σε ευθυγράμμιση με την απόδοση, το εγκεκριμένο Πλαίσιο Ανοχής Κινδύνου («RAF») και το τριετές σχέδιο του Ομίλου.
- Λίστα MRTs και Δημοσιοποίηση Αποδοχών για το 2024, σε επίπεδο Τράπεζας και Ομίλου, ώστε να διασφαλιστεί ότι στον Όμιλο εφαρμόζεται, διατηρείται

και αναπτύσσεται περαιτέρω, ένα πλαίσιο αποδοχών που είναι ευθυγραμμισμένο με τη διαχείριση κινδύνων και σύμφωνα με τις κανονιστικές απαιτήσεις.

- Πλαίσιο Αποδοχών για το Διοικητικό Συμβούλιο της Eurobank διασφαλίζοντας ότι οι αποδοχές του Διοικητικού Συμβουλίου είναι εύλογες, ουδέτερες ως προς το φύλο και κατάλληλα προσαρμοσμένες, ώστε να προσελκύουν και να διακρατούν τα μέλη του.
- Αξιολόγηση της Απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου για το οικονομικό έτος 2024 και καθορισμό των στόχων -οικονομικών και μη- για το οικονομικό έτος 2025, συνδυάζοντας οικονομικούς δείκτες, δείκτες διαχείρισης κινδύνων, στρατηγικής, πελατοκεντρικού χαρακτήρα και βιωσιμότητας, με μια δομημένη, ποιοτική αξιολόγηση της Ηγεσίας.
- Πολιτική Διακοπής Συνεργασίας σε επίπεδο Ομίλου, για την ευθυγράμμιση του πλαισίου Διακοπής Συνεργασίας των Ανώτατων Στελεχών με τις πρακτικές της αγοράς, προωθώντας παράλληλα την ισότιμη μεταχείριση μεταξύ των στελεχών.
- Άσκηση Συγκριτικής Αξιολόγησης Αποδοχών («Benchmarking»), προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η Eurobank διατηρεί τα κατάλληλα επίπεδα μισθών, για να υποστηρίξει την προσέλκυση και διακράτηση εργαζομένων υψηλού επιπέδου.
- Δομημένες συνεδρίες για την επίβλεψη των αποδοχών των θυγατρικών εταιριών, που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση

του Ομίλου με την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών του Ομίλου.

Επιπλέον, η Επιτροπή Αποδοχών έλαβε εξειδικευμένη εκπαίδευση σχετικά με τις εξελισσόμενες τάσεις στις αποδοχές και τη ρυθμιστική συμμόρφωση.

Αξιολόγηση Απόδοσης Επιτροπής Αποδοχών

Η αυτοαξιολόγηση του 2025, που διενεργήθηκε από τα Μέλη της Επιτροπής Αποδοχών, αντικατοπτρίζει μια σταθερή βελτίωση της συνολικής αποτελεσματικότητας. Αυτή η θετική εξέλιξη υποδηλώνει ενισχυμένη ηγεσία, βελτιωμένη πειθαρχία στις συνεδριάσεις και πιο συνεπή δέσμευση των μελών της Επιτροπής Αποδοχών, ενώ επιβεβαιώνει επίσης ότι η Επιτροπή Αποδοχών ανταποκρίθηκε εποικοδομητικά σε όλους τους τομείς βελτίωσης που εντοπίστηκαν το προηγούμενο έτος.

Επιπρόσθετα, η αξιολόγηση από τα μη μέλη ανέδειξε ένα πλαίσιο αυξημένων προσδοκιών από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, με αποτέλεσμα την περαιτέρω ενίσχυση της προβολής της Επιτροπής Αποδοχών, της σαφήνειας των αποτελεσμάτων και της επικοινωνίας με το Διοικητικό Συμβούλιο, ιδίως στο πλαίσιο της συνεχιζόμενης πίεσης σε ότι αφορά στην ανταγωνιστικότητα των αποδοχών, τους κανονιστικούς περιορισμούς και τη διακράτηση ταλέντων.

4.2 Επιτροπή Προγραμμάτων Κινήτρων (Incentive Plan Committee - «IPC»)

Προκειμένου να διασφαλιστεί η ενισχυμένη διακυβέρνηση για την υποστήριξη των δραστηριοτήτων της Επιτροπής Αποδοχών, έχει συσταθεί η Επιτροπή Προγραμμάτων Κινήτρων (Incentive Plan Committee «IPC»). Αποτελούμενη από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, τον Group Chief Financial Officer («GCFO»), «τον Group Chief Risk Officer («GCRO»), τον Group Chief Compliance Officer («GCCO»), την Group Chief Human Resources Officer («GCHRO») και με την παρακολούθηση του Group Chief Audit Executive («GCAE»), έχει κεντρικό ρόλο στη διακυβέρνηση, την αξιολόγηση και την πρόταση για τα KPIs και τα KRIs σε επίπεδο Ομίλου, τον καθορισμό του Ετήσιου Ποσού Μεταβλητών Αποδοχών σε επίπεδο Ομίλου και την κατανομή του στις θυγατρικές τράπεζες.

Πρωταρχική της ευθύνη είναι η ποιοτική και ποσοτική αξιολόγηση της ετήσιας επίδοσης του Ομίλου σε σχέση με τα καθορισμένα KPIs και KRIs. Με βάση την αξιολόγηση αυτή, η Επιτροπή Προγραμμάτων Κινήτρων καθορίζει και προτείνει στην Επιτροπή Αποδοχών το κατάλληλο συνολικό Ποσό Μεταβλητών Αποδοχών σε επίπεδο Ομίλου, καθώς και την κατανομή του μεταξύ των χωρών και των επιχειρηματικών μονάδων, το οποίο, στη συνέχεια, εγκρίνεται από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Στο πλαίσιο των καθηκόντων της, η Επιτροπή διασφαλίζει ότι

οι αποδοχές ευθυγραμμίζονται με τις οικονομικές επιδόσεις, τα αποτελέσματα κινδύνου, τη συνολική επιχειρηματική στρατηγική, αλλά και τη στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού («HR») του Ομίλου. Όταν οι επιδόσεις υπολείπονται των εγκεκριμένων στόχων ή οι δείκτες κινδύνου δεν επιτυγχάνονται πλήρως, η IPC προτείνει εκ των προτέρων προσαρμογή του συνολικού Ποσού Μεταβλητών Αποδοχών.

Η εποπτεία κινδύνου και κανονιστικής συμμόρφωσης ενσωματώνεται στις συζητήσεις της Επιτροπής, καθώς ο GCRO και ο GCCO επιβεβαιώνουν ότι έχουν ληφθεί δεόντως υπόψη τα κατάλληλα κριτήρια κινδύνου και ελέγχου. Η προσέγγιση της Επιτροπής αντικατοπτρίζει ένα συνετό πλαίσιο διακυβέρνησης, ακόμη και όταν τα οικονομικά αποτελέσματα είναι ισχυρά.

Επιπλέον, η Επιτροπή επιβλέπει τη συνέπεια της μεθοδολογίας, στην οποία βασίζεται ο προσδιορισμός του συνολικού Ποσού Μεταβλητών Αποδοχών, διασφαλίζοντας ότι εφαρμόζονται κατάλληλα, τόσο οι παράγοντες «από κάτω προς τα πάνω» («bottom-up») (όπως οι ρόλοι, η ιεραρχία, οι πρακτικές της αγοράς, η κατανομή της απόδοσης), όσο και οι παράγοντες «από πάνω προς τα κάτω» («top-down») (όπως η εναρμόνιση με τον προϋπολογισμό και η διακριτική ευχέρεια της διοίκησης). Διασφαλίζει επίσης τη συνέπεια στη

δομή των αποδοχών, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής μεθοδολογιών άμεσης και αναβαλλόμενης απόδοσης σε ανώτερα διοικητικά επίπεδα και διεθνείς θυγατρικές.

Συνολικά, η IPC λειτουργεί ως το κύριο εκτελεστικό όργανο διακυβέρνησης, που συνδέει τις αποδοχές με την απόδοση,

τον κίνδυνο, τη δυναμική της αγοράς και τις στρατηγικές προτεραιότητες, διασφαλίζοντας ότι το συνολικό Ποσό Μεταβλητών Αποδοχών βασίζεται στην απόδοση, είναι σε ευθυγράμμιση με τη διαχείριση των κινδύνων και τον ανταγωνισμό της αγοράς και υπόκειται σε συνετή διαχείριση.

4.3 Πολιτική Αποδοχών Ομίλου

Η Πολιτική Αποδοχών αποτελεί βασικό συστατικό του ευρύτερου πλαισίου διακυβέρνησης αποδοχών της Eurobank. Καθορίζει τα πρότυπα και τους μηχανισμούς με τους οποίους σχεδιάζονται, εφαρμόζονται και εποπτεύονται οι αποδοχές σε επίπεδο Τράπεζας και Ομίλου. Επιπλέον, οι γενικές αρχές ορθών πρακτικών αποδοχών ισχύουν για τις αποδοχές των ατόμων που εργάζονται για λογαριασμό της Eurobank (π.χ. συνδεδεμένοι αντιπρόσωποι) και περιλαμβάνουν ειδικές προβλέψεις για τους MRTs.

Πεδίο εφαρμογής και κατευθυντήριες αρχές

Η Πολιτική Αποδοχών στοχεύει στη δημιουργία ενός ανταγωνιστικού και δίκαιου πλαισίου αποδοχών που προσελκύει, αναπτύσσει και διακρατεί ταλέντα, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι οι αποδοχές υποστηρίζουν τη βιώσιμη απόδοση και την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων. Οι βασικές αρχές περιλαμβάνουν:

- Αποφυγή υπερβολικής ανάληψης κινδύνων και προώθηση υγιούς κουλτούρας ρίσκου.
- Σύνδεση των αποδοχών με τη μακροπρόθεσμη απόδοση.
- Ουδετερότητα ως προς το φύλο και εξάλειψη των διακρίσεων σε όλα τα πεδία εφαρμογής της.
- Διασφάλιση της εσωτερικής ισότητας και της ανταγωνιστικότητας στην αγορά, μέσω της συνεχούς παρακολούθησης των τάσεων της αγοράς και των βέλτιστων πρακτικών σε εγχώριο και παγκόσμιο επίπεδο.
- Διασφάλιση ότι οι αποδοχές επαρκούν για τη διακράτηση και την προσέλκυση στελεχών με τις κατάλληλες δεξιότητες και εμπειρία.

Διάρθρωση Αποδοχών

Σταθερές Αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές βασίζονται στις ευθύνες του ρόλου, τις δεξιότητες, την εμπειρία και τα σημεία αναφοράς («benchmarks») της αγοράς. Είναι προκαθορισμένες, μόνιμες και μη ανακλινόμενες (δεν μπορεί να μειωθούν, να ανασταλούν ή να ακυρωθούν), ανεξάρτητα από την απόδοση και μπορούν να συμπληρωθούν με παροχές, σε ευθυγράμμιση με το Πλαίσιο Παροχών (π.χ. σύνταξη, ιατροφαρμακευτική ασφάλιση, ασφάλεια ζωής).

Μεταβλητές Αποδοχές

Οι μεταβλητές αποδοχές έχουν σχεδιαστεί για να ανταμείβουν την απόδοση σε επίπεδο εργαζομένου, επιχειρηματικής μονάδας και τράπεζας, διασφαλίζοντας παράλληλα την οικονομική ανθεκτικότητα και την ευθυγράμμιση με το προφίλ κινδύνου της Eurobank. Περισσότερες λεπτομέρειες περιγράφονται αναλυτικά στο κεφάλαιο του Πλαισίου Μεταβλητών Αποδοχών.

Οι μεταβλητές αποδοχές εμπίπτουν στη διακριτική ευχέρεια της Eurobank και βασίζονται σε προκαθορισμένες παραμέτρους όπως:

- Κερδοφορία της Eurobank και των μονάδων.
- Κόστος κεφαλαίου που συνδέεται με τους κινδύνους που αναλαμβάνονται, σύμφωνα με τις κανονιστικές απαιτήσεις.
- Βασικές εξελίξεις στον πιστωτικό κίνδυνο, τον κίνδυνο αγοράς και τον κίνδυνο ρευστότητας.
- Απόδοση και αποτελεσματικότητα των εργαζομένων, λαμβάνοντας υπόψη τόσο ποιοτικούς παράγοντες (δεξιότητες, συνεισφορά, ομαδικότητα, ηγεσία, κανονιστική συμμόρφωση), όσο και τη διαχείριση κινδύνων.

Σε επίπεδο τράπεζας, έχουν καθοριστεί τα ακόλουθα είδη μεταβλητών αποδοχών, τα οποία διαφοροποιούνται ανάλογα με τον χρονικό ορίζοντα και τον στρατηγικό στόχο:

- **Προγράμματα Κινήτρων:** Στοχευμένες εμπορικές καμπάνιες για τις δραστηριότητες Λιανικής Τραπεζικής, Wholesale, Ιδιωτών Πελατών και Επενδυτικών Εταιρειών. Τα προγράμματα αυτά προάγουν τη συμπεριφορά με επίκεντρο τον πελάτη, την ομαδικότητα, την κανονιστική συμμόρφωση και τη συνετή ανάληψη κινδύνων. Τα κίνητρα χορηγούνται βάσει σαφών προτύπων απόδοσης.
- **Ετήσιο μόνους:** Απονέμεται βάσει της απόδοσης της τράπεζας, της μονάδας και του εργαζομένου, υποστηριζόμενο από έναν υβριδικό μοντέλο υπολογισμού του ποσού και από ένα δομημένο σύνολο KPIs και KRIs. Η προσέγγιση αυτή διασφαλίζει την ευθυγράμμιση με τη χρηματοοικονομική ικανότητα, τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και τις στρατηγικές προτεραιότητες, όπως περιγράφονται παρακάτω, στο κεφάλαιο για το Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών.
- **LTIP:** Η Eurobank εισάγει ένα νέο Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων από το 2026, για την ευθυγράμμιση των αποδοχών των στελεχών με τη μακροπρόθεσμη απόδοση, αξιοποιώντας αποδοχές σχετιζόμενες με μετοχές, οι οποίες συνδέονται με πολυετείς

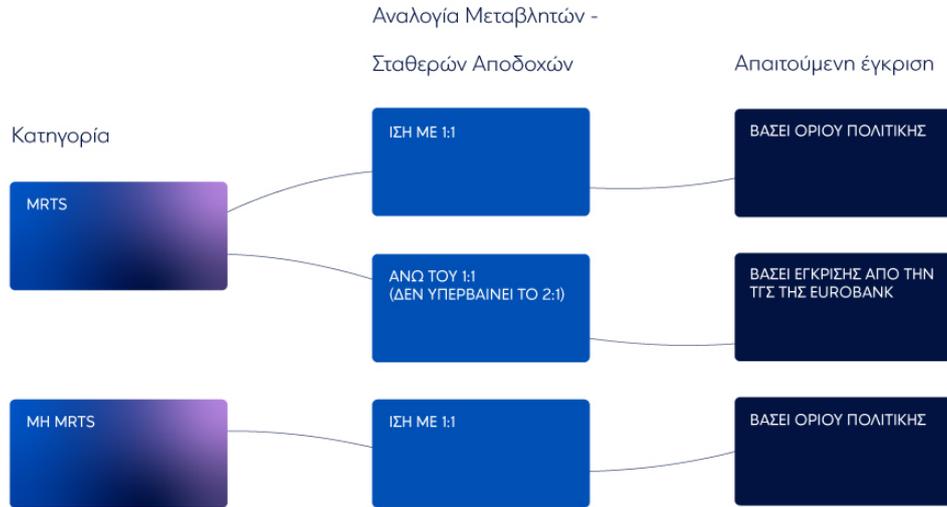
στόχους απόδοσης, όπως περιγράφεται παρακάτω στο κεφάλαιο του Πλαισίου Μεταβλητών Αποδοχών.

- **Μη τυποποιημένες Μεταβλητές Αποδοχές:** Απονέμονται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις (π.χ. μπόνους πρόσληψης, εγγυημένα μπόνους, μπόνους διακράτησης, αποζημιώσεις αποχώρησης). Οι αποδοχές αυτές πραγματοποιούνται μόνο υπό την προϋπόθεση ότι η Eurobank διαθέτει υγιή και ισχυρή κεφαλαιακή βάση, είναι περιορισμένης

εμβέλειας, χορηγούνται μόνο μία φορά ανά εργαζόμενο και είναι πλήρως εναρμονισμένες με τις προβλέψεις του νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου.

Αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών

Υπό την προϋπόθεση ότι οι μεταβλητές αποδοχές αποδίδονται σε MRTs, εφαρμόζονται οι ακόλουθοι κανόνες:



Αξιολόγηση Απόδοσης

Η Eurobank διαθέτει ένα πλαίσιο Αξιολόγησης της Απόδοσης, που μετουσιώνει την εταιρική στρατηγική σε απτές ποσοτικές επιχειρηματικές προτεραιότητες («τι») για όλους τους εργαζόμενους και υποστηρίζει μια κοινή κουλτούρα, ενισχύοντας τις οργανωτικές ικανότητες και τις ποιοτικές συμπεριφορές / δεξιότητες («πώς») στην εταιρία. Το πλαίσιο Αξιολόγησης της Απόδοσης δίνει έμφαση στον αντίκτυπο, που αποτυπώνεται είτε στα αποτελέσματα της Eurobank, είτε στις επαγγελματικές συμπεριφορές / δεξιότητες και εστιάζει στους μελλοντικούς στόχους και την προσωπική ανάπτυξη.

Η Eurobank διαθέτει δύο εργαλεία Αξιολόγησης της απόδοσης, τα οποία εφαρμόζονται επίσημα, σε ετήσια βάση, σε μια πλατφόρμα cloud του Συστήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού («HRMS»), που λειτουργεί με αυστηρές διαδικασίες δικαιωμάτων πρόσβασης. Και τα δύο εργαλεία παρέχουν μια λιτή και ουσιαστική αξιολόγηση και χρησιμοποιούν τα ακόλουθα στοιχεία, που έχουν σχεδιαστεί για να υποστηρίξουν τη στρατηγική ενός οργανισμού υψηλής απόδοσης:

- Ένα δυναμικό και διαδραστικό Πλάνο Προτεραιοτήτων, που εστιάζει σε KPIs και Δείκτες.
- Μια λειτουργία Συνεχούς Ανατροφοδότησης, που επιτρέπει σε προϊσταμένους και υφισταμένους να ζητούν και να παρέχουν ανατροφοδότηση σε οποιοδήποτε, έγκαιρα και εύκολα.
- Αξιοποίηση ηλεκτρονικών δυνατοτήτων, για τη διαχείριση της απόδοσης εν κινήσει, μέσω έξυπνων συσκευών και την υποβοήθηση των νέων ψηφιακών τρόπων εργασίας.

«ΑΞΙΟΠΟΙΩ»

“Το «ΑΞΙΟΠΟΙΩ» υλοποιείται ετησίως και καθορίζεται

από δύο παραμέτρους αξιολόγησης με την ίδια βαρύτητα, τις Προτεραιότητες Απόδοσης και τις Επαγγελματικές Συμπεριφορές. Οι Προτεραιότητες Απόδοσης είναι συγκεκριμένοι κρίσιμοι στόχοι στους οποίους πρέπει να εστιάσουν οι εργαζόμενοι προκειμένου να συμβάλουν στην επιτυχία της Eurobank, ενώ οι Επαγγελματικές Συμπεριφορές είναι ποιοτικοί δείκτες που καταδεικνύουν τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι φέρνουν αποτελέσματα και καθοδηγούνται από τις αξίες της Eurobank.

Ανατροφοδότηση Απόδοσης Ανώτερων Στελεχών

Το πλαίσιο Ανατροφοδότησης Απόδοσης Ανώτερων Στελεχών αποτελείται από δύο βασικά στοιχεία: την Αξιολόγηση Προτεραιοτήτων 180° και την Ανατροφοδότηση Απόδοσης 360°. Η αξιολόγηση 180° αξιολογεί την επίτευξη των Προτεραιοτήτων Απόδοσης μέσω μιας δομημένης αξιολόγησης που διεξάγεται ανάμεσα στο στέλεχος και τον άμεσο προϊστάμενό του, ενώ η Ανατροφοδότηση Απόδοσης 360° εστιάζει στην αξιολόγηση των ηγετικών ικανοτήτων και διεξάγεται μέσω πολλαπλών πηγών.

Η μεθοδολογία 360° αποτελεί βασικό στοιχείο του πλαισίου, και έχει σχεδιαστεί για να υποστηρίζει τόσο την αξιολόγηση της απόδοσης, όσο και την ανάπτυξη της ηγετικών δεξιοτήτων. Συλλέγοντας ανατροφοδότηση από πολλά ενδιαφερόμενα μέρη, παρέχει στα Ανώτερα Στελέχη μια ολοκληρωμένη οπτική, για το πως οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται και βιώνουν την ηγεσία τους εντός της Eurobank. Η διαδικασία αυτή βοηθά στον εντοπισμό δυνατών σημείων και πιθανών σημείων βελτίωσης, ενισχύει την αυτογνωσία και υποστηρίζει στοχευμένες δράσεις ανάπτυξης, μέσω δομημένου coaching, ευθυγραμμισμένες με τις στρατηγικές και οργανωτικές προτεραιότητες της Eurobank.

Η διαδικασία Ανατροφοδότησης Απόδοσης Ανώτερων

Στελεχών διεξάγεται ετησίως σε σχέση με τις προτεραιότητες απόδοσης, ενώ μια πλήρης αξιολόγηση που καλύπτει τόσο τις προτεραιότητες, όσο και τις ηγετικές δεξιότητες, πραγματοποιείται σε διετή βάση, διασφαλίζοντας τη συνεχή παρακολούθηση της απόδοσης και τη διαρκή ανάπτυξη της ηγεσίας.

GCRO, GCAE, GCCO, GCFO - Ανατροφοδότηση Απόδοσης Επιπλέον, για την Ανατροφοδότηση Απόδοσης Ανωτέρων Στελεχών για τους GCRO, GCAE, GCCO και GCFO, η αξιολόγηση περιλαμβάνει επιπλέον ερωτηματολόγια, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι αντίστοιχες επιτροπές παρέχουν ανατροφοδότηση. Πιο συγκεκριμένα:

- Η Επιτροπή Ελέγχου αξιολογεί στοιχεία που σχετίζονται με τον ρόλο, καθώς και λειτουργικές και ηγετικές

συμπεριφορές και ο Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου παρέχει ανατροφοδότηση 'ένας προς έναν' στον GCAE και τον GCCO.

- Η Επιτροπή Κινδύνων αξιολογεί τα λειτουργικά και ηγετικά στοιχεία συμπεριφοράς που σχετίζονται με τον ρόλο και ο Πρόεδρος της Επιτροπής Κινδύνων παρέχει ανατροφοδότηση 'ένας προς έναν' στον GCRO.

Όσον αφορά τις βασικές αρμοδιότητες της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης, η Επιτροπή διασφαλίζει ότι η επίσημη αξιολόγηση της απόδοσης των Κατόχων Θέσεων σε Καίριες Λειτουργίες («Key Function Holders») πραγματοποιείται σε ετήσια βάση, ενώ πριν από την τελική αξιολόγηση, πραγματοποιείται και εξαμηνιαία διαδικασία ανατροφοδότησης.

4.4 Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών

Το Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών της Eurobank αποτελεί κεντρικό πυλώνα της αρχιτεκτονικής διακυβέρνησης αποδοχών του Ομίλου. Θεσπίζει τις αρχές, τους μηχανισμούς και τις διαδικασίες ελέγχου που διέπουν όλες τις μορφές μεταβλητών αποδοχών, διασφαλίζοντας την ευθυγράμμιση μεταξύ των αποδοχών και της βιώσιμης απόδοσης σε βραχυπρόθεσμο, μεσοπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο ορίζοντα. Ισχύει για όλους τους εργαζόμενους που δικαιούνται μεταβλητές αποδοχές, με ενισχυμένες και πιο συντηρητικές προβλέψεις για MRTs.

Ευθυγράμμιση κινδύνου

Η βασική λειτουργία του Πλαισίου Μεταβλητών Αποδοχών είναι η αυστηρή ευθυγράμμιση των μεταβλητών αποδοχών με το προφίλ κινδύνου της Eurobank. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω μιας δομημένης, πολυεπίπεδης, συνεχούς διαδικασίας προσαρμογής κινδύνου, που περιλαμβάνει:

- Ενσωμάτωση των KRIs, παράλληλα με χρηματοοικονομικά και στρατηγικά KPIs σε επίπεδο τράπεζας, μονάδας και εργαζομένου.
- Αξιολόγηση και επίβλεψη από τις λειτουργίες ελέγχου (Διαχείριση Κινδύνων Ομίλου, Κανονιστική Συμμόρφωση Ομίλου, Εσωτερικός Έλεγχος Ομίλου), μέσω της IPC.
- Εφαρμογή προληπτικών («ex-ante») και αναδρομικών («ex-post») προσαρμογών κινδύνου μέσω διατάξεων malus και clawback.
- Σχεδιασμός δεικτών απόδοσης που ισορροπούν τα βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα αποτελέσματα και αποθαρρύνουν την υπερβολική ανάληψη κινδύνων.
- Υποχρεωτικό όριο αναλογίας 1:1 μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών για όλους τους εργαζόμενους (εκτός εάν εγκριθεί υψηλότερη αναλογία από τους μετόχους).
- Οι ρυθμίσεις malus και clawback που επηρεάζουν τις πληρωμές των αναβαλλόμενων, κατοχυρωμένων ή ακόμη και καταβληθέντων μεταβλητών αποδοχών, είτε σε μετρητά

είτε σε μέσα, παρέχουν στη Eurobank τη δυνατότητα να μειώσει ή να ανακτήσει τις αναβαλλόμενες αποδοχές όπου κρίνεται απαραίτητο, διασφαλίζοντας έτσι την κεφαλαιακή επάρκεια, τη ρευστότητα και την κανονιστική συμμόρφωση. Το πλαίσιο αποδοχών περιλαμβάνει προβλέψεις για μηδενικές μεταβλητές αποδοχές σε περιπτώσεις μη συμμόρφωσης ή τεκμηριωμένης πειθαρχικής ενέργειας, σύμφωνα με τους εγκεκριμένους εσωτερικούς κανόνες και πολιτικές. Για τους εμπλεκόμενους ρόλους, η καταβολή πραγματοποιείται υπό την προϋπόθεση απουσίας οποιασδήποτε διαδικασίας που έχει κινήσει η Eurobank για παράτυπες δραστηριότητες ή ανάρμοστη συμπεριφορά, με ιδιαίτερη αναφορά στην ανάληψη κινδύνου, τις διαδικασίες πωλήσεων τραπεζικών και χρηματοοικονομικών προϊόντων και υπηρεσιών, τον εσωτερικό κώδικα δεοντολογίας ή παραβίαση αξιών.

Αυτή η ισχυρή ευθυγράμμιση κινδύνου διασφαλίζει ότι οι αποδοχές προάγουν τη βιώσιμη οικονομική απόδοση, τη διατήρηση ισχυρού κεφαλαίου και ρευστότητας και ενισχύουν την δεοντολογία σε ολόκληρο τον οργανισμό.

Μεθοδολογία Πληρωμής, Αναβολή και Μέσα

Όσον αφορά τους MRTs, οι αποδοχές υπόκεινται σε ενισχυμένες διασφαλίσεις προληπτικής εποπτείας, όσον αφορά το ποσοστό αναβαλλόμενων αποδοχών, όπως απεικονίζεται στον παρακάτω πίνακα:

Το πλαίσιο συνεχιίζει να ενσωματώνει όλες τις σημαντικές κατηγορίες κινδύνου, συμπεριλαμβανομένου του πιστωτικού κινδύνου, του κινδύνου αγοράς, του κινδύνου ρευστότητας, του λειτουργικού κινδύνου, του κανονιστικού κινδύνου, του κινδύνου και της συμμόρφωσης που σχετίζονται με το κλίμα και του κινδύνου που σχετίζεται με την καταπολέμηση της

νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες (Anti-Money Laundering «AML»). Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι οι μεταβλητές αποδοχές εξακολουθούν να διατηρούν την ισορροπία μεταξύ της χρηματοοικονομικής επίδοσης και της συνετής διαχείρισης κινδύνων, όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα:

KPI / KRI	Περιγραφή KPI και KRI
Core Operating Profit (KPI)	Μετρά την υποκείμενη επαναλαμβανόμενη κερδοφορία του Ομίλου από βασικές τραπεζικές εργασίες, εξαιρουμένων των κατ' εξαίρεση ή έκτακτων στοιχείων. Ενδεικτικός της ισχύος του Ομίλου σε ότι αφορά την ικανότητα βιώσιμης κερδοφορίας.
Deposits Growth (KPI)	Αντιπροσωπεύει τη μεταβολή από έτος σε έτος σε συνολικές καταθέσεις πελατών, αντανakλώντας την εμπιστοσύνη των πελατών, τις εισροές ρευστότητας και την ισχύ του εμπορικού σήματος.
Group Performing Loans Evolution (KPI)	Μετρά την ετήσια μεταβολή των εξυπηρετούμενων δανείων σε ολόκληρο τον Όμιλο, υποδεικνύοντας την πιστωτική επέκταση και την εμπορική επίδοση, τόσο στα χαρτοφυλάκια λιανικής όσο και στα εταιρικά χαρτοφυλάκια.
Cost / Core Income (KRI)	Δείκτης αποδοτικότητας που συγκρίνει τα λειτουργικά έξοδα με τα βασικά έσοδα. Αναδεικνύει την αποτελεσματικότητα συγκράτησης του κόστους και βελτίωσης της λειτουργικής μόχλευσης.
NPE Ratio (KRI)	Λόγος μη εξυπηρετούμενων δανείων, προς το σύνολο των δανείων. Βασικός δείκτης μέτρησης της ποιότητας των στοιχείων ενεργητικού και του προφίλ πιστωτικού κινδύνου.
Liquidity Coverage Ratio – («LCR») (KRI)	Εποπτικός δείκτης που δείχνει την ικανότητα του Ομίλου να καλύψει τις βραχυπρόθεσμες ανάγκες ρευστότητας υπό ακραίες συνθήκες. Αντανakλά την ισχύ των αποθεμάτων ρευστότητας.
Return on Normalized Equity (Επαναλαμβανόμενο) (KRI)	Μετρά την επαναλαμβανόμενη κερδοφορία σε σχέση με τα ίδια κεφάλαια, προσαρμοσμένη για μη επαναλαμβανόμενα στοιχεία. Ενδεικτικός της ικανότητας του Ομίλου να παράγει βιώσιμες αποδόσεις για τους μετόχους.
Fully Loaded CET1 Ratio (KRI)	Ο ισχυρότερος δείκτης κεφαλαιακής επάρκειας του Ομίλου, που υπολογίζεται σε πλήρη βάση σύμφωνα με τους κανόνες CRR/CRD. Αντανakλά την ανθεκτικότητα και την ικανότητα απορρόφησης ζημιών.
Operational Risk Losses Ratio (KRI)	Μετρά τις λειτουργικές ζημιές σε σχέση με τα έσοδα ή τα περιουσιακά στοιχεία. Δείχνει την αποτελεσματικότητα των εσωτερικών ελέγχων, των διαδικασιών και του πλαισίου μετριασμού του κινδύνου.
Number of Audit & 3rd-Party Findings Overdue (KRI)	Μετράει τα ληξιπρόθεσμα ευρήματα που εντοπίστηκαν από τον εσωτερικό έλεγχο ή εξωτερικούς αξιολογητές. Αντικατοπτρίζει την ισχύ του περιβάλλοντος ελέγχου και την έγκαιρη διόρθωση.
Bank's CO ₂ Emissions (KRI)	Παρακολουθεί την ετήσια μεταβολή των εκπομπών σε επίπεδο δραστηριότητας της Τράπεζας. Δείχνει την πρόοδο στη μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος.
New CIB Disbursements in Green / Environmentally Sustainable Loans (Κλιματικός Κίνδυνος) (KRI)	Μετρά το μερίδιο του νέου εταιρικού και επενδυτικού τραπεζικού δανεισμού για πράσινους ή βιώσιμους σκοπούς. Βασικός δείκτης κλιματικού κινδύνου και ESG.

Για το 2026 θεσπίστηκαν στοχευμένες βελτιώσεις για την περαιτέρω ενίσχυση της κανονιστικής ευθυγράμμισης και της στρατηγικής συνάφειας. Ειδικότερα:

- Το KPI «Deposits Growth» σε επίπεδο Ομίλου αντικαταστάθηκε από το KPI «Deposits Market Share Growth» σε επίπεδο τράπεζας, ενσωματώνοντας συγκριτική αξιολόγηση («benchmarking») με αντίστοιχους οργανισμούς, για τη βελτίωση της συγκριτικής αξιολόγησης της απόδοσης.
- Το KRI «Fully Loaded CET1 Ratio» αντικαταστάθηκε από το KRI «Phased in CET1 Ratio (Accrued Dividend)»,

αντανakλώντας την εποπτική έμφαση σε σταδιακά κεφαλαιακά μεγέθη.

- Επιλεγμένοι δείκτες που σχετίζονται με την κλιματική αλλαγή βελτιστοποιήθηκαν, για να ενισχύσουν τη σύνδεση μεταξύ των στόχων βιωσιμότητας και της ευρύτερης επιχειρηματικής στρατηγικής του Ομίλου.
- Εισήχθη ο στρατηγικός δείκτης κερδοφορίας «Net Fees and Commission Income Growth over Total Core Income», για την καλύτερη αποτύπωση της ποιοτικής διαφοροποίησης και της βιωσιμότητας των κερδών.

Αυτές οι προσαρμογές αξιολογήθηκαν πριν υποβληθούν

στο Διοικητικό Συμβούλιο για έγκριση και αντικατοπτρίζουν τη συνεχή προσπάθεια της Eurobank να διατηρεί ένα ισχυρό, ευαίσθητο στους κινδύνους και μακροπρόθεσμο πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών.

Οι στόχοι των KPIs / KRIs του Ομίλου αναθεωρούνται ετησίως από την Επιτροπή Αποδοχών και εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Eurobank.

Πρόγραμμα Παροχής Μακροπρόθεσμων Κινήτρων «LTIP»

Σύμφωνα με τις εξελισσόμενες ευρωπαϊκές τραπεζικές πρακτικές και για την περαιτέρω ενίσχυση της ευθυγράμμισης των αποδοχών των στελεχών με τους μακροπρόθεσμους στρατηγικούς στόχους της τράπεζας, η Eurobank εισάγει ένα LTIP από το 2026.

Το LTIP έχει σχεδιαστεί για να ενισχύσει την ικανότητα της Eurobank να διακρατεί και να παρακινεί την ανώτερη ηγεσία, να υποστηρίζει την επίτευξη σταθερής απόδοσης και να ενισχύει την ευθυγράμμιση με τα συμφέροντα των μετόχων, διατηρώντας παράλληλα τη συνολική ανταγωνιστικότητα του πλαισίου αποδοχών.

Το LTIP θα λειτουργεί παράλληλα με το υφιστάμενο ετήσιο πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών. Ο πρώτος κύκλος απόδοσης θα καλύπτει την περίοδο 2026–2028 και θα ισχύει για την ανώτατη διοίκηση του Ομίλου.

Οι αποδόσεις θα ορίζονται ως ποσοστό των Ετήσιων Σταθερών Αποδοχών και θα υπόκεινται σε αξιολόγηση της

απόδοσης έναντι προκαθορισμένων KPIs κατά τη διάρκεια της 3ετούς περιόδου. Τα επίπεδα καταβολής θα ορίζονται με βάση τον βαθμό επίτευξης των εν λόγω KPIs, με εφαρμογή ανώτατου συνολικού ορίου.

Τα KPIs του LTIP είναι:

- **Return on Tangible Book Value**, που αποτυπώνει την ικανότητα της Eurobank για παραγωγή βιώσιμης κερδοφορίας και αποτελεσματική χρήση κεφαλαίων.
- **Relative Total Shareholder Return**, για να διασφαλίζει την ισχυρή ευθυγράμμιση με τα συμφέροντα των μετόχων.
- **Transition planning coverage of NFC and RRE portfolios (sustainability metric)**, που συνδέει τη δέσμευση της Eurobank με τη βιώσιμη χρηματοδότηση και την υπεύθυνη διαχείριση χαρτοφυλακίου.

Το LTIP θα αποδοθεί σε μετοχές της Eurobank, ενισχύοντας τη μακροπρόθεσμη ευθυγράμμιση με τη δημιουργία αξίας για τους μετόχους, και το σχήμα θα λειτουργεί σε κυλιόμενη βάση, με ετήσιες αποδόσεις που υπόκεινται σε συνεχή αναθεώρηση και πιθανή προσαρμογή σύμφωνα με τις στρατηγικές προτεραιότητες του Ομίλου.

Η εισαγωγή του LTIP αποσκοπεί στην υποστήριξη της βιώσιμης μακροπρόθεσμης απόδοσης, την ενίσχυση της διακράτησης των στελεχών και την περαιτέρω ευθυγράμμιση των αποδοχών με τους στρατηγικούς στόχους της Eurobank και τη δημιουργία αξίας για τους μετόχους, παραμένοντας παράλληλα συνεπής με τις κανονιστικές απαιτήσεις και τις πρακτικές της αγοράς.

4.5 Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Η Eurobank έχει θεσπίσει Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου («Πολιτική»), σύμφωνα με τις σχετικές απαιτήσεις του Ν. 4548/2018 (άρθρα 110 και 111) και περιγράφει βασικά στοιχεία και προβλέψεις του πλαισίου αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Πολιτική ισχύει για τα Εκτελεστικά και τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Στόχος της Πολιτικής είναι να διασφαλίσει ότι οι αποδοχές είναι εύλογες, ουδέτερες ως προς το φύλο και επαρκείς για τη διακράτηση και προσέλκυση μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με τις κατάλληλες δεξιότητες και εμπειρία, για την ανάπτυξη και εφαρμογή της επιχειρηματικής στρατηγικής της Eurobank και τη διασφάλιση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητάς της, αποφεύγοντας παράλληλα την υπερβολική ανάληψη κινδύνων. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της συνεχούς παρακολούθησης των τάσεων της αγοράς και των βέλτιστων πρακτικών σε εγχώριο και παγκόσμιο επίπεδο.

Η Πολιτική προβλέπει επίσης ότι τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να αποφεύγουν καταστάσεις, όπου τα ίδια συμφέροντά τους ενδέχεται να έρχονται σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της Eurobank. Στο πλαίσιο αυτό, οφείλουν να αναφέρουν εγκαίρως και επαρκώς την ύπαρξη σύγκρουσης συμφερόντων, καθώς και να απέχουν από συζητήσεις και ψηφοφορίες για αποφάσεις, όπου έχουν σύγκρουση συμφερόντων.

Αποδοχές Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank

Σύμφωνα με τη δομή και το πλαίσιο αποδοχών της Eurobank, το πλαίσιο αποδοχών που ισχύει για τα Εκτελεστικά και για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank περιγράφεται ξεχωριστά παρακάτω.

Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Σταθερές αποδοχές

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απασχολούνται από την Eurobank βάσει μόνιμων, αορίστου χρόνου συμβάσεων οι οποίες προβλέπουν καταγγελία κατόπιν προειδοποίησης εκ μέρους του Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου (τρίμηνη προειδοποίηση). Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αποδοχές σύμφωνα με τις ως άνω συμβάσεις τους.

Μεταβλητές αποδοχές

Τυχόν μεταβλητές αποδοχές που ενδέχεται να καταβληθούν σε Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ακολουθούν τις προβλέψεις μεταβλητών αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών και του Πλαισίου Μεταβλητών Αποδοχών της Eurobank και απονέμονται μετά από έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.

Πρόσθετες οικονομικές παροχές

Η Eurobank στοχεύει να παρέχει ανταγωνιστικές και δίκαιες παροχές στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και κάλυψη των επαγγελματικών τους εξόδων, σύμφωνα με τις πρακτικές της αγοράς. Το εύρος των παροχών που δικαιούνται μπορεί να, περιλαμβάνει ιδιωτικό πρόγραμμα συνταξιοδότησης, ιδιωτικό πρόγραμμα ασφάλειας ζωής, ιδιωτικό πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, εταιρικό αυτοκίνητο κ.λπ.

Συγκεκριμένα, η μηνιαία εισφορά της Eurobank στο Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα) του Ομίλου Eurobank είναι 2,7% (2,9% από 01.01.2026) για το μέρος του μικτού μηνιαίου μισθού έως € 2.432,25 και 15% για το μέρος του μικτού μηνιαίου μισθού που ξεπερνά το ποσό αυτό. Επίσης καταβάλλεται σταθερή αμοιβή ποσού € 75.000 σε ετήσια βάση σε καθένα από τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, κατά προτεραιότητα με τη μορφή εισφοράς στο Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα μέχρι του ανώτατου εκάστοτε επιτρεπόμενου από την νομοθεσία ποσού ή αποδίδεται ως σταθερή αμοιβή μέσω μισθοδοσίας.

Μη Εκτελεστικά Μέλη

Σταθερές αποδοχές

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη λαμβάνουν σταθερές αποδοχές, οι οποίες εγκρίνονται ετησίως από τη γενική συνέλευση, και δεν δικαιούνται να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές. Οι σταθερές αποδοχές τους αποτελούν τις αμοιβές Διοικητικού Συμβουλίου που ορίζονται σύμφωνα με τη θέση ή τις θέσεις του Μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο και στις Επιτροπές του.

Επιπροσθέτως, παράβαση των απαιτήσεων παρουσίας, οι οποίες αναφέρονται λεπτομερώς στην Πολιτική Παρουσίας στο Διοικητικό Συμβούλιο και στις Επιτροπές του της Eurobank, θα έχουν ως αποτέλεσμα την αναπροσαρμογή των αποδοχών ανάλογα με το ποσοστό παρουσίας στο τέλος του χρόνου. Πιο συγκεκριμένα, αν το ποσοστό παρουσίας ενός Μέλους είναι 85% και πάνω, τότε το Μέλος θα λάβει το 100% των ετήσιων αποδοχών που δικαιούται να λάβει, ενώ, αν το ποσοστό παρουσίας είναι κάτω από 85%, τότε θα υπάρχει μια αναλογική καταβολή των αποδοχών (π.χ. σε περίπτωση που το ποσοστό παρουσίας είναι 84%, τότε το Μέλος θα λάβει το 84% των ετήσιων αποδοχών που δικαιούται).

Μεταβλητές Αποδοχές

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν δικαιούνται να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές και δεν έχουν λάβει μεταβλητές αποδοχές κατά τη χρήση 2025.

Πρόσθετες οικονομικές παροχές

Τα έξοδα ταξιδιού και καταλύματος και άλλα που επιβαρύνονται τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου και σχετίζονται με συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή των Επιτροπών του και με τις δραστηριότητες της Eurobank καλύπτονται.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν δικαιούνται συμπληρωματική σύνταξη, ούτε συμμετοχή σε προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης, ούτε πληρωμές συνδεδεμένες με τη λήξη της θτείας τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή τις Επιτροπές του, με εξαίρεση τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου για τον οποίον ισχύουν οι ακόλουθες προβλέψεις: i) εισφορά της Eurobank στο Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα) του Ομίλου Eurobank με ποσοστό (2,9% από 01.01.2026) για το μέρος των μικτών μηνιαίων αμοιβών έως € 2.432,25 και 8,5% (9,25% από 01.01.2026) για το μέρος των μικτών μηνιαίων αμοιβών που ξεπερνούν το ποσό αυτό, ii) κάλυψη του Προέδρου από το ιδιωτικό πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης της Eurobank και iii) ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου που αποχωρεί από την Eurobank πριν την κανονική λήξη της θτείας του (η οποία ορίζεται κατά τη διαδικασία εκλογής του), με πρωτοβουλία της Eurobank και χωρίς έγκυρο νομικό λόγο για την πρωτοβουλία αυτή, δικαιούται αμοιβή διακοπής συνεργασίας που ανέρχεται σε μικτή αμοιβή 12 μηνών.

Τέλος, το ιδιωτικό πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης της Eurobank μπορεί να καλύψει και τα λοιπά Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, με δική τους όμως επιβάρυνση.

4.6 Πολιτική Διακοπής Συνεργασίας

Ο Όμιλος διατηρεί μια επίσημη Πολιτική Διακοπής Συνεργασίας («Πολιτική») που έχει σχεδιαστεί για να διασφαλίζει τη συνεπή, δίκαιη και διαφανή μεταχείριση των Ανώτερων Στελεχών σε περίπτωση λήξης της απασχόλησής τους. Η Πολιτική θωρακίζει τη σταθερότητα σε επίπεδο ανώτερης ηγεσίας, ευθυγραμμίζεται με την πρακτική της ευρωπαϊκής και ελληνικής αγοράς και είναι δομημένη σύμφωνα με τα πρότυπα χρηστής διακυβέρνησης και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο. Η Επιτροπή Αποδοχών εξετάζει τις εξελίξεις της αγοράς σχετικά με τις πολιτικές διακοπής συνεργασίας μέσω τακτικών μελετών συγκριτικής αξιολόγησης («benchmarking»).

Τα Ανώτατα Στελέχη δικαιούνται αποζημίωση διακοπής συνεργασίας σύμφωνα με τις διατάξεις της Πολιτικής η οποία θέτει τις αρχές για την προσέλκυση και διακράτηση των Ανωτάτων Στελεχών που αποχωρούν από την Eurobank με ευνοϊκούς όρους, αποκλείοντας την περίπτωση παραίτησης ή απόλυσης λόγω παραπτώματος, πειθαρχικών θεμάτων ή δεοντολογικών παραβάσεων, σύμφωνα με τα συνολικά χρόνια υπηρεσίας στον Όμιλο ως ακολούθως:

- Για τα Ανώτατα Στελέχη που έχουν έως 10 έτη υπηρεσίας στον Όμιλο, καταβάλλεται εφάπαξ ποσό ίσο με 12 μέσες μικτές μηνιαίες σταθερές αποδοχές.
- Για τα Ανώτατα Στελέχη που έχουν 10 ή περισσότερα, αλλά λιγότερα από 15 έτη υπηρεσίας στον Όμιλο, καταβάλλεται εφάπαξ ποσό ίσο με 18 μέσες μικτές μηνιαίες σταθερές αποδοχές.
- Για τα Ανώτατα Στελέχη που έχουν 15 ή περισσότερα έτη υπηρεσίας στον Όμιλο, καταβάλλεται εφάπαξ ποσό ίσο με 24 μέσες μικτές μηνιαίες σταθερές αποδοχές. Ειδικά για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο του Ομίλου και τους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους του Ομίλου, που έχουν περισσότερα από 15 έτη υπηρεσίας στον Όμιλο, καταβάλλεται εφάπαξ ποσό ίσο με 30 μέσες μικτές μηνιαίες σταθερές αποδοχές.

Οι μέσες μικτές μηνιαίες σταθερές αποδοχές προκύπτουν από τις ετήσιες σταθερές αποδοχές, οι οποίες περιλαμβάνουν τον Ετήσιο Βασικό Μισθό και τις εισφορές της Eurobank στο Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα του Ομίλου Eurobank, σε μηνιαία βάση.

Το εφάπαξ ποσό φορολογείται σύμφωνα με τη φορολογική κλίμακα που ισχύει για την αποζημίωση διακοπής συνεργασίας και ο φόρος θα βαρύνει το Ανώτατο Στέλεχος. Εναλλακτικά, το Ανώτατο Στέλεχος, αντί για το εφάπαξ ποσό, μπορεί να επιλέξει μακροχρόνια άδεια μετ' αποδοχών, ίσης σε διάρκεια με τον αριθμό των μηνιαίων αποδοχών που αντιστοιχούν στα έτη υπηρεσίας του.

Η αποζημίωση διακοπής συνεργασίας υπόκειται σε δικλείδες ασφαλείας ως προς τη διακυβέρνηση, για τη διασφάλιση ευθυγράμμισης με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Eurobank.

Προϋπόθεση για την καταβολή της αποζημίωσης διακοπής συνεργασίας είναι η εφαρμογή υποχρεωτικής ρήτρας περί μη ανταγωνισμού, διάρκειας έξι μηνών.

Οποιαδήποτε αποζημίωση διακοπής συνεργασίας συνοδεύεται από ρήτρες malus ή clawback σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, συμπεριλαμβανομένων της ενεργοποίησης του σχεδίου ανάκαμψης της Eurobank, των διαπιστώσεων για ανάρμοστη συμπεριφορά μετά την αποχώρηση, της παραβίασης εσωτερικών πολιτικών ή αξιών, της μη τήρησης των προτύπων καταλληλότητας και αξιοπιστίας ή της ανάληψης ανταγωνιστικού ρόλου.

Σε περίπτωση που τα Ανώτατα Στελέχη έχουν εκκρεμή δανειακά ανοίγματα έναντι της Eurobank, μέρος του ποσού της αποζημίωσης θα πρέπει να διατίθεται για την αποπληρωμή του δανείου.

5. Πλαίσιο και Διακυβέρνηση Διοικητικού Συμβουλίου

Διακυβέρνηση και Λειτουργία

Η Eurobank διοικείται από το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο φέρει συλλογική ευθύνη για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία της. Το Διοικητικό Συμβούλιο ασκεί τα καθήκοντά του σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές, το καταστατικό του και τις νόμιμες αποφάσεις των Γενικών Συνελεύσεων των μετόχων.

Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι να παρέχει επιχειρηματική ηγεσία σε επίπεδο Τράπεζας και Ομίλου μέσα σε ένα πλαίσιο συνετών και αποτελεσματικών ελέγχων, διευκολύνοντας τον εντοπισμό, την αξιολόγηση και τη διαχείριση των κινδύνων. Καθορίζει τους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου, διασφαλίζει τη διαθεσιμότητα των οικονομικών και ανθρώπινων πόρων που είναι απαραίτητοι για την επίτευξη αυτών των στόχων και αξιολογεί τις επιδόσεις της διοίκησης. Επιπλέον, το Διοικητικό Συμβούλιο καθορίζει τις αξίες και τα πρότυπα του Ομίλου, διασφαλίζοντας ότι οι ευθύνες του έναντι των μετόχων και άλλων ενδιαφερόμενων μερών αναγνωρίζονται και εκπληρώνονται. Όλα τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου υποχρεούνται να ενεργούν προς το συμφέρον του Ομίλου, σε πλήρη ευθυγράμμιση με τα νόμιμα καθήκοντά τους.

Σύνθεση

Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση της Eurobank, η οποία καθορίζει τον ακριβή αριθμό των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τη διάρκεια της θητείας τους, σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου και του Καταστατικού. Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται τόσο από Εκτελεστικά όσο και από Μη Εκτελεστικά Μέλη. Η Γενική Συνέλευση ορίζει επίσης τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Στις 12 Δεκεμβρίου 2025, το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελούνταν από δώδεκα μέλη, με την εξής κατηγοριοποίηση:

- Τρία Εκτελεστικά Μέλη – που αντιπροσωπεύουν το 25% του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Δύο Μη Εκτελεστικά Μέλη – που αντιπροσωπεύουν το 17% του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Επτά Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη – που αντιπροσωπεύουν το 58% του Διοικητικού Συμβουλίου.

Όνοματεπώνυμο	Ρόλος	Πρώτη Εκλογή	Λήξη Θητείας
Γεώργιος Π. Ζανιάς	Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, Μη Εκτελεστικό Μέλος	Μαρ. 2019	2027
Φωκίων Χ. Καραβίας	Διευθύνων Σύμβουλος	Ιουν. 2014	2027
Σταύρος Ε. Ιωάννου	Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος	Απρ. 2015	2027
Κωνσταντίνος Β. Βασιλείου	Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος	Ιουλ. 2018	2027
Bradley Paul L. Martin	Μη Εκτελεστικό Μέλος	Ιουν. 2014	2027
Rajeev K. L. Kakar	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	Ιουλ. 2018	2027
Αλίκη Κ. Γρηγοριάδη	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	Απρ. 2020	2027
Ειρήνη Ρουβιθά Πάνου	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	Απρ. 2020	2027
Cinzia Basile	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	Δεκ. 2020	2027
Burkhard Eckes	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	Ιουλ. 2023	2027
John Arthur Hollows	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	Ιουλ. 2023	2027
Ευάγγελος Κωτσοβίνος	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	Ιουλ. 2024	2027

Ο κ. Jawaid A. Mirza, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank, υπέβαλε την παραίτησή του, με ισχύ από 27 Ιουνίου 2025, λόγω μη συμμόρφωσης πλέον με τα κριτήρια ανεξαρτησίας του άρθρου 9 του Νόμου 4706/2020.

Βασικά Καθήκοντα, Ευθύνες και Δραστηριότητες

Βασικά Καθήκοντα και Ευθύνες

Τα κύρια καθήκοντα και αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank περιλαμβάνουν ένα ευρύ φάσμα λειτουργιών στρατηγικής, εποπτείας και διακυβέρνησης:

- Επανεξέταση, καθοδήγηση και έγκριση της στρατηγικής και των βασικών πολιτικών, των κύριων σχεδίων δράσης, της πολιτικής κινδύνου και της κουλτούρας κινδύνου, των επιχειρηματικών σχεδίων και των σχεδίων αναδιάρθρωσης και τον καθορισμό στόχων απόδοσης λαμβάνοντας υπόψη τα μακροπρόθεσμα οικονομικά συμφέροντα και τη φερεγγυότητα.
- Παρακολούθηση της απόδοσης και επίβλεψη σημαντικών κεφαλαιουχικών δαπανών, εξαγορών, εκποιήσεων και δημιουργίας νέων οντοτήτων, συμπεριλαμβανομένων οχημάτων ειδικού σκοπού και καθορισμό στόχων για τη διαχείριση ρευστότητας.
- Διασφάλιση της διαθεσιμότητας των αναγκαίων οικονομικών και ανθρώπινων πόρων, καθώς και ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου.
- Έγκριση του τριετούς επιχειρηματικού σχεδίου και παρακολούθηση της υλοποίησής του.
- Ανάπτυξη και επίτευξη στόχων σε συμφωνηθέντα σχέδια αναδιάρθρωσης σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.
- Ορισμό πρότυπων που διαμορφώνουν την εταιρική κουλτούρα και ενσωμάτωση της επιθυμητής κουλτούρας σε συστήματα, πολιτικές και συμπεριφορές.
- Επιλογή, αποζημίωση, παρακολούθηση και αντικατάσταση βασικών στελεχών ανάλογα με τις ανάγκες και επίβλεψη του σχεδιασμού διαδοχής.
- Ευθυγράμμιση των αποδοχών των στελεχών και του Διοικητικού Συμβουλίου με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του Ομίλου και των μετόχων.
- Υποστήριξη των επίσημων και διαφανών διαδικασιών υποψηφιότητας και εκλογής των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και των Κατόχων Θέσεων σε Καίριες Λειτουργίες («Key Function Holders») σύμφωνα με το ισχύον και κανονιστικό πλαίσιο.
- Παρακολούθηση και διαχείριση πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων μεταξύ της διοίκησης, του Διοικητικού Συμβουλίου και των μετόχων.
- Επίβλεψη της εξωτερικής κοινοποίησης κρίσιμων πληροφοριών.
- Εντοπισμός και συνεργασία με σημαντικά ενδιαφερόμενα μέρη, έχοντας κατανόηση των συμφερόντων και των αλληλεπιδράσεών τους με τη στρατηγική του Ομίλου.
- Έγκριση και επίβλεψη της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών σύμφωνα με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Η παραπάνω μη εξαντλητική λίστα καθηκόντων συμβάλλει συλλογικά στην αποτελεσματική διακυβέρνηση, τη στρατηγική κατεύθυνση, τη διαχείριση κινδύνων και τη βιώσιμη ανάπτυξη της Eurobank και των εργασιών της.

Βασικές Δραστηριότητες εντός του 2025

Κατά τη διάρκεια του 2025, το Διοικητικό Συμβούλιο της Eurobank προέβη σε συνολική ανασκόπηση της εταιρικής στρατηγικής, των κύριων επιχειρηματικών κινδύνων και του συστήματος εσωτερικού ελέγχου.

Ενδεικτικά θέματα που συζητήθηκαν από το Διοικητικό Συμβούλιο της Eurobank το 2025 περιλαμβάνονται στην παρακάτω μη εξαντλητική λίστα:

- Συζητήθηκε η ετήσια αξιολόγηση του 2024 του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου και εξετάστηκε/επιβεβαιώθηκε το Σχέδιο Δράσης.
- Εξετάστηκε η παρουσία των Μελών στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη ενέκριναν την αξιολόγηση της απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου για το 2024 και τους χρηματοοικονομικούς και μη χρηματοοικονομικούς στόχους του για το 2025.
- Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη ενέκριναν την Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου, το Ετήσιο Πλαίσιο Βασικού Μισθού του Ομίλου στην Ελλάδα, την αξιολόγηση των KPIs και KRIs του Ομίλου για το πλήρες έτος (Full Year «FY») 2024, το συνολικό Ποσό Μεταβλητών Αποδοχών και την κατανομή του ανά χώρα, καθώς και τον καθορισμό των KPIs & KRIs του Ομίλου για τις μεταβλητές αποδοχές το FY2025.
- Εγκρίθηκαν οι αποδοχές του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη, οι οποίες υποβλήθηκαν στη συνέχεια στην ΤΓΣ για έγκριση.
- Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη ενέκριναν την Πολιτική Διακοπής Συνεργασίας σε επίπεδο Ομίλου.
- Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη ενέκριναν την Πολιτική Αποδοχών των Διοικητικών Συμβουλίων των θυγατρικών του Ομίλου και εξέτασαν την εφαρμογή αυτής της Πολιτικής κατά το 2024.
- Διαχειρίστηκαν θέματα αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των μεταβλητών αποδοχών και των αυξήσεων αποδοχών για τα Ανώτατα Στελέχη των διεθνών θυγατρικών.
- Εγκρίθηκε η διανομή μερίσματος της Eurobank προς την Eurobank Holdings (μοναδικό μέτοχο της Eurobank εκείνη την περίοδο) και η τροποποίηση της Πολιτικής Μερισμάτων.
- Εγκρίθηκε η στρατηγική διεθνούς επέκτασης του Corporate Investment Banking (“CIB”).
- Εγκρίθηκε το σχέδιο ενσωμάτωσης της Ελληνικής Τράπεζας.
- Εγκρίθηκε η ίδρυση υποκαταστήματος στο Άμπου Ντάμπι.
- Εγκρίθηκε η εξαγορά της Eurolife FFH Ασφαλίσεις Ζωής.
- Εγκρίθηκε η χρηματοδότηση του προγράμματος ανακαίνισης των ελληνικών σχολείων «Μαριέττα Γιαννάκου».

5.1 Παρουσία των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Σύμφωνα με την Πολιτική Παρουσιών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank και στο πλαίσιο της αρμοδιότητας της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων & Εταιρικής Διακυβέρνησης να παρακολουθεί τακτικά την παρουσία των Μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο και να αξιολογεί εάν είναι απαραίτητη η κλιμάκωση στο Διοικητικό Συμβούλιο σε περιπτώσεις ανεπαρκούς παρουσίας, η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων & Εταιρικής Διακυβέρνησης διενήργησε, στις 16 Δεκεμβρίου 2025, αξιολόγηση της παρουσίας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Κατά τη διάρκεια του 2025, σε ατομικό επίπεδο, η παρουσία των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου υπερέβη το όριο του 85%. Επιπλέον, σημειώνεται ότι όλα τα Μέλη με μη παρουσία στο Διοικητικό Συμβούλιο παρείχαν πληρεξούσιους εκπροσώπησης, με αποτέλεσμα το ποσοστό προσέλευσης (φυσικής και υπό εκπροσώπηση) να ανέρχεται σε 100%.

Ειδικότερα, τα ποσοστά παρουσίας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου το 2025 ήταν τα ακόλουθα:

Όνοματεπώνυμο	Eurobank Holdings Διοικητικό Συμβούλιο			Eurobank Διοικητικό Συμβούλιο		
	Δικαίωμα συμμετοχής	Παρευρέθηκε αυτοπροσώπως (# and %)		Δικαίωμα συμμετοχής	Παρευρέθηκε αυτοπροσώπως (# and %)	
Γεώργιος Ζανιάς, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, Μν Εκτελεστικό Μέλος	15	15	100%	18	18	100%
Φωκίων Καραβίας, Διευθύνων Σύμβουλος	15	15	100%	18	18	100%
Σταύρος Ιωάννου, Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος	15	15	100%	18	18	100%
Κωνσταντίνος Βασιλείου, Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος	15	14	93%	18	18	100%
Bradley Paul Martin, Μν Εκτελεστικό Μέλος	15	14	93%	18	17	94%
Rajveen K. L. Kakar, Ανεξάρτητο Μν Εκτελεστικό Μέλος	15	15	100%	18	18	100%
Jawaid A. Mirza, Ανεξάρτητο Μν Εκτελεστικό Μέλος*	9	9	100%	8	8	100%
Αλίκη Γρηγοριάδη, Ανεξάρτητο Μν Εκτελεστικό Μέλος	15	15	100%	18	18	100%
Ειρήνη Ρουβιθά Πάνου, Ανεξάρτητο Μν Εκτελεστικό Μέλος	15	14	93%	18	17	94%
Cinzia Basile, Ανεξάρτητο Μν Εκτελεστικό Μέλος	15	15	100%	18	18	100%
Burkhard Eckes, Ανεξάρτητο Μν Εκτελεστικό Μέλος	15	15	100%	18	18	100%
John Arthur Hollows, Ανεξάρτητο Μν Εκτελεστικό Μέλος	15	13	87%	18	17	94%
Ευάγγελος Κωτσοβίνος, Ανεξάρτητο Μν Εκτελεστικό Μέλος	15	14	93%	18	17	94%

* Στις 18 Ιουνίου 2025, ο κ. Jawaid A. Mirza, Ανεξάρτητο Μν Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank, υπέβαλε την παραίτησή του, με ισχύ από τις 27 Ιουνίου 2025, λόγω μη πλήρωσης, πλέον, των κριτηρίων ανεξαρτησίας του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020, καθώς έχει συμπληρώσει σωρευτικά εννέα έτη ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank.

6. Αξιολόγηση Απόδοσης Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

6.1 Αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου – Συνολική Αξιολόγηση Αποτελεσματικότητας

Αξιολόγηση Διοικητικού Συμβουλίου και Επιτροπών Διοικητικού Συμβουλίου

Σύμφωνα με την Πολιτική Αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου και Επιτροπών Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank, η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων & Εταιρικής Διακυβέρνησης είναι υπεύθυνη για την αξιολόγηση της δομής, του μεγέθους, της σύνθεσης και της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, καθώς και για τη υποβολή εισηγήσεων για τυχόν απαραίτητες αλλαγές. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων & Εταιρικής Διακυβέρνησης επιβλέπει την ετήσια αυτοαξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του (Εσωτερική Αξιολόγηση), χρησιμοποιώντας συνήθως ως κύριο εργαλείο ένα ερωτηματολόγιο αυτοαξιολόγησης.

Βασικά ευρήματα της Εσωτερικής Αξιολόγησης

Η Εσωτερική Αξιολόγηση για το 2025 επιβεβαίωσε ότι το Διοικητικό Συμβούλιο της Eurobank συνέχισε να λειτουργεί αποτελεσματικά, διατηρώντας υψηλό επίπεδο απόδοσης που συνάδει με την αξιολόγηση του προηγούμενου έτους.

Το Διοικητικό Συμβούλιο επέδειξε αποτελεσματική εποπτεία της στρατηγικής της Τράπεζας, με τα Μέλη να επισημαίνουν τη βελτιωμένη ενσωμάτωση στρατηγικών, χρηματοοικονομικών και πληροφοριών σχετικών με τα κριτήρια ESG, γεγονός που ενίσχυσε την παρακολούθηση της υλοποίησης. Η σχέση με τη Διοίκηση παρέμεινε ισχυρή, χαρακτηριζόμενη από εμπιστοσύνη, ανοιχτή επικοινωνία και αποτελεσματική παρακολούθηση, ενισχύοντας τον εποπτικό ρόλο του Διοικητικού Συμβουλίου. Το Διοικητικό Συμβούλιο επέδειξε επίσης ισχυρή εποπτεία στους τομείς όπως η στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού, η τραπεζική κουλτούρα, η ηγετική ικανότητα και η ευθυγράμμιση των αποδοχών με τη στρατηγική και τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, ενώ η εποπτεία της κουλτούρας κινδύνου συνεχίζει να αποτελεί δυνατό σημείο του Διοικητικού Συμβουλίου.

Όσον αφορά τη σύνθεση και τη λειτουργία του, το Διοικητικό Συμβούλιο αναγνωρίστηκε, κατά την αυτοαξιολόγηση, για τον κατάλληλο συνδυασμό γνώσεων, δεξιοτήτων, εμπειρίας και ποικιλομορφίας, συμπεριλαμβανομένης της ισχυρής τεχνογνωσίας σε χρηματοοικονομικό και διεθνές επίπεδο, που υποστηρίζει την αποτελεσματική εποπτεία ενός σύνθετου

τραπεζικού ομίλου με δραστηριότητες σε πολλές δικαιοδοσίες. Οι διαδικασίες διακυβέρνησης παραμένουν κατάλληλα δομημένες, υποστηριζόμενες από ενδεδειγμένο σχεδιασμό της ατζέντας σε ετήσια βάση και από εποικοδομητικές, ισορροπημένες συζητήσεις. Η ηγεσία του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου αναγνωρίστηκε ως βασικός συντελεστής της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ η Γραμματεία του Διοικητικού Συμβουλίου επαινέθηκε για τον επαγγελματισμό, την αξιοπιστία και την ποιότητα του υλικού και της τεκμηρίωσης που παρείχε.

Ενώ τα αποτελέσματα της αξιολόγησης ήταν εξαιρετικά θετικά, εντοπίστηκαν ορισμένες ευκαιρίες για περαιτέρω βελτίωση. Αυτές περιλαμβάνουν την επέκταση της μεσοπρόθεσμης και μακροπρόθεσμης στρατηγικής εστίασης του Διοικητικού Συμβουλίου, υπό το πρίσμα της διευρυνόμενης διεθνούς παρουσίας του Ομίλου, την ενίσχυση των συζητήσεων γύρω από την καινοτομία, την ψηφιακή ηγεσία και την ανταγωνιστική τοποθέτηση και ενίσχυση της παρακολούθησης της απόδοσης των θυγατρικών μέσω πιο στρατηγικών και εις βάθος συζητήσεων.

Συνολικά, η αξιολόγηση επιβεβαιώνει την ύπαρξη ενός Διοικητικού Συμβουλίου υψηλής απόδοσης, με σαφή δέσμευση για συνεχή βελτίωση και αριστεία διακυβέρνησης.

Αξιολόγηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας («ΓΔΕ») του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά, καθώς και των ΓΔΕ και της συμβολής μεμονωμένων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Σύμφωνα με την Πολιτική Αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας, η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης είναι επίσης υπεύθυνη για την αξιολόγηση των ΓΔΕ του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά, καθώς και των ΓΔΕ και της συμβολής μεμονωμένων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, και για την υποβολή σχετικής αναφοράς στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Ατομικές Αξιολογήσεις

Οι ατομικές αξιολογήσεις (αξιολόγηση του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, των Μν Εκτελεστικών Μελών και

των Εκτελεστικών Μελών) λαμβάνουν υπόψη παράγοντες όπως η ιδιότητα του Μέλους (Εκτελεστικό, Μη Εκτελεστικό, Ανεξάρτητο), η συμμετοχή σε Επιτροπές, οι συγκεκριμένες αρμοδιότητες/έργα που αναλαμβάνονται, η δέσμευση χρόνου, η συμπεριφορά και η εφαρμογή γνώσεων και εμπειρίας.

- **Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου:** Η αξιολόγηση διεξάγεται από όλα τα άλλα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μέσω του ερωτηματολογίου αυτοαξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του. Η αξιολόγηση του 2025 παρέμεινε θετική, κατ' αναλογία και της αντίστοιχης αξιολόγησης του 2024..
- **Μη Εκτελεστικά Μέλη (εξαιρουμένου του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου):** Αξιολογούνται από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου μέσω του ερωτηματολογίου αυτοαξιολόγησης και μέσω ατομικής εμπιστευτικής συζήτησης, και τα αποτελέσματα υποβάλλονται στην Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης. Η αξιολόγηση του 2025 ανέδειξε ότι τα Μη Εκτελεστικά Μέλη ανταποκρίνονται επαρκώς στις προσδοκίες και εκπληρώνουν αποτελεσματικά τις απαιτήσεις του ρόλου τους.
- **Εκτελεστικά Μέλη (συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου και των Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων):** Η αξιολόγηση ακολουθεί μια δομημένη διαδικασία στην οποία συμμετέχουν ο Διευθύνων Σύμβουλος, η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης και η Επιτροπή Αποδοχών. Αυτή η ετήσια αξιολόγηση βασίζεται σε ποιοτικούς και ποσοτικούς KPIs που εγκρίνονται από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη, ενώ η Επιτροπή Αποδοχών προτείνει τους KPIs του Διευθύνοντος Συμβούλου και αξιολογεί τα αποτελέσματα της απόδοσής του, τα οποία στη συνέχεια υποβάλλονται για έγκριση στα Μη Εκτελεστικά Μέλη.

Συλλογική Αξιολόγηση Καταλληλότητας

Το 2025, παράλληλα με την αξιολόγηση της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου, πραγματοποιήθηκε αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τις Κοινές Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Αρχής Κινητών Αξιών και Αγορών («ESMA») και της EBA σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου και των Κατόχων Θέσεων σε Καίριες Λειτουργίες (EBA/GL/2021/06). Η αξιολόγηση αυτή υποστηρίχθηκε από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Η αξιολόγηση εξέτασε κατά πόσον το Διοικητικό Συμβούλιο το 2025 διέθετε συλλογικά τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για να κατανοήσει το επιχειρηματικό μοντέλο, τη στρατηγική, τους κινδύνους και τα θέματα που σχετίζονται με τη διακυβέρνηση. Η αξιολόγηση επιβεβαίωσε ότι το Διοικητικό Συμβούλιο ήταν συλλογικά κατάλληλο για την αποτελεσματική διαχείριση σε αυτούς τους τομείς.

Η αξιολόγηση, επίσης, εντόπισε πιθανές περιοχές βελτίωσης σε συγκεκριμένους επιχειρηματικούς τομείς και προϊόντα, σε διάφορες γεωγραφικές περιοχές και θυγατρικές και στη διαχείριση κινδύνων, ιδίως όσον αφορά τους κινδύνους κυβερνοασφάλειας και τους κινδύνους που

συνδέονται με την εξωτερική ανάθεση. Προτάθηκε να εξεταστούν πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση αυτών των παρατηρήσεων και τη διασφάλιση της ευθυγράμμισης με τους στρατηγικούς στόχους της Τράπεζας. Για την ενδυνάμωση της κατανόησης σε αυτούς τους τομείς, οι παρουσιάσεις σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου και Επιτροπών Διοικητικού Συμβουλίου, σε συνδυασμό με στοχευμένη εξωτερική εκπαίδευση και εσωτερικές συναντήσεις, θα συνεχίσουν να διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην ενίσχυση της τεχνογνωσίας του Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank.

Στην Εσωτερική Αξιολόγηση του 2025 συμμετείχαν και τα δώδεκα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμπληρώνοντας ανώνυμα ερωτηματολόγια αυτοαξιολόγησης, τα οποία χορηγήθηκαν μέσω της ασφαλούς διαδικτυακής πλατφόρμας της Diligent. Τα ερωτηματολόγια αυτά κάλυπταν διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένων της επίβλεψης της στρατηγικής, της ενασχόλησης με τη διοίκηση, της διαχείρισης κινδύνων, της σύνθεσης και δυναμικής του Διοικητικού Συμβουλίου, του ρόλου του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, της γραμματειακής υποστήριξης και της αποτελεσματικότητας των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Διαδικασία Ένταξης Μελών και Συνεχής Επαγγελματική Ανάπτυξη

Σύμφωνα με τη Διαδικασία Ένταξης και Συνεχούς Επαγγελματικής Ανάπτυξης του Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank, όλα τα Μέλη που εντάσσονται στο Διοικητικό Συμβούλιο ακολουθούν ένα ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Ένταξης, το οποίο έχει σχεδιαστεί με στόχο την κάλυψη συγκεκριμένων βασικών στόχων.

Στο πλαίσιο της συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης, το 2025, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμμετείχαν σε επίσημες εκπαιδεύσεις με τις κάτωθι θεματικές:

- Τεχνητή Νοημοσύνη και Αλγοριθμική Διακυβέρνηση Κινδύνων.
- Πρόγραμμα Ευαισθητοποίησης για την Κυβερνοασφάλεια (συμπεριλαμβανομένης της πράξης για την Ψηφιακή Επιχειρησιακή Ανθεκτικότητα («DORA»)).
- Συγκέντρωση Δεδομένων Κινδύνου και Αναφορές Κινδύνου («RDARR») για τη λήψη αποφάσεων.

Επιπλέον, το Διοικητικό Συμβούλιο συμμετείχε σε εσωτερικές συναντήσεις και συζητήσεις σχετικά με τη Στρατηγική, τον Επιχειρηματικό Σχεδιασμό και τον Προϋπολογισμό. Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λάμβαναν τακτικές ενημερώσεις, αναφορές και παρουσιάσεις από ανώτερα στελέχη, για τους επιχειρησιακούς και στρατηγικούς στόχους, τις εξελίξεις της αγοράς και ενημερώσεις πάνω σε θέματα κινδύνου, ελέγχου, κανονιστικής συμμόρφωσης, χρηματοοικονομικά, ανθρώπινων πόρων, νομικά και ρυθμιστικά.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έλαβαν επίσης τακτικά και έκτακτα ερευνητικά και οικονομικά δελτία από την Οικονομική Ανάλυση και Έρευνα Χρηματοπιστωτικών Αγορών της Τράπεζας.

6.2 Αξιολόγηση Απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου

Η Επιτροπή Αποδοχών προτείνει τους στόχους του Διευθύνοντος Συμβούλου, χρηματοοικονομικούς και μη, και αξιολογεί την απόδοσή του με βάση αυτούς τους δείκτες σε ετήσια βάση. Το πλαίσιο αξιολόγησης συνδυάζει δείκτες χρηματοοικονομικούς, κινδύνου, στρατηγικής, πελατοκεντρικούς και βιωσιμότητας, με μια δομημένη ποιοτική αξιολόγηση της ηγετικής ικανότητας. Η τελική αξιολόγηση υποβάλλεται στα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου προς εξέταση και έγκριση, σύμφωνα με την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών.

Κάρτα Αξιολόγησης της Απόδοσης («Scorecard») Διευθύνοντος Συμβούλου για τα οικονομικά έτη 2024 και 2025

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενέκριναν τους στόχους του Διευθύνοντος Συμβούλου, χρηματοοικονομικούς και μη, χρησιμοποιώντας την ίδια Κάρτα Αξιολόγησης της Απόδοσης («Scorecard») για τα οικονομικά έτη 2024 και 2025. Παρακάτω απεικονίζονται τα αποτελέσματα, όπως αξιολογήθηκαν σε σχέση με τους στόχους που είχαν τεθεί για το οικονομικό έτος 2024:

Βαρύτητα	Βασικοί Δείκτες	Δείκτης	Στόχος 2024	Αποτέλεσμα 2024
10%	Χρηματοοικονομικοί	Total Shareholder Return	10% και απόδοση σε σχέση με αντίστοιχους οργανισμούς του ανταγωνισμού	42,1% (2,09 απόδοση έναντι μέσου όρου σε σύγκριση με αντίστοιχους ομίλους)
15%		Return on Tangible Book Value	14,9%	18,5%
15%		Core Operating Profit Increase	5,4%	21,1%
15%	Διαχείρισης Κινδύνων	Fully loaded CET1 ratio	17,2%	16,8%
15%		Total Capital ratio (phased in)	20,2%	19,5%
		MREL ratio	26,6%	27,4%
15%		NPE ratio	< 3,5%	2,9%
15%		LCR ratio	166%	188%
15%		Amount of Gross OpLosses	Έγκαιρη προειδοποίηση € 41 εκατ. Διάθεση ανάληψης κινδύνου € 58,5 εκατ.	€ 7,33 εκατ.
		Number of Internal Audit & 3rd party Findings Overdue	0	4 εκπρόθεσμα ευρήματα Εσωτερικού Ελέγχου και 1 εκπρόθεσμο εύρημα 3 ^{ου} μέρους, κατά την αξιολόγηση
5%	Στρατηγικός	Transformation of Operating & Business Model	Έγκαιρη ολοκλήρωση των σημαντικών παραδοτέων του μετασχηματισμού, όπως ορίζονται στο Επιχειρηματικό Σχέδιο	Όλα τα σημαντικά παραδοτέα του Μετασχηματισμού ολοκληρώθηκαν εγκαίρως
5%	Πελατοκεντρικός	Customer Satisfaction and Loyalty	Συνολικό R-NPS:> 11	Συνολικό R-NPS: 9,3
			Primary R-NPS:> 39	Primary R-NPS: 39,1
			Εκτίμηση:> 56%	Εκτίμηση: 57%
5%	Βιωσιμότητας	Environmental targets	Τήρηση στρατηγικών στόχων βιωσιμότητας του 2024, εν όψει του στόχου Net Zero το 2050	Όλοι οι στόχοι επετεύχθησαν σύμφωνα με το πλάνο που υποβλήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο
		Social and Governance targets	Επίτευξη ενός καθορισμένου συνόλου Κοινωνικών Στόχων και Στόχων Διακυβέρνησης, σύμφωνα με τη στρατηγική του Διοικητικού Συμβουλίου	Όλοι οι κοινωνικοί στόχοι και οι στόχοι διακυβέρνησης επετεύχθησαν
Συνολική Αξιολόγηση Διευθύνοντος Συμβούλου για το 2024: 3- Υπερβαίνει τις προσδοκίες				

6.3 Αξιολόγηση λοιπών Στελεχών εντός του Διοικητικού Συμβουλίου

Η αξιολόγηση των υπολοίπων Στελεχών του Διοικητικού Συμβουλίου που επιβλέπουν τις κύριες επιχειρηματικές και λειτουργικές μονάδες πραγματοποιείται σε εναρμόνιση με το Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών του Ομίλου. Σύμφωνα με το μοντέλο που εφαρμόζεται σε όλη την Eurobank, η αξιολόγηση διενεργείται σε επίπεδο μονάδας, χρησιμοποιώντας τη δομή των KPIs και των KRIs.

Οι αξιολογήσεις ακολουθούν το γενικό Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών, διασφαλίζοντας ότι:

- Τα KPIs και KRIs ευθυγραμμίζονται με το εγκεκριμένο RAF και το 3ετές πλάνο του Ομίλου.
- Η αξιολόγηση καλύπτει τόσο ποσοτικούς, όσο και ποιοτικούς Δείκτες.

Η Ανατροφοδότηση Απόδοσης 360° αποτελεί, επίσης, αναπόσπαστο μέρος της αξιολόγησής τους. Αυτό διασφαλίζει ότι η αξιολόγηση αποτυπώνει τη λειτουργική αποτελεσματικότητα, τις διεθνείς επιδόσεις, την πειθαρχία στη διαχείριση του κόστους, τις ικανότητες επίτευξης στόχων της πληροφορικής, την εποπτεία κανονιστικής συμμόρφωσης και τους στρατηγικούς περιβαλλοντικούς στόχους του Ομίλου.

7. Συνολικές Αποδοχές του Διοικητικού Συμβουλίου

Σύμφωνα με τη δομή και το πλαίσιο αποδοχών της Eurobank, το πλαίσιο αποδοχών που εφαρμόζεται για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank περιγράφεται ξεχωριστά κατωτέρω.

7.1 Συγκριτική Αξιολόγηση («Benchmarking») των Αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου και των Μη Εκτελεστικών Μελών

Η Eurobank διενεργεί σε τακτική βάση ασκήσεις συγκριτικής αξιολόγησης («benchmarking») σε για την αξιολόγηση της ανταγωνιστικότητας και της θέσης στην αγορά των αποδοχών των Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η αξιολόγηση πραγματοποιείται με την υποστήριξη μιας ανεξάρτητης, διεθνώς αναγνωρισμένης συμβουλευτικής εταιρείας και εξετάζει μια κατάλληλη ομάδα αντίστοιχων οργανισμών («peer group») με βάση αντικειμενικά κριτήρια, όπως το μέγεθος, η κεφαλαιοποίηση της αγοράς και το γεωγραφικό αποτύπωμα.

Η ανάλυση καλύπτει τις σταθερές αποδοχές, τις συνολικές αποδοχές, καθώς και τη δομή σύνθεσης των αποδοχών, διασφαλίζοντας την ευθυγράμμιση με τις επικρατούσες πρακτικές της αγοράς, και υποστηρίζοντας παράλληλα τους στρατηγικούς στόχους, το προφίλ κινδύνου και τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της Eurobank. Οι

πληροφορίες αυτές λαμβάνονται υπόψη κατά τις συζητήσεις της Επιτροπής Αποδοχών σχετικά με πιθανές προσαρμογές στα επίπεδα και τη δομή των αποδοχών.

Για το 2025, η Επιτροπή Αποδοχών εξέτασε πολλές συμβουλευτικές εταιρείες και επέλεξε την Korn Ferry, μια παγκόσμια εταιρεία συμβούλων, που ειδικεύεται στην οργανωτική στρατηγική, την ανάπτυξη ηγεσίας και τις συμβουλευτικές υπηρεσίες διαχείρισης ταλέντων, για τη διενέργεια της άσκησης συγκριτικής αξιολόγησης.

Για τους σκοπούς αυτής της αξιολόγησης, η Korn Ferry εφάρμοσε μια δομημένη μεθοδολογία επιλογής συγκρίσιμης ομάδας οργανισμών, λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες, οι οποίοι περιλάμβαναν τη γεωγραφική θέση, το μέγεθος, το επιχειρηματικό μοντέλο και το διεθνές αποτύπωμα των ευρωπαϊκών τραπεζικών ιδρυμάτων. Αυτή η διαδικασία είχε ως αποτέλεσμα την ακόλουθη ομάδα συγκρίσιμων οργανισμών:

Συνολική Ομάδα Αντίστοιχων Οργανισμών



Η ανάλυση συγκριτικής αξιολόγησης κατέληξε στο συμπέρασμα ότι:

- Ο βασικός μισθός του Διευθύνοντος Συμβούλου τοποθετείται κάτω από την διάμεσο («median»), τόσο

Συνολική Ομάδα Αντίστοιχων Οργανισμών Προσαρμοσμένη στο Μέγεθος



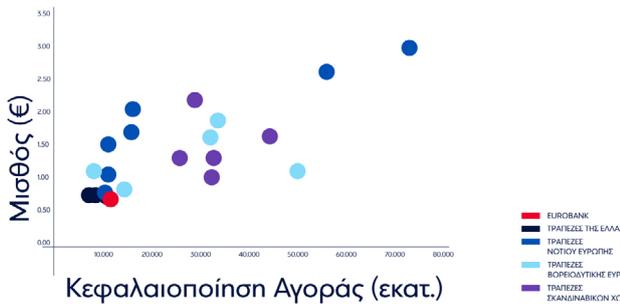
της ελληνικής, όσο και της ευρύτερης ευρωπαϊκής ομάδας αντίστοιχων οργανισμών συγκρίσιμου μεγέθους. Οι συνολικές αποδοχές είναι πιο ευθυγραμμισμένες, αν και παραμένουν προς το χαμηλότερο άκρο του παρατηρούμενου εύρους.

- Οι αποδοχές των Αναπληρωτών Διευθύνοντων Συμβούλων είναι σε γενικές γραμμές ευθυγραμμισμένες με τις πρακτικές της αγοράς, όσον αφορά στον βασικό μισθό και στην ανταγωνιστικότητα, σε σχέση με τις συνολικές αποδοχές.
- Οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών κυμαίνονται σε γενικές γραμμές εντός του αναμενόμενου εύρους της αγοράς, με κάποιο περιθώριο αύξησης, σε σχέση με την

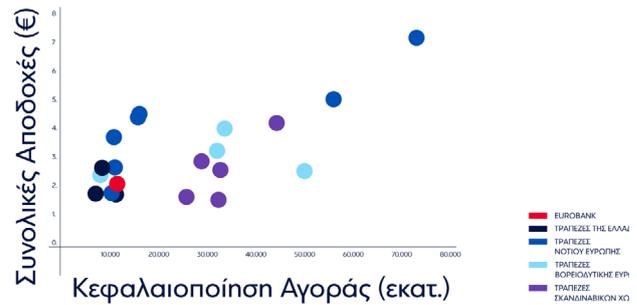
επιλεγμένη ομάδα συγκρίσιμων οργανισμών.

Τα παρακάτω διαγράμματα παρέχουν μια επισκόπηση της θέσης των αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου σε σχέση με την επιλεγμένη ομάδα συγκρίσιμων οργανισμών («peer group»), λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορές στο μέγεθος και τις δυναμικές της περιφερειακής αγοράς.

Μισθός ανά Περιοχή και Κεφαλαιοποίηση Αγοράς



Συνολικές Αποδοχές ανά Περιοχή και Κεφαλαιοποίηση



7.2 Έκθεση Αποδοχών Εκτελεστικών Μελών

Σύμφωνα με το άρθρο 86 του Ν. 4261/2014 και κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, η ΤΓΣ που πραγματοποιήθηκε την Τετάρτη 30 Απριλίου 2025, ενέκρινε, με την απαιτούμενη απαρτία και πλειοψηφία, υψηλότερο ανώτατο όριο αναλογίας μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, για οκτώ Ανώτατα Στελέχη, για το οικονομικό έτος 2025.

Οι εγκεκριμένες αναλογίες κυμαίνονται μεταξύ 117% και 175% επί των σταθερών αποδοχών, ανάλογα με τις αρμοδιότητες, το εύρος και τη στρατηγική σημασία κάθε ρόλου. Οι θέσεις αυτές περιλαμβάνουν τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και επιλεγμένα μέλη της ανώτατης διοίκησης, με αρμοδιότητες σε επίπεδο Ομίλου.

Η έγκριση υψηλότερου ανώτατου ορίου αναλογίας αντανάκλα το εξελισσόμενο ανταγωνιστικό περιβάλλον για τα στελέχη ανώτατου επιπέδου, το διευρυμένο εύρος αρμοδιοτήτων σε επίπεδο Ομίλου και την ανάγκη διασφάλισης ευθυγράμμισης με τις πρακτικές της διεθνούς αγοράς για αντίστοιχα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα. Επιπλέον, ενισχύει την ικανότητα της Eurobank να προσελκύει και να διακρατεί έμπειρη ηγεσία, ικανή να υλοποιήσει τη μακροπρόθεσμη στρατηγική μετασχηματισμού και ανάπτυξης.

Είναι βασικό να σημειωθεί, ότι οι εγκεκριμένες αναλογίες δεν συνεπάγονται αυτόματα καταβολή μεταβλητών αποδοχών στα συγκεκριμένα επίπεδα. Οι μεταβλητές αποδοχές εξακολουθούν να βασίζονται αυστηρά στην απόδοση και να υπόκεινται σε κριτήρια χρηματοοικονομικά, κινδύνου, στρατηγικά και βιωσιμότητας. Σημαντικό μέρος των μεταβλητών αποδοχών αναβάλλεται για αρκετά χρόνια και υπόκειται σε ρήτρες malus και clawback, διασφαλίζοντας τη συνεχή ευθυγράμμιση με τη μακροπρόθεσμη απόδοση, τα αποτελέσματα κινδύνου και την κεφαλαιακή ευρωστία.

Η δομή των μεταβλητών αποδοχών παραμένει ισορροπημένη και συνετή, συνδυάζοντας στοιχεία καταβολής σε μετρητά και σε μετοχές με πολυετείς περιόδους αναβολής. Η προσέγγιση αυτή ενισχύει την υπευθυνότητα, υποστηρίζει τη βιώσιμη δημιουργία αξίας και διασφαλίζει τη συμμόρφωση με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

Στον πίνακα που ακολουθεί αναλύονται οι συνολικές αποδοχές που καταβλήθηκαν στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (σε μικτά ποσά, σε €) το 2025:

Όνοματεπώνυμο Μέλους, Θέση	Οικονομικό Έτος	Σταθερές Αποδοχές	Συνταξιοδοτική εισφορά	Μεταβλητές Αποδοχές (*)	Συνολικές Αποδοχές	% σε σχέση με το Προηγ. Έτος
Φωκίων Καραβίας ¹ Διευθύνων Σύμβουλος	2021	298.032	40.079	-	338.111	0%
	2022	381.788	52.273	-	434.061	28%
	2023	383.268	127.375	811.000	1.321.643	204%
	2024	553.078	152.644	1.230.000	1.935.721	46%
	2025	601.058	159.837	1.230.000	1.990.895	3%
(*) Οι Μεταβλητές Αποδοχές αποδίδονται κατά 50% σε μετρητά και κατά 50% σε Δικαιώματα Προαίρεσης Αγοράς Μετοχών, ενώ το 70% αναβάλλεται σε διάρκεια πέντε ετών.						
Σταύρος Ιωάννου ² Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος, Group Chief Operating Officer (COO) & Διεθνείς Δραστηριότητες	2021	374.203	51.433	-	425.636	0%
	2022	376.023	51.433	-	427.456	0%
	2023	377.143	126.535	700.500	1.204.178	182%
	2024	494.828	144.244	950.000	1.589.071	32%
	2025	495.868	144.312	950.000	1.590.179	0%
(*) Οι Μεταβλητές Αποδοχές αποδίδονται κατά 50% σε μετρητά και κατά 50% σε Δικαιώματα Προαίρεσης Αγοράς Μετοχών, ενώ το 60% αναβάλλεται σε διάρκεια πέντε ετών.						
Κωνσταντίνος Βασιλείου ³ Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος, Επικεφαλής Corporate & Investment Banking	2021	374.203	51.433	-	425.636	0%
	2022	375.743	51.433	-	427.176	0%
	2023	376.923	126.535	700.500	1.203.958	182%
	2024	493.948	144.244	950.000	1.588.191	32%
	2025	499.308	144.312	950.000	1.593.619	0%
(*) Οι Μεταβλητές Αποδοχές αποδίδονται κατά 50% σε μετρητά και κατά 50% σε Δικαιώματα Προαίρεσης Αγοράς Μετοχών, ενώ το 60% αναβάλλεται σε διάρκεια πέντε ετών.						
¹ Διευθύνων Σύμβουλος από τον Φεβρουάριο 2015						
² Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος από τον Απρίλιο 2015						
³ Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος από τον Ιούλιο 2018						
Τα δικαιώματα Προαίρεσης Μετοχών τελούν υπό αναβολή σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις του Προγράμματος και είναι εξασκίσιμα τμηματικά στα έτη 2024-2028. Επισημαίνεται ότι στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είχαν απονεμηθεί κατά τα έτη 2021 και 2022 δικαιώματα προαίρεσης, που τελούσαν υπό την αίρεση ότι κατά την άσκησή τους δεν θα ισχύει για τους δικαιούχους ο περιορισμός της παραγράφου 3 του άρθρου 10 του Ν. 3864/2010, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 4941/2022. Μετά την αποεπένδυση του ΤΧΣ από την Eurobank Holdings ο περιορισμός αυτός δεν ισχύει πλέον, επομένως τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να ασκήσουν τα σχετικά δικαιώματα κανονικά.						

Σημειώνεται ότι οι μεταβλητές αποδοχές παρέχονται ως αναγνώριση της ισχυρής δέσμευσης των Εκτελεστικών Μελών στα αποτελέσματα του Ομίλου, ενώ ελήφθησαν επίσης υπόψη οι αρμοδιότητες των Εκτελεστικών Μελών, καθώς και οι μεταβλητές αποδοχές που καταβάλλονται στον τραπεζικό τομέα, αλλά και σε επιχειρήσεις άλλων

σημαντικών κλάδων της οικονομίας, στην Ελλάδα και το εξωτερικό. Επιπλέον, αν και τα καθαρά κέρδη του Ομίλου για το οικονομικό έτος 2025 ήταν αυξημένα κατά 27% σε σχέση με το προηγούμενο οικονομικό έτος, οι μεταβλητές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών παρέμειναν οι ίδιες.

7.3 Έκθεση Αποδοχών Μη Εκτελεστικών Μελών

Ο παρακάτω πίνακας παρέχει μια ενοποιημένη επισκόπηση για το 2025 των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των αντίστοιχων συμμετοχών τους στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, επισημαίνοντας περιπτώσεις όπου τα Μέλη κατείχαν πολλαπλούς ρόλους:

Όνοματεπώνυμο	Διοικητικό Συμβούλιο	Επιτροπή Ελέγχου	Επιτροπή Κινδύνων	Επιτροπή Αποδοχών	Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης	Επιτροπή Ψηφιακής Τεχνολογίας & Μετασχηματισμού
Γεώργιος Π. Ζανιάς	Πρόεδρος	-	-	-	Μέλος	-
Bradley Paul L. Martin	Μέλος	-	-	-	-	-
Rajeev K. L. Kakar	Μέλος	Μέλος	Πρόεδρος	-	Μέλος	-
Αλίκη Κ. Γρηγοριάδη	Μέλος	Μέλος	-	Μέλος	-	Πρόεδρος
Ειρήνη Ρουβιθά Πάνου	Μέλος	Μέλος	-	Μέλος	Πρόεδρος	-
Cinzia Basile	Μέλος	-	Μέλος	Πρόεδρος	-	Μέλος
Burkhard Eckes	Μέλος	Πρόεδρος	Μέλος	-	Μέλος	-
John Arthur Hollows	Μέλος	-	Αντι-πρόεδρος	Μέλος	-	Μέλος
Ευάγγελος Κωτσοβίνος	Μέλος	-	Μέλος	-	-	Μέλος
Jawaid A. Mirza *	Μέλος	Μέλος	-	Μέλος	Μέλος	-

*Ο κ. Jawaid A. Mirza διετέλεσε ως Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος μέχρι τις 27 Ιουνίου του 2025. Υπέβαλε την παραίτησή του στις 18 Ιουνίου 2025 (με ισχύ από 27 Ιουνίου 2025) μετά από εννέα χρόνια υπηρεσίας, μη πληρώντας πλέον τα κριτήρια ανεξαρτησίας του Ν. 4706/2020.

Λαμβάνοντας υπόψη την Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου όπως εγκρίθηκε από την ΤΓΣ της 30ης Απριλίου 2025 και τη συγκριτική αξιολόγηση αποδοχών που πραγματοποιήθηκε με την υποστήριξη της

Korn Ferry, ο παρακάτω πίνακας απεικονίζει το πλαίσιο αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου για τα οικονομικά έτη 2025 και 2026:

Πλαίσιο Αποδοχών Διοικητικού Συμβουλίου & Επιτροπών Διοικητικού Συμβουλίου 2026	2025			2026	
	Πρόεδρος	Αντιπρόεδρος	Μέλος	Πρόεδρος	Μέλος/ Αντιπρόεδρος
Διοικητικό Συμβούλιο	362.000	-	82.000	390.000*	100.000
Επιτροπή Ελέγχου	60.000	35.000	17.500	60.000	22.500
Επιτροπή Κινδύνων	60.000	35.000	17.500	60.000	22.500
Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης	40.000	-	15.000	40.000	17.500
Επιτροπή Αποδοχών	40.000	-	15.000	40.000	17.500
Επιτροπή Ψηφιακού Μετασχηματισμού	30.000	-	10.000	30.000	10.000

Ο πίνακας περιγράφει τις αποδοχές που ισχύουν για τις διάφορες θέσεις που κατέχουν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank, στο Διοικητικό Συμβούλιο και στις Επιτροπές του (οι αποδοχές είναι μικτές, ετήσιες).

*Συμπεριλαμβανομένης της εισφοράς της Eurobank στο Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα του Ομίλου.

Κατά τη διαμόρφωση του πλαισίου Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου για το οικονομικό έτος 2026, δόθηκε η δέουσα προσοχή στο σημαντικό επίπεδο δέσμευσης που απαιτείται από τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και στις διευρυμένες αρμοδιότητές τους σε σχέση με την ανάπτυξη και την επίβλεψη της στρατηγικής του Ομίλου. Το πλαίσιο αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου παραμένει επίσης σε εναρμόνιση με την αγορά βάσει συγκριτικής αξιολόγησης, γεγονός που υποδηλώνει ανοδική τάση στα επίπεδα αποδοχών τόσο στην ελληνική, όσο και στην ευρύτερη ευρωπαϊκή αγορά.

Συνολικά, το πλαίσιο αποδοχών Διοικητικού Συμβουλίου για το 2026 έχει ως αποτέλεσμα μια ετήσια αύξηση ύψους περίπου 13%, σε σύγκριση με το πλαίσιο του 2025.

Οι προσαρμογές αυτές αποσκοπούν στην καλύτερη ευθυγράμμιση των αποδοχών με τις αυξημένες απαιτήσεις και την πολυπλοκότητα των ρόλων του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, διασφαλίζοντας παράλληλα τη διατήρηση ανταγωνιστικότητας των αποδοχών στην ελληνική αγορά, σε επίπεδο μεμονωμένων Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Για σκοπούς διακυβέρνησης και δημοσιοποίησης, σημειώνεται ότι ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν δικαιούται να λαμβάνει αμοιβή για τη συμμετοχή σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ μέρος των αποδοχών του συνεχίζει να περιλαμβάνεται στην εισφορά της Eurobank προς το Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα του Ομίλου.

Όνομα Μέλους, Ιδιότητα	Οικονομικό Έτος	Σταθερές Αποδοχές	Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα	Συνολικές Αποδοχές	% έναντι του Προηγούμενου Έτους (*)
Γεώργιος Ζανιάς Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου, Μη Εκτελεστικό Μέλος (Μέλος από τον Μάρτιο 2019)	2021	295.000	-	295.000	0%
	2022	279.827	15.173	295.000	0%
	2023	295.059	21.941	317.000	7%
	2024	307.906	23.724	331.630	12%
	2025	329.671	26.329	356.000	7%
Jawaid A. Mirza Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος (Μέλος από τον Ιούνιο 2016)	2021	162.296	-	162.296	7%
	2022	149.200	-	149.200	-8%
	2023	162.500	-	162.500	9%
	2024	154.483	-	154.483	-5%
	2025	67.500	-	67.500	-56%
Bradley Paul Martin Μη Εκτελεστικό Μέλος (Μέλος από τον Ιούνιο 2014)	2021	122.595	-	122.595	-7%
	2022	95.700	-	95.700	-22%
	2023	90.000	-	90.000	-6%
	2024	76.958	-	76.958	-14%
	2025	76.000	-	76.000	-1%
Rajeev K. L. Kakar Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος (Μέλος από τον Ιούλιο 2018)	2021	170.897	-	170.897	0%
	2022	147.500	-	147.500	-14%
	2023	164.500	-	164.500	12%
	2024	163.613	-	163.613	-1%
	2025	168.500	-	168.500	3%
Αλίκη Γρηγοριάδη Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος (Μέλος από Απρίλιο 2020)	2021	91.304	-	91.304	63%
	2022	98.100	-	98.100	7%
	2023	112.500	-	112.500	15%
	2024	121.367	-	121.367	8%
	2025	138.500	-	138.500	14%
Ειρήνη Ρουβιθά Πάνου Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος (Μέλος από τον Απρίλιο 2020)	2021	93.410	-	93.410	76%
	2022	113.400	-	113.400	21%
	2023	117.183	-	117.183	3%
	2024	123.017	-	123.017	5%
	2025	148.500	-	148.500	21%

Cinzia Basile Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος (Μέλος από τον Δεκέμβριο 2020)	2021	104.497	-	104.497	-
	2022	114.800	-	114.800	10%
	2023	125.000	-	125.000	9%
	2024	130.542	-	130.542	4%
	2025	143.500	-	143.500	10%
Burkhard Eckes Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος (Μέλος από τον Ιούλιο 2023)	2021	-	-	-	-
	2022	-	-	-	-
	2023	41.717	-	41.717	-
	2024	127.708	-	127.708	206%
	2025	168.500	-	168.500	32%
John Arthur Hollows Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος (Μέλος από τον Ιούλιο 2023)	2021	-	-	-	-
	2022	-	-	-	-
	2023	29.208	-	29.208	-
	2024	100.775	-	100.775	245%
	2025	136.000	-	136.000	35%
Ευάγγελος Κωτσοβίνος Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος (Μέλος από τον Ιούλιο 2024)	2021	-	-	-	-
	2022	-	-	-	-
	2023	-	-	-	-
	2024	43.225	-	43.225	-
	2025	103.500	-	103.500	139%

(*) Οι διαφορές οφείλονται κυρίως στις χρονική απόσταση μεταξύ των ημερομηνιών διορισμού και παραίτησης, στην ετήσια αύξηση των αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή την αλλαγή ρόλου του Μέλους σε Επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου.

8. Απόδοση της Eurobank με την πάροδο του χρόνου

Η απόδοση της Eurobank, όπως έχει καθοριστεί, κατά τα πέντε τελευταία δημοσιευμένα οικονομικά έτη, περιγράφεται από τους παρακάτω δείκτες:

Ποσοτικοί Δείκτες	Αποτελέσματα				
	2025	2024	2023	2022	2021
Core Profit	1.753,5	1.781,9	1.471,0	868,5	482,2
Net Profit (before one offs)	1.412,2	1.484,4	1.256,1	1.178,1	424,3
Core Income	3.319,4	3.172,8	2.717,5	2.001,7	1.776,4
Operating Income	3.371,8	3.242,0	2.803,4	2.715,8	1.904,2
Net Interest Income	2.549,0	2.507,0	2.173,7	1.479,7	1.320,6
NPEs Coverage (%)	95,2%	88,4%	86,4%	75,5%	69,2%
FTEs	12.408	12.406	10.728	9.857	11.935
Cost to Income ratio	37,3%	33,0%	32,2%	31,6%	46,0%
Cost of Risk over net loans	0,59	0,69	0,85	0,71	1,11
Ποιοτικοί Δείκτες	Βαθμολόγηση				
	2025	2024	2023	2022	2021
S&P	63	56	52	50	48
MSCI	AA	A	A	BBB	BBB
Sustainalytics	Αξιολόγηση σε εξέλιξη	9,7	10,6	12,1	15,3

Οι δείκτες απόδοσης έχουν σχεδιαστεί με τρόπο ώστε να αντιστοιχίζονται με τους δείκτες των μετόχων, καθώς και με τις στρατηγικές προτεραιότητες της Eurobank, γεγονός που αυξάνει τη διαφάνεια και τη συνάφεια. Οι δείκτες αυτοί παρέχουν ακριβέστερη εικόνα της επιχειρησιακής αποτελεσματικότητας και ενισχύουν την εναρμόνιση της παρακολούθησης της απόδοσης με τις προσδοκίες των

επενδυτών και τους μακροπρόθεσμους στρατηγικούς στόχους.

Μέσες Ετήσιες Αποδοχές των Εργαζομένων

Οι μέσες αποδοχές, σε ισοδύναμη βάση πλήρους απασχόλησης, των εργαζομένων της Eurobank, πλην των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, έχουν ως εξής:

Μέσες Ετήσιες Αποδοχές Εργαζομένων	Αποτελέσματα				
	2025	2024	2023	2022	2021
Αποδοχές	56.955	48.468	44.109	42.528	36.389
Μεταβολή σε σχέση με το προηγούμενο έτος	18%	10%	4%	17%	-5%

Τα συγκριτικά στοιχεία του 2024 έχουν αναπροσαρμοστεί, αντανακλώντας αύξηση στο κόστος προσωπικού και αντίστοιχη μείωση στα διοικητικά έξοδα.

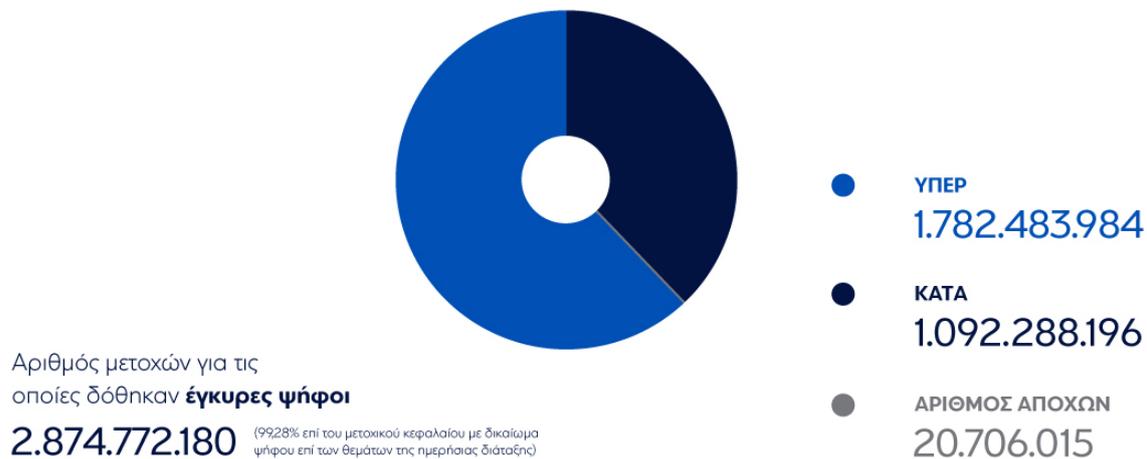
9. Αξιολόγηση και Δημοσιοποίηση της Έκθεσης Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών εξέτασε την παρούσα Έκθεση Αποδοχών πριν υποβάλει την εισήγησή της στο Διοικητικό Συμβούλιο της Eurobank. Το Διοικητικό Συμβούλιο ενέκρινε την Έκθεση και αποφάσισε να την υποβάλει στην ΤΓΣ των Μετόχων προς συζήτηση και επικύρωση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Η Έκθεση Αποδοχών εξετάζεται σε ετήσια βάση, ως προς τη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις του άρθρου 112, από τους ορκωτούς ελεγκτές, υποβάλλεται στην ΤΓΣ προς συζήτηση και δημοσιοποιείται στην ιστοσελίδα της Eurobank για χρο-

νικό διάστημα τουλάχιστον δέκα ετών, όπως απαιτείται από το νόμο (λαμβάνοντας υπόψη ορισμένες ειδικές απαιτήσεις σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων). Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει τη συλλογική ευθύνη να διασφαλίζει ότι η Έκθεση Αποδοχών συντάσσεται και δημοσιεύεται σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Νόμου.

Η ΤΓΣ της 30ής Απριλίου 2025 υπερψήφισε την Έκθεση Αποδοχών για το οικονομικό έτος 2024. Τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας για το εν λόγω θέμα είχαν ως εξής:



10. Παράρτημα - Συντομογραφίες

Συντομογραφία	Περιγραφή
AML	Καταπολέμηση Νομιμοποίησης Εσόδων από Παράνομες Δραστηριότητες – Anti-Money Laundering
CEO	Διευθύνων Σύμβουλος - Chief Executive Officer
DEI	Διαφορετικότητα, Ισότητα και Συμπερίληψη - Diversity, Equity & Inclusion
EBA	Ευρωπαϊκή Αρχή Τραπεζών - European Banking Authority
ESMA	Ευρωπαϊκή Αρχή Κινητών Αξιών και Αγορών - European Securities and Markets Authority
FY	Πλήρες Έτος - Full Year
GCAE	Επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου - Group Chief Audit Executive
GCCO	Επικεφαλής Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου - Group Chief Compliance Officer
GCFO	Επικεφαλής Finance Ομίλου - Group Chief Financial Officer
GCHRO	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου - Group Chief Human Resources Officer
GCRO	Επικεφαλής Διαχείρισης Κινδύνων Ομίλου - Group Chief Risk Officer
HR	Human Resources - Ανθρώπινο Δυναμικό
HRMS	Σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού - Human Resources Management System
IPC	Επιτροπή Προγραμμάτων Κινήτρων - Incentive Plan Committee
KPIs	Βασικοί Δείκτες Απόδοσης - Key Performance Indicators
KRIs	Βασικοί Δείκτες Κινδύνου - Key Risk Indicators
LTIP	Πρόγραμμα Παροχής Μακροπρόθεσμων Κινήτρων - Long-Term Incentive Plan
MRTs	Εργαζόμενοι με Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου της Τράπεζας - Material Risk Takers
NPE	Μη Εξυπηρετούμενα Ανοίγματα - Non-Performing Exposures
RAF	Πλαίσιο Ανοχής Κινδύνου - Risk Appetite Framework
ΓΔΕ	Γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία
ΕΚΕΔ	Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης
ΤΓΣ	Τακτική Γενική Συνέλευση