

## Πολιτική

<b>Έκδοση:</b> 2.0	<b>Όνομασία:</b> Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου
<b>Ημερομηνία έναρξης ισχύος:</b> 28.4.2026	<b>Υπεύθυνη Μονάδα:</b> Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου
<b>Εύρος:</b> Eurobank A.E.	<b>Σκοπός:</b> Η Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου καλύπτει τα βασικά σημεία και παραδοχές του πλαισίου αποδοχών και παροχών των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας Eurobank A.E. σύμφωνα με το Νόμο 4548/2018.

### Περιεχόμενα

1. Κανονιστικό Πλαίσιο .....	1
2. Γενικές Αρχές και Πεδίο Εφαρμογής της Πολιτικής .....	1
3. Αποδοχές των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank .....	2
3.1 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου.....	2
3.2 Σταθερές Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών .....	3
3.3 Παροχές.....	3
3.4 Πολιτική Διακοπής Συνεργασίας της Eurobank.....	4
3.5 Μεταβλητές Αποδοχές .....	4
4. Υιοθέτηση, Εφαρμογή και Αναθεώρηση της Πολιτικής .....	5
5. Δημοσιοποιήσεις και Αναφορές .....	5
6. Παραρτήματα .....	5
7. Παραπομπές.....	5
8. Ορολογία .....	6
9. Πίνακας Ιστορικότητας Μεταβολών .....	6
10. Πίνακας Σύνταξης, Έκδοσης και Εγκρίσεων .....	6

### 1. Κανονιστικό Πλαίσιο

Η Τράπεζα Eurobank Ανώνυμη Εταιρεία (εφεξής «Eurobank») έχει θεσπίσει την Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Πολιτική») σύμφωνα με το Ν. 4548/2018 (εφεξής «Νόμος»). Η Πολιτική έχει σκοπό να ικανοποιήσει τους όρους του Νόμου (άρθρα 110 και 111) και περιγράφει τα κύρια σημεία και παραδοχές του πλαισίου αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank.

### 2. Γενικές Αρχές και Πεδίο Εφαρμογής της Πολιτικής

Ο σκοπός της Πολιτικής είναι να διασφαλίσει ότι οι αποδοχές είναι εύλογες, ουδέτερες ως προς το φύλο και επαρκείς για τη διακράτηση και προσέλκυση Μελών Διοικητικού Συμβουλίου με κατάλληλη εξειδίκευση και εμπειρία ώστε να αναπτύσσουν και να εφαρμόζουν την επιχειρηματική στρατηγική της Eurobank και να εξασφαλίζουν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη σταθερότητά της αποφεύγοντας την υπερβολική ανάληψη ρίσκου. Αυτό

επιτυγχάνεται μέσω της συνεχούς παρακολούθησης των τάσεων της αγοράς και των βέλτιστων πρακτικών σε εγχώριο και διεθνές επίπεδο, καθώς και τη θέσπιση πλαισίου αποδοχών που ορίζει τη μισθολογική δομή και τα εύρη για την ανάλογη προσέλκυση και διακράτηση ταλαντούχων στελεχών.

Για τη θεσμοθέτηση της Πολιτικής, καθώς και για το πλαίσιο αποδοχών χρησιμοποιείται εξωτερική, ανεξάρτητα παραχθείσα συγκριτική ανάλυση των αποδοχών των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Πολιτική εφαρμόζεται όσον αφορά στα Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank. Πιο συγκεκριμένα, η Πολιτική αφορά στις ακόλουθες κατηγορίες:

- Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου
  - Μη Εκτελεστικά
  - Εκτελεστικά

Τα Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να αποφεύγουν καταστάσεις κατά τις οποίες τα συμφέροντά τους μπορεί να έρθουν σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της Eurobank. Πρέπει να αναφέρουν εγκαίρως και επαρκώς τις περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων, καθώς και να απέχουν από το να συμμετέχουν και να παρεμβαίνουν σε συζητήσεις και να ψηφίζουν για τη λήψη αποφάσεων στις οποίες έχουν σύγκρουση συμφερόντων. Σε αυτό το πλαίσιο, τα Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να απέχουν από την ψηφοφορία για τη λήψη αποφάσεων που αφορούν στις αποδοχές τους.

### 3. Αποδοχές των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank

Σύμφωνα με τη δομή και το πλαίσιο αποδοχών της Eurobank, οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών και των Εκτελεστικών Μελών της Eurobank περιγράφονται χωριστά στη συνέχεια.

#### 3.1 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη λαμβάνουν μόνο 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 και λαμβάνουν υπόψη τη σχετική αναμενόμενη συνεισφορά κάθε Μέλους και την πλεονάζουσα προσπάθεια και χρόνο που καταβάλλει σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα:

Πολιτική Αμοιβών Δ.Σ. και Επιτροπών του (σε Μικτό Ποσό και €)	Πρόεδρος	Αντιπρόεδρος / Μέλος
<u>Διοικητικό Συμβούλιο</u>	390.000 <sup>1</sup>	100.000
<u>Επιτροπή Ελέγχου</u>	60.000	22.500
<u>Επιτροπή Κινδύνων</u>	60.000	22.500
<u>Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης</u>	40.000	17.500
<u>Επιτροπή Αποδοχών</u>	40.000	17.500

<sup>1</sup> Συμπεριλαμβανομένης της εισφοράς της Eurobank στο Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα) του Ομίλου Eurobank

<b>Επιτροπή Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού</b>	<b>30.000</b>	<b>10.000</b>
--	---------------	---------------

Η συνολική αμοιβή των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε ατομικό επίπεδο δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τη συνολική αμοιβή του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου και μπορεί να καταβάλλεται, κατόπιν απόφασης της Γενικής Συνέλευσης, είτε από τα έξοδα διοικητικής λειτουργίας είτε με συμμετοχή στα κέρδη χρήσεως.

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).

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν δικαιούνται συμπληρωματική σύνταξη, ούτε συμμετοχή σε προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης, ούτε πληρωμές συνδεδεμένες με τη λήξη της θητείας 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% για το μέρος των μικτών μηνιαίων αμοιβών έως € 2.432,25 και 9,25% 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 θητείας 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.

### 3.2 Σταθερές Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών

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 Δ.Σ. λαμβάνουν αποδοχές σύμφωνα με τις ως άνω συμβάσεις τους και δεν λαμβάνουν αμοιβές λόγω της ιδιότητας τους ως μέλη Δ.Σ..

### 3.3 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 (αλλά δεν περιορίζονται μόνο σε αυτό), περιλαμβάνει ιδιωτικό πρόγραμμα συνταξιοδότησης, ιδιωτικό πρόγραμμα ασφάλειας ζωής, ιδιωτικό πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, εταιρικό αυτοκίνητο που χορηγείται ως μέτρο ασφαλείας, κινητό τηλέφωνο, αποζημίωση ταξιδιωτικών και επιχειρησιακών εξόδων, τιμολόγηση προσωπικού σε τραπεζικά προϊόντα και επιδόματα σχετικά με τέκνα και τη φροντίδα αυτών. Συγκεκριμένα, η μηνιαία εισφορά της Eurobank στο Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα) του Ομίλου Eurobank είναι 2,9% 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.

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.

### 3.4 Πολιτική Διακοπής Συνεργασίας της Eurobank

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δικαιούνται αποζημίωση διακοπής συνεργασίας σύμφωνα με τις διατάξεις της Πολιτικής Αποχώρησης της Eurobank η οποία θέτει τις αρχές για την προσέλκυση και διακράτηση των Ανωτάτων Στελεχών και την επιβράβευση των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που αποχωρούν από την Eurobank με ευνοϊκούς όρους, αποκλείοντας την περίπτωση παραίτησης ή συνταξιοδότησης, σύμφωνα με τα συνολικά χρόνια υπηρεσίας στον Όμιλο ως ακολούθως:

- (i) Σε όσους έχουν μέχρι 10 χρόνια υπηρεσίας στον Όμιλο, καταβάλλεται εφάπαξ ποσό ίσο με 12 μέσες μικτές μηνιαίες σταθερές αποδοχές<sup>2</sup>,
- (ii) Σε όσους έχουν 10 ή περισσότερα χρόνια υπηρεσίας στον Όμιλο και λιγότερα από 15, καταβάλλεται εφάπαξ ποσό ίσο με 18 μέσες μικτές μηνιαίες σταθερές αποδοχές,
- (iii) Σε όσους έχουν 15 ή περισσότερα χρόνια υπηρεσίας στον Όμιλο, καταβάλλεται εφάπαξ ποσό ίσο με 24 μέσες μικτές μηνιαίες σταθερές αποδοχές, και
- (iv) Για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους που έχουν 15 χρόνια υπηρεσίας στον Όμιλο και άνω, καταβάλλεται εφάπαξ ποσό ίσο με 30 μέσες μικτές μηνιαίες σταθερές αποδοχές.

Εναλλακτικά, το Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, αντί για την προαναφερθείσα αποζημίωση διακοπής συνεργασίας, μπορεί να επιλέξει είτε μακροχρόνια άδεια επί πληρωμή με διάρκεια ίση με τους μήνες που ανταποκρίνονται στο χρόνια υπηρεσίας του/της είτε Πρόγραμμα Οικειοθελούς Αποχώρησης που θα είναι σε ισχύ εκείνη την περίοδο. Το Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να ξεκινήσει να εργάζεται σε άλλο εργοδότη (με εξαίρεση εργασία στον τραπεζικό κλάδο στην Ελλάδα) κατά τη διάρκεια της περιόδου επί πληρωμή μακροπρόθεσμης άδειας. Σε περίπτωση που το Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου αποφασίσει να εργαστεί στον ελληνικό τραπεζικό κλάδο, θα πρέπει να ενημερώσει την Eurobank γραπτώς και η επαγγελματική σχέση μεταξύ του Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και της Eurobank παύει. Σε αυτή την περίπτωση, η Eurobank πρέπει να καταβάλει στο Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου το υπολειπόμενο ποσό έως τη νόμιμη αποζημίωσή του (αφαιρώντας το ποσό που έχει ήδη καταβληθεί σε μορφή μισθών). Εάν το άθροισμα των μισθών που έχει ήδη καταβληθεί είναι μεγαλύτερο από τη νόμιμη αποζημίωση, το Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να επιστρέψει στην Eurobank το υπερβάλλον ποσό.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δικαιούνται «τιμολόγιο προσωπικού» για στεγαστικά δάνεια που μπορεί να διατηρούν τη στιγμή κατά την οποία υπογράφεται η συμφωνία αποχώρησης. Συνεχίζουν δε να δικαιούνται «τιμολόγιο προσωπικού» για τις κάρτες VISA που μπορεί να έχουν ήδη για μια περίοδο ενός χρόνου μετά την αποχώρηση από την Eurobank.

Στις περιπτώσεις αποζημίωσης διακοπής συνεργασίας δίνεται προσοχή στις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και δεν ανταμείβεται η αποτυχία και η διάπραξη παραπτώματων, εφαρμόζονται ρήτρες μη ανταγωνισμού και όροι περί αναβολής και οι πληρωμές δύνανται να υπόκεινται σε ρυθμίσεις «Malus» και Επιστροφής Αποδοχών «Clawback».

### 3.5 Μεταβλητές Αποδοχές

Οι μεταβλητές αποδοχές που μπορεί να καταβληθούν στα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. ακολουθούν τις προβλέψεις

<sup>2</sup> Οι μέσες μικτές μηνιαίες πάγιες αποδοχές προκύπτουν από τις ετήσιες σταθερές αποδοχές, οι οποίες περιλαμβάνουν τον Ετήσιο Βασικό Μισθό και όλες τις εισφορές της Eurobank στο Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (Συνταξιοδοτικό Σχέδιο) του Ομίλου Eurobank, σε μηνιαία βάση.

μεταβλητών αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών της Eurobank (<https://www.eurobank.gr/-/media/eurobank/omilos/enimerosi-ependuton/remuneration-disclosures.pdf>) και καταβάλλονται κατόπιν έγκρισης της γενικής συνέλευσης των μετόχων.

#### 4. Υιοθέτηση, Εφαρμογή και Αναθεώρηση της Πολιτικής

Η Πολιτική κατατίθεται από το Διοικητικό Συμβούλιο στη γενική συνέλευση των μετόχων για έγκριση, στην οποία η ψήφος των μετόχων είναι δεσμευτική.

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι υπεύθυνο να αναθεωρεί περιοδικά και να επιβλέπει την εφαρμογή της Πολιτικής. Η σύνταξη και τυχόν αναθεωρήσεις της Πολιτικής συντονίζονται από τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου προς υποβοήθηση της διαδικασίας και για τη διασφάλιση της διαχείρισης των κινδύνων που συνδέονται με τη σύγκρουση συμφερόντων, λαμβάνοντας υπόψη την παρεχόμενη συμβολή όλων των ανεξάρτητων λειτουργιών ελέγχου: Διαχείρισης Κινδύνου Ομίλου, Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου, Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου, Στρατηγικής Ομίλου και Νομικών Υπηρεσιών της Eurobank.

Όταν η γενική συνέλευση των μετόχων δεν εγκρίνει την προταθείσα Πολιτική, τα Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου αμείβονται σύμφωνα με την υπάρχουσα Πολιτική Αποδοχών, μέχρι την επόμενη γενική συνέλευση στην οποία αναθεωρημένη Πολιτική θα κατατεθεί για έγκριση.

Η Πολιτική πρέπει να υποβάλλεται για έγκριση στη γενική συνέλευση των μετόχων τουλάχιστον κάθε τέσσερα (4) χρόνια και κάθε φορά που ανακύπτει ουσιώδης αλλαγή στην Πολιτική.

#### 5. Δημοσιοποιήσεις και Αναφορές

Η εγκεκριμένη Πολιτική, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της γενικής συνέλευσης, δημοσιεύεται και θα παραμείνει διαθέσιμη στο κοινό στην ιστοσελίδα της Eurobank, χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο διάστημα είναι σε ισχύ. Η εγκεκριμένη Πολιτική είναι διαθέσιμη μέσω της ιστοσελίδας της Eurobank.

Σε περίπτωση αναθεώρησης της Πολιτικής, η σχετική έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου θα περιγράφει και θα εξηγεί κάθε αλλαγή στην Πολιτική. Στη σχετική απόφαση της γενικής συνέλευσης πρέπει να περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων επί της Πολιτικής και των εκθέσεων, από την τελευταία ψηφοφορία σχετικά με την Πολιτική κατά τη γενική συνέλευση και εντεύθεν.

Η Eurobank θα εκδίδει για κάθε οικονομικό έτος Έκθεση Αποδοχών σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων για τους οποίους η Πολιτική είναι σε ισχύ, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Άρθρου 112 του Νόμου. Η Έκθεση Αποδοχών θα ελέγχεται σε ετήσια βάση σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Άρθρου 112 από τους ορκωτούς ελεγκτές, θα υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση των μετόχων, και θα είναι διαθέσιμη στο κοινό, χωρίς χρέωση, στην ιστοσελίδα της Eurobank για μία περίοδο τουλάχιστον δέκα (10) ετών (λαμβάνοντας υπόψη κάποιες ειδικές απαιτήσεις σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων). Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει συλλογική ευθύνη να εξασφαλίζει ότι η Έκθεση Αποδοχών συντάσσεται και δημοσιεύεται σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Νόμου.

#### 6. Παραρτήματα


#### 7. Παραπομπές

1.	
2.	

## 8. Ορολογία


## 9. Πίνακας Ιστορικότητας Μεταβολών

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή Μεταβολών
1.0	25.9.2025	Η Πολιτική δημιουργήθηκε σύμφωνα με τις σχετικές απαιτήσεις του Νόμου 4548/2018 έχει θεσπισθεί για την Eurobank
2.0	28.4.2026	Αλλαγή στην Πολιτική Αμοιβών Δ.Σ. και Επιτροπών του καθώς και στην εισφορά της Eurobank στο Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα) του Ομίλου Eurobank για τον Πρόεδρο και τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

## 10. Πίνακας Σύνταξης, Έκδοσης και Εγκρίσεων

Μονάδα	Εξουσιοδοτημένο Στέλεχος	Ημερομηνία
<b><u>Δημιουργήθηκε από:</u> Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου, Ν. Πασχάλη, 19.3.2026</b>		
<b><u>Προτάθηκε στην ΤΓΣ από:</u> Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, 20.3.2026</b>		
<b><u>Εγκρίθηκε από:</u> Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων, 28.4.2026</b>		