

ΈΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2023



Table of Contents

<u>1. Κανονιστικό Πλαίσιο</u>	<u>3</u>
<u>2. Γενικές Αρχές και Πεδίο Εφαρμογής της Έκθεσης Αποδοχών</u>	<u>3</u>
<u>3. Βασικός Ρόλος και Αρμοδιότητες των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου</u>	<u>4</u>
<u>4. Έκθεση Αποδοχών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.</u>	<u>12</u>
<u>5. Έκθεση Αποδοχών Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.</u>	<u>16</u>
<u>6. Eurobank Holdings Ετήσια Απόδοση</u>	<u>19</u>
<u>7. Μέσες Ετήσιες Αποδοχές Εργαζομένων</u>	<u>20</u>
<u>8. Παρεκκλίσεις και Αποκλίσεις.....</u>	<u>20</u>
<u>9. Δημοσιοποίηση της Έκθεσης Αποδοχών</u>	<u>20</u>

1. ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΪΣΙΟ

Η Eurobank Ergasias Υπηρεσιών και Συμμετοχών Ανώνυμη Εταιρεία (εφεξής «Eurobank Holdings») έχει θεσπίσει Πολιτική Αποδοχών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Πολιτική») σύμφωνα με το Ν. 4548/2018 (εφεξής «Νόμος»), με την τελευταία έκδοση της Πολιτικής να έχει εγκριθεί από την ΤΓΣ στις 20.07.2023. 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 (εφεξής «Δ.Σ.») της Eurobank Holdings.

Η Πολιτική διασφαλίζει ότι οι αποδοχές είναι εύλογες, ουδέτερες ως προς το φύλο και επαρκείς για τη διακράτηση και προσέλκυση των Μελών Δ.Σ. με κατάλληλη εξειδίκευση και εμπειρία ώστε να αναπτύσσουν και να εφαρμόζουν την επιχειρηματική στρατηγική της Eurobank Holdings 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 Δ.Σ..

Στο πλαίσιο αυτό, η Eurobank Holdings εκδίδει για κάθε οικονομικό έτος Έκθεση Αποδοχών σχετικά με τις αποδοχές προσώπων στα οποία εφαρμόζεται η Πολιτική, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Άρθρου 112, παράγραφος 3 του Νόμου 4548/2018.

2. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΈΚΘΕΣΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Ο σκοπός της παρούσας Έκθεσης Αποδοχών είναι να παρέχει πληροφορίες για τις αποδοχές και άλλες αμοιβές που καταβάλλονται σε κάθε Εκτελεστικό και Μη Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ. κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους 2023.

Τα Μέλη Δ.Σ. πρέπει να αποφεύγουν καταστάσεις κατά τις οποίες τα συμφέροντά τους μπορεί να έρθουν σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της Eurobank Holdings. Πρέπει να αναφέρουν εγκαίρως και επαρκώς τις περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων 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 Δ.Σ. απέχουν από την ψηφοφορία για τη λήψη αποφάσεων που αφορούν στις αποδοχές τους.

Σημειώνεται ότι, λόγω της ίδιας σύνθεσης του Δ.Σ. της Eurobank Holdings με το Δ.Σ. της 100% θυγατρικής της Τράπεζας Eurobank A.E. (εφεξής «Τράπεζα»), και εφόσον τα Μέλη Δ.Σ. αμείβονται αποκλειστικά από έναν από τους δύο, δηλαδή την Τράπεζα, οποιαδήποτε αναφορά στις αποδοχές και / ή άλλες αμοιβές που καταβάλλονται στα Μέλη Δ.Σ. της Eurobank Holdings ισχύει για τις σχετικές αμοιβές που λαμβάνουν ως Μέλη Δ.Σ. της Τράπεζας.

3. ΒΑΣΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

3.1 Γενικά

Η Eurobank Holdings διοικείται από το Δ.Σ., το οποίο είναι συλλογικά υπεύθυνο για την μακροπρόθεσμη επιτυχία του. Το Δ.Σ. ασκεί τις αρμοδιότητές του σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία και τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές καθώς και σύμφωνα με το καταστατικό τους και τις νόμιμες αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων.

Ο ρόλος του Δ.Σ. είναι η παροχή επιχειρηματικής καθοδήγησης στην Eurobank Holdings και τις θυγατρικές της (συνολικά αναφερόμενες ως ο «Όμιλος»), εντός ενός πλαισίου συνετών και αποτελεσματικών ελέγχων, που επιτρέπει την αξιολόγηση και διαχείριση του κινδύνου. Το Δ.Σ. καθορίζει τους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου, διασφαλίζει ότι υπάρχουν διαθέσιμοι οι οικονομικοί και ανθρώπινοι πόροι για να επιτύχει ο Όμιλος τους στόχους του και αξιολογεί την απόδοση της διοίκησης. Το Δ.Σ. καθορίζει τις αξίες και τα πρότυπα του Ομίλου και διασφαλίζει ότι οι υποχρεώσεις προς τους μετόχους και τρίτους αναγνωρίζονται και εκπληρώνονται. Όλα τα Μέλη του υποχρεούνται να ενεργούν προς το συμφέρον του Ομίλου, σύμφωνα με τα θεσμικά τους καθήκοντα.

3.2 Σύμβαση του Δ.Σ.

Τα Μέλη του Δ.Σ. εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση της Eurobank Holdings, η οποία καθορίζει τον ακριβή αριθμό των μελών του Δ.Σ. και τη διάρκεια της θητείας τους, εντός των ορίων που προβλέπονται στον Νόμο και το Καταστατικό της Eurobank Holdings, και ορίζει επίσης τα ανεξάρτητα μη-εκτελεστικά μέλη.

Κατά το 2023:

- ❖ μετά τις συζητήσεις και τις αποφάσεις που λήφθηκαν στις συνεδριάσεις των Επιτροπών Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης της 22.06.2023, 23.06.2023 και 27.06.2023 και των αποφάσεων της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης (ΤΓΣ) των μετόχων της Eurobank Holdings το 2023, ο αριθμός των μελών του Δ.Σ. της Eurobank Holdings αυξήθηκε σε δεκαπέντε με την εκλογή των κκ. Burkhard Eckes και John Hollows, οι οποίοι διορίστηκαν ως ανεξάρτητοι Μη Εκτελεστικοί Σύμβουλοι. Η θητεία των ως άνω νέων μελών λήγει ταυτόχρονα με τη θητεία των λοιπών μελών του Δ.Σ. της Eurobank Holdings και ειδικότερα στις 23.07.2024, παρατεινόμενη μέχρι τη λήξη της προθεσμίας εντός της οποίας θα συνέλθει η ΤΓΣ για το έτος 2024
- ❖ μετά την αποεπένδυση του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΤΧΣ) από την Eurobank Holdings και λαμβάνοντας υπόψη ότι η Eurobank Holdings δεν υπόκειται πλέον στον νόμο 3864/2010 και στα ειδικά δικαιώματα του ΤΧΣ που προβλέπονται σε αυτόν τον νόμο, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος του ΤΧΣ να ορίζει τον εκπρόσωπο του στα Συμβούλια και τις Επιτροπές του Δ.Σ. της Eurobank Holdings, η εκπρόσωπος του ΤΧΣ κα Ευθυμία Δελή, υπέβαλε την παραίτησή της από τις προαναφερόμενες θέσεις στις 26 Οκτωβρίου 2023, με ισχύ από 7 Νοεμβρίου 2023
- ❖ στις 31 Οκτωβρίου 2023, ο κ. Ανδρέας Αθανασόπουλος, Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος και Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ. της Eurobank Holdings υπέβαλε την παραίτησή του από τις παραπάνω θέσεις με ισχύ από 31 Δεκεμβρίου 2023

Σε συνέχεια των παραπάνω, το τρέχον Δ.Σ., κατά την ημερομηνία έγκρισης της παρούσας Έκθεσης του Δ.Σ., αποτελείται από δεκατρία (13) μέλη εκ των οποίων τρία (3) εκτελεστικά, τρία (3) μη εκτελεστικά, επτά (7) ανεξάρτητα μη εκτελεστικά:

Eurobank Holdings' Σύμβαση Δ.Σ.		Πρώτη Εκλογή	Λήξη Θητείας
Γεώργιος Π. Ζανιάς	Πρόεδρος, Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος	Μαρ. 2019	2024
Γεώργιος Κ. Χρυσικός	Αντιπρόεδρος, Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος	Ιουν. 2014	2024
Φωκίων Χ. Καραβίας	Διευθύνων Σύμβουλος	Ιουν. 2014	2024
Σταύρος Ε. Ιωάννου	Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος	Απρ. 2015	2024
Κωνσταντίνος Β. Βασιλείου	Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος	Ιουλ. 2018	2024
Bradley Paul L. Martin	Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος	Ιουν. 2014	2024
Rajeev K. L. Kakar	Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος	Ιουλ. 2018	2024
Jawaid A. Mirza	Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος	Ιουν. 2016	2024
Αλίκη Α. Γρηγοριάδη	Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος	Απρ. 2020	2024
Ειρήνη Ρουβιθά Πάνου	Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος	Απρ. 2020	2024
Cinzia V. Basile	Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος	Δεκ. 2020	2024
Burkhard Eckes	Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος	Ιουλ. 2023	2024
John Arthur Hollows	Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος	Ιουλ. 2023	2024

3.3 Δ.Σ. Ρόλος και Αρμοδιότητες

Τα κύρια καθήκοντα και οι ευθύνες του Δ.Σ της Eurobank Holdings περιλαμβάνουν ένα ευρύ φάσμα στρατηγικών, εποπτικών και διακυβέρνησης λειτουργιών:

- ❖ να ελέγχει, να καθοδηγεί και να εγκρίνει τη στρατηγική, τα μεγάλα σχέδια δράσης, την πολιτική κινδύνου, τα επιχειρηματικά σχέδια και τα σχέδια αναδιάρθρωσης και να θέτει στόχους απόδοσης
- ❖ να παρακολουθεί την απόδοση και να εγκρίνει τις σημαντικές κεφαλαιακές δαπάνες, τις εξαγορές, τις εκποιήσεις και το σχηματισμό νέων οντοτήτων συμπεριλαμβανομένων των οχημάτων ειδικού σκοπού
- ❖ να διασφαλίζει τη διαθεσιμότητα των απαραίτητων οικονομικών και ανθρώπινων πόρων, καθώς και ένα σύστημα εσωτερικού ελέγχου
- ❖ να εγκρίνει τον ετήσιο προϋπολογισμό και να παρακολουθεί την εκτέλεσή του σε τριμηνιαία βάση
- ❖ να εγκρίνει το τριετές επιχειρηματικό σχέδιο και να παρακολουθεί την εφαρμογή του

- ❖ να επανεξετάζει και εγκρίνει τουλάχιστον ετησίως τη στρατηγική κινδύνου και την ανάληψη κινδύνου, διασφαλίζοντας την ευθυγράμμιση με τη συνολική επιχειρηματική στρατηγική και άλλα σχέδια
- ❖ να λαμβάνει και να συζητά εκτενείς εκθέσεις κινδύνου σε τριμηνιαία βάση
- ❖ να αναπτύσσει και να υλοποιεί στόχους σε συμφωνημένα σχέδια αναδιάρθρωσης σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία
- ❖ να παρέχει επίβλεψη στα ανώτερα στελέχη και εγκρίνει πρακτικές και αξίες εταιρικής διακυβέρνησης
- ❖ να θέτει πρότυπα που διαμορφώνουν την εταιρική κουλτούρα και ενσωματώνουν την επιθυμητή κουλτούρα σε συστήματα, πολιτικές και συμπεριφορές
- ❖ να εγκρίνει τη στρατηγική κινδύνου και κεφαλαίου και παρακολουθεί την εφαρμογή από το Διευθύνοντα Σύμβουλο και την Διοικητική Επιτροπή
- ❖ να εγκρίνει το οργανόγραμμα και τις σχετικές πολιτικές όπως απαιτείται από τη νομοθεσία ή τις εσωτερικές διαδικασίες
- ❖ να εξασφαλίσει αυστηρές διαδικασίες για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης του οργανισμού με τη στρατηγική, την ανάληψη κινδύνου, τους νόμους και τους κανονισμούς
- ❖ να επιλέγει, αποζημιώνει, παρακολουθεί και αντικαθιστά βασικά στελέχη όπως απαιτείται και να επιβλέπει τον σχεδιασμό διαδοχής
- ❖ να ευθυγραμμίζει τις αμοιβές των στελεχών και του Δ.Σ. με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του Ομίλου και των μετόχων
- ❖ να διευκολύνει τις επίσημες και διαφανείς διαδικασίες εκλογής και διορισμού Δ,Σ,
- ❖ να παρακολουθεί και διαχειρίζεται πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων μεταξύ της διοίκησης, του Δ.Σ. και των μετόχων
- ❖ να διασφαλίσει την ακεραιότητα των συστημάτων λογιστικής και χρηματοοικονομικής αναφοράς, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων ανεξάρτητου ελέγχου και ελέγχου
- ❖ να εξετάζει και να παρακολουθεί την απόδοση των Μη Εξυπηρετούμενων Δανείων (NPL) και των Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων (NPE)
- ❖ να επιβλέπει τις διαδικασίες διαφάνειας και επικοινωνίας
- ❖ να καθορίζει το κατάλληλο επίπεδο αμοιβών για τα μέλη του Δ.Σ. και των Επιτροπών
- ❖ να αντιμετωπίζει θέματα που σχετίζονται με νέες τεχνολογίες και περιβαλλοντικά ζητήματα
- ❖ να εντοπίζει και συνεργάζεται με σημαντικούς ενδιαφερόμενους φορείς, κατανοώντας τα ενδιαφέροντα και τις αλληλεπιδράσεις τους με τη στρατηγική του Ομίλου
- ❖ να διευκολύνει τον ανοιχτό διάλογο με τα ενδιαφερόμενα μέρη και να χρησιμοποιεί διάφορους διαύλους επικοινωνίας για αποτελεσματική δέσμευση και κατανόηση

Αυτά τα καθήκοντα συμβάλλουν συλλογικά στην αποτελεσματική διακυβέρνηση, τη στρατηγική κατεύθυνση, τη διαχείριση κινδύνων και τη βιώσιμη ανάπτυξη της Eurobank Holdings και των λειτουργιών της.

3.4 Κύρια Επιτεύγματα του Δ.Σ. το 2023

Το 2023, το Δ.Σ. της Eurobank Holdings εξέτασε την εταιρική στρατηγική, τους βασικούς επιχειρηματικούς κινδύνους και το σύστημα εσωτερικού ελέγχου.

Πιο συγκεκριμένα τα κύρια θέματα που απασχόλησαν το Δ.Σ. Eurobank Holdings, κατά την άσκηση των καθηκόντων του το 2023, σχετίζονται με:

α) Εταιρική Διακυβέρνηση:

- ❖ έγκριση (με την επιφύλαξη της απόφασης της ΤΓΣ) για το διορισμό νέου/νέων μέλους/μελών στο ΔΣ και στην Επιτροπή Ελέγχου
- ❖ έγκριση αλλαγών στη σύνθεση των Επιτροπών του ΔΣ
- ❖ έγκριση του αναθεωρημένου Κανονισμού Λειτουργίας της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης και της Επιτροπής Αποδοχών
- ❖ προετοιμασία και σύγκληση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων
- ❖ ετήσια αξιολόγηση του ΔΣ και των Επιτροπών του ΔΣ και έγκριση του Σχεδίου Δράσης 2023 που περιλάμβανε συστάσεις από την αυτοαξιολόγηση για το 2022 του ΔΣ και των Επιτροπών του ΔΣ
- ❖ έλεγχος της παρουσίας των μελών του Δ.Σ. στο Δ.Σ. και στις Επιτροπές του Δ.Σ.
- ❖ έγκριση από τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. της αξιολόγησης απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου για το 2022 και των οικονομικών και μη οικονομικών στόχων του για το 2023
- ❖ έγκριση της Πολιτικής Εξωτερικών Δεσμεύσεων, της Πολιτικής Αξιολόγησης του Δ.Σ. και των Επιτροπών του Δ.Σ., της Πολιτικής Αναφοράς Παράνομης ή Ανήθικης Συμπεριφοράς και του διορισμού του Υπεύθυνου Παραλαβής & Παρακολούθησης Αναφορών, της Πολιτικής Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου, της Πολιτικής Σύγκρουσης Συμφερόντων, της Πολιτικής κατά της Δωροδοκίας και της Διαφθοράς, της Οδηγίας για συναλλαγές εμπιστευτικών πληροφοριών και της Πολιτικής Διανομής Μερισμάτων
- ❖ έγκριση και περαιτέρω υποβολή στην ΤΓΣ για έγκριση, της Πολιτικής Υποψηφιοτήτων του Δ.Σ.
- ❖ έγκριση από τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. της Πολιτικής Αποδοχών και της Πολιτικής Αποζημίωσης λόγω αποχώρησης έγκριση και περαιτέρω υποβολή στην ΤΓΣ για έγκριση, των αμοιβών Δ.Σ. και Επιτροπών Δ.Σ. για τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., της Πολιτικής Αποδοχών των μελών του Δ.Σ. και της Έκθεσης Αποδοχών για το οικονομικό έτος 2022
- ❖ έγκριση προγράμματος δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών
- ❖ έγκριση από τα μη εκτελεστικά μέλη ενός Σχεδίου Εθελούσιας Εξόδου (VES)

- ❖ έγκριση από τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ του Πλαισίου Αποδοχών της Eurobank Holdings και των Συνολικών Μεταβλητών Αποδοχών Ομίλου (Group Variable Remuneration Pool)
- ❖ έγκριση του Κανονισμού Εσωτερικής Λειτουργίας και Διακυβέρνησης της Eurobank Holdings
- ❖ έγκριση του αναθεωρημένου Οργανογράμματος Ομίλου Eurobank Holdings
- ❖ τακτική ενημέρωση για τα θέματα των Επιτροπών του Δ.Σ.
- ❖ έγκριση ημερολογίου Δ.Σ. και Επιτροπών Δ.Σ. για το 2024
- ❖ διάφορα θέματα αμοιβών
- ❖ έγκριση και περαιτέρω υποβολή στην ΤΓΣ για έγκριση του ορισμού των ελεγκτών για το οικονομικό έτος 2023
- ❖ συζήτηση σχετικά με την αξιολόγηση της Προκαταρκτικής Διαδικασίας Εποπτικού Ελέγχου και Αξιολόγησης (Preliminary Supervisory Review and Evaluation Process (SREP) του 2023 και ενημερώσεις για τις σχετικές αποφάσεις
- ❖ έγκριση των επόμενων βημάτων μετά την πώληση ολόκληρου του μεριδίου του ΤΧΣ στην Eurobank Holdings

β) Θέματα Περιβάλλοντος, Κοινωνίας και Εταιρικής Διακυβέρνησης (Environmental, Social & Governance (ESG)):

- ❖ έγκριση της στρατηγικής ESG
- ❖ ενημέρωση για διάφορα θέματα ESG
- ❖ ενημέρωση από το αρμόδιο μέλος του ΔΣ για τον κλιματικό και περιβαλλοντικό κίνδυνο

γ) Στρατηγικά Θέματα, συμπεριλαμβανομένων Εταιρικών και Άλλων Πράξεων:

- ❖ συζήτηση διαφόρων θεμάτων στρατηγικής
- ❖ έγκριση αύξησης μετοχικού κεφαλαίου μετά την άσκηση δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών (stock options) και τροποποίηση του άρθρου 5 του Καταστατικού της Εταιρείας σύμφωνα με το άρθρο 113 παρ.3 του Ν.4548/2018.
- ❖ έγκριση (με την επιφύλαξη της έγκρισης της ΤΓΣ) της εξαγοράς των μετοχών του ΤΧΣ
- ❖ έγκριση έκδοσης κοινού ομολογιακού δανείου στο πλαίσιο εξαγοράς μετοχών του ΤΧΣ

δ) Κεφαλαιακή Επάρκεια:

- ❖ έγκριση των Εσωτερικών Δηλώσεων Επάρκειας Κεφαλαίου & Ρευστότητας 2023 (CAS & LAS) στο πλαίσιο της Διαδικασίας Εσωτερικής Αξιολόγησης Κεφαλαιακής Επάρκειας και Επάρκειας Ρευστότητας (ICAAP & ILAAP 2023)
- ❖ έγκριση συλλογής ad hoc δεδομένων για χρηματοοικονομικές και μακροοικονομικές προβλέψεις.

- ❖ ενημέρωση για τις κεφαλαιακές προβολές και το σχέδιο για την ελάχιστη απαίτηση για τα ίδια κεφάλαια και τις επιλέξιμες υποχρεώσεις (Minimum Requirement for own funds and Eligible Liabilities (MREL))

ε) Παρακολούθηση Επιχειρηματικών Δραστηριοτήτων:

- ❖ έγκριση των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων 2022 και των ενδιάμεσων οικονομικών καταστάσεων 2023
- ❖ έγκριση του Ετήσιου Προϋπολογισμού 2024 και του Τριετούς Επιχειρηματικού Σχεδίου για την περίοδο 2024-2026
- ❖ συζήτηση για τις επιδόσεις του 2023 έναντι του προϋπολογισμού
- ❖ συζήτηση για τις επιχειρηματικές εξελίξεις και τη ρευστότητα
- ❖ συζήτηση του Επιχειρηματικού από πάνω προς τα κάτω και Κεφαλαιακού Σχεδίου 2023-2025

στ) Διαχείριση Κινδύνων και Εσωτερικός Έλεγχος:

- ❖ ενημέρωση για την αξιολόγηση των ετήσιων κανονιστικών εκθέσεων του Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου και της Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου
- ❖ ενημέρωση για σημαντικά θέματα εσωτερικού ελέγχου και κανονιστικής συμμόρφωσης
- ❖ ενημέρωση για σημαντικά νομικά ζητήματα
- ❖ έγκριση του Πλαισίου Ανάλυσης Κινδύνων, της Στρατηγικής Διαχείρισης Κινδύνου και Κεφαλαίου Ομίλου, και των Δηλώσεων Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνων Ομίλου
- ❖ έγκριση του πλαισίου και των αναφορών για την Αναγνώριση Κινδύνου και την Αξιολόγηση Σημαντικότητας (RIMA)
- ❖ έγκριση του επικαιροποιημένου σχεδίου Χρηματοδότησης
- ❖ έγκριση των ενοποιημένων εκθέσεων του Πυλώνα 3 (γνωστοποιήσεις κεφαλαίου και διαχείρισης κινδύνου) για το 2022, το 1ο τρίμηνο του 2023, το 6μηνο 2023 και το 9μηνο 2023
- ❖ τακτική ενημέρωση για θέματα της Επιτροπής Κινδύνων της Επιτροπής Ελέγχου
- ❖ ενημέρωση για σημαντικά ζητήματα κινδύνου, συμπεριλαμβανομένης της Ετήσιας Έκθεσης του Chief Risk Officer του Ομίλου για το έτος 2022
- ❖ ενημέρωση για την Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων για το 2022 της Επιτροπής Ελέγχου πριν από την υποβολή της στην ΤΓΣ
- ❖ έγκριση νέων ή αναθεωρημένων πολιτικών και σχεδίων σύμφωνα με το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο και τις εσωτερικές διαδικασίες, συμπεριλαμβανομένης της πολιτικής διαχείρισης μη χρηματοοικονομικών κινδύνων, του σχεδίου βελτίωσης μη χρηματοοικονομικών κινδύνων και της πολιτικής εξωτερικών αναθέσεων (Outsourcing Policy)
- ❖ έγκριση του Σχεδίου Ανάκαμψης Ομίλου 2023

- ❖ έγκριση του διορισμού της Εταιρικής Ασφάλειας Ομίλου ως Ελεγκτικής Λειτουργίας αρμόδιας για τη διαχείριση και επίβλεψη "Τεχνολογιών Πληροφοριών και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) και κινδύνων ασφάλειας", σύμφωνα με τις απαιτήσεις της Πράξης 190/2/16.6.2021 της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΤτΕ, που υιοθετεί τις Κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (European Banking Authority (EBA)) για τις ΤΠΕ και τη Διαχείριση Κινδύνων Ασφαλείας

ζ) Έργο Μετασχηματισμού:

- ❖ τακτικές ενημερώσεις σχετικά με το έργο μετασχηματισμού

3.5 Εκτίμηση Συνολικής Αποτελεσματικότητας του Δ.Σ. και των Επιτροπών του

Σύμφωνα με την πολιτική αξιολόγησης του Δ.Σ. και των Επιτροπών του Δ.Σ. της Eurobank Holdings (Πολιτική Αξιολόγησης), η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης της Eurobank Holdings είναι επιφορτισμένη με την αξιολόγηση της δομής, του μεγέθους, της σύνθεσης και της απόδοσης του Δ.Σ. και των Επιτροπών του, διατυπώνοντας συστάσεις για τις απαραίτητες αλλαγές. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης επιβλέπει την αυτοαξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του Δ.Σ. και των Επιτροπών (Εσωτερική Αξιολόγηση), συνήθως χρησιμοποιώντας ένα ερωτηματολόγιο αυτοαξιολόγησης.

Η Εσωτερική Αξιολόγηση του 2023 χρησιμοποίησε ερωτηματολόγια αυτοαξιολόγησης του Δ.Σ. ως κύριο εργαλείο. Αυτά τα ερωτηματολόγια, μέσω της ασφαλούς διαδικτυακής πλατφόρμας του Diligent, κάλυπταν διάφορους τομείς όπως η επίβλεψη στρατηγικής, η ενασχόληση με τη διαχείριση, η διαχείριση κινδύνου, η σύνθεση του Δ.Σ., η δυναμική, ο ρόλος του προέδρου, η γραμματειακή υποστήριξη και η αποτελεσματικότητα των Επιτροπών του Δ.Σ.

Τα αποτελέσματα της Εσωτερικής Αξιολόγησης έδειξαν ότι το Δ.Σ. της Eurobank Holdings συνέχισε να λειτουργεί αποτελεσματικά το 2023, παρόμοια με το 2022. Τα βασικά ευρήματα σε διάφορους τομείς είναι τα εξής:

- ❖ Στρατηγική: Θετική εντύπωση σχετικά με το ρόλο του Δ.Σ. στη στρατηγική, συμπεριλαμβανομένης της αναθεώρησης και έγκρισης επιχειρηματικών σχεδίων και προϋπολογισμού
- ❖ Σχέση με τη Διοίκηση: Θετική άποψη για τις επιδόσεις των ανώτατων διευθυντικών στελεχών και τη συχνότητα αναφοράς στο Δ.Σ.
- ❖ Στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού και αμοιβές: Σημειώθηκε βελτίωση στις πρακτικές αποδοχών
- ❖ Διακυβέρνηση κινδύνου και εσωτερικός έλεγχος: Το Δ.Σ. έχει πλήρη κατανόηση του προφίλ κινδύνου και ασκεί επαρκή εποπτεία στη διαχείριση κινδύνου
- ❖ Προφίλ και Σύνθεση Δ.Σ.: Επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία και ποικιλομορφία εντός του Δ.Σ.
- ❖ Λειτουργία και δυναμική του πίνακα: Επαρκής συχνότητα συναντήσεων, ετοιμότητα, σχεδιασμός ατζέντας και εποικοδομητικές συζητήσεις
- ❖ Ρόλος Προέδρου Δ.Σ.: Αντικατοπτρίζει αποτελεσματικά τις ηγετικές ανάγκες του Δ.Σ.
- ❖ Γραμματειακή Υποστήριξη Δ.Σ.: Παρέχεται αποτελεσματική υποστήριξη με έγκαιρη παράδοση εγγράφων και ποιοτικών πακέτων και πρακτικών του Δ.Σ.

Ενώ η αξιολόγηση τόνισε θετικές πτυχές, εντόπισε επίσης τομείς προς βελτίωση, ιδίως όσον αφορά την ενίσχυση της διακυβέρνησης των κινδύνων και του εσωτερικού ελέγχου, εστιάζοντας σε μη οικονομικούς κινδύνους όπως το κλίμα και η κυβερνοασφάλεια.

Τέλος, η ετήσια αξιολόγηση του 2023 για τη συνεισφορά των Μη Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. στο Δ.Σ. της Eurobank Holdings συντονίστηκε από τον Πρόεδρο του Δ.Σ. με τη χρήση ενός ατομικού ερωτηματολογίου αυτοαξιολόγησης αποτελούμενο από 10 ερωτήσεις, με στόχο τον εντοπισμό των δυνατών σημείων και των τομέων για βελτίωση των μεμονωμένων μελών στους ακόλουθους 5 τομείς:

- ❖ συνεισφορά στο γενικό πλαίσιο δεξιοτήτων του Δ.Σ.
- ❖ συμμετοχή στο Δ.Σ. και ποιοτική συνεισφορά στις διαβουλεύσεις του Δ.Σ.
- ❖ συνέπεια και συμμετοχή στις συνεδριάσεις
- ❖ ομαδικό πνεύμα και καλή διαγωγή/συμπεριφορά
- ❖ ανεξάρτητη σκέψη και εποικοδομητική προσφορά/αντιμετώπιση

Η ετήσια αξιολόγηση του 2023 για τη συνεισφορά των Μη Εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. της Eurobank Holdings έδειξε ότι τα Μη Εκτελεστικά Μέλη ανταποκρίνονται επαρκώς στις προσδοκίες για την αποτελεσματική εκπλήρωση του ρόλου τους ως μέλη του Δ.Σ. της Eurobank Holdings. Επίσης, η αξιολόγηση επικεντρώθηκε στο κατά πόσον το Δ.Σ. διαθέτει συλλογικά τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για να κατανοήσει το επιχειρηματικό μοντέλο, τη στρατηγική, τους κινδύνους και διάφορα θέματα που σχετίζονται με τη διακυβέρνηση. Κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το Δ.Σ. είναι συλλογικά κατάλληλο για να κατανοήσει αποτελεσματικά αυτούς τους τομείς. Ωστόσο, η αξιολόγηση υπογράμμισε επίσης τις δυνατότητες βελτίωσης σε ορισμένα σύνολα δεξιοτήτων, ιδιαίτερα σε τομείς όπως η τεχνολογία και η ψηφιοποίηση, συγκεκριμένες επιχειρηματικές γραμμές και προϊόντα, διάφορες γεωγραφικές περιοχές και θυγατρικές.

3.6 Διαδικασία Κατάρτισης και Συνεχούς Επιμόρφωσης για τα Μέλη του Δ.Σ.

Όλα τα νέα μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν ένα ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Κατάρτισης που έχει σχεδιαστεί για την επίτευξη αρκετών βασικών στόχων. Πρώτον, στοχεύει να μεταφέρει το όραμα και την κουλτούρα της Eurobank Holdings. Δεύτερον, καλύπτει πρακτικά διαδικαστικά καθήκοντα για να διασφαλιστεί η ομαλή μετάβαση στους ρόλους τους. Τρίτον, στοχεύει στην επιτάχυνση της παραγωγικότητάς τους μειώνοντας τον χρόνο που απαιτείται για να εξοικειωθούν με τις ευθύνες τους. Τέταρτον, τους εντάσσει ως πολύτιμα μέλη του Δ.Σ.. Πέμπτον, τους εξοικειώνει με την οργανωτική δομή της Eurobank Holdings. Τέλος, τους συνδράμει προκειμένου να κατανοήσουν την επιχείρηση, τη στρατηγική, τη δυναμική της αγοράς, των σχέσεων και των ανθρώπων της Eurobank Holdings.

Επίσης, τα νέα μέλη του Δ.Σ., κατά τον διορισμό τους, λαμβάνουν το Εγχειρίδιο με τις Υποχρεώσεις προς τις Εποπτικές Αρχές και την Eurobank Holdings, με σκοπό να ενημερωθούν σχετικά με τις βασικές υποχρεώσεις τους. Μέσω του Εγχειριδίου ενημερώνονται για το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο και τις διαδικασίες του Δ.Σ. Επιπλέον, πραγματοποιούνται συναντήσεις και παρουσιάσεις με τα βασικά στελέχη της Eurobank Holdings, προκειμένου τα νέα μέλη να αποκτήσουν μια γενική επισκόπηση της Eurobank Holdings.

Αναγνωρίζοντας τη σημασία της συνεχούς επαγγελματικής εξέλιξης, η Eurobank Holdings παρέχει πόρους για συνεχή βελτίωση γνώσεων και δεξιοτήτων για όλα τα μέλη του Δ.Σ.. Το 2023 περιλάμβανε

επίσημες εκπαιδευτικές συνεδρίες για θέματα εργατικού δυναμικού στον τραπεζικό τομέα, παρόχους cloud και προστασία δεδομένων, ανθεκτικότητα στον κυβερνοχώρο και ευαισθητοποίηση σχετικά με την ασφάλεια και Προκλήσεις και Ευκαιρίες Παραγωγής Τεχνητής Νοημοσύνης. Επιπλέον, τα μέλη του Δ.Σ. λάμβαναν τακτικές ενημερώσεις, εκθέσεις και παρουσιάσεις από τα ανώτερα στελέχη για επιχειρησιακούς και στρατηγικούς στόχους, καθώς και ενημερώσεις για θέματα κινδύνου, ελέγχου, συμμόρφωσης, χρηματοοικονομικών, ανθρώπινων πόρων, νομικών και κανονιστικών θεμάτων. Έλαβαν επίσης τακτικά και ad-hoc ερευνητικά και οικονομικά δελτία από τη Διεύθυνση Οικονομικής Ανάλυσης και Έρευνας Διεθνών Κεφαλαιαγορών της Eurobank

4. ΈΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ

4.1 Σταθερές Αποδοχές

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές, οι οποίες εγκρίνονται ετησίως από την ΤΓΣ των μετόχων της Eurobank Holdings, και δεν δικαιούνται να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές. Οι σταθερές αποδοχές τους αποτελούν τις αμοιβές Δ.Σ. που ορίζονται σύμφωνα με τη θέση ή τις θέσεις του Μέλους στο Δ.Σ. 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 2023 (σε Μικτό Ποσό και €)	<u>Πρόεδρος</u>	<u>Αντιπρόεδρος</u>	<u>Μέλος</u>
Διοικητικό Συμβούλιο	317.000 ¹	70.000	50.000
Επιτροπή Ελέγχου	60.000	35.000	17.500
Επιτροπή Κινδύνων	60.000	35.000	17.500
Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και	40.000	25.000	15.000

¹ Συμπεριλαμβανομένης της εισφοράς της Τράπεζας στο Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα) του Ομίλου Eurobank

Εταιρικής Διακυβέρνησης			
Επιτροπή Αποδοχών	40.000	25.000	15.000
Επιτροπή Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού	30.000	22.000	10.000

Η συνολική αμοιβή των Μη Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. σε ατομικό επίπεδο δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τη συνολική αμοιβή του Προέδρου του Δ.Σ..

Επιπροσθέτως, παράβαση των απαιτήσεων παρουσίας, οι οποίες αναφέρονται λεπτομερώς στην Πολιτική Παρουσίας στο Δ.Σ. και στις Επιτροπές του της Eurobank Holdings, 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 Δ.Σ. δεν δικαιούνται συμπληρωματική σύνταξη, ούτε συμμετοχή σε προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης, ούτε πληρωμές συνδεδεμένες με τη λήξη της θητείας τους στο Δ.Σ. ή τις Επιτροπές του, με εξαίρεση τον Πρόεδρο του Δ.Σ. για τον οποίο ισχύουν οι ακόλουθες προβλέψεις: i) εισφορά της Τράπεζας στο Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα) του Ομίλου Eurobank με ποσοστό 2,3% (2,5% από 01.01.2024) για το μέρος των μικτών μηνιαίων αμοιβών έως € 2.432,25 και 8% (8,25% από 01.01.2024) για το μέρος των μικτών μηνιαίων αμοιβών που ξεπερνούν το ποσό αυτό, ii) κάλυψη του Προέδρου από το ιδιωτικό πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης της Τράπεζας και iii) ο Πρόεδρος του Δ.Σ. που αποχωρεί από την Eurobank Holdings πριν την κανονική λήξη της θητείας του (η οποία ορίζεται κατά την διαδικασία εκλογής του), με πρωτοβουλία της Eurobank Holdings 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 Τράπεζας μπορεί να καλύψει και τα λοιπά Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ., με δική τους όμως επιβάρυνση.

4.2 Μεταβλητές Αποδοχές

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δεν δικαιούνται να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές και δεν έλαβαν κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους 2023.

4.3 Άλλες Αμοιβές

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

4.4 Συνολικές Αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. (σε Μικτό Ποσό και €)

Ο παρακάτω πίνακας παρέχει ανάλυση των αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. που καταβλήθηκαν το 2023:

Όνομα Μέλους Δ.Σ., Ιδιότητα	Οικονομικό Έτος	Σταθερές Αποδοχές (σε μετρητά)	Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα	Συνολικές Αποδοχές	% vs Προηγούμενο Έτος ^(*)
Γεώργιος Ζασιάς Πρόεδρος Δ.Σ. Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος (Μέλος από Μάρτιο 2019)	2019	221.250	-	221.250	
	2020	295.000	-	295.000	33%
	2021	295.000	-	295.000	0%
	2022	279.827	15.173	295.000	0%
	2023	295.059	21.941	317.000	7%
Γεώργιος Χρυσικός Αντιπρόεδρος Δ.Σ. Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος (Μέλος από Ιούνιο 2014)	2019	54.685	-	54.685	37%
	2020	60.000	-	60.000	10%
	2021	60.000	-	60.000	0%
	2022	64.400	-	64.400	7%
	2023	85.000	-	85.000	32%
Jawaid Mirza Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Ιούνιο 2016)	2019	128.740	-	128.740	10%
	2020	151.128	-	151.128	17%
	2021	162.296	-	162.296	7%
	2022	149.200	-	149.200	-8%
	2023	162.500	-	162.500	9%
Bradley Paul Martin Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος (Μέλος από Ιούνιο 2014)	2019	132.500	-	132.500	0%
	2020	132.500	-	132.500	0%
	2021	122.595	-	122.595	-7%
	2022	95.700	-	95.700	-22%
	2023	90.000	-	90.000	-6%
Rajeev Kakar Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Ιούλιο 2018)	2019	127.500	-	127.500	156%
	2020	170.484	-	170.484	34%
	2021	170.897	-	170.897	0%
	2022	147.500	-	147.500	-14%
	2023	164.500	-	164.500	12%
Αλίκη Γρηγοριάδη Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Απρίλιο 2020)	2019				
	2020	56.042	-	56.042	
	2021	91.304	-	91.304	63%
	2022	98.100	-	98.100	7%
	2023	112.500	-	112.500	15%
Ειρήνη Ρουβιθά Πάνου Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Απρίλιο 2020)	2019				
	2020	53.134	-	53.134	
	2021	93.410	-	93.410	76%
	2022	113.400	-	113.400	21%
	2023	117.183	-	117.183	3%
Cinzia Basile Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Δεκέμβριο 2020)	2019				
	2020	4.370	-	4.370	
	2021	104.497	-	104.497	
	2022	114.800	-	114.800	10%
	2023	125.000	-	125.000	9%
Ευθυμία Δελή Μη Εκτελεστικός, Εκπρόσωπος Τ.Χ.Σ. (Μέλος από Ιανουάριο 2021 έως Νοέμβριο 2023)	2019				
	2020				
	2021	85.563	-	85.563	
	2022	92.500	-	92.500	8%
	2023	102.000	-	102.000	10%
Burkhard Eckes Independent Non-Executive Director, Eurobank SA (Member από Ιούλιο 2023)	2019				
	2020				
	2021				
	2022				
	2023	41.717	-	41.717	
John Arthur Hollows Independent Non-Executive Director, Eurobank SA (Member από Ιούλιο 2023)	2019				
	2020				
	2021				
	2022				
	2023	29.208	-	29.208	

^(*) Οι αποκλίσεις οφείλονται κυρίως στις χρονικές διαφορές μεταξύ των ημερομηνιών ορισμού και παραίτησης των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, την ετήσια αύξηση των αποδοχών τους, την αλλαγή του ρόλου τους σε μια Επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου.

5. ΈΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

5.1 Σταθερές Αποδοχές

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

5.2 Μεταβλητές Αποδοχές

Η Ετήσια Γενική Συνέλευση των μετόχων της Eurobank Holdings την 28 Ιουλίου 2020, λαμβάνοντας υπόψη το ρυθμιστικό και εποπτικό πλαίσιο ως προς τα μεταβλητά στοιχεία των αποδοχών, τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές καθώς και την προσήλωση της Eurobank Holdings στις αρχές εταιρικής διακυβέρνησης και στην ευθυγράμμιση των συμφερόντων των στελεχών και των εργαζομένων της Eurobank Holdings με τα συμφέροντα των μετόχων, ενέκρινε τη θέσπιση και εφαρμογή πενταετούς Προγράμματος Διάθεσης Μετοχών (Stock Options) (εφεξής «Πρόγραμμα») με τη μορφή χορήγησης δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 113 του ν. 4548/2020, σε στελέχη της Διοίκησης και το προσωπικό της Eurobank Holdings και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών, κατά την έννοια του άρθρου 32 του ν. 4308/2014.

Με την απόφαση αυτή, η Eurobank Holdings, σε μακροπρόθεσμη βάση, αποσκοπεί να προσελκύσει και να διακρατήσει τα στελέχη της Διοίκησης και το προσωπικό της Eurobank Holdings και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών, διασφαλίζοντας ορθή εταιρική διακυβέρνηση και προωθώντας τις αξίες της, σε εφαρμογή των ακολουθούμενων πολιτικών αποδοχών της Eurobank Holdings και της προβλεπόμενης σε αυτές κατανομής των μεταβλητών αποδοχών ως συνδυασμού μετρητών και χρηματοοικονομικών μέσων.

Τέλος, σημειώνεται ότι, μέσω του Προγράμματος, οι συμμετέχοντες αποκτούν άμεσο μετοχικό ενδιαφέρον για την Eurobank Holdings, συνδεδεμένο με την απόδοση της Eurobank Holdings και του Ομίλου της εν γένει, έτσι όπως αυτή αντικατοπτρίζεται στη μετοχική αξία της Eurobank Holdings.

Ο μέγιστος αριθμός των δικαιωμάτων που δύναται να εγκριθούν καθορίστηκε στα 55.637.000 δικαιώματα, κάθε ένα εκ των οποίων θα αντιστοιχεί σε μια νέα μετοχή. Η τιμή εξάσκησης για κάθε μια νέα μετοχή θα είναι ίση με την ονομαστική αξία της μετοχής κατά την ημερομηνία διεξαγωγής της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης που αποφάσισε τη θέσπιση του εν λόγω Προγράμματος, δηλ. € 0,23. Η Ετήσια Γενική Συνέλευση εξουσιοδότησε το Δ.Σ. της Eurobank Holdings να ορίσει τους δικαιούχους και να καθορίσει τους λοιπούς όρους και προϋποθέσεις του Προγράμματος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Σε αυτό το πλαίσιο 12,101,092 δικαιώματα προαίρεσης για αγορά μετοχών κατανεμήθηκαν σε 206 στελέχη με τιμή εξάσκησης € 0,23. Τα δικαιώματα προαίρεσης είναι εξασκίσιμα τμηματικά, στις οικονομικές χρήσεις αναφοράς από το 2024 μέχρι το 2028.

5.3 Άλλες Αμοιβές

Η Eurobank Holdings στοχεύει να παρέχει ανταγωνιστικές και δίκαιες παροχές στα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ., 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 ασφάλειας, εταιρικό κινητό τηλέφωνο, αποζημίωση ταξιδιωτικών και επιχειρησιακών εξόδων, τιμολόγηση προσωπικού σε τραπεζικά προϊόντα και επιδόματα σχετικά με τέκνα και τη φροντίδα αυτών.

Μέρος των παροχών αυτών (εταιρικό κινητό τηλέφωνο, λοιπές αποζημιώσεις) εταιρικό αυτοκίνητο, που χορηγείται ως μέτρο ασφαλείας, δεν θεωρούνται αμοιβές σύμφωνα με την Πολιτική και για τον λόγο αυτό δεν περιλαμβάνονται στον παρακάτω πίνακα.

Συγκεκριμένα, η μηνιαία εισφορά της Τράπεζας στο Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα) του Ομίλου Eurobank είναι 2,3% (2,5% από 01.01.2024) 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 και επιπλέον εισφέρεται για το Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα ποσό € 75.000 σε ετήσια βάση για έκαστο μέλος.

5.4 Πολιτική Διακοπής Συνεργασίας

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

- ❖ Σε όσους έχουν μέχρι 10 χρόνια υπηρεσίας στον Όμιλο, καταβάλλεται εφάπαξ ποσό ίσο με 12 μικτούς μηνιαίους μισθούς
- ❖ Σε όσους έχουν 10 ή περισσότερα χρόνια υπηρεσίας στον Όμιλο και λιγότερα από 15, καταβάλλεται εφάπαξ ποσό ίσο με 18 μικτούς μηνιαίους μισθούς
- ❖ Σε όσους έχουν 15 ή περισσότερα χρόνια υπηρεσίας στον Όμιλο, καταβάλλεται εφάπαξ ποσό ίσο με 24 μικτούς μηνιαίους μισθούς
- ❖ Για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους που έχουν 15 χρόνια υπηρεσίας στον Όμιλο και άνω, καταβάλλεται εφάπαξ ποσό ίσο με 30 μικτούς μηνιαίους μισθούς και
- ❖ Το εφάπαξ ποσό υπόκειται σε ρήτρα περιόδου μη ανταγωνισμού 6 μηνών. Το ποσό που καταβάλλεται αρχικά (δηλαδή το 60%) καταβάλλεται μετά την 6μηνη περίοδο μη ανταγωνισμού, ενώ και το ποσό που καταβάλλεται αρχικά καθώς και το αναβαλλόμενο ποσό υπόκεινται σε ρυθμίσεις «Malus» και Επιστροφής Αποδοχών «Clawback».

Εναλλακτικά, το Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ., 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 είτε Πρόγραμμα Οικειοθελούς Αποχώρησης που θα είναι σε ισχύ εκείνη την περίοδο. Το Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ. 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 Δ.Σ. αποφασίσει να εργαστεί στον ελληνικό τραπεζικό κλάδο, θα πρέπει να ενημερώσει την Eurobank Holdings και την

Τράπεζα γραπτώς και η επαγγελματική σχέση μεταξύ του Εκτελεστικού Μέλους του Δ.Σ. και της Τράπεζας παύει. Σε αυτή την περίπτωση, η Τράπεζα πρέπει να καταβάλει στο Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ. 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 Δ.Σ. πρέπει να επιστρέψει στην Τράπεζα το υπερβάλλον ποσό.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. 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 Τράπεζα.

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

5.5 Συνολικές Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. (σε Μικτό Ποσό και €)

Ο παρακάτω πίνακας παρέχει ανάλυση των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. που καταβλήθηκαν το 2023:

Όνομα Μέλους Δ.Σ., Ιδιότητα	Οικονομικό Έτος	Σταθερές Αποδοχές (σε μετρητά)	Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα	Μεταβλητές Αποδοχές (σε άλλη μορφή) (*)	Συνολικές Αποδοχές	% vs Προηγούμενο Έτος
Φωκίων Καραβίας Διευθύνων Σύμβουλος (Δ.Σ. από Φεβρουάριο 2015)	2019	299.921	34.170	-	334.091	4%
	2020	298.451	40.079	-	338.531	1%
	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%
(*) Μεταβλητές Αποδοχές αποδόθηκαν σε 743.355 Δικαιώματα Προαίρεσης Μετοχών						
Σταύρος Ιωάννου Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος Group Chief Operating Officer (COO) & Διεθνείς Δραστηριότητες (Αναπληρωτής Δ.Σ. από Απρίλιο 2015)	2019	368.283	42.867	-	411.150	9%
	2020	374.903	51.433	-	426.336	4%
	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%
(*) Μεταβλητές Αποδοχές αποδόθηκαν σε 642.071 Δικαιώματα Προαίρεσης Μετοχών						
Κωνσταντίνος Βασιλείου Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος Επικεφαλής Corporate & Investment Banking (Αναπληρωτής Δ.Σ. από Ιούλιο 2018)	2019	368.153	42.868	-	411.021	9%
	2020	375.043	51.433	-	426.476	4%
	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%
(*) Μεταβλητές Αποδοχές αποδόθηκαν σε 642.071 Δικαιώματα Προαίρεσης Μετοχών						
Ανδρέας Αθανασόπουλος Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος Επικεφαλής Group Transformation, Digital & Retail Banking (Αναπληρωτής Δ.Σ. από Δεκέμβριο 2020 μέχρι Δεκέμβριο 2023)	2019					
	2020	32.324	2.389	-	34.713	
	2021	374.863	53.472	-	428.335	
	2022	374.903	51.433	-	426.336	0%
	2023	377.383	126.535	700.500	1.204.418	183%
(*) Μεταβλητές Αποδοχές αποδόθηκαν σε 642.071 Δικαιώματα Προαίρεσης Μετοχών. Επισημιάζεται ότι τα σχετικά δικαιώματα ακυρώθηκαν μετά την παραίτηση του κ. Α. Αθανασόπουλου στις 31.12.2023.						

Τα δικαιώματα Προαίρεσης Μετοχών τελούν υπό αναβολή σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις του Προγράμματος και είναι εξασκήσιμα τμηματικά στα έτη 2024-2028. Επισημιάζεται ότι στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ 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 ΔΣ δύναται να ασκήσουν τα σχετικά δικαιώματα κανονικά.

6. EUROBANK HOLDINGS ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟΔΟΣΗ

Η απόδοση της Eurobank Holdings, όπως έχει υπολογισθεί, τα τελευταία πέντε οικονομικά έτη ορίζεται ως το επαναλαμβανόμενο κέρδος προ φόρων και αναλογία κόστους προς εισόδημα και έχει ως εξής:

Επαναλαμβανόμενα Κέρδη Προ Φόρων (€ εκ.)	
2019 σε σχέση με 2018	4%
2019	309,5
2020 σε σχέση με 2019	129%
2020	709,7
2021 σε σχέση με 2020	-18%
2021	584,8
2022 σε σχέση με 2021	159%
2022	1514,7
2023 σε σχέση με 2022	2%
2023	1.549,8

Αναλογία Κόστους προς Εισόδημα	
2019 vs 2018	3%
2019	48,90%
2020 vs 2019	-18%
2020	40%
2021 vs 2020	15%
2021	46%
2022 vs 2021	-31%
2022	31,60%
2023 vs 2022	2%
2023	32,20%

7. ΜΕΣΕΣ ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η μέση αμοιβή σε ισοδύναμη βάση πλήρους απασχόλησης υπαλλήλων της Eurobank Holdings εκτός των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. έχει ως εξής:

Μέσες Ετήσιες Αποδοχές Εργαζομένων	
2019 σε σχέση με 2018	-3%
2019	35.731
2020 σε σχέση με 2019	8%
2020	38.475
2021 σε σχέση με 2020	-5%
2021	36.389
2022 σε σχέση με 2021	17%
2022	42.528
2023 σε σχέση με 2022	4%
2023	44.109

8. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΠΟΚΛΙΣΕΙΣ

Κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους 2023, δεν αναφέρονται αποκλίσεις από τη διαδικασία εφαρμογής της Πολιτικής ούτε αναφέρθηκαν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της ίδιας της Πολιτικής.

9. ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΈΚΘΕΣΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Έκθεση Αποδοχών ελέγχεται σε ετήσια βάση σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Άρθρου 112 από τους ορκωτούς ελεγκτές, κατατίθεται στην ΤΓΣ των μετόχων προς συζήτηση, και είναι διαθέσιμη στο κοινό, δωρεάν, στην ιστοσελίδα της Eurobank Holdings για μία περίοδο τουλάχιστον δέκα (10) ετών (λαμβάνοντας υπόψη κάποιες ειδικές απαιτήσεις σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων). Το Δ.Σ. έχει συλλογική ευθύνη να εξασφαλίζει ότι η Έκθεση Αποδοχών συντάσσεται και δημοσιεύεται σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Νόμου.

Η ΤΓΣ της 20.7.2023 ψήφισε θετικά επί της Έκθεσης Αποδοχών για τη χρήση 2022. Τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας για το εν λόγω θέμα είχαν ως εξής:

- ❖ Αριθμός μετοχών για τις οποίες δόθηκαν έγκυρες ψήφοι: 2.753.882.722 (99,96% επί του μετοχικού κεφαλαίου με δικαίωμα ψήφου επί των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης), εκ των οποίων:
Υπέρ: 2.713.456.373
Κατά: 40.426.349
- ❖ Αριθμός αποχών: 1.086.767

Υποκείμενη σε κάθε αλλαγή της Πολιτικής, η σχετική Ετήσια Έκθεση θα αναθεωρείται.