

ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2024



Table of Contents

<u>1. Κανονιστικό Πλαίσιο</u>	<u>3</u>
<u>2. Γενικές Αρχές και Πεδίο Εφαρμογής της Εκθεσης Αποδοχών</u>	<u>3</u>
<u>3. Βασικός Ρόλος και Αρμοδιότητες των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου</u>	<u>3</u>
<u>4. Εκθεση Αποδοχών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ</u>	<u>13</u>
<u>5. Εκθεση Αποδοχών Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.</u>	<u>16</u>
<u>6. Eurobank Holdings Ετήσια Αποδοση.....</u>	<u>18</u>
<u>7. Μέσες Ετήσιες Αποδοχές Εργαζομένων</u>	<u>19</u>
<u>8. Παρεκκλίσεις και Αποκλίσεις</u>	<u>19</u>
<u>9. Δημοσιοποίηση της Εκθεσης Αποδοχών</u>	<u>19</u>

1. ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η Eurobank Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε. (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 Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων (εφεξής «ΤΓΣ») στις 23.07.2024. 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.

2. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ 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 2024.

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 Α.Ε. (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 της. Το Δ.Σ. ασκεί τα καθήκοντα του σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία και τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές καθώς και σύμφωνα με το καταστατικό του και τις νόμιμες αποφάσεις των Γενικών Συνελεύσεων 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 τον εντοπισμό, την αξιολόγηση και τη διαχείριση των κινδύνων. Το Δ.Σ. καθορίζει τους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου, διασφαλίζει τη διαθεσιμότητα των απαραίτητων οικονομικών και ανθρώπινων πόρων για να επιτύχει αυτούς τους στόχους του και αξιολογεί την απόδοση της διοίκησης. Επιπλέον, 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 Δ.Σ. υποχρεούνται να ενεργούν προς το συμφέρον του Ομίλου, σε πλήρη ευθυγράμμιση με τα θεσμικά τους καθήκοντα.

3.2 Σύθεση του Δ.Σ.

Τα Μέλη του Δ.Σ. εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση της Eurobank Holdings, η οποία καθορίζει τον ακριβή αριθμό των Μελών Δ.Σ. και τη διάρκεια της θητείας τους, σύμφωνα με τις νομικές διατάξεις και το Καταστατικό της Eurobank Holdings. Η Γενική Συνέλευση ορίζει επίσης τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ..

Κατά το 2024:

- ❖ Το Δ.Σ. της Eurobank Holdings, με τις αποφάσεις του στις 30.05.2024 και 28.06.2024, και κατόπιν σχετικών εισηγήσεων της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης (εφεξής «Επιτροπή Υποψηφιοτήτων») στις 28.05.2024 και 26.06.2024, πρότεινε στην ΤΓΣ της 23.07.2024 τον διορισμό του κ. Ευάγγελου Κοτσωβίνου ως Ανεξάρτητου Μη Εκτελεστικού Μέλους Δ.Σ.
- ❖ Μετά την ανακοίνωση του κ. Γεώργιου Χρυσικού (Μη Εκτελεστικό Μέλος, Αντιπρόεδρος του προηγούμενου Δ.Σ.) σχετικά με την απόφασή του να μην επιδιώξει την ανανέωση της θητείας του, εξετάστηκε η αναγκαιότητα της θέσης του Αντιπροέδρου. Το Δ.Σ. στις συνεδριάσεις του στις 30.05.2024 και 28.06.2024, έπειτα από σχετικές εισηγήσεις της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων στις 28.05.2024 και 26.06.2024, αποφάσισε να καταργήσει τη θέση του Αντιπροέδρου στο Δ.Σ., καθώς και σε ορισμένες Επιτροπές (Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, Επιτροπή Αποδοχών, και Επιτροπή Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού), με τη λήξη της θητείας του κ. Γεώργιου Χρυσικού. Εφεξής, σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος του Προέδρου, τα καθήκοντά του θα εκτελούνται από το παλιότερο Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος που παρίσταται στη συνεδρίαση, με βάση την προϋπηρεσία του στο Δ.Σ.
- ❖ Επιπλέον, λόγω της λήξης της θητείας του Δ.Σ., η ΤΓΣ της 23.07.2024 διόρισε το νέο Δ.Σ., με θητεία τριών ετών, που επεκτείνεται έως την ΤΓΣ για το 2027. Η ΤΓΣ, επίσης, όρισε τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.. Το νέο Δ.Σ., σύμφωνα με τις αποφάσεις του στις 30.05.2024 και 28.06.2024, και κατόπιν εισηγήσεων της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων στις 28.05.2024 και 26.06.2024, αποτελείται από την επανεκλογή δώδεκα (12) Μελών του προηγούμενου Δ.Σ., καθώς και την εκλογή ενός (1) νέου Μέλους, του κ. Ευάγγελου Κοτσωβίνου
- ❖ Σύμφωνα με τις ανωτέρω αποφάσεις της ΤΓΣ και βάσει των εισηγήσεων της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων στις 28.05.2024 και 26.06.2024, το νέο Δ.Σ., κατά τη συνεδρίασή του της 23.07.2024, αποφάσισε τη συγκρότησή του σε σώμα, τον διορισμό του Διευθύνοντος Συμβούλου (εφεξής «CEO») και των Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων (εφεξής «Deputy CEOs») και τον ορισμό των Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.

Σε συνέχεια των παραπάνω, το παρόν Δ.Σ. απαρτίζεται από δεκατρία (13) Μέλη από τους οποίους, τρία (3) Εκτελεστικά, τρία (3) Μη Εκτελεστικά και οκτώ (8) Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη:

Eurobank Holdings' Σύμβαση Δ.Σ.		Πρώτη Εκλογή	Λήξη Θτείας
Γεώργιος Π. Ζανιάς	Πρόεδρος, Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος	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 Εκτελεστικός Σύμβουλος	Ιουν. 2014	2027
Rajeev K. L. Kakar	Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος	Ιουλ. 2018	2027
Jawaid A. Mirza	Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος	Ιουν. 2016	2027
Αλίκη Α. Γρηγοριάδη	Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος	Απρ. 2020	2027
Ειρήνη Ρουβιθά Πάνου	Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος	Απρ. 2020	2027
Cinzia V. Basile	Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος	Δεκ. 2020	2027
Burkhard Eckes	Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος	Ιουλ. 2023	2027
John Arthur Hollows	Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος	Ιουλ. 2023	2027
Ευάγγελος Κοτσωβίνος	Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος	Ιουλ. 2024	2027

3.3 Ρόλος και Αρμοδιότητες του Δ.Σ.

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 να 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 να παρακολουθεί την εφαρμογή από το CEO και την Διοικητική Επιτροπή
- ❖ να εγκρίνει το οργανόγραμμα και τις σχετικές πολιτικές όπως απαιτείται από τη νομοθεσία ή τις εσωτερικές διαδικασίες
- ❖ να εξασφαλίζει 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 αποδοχές 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 Μελών Δ.Σ.
- ❖ να παρακολουθεί και να διαχειρίζεται πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων μεταξύ της διοίκησης του Δ.Σ. και των μετόχων
- ❖ να διασφαλίζει την ακεραιότητα των συστημάτων λογιστικής και χρηματοοικονομικής αναφοράς συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων ανεξάρτητου ελέγχου
- ❖ να εξετάζει και να παρακολουθεί την απόδοση των Μν Εξυπηρετούμενων Δανείων (NPL) και των Μν Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων (NPE)
- ❖ να επιβλέπει τις διαδικασίες διαφάνειας και επικοινωνίας
- ❖ να καθορίζει το κατάλληλο επίπεδο αποδοχών για τα Μέλη Δ.Σ. και των Επιτροπών του
- ❖ να αντιμετωπίζει θέματα που σχετίζονται με νέες τεχνολογίες και περιβαλλοντικά ζητήματα
- ❖ να εντοπίζει και να συνεργάζεται με σημαντικά ενδιαφερόμενα μέρη, 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 2024

Το 2024, το Δ.Σ. της Eurobank Holdings εξέτασε την εταιρική στρατηγική, τους βασικούς επιχειρηματικούς κινδύνους και το σύστημα εσωτερικού ελέγχου.

Τα κύρια θέματα που απασχόλησαν το Δ.Σ. της Eurobank Holdings, κατά την άσκηση των καθηκόντων του το 2024, σχετίζονται με:

α) Εταιρική Διακυβέρνηση:

- ❖ Πρότεινε για έγκριση από την ΤΓΣ τη νέα σύνθεση του Δ.Σ. λόγω λήξης της θτείας του προηγούμενου, καθώς και τον ορισμό των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.
 - ❖ Ενέκρινε τη σύνθεση των νέων Επιτροπών του Δ.Σ. και των αναθεωρημένων Κανονισμών Λειτουργίας τους
 - ❖ Συγκάλεσε τη Γενική Συνέλευση των μετόχων
 - ❖ Συζήτησε την ετήσια αξιολόγηση του Δ.Σ. και των Επιτροπών του για το 2023 και εξέτασε το Σχέδιο Δράσης
 - ❖ Ανασκόπησε την παρουσία των Μελών Δ.Σ. στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και των Επιτροπών του
 - ❖ Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. ενέκριναν την αξιολόγηση της απόδοσης του CEO για το 2023 και των χρηματοοικονομικών και μη χρηματοοικονομικών στόχων του για το 2024
 - ❖ Ενέκρινε την Πολιτική Διαδοχής του CEO, την Πολιτική Διαφορετικότητας του Δ.Σ., την Πολιτική Υποψηφιοτήτων του Δ.Σ. (επίσης υποβληθείσα στην ΤΓΣ για έγκριση), την Πολιτική Αξιολόγησης του Δ.Σ. και των Επιτροπών του, την Πολιτική Διακυβέρνησης Ομίλου, την Πολιτική Συναλλαγών με Συνδεδεμένα Μέρη, την Πολιτική Επιλογής και Διορισμού Κατόχων Κύριων Λειτουργιών, την Πολιτική Κατά της Δωροδοκίας και Διαφθοράς, την Πολιτική Εξωτερικών Δραστηριοτήτων, των Κατευθυντήριων Γραμμών για τις Εμπιστευτικές Πληροφορίες, την Πολιτική Διαχείρισης Συγκρούσεων Συμφερόντων, την Πολιτική Διαδοχής Στελεχών C-Level, την Πολιτική Επιλογής και Διορισμού Ανώτατων Στελεχών
 - ❖ Διευθέτησε θέματα αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων:
 - ❖ έγκρισης από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. της Πολιτικής Αποδοχών, του Πλαισίου Μεταβλητών Αποδοχών και του Συνόλου Μεταβλητών Αποδοχών Ομίλου
 - ❖ υποβολής στην ΤΓΣ για έγκριση των αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. και των Επιτροπών του, της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών Δ.Σ., της Έκθεσης Αποδοχών για το 2023 και της διανομής καθαρών κερδών σε ανώτατα στελέχη και εργαζομένους
 - ❖ Ενέκρινε τον Κανονισμό Λειτουργίας της Eurobank Holdings
 - ❖ Έλαβε τακτική ενημέρωση επί θεμάτων των Επιτροπών του Δ.Σ.
 - ❖ Ενέκρινε το ημερολόγιο συνεδριάσεων του Δ.Σ. και των Επιτροπών του για το 2025
 - ❖ Ενέκρινε και υπέβαλε στην ΤΓΣ τον διορισμό των εξωτερικών ελεγκτών για το 2024
 - ❖ Συζήτησε την εποπτική αξιολόγηση SREP 2024
- β) Στρατηγικά Θέματα, Εταιρικές και άλλες Πράξεις:
- ❖ Συζήτησε διάφορα θέματα στρατηγικής
 - ❖ Ενέκρινε αύξηση μετοχικού κεφαλαίου μετά την άσκηση δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών (stock options) και τροποποίησε του άρθρου 5 του Καταστατικού σύμφωνα με το άρθρο 113 παρ.3 του Νόμου
 - ❖ Ενέκρινε (με την επιφύλαξη της έγκρισης της ΤΓΣ) τη διανομή μερίσματος για τη χρήση 2023, σύμφωνα με την εγκεκριμένη Πολιτική Διανομής Μερισμάτων
 - ❖ Ενέκρινε την αύξηση του συνολικού ονομαστικού ποσού των ομολογιών στο πλαίσιο του προγράμματος έκδοσης μεσοπρόθεσμων ομολόγων (EMTN)
 - ❖ Ενέκρινε την έναρξη διαδικασίας συγχώνευσης με απορρόφηση της Eurobank Holdings από την Τράπεζα (Project Square)

γ) Κεφαλαιακή Επάρκεια:

- ❖ Ενέκρινε τις Εσωτερικές Δηλώσεις Επάρκειας Κεφαλαίου & Ρευστότητας 2024 (CAS & LAS) στο πλαίσιο της Διαδικασίας Εσωτερικής Αξιολόγησης Κεφαλαιακής Επάρκειας και Επάρκειας Ρευστότητας (ICAAP & ILAAP 2024)
- ❖ Ενέκρινε το σχέδιο για την ελάχιστη απαίτηση για τα ίδια κεφάλαια και τις επιλέξιμες υποχρεώσεις (Minimum Requirement for own funds and Eligible Liabilities (MREL)) 2025-2027

δ) Παρακολούθηση Επιχειρηματικών Δραστηριοτήτων:

- ❖ Ενέκρινε τις ετήσιες οικονομικές καταστάσεις 2023 και τις ενδιάμεσες οικονομικές καταστάσεις 2024
- ❖ Ενέκρινε τον Ετήσιο Προϋπολογισμό 2025 και το Τριετές Επιχειρηματικό Σχέδιο για την περίοδο 2025-2027 (συμπεριλαμβανομένου του δυσμενούς σεναρίου (adverse scenario))
- ❖ Εξέτασε τις επιδόσεις του 2024 έναντι του προϋπολογισμού
- ❖ Συζήτησε τις επιχειρηματικές εξελίξεις και τη ρευστότητα
- ❖ Ενέκρινε την Πολιτική Επιχειρηματικού και Κεφαλαιακού Σχεδιασμού και συζήτησε το Επιχειρηματικό και Κεφαλαιακό Πλάνο (από πάνω προς τα κάτω) 2024-2026

ε) Διαχείριση Κινδύνων και Εσωτερικός Έλεγχος:

- ❖ Ενέκρινε το σχέδιο διαδοχής του Group Chief Risk Officer
- ❖ Ενημερώθηκε για τις ετήσιες κανονιστικές εκθέσεις του Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου για το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου και της Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου
- ❖ Εξέτασε την Ανεξάρτητη τριετή Αξιολόγηση του Συστήματος Εσωτερικών Ελέγχων (SIC) σύμφωνα την ΠΕΕ 2577
- ❖ Ενέκρινε το επικαιροποιημένο Σχέδιο Χρηματοδότησης, του προβλεπόμενου δείκτη Κάλυψης Ρευστότητας (LCR) και του προβλεπόμενου Καθαρού Σταθερού Δείκτη Χρηματοδότησης (NSFR) για την περίοδο 2024-2026
- ❖ Διευθέτησε διάφορα θέματα σχετικά με το πρότυπο με αριθμό 239 της Επιτροπής της Βασιλείας για την Τραπεζική Εποπτεία (BCBS 239), συμπεριλαμβανομένων:
 - ❖ του σχεδίου δράσης της Επιτόπιας Επιθεώρησης (OSI)
 - ❖ της σύστασης της μονάδας Εσωτερικής Επικύρωσης για τη συγκέντρωση δεδομένων κινδύνου και την αναφορά κινδύνων (RRDAR) και το πλαίσιο επικύρωσης
 - ❖ του πλαισίου BCBS 239
 - ❖ του Σχεδίου Ανάπτυξης και Διακυβέρνησης Δεδομένων
- ❖ Έλαβε ενημέρωση για σημαντικά ζητήματα εσωτερικού ελέγχου και κανονιστικής συμμόρφωσης
- ❖ Εξέτασε σημαντικά νομικά και κανονιστικά ζητήματα
- ❖ Ενέκρινε το Πλαίσιο Ανάλυσης Κινδύνων 2024 και τις Δηλώσεις Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνων
- ❖ Ενέκρινε το πλαίσιο και τις αναφορές για την Αναγνώριση Κινδύνου και την Αξιολόγηση Σημαντικότητας (RIMA)
- ❖ Ενέκρινε τις ενοποιημένες εκθέσεις του Πυλώνα 3 (γνωστοποιήσεις κεφαλαίου και διαχείρισης κινδύνου) για το 2023, το 1ο τρίμηνο του 2024, το 6μηνο 2024 και το 9μηνο 2024

- ❖ Έλαβε ενημερώσεις για σημαντικά ζητήματα κινδύνου, συμπεριλαμβανομένης της Ετήσιας Έκθεσης του Chief Risk Officer του Ομίλου για το έτος 2023
- ❖ Εξέτασε την Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων για το 2023 της Επιτροπής Ελέγχου πριν από την υποβολή της στην ΤΓΣ
- ❖ Ενέκρινε νέες και αναθεωρημένες πολιτικές και σχέδια, συμπεριλαμβανομένων:
 - ❖ της αναθεωρημένης Πολιτικής Διαχείρισης Μν Χρηματοοικονομικών Κινδύνων,
 - ❖ της αναθεωρημένης Πολιτικής Κινδύνου Ρευστότητας Ομίλου
 - ❖ της αναθεωρημένης Πολιτικής Κινδύνων Αγοράς & Αντισυμβαλλομένου
 - ❖ της Πολιτικής Κινδύνου Επιτοκίου στο Τραπεζικό Χαρτοφυλάκιο (IRRBB) & Κίνδυνου πιστωτικής διασποράς στο τραπεζικό χαρτοφυλάκιο (CSRBB)
 - ❖ της Πολιτικής Εξωτερικών Αναθέσεων (Outsourcing Policy)

ζ) Έργο Μετασχηματισμού:

- ❖ Έλαβε 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 (εφεξής «Πολιτική Αξιολόγησης»), η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων της Eurobank Holdings είναι υπεύθυνη για την αξιολόγηση της δομής, του μεγέθους, της σύνθεσης και της απόδοσης του Δ.Σ. και των Επιτροπών του, και τη διατύπωση συστάσεων για τις απαραίτητες αλλαγές. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων επιβλέπει την ετήσια αυτοαξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του Δ.Σ. και των Επιτροπών (εφεξής «Εσωτερική Αξιολόγηση»), χρησιμοποιώντας ένα ερωτηματολόγιο αυτοαξιολόγησης ως το βασικό εργαλείο.

Για την Εσωτερική Αξιολόγηση του 2024, συμμετείχαν και τα δεκατρία (13) Μέλη Δ.Σ. συμπληρώνοντας ανώνυμα ερωτηματολόγια αυτοαξιολόγησης, μέσω της ασφαλούς διαδικτυακής πλατφόρμας του Diligent. Τα ερωτηματολόγια αυτά 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.

Βασικά Ευρήματα της Εσωτερικής Αξιολόγησης

Τα αποτελέσματα της Εσωτερικής Αξιολόγησης έδειξαν ότι το Δ.Σ. της Eurobank Holdings συνέχισε να λειτουργεί αποτελεσματικά το 2024, διατηρώντας υψηλό επίπεδο απόδοσης, όπως και το 2023. Τα βασικά ευρήματα σε διάφορους τομείς είναι τα εξής:

- ❖ Επίβλεψη Στρατηγικής: Τα Μέλη Δ.Σ. εξέφρασαν θετική άποψη σχετικά με το ρόλο του Δ.Σ. στη στρατηγική, ιδιαίτερα αναφορικά με τις συζητήσεις για βασικές επενδύσεις και συναλλαγές, οι οποίες θεωρούνται αποδοτικές και καλά δομημένες
- ❖ Σχέση με τη Διοίκηση: Η σχέση Δ.Σ. και Διοίκησης παρέμεινε ισχυρή, με σαφή διαχωρισμό ρόλων μεταξύ του Δ.Σ. και της εκτελεστικής εξουσίας
- ❖ Στρατηγική Ανθρώπινου Δυναμικού και Αποδοχές: Το Δ.Σ. είχε ισχυρή εποπτεία της τραπεζικής κουλτούρας, διασφαλίζοντας εναρμόνιση με τις εταιρικές αξίες και τις αρχές διακυβέρνησης
- ❖ Διακυβέρνηση Κινδύνου και Εσωτερικός Έλεγχος: Το Δ.Σ. διατήρησε την καλή επίδοση του στη διαχείριση κινδύνων και στον εσωτερικό έλεγχο. Τα κύρια πλεονεκτήματα περιλάμβαναν την ισχυρή εποπτεία στους εσωτερικούς ελέγχους και στις πολιτικές σύγκρουσης συμφερόντων
- ❖ Προφίλ και Σύνθεση Δ.Σ.: Το Δ.Σ. αναγνωρίστηκε για τις επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία και ποικιλομορφία εντός του Δ.Σ.. Κύρια πλεονεκτήματα είναι η διεθνής εμπειρία των Μελών Δ.Σ. και η σύνθεση και μέγεθος του Δ.Σ.

- ❖ Λειτουργία και δυναμική του Δ.Σ.: Το Δ.Σ. επέδειξε αποτελεσματικό ετήσιο σχεδιασμό των θεμάτων στις συναντήσεις με ουσιαστικές και καλά δομημένες διαδικασίες. Οι συζητήσεις του Δ.Σ. περιλάμβαναν εποικοδομητικό διάλογο και ανασκοπήσεις, οδηγώντας σε αποτελεσματικές αποφάσεις
- ❖ Ρόλος Προέδρου Δ.Σ.: Οι ηγετικές δεξιότητες του Προέδρου του Δ.Σ. αναγνωρίστηκαν σαν ο κύριος παράγοντας για την συνολική αποτελεσματικότητα και την επιτυχία του Δ.Σ.
- ❖ Γραμματειακή Υποστήριξη Δ.Σ.: Τα Μέλη Δ.Σ. τόνισαν την αποτελεσματικότητα της γραμματειακής υποστήριξης, ιδιαίτερα στην ποιότητα του υποστηρικτικού υλικού που υποβάλλεται από τη Διοίκηση και την προετοιμασία των πρακτικών για τις συνεδριάσεις

Ευκαιρίες για περαιτέρω βελτίωση

Ενώ η αξιολόγηση τόνισε θετικές πτυχές, εντόπισε επίσης τομείς προς βελτίωση, ιδίως όσον αφορά:

- ❖ την περαιτέρω ενίσχυση της στρατηγικής εστίασης του Δ.Σ. για την παροχή μεγαλύτερης μακροπρόθεσμης κατεύθυνσης
- ❖ τη ενίσχυση των πρωτοβουλιών για την εποπτεία του ψηφιακού μετασχηματισμού
- ❖ και τη βελτίωση του ελέγχου της απόδοσης των θυγατρικών, προκειμένου να διασφαλιστεί εναρμόνιση στον Όμιλο

Για την ετήσια αξιολόγηση του 2024, ο Πρόεδρος του Δ.Σ. συντόνισε την αξιολόγηση για τη συνεισφορά των Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ., με τη χρήση ερωτηματολογίου αυτοαξιολόγησης αποτελούμενο από 10 ερωτήσεις, που επικεντρώνονταν σε 5 τομείς:

- ❖ Συνεισφορά στο γενικό πλαίσιο του προφίλ του Δ.Σ. και στις δεξιότητες
- ❖ Συμμετοχή στο Δ.Σ. και ποιοτική συνεισφορά στις διαβουλεύσεις
- ❖ Συνέπεια και συμμετοχή στις συνεδριάσεις
- ❖ Ομαδικό πνεύμα και καλή διαγωγή/συμπεριφορά
- ❖ Ανεξάρτητη σκέψη και εποικοδομητική προσφορά/αντιμετώπιση

Η ετήσια αξιολόγηση του 2024 για τη συνεισφορά των Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. έδειξε ότι τα Μη Εκτελεστικά Μέλη ανταποκρίνονται επαρκώς στις προσδοκίες για την αποτελεσματική εκπλήρωση του ρόλου τους.

Η αξιολόγηση της απόδοσης των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων του CEO και των Deputy CEOs, διεξάγεται ξεχωριστά μέσω μιας δομημένης διαδικασίας που περιλαμβάνει τον CEO, την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και την Επιτροπή Αποδοχών. Η ετήσια αξιολόγηση βασίζεται σε ποιοτικούς και ποσοτικούς δείκτες απόδοσης (εφεξής «KPIs»), οι οποίοι εγκρίνονται από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ..

Ειδικά για τον CEO, η Επιτροπή Αποδοχών προτείνει KPIs που σχετίζονται με τις αποδοχές του, τα οποία εγκρίνονται από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.. Στη συνέχεια, η απόδοση του CEO αξιολογείται βάσει αυτών των KPIs, και τα αποτελέσματα της αξιολόγησης επικοινωνούνται στον CEO και λαμβάνονται υπόψη στον καθορισμό των αποδοχών του.

Συλλογική Αξιολόγηση Καταλληλότητας

Η αξιολόγηση εξέτασε 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. Η αξιολόγηση επιβεβαίωσε ότι το Δ.Σ. είναι συλλογικά κατάλληλο για να διευθετήσει αποτελεσματικά αυτούς τους τομείς.

Επίσης, η αξιολόγηση αναγνώρισε επίσης τις δυνατότητες βελτίωσης σε ορισμένα σύνολα δεξιοτήτων, ιδιαίτερα σε τομείς όπως εξειδικευμένες επιχειρηματικές δραστηριότητες και προϊόντα, διεθνείς αγορές και θυγατρικές, διαχείριση κινδύνων, συμπεριλαμβανομένων θεμάτων κυβερνοασφάλειας και κινδύνων από εξωτερικές αναθέσεις (outsourcing). Ως εκ τούτου, προτάθηκε η υλοποίηση

πρωτοβουλιών για την αντιμετώπιση αυτών των παρατηρήσεων, διασφαλίζοντας την ευθυγράμμιση με τους στρατηγικούς στόχους της Eurobank Holdings.

Σε αυτό το πλαίσιο, αποφασίστηκαν παρουσιάσεις σε επίπεδο Δ.Σ. και των Επιτροπών του, ως κεντρικό μέσο ενίσχυσης της κατανόησης στους τομείς που χρειάζεται, ενώ περαιτέρω εξωτερικά εκπαιδευτικά προγράμματα ή / και στοχευμένες εσωτερικές συνεδρίες, θα συνεχίσουν να παίζουν κεντρικό ρόλο για την ενδυνάμωση των δεξιοτήτων του Δ.Σ..

3.6 Συμμετοχή Μελών Δ.Σ. στο Δ.Σ. και στις Επιτροπές Δ.Σ.

Σύμφωνα με την «Πολιτική Συμμετοχής στο Δ.Σ. και τις Επιτροπές του Δ.Σ.» της Eurobank Holdings και στο πλαίσιο της ευθύνης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης της Eurobank Holdings να παρακολουθεί τακτικά τη συμμετοχή των Μελών Δ.Σ. και να αξιολογεί την ανάγκη ενημέρωσης του Δ.Σ. σε περίπτωση που η συμμετοχή δεν είναι ικανοποιητική, κατά το 2024, η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων εξέτασε τη συμμετοχή των Μελών Δ.Σ. στις συνεδριάσεις της στις 28.06.2024 και στις 16.12.2024.

Επιπλέον, κατά το 2024 ο μέσος όρος συμμετοχής των Μελών Δ.Σ. ήταν 98.8% για 20 συνεδριάσεις ενώ το 2023 ήταν 96.4% για 24 συνεδριάσεις.

Κατά τη διάρκεια του 2024, σε ατομικό επίπεδο, η συμμετοχή των Μελών Δ.Σ. παρέμεινε πάνω από το όριο του 85%. Επιπλέον, σημειώνεται ότι όλα τα Μέλη Δ.Σ. που απουσίασαν από συνεδριάσεις του Δ.Σ. παρείχαν πληρεξούσια εκπροσώπησης, με αποτέλεσμα το ποσοστό συμμετοχής (φυσική παρουσία και μέσω εκπροσώπησης) να ανέρχεται σε 100%.

Ειδικότερα, τα ποσοστά συμμετοχής των Μελών Δ.Σ. το 2024 ήταν τα ακόλουθα:

Eurobank Holdings' Σύνοψη Δ.Σ.	Δικαίωμα Συμμετοχής	Αυτοπρόσωπη Συμμετοχή (# και %)	
Γεώργιος Π. Ζανιάς	20	20	100%
Γεώργιος Κ. Χρυσικός ¹	11	11	100%
Φωκίων Χ. Καραβίας	20	20	100%
Σταύρος Ε. Ιωάννου	20	20	100%
Κωνσταντίνος Β. Βασιλείου	20	20	100%
Bradley Paul L. Martin	20	18	90%
Rajeev K. L. Kakar	20	19	95%
Jawaid A. Mirza	20	20	100%
Αλίκη Α. Γρηγοριάδη	20	20	100%
Ειρήνη Ρουβιθά Πάνου	20	20	100%
Cinzia V. Basile	20	20	100%
Burkhard Eckes	20	19	95%
John Arthur Hollows	20	19	95%
Ευάγγελος Κοτσωβίνος ²	9	9	100%

¹ Ο κ. Γεώργιος Χρυσικός αποφάσισε να μην επιδιώξει την ανανέωση της θητείας του, συνεπώς παρέμεινε στο Δ.Σ. της Eurobank Holdings έως την ΤΓΣ στις 23.07.2024, όταν διορίστηκε το νέο Δ.Σ..

² Ο κ. Ευάγγελος Κωτσοβίνος διορίστηκε ως Μέλος του Δ.Σ. στις 23.07.2024.

3.7 Διαδικασία Εισαγωγικής Κατάρτισης και Συνεχούς Επιμόρφωσης για τα Μέλη Δ.Σ.

Όλα τα νέα Μέλη Δ.Σ. λαμβάνουν ένα ολοκληρωμένο Εισαγωγικό Πρόγραμμα Κατάρτισης που έχει σχεδιαστεί για την ομαλή και αποτελεσματική προσαρμογή τους στους ρόλους τους. Το πρόγραμμα στοχεύει να:

- ❖ μεταφέρει το όραμα και την κουλτούρα της Eurobank Holdings
- ❖ εισάγει τα μέλη στα καθήκοντα τους, πρακτικά και διαδικαστικά, για να διασφαλιστεί η ομαλή διαδικασία μετάβασης
- ❖ στοχεύει στην ενίσχυση της παραγωγικότητάς τους μειώνοντας τον χρόνο που απαιτείται για να εξοικειωθούν με τους ρόλους τους
- ❖ εντάσσει τα νέα μέλη ως πολύτιμα/ισότιμα Μέλη Δ.Σ.
- ❖ παρέχει εξοικείωση με την οργανωτική δομή της Eurobank Holdings
- ❖ συνδράμει προκειμένου να κατανοήσουν την επιχείρηση, τη στρατηγική, τη δυναμική της αγοράς, τις βασικές σχέσεις και την ομάδα διοίκησης της Eurobank Holdings και της Τράπεζας

Επίσης, τα νέα Μέλη 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, προκειμένου τα νέα Μέλη να αποκτήσουν μια σφαιρική εικόνα 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 Δ.Σ..

Σύμφωνα με τη Διαδικασία Εισαγωγικής Κατάρτισης και Συνεχούς Επιμόρφωσης των Μελών Δ.Σ., το νέο Μέλος Δ.Σ. το 2024, κ. Ευάγγελος Κοτσωβίνος, παρακολούθησε ένα ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Εισαγωγικής Εκπαίδευσης, το οποίο έχει σχεδιαστεί για να επιτύχει διάφορους βασικούς στόχους. Επιπλέον, μετά τον διορισμό του, ο κ. Κοτσωβίνος έλαβε το Εγχειρίδιο Υποχρεώσεων, στο οποίο περιγράφονται οι κύριες ευθύνες του έναντι των Εποπτικών Αρχών και της Eurobank Holdings, καθώς και πληροφορίες σχετικά με τους τοπικούς κανονισμούς και τις διαδικασίες του Δ.Σ. και παρακολούθησε συναντήσεις και παρουσιάσεις από βασικά, αποκτώντας μια σφαιρική εικόνα του Οργανισμού.

Επιπλέον, στο πλαίσιο της συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης για το 2024, τα Μέλη Δ.Σ. παρακολούθησαν εκπαιδευτικές συνεδρίες για τα παρακάτω θέματα:

- ❖ Λιανική Τραπεζική (Challenger Banks) και Ανταγωνιστικό Τοπίο
- ❖ Εξελίξεις και προκλήσεις στο νέο εποπτικό πλαίσιο για την καταπολέμηση της νομιμοποίησης εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες (Anti-money Laundering (AML))
- ❖ Οδηγία για την Αναφορά της Εταιρικής Βιωσιμότητας (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD)

Επιπλέον, τα Μέλη Δ.Σ. συμμετείχαν σε εσωτερικές συναντήσεις και συζητήσεις σχετικά με θέματα στρατηγικής και επιχειρηματικού σχεδιασμού και προϋπολογισμού. Έλαβαν τακτικές ενημερώσεις, εκθέσεις και παρουσιάσεις από την ανώτατη διοίκηση σχετικά με επιχειρησιακούς και στρατηγικούς στόχους, τις κύριες εξελίξεις στην αγορά και τα θέματα διαχείρισης κινδύνων, ελέγχου, κανονιστικής συμμόρφωσης, χρηματοοικονομικών χειρισμών, ανθρώπινου δυναμικού και νομικών εξελίξεων.

Τα Μέλη Δ.Σ. έλαβαν επίσης, τακτικά και έκτακτα οικονομικά δελτία και αναλύσεις από την Οικονομική Ανάλυση και Έρευνα Χρηματοοικονομικών Αγορών της Τράπεζας.

4. ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ

4.1 Σταθερές Αποδοχές

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές, οι οποίες εγκρίνονται ετησίως από την ΤΓΣ 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 Μη Εκτελεστικού 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 Αποδοχών Δ.Σ. και Επιτροπών του 2024 (σε Μικτό Ποσό και €)	<u>Πρόεδρος</u>	<u>Αντιπρόεδρος</u>	<u>Μέλος</u>
Διοικητικό Συμβούλιο	350.000 ¹	-	70.000
Επιτροπή Ελέγχου	60.000	35.000	17.500
Επιτροπή Κινδύνων	60.000	35.000	17.500
Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης	40.000	-	15.000
Επιτροπή Αποδοχών	40.000	-	15.000
Επιτροπή Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού	30.000	-	10.000

Οι συνολικές αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. σε ατομικό επίπεδο δεν θα πρέπει να υπερβαίνουν τις συνολικές αποδοχές του Προέδρου του Δ.Σ. και μπορεί να καταβάλλονται, κατόπιν απόφασης της ΤΓΣ, 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 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

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

100% των ετήσιων αποδοχών που δικαιούται να λάβει, ενώ, αν το ποσοστό παρουσιάζει 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 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 οποίον ισχύουν οι ακόλουθες προβλέψεις: i) εισφορά της Τράπεζας στο Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα) του Ομίλου Eurobank με ποσοστό 2,5% για το μέρος των μικτών μηνιαίων αμοιβών έως € 2.432,25 και 8,25% 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 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 2024.

4.3 Άλλες Αμοιβές

Τα έξοδα ταξιδίου, καταλύματος και άλλα που επιβαρύνονται τα Μη Εκτελεστικά Μέλη 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 2024:

Όνομα Μέλους Δ.Σ., Ιδιότητα	Οικονομικό Έτος	Σταθερές Αποδοχές	Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα	Συνολικές Αποδοχές	% vs Προηγούμενο Έτος ^(*)
Γεώργιος Ζαλιάς Πρόεδρος Δ.Σ. Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος (Μέλος από Μάρτιο 2019)	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%
	2024	307.906	23.724	331.630	5%
Γεώργιος Χρυσικός Αντιπρόεδρος Δ.Σ. Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος (Μέλος από Ιούνιο 2014)	2020	60.000	-	60.000	10%
	2021	60.000	-	60.000	0%
	2022	64.400	-	64.400	7%
	2023	85.000	-	85.000	32%
	2024	47.317	-	47.317	-44%
Jawaid Mirza Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Ιούνιο 2016)	2020	151.128	-	151.128	17%
	2021	162.296	-	162.296	7%
	2022	149.200	-	149.200	-8%
	2023	162.500	-	162.500	9%
	2024	154.483	-	154.483	-5%
Bradley Paul Martin Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος (Μέλος από Ιούνιο 2014)	2020	132.500	-	132.500	0%
	2021	122.595	-	122.595	-7%
	2022	95.700	-	95.700	-22%
	2023	90.000	-	90.000	-6%
	2024	76.958	-	76.958	-14%
Rajeev Kakar Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Ιούλιο 2018)	2020	170.484	-	170.484	34%
	2021	170.897	-	170.897	0%
	2022	147.500	-	147.500	-14%
	2023	164.500	-	164.500	12%
	2024	163.613	-	163.613	-1%
Αλίκη Γρηγοριάδη Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Απρίλιο 2020)	2020	56.042	-	56.042	
	2021	91.304	-	91.304	63%
	2022	98.100	-	98.100	7%
	2023	112.500	-	112.500	15%
	2024	121.367	-	121.367	8%
Ειρήνη Ρουβιθά Πάνου Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Απρίλιο 2020)	2020	53.134	-	53.134	
	2021	93.410	-	93.410	76%
	2022	113.400	-	113.400	21%
	2023	117.183	-	117.183	3%
	2024	123.017	-	123.017	5%
Cinzia Basile Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Δεκέμβριο 2020)	2020	4.370	-	4.370	
	2021	104.497	-	104.497	
	2022	114.800	-	114.800	10%
	2023	125.000	-	125.000	9%
	2024	130.542	-	130.542	4%
Burkhard Eckes Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Ιούλιο 2023)	2020				
	2021				
	2022				
	2023	41.717	-	41.717	
	2024	127.708	-	127.708	206%
John Arthur Hollows Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Ιούλιο 2023)	2020				
	2021				
	2022				
	2023	29.208	-	29.208	
	2024	100.775	-	100.775	245%
Κωτσοβίνος Ευάγγελος Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Ιούλιο 2024)	2020				
	2021				
	2022				
	2023				
	2024	43.225	-	43.225	

^(*) 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. ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

5.1 Σταθερές Αποδοχές

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

5.2 Μεταβλητές Αποδοχές

Η ΤΓΣ 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 ΤΓΣ που αποφάσισε τη θέσπιση του εν λόγω Προγράμματος, δηλ. € 0,23. Η ΤΓΣ 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.

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) και το 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 2,5% 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 Δ.Σ., 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.

5.4 Πολιτική Διακοπής Συνεργασίας

Τα Εκτελεστικά Μέλη 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 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 μέσες μικτές μηνιαίες σταθερές αποδοχές²
- ❖ 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
- ❖ Σε όσους έχουν 15 ή περισσότερα χρόνια υπηρεσίας στον Όμιλο, καταβάλλεται εφάπαξ ποσό ίσο με 24 μέσες μικτές μηνιαίες σταθερές αποδοχές
- ❖ Για τον CEO και τους Deputy CEOs που έχουν 15 χρόνια υπηρεσίας στον Όμιλο και άνω, καταβάλλεται εφάπαξ ποσό ίσο με 30 μέσες μικτές μηνιαίες σταθερές αποδοχές

Εναλλακτικά, το Εκτελεστικό Μέλος 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 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 Δ.Σ. και της Τράπεζας παύει. Σε αυτή την περίπτωση, η Τράπεζα πρέπει να καταβάλει στο Εκτελεστικό Μέλος 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 Δ.Σ. πρέπει να επιστρέψει στην Τράπεζα το υπερβάλλον ποσό.

Τα Εκτελεστικά Μέλη 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».

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

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 2024:

Όνομα Μέλους Δ.Σ., Ιδιότητα	Οικονομικό Έτος	Σταθερές Αποδοχές	Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα	Μεταβλητές Αποδοχές ^(*)	Συνολικές Αποδοχές	% vs Προηγούμενο Έτος
Φωκίων Καραβίας Διευθύνων Σύμβουλος (Δ.Σ. από Φεβρουάριο 2015)	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%
	2024	553.078	152.644	1.230.000	1.935.721	46%
^(*) Οι Μεταβλητές Αποδοχές αποδίδονται κατά 50% σε μετρητά και 50% σε δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών, ενώ το 70% αναβάλλεται σε διάρκεια 5 ετών.						
Σταύρος Ιωάννου Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος Group Chief Operating Officer (COO) & Διεθνείς Δραστηριότητες (Αναπληρωτής Δ.Σ. από Απρίλιο 2015)	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%
	2024	494.828	144.244	950.000	1.589.071	32%
^(*) Οι Μεταβλητές Αποδοχές αποδίδονται κατά 50% σε μετρητά και 50% σε δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών, ενώ το 60% αναβάλλεται σε διάρκεια 5 ετών.						
Κωνσταντίνος Βασιλείου Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος Επικεφαλής Corporate & Investment Banking (Αναπληρωτής Δ.Σ. από Ιούλιο 2018)	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%
	2024	493.948	144.244	950.000	1.588.191	32%
^(*) Οι Μεταβλητές Αποδοχές αποδίδονται κατά 50% σε μετρητά και 50% σε δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών, ενώ το 60% αναβάλλεται σε διάρκεια 5 ετών.						

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 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 αποσπένδυση του ΤΧΣ από την Eurobank Holdings ο περιορισμός αυτός δεν ισχύει πλέον, επομένως τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ δύνανται 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.)	
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
2024 σε σχέση με 2023	26%
2024	1.952,4

Αναλογία Κόστους προς Εισόδημα	
2020 vs 2019	-18%
2020	40%
2021 vs 2020	15%
2021	46%
2022 vs 2021	-31%
2022	31,6%
2023 vs 2022	2%
2023	32,2%
2024 σε σχέση με 2023	2%
2024	33%

7. ΜΕΣΕΣ ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι μέσες αποδοχές σε ισοδύναμη βάση πλήρους απασχόλησης υπαλλήλων της Eurobank Holdings εκτός των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. έχει ως εξής:

Μέσες Ετήσιες Αποδοχές Εργαζομένων	
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
2024 σε σχέση με 2023	7%
2024	47.388

8. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΠΟΚΛΙΣΕΙΣ

Κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους 2024, δεν αναφέρονται αποκλίσεις από τη διαδικασία εφαρμογής της Πολιτικής ούτε αναφέρθηκαν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της ίδιας της Πολιτικής.

9. ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Έκθεση Αποδοχών ελέγχεται σε ετήσια βάση σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Άρθρου 112 από τους ορκωτούς ελεγκτές, κατατίθεται στην ΤΓΣ 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 23.07.2024 ψήφισε θετικά επί της Έκθεσης Αποδοχών για τη χρήση 2023. Τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας για το εν λόγω θέμα είχαν ως εξής:

- ❖ Αριθμός μετοχών για τις οποίες δόθηκαν έγκυρες ψήφοι: 2.847.060.910 (99,91% επί του μετοχικού κεφαλαίου με δικαίωμα ψήφου επί των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης), εκ των οποίων:
 - Υπέρ: 1.822.414.987
 - Κατά: 1.024.645.923
- ❖ Αριθμός αποχών: 2.542.487

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