

## Έκθεση Αποδοχών 2021

---

---

## 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>3</u>  |
| <u>4. Έκθεση Αποδοχών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.</u> .....                      | <u>8</u>  |
| <u>5. Έκθεση Αποδοχών Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.</u> .....                         | <u>11</u> |
| <u>6. Eurobank Holdings Ετήσια Απόδοση</u> .....                                | <u>13</u> |
| <u>7. Μέσες Ετήσιες Αποδοχές Εργαζομένων</u> .....                              | <u>13</u> |
| <u>8. Παρεκκλίσεις και Αποκλίσεις</u> .....                                     | <u>13</u> |
| <u>9. Δημοσιοποίηση της Έκθεσης Αποδοχών</u> .....                              | <u>13</u> |

## 1. Κανονιστικό Πλαίσιο

Η Eurobank Ergasias Υπηρεσιών και Συμμετοχών Ανώνυμη Εταιρεία (εφεξής «Eurobank Holdings») έχει θεσπίσει την Πολιτική Αποδοχών (εφεξής «Πολιτική») σύμφωνα με το Ν. 4548/2018 (εφεξής «Νόμος»), ο οποίος έχει ισχύ από την 1 Ιανουαρίου 2019. Η Πολιτική έχει σκοπό να ικανοποιήσει τους όρους του Νόμου (άρθρα 109, 110, 111, 112 και 114) και περιγράφει τα κύρια σημεία και παραδοχές του πλαισίου αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank Holdings.

Επίσης, είναι σε συμφωνία με τις σχετικές διατάξεις της Τριμερούς Σύμβασης Πλαισίου Συνεργασίας (TRFA) του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΤΧΣ) με την Τράπεζα Eurobank A.E. (εφεξής «Τράπεζα») και την Eurobank Holdings.

Η Πολιτική διασφαλίζει ότι οι αποδοχές είναι εύλογες, ουδέτερες ως προς το φύλο και επαρκείς για τη διακράτηση και προσέλκυση των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου 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 Διοικητικού Συμβουλίου.

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. Γενικές Αρχές και Πεδίο Εφαρμογής της Έκθεσης Αποδοχών

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 Διοικητικού Συμβουλίου κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους 2021.

Τα Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου 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 διαβουλεύσεις και να ψηφίζουν για τη λήψη αποφάσεων στις οποίες έχουν σύγκρουση συμφερόντων. Σε αυτό το πλαίσιο, τα Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου απέχουν από την ψηφοφορία για τη λήψη αποφάσεων που αφορούν στις αποδοχές τους.

Σημειώνεται ότι, λόγω της ίδιας σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank Holdings με το Διοικητικό Συμβούλιο της 100% θυγατρικής της Τράπεζας, και εφόσον τα Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου αμείβονται αποκλειστικά από έναν από τους δύο, δηλαδή την Τράπεζα, οποιαδήποτε αναφορά στις αποδοχές και / ή άλλες αμοιβές που καταβάλλονται στα Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank Holdings ισχύει για τις σχετικές αμοιβές που λαμβάνουν ως Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας.

## 3. Βασικός Ρόλος και Αρμοδιότητες των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

### 3.1 Βασικός Ρόλος και Αρμοδιότητες

Η Eurobank Holdings διοικείται από το Διοικητικό Συμβούλιο (εφεξής «Δ.Σ.») το οποίο είναι συλλογικά υπεύθυνο για την μακροπρόθεσμη επιτυχία της. Το Δ.Σ. ασκεί τις αρμοδιότητές του αποτελεσματικά και σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές και τις συμβατικές υποχρεώσεις της Eurobank Holdings έναντι του ΤΧΣ σύμφωνα με την Τριμερούς Σύμβαση Πλαισίου Συνεργασίας του Ελληνικού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας με την Eurobank A.E. και την Eurobank Holdings. 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 οι απαραίτητοι 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 του προς τους μετόχους του και τρίτους, είναι κατανοητές και εκπληρώνονται. Όλα τα Μέλη του Δ.Σ. πρέπει να ενεργούν κατά τρόπο που θεωρούν ότι είναι προς το μέγιστο συμφέρον του Ομίλου, σύμφωνα με τα θεσμικά τους καθήκοντα.

Τα κύρια καθήκοντα και οι αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank Holdings /Τράπεζας είναι:

- να ελέγχει, να καθοδηγεί και να εγκρίνει τη στρατηγική (συμπεριλαμβανομένης της αναθεώρησης των ευκαιριών και των κινδύνων που σχετίζονται με τη στρατηγική), τα μεγάλα σχέδια δράσης, την πολιτική κινδύνου, τα επιχειρηματικά σχέδια και τα σχέδια αναδιάρθρωσης, να θέτει στόχους απόδοσης, να παρακολουθεί την απόδοση, να επιβλέπει και να εγκρίνει τις σημαντικές κεφαλαιακές δαπάνες, τις εξαγορές, τις εκποιήσεις και το σχηματισμό νέων οντοτήτων συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας οχημάτων ειδικού σκοπού
- να διασφαλίζει την ύπαρξη των απαραίτητων οικονομικών και ανθρώπινων πόρων, καθώς και την ύπαρξη συστήματος 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 να εγκρίνει τουλάχιστον ετησίως τη στρατηγική κινδύνου και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και να διασφαλίζει ότι συνάδουν με τη συνολική επιχειρηματική στρατηγική, το κεφαλαιακό σχέδιο, το σχέδιο χρηματοδότησης, το σχέδιο αναδιάρθρωσης και τον προϋπολογισμό
- να λαμβάνει και να συζητάει τουλάχιστον σε τριμηνιαία βάση ολοκληρωμένες εκθέσεις κινδύνων που καλύπτουν όλους τους βασικούς κινδύνους και να επισκοπεί τις βασικές αλλαγές στο προφίλ κινδύνου έναντι των στόχων κινδύνων και της διάθεσης ανάληψης κινδύνων
- να αναπτύσσει και να υλοποιεί τους στόχους του συμφωνηθέντος σχεδίου αναδιάρθρωσης βάσει του νόμου του ΤΧΣ και να λαμβάνει οποιαδήποτε αναγκαία δράση προς το σκοπό αυτό
- να παρέχει επίβλεψη στην ανώτατη διοίκηση
- μαζί με τον στρατηγικό προσανατολισμό, να εγκρίνει πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης και εταιρικές αξίες και να παρακολουθεί την αποτελεσματικότητά τους και τη συμμόρφωσή με αυτές, κάνοντας τις απαιτούμενες αλλαγές
- μαζί με την ανώτατη διοίκηση, να ορίζει τα πρότυπα που διαμορφώνουν την εταιρική κουλτούρα (η οποία είναι σύμφωνη με τις αξίες και τον στρατηγικό σχεδιασμό) και να χρησιμοποιεί εργαλεία και τεχνικές για την ενσωμάτωση της επιθυμητής κουλτούρας στα συστήματα, τις πολιτικές, τις διαδικασίες, τις πρακτικές και τις συμπεριφορές σε όλα τα επίπεδα.
- να εγκρίνει τη στρατηγική κινδύνου και κεφαλαίου και να παρακολουθεί σε τακτικά διαστήματα ότι ο Διευθύνων Σύμβουλος και η Διοικητική Επιτροπή (ExBo) επιδιώκουν την εφαρμογή της με αποτελεσματικό τρόπο
- να εγκρίνει το οργανόγραμμα και τυχόν τροποποιήσεις
- να εγκρίνει τις πολιτικές που σχετίζονται με το Διοικητικό Συμβούλιο και τις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και άλλες πολιτικές, όπως απαιτείται από νομικές ή κανονιστικές απαιτήσεις ή εσωτερικές διαδικασίες
- να διασφαλίζει ότι εφαρμόζονται αυστηρές και στιβαρές διαδικασίες για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης του οργανισμού με τη συμφωνημένη στρατηγική και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και με όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς
- να επιλέγει, να αποζημιώνει, να παρακολουθεί και όταν χρειάζεται να αντικαθιστά βασικά διευθυντικά στελέχη και να επιβλέπει τον σχεδιασμό διαδοχής
- να ευθυγραμμίζει τις αμοιβές των βασικών διευθυντικών στελεχών και του Διοικητικού Συμβουλίου με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του Ομίλου και των μετόχων
- να διασφαλίζει μια επίσημη και διαφανή διαδικασία υποψηφιοτήτων και εκλογής μελών του Διοικητικού Συμβουλίου
- να παρακολουθεί, να διαχειρίζεται και να εγκρίνει όπου απαιτείται πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων της διοίκησης, των μελών του διοικητικού συμβουλίου και των μετόχων,

συμπεριλαμβανομένης της κατάχρησης εταιρικών περιουσιακών στοιχείων και της κατάχρησης σε συναλλαγές με συνδεδεμένα μέρη

- να διασφαλίζει την ακεραιότητα των συστημάτων λογιστικής και χρηματοοικονομικής πληροφόρησης, συμπεριλαμβανομένου του ανεξάρτητου ελέγχου, και την ύπαρξη κατάλληλων συστημάτων ελέγχου, ιδίως συστημάτων διαχείρισης κινδύνου, χρηματοοικονομικού και λειτουργικού ελέγχου και συμμόρφωσης με τη νομοθεσία και τα σχετικά πρότυπα
- να εξετάζει και να παρακολουθεί σε τακτική βάση την απόδοση των Μη Εξυπηρετούμενων Δανείων (NPL) και των Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων (NPE) σε σχέση με τους καθορισμένους στόχους
- να επιβλέπει τη διαδικασία γνωστοποίησης στοιχείων και επικοινωνίας
- να καθορίζει το κατάλληλο επίπεδο αμοιβής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου, τόσο σε επίπεδο Eurobank Holdings όσο και σε επίπεδο Ομίλου, εν αναμονή της τελικής επικύρωσης από τις αντίστοιχες Γενικές Συνελεύσεις
- να δεσμεύει και να παρακολουθεί τη διοίκηση σε θέματα που αφορούν νέες τεχνολογίες και περιβαλλοντικά ζητήματα
- να προσδιορίζει τα ενδιαφερόμενα μέρη που είναι σημαντικά, σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά και τη στρατηγική του και να διασφαλίζει ότι υπάρχουν μηχανισμοί για τη γνώση και την κατανόηση των συμφερόντων τους και του τρόπου με τον οποίο αλληλεπιδρούν με τη στρατηγική του Ομίλου και επίσης να παρακολουθεί την αποτελεσματικότητά τους
- όπου είναι απαραίτητο για την επίτευξη των στόχων και σύμφωνα με τη στρατηγική, να διασφαλίζει τον έγκαιρο και ανοιχτό διάλογο με τα ενδιαφερόμενα μέρη και τη χρήση διαφορετικών καναλιών επικοινωνίας για κάθε ομάδα ενδιαφερομένων, με σκοπό την ευελιξία και τη διευκόλυνση της κατανόησης των συμφερόντων και των δύο μερών.

### 3.2 Κύρια Επιτεύγματα του Δ.Σ. το 2021

Κατά την άσκηση των καθηκόντων του το 2021, τα κύρια θέματα που απασχόλησαν το Δ.Σ. σχετίζονται με:

#### α) Εταιρική Διακυβέρνηση:

- διορισμός του νέου Δ.Σ. λόγω λήξης της θητείας του προηγούμενου Δ.Σ. και έγκριση της σύνθεσης των Επιτροπών του Δ.Σ.
- προετοιμασία και σύγκληση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων
- ετήσια αξιολόγηση του Δ.Σ. και των Επιτροπών του Δ.Σ.
- έλεγχος της παρουσίας των μελών του Δ.Σ. στο Δ.Σ. και τις Επιτροπές του.
- αξιολόγηση απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου για το 2020 και έγκριση των οικονομικών και μη οικονομικών στόχων του για το 2021
- έγκριση της Πολιτικής Υποψηφιοτήτων του Δ.Σ., της Πολιτικής Αξιολόγησης του Δ.Σ. και των Επιτροπών του Δ.Σ., της Πολιτικής Επιλογής και Διορισμού Κατόχων Βασικών Λειτουργιών (Key Function Holders) και της Πολιτικής Σύγκρουσης Συμφερόντων
- έγκριση και περαιτέρω υποβολή στην Τακτική Γενική Συνέλευση για έγκριση, των αμοιβών «Δ.Σ. και Επιτροπών Δ.Σ.» για τα μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ., της Πολιτικής Αμοιβών των μελών του Δ.Σ. και της Έκθεσης Αμοιβών για το οικονομικό έτος 2020
- έγκριση εφαρμογής σχεδίου δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών
- έγκριση του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Eurobank Holdings
- ενημέρωση για την Αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου από το ΤΧΣ έγκριση υιοθέτησης του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (νομική απαίτηση του Ν. 4706/2020)
- τακτική ενημέρωση για τα θέματα των Επιτροπών του Δ.Σ.
- ενημέρωση για την Έκθεση του Γραμματέα του Δ.Σ. για το 2021
- έγκριση ημερολογίου του Δ.Σ. και των Επιτροπών του Δ.Σ. για το 2022 διάφορα θέματα αποδοχών
- έγκριση και περαιτέρω υποβολή στην Τακτική Γενική Συνέλευση της πρότασης για τροποποίηση της Τριμερούς Συμφωνίας Πλαισίου Συνεργασίας (TRFA) που επιτρέπει την παράταση της θητείας των Εξωτερικών Ελεγκτών έως πέντε (5) έτη

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

- ενημέρωση για το έργο και για τις πρωτοβουλίες σχετικά με θέματα ESG
- έγκριση/ορισμός του μέλους του Δ.Σ. που είναι υπεύθυνο για τον κλιματικό κίνδυνο (climate risk)

γ) Εταιρικές και λοιπές πράξεις:

- έγκριση της πώλησης του 95% των ομολογιών ενδιάμεσης σειράς κατάταξης (mezzanine notes) και των ομολογιών χαμηλής σειράς κατάταξης (junior notes) της τιτλοποίησης Mexico (Έργο Mexico)

δ) Κεφαλαιακή επάρκεια:

- έγκριση των Εσωτερικών Καταστάσεων Επάρκειας Κεφαλαίου & Ρευστότητας 2021 (CAS & LAS) στο πλαίσιο της Διαδικασίας Εσωτερικής Αξιολόγησης Κεφαλαιακής Επάρκειας και Ρευστότητας (ICAAP & ILAAP 2021)

ε) Παρακολούθηση Επιχειρηματικών Δραστηριοτήτων:

- έγκριση των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων 2020 και των ενδιάμεσων οικονομικών καταστάσεων 2021
- έγκριση του Ετήσιου Προϋπολογισμού 2022 και του Τριετούς Επιχειρηματικού Σχεδίου για την περίοδο 2022-2024
- συζήτηση για τις επιχειρηματικές εξελίξεις και τη ρευστότητα.

στ) Διαχείριση Κινδύνων και Εσωτερικός Έλεγχος:

- ενημέρωση για την Ανεξάρτητη Τριετή Αξιολόγηση Συστήματος Εσωτερικών Ελέγχων (ΣΣΕ) σύμφωνα με την ΠΔΤΕ 2577/2006
- ενημέρωση για σημαντικά θέματα ελέγχου και συμμόρφωσης
- έγκριση της Στρατηγικής Διαχείρισης Κινδύνου και Κεφαλαίου, του Πλαισίου Ανάλυσης Κινδύνων και των Δηλώσεων Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνων Ομίλου
- έγκριση της ενοποιημένης Έκθεσης του Πυλώνα 3 για το 2020 (γνωστοποιήσεις κεφαλαίων και διαχείρισης κινδύνου)
- τακτική ενημέρωση για τα θέματα της Επιτροπής Ελέγχου
- ενημέρωση για σημαντικά ζητήματα κινδύνου, συμπεριλαμβανομένης της Ετήσιας Έκθεσης του Chief Risk Officer του Ομίλου για το έτος 2020
- ενημέρωση για την Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων 2020 της Επιτροπής Ελέγχου (σύμφωνα με τον Ν. 4548/2018) πριν από την υποβολή στην Τακτική Γενική Συνέλευση
- έγκριση νέων ή αναθεωρημένων πολιτικών σύμφωνα με το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο και τις εσωτερικές διαδικασίες
- έγκριση του Σχεδίου Ανάκαμψης Ομίλου 2021

### 3.3 Αξιολόγηση της Δομής, του Μεγέθους, της Σύνθεσης και της Απόδοσης του Δ.Σ.

Σύμφωνα με την πολιτική αξιολόγησης του Δ.Σ. και των Επιτροπών του Δ.Σ. της Eurobank Holdings /Τράπεζας (Πολιτική Αξιολόγησης), η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης της Eurobank Holdings /Τράπεζας έχει τη συνολική ευθύνη να αξιολογεί τη δομή, το μέγεθος, τη σύνθεση και την απόδοση του Δ.Σ. και των Επιτροπών του Δ.Σ. και να κάνει συστάσεις προς το Δ.Σ. για τυχόν αλλαγές που κρίνονται απαραίτητες. Ως εκ τούτου, είναι ευθύνη της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης να σχεδιάζει και να συντονίζει την αυτοαξιολόγηση του Δ.Σ. και των Επιτροπών του Δ.Σ. για την αποτελεσματικότητά τους (Εσωτερική Αξιολόγηση).

Η Εσωτερική Αξιολόγηση βασίζεται σ' ένα ερωτηματολόγιο αυτοαξιολόγησης. Το περιεχόμενο του ερωτηματολογίου και η διαδικασία αξιολόγησης μπορούν να σχεδιαστούν και να συντονιστούν από τον Πρόεδρο της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης. Εναλλακτικά, η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης μπορεί να αναθέσει αυτήν την εργασία σε κάποιο μέλος του προσωπικού της Eurobank Holdings ή της Τράπεζας (για παράδειγμα στον Εταιρικό Γραμματέα Ομίλου) ή/και σε εξωτερικό σύμβουλο.

Σε αυτό το πλαίσιο, η Εσωτερική Αξιολόγηση του 2021 πραγματοποιήθηκε κατά κύριο λόγο μέσω των ερωτηματολογίων αυτοαξιολόγησης του Δ.Σ.. Το βασικό κομμάτι της αυτοαξιολόγησης περιλαμβάνει τις ανώνυμες απαντήσεις των μελών του Δ.Σ. στα ερωτηματολόγια, που παραδίδονται μέσω της



ασφαλούς διαδικτυακής πλατφόρμας του Diligent (ενότητα ερωτηματολογίων). Σύμφωνα με την Πολιτική Αξιολόγησης, αυτά τα ερωτηματολόγια καλύπτουν τους ακόλουθους τομείς:

- απόδοση του Δ.Σ. στον σχεδιασμό και την παρακολούθηση της στρατηγικής (συμπεριλαμβανομένου του επιχειρηματικού σχεδίου)
- απόδοση του Δ.Σ. στην επίβλεψη, την ενασχόληση, την αξιολόγηση, την παροχή κινήτρων και τη διακράτηση των ανώτατων διοικητικών στελεχών
- απόδοση του Δ.Σ. στην επίβλεψη της διαχείρισης κινδύνων και του συστήματος εσωτερικού ελέγχου
- επάρκεια του προφίλ και της σύνθεσης του Δ.Σ.
- επάρκεια της δυναμικής και της λειτουργίας του Δ.Σ.
- ρόλος και απόδοση του Προέδρου του Δ.Σ.
- επάρκεια της γραμματειακής υποστήριξης του Δ.Σ.
- αποτελεσματικότητα των Επιτροπών του Δ.Σ.

Σχετικά με την αξιολόγηση των Επιτροπών του Δ.Σ. της Eurobank Holdings /Τράπεζας, σημειώνεται ότι τα μέλη του Δ.Σ. απάντησαν στις ερωτήσεις των ερωτηματολογίων αυτοαξιολόγησης του Δ.Σ. που ανατέθηκαν στις συγκεκριμένες Επιτροπές του Δ.Σ. στις οποίες είναι μέλη.

Τα αποτελέσματα της Εσωτερικής Αξιολόγησης, η οποία, συνολικά, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το Δ.Σ. της Eurobank Holdings /Τράπεζας συνέχισε να λειτουργεί αποτελεσματικά το 2021 όπως και το 2020, εξετάστηκαν από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης η οποία ενημέρωσε σχετικά το Δ.Σ.. Επιπλέον, τα αποτελέσματα θα ληφθούν υπόψη στις εργασίες της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης για τη σύνθεση, το σχέδιο για την ένταξη νέων μελών, την ανάπτυξη προγραμμάτων και άλλα σχετικά θέματα του Δ.Σ. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης θα παρακολουθήσει τυχόν διορθωτικές ενέργειες που θα προκύψουν από τα βασικά ευρήματα/συστάσεις αξιολόγησης και θα ενημερώσει το Δ.Σ..

Τα αποτελέσματα και οι προτεινόμενες διορθωτικές ενέργειες για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του ΔΣ αφορούν κατά κύριο λόγο την ενίσχυση της επισκόπησης του ΔΣ σε θέματα στρατηγικής σημασίας, με την προσθήκη περισσότερων στρατηγικών θεμάτων στις ατζέντες του ΔΣ και στην πιο λεπτομερή και συχνή εποπτεία θεμάτων Περιβάλλοντος, Κοινωνίας και Εταιρικής Διακυβέρνησης (Environmental, Social and Governance (ESG) matters).

### **3.4 Διαδικασία Κατάρτισης και Συνεχούς Επιμόρφωσης για τα Μέλη του Δ.Σ.**

Τα νέα Μέλη του Δ.Σ. που διορίστηκαν το 2021 έλαβαν ένα πλήρες και επίσημο Πρόγραμμα Κατάρτισης, του οποίου κύριοι στόχοι είναι (α) η επικοινωνία του οράματος και της κουλτούρας του Ομίλου Eurobank Holdings, (β) η ενημέρωση επί των διαδικαστικών και πρακτικών υποχρεώσεών τους, (γ) η μείωση του χρονικού διαστήματος που απαιτείται προκειμένου να γίνουν παραγωγικοί στα καθήκοντά τους, (δ) η ομαλή ενσωμάτωσή τους στο Δ.Σ., (ε) η εξοικείωσή τους με την οργανωτική δομή της Eurobank Holdings, και (στ) η συνδρομή για την παροχή κατανόησης αναφορικά με τις επιχειρηματικές δραστηριότητες, τη στρατηγική και τις αγορές που λειτουργεί η Eurobank Holdings, καθώς και τη σχέση τους με το ανθρώπινο δυναμικό της Eurobank Holdings και το πλαίσιο των βασικών σχέσεων τους. Επίσης, τα νέα Μέλη του Δ.Σ., κατά το διορισμό τους, έλαβαν το Εγχειρίδιο με τις Υποχρεώσεις προς τις Εποπτικές Αρχές και την Eurobank Holdings, με σκοπό να ενημερωθούν σχετικά με τις βασικές υποχρεώσεις τους σύμφωνα με το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο και τις διαδικασίες του Δ.Σ., ενώ παράλληλα πραγματοποιήθηκαν συναντήσεις και παρουσιάσεις με τα βασικά στελέχη της Eurobank Holdings, προκειμένου τα νέα μέλη να αποκτήσουν μια γενική επισκόπηση της Eurobank Holdings.

Επιπλέον, δεδομένου ότι η Eurobank Holdings αναγνωρίζει την ανάγκη παροχής πόρων για την ανάπτυξη και ανανέωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των Μελών του Δ.Σ., κατά το 2021 και στο πλαίσιο του Προγράμματος Συνεχούς Επιμόρφωσης, όλα τα Μέλη του Δ.Σ. α) έλαβαν επίσημη ενημέρωση για τον Μετασχηματισμό ESG στις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες και για θέματα Πρόληψης και Καταστολής της Νομιμοποίησης Εσόδων από Εγκληματικές Δραστηριότητες και της Χρηματοδότησης της Τρομοκρατίας και των σχετικών κυρώσεων, β) έλαβαν τακτική ενημέρωση, συμπεριλαμβανομένων εκθέσεων και παρουσιάσεων, από τα ανώτερα στελέχη της Τράπεζας σχετικά με τις λειτουργίες και τους στρατηγικούς στόχους των επιχειρηματικών μονάδων, γ) ενημερώνονταν σε τακτική βάση σχετικά με τους κινδύνους, τον έλεγχο, τη συμμόρφωση, τα χρηματοοικονομικά, τους

ανθρώπινους πόρους, τα νομικά και κανονιστικά θέματα και δ) έλαβαν τακτικές και ειδικές/έκτακτες έρευνες και οικονομικά δελτία που συνέταξε ο Τομέας Οικονομικής Ανάλυσης και Έρευνας Διεθνών Κεφαλαιαγορών της Eurobank Holdings.

## **4. Έκθεση Αποδοχών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.**

### **4.1 Σταθερές Αποδοχές**

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη λαμβάνουν σταθερές αποδοχές, οι οποίες αποτελούν τις αμοιβές Διοικητικού Συμβουλίου, όπως αναφέρονται κάτωθι, και λαμβάνουν υπ' όψη τη σχετική αναμενόμενη συνεισφορά κάθε Μέλους και την πλεονάζουσα προσπάθεια και χρόνο που καταβάλλουν οι Πρόεδροι, Αντιπρόεδροι και τα Μέλη που διαμένουν στο εξωτερικό.

#### **(i) Διοικητικό Συμβούλιο**

- Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου
- Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου
- Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

#### **(ii) Επιτροπή Ελέγχου / Κινδύνων**

- Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου ή Κινδύνων που διαμένει στην Ελλάδα
- Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου ή Κινδύνων που διαμένει στο εξωτερικό
- Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου ή Κινδύνων που διαμένει στην Ελλάδα
- Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου ή Κινδύνων που διαμένει στο εξωτερικό
- Μέλη της Επιτροπής Ελέγχου που διαμένουν στην Ελλάδα και ο εκπρόσωπος του ΤΧΣ
- Μέλη της Επιτροπής Ελέγχου που διαμένουν στο εξωτερικό
- Μέλη της Επιτροπής Κινδύνων που διαμένουν στην Ελλάδα και ο εκπρόσωπος του ΤΧΣ
- Μέλη της Επιτροπής Κινδύνων που διαμένουν στο εξωτερικό

#### **(iii) Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης / Αποδοχών**

- Πρόεδρος της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης ή Αποδοχών που διαμένει στην Ελλάδα
- Πρόεδρος της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης ή Αποδοχών που διαμένει στο εξωτερικό
- Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης ή Αποδοχών που διαμένει στην Ελλάδα
- Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης ή Αποδοχών που διαμένει στο εξωτερικό
- Μέλη της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης ή Αποδοχών που διαμένουν στην Ελλάδα και ο εκπρόσωπος του Ελληνικού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΕΤΧΣ)
- Μέλη της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης ή Αποδοχών που διαμένουν στο εξωτερικό

#### **(iv) Επιτροπή Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού**

- Πρόεδρος της Επιτροπής Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού που διαμένει στην Ελλάδα
- Πρόεδρος της Επιτροπής Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού που διαμένει στο εξωτερικό
- Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού που διαμένει στην Ελλάδα
- Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού που διαμένει στο εξωτερικό



- Μέλη της Επιτροπής Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού που διαμένουν στην Ελλάδα και ο εκπρόσωπος του Ελληνικού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΕΤΧΣ)
- Μέλη της Επιτροπής Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού που διαμένουν στο εξωτερικό

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

Επιπλέον, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3864/2010, η ετήσια συνολική αμοιβή κάθε Μη Εκτελεστικού Μέλους λόγω συμμετοχής του στο Διοικητικό Συμβούλιο και στις Επιτροπές του δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τις αποδοχές του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος.

Επιπροσθέτως, παράβαση των απαιτήσεων παρουσίας, οι οποίες αναφέρονται λεπτομερώς στην Πολιτική Παρουσίας στο Διοικητικό Συμβούλιο & 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 σχετικών 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 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/την Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου για τον/την οποίον/α ισχύει η ακόλουθη πρόβλεψη: Ο/Η Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου που αποχωρεί από την Eurobank Holdings πριν την κανονική λήξη της θητείας του/της (η οποία ορίζεται κατά την διαδικασία εκλογής του/της), με πρωτοβουλία της Eurobank Holdings και χωρίς έγκυρο νομικό λόγο για την πρωτοβουλία αυτή, δικαιούται αποζημίωση διακοπής συνεργασίας που ανέρχεται σε μικτή αμοιβή 12 μηνών. Οι συνολικές αποδοχές του/της Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου για την περίοδο ενός χρόνου πριν την λήξη της θητείας του/της, συμπεριλαμβανομένης και της αποζημίωσης διακοπής συνεργασίας, δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος κατά τη χρονική στιγμή κάθε καταβολής.

Τέλος, το ιδιωτικό πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής κάλυψης της Τράπεζας μπορεί να καλύψει τα Μη Εκτελεστικά Μέλη με δική τους επιβάρυνση.

## **4.2 Μεταβλητές Αποδοχές**

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν δικαιούνται να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές και δεν έλαβαν κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους 2021.

## **4.3 Άλλες Αμοιβές**

Τα έξοδα ταξιδίου και καταλύματος που επιβαρύνονται τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου και σχετίζονται με συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή των Επιτροπών του, και με τις δραστηριότητες της Τράπεζας και της Eurobank Holdings, αποζημιώνονται.

#### 4.4 Πίνακας (I) (Συνολικές Αποδοχές από όλες τις εταιρείες του Ομίλου, σε Μικτό Ποσό και €)

| Όνομα Μέλους Δ.Σ., Ιδιότητα   | Οικονομικό Έτος | Σταθερές Αποδοχές (σε μετρητά) | Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα | Συνολικές Αποδοχές | % vs Προηγούμενο Έτος <sup>(*)</sup> |
|---|-----------------|--------------------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------------------|
| <b>Γεώργιος Ζανιάς</b><br>Πρόεδρος Δ.Σ.<br>Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος<br>(Μέλος από Μάρτιο 2019)                       | 2017            |                                |                          |                    |                                      |
|   | 2018            |                                |                          |                    |                                      |
|   | 2019            | 221.250                        | 0                        | 221.250            |                                      |
|   | 2020            | 295.000                        | 0                        | 295.000            | 33%                                  |
|   | 2021            | 295.000                        | 0                        | 295.000            | 0%                                   |
| <b>Γεώργιος Χρυσικός</b><br>Αντιπρόεδρος Δ.Σ.<br>Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος<br>(Μέλος από Ιούνιο 2014)                 | 2017            | 19.726                         | 0                        | 19.726             |                                      |
|   | 2018            | 40.000                         | 0                        | 40.000             | 103%                                 |
|   | 2019            | 54.685                         | 0                        | 54.685             | 37%                                  |
|   | 2020            | 60.000                         | 0                        | 60.000             | 10%                                  |
|   | 2021            | 60.000                         | 0                        | 60.000             | 0%                                   |
| <b>Jawaid Mirza</b><br>Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος<br>(Μέλος από Ιούνιο 2016)                              | 2017            | 110.000                        | 0                        | 110.000            | 98%                                  |
|   | 2018            | 117.500                        | 0                        | 117.500            | 7%                                   |
|   | 2019            | 128.740                        | 0                        | 128.740            | 10%                                  |
|   | 2020            | 151.128                        | 0                        | 151.128            | 17%                                  |
|   | 2021            | 162.296                        | 0                        | 162.296            | 7%                                   |
| <b>Bradley Paul Martin</b><br>Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος<br>(Μέλος από Ιούνιο 2014)                                    | 2017            | 105.000                        | 0                        | 105.000            | -5%                                  |
|   | 2018            | 131.868                        | 0                        | 131.868            | 26%                                  |
|   | 2019            | 132.500                        | 0                        | 132.500            | 0%                                   |
|   | 2020            | 132.500                        | 0                        | 132.500            | 0%                                   |
|   | 2021            | 122.595                        | 0                        | 122.595            | -7%                                  |
| <b>Rajeev Kakar</b><br>Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος<br>(Μέλος από Ιούλιο 2018)                              | 2017            |                                |                          |                    |                                      |
|   | 2018            | 49.839                         | 0                        | 49.839             |                                      |
|   | 2019            | 127.500                        | 0                        | 127.500            | 156%                                 |
|   | 2020            | 170.484                        | 0                        | 170.484            | 34%                                  |
|   | 2021            | 170.897                        | 0                        | 170.897            | 0%                                   |
| <b>Αλίκη Γρηγοριάδη</b><br>Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος<br>(Μέλος από Απρίλιο 2020)                         | 2017            |                                |                          |                    |                                      |
|   | 2018            |                                |                          |                    |                                      |
|   | 2019            |                                |                          |                    |                                      |
|   | 2020            | 56.042                         | 0                        | 56.042             |                                      |
|   | 2021            | 91.304                         | 0                        | 91.304             | 63%                                  |
| <b>Ειρήνη Ρουβιθά Πάνου</b><br>Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος<br>(Μέλος από Απρίλιο 2020)                     | 2017            |                                |                          |                    |                                      |
|   | 2018            |                                |                          |                    |                                      |
|   | 2019            |                                |                          |                    |                                      |
|   | 2020            | 53.134                         | 0                        | 53.134             |                                      |
|   | 2021            | 93.410                         | 0                        | 93.410             | 76%                                  |
| <b>Cinzia Basile</b><br>Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος<br>(Μέλος από Δεκέμβριο 2020)                          | 2017            |                                |                          |                    |                                      |
|   | 2018            |                                |                          |                    |                                      |
|   | 2019            |                                |                          |                    |                                      |
|   | 2020            | 4.370                          | 0                        | 4.370              |                                      |
|   | 2021            | 104.497                        | 0                        | 104.497            |                                      |
| <b>Δημήτριος Μίσκου</b><br>Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος<br>Εκπρόσωπος ΤΧΣ<br>(Μέλος από Δεκέμβριο 2019 - Ιανουάριο 2021) | 2017            |                                |                          |                    |                                      |
|   | 2018            |                                |                          |                    |                                      |
|   | 2019            | 0 (**)                         | 0                        | 0 (**)             |                                      |
|   | 2020            | 92.717                         | 0                        | 92.717             | 100%                                 |
|   | 2021            | 7.194                          | 0                        | 7.194              | -92%                                 |
| <b>Ευθυμία Δελή</b><br>Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος<br>(Μέλος από Ιανουάριο 2021)                           | 2017            |                                |                          |                    |                                      |
|   | 2018            |                                |                          |                    |                                      |
|   | 2019            |                                |                          |                    |                                      |
|   | 2020            |                                |                          |                    |                                      |
|   | 2021            | 85.563                         | 0                        | 85.563             |                                      |

<sup>(\*)</sup> Οι αποκλίσεις οφείλονται κυρίως στις χρονικές διαφορές μεταξύ των ημερομηνιών διορισμού και παραίτησης των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, την ετήσια αύξηση των αποδοχών τους, την αλλαγή του ρόλου τους σε μια Επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου.

<sup>(\*\*)</sup> Ο κ. Μίσκου έλαβε τις αμοιβές του το 2020 για το οικονομικό έτος 2019.

## 5. Έκθεση Αποδοχών Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.

### 5.1 Σταθερές Αποδοχές

Τα Εκτελεστικά Μέλη λαμβάνουν μόνο σταθερό μισθό, και δεν δικαιούνται να λαμβάνουν αμοιβή Διοικητικού Συμβουλίου ή μεταβλητές αποδοχές.

Τα Εκτελεστικά Μέλη απασχολούνται από την Τράπεζα βάσει μόνιμων, αορίστου χρόνου συμβάσεων οι οποίες προβλέπουν καταγγελία κατόπιν προειδοποίησης εκ μέρους του Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου (τρίμηνη προειδοποίηση).

Ομοίως, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3864/2010, οι ετήσιες συνολικές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις αποδοχές του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος.

### 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) («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, διατηρήσει και δώσει κίνητρα σε 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 και συνδέουν την απόδοσή τους με τη μελλοντική απόδοση της Eurobank Holdings και του Ομίλου της εν γένει, έτσι όπως αυτή αντικατοπτρίζεται στην αύξηση της μετοχικής αξίας 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 Διοικητικό Συμβούλιο της Eurobank Holdings να ορίσει τους δικαιούχους και να καθορίσει τους λοιπούς όρους και προϋποθέσεις του Προγράμματος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Τον Ιούνιο και τον Ιούλιο 2021, το Διοικητικό Συμβούλιο ενέκρινε τους τελικούς όρους και την εφαρμογή του Προγράμματος, το οποίο αποτελεί ένα μακροπρόθεσμο κίνητρο με μελλοντική προοπτική, με στόχο την παραμονή βασικών στελεχών. Σε αυτό το πλαίσιο 12.374.561 δικαιώματα προαίρεσης για αγορά μετοχών κατανεμήθηκαν σε 158 στελέχη με τιμή εξάσκησης € 0,23. Τα δικαιώματα προαίρεσης είναι εξασκίσιμα τμηματικά, στις οικονομικές χρήσεις αναφοράς από το 2022 μέχρι το 2025, με την επιφύλαξη των διατάξεων του ν.3864/2010, όπως εκάστοτε ισχύουν.

Στις 16.06.2022, δημοσιεύθηκε ο Ν. 4941/2022 «Αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου λειτουργίας του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας και του Συνεγγυητικού Κεφαλαίου Εξασφάλισης Επενδυτικών Υπηρεσιών, εκσυγχρονισμός Οργανισμού Διαχείρισης Δημοσίου Χρέους και άλλες επείγουσες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 113/16.06.2022) με τον οποίο τροποποιήθηκε, μεταξύ άλλων, η παρ. 3 του άρθρου 10 του ν. 3864/2010, και πλέον προβλέπεται ότι οι πάσης φύσεως μεταβλητές απολαβές (bonus) του Προέδρου, του Διευθύνοντος Συμβούλου και των λοιπών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς όσων έχουν τη θέση ή εκτελούν καθήκοντα γενικού διευθυντή, καθώς και των αναπληρωτών τους, καταργούνται καθ' όλη τη διάρκεια του υποβληθέντος στην Ευρωπαϊκή

Επιτροπή, στο πλαίσιο της διαδικασίας εγκρίσεως του προγράμματος κεφαλαιακής ενίσχυσης, σχεδίου αναδιάρθρωσης του πιστωτικού ιδρύματος και μέχρι την ολοκλήρωση αυτού, ή για όσο διάστημα ο δείκτης μη εξυπηρετούμενων δανείων προς το σύνολο των δανείων, υπερβαίνει το 10% ή για τις οικονομικές χρήσεις αναφοράς μέχρι και το 2022. Ομοίως, για το χρονικό διάστημα συμμετοχής του πιστωτικού ιδρύματος στο πρόγραμμα κεφαλαιακής ενίσχυσης του άρθρου 7 του Ν. 3864/2010, οι μεταβλητές απολαβές μπορούν να λαμβάνουν μόνο τη μορφή μετοχών ή δικαιωμάτων προαίρεσης (stock options) ή άλλων μέσων κατά την έννοια των άρθρων 52 ή 63 του Κανονισμού 575/2013, σύμφωνα με το άρθρο 86 του ν. 4261/2014. Στο πλαίσιο αυτό, η εξάσκηση των δικαιωμάτων προαίρεσης για αγορά μετοχών που αφορούσε το έτος 2022 δεν είναι δυνατή.

### 5.3 Άλλες Αμοιβές

Η Eurobank Holdings στοχεύει να παρέχει ανταγωνιστικές και δίκαιες παροχές στα Εκτελεστικά Μέλη 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 κάλυψης, εταιρικό αυτοκίνητο, 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, εταιρικό αυτοκίνητο, λοιπές αποζημιώσεις) δεν θεωρούνται αμοιβές σύμφωνα με την Πολιτική και για το λόγο αυτό δεν περιλαμβάνονται στον παραπάνω πίνακα.

Συγκεκριμένα, η εισφορά της Τράπεζας στο ιδιωτικό πρόγραμμα συνταξιοδότησης είναι 2% για το μέρος του μισθού ως € 2.432,25 και 8% για το μέρος του μισθού που ξεπερνά το ποσό αυτό, με εξαίρεση τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους για τους οποίους η εισφορά της Τράπεζας είναι 15% για το μέρος του μισθού που ξεπερνά το ποσό των € 2.432,25.

### 5.4 Πίνακας (II) (Συνολικές Αποδοχές από όλες τις εταιρείες του Ομίλου, σε Μικτό Ποσό και €)

| Όνομα Μέλους Δ.Σ., Ιδιότητα   | Οικονομικό Έτος | Σταθερές Αποδοχές (σε μετρητά) | Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα | Συνολικές Αποδοχές | % vs Προηγούμενο Έτος |
|---|-----------------|--------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------|
| <b>Φωκίων Καραβίας</b><br>Διευθύνων Σύμβουλος<br>(Δ.Σ. από Φεβρουάριο 2015)   | 2017            | 300.131                        | 21.693                   | 321.824            | 0%                    |
|   | 2018            | 300.901                        | 21.693                   | 322.594            | 0%                    |
|   | 2019            | 299.921                        | 34.170                   | 334.091            | 4%                    |
|   | 2020            | 298.451                        | 40.079                   | 338.531            | 1%                    |
|   | 2021            | 298.032                        | 40.079                   | 338.111            | 0%                    |
| <b>Σταύρος Ιωάννου</b><br>Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος<br>Group Chief Operating Officer (COO) & Διεθνείς Δραστηριότητες<br>(Αναπληρωτής Δ.Σ. από Απρίλιο 2015)     | 2017            | 351.380                        | 25.753                   | 377.133            | 14%                   |
|   | 2018            | 350.960                        | 25.753                   | 376.713            | 0%                    |
|   | 2019            | 368.283                        | 42.867                   | 411.150            | 9%                    |
|   | 2020            | 374.903                        | 51.433                   | 426.336            | 4%                    |
|   | 2021            | 374.203                        | 51.433                   | 425.636            | 0%                    |
| <b>Κωνσταντίνος Βασιλείου</b><br>Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος<br>Επικεφαλής Group Corporate & Investment Banking<br>(Αναπληρωτής Δ.Σ. από Ιούλιο 2018)             | 2017            |                                |                          |                    |                       |
|   | 2018            | 351.061                        | 25.755                   | 376.816            |                       |
|   | 2019            | 368.153                        | 42.868                   | 411.021            | 9%                    |
|   | 2020            | 375.043                        | 51.433                   | 426.476            | 4%                    |
|   | 2021            | 374.203                        | 51.433                   | 425.636            | 0%                    |
| <b>Ανδρέας Αθανασόπουλος</b><br>Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος<br>Επικεφαλής Group Transformation, Digital & Retail Banking<br>(Αναπληρωτής Δ.Σ. από Δεκέμβριο 2020) | 2017            |                                |                          |                    |                       |
|   | 2018            |                                |                          |                    |                       |
|   | 2019            |                                |                          |                    |                       |
|   | 2020            | 32.324                         | 2.389                    | 34.713             |                       |
|   | 2021            | 374.863                        | 53.472                   | 428.335            |                       |

Βάσει του άρθρου 11 του Ν. 4941/2022, δεν επιτρέπεται η καταβολή μεταβλητών αποδοχών σε μετρητά. Στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ έχουν απονεμηθεί δικαιώματα προαίρεσης, που τελούν 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.

## 6. Eurobank Holdings Ετήσια Απόδοση

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

| Επαναλαμβανόμενα Κέρδη Προ Φόρων (€ εκ.) |       |
|--|-------|
| 2017                                     | 194,8 |
| 2018 σε σχέση με 2017                    | 53%   |
| 2018                                     | 297,7 |
| 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 |

## 7. Μέσες Ετήσιες Αποδοχές Εργαζομένων

Η μέση αμοιβή σε ισοδύναμη βάση πλήρους απασχόλησης υπαλλήλων της Eurobank Holdings εκτός των Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών Διευθυντών του Διοικητικού Συμβουλίου έχει ως εξής:

| Μέσες Ετήσιες Αποδοχές Εργαζομένων |        |
|------------------------------------|--------|
| 2017                               | 37.463 |
| 2018 σε σχέση με 2017              | -1%    |
| 2018                               | 36.970 |
| 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 |

## 8. Παρεκκλίσεις και Αποκλίσεις

Κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους 2020, δεν αναφέρονται αποκλίσεις από τη διαδικασία εφαρμογής της Πολιτικής ούτε αναφέρθηκαν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της ίδιας της Πολιτικής.

## 9. Δημοσιοποίηση της Έκθεσης Αποδοχών

Η Έκθεση Αποδοχών ελέγχεται σε ετήσια βάση σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Άρθρου 112 από τους ορκωτούς ελεγκτές, κατατίθεται στην Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων προς συζήτηση, και είναι διαθέσιμη στο κοινό, δωρεάν, στην ιστοσελίδα της Eurobank Holdings για μία περίοδο τουλάχιστον δέκα (10) ετών (λαμβάνοντας υπ' όψιν 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.

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