

## Έκθεση Αποδοχών 2022

---

---

## 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>9</u>
<u>5. Έκθεση Αποδοχών Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.</u>	<u>11</u>
<u>6. Eurobank Holdings Ετήσια Απόδοση</u>	<u>14</u>
<u>7. Μέσες Ετήσιες Αποδοχές Εργαζομένων</u>	<u>14</u>
<u>8. Παρεκκλίσεις και Αποκλίσεις</u>	<u>15</u>
<u>9. Δημοσιοποίηση της Έκθεσης Αποδοχών</u>	<u>15</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 (εφεξής «Δ.Σ.») της Eurobank Holdings.

Επίσης, είναι σε συμφωνία με τις σχετικές διατάξεις της Τριμερούς Σύμβασης Πλαισίου Συνεργασίας του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (εφεξής «ΤΧΣ») με την Τράπεζα Eurobank Α.Ε. (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 Δ.Σ. με κατάλληλη εξειδίκευση και εμπειρία ώστε να αναπτύσσουν και να εφαρμόζουν την επιχειρηματική στρατηγική της Eurobank Holdings και να εξασφαλίζουν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη σταθερότητά της αποφεύγοντας την υπερβολική ανάληψη ρίσκου. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της συνεχούς παρακολούθησης των τάσεων της αγοράς και των βέλτιστων πρακτικών σε εγχώριο και διεθνές επίπεδο, καθώς και τη θέσπιση πλαισίου αποδοχών που ορίζει τη μισθολογική δομή και τα εύρη για την ανάλογη προσέλκυση και διακράτηση ταλαντούχων στελεχών.

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

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

## 2. 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 Δ.Σ. κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους 2022.

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, 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. Βασικός Ρόλος και Αρμοδιότητες των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

### 3.1 Βασικός Ρόλος και Αρμοδιότητες

Η Eurobank Holdings διοικείται από το 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 (εφεξής «TRFA») που υπογράφηκε μεταξύ της Eurobank Α.Ε., την Eurobank Holdings και του ΤΧΣ καθώς και σύμφωνα με το καταστατικό τους και τις νόμιμες αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων. Ο ρόλος του Δ.Σ. είναι η παροχή επιχειρηματικής

καθοδήγησης στην Eurobank Holdings και τις θυγατρικές της (συνολικά αναφερόμενες ως ο «Όμιλος»), εντός ενός πλαισίου συνετών και αποτελεσματικών ελέγχων, που επιτρέπει την αξιολόγηση και διαχείριση του κινδύνου. Το Δ.Σ. καθορίζει τους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου, διασφαλίζει ότι υπάρχουν 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 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 («ΕxCo») επιδιώκουν την εφαρμογή της με αποτελεσματικό τρόπο
- να εγκρίνει το οργανόγραμμα και τυχόν τροποποιήσεις
- να εγκρίνει τις πολιτικές που σχετίζονται με το Δ.Σ. και τις Επιτροπές του Δ.Σ. 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 Δ.Σ. με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του Ομίλου και των μετόχων
- να διασφαλίζει μια επίσημη και διαφανή διαδικασία υποψηφιοτήτων και εκλογής μελών του Δ.Σ.
- να παρακολουθεί, να διαχειρίζεται και να εγκρίνει όπου απαιτείται πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων της διοίκησης, των μελών του Δ.Σ. 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 Δ.Σ. και των Επιτροπών του Δ.Σ., τόσο σε επίπεδο Eurobank Holdings όσο και σε επίπεδο Ομίλου, εν αναμονή της τελικής έγκρισης 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 όλων των μερών.

### 3.2 Κύρια Επιτεύγματα του Δ.Σ. το 2022

Κατά την άσκηση των καθηκόντων του το 2022, τα κύρια θέματα που απασχόλησαν το Δ.Σ. σχετίζονται με:

#### α) Εταιρική Διακυβέρνηση:

- έγκριση σύστασης 2 Επιτροπών Δ.Σ., συγκεκριμένα της Επιτροπής Αποδοχών και της Επιτροπής Κινδύνων και έγκριση των Κανονισμών Λειτουργίας τους
- έγκριση της σύνθεσης των Επιτροπών Δ.Σ.
- έγκριση των αναθεωρημένων Κανονισμών Λειτουργίας της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης και της Επιτροπής Ελέγχου
- 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 στις Επιτροπές του
- αξιολόγηση απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου για το 2021 και έγκριση των οικονομικών και μη οικονομικών στόχων του για το 2022
- έγκριση της Πολιτικής Διαφοροποίησης των μελών του Δ.Σ., της Πολιτικής για την Ανάλυση Θέσεων εκτός Ομίλου, της Πολιτικής για το Σχεδιασμό Διαδοχής του Διευθύνοντος Συμβούλου, της Πολιτικής Αξιολόγησης του Δ.Σ. και των Επιτροπών του Δ.Σ., της Πολιτικής Συμμετοχής στο Δ.Σ. και στις Επιτροπές του Δ.Σ., της Πολιτικής Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου, της Πολιτικής Διακυβέρνησης Ομίλου, της Πολιτικής Σχεδιασμού Διαδοχής C-Suite, της Πολιτικής Επιλογής και Διορισμού Ανώτατων Διευθυντών, της Πολιτικής Διανομής Μερισματος και της Πολιτικής Συγκρούσεων Συμφερόντων
- έγκριση, και περαιτέρω υποβολή στην Τακτική Γενική Συνέλευση για έγκριση, της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ.
- έγκριση από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. της Πολιτικής Αποδοχών
- 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 Αποδοχών των μελών Δ.Σ. και της Έκθεσης Αποδοχών για το οικονομικό έτος 2021
- πληροφορίες σχετικά με τη φορολογική μεταχείριση των αμοιβών του Δ.Σ. και των Επιτροπών του Δ.Σ.
- έγκριση εφαρμογής του σχεδίου δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών 2022
- έγκριση από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. ενός Νέου Σχεδίου Εθελούσιας Εξόδου (New Voluntary Exit Scheme (VES))
- έγκριση από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. Νέου Προγράμματος Μεταβλητών Αποδοχών
- ενημέρωση για το σχέδιο διαδοχής Ανώτατων Στελεχών

- έγκριση του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Eurobank Holdings
- έγκριση του αναθεωρημένου Οργανογράμματος Ομίλου
- τακτική ενημέρωση για τα θέματα των Επιτροπών του Δ.Σ.
- ενημέρωση για την Έκθεση του Γραμματέα του Δ.Σ. για το 2022
- έγκριση του ημερολογίου του Δ.Σ. και των Επιτροπών του Δ.Σ. για το 2022
- έγκριση (από τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.) της πρότασης για τις ετήσιες εισφορές στο Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης του Ομίλου Eurobank
- έγκριση, και περαιτέρω υποβολή στην Τακτική Γενική Συνέλευση για έγκριση, του ορισμού των ελεγκτών για το οικονομικό έτος 2022
- έγκριση του Σχεδίου Δράσης Εταιρικής Διακυβέρνησης, των συστάσεων που προκύπτουν από διάφορους ελέγχους, συμπεριλαμβανομένης της Διαδικασίας Εποπτικού Ελέγχου και Αξιολόγησης (Supervisory Review and Evaluation Process (SREP)) 2021, και της Αυτοαξιολόγησης του Δ.Σ. και των Επιτροπών του Δ.Σ. 2021
- συζήτηση σχετικά με την Προκαταρκτική Διαδικασία Εποπτικού Ελέγχου και Αξιολόγησης (SREP) του 2022 και ενημέρωση για τις σχετικές αποφάσεις
- ενημέρωση για τον νέο νόμο του ΤΧΣ και την επίδρασή του στο Πλαίσιο Εσωτερικής Διακυβέρνησης και στα κριτήρια καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ.
- έγκριση της ανάθεσης στην Τράπεζα της υποστήριξης της λειτουργίας outsourcing της Eurobank Holdings

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

- ενημέρωση για τη θέση του Ομίλου σε θέματα ESG
  - ενημέρωση για το Πρόγραμμα Field II
  - ενημέρωση από το αρμόδιο μέλος του ΔΣ για τον κλιματικό και περιβαλλοντικό κίνδυνο
- συζήτηση σχετικά με τα αποτελέσματα του Stress Test 2022 για τον Κλιματικό Κίνδυνο, συμπεριλαμβανομένης της Θεματικής Ανασκόπησης

γ) Στρατηγικά θέματα, συμπεριλαμβανομένων εταιρικών και άλλων πράξεων::

- συζήτηση διαφόρων θεμάτων στρατηγικής
- έγκριση της πώλησης μεριδίου της Grivalia Hospitality (συναλλαγές συνδεδεμένων μερών)
- έγκριση αύξησης μετοχικού κεφαλαίου μετά την άσκηση δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών (stock options) και τροποποίηση του άρθρου 5 του Καταστατικού της Εταιρείας σύμφωνα με το άρθρο 113 παρ. 3 του Ν.4548/2018

δ) Κεφαλαιακή επάρκεια:

- έγκριση των Εσωτερικών Εκθέσεων Επάρκειας Κεφαλαίου & Ρευστότητας 2022 (CAS & LAS) στο πλαίσιο της Διαδικασίας Εσωτερικής Αξιολόγησης Κεφαλαιακής Επάρκειας και Επάρκειας Ρευστότητας (ICAAP & ILAAP 2022)
- έγκριση πρόσθετων βασικών και δυσμενών σεναρίων κεφαλαίου στο πλαίσιο της Διαδικασίας Εσωτερικής Αξιολόγησης Κεφαλαιακής Επάρκειας (ICAAP) 2022, λόγω της συνεχιζόμενης γεωπολιτικής κρίσης και πιθανής προσαρμογής στις Εκθέσεις Κεφαλαιακής Επάρκειας (CAS)
- έγκριση συλλογής δεδομένων για χρηματοοικονομικές και μακροοικονομικές προβλέψεις

ε) Παρακολούθηση Επιχειρηματικών Δραστηριοτήτων:

- έγκριση των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων 2021 και των ενδιάμεσων οικονομικών καταστάσεων 2022
- έγκριση του Ετήσιου Προϋπολογισμού 2023 και του Τριετούς Επιχειρηματικού Σχεδίου για την περίοδο 2023-2025
- συζήτηση για τις επιδόσεις του 2022 έναντι του προϋπολογισμού
- συζήτηση για τις επιχειρηματικές εξελίξεις και τη ρευστότητα

στ) Διαχείριση Κινδύνων και Εσωτερικός Έλεγχος:



- ενημέρωση για την αξιολόγηση των ετήσιων κανονιστικών εκθέσεων του Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου και της Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου
- ενημέρωση για σημαντικά θέματα εσωτερικού ελέγχου και κανονιστικής συμμόρφωσης
- ενημέρωση για σημαντικά νομικά ζητήματα
- έγκριση του Πλαισίου Ανάλυσης Κινδύνων, της Στρατηγικής Διαχείρισης Κινδύνου και Κεφαλαίου Ομίλου, και των Δηλώσεων Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνων Ομίλου
- έγκριση του πλαισίου και των αναφορών για την Αναγνώριση Κινδύνου και την Αξιολόγηση Σημαντικότητας (RIMA)
- έγκριση για την Επαναφορά στην Τυποποιημένη Προσέγγιση για τον υπολογισμό των Σταθμισμένων Στοιχείων Ενεργητικού
- έγκριση των ενοποιημένων εκθέσεων του Πυλώνα 3 (γνωστοποιήσεις κεφαλαίου και διαχείρισης κινδύνου) για το 2021, το 1ο τρίμηνο του 2022, το 6μηνο 2022 και το 9μηνο 2022
- τακτική ενημέρωση για θέματα της Επιτροπής Κινδύνων και της Επιτροπής Ελέγχου
- ενημέρωση για σημαντικά ζητήματα κινδύνου, συμπεριλαμβανομένης της Ετήσιας Έκθεσης του Chief Risk Officer του Ομίλου για το έτος 2021
- ενημέρωση για την Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων για το 2021 της Επιτροπής Ελέγχου πριν από την υποβολή της 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 2022
- ενημερώσεις για την κρίση Ρωσίας-Ουκρανίας και τις κυρώσεις

#### ζ) Έργο Μετασχηματισμού:

- τακτικές ενημερώσεις σχετικά με το έργο μετασχηματισμού, συμπεριλαμβανομένου του Στοχευμένου Λειτουργικού Μοντέλου Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου.

### 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 (Πολιτική Αξιολόγησης), η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης της Eurobank Holdings ς 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 (για παράδειγμα στον Εταιρικό Γραμματέα Ομίλου) ή/και σε εξωτερικό σύμβουλο.

Σε αυτό το πλαίσιο, η Εσωτερική Αξιολόγηση του 2022 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, σημειώνεται ότι τα μέλη του Δ.Σ. απάντησαν στις ερωτήσεις των ερωτηματολογίων αυτοαξιολόγησης του Δ.Σ. αναφορικά με τις 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 συνέχισε να λειτουργεί αποτελεσματικά το 2022 όπως και το 2021

Ειδικότερα, στον τομέα της Στρατηγικής, το Δ.Σ. έχει συνολικά θετική εντύπωση, όσον αφορά τον βελτιωτικό ρόλο του Δ.Σ. στη στρατηγική, συμπεριλαμβανομένου του χρόνου που αφιερώνεται για την αναθεώρηση και έγκριση του επιχειρηματικού σχεδίου και του προϋπολογισμού και τη συχνότητα των ενημερώσεων που παρέχονται από τη Διοίκηση σχετικά με τις επιδόσεις έναντι στρατηγικών και δημοσιονομικών στόχων.

Αναφορικά με τη σχέση με τη Διοίκηση, το Δ.Σ. έχει θετική άποψη σχετικά με την επάρκεια των επιδόσεων των ανώτατων στελεχών έναντι των στόχων απόδοσης, συμπεριλαμβανομένης της συχνότητας των αναφορών που λαμβάνει από τη Διοίκηση σε επίπεδο Δ.Σ.

Όσον αφορά τα στρατηγικά θέματα ανθρώπινου δυναμικού και τις αποδοχές, το Δ.Σ. θεωρεί ότι οι αποδοχές έχουν βελτιωθεί τα τελευταία χρόνια.

Όσον αφορά τη διακυβέρνηση κινδύνου και τον εσωτερικό έλεγχο, η γενική εντύπωση είναι ότι το Δ.Σ. έχει μια ολοκληρωμένη εικόνα του προφίλ κινδύνου της Τράπεζας, ασκεί επαρκή εποπτεία της διαχείρισης κινδύνου και συζητά επαρκώς το πλαίσιο ανάληψης κινδύνου και τις δηλώσεις διάθεσης κινδύνου της Eurobank πριν από την τελική έγκριση. Επίσης, το Δ.Σ. είναι ικανοποιημένο ότι ο Όμιλος Eurobank διαθέτει κατάλληλες πολιτικές και πόρους για τον εντοπισμό, την αξιολόγηση, την παρακολούθηση και τον μετριασμό χρηματοοικονομικού και μη χρηματοοικονομικού κινδύνου.

Όσον αφορά το προφίλ και τη σύνθεση του Δ.Σ., οι συλλογικές γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία και επίπεδα θητείας θεωρούνται γενικά επαρκή από τα μέλη και το Δ.Σ. θεωρεί ότι έχει επαρκές μέγεθος και δομή που επιτρέπουν παραγωγικές συζητήσεις. Επιπλέον, τα μέλη του Δ.Σ. έχουν διαφορετικά προφίλ που προάγουν την παραγωγική ανταλλαγή απόψεων που διασφαλίζει την αποτελεσματική εποπτεία.

Όσον αφορά τη λειτουργία και τη δυναμική του Δ.Σ., το Δ.Σ. συνεδριάζει αρκετές φορές και τα μέλη του προσέρχονται στις συνεδριάσεις προετοιμασμένα. Επίσης, υπάρχει καλός προγραμματισμός της ετήσιας ατζέντας του Δ.Σ., διασφαλίζοντας την κάλυψη όλων των αρμοδιοτήτων. Οι συζητήσεις του Δ.Σ. φαίνεται να δείχνουν ισχυρή και εποικοδομητική πρόκληση. Τα μέλη αναγνώρισαν ότι ο αριθμός των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης είναι ικανοποιητικός και επιτρέπει ουσιαστικές συζητήσεις.

Για τον ρόλο του Προέδρου του Δ.Σ., η άποψη του Δ.Σ. είναι ότι αντικατοπτρίζει ξεκάθαρα τις ηγετικές ανάγκες του Δ.Σ.

Για τη γραμματειακή υποστήριξη του Δ.Σ., το Δ.Σ. θεωρεί ότι το αρμόδιο τμήμα είναι αποτελεσματικό στον ρόλο του και συνεχίζει να υποστηρίζει το Δ.Σ. και τις Επιτροπές του επαρκώς και έγκαιρα. Το Δ.Σ. θεωρεί επίσης ότι γενικά λαμβάνει το υλικό του Δ.Σ. πριν από τις συνεδριάσεις έχοντας επαρκή χρόνο για έλεγχο, ενώ η ποιότητα των εγγράφων που υποβάλλει η Διοίκηση στο Δ.Σ. θεωρείται γενικά πολύ καλή. Όσον αφορά τα πρακτικά του Δ.Σ. αυτά θεωρούνται καλής ποιότητας.

Τέλος, η αξιολόγηση τόνισε ότι θα μπορούσαν να επιδιωχθούν περαιτέρω βελτιώσεις, μεταξύ άλλων, στους τομείς της διακυβέρνησης κινδύνων και του εσωτερικού ελέγχου (μέσω περαιτέρω ανάλυσης των μη χρηματοοικονομικών κινδύνων).

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

Όλα τα νέα μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν 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 καθήκοντα 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 / Τράπεζας και το πλαίσιο των βασικών σχέσεων τους. Επίσης, τα νέα Μέλη του Δ.Σ., κατά τον ορισμό 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 σύμφωνα με το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο και τις διαδικασίες του Δ.Σ., ενώ παράλληλα πραγματοποιούνται συναντήσεις και παρουσιάσεις με τα βασικά στελέχη της Eurobank Holdings / Τράπεζας, 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 2022 και στο πλαίσιο του Προγράμματος Συνεχούς Επιμόρφωσης, όλα τα Μέλη του Δ.Σ. α) έλαβαν επίσημη εκπαίδευση σχετικά με την τεχνολογία Blockchain και το Ψηφιακό Νόμισμα Κεντρικών Τραπεζών στις Χρηματοοικονομικές Υπηρεσίες, την Τεχνητή Νοημοσύνη στις Χρηματοοικονομικές Υπηρεσίες, τις ρυθμιστικές εξελίξεις για την καταπολέμηση της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες (AML) και την Επικοινωνία για το Πλαίσιο Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνων (RAF), 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 συντάξε ο Τομέας Οικονομικής Ανάλυσης και Έρευνας Διεθνών Κεφαλαιαγορών της Eurobank.

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

##### 4.1 Σταθερές Αποδοχές

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν σταθερές αποδοχές, οι οποίες αποτελούν τις αμοιβές Διοικητικού Συμβουλίου και λαμβάνουν υπόψη τη σχετική αναμενόμενη συνεισφορά κάθε Μέλους και την πλεονάζουσα προσπάθεια και χρόνο που καταβάλλει, σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα:

Πολιτική Αμοιβών Δ.Σ. και Επιτροπών του 2022 (σε Μικτό Ποσό και €)	Πρόεδρος		Αντιπρόεδρος		Μέλος	
	Διαμένει Ελλάδα	Διαμένει Εξωτερικό	Διαμένει Ελλάδα	Διαμένει Εξωτερικό	Διαμένει Ελλάδα	Διαμένει Εξωτερικό
<u>Διοικητικό Συμβούλιο</u>	295.000	295.000	60.000	60.000	40.000	40.000
<u>Επιτροπή Ελέγχου</u>	35.000	60.000	25.000	35.000	12.500	17.500
<u>Επιτροπή Κινδύνων</u>	35.000	60.000	25.000	35.000	15.000	17.500
<u>Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης</u>	17.500	30.000	15.000	20.000	10.000	15.000
<u>Επιτροπή Αποδοχών</u>	17.500	30.000	15.000	20.000	10.000	15.000
<u>Επιτροπή Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού</u>	15.000	20.000	10.000	15.000	5.000	10.000

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

Επιπλέον, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3864/2010, η ετήσια συνολική αμοιβή κάθε Μη Εκτελεστικού Μέλους λόγω συμμετοχής του στο Δ.Σ. 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 Δ.Σ. και στις Επιτροπές του της Eurobank Holdings / Τράπεζας, 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 του Δ.Σ. δεν δικαιούνται συμπληρωματική σύνταξη, ούτε συμμετοχή σε προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης, ούτε πληρωμές συνδεδεμένες με τη λήξη της θητείας τους στο Δ.Σ. ή τις Επιτροπές του, με εξαίρεση τον/την Πρόεδρο του Δ.Σ. για τον/την οποίον/α ισχύουν οι ακόλουθες προβλέψεις: i) εισφορά της Τράπεζας στο Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα) του Ομίλου Eurobank με ποσοστό 2% για το μέρος των μικτών μηνιαίων αμοιβών έως € 2.432,25 και 8% για το μέρος των μικτών μηνιαίων αμοιβών που ξεπερνούν το ποσό αυτό, ii) κάλυψη του/της Προέδρου από το ιδιωτικό πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης της Τράπεζας και iii) ο/η Πρόεδρος του Δ.Σ. 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 αμοιβή διακοπής συνεργασίας που ανέρχεται σε μικτή αμοιβή 12 μηνών. Οι συνολικές αποδοχές του/της Προέδρου του Δ.Σ. για την περίοδο ενός χρόνου πριν την λήξη της θητείας του/της, συμπεριλαμβανομένης και της αμοιβής 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 περίθαλψης της Τράπεζας μπορεί να καλύψει και τα λοιπά Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ., με δική τους όμως επιβάρυνση.

#### **4.2 Μεταβλητές Αποδοχές**

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δεν δικαιούνται να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές και δεν έλαβαν κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους 2022.

#### **4.3 Άλλες Αμοιβές**

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

#### 4.4 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 (*)
Γεώργιος Ζανιάς Πρόεδρος Δ.Σ. Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος (Μέλος από Μάρτιο 2019)	2018				
	2019	221.250	0	221.250	
	2020	295.000	0	295.000	33%
	2021	295.000	0	295.000	0%
	2022	279.827	15.173	295.000	0%
Γεώργιος Χρυσικός Αντιπρόεδρος Δ.Σ. Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος (Μέλος από Ιούνιο 2014)	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%
	2022	64.400	0	64.400	7%
Jawaid Mirza Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Ιούνιο 2016)	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%
	2022	149.200	0	149.200	-8%
Bradley Paul Martin Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος (Μέλος από Ιούνιο 2014)	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%
	2022	95.700	0	95.700	-22%
Rajeev Kakar Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Ιούλιο 2018)	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%
	2022	147.500	0	147.500	-14%
Αλίκη Γρηγοριάδη Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Απρίλιο 2020)	2018				
	2019				
	2020	56.042	0	56.042	
	2021	91.304	0	91.304	63%
	2022	98.100	0	98.100	7%
Ειρήνη Ρουβιθά Πάνου Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Απρίλιο 2020)	2018				
	2019				
	2020	53.134	0	53.134	
	2021	93.410	0	93.410	76%
	2022	113.400	0	113.400	21%
Cinzia Basile Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Δεκέμβριο 2020)	2018				
	2019				
	2020	4.370	0	4.370	
	2021	104.497	0	104.497	
	2022	114.800	0	114.800	10%
Ευθυμία Δελή Μη Εκτελεστικός, Εκπρόσωπος Τ.Χ.Σ. (Μέλος από Ιανουάριο 2021)	2018				
	2019				
	2020				
	2021	85.563	0	85.563	
	2022	92.500	0	92.500	8%

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

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

### 5.1 Σταθερές Αποδοχές

Τα Εκτελεστικά Μέλη του 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 του Δ.Σ. λαμβάνουν συμβατικές αποδοχές και δεν δικαιούνται να λαμβάνουν αμοιβή Δ.Σ.

Ομοίως, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3864/2010, οι ετήσιες συνολικές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. 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) (εφεξής «Πρόγραμμα») με τη μορφή χορήγησης δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 113 του ν. 4548/2020, σε στελέχη της Διοίκησης και το προσωπικό της Eurobank Holdings και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών, κατά την έννοια του άρθρου 32 του ν. 4308/2014.

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

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

Ο μέγιστος αριθμός των δικαιωμάτων που δύναται να εγκριθούν καθορίστηκε στα 55.637.000 δικαιώματα, κάθε ένα εκ των οποίων θα αντιστοιχεί σε μια νέα μετοχή. Η τιμή εξάσκησης για κάθε μια νέα μετοχή θα είναι ίση με την ονομαστική αξία της μετοχής κατά την ημερομηνία διεξαγωγής της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης που αποφάσισε τη θέσπιση του εν λόγω Προγράμματος, δηλ. € 0,23. Η Ετήσια Γενική Συνέλευση εξουσιοδότησε το Δ.Σ. της Eurobank Holdings να ορίσει τους δικαιούχους και να καθορίσει τους λοιπούς όρους και προϋποθέσεις του Προγράμματος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Σε αυτό το πλαίσιο 11.654.117 δικαιώματα προαίρεσης για αγορά μετοχών κατανεμήθηκαν σε 189 στελέχη με τιμή εξάσκησης € 0,23. Τα δικαιώματα προαίρεσης είναι εξασκίσιμα τμηματικά, στις οικονομικές χρήσεις αναφοράς από το 2024 μέχρι το 2028, 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 Δ.Σ., 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 ήταν δυνατή.

## 5.3 Άλλες Αμοιβές

Η Eurobank Holdings στοχεύει να παρέχει ανταγωνιστικές και δίκαιες παροχές στα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ., και κάλυψη των επαγγελματικών τους εξόδων, σύμφωνα με τις πρακτικές της αγοράς. Το εύρος των παροχών που δικαιούνται (αλλά δεν περιορίζονται μόνο σε αυτό), περιλαμβάνει ιδιωτικό πρόγραμμα συνταξιοδότησης, ιδιωτικό πρόγραμμα ασφάλειας ζωής, ιδιωτικό πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, εταιρικό αυτοκίνητο, που χορηγείται ως μέτρο ασφάλειας, εταιρικό κινητό τηλέφωνο, αποζημίωση ταξιδιωτικών και επιχειρησιακών εξόδων, τιμολόγηση προσωπικού σε τραπεζικά προϊόντα και επιδόματα σχετικά με τέκνα και τη φροντίδα αυτών.

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

Συγκεκριμένα, η μηνιαία εισφορά της Τράπεζας στο Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα) του Ομίλου Eurobank είναι 2% 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.

#### 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> Διευθύνων Σύμβουλος (Δ.Σ. από Φεβρουάριο 2015)	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%
	2022	381.788	52.273	434.061	28%
<b>Σταύρος Ιωάννου</b> Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος Group Chief Operating Officer (COO) & Διεθνείς Δραστηριότητες (Αναπληρωτής Δ.Σ. από Απρίλιο 2015)	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%
	2022	376.023	51.433	427.456	0%
<b>Κωνσταντίνος Βασιλείου</b> Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος Επικεφαλής Group Corporate & Investment Banking (Αναπληρωτής Δ.Σ. από Ιούλιο 2018)	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%
	2022	375.743	51.433	427.176	0%
<b>Ανδρέας Αθανασόπουλος</b> Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος Επικεφαλής Group Transformation, Digital & Retail Banking (Αναπληρωτής Δ.Σ. από Δεκέμβριο 2020)	2018				
	2019				
	2020	32.324	2.389	34.713	
	2021	374.863	53.472	428.335	
	2022	374.903	51.433	426.336	0%

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 αναλογία κόστους προς εισόδημα και έχει ως εξής:

Επαναλαμβανόμενα Κέρδη Προ Φόρων (€ εκ.)	
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
2022 σε σχέση με 2021	156%
2022	1497,6

Αναλογία Κόστους προς Εισόδημα	
2018	47,70%
2019 vs 2018	3%
2019	48,90%
2020 vs 2019	-18%
2020	40,00%
2021 vs 2020	15%
2021	46,00%
2022 vs 2021	-31%
2022	31,60%

## 7. Μέσες Ετήσιες Αποδοχές Εργαζομένων

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

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
2022 σε σχέση με 2021	17%
2022	42.528



## 8. Παρεκκλίσεις και Αποκλίσεις

Κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους 2022, 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 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 21.7.2022 ψήφισε θετικά επί της Έκθεσης Αποδοχών για τη χρήση 2021.

Τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας για το εν λόγω θέμα είχαν ως εξής:

- Αριθμός μετοχών για τις οποίες δόθηκαν έγκυρες ψήφοι: 768.452.920 (99,99% επί του μετοχικού κεφαλαίου με δικαίωμα ψήφου επί των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης), εκ των οποίων:
  - Υπέρ: 2.549.733.180
  - Κατά: 218.719.740
- Αριθμός αποχών: 8.475

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