



Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος Α.Ε. («ΕΤΕ»)

Έκθεση Αποδοχών 2024

Σύμφωνα με τις διατάξεις

του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018

Μάιος 2025

1.	Εισαγωγή.....	8
1.1	Διακυβέρνηση.....	8
1.2	Σχέσεις και επικοινωνίες με ενδιαφερόμενα μέρη.....	13
1.3	Αρχές Αποδοχών.....	15
1.4	Συμμόρφωση με την Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ανώτατων Στελεχών της ΕΤΕ.....	16
2.	Σύστημα αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.....	18
2.1	Σταθερές αποδοχές.....	20
2.2	Άλλες συνιστώσες των αποδοχών.....	24
2.3	Μεταβλητές αποδοχές.....	24
3.	Σύστημα αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών ΔΣ.....	34
3.1	Καταβληθείσες αποδοχές το 2024.....	34
3.2	Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2025.....	36
4.	Εξέλιξη των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, της εταιρικής απόδοσης και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων.....	40
5.	Δημοσιοποιήσεις.....	45

Μήνυμα από τους Προέδρους των Επιτροπών Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων και Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών



Wietze Reehoorn
Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος
Πρόεδρος της Επιτροπής Εταιρικής
Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων



Anne Marion-Bouchacourt
Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος
Πρόεδρος της Επιτροπής Ανθρώπινου
Δυναμικού και Αμοιβών

Αγαπητοί Μέτοχοι,

Με χαρά σας παρουσιάζουμε την Έκθεση Αποδοχών για το έτος 2024 της Εθνικής Τράπεζας («ΕΤΕ» ή «η Τράπεζα»). Η παρούσα έκθεση παρέχει μία σαφή και ολοκληρωμένη εικόνα των αρχών, πολιτικών και πρακτικών διακυβέρνησης αποδοχών της Τράπεζας, συμπεριλαμβανομένης της πλήρους συμμόρφωσής τους με τις σχετικές νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις.

Στην ΕΤΕ, αναγνωρίζουμε ότι η αποτελεσματική εταιρική διακυβέρνηση αποτελεί θεμέλιο για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία. Ένας από τους βασικούς μας στόχους είναι να διασφαλίσουμε ότι το πλαίσιο αποδοχών μας υποστηρίζει τη βιώσιμη ανάπτυξη, τη δημιουργία μακροχρόνιας αξίας και την ορθή διαχείριση κινδύνων, παραμένοντας πλήρως εναρμονισμένο με τα συμφέροντα των μετόχων και τις κανονιστικές προσδοκίες.

Το Διοικητικό μας Συμβούλιο, το οποίο διαθέτει υψηλό βαθμό ανεξαρτησίας (με 8 από τα 12 μέλη σύμφωνα με την τρέχουσα σύνθεση να είναι Ανεξάρτητα Μέλη), έχει πολυεθνική σύνθεση (με έξι διαφορετικές εθνικότητες) και επίπεδο ποικιλομορφίας όσον αφορά το φύλο που υπερβαίνει τις ελάχιστες νομικά προβλεπόμενες απαιτήσεις (γυναικεία εκπροσώπηση στο 33,3%), διαδραματίζει ενεργό ρόλο στην εποπτεία της προσέγγισής μας αναφορικά με τις αποδοχές. Ειδικότερα, η Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης και η Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών υποστηρίζουν σε συνεχή βάση το Διοικητικό Συμβούλιο για την τακτική επανεξέταση και βελτίωση των πολιτικών διαχείρισης απόδοσης και αποδοχών, διασφαλίζοντας ότι επιβραβεύονται τα σημαντικά επιτεύγματα—οικονομική ευρωστία, στρατηγική πρόοδος και υπεύθυνη ηγεσία.

Το 2024 αποτέλεσε ακόμη μία ισχυρή χρονιά για την ΕΤΕ. Επιτύχαμε οργανικά κέρδη μετά φόρων που ξεπέρασαν τα €1,3 δισ., Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (RoTE) 17,5% και δείκτη κεφαλαιακής επάρκειας CET1 18,3%. Η συνολική απόδοση για τους μετόχους¹ για την πρόσφατη περίοδο ανήλθε σε 255% (2021-2024). Αυτά τα αποτελέσματα αντικατοπτρίζουν την πειθαρχημένη εκτέλεσή μας, την συνετή ανάληψη κινδύνων και την εστίαση στην καινοτομία και την επιχειρησιακή αποδοτικότητα. Παράλληλα, αποτελούν τη βάση για αποφάσεις αποδοχών που συνδέονται με την απόδοση, διασφαλίζοντας ότι οι αμοιβές των στελεχών συνδέονται στενά με απτά αποτελέσματα και τη δημιουργία αξίας για τους μετόχους.

Μετά από δεκαπέντε έτη απαγορεύσεων στις μεταβλητές αποδοχές και επιβολής ορίων στις σταθερές αμοιβές, η ΕΤΕ επανέφερε το 2023 τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών βάσει απόδοσης. Έκτοτε, έχουμε σημειώσει περαιτέρω πρόοδο στη διαμόρφωση δομών αποδοχών ευθυγραμμισμένων με τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές και σχεδιασμένων ώστε να ενισχύουν μία κουλτούρα λογοδοσίας, απόδοσης και ακεραιότητας.

Οι πολιτικές αποδοχών μας ενσωματώνουν βασικές κανονιστικές προβλέψεις, όπως ρυθμίσεις αναβολής, μηχανισμούς επιστροφής αποδοχών (clawback) και άλλα εργαλεία μετριασμού κινδύνων. Είναι επίσης σημαντικό να σημειωθεί ότι τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές, σύμφωνα με τις αρχές της χρηστής διακυβέρνησης.

Φέτος ενισχύσαμε περαιτέρω το πλαίσιο αξιολόγησης των στελεχών, δίνοντας μεγαλύτερη έμφαση σε σαφώς καθορισμένους και μετρήσιμους οικονομικούς και στρατηγικούς στόχους—όπως η κερδοφορία, η αποδοτικότητα κεφαλαίου και η πρόοδος στους τομείς Περιβάλλοντος, Κοινωνίας και Διακυβέρνησης (ESG). Οι αξιολογήσεις για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και την Ανώτατη Διοίκηση περιλαμβάνουν και ποιοτικά ηγετικά κριτήρια, προσαρμοσμένα στους ρόλους τους. Η ισορροπημένη αυτή προσέγγιση ενισχύει τη φιλοσοφία αμοιβής βάσει απόδοσης, εξασφαλίζει ευθυγράμμιση με τη μακροπρόθεσμη στρατηγική και υποστηρίζει την υπεύθυνη ηγεσία συνολικά στην Τράπεζα.

Επίσης συνεχίζουμε να ενσωματώνουμε παραμέτρους σχετικούς με το Περιβάλλον, την Κοινωνία και τη Διακυβέρνηση (ESG) στους στόχους απόδοσης των στελεχών. Οι δείκτες απόδοσης που συνδέονται με θέματα ESG συμβάλλουν στη θετική επίδραση πέραν των οικονομικών αποτελεσμάτων, ενισχύοντας τη δέσμευσή μας για βιωσιμότητα μέσω πρωτοβουλιών όπως η πράσινη χρηματοδότηση, ο ψηφιακός μετασχηματισμός και η κοινωνική προσφορά.

Η παρούσα έκθεση περιγράφει τη δομή αποδοχών της Τράπεζας, τις διαδικασίες αξιολόγησης της απόδοσης, την ευθυγράμμιση αποδοχών και απόδοσης, καθώς και τους μηχανισμούς διακυβέρνησης που υποστηρίζουν τη διαφάνεια και τη λογοδοσία, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4548/2018.

Εν κατακλείδι, πιστεύουμε ακράδαντα ότι ένα ισχυρό και διαφανές πλαίσιο αποδοχών είναι απαραίτητο για την

¹ Υπολογίζεται λαμβάνοντας υπόψη την μεταβολή της κεφαλαιοποίησης της εταιρείας και τυχόν μερίσματα που καταβλήθηκαν στους μετόχους κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου.

ικανότητα της ΕΤΕ να προσελκύει, να κινητοποιεί και να διατηρεί κορυφαία talenta—ενώ ταυτόχρονα δημιουργεί μακροπρόθεσμη αξία για τους μετόχους μας. Ευθυγραμμίζοντας την αμοιβή των στελεχών με την απόδοση και τις στρατηγικές προτεραιότητες, δημιουργούμε έναν ανθεκτικό, προσανατολισμένο στο μέλλον οργανισμό, έτοιμο να αντιμετωπίσει προκλήσεις και να αξιοποιήσει μελλοντικές ευκαιρίες.

Εκ μέρους του Διοικητικού Συμβουλίου, σας ευχαριστούμε—τους μετόχους μας—για την διαρκή εμπιστοσύνη και υποστήριξή σας. Παραμένουμε δεσμευμένοι στην τήρηση των υψηλότερων προτύπων διακυβέρνησης και στη διασφάλιση ότι οι ενέργειές μας αντικατοπτρίζουν τη διαρκή μας έμφαση στην προστασία των συμφερόντων των μετόχων μας και την αναγνώριση της εμπιστοσύνης που μας έχετε δείξει.

Με εκτίμηση,

Wietze Reehoorn
Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος
Πρόεδρος της Επιτροπής Εταιρικής
Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων

Anne Marion-Bouchacourt
Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος
Πρόεδρος της Επιτροπής Ανθρώπινου
Δυναμικού και Αμοιβών

Οικονομική Επίδοση / Βασικά Επιτεύγματα

Κατά τη χρήση του 2024, η Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος κατέγραψε ισχυρά οικονομικά αποτελέσματα, αξιοποιώντας το ευνοϊκό οικονομικό περιβάλλον στην Ελλάδα, που χαρακτηρίστηκε από αύξηση του ΑΕΠ περίπου κατά 2,5%, το ευνοϊκό περιβάλλον επιτοκίων, καθώς και τον επιχειρησιακό αντίκτυπο του εν εξελίξει Προγράμματος Μετασχηματισμού. Ο Όμιλος πέτυχε οργανικά κέρδη μετά φόρων ύψους €1.321 εκατ., σημειώνοντας αύξηση κατά 10,1% σε σύγκριση με τα €1.200 εκατ. το 2023, ενώ τα περισσότερα βασικά του μεγέθη υπερβαίνουν πλέον σημαντικά τον αντίστοιχο μέσο όρο των Ευρωπαϊκών τραπεζικών ομίλων.

Κύρια επιτεύγματα και σημαντικές εξελίξεις του Ομίλου της ΕΤΕ το 2024

1	Σταθερή αύξηση εσόδων	Τα καθαρά έσοδα από τόκους αυξήθηκαν κατά 4,1%, φθάνοντας τα €2.356 εκατ., κυρίως λόγω της σημαντικής αύξησης των εξυπηρετούμενων δανείων, τα οποία αυξήθηκαν κατά €3,1 δισ. (+9,4% σε ετήσια βάση) στα €36,1 δισεκ. Τα καθαρά έσοδα από αμοιβές και προμήθειες αυξήθηκαν κατά 11,7% στα €427 εκατ., κυρίως λόγω της αυξημένης δανειοδοτικής δραστηριότητας, των πωλήσεων διαθεσίμων και των ισχυρών επιδόσεων cross-selling των επενδυτικών προϊόντων, τα οποία σημείωσαν αξιοσημείωτη αύξηση 47% σε ετήσια βάση.
2	Λειτουργική αποδοτικότητα εν μέσω στρατηγικών επενδύσεων στην Τεχνολογία	Τα λειτουργικά έξοδα παρέμειναν συγκρατημένα (αύξηση κατά 5,9%) στα €884 εκατ., παρά τις σημαντικές επενδύσεις μας στον τομέα της πληροφορικής και τη συνεχιζόμενη ανανέωση του προσωπικού μας.
3	Ισχυρή κερδοφορία και πειθαρχημένη Διαχείριση	Οι δείκτες κερδοφορίας βελτιώθηκαν σημαντικά, με τη βασική Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (RoTE) να αυξάνεται στο 17,5%, πολύ πάνω από το στόχο της Τράπεζας για το σύνολο του έτους κατά >16%. Το Κόστος Κινδύνου μειώθηκε στις 53 μονάδες βάσης., κάτω από τον στόχο των 60 μονάδων βάσης, αποδεικνύοντας πειθαρχημένα και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνου..
4	Εστιασμένη μείωση των ΜΕΑ και βελτίωση της ποιότητας των στοιχείων ενεργητικού	Η ΕΤΕ διατήρησε τη στρατηγική της έμφαση στην ουσιαστική βελτίωση της ποιότητας του ενεργητικού, μειώνοντας με επιτυχία το απόθεμα των Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων (ΜΕΑ) κατά 26,4% σε ετήσια βάση, από €1,2 δισ. το 2023 σε €0,9 δισ. στο τέλος του 2024. Κατά συνέπεια, ο δείκτης ΜΕΑ βελτιώθηκε σημαντικά στο 2,6%, άνετα χαμηλότερα από τον μεσοπρόθεσμο στόχο του 3% που είχε αρχικά προγραμματιστεί για το 2026.
5	Ισχυρή κεφαλαιακή θέση	Η κεφαλαιακή θέση της Τράπεζας παρέμεινε ισχυρή, με δείκτη CET1 18,3% και Συνολικό δείκτη Κεφαλαιακής Επάρκειας 21,2% (συμπεριλαμβανομένης της πρόβλεψης για διανομή 50%), υπερβαίνοντας τις κανονιστικές απαιτήσεις.
6	Επιτάχυνση του Ψηφιακού Μετασχηματισμού	Οι πρωτοβουλίες μας για τον ψηφιακό μετασχηματισμό σημείωσαν σημαντική πρόοδο. Η Τράπεζα έφτασε τα 4,3 εκατομμύρια ψηφιακούς συνδρομητές (μερίδιο αγοράς 29.5%), ενώ οι ψηφιακές συναλλαγές και πωλήσεις αυξήθηκαν κατά 24,1% και 24,7% σε ετήσια βάση, αντίστοιχα. Συγκεκριμένα, η εφαρμογή "Next", ειδικά σχεδιασμένη για την προσέλκυση νεότερων δημογραφικών ομάδων, εισήχθη με επιτυχία, ενισχύοντας την αφοσίωση των πελατών και τη λειτουργική αποτελεσματικότητα.
7	Δέσμευση για βιωσιμότητα και στις πρωτοβουλίες ESG	Η ΕΤΕ ενίσχυσε την ESG ατζέντα της μέσω αρκετών βασικών πρωτοβουλιών, ιδίως της επιτυχούς τοποθέτησης του δεύτερου Πράσινου Ομολόγου της (650 εκατ. ευρώ), το οποίο υπερκαλύφθηκε υπερεξαπλάσια. Επιπλέον, η Τράπεζα δρομολόγησε σχέδια μετάβασης με συγκεκριμένους ενδιάμεσους στόχους έως το 2030 για τις βιομηχανίες υψηλής έντασης άνθρακα, ευθυγραμμιζόμενη στενά με τους στόχους της για μηδενικές καθαρές εκπομπές, και προσχώρησε στον Ευρωπαϊκό Συνασπισμό Χρηματοδότησης της Ενεργειακής Απόδοσης. Οι κοινωνικές πρωτοβουλίες παρέμειναν στο επίκεντρο, με χαρακτηριστικό παράδειγμα την έναρξη προγραμμάτων με στόχο την προώθηση του χρηματοοικονομικού αλφαριθμητισμού σε όλη την Ελλάδα, συνοδευόμενο από σημαντικές επενδύσεις (25 εκατ. ευρώ) με στόχο την αναβάθμιση των εκπαιδευτικών υποδομών.
8	Ισχυρή εμπιστοσύνη των επενδυτών και υποστήριξη της αγοράς	Η επιτυχής εκποίηση επιπλέον ποσοστού 10% που κατείχε το Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΤΧΣ) ενίσχυσε την εμπιστοσύνη της αγοράς στις λειτουργικές δυνατότητες, τη στρατηγική κατεύθυνση, και τη μακροπρόθεσμη οικονομική ανθεκτικότητα της ΕΤΕ.

Η Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Τράπεζας που πραγματοποιήθηκε στις 25 Ιουλίου 2024, ενέκρινε τη διανομή κερδών ύψους 332 εκατ. ευρώ στους μετόχους, μέσω μερικής άντλησης του φορολογηθέντος αποθεματικού που σχηματίστηκε, σύμφωνα με το άρθρο 48 του Ν. 4172/2013. Πρόκειται για ένα σημαντικό ορόσημο, καθώς αποτελεί την πρώτη καταβολή μερίσματος στους μετόχους της Τράπεζας μετά από 16 χρόνια.

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Έκθεση έχει συνταχθεί σύμφωνα με το Άρθρο 9β της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Μαΐου 2017, η οποία τροποποιεί την Οδηγία 2007/36/ΕΚ όσον αφορά στην ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης εμπλοκής των μετόχων, όπως αυτή έχει ενσωματωθεί στο ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο μέσω του Άρθρου 112 του Νόμου 4548/2018 περί Ανωνύμων Εταιρειών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της ΕΤΕ, στη συνεδρίασή του της 28.04.2025, ενέκρινε την παρούσα Έκθεση Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Έκθεση»), κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων (εφεξής «ΕΕΔΥ») και της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (εφεξής «ΕΑΔΑ»), οι οποίες εξέτασαν και γνωμοδότησαν θετικά επί της Έκθεσης. Σκοπός της Έκθεσης είναι η παροχή πλήρους, σαφούς και κατανοητής πληροφόρησης αναφορικά με την πολιτική αποδοχών που εφαρμόζεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΤΕ για την τρέχουσα οικονομική χρήση (2025), καθώς και η περιλήψη του τρόπου εφαρμογής της πολιτικής κατά τη διάρκεια της οικονομικής χρήσης 2024, μαζί με την αναλυτική παρουσίαση όλων των επιμέρους αποδοχών που καταβλήθηκαν σε κάθε Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το ίδιο έτος.

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, η Έκθεση υποβάλλεται προς συζήτηση στη Γενική Συνέλευση ως θέμα της Ημερήσιας Διάταξης και οι μέτοχοι έχουν συμβουλευτική ψήφο επί αυτής.

Η Έκθεση έχει συνταχθεί σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου και Ανώτερων Στελεχών της ΕΤΕ, όπως αυτή εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας στις 28 Ιουλίου 2023 (εφεξής «Πολιτική Αποδοχών»), καθώς και το εφαρμοστέο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο (συμπεριλαμβανομένων των σχετικών διατάξεων του Ν.4548/2018, Ν.4706/2020, Ν.3864/2010 και των κατευθυντήριων οδηγιών της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, όπως εκάστοτε ισχύουν), ενώ σύμφωνα με το Καταστατικό της ΕΤΕ, δεν προβλέπεται η συμπερίληψη στην Έκθεση άλλων αμοιβών πέραν εκείνων που χορηγούνται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Έκθεση Αποδοχών είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Τράπεζας: <https://www.nbg.gr/el/omilos/enimerwsi-ependutwn/genikes-suneleuseis>.

1.1 Διακυβέρνηση

Διαδικασία Κατάρτισης και Ελέγχου της Έκθεσης Αποδοχών

Η Έκθεση υποβάλλεται προς συζήτηση και συμβουλευτική ψήφο στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας, κατόπιν πρότασης του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας, μετά από σχετική εισήγηση της ΕΕΔΥ και της ΕΑΔΑ. Οι Επιτροπές του ΔΣ μπορούν να συνεργάζονται και αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, όπως κατά περίπτωση κρίνεται σκόπιμο.

Πριν από την υποβολή της στην Γενική Συνέλευση, η Έκθεση υπόκειται σε έκθεση διασφάλισης από τον νόμιμο ελεγκτή της Τράπεζας, πέραν του ελέγχου ή της επισκόπησης των ιστορικών χρηματοοικονομικών πληροφοριών, σύμφωνα με το Άρθρο 112 παρ. 4 του Νόμου 4548/2018.

Οι Λειτουργίες Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης και Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας και του Ομίλου υποστηρίζουν το Διοικητικό Συμβούλιο, την ΕΕΔΥ και την ΕΑΔΑ στην κατάρτιση της Έκθεσης.

Η ΕΤΕ ακολουθεί τις διατάξεις του Ελληνικού και Ευρωπαϊκού νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου για τις ρυθμίσεις Εταιρικής Διακυβέρνησης, περιλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, των αποφάσεων και πράξεων της Τράπεζας της Ελλάδος, των οδηγιών της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας και των κατευθυντήριων γραμμών της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών. Η Τράπεζα παρακολουθεί συνεχώς τις εξελίξεις στο ισχύον πλαίσιο και τις βέλτιστες πρακτικές και προχωρά σε ενέργειες όπως κρίνεται σκόπιμο κατά περίπτωση, με στόχο τη διατήρηση υψηλών προτύπων διακυβέρνησης.

Όργανα Διακυβέρνησης της ΕΤΕ – Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου

Σύμφωνα με την ισχύουσα Δομή Διακυβέρνησης, το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο αποτελείται από αυξημένο αριθμό Ανεξάρτητων Μελών και έχει ποικιλόμορφη σύνθεση, υποστηρίζεται από επτά Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, ήτοι: την Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων, την Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών, την Επιτροπή Ελέγχου, την Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων, την Επιτροπή Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Ηθικής και Κουλτούρας, την Επιτροπή Στρατηγικής και Μετασχηματισμού, και την Επιτροπή Καινοτομίας και Βιωσιμότητας. Όλες οι Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν Ανεξάρτητους Προέδρους και στελεχώνονται από Ανεξάρτητα Μέλη (με το μοναδικό Μη Εκτελεστικό μέλος Επιτροπής να είναι ο Εκπρόσωπος της Ε.Ε.ΣΥ.Π., ο οποίος συμμετέχει στις Επιτροπές του ΔΣ σύμφωνα με το Ν.3864/2010, όπως ισχύει), ενώ διαθέτουν Κανονισμούς οι οποίοι καθορίζουν τις αρμοδιότητες και τα βασικά καθήκοντά τους, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και τις βέλτιστες πρακτικές.

Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων

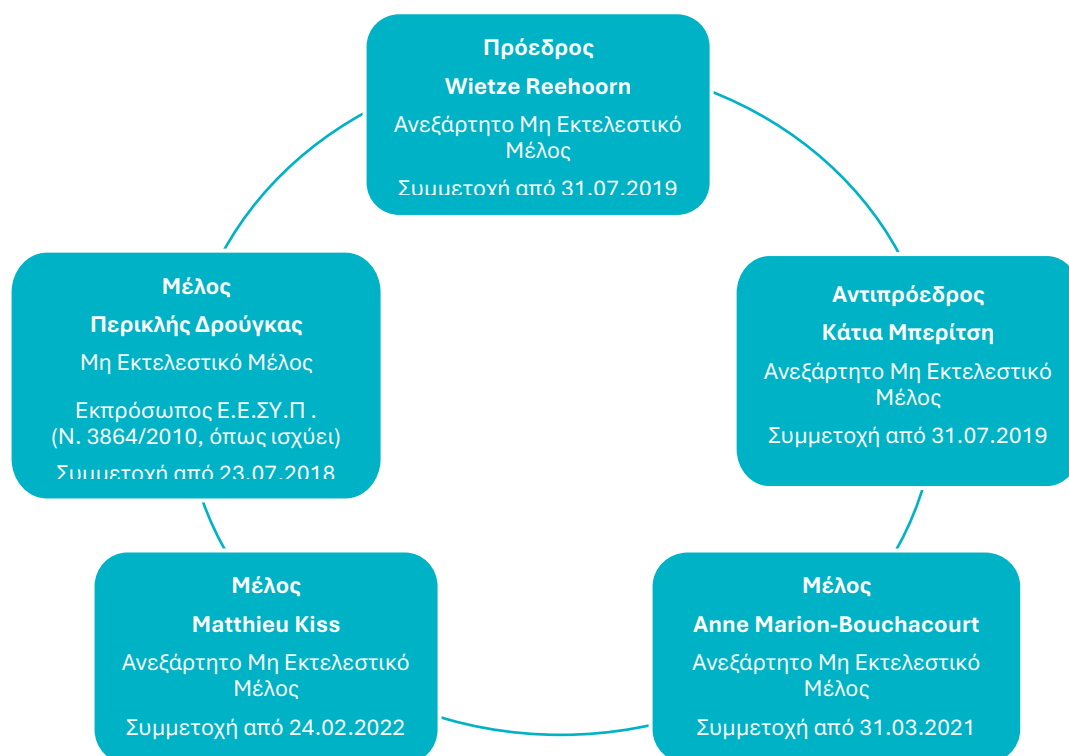
Η ΕΕΔΥ, ο σκοπός της οποίας περιλαμβάνει την προώθηση της ανάπτυξης και της εφαρμογής ενός υγιούς πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης του Ομίλου και την ευθυγράμμιση της εταιρικής διακυβέρνησης της Τράπεζας και του Ομίλου με το κανονιστικό πλαίσιο και τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές, έχει μεταξύ άλλων τις εξής αρμοδιότητες σε ό,τι αφορά τις Αποδοχές των Μελών του ΔΣ:

- Κατάρτιση/επισκόπηση της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ανώτατων Στελεχών της ΕΤΕ και υποβολή των σχετικών προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο για οποιεσδήποτε αλλαγές στην πολιτική, οι οποίες υποβάλλονται περαιτέρω προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των

Μετόχων, σε συνεργασία με την ΕΑΔΑ, με βάση τις αρμοδιότητες των Επιτροπών.

- Υποβολή, στο Διοικητικό Συμβούλιο, προτάσεων για τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, οι οποίες υποβάλλονται περαιτέρω προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, σύμφωνα με τις διατάξεις του ισχύοντος κανονιστικού και εσωτερικού πλαισίου.
- Επισκόπηση των πληροφοριών για τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που περιλαμβάνονται στην Έκθεση, παρέχοντας τη γνώμη της στο Διοικητικό Συμβούλιο, σε συνεργασία με την ΕΑΔΑ, πριν από την υποβολή της στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας σύμφωνα με το Άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Η σύνθεση της ΕΕΔΥ είναι η εξής:



Η ΕΕΔΥ λειτουργεί με πλήρη ανεξαρτησία, αποτελούμενη στη συντριπτική της πλειοψηφία από Ανεξάρτητα Μη-Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και περιλαμβάνει στη σύνθεσή της μέλη που κατέχουν εκτενή εμπειρία και εξειδίκευση, έχοντας τις κατάλληλες δεξιότητες και γνώσεις για να εκτελούν αποτελεσματικά τα καθήκοντα της Επιτροπής. Η Επιτροπή διαθέτει ιδιαίτερα ποικιλόμορφη σύνθεση, περιλαμβάνοντας τρεις διαφορετικές εθνικότητες, αυξημένα επίπεδα διαφοροποίησης φύλου, καθώς και μέλη που έχουν ποικιλόμορφο υπόβαθρο και επαγγελματική εμπειρία, συμπεριλαμβανομένης εκτενούς εμπειρίας σε τομείς όπως η εταιρική διακυβέρνηση, το ανθρώπινο

δυναμικό, ο έλεγχος και η χρηματοοικονομική πληροφόρηση, η στρατηγική, η εμπορική, εταιρική και λιανική τραπεζική.

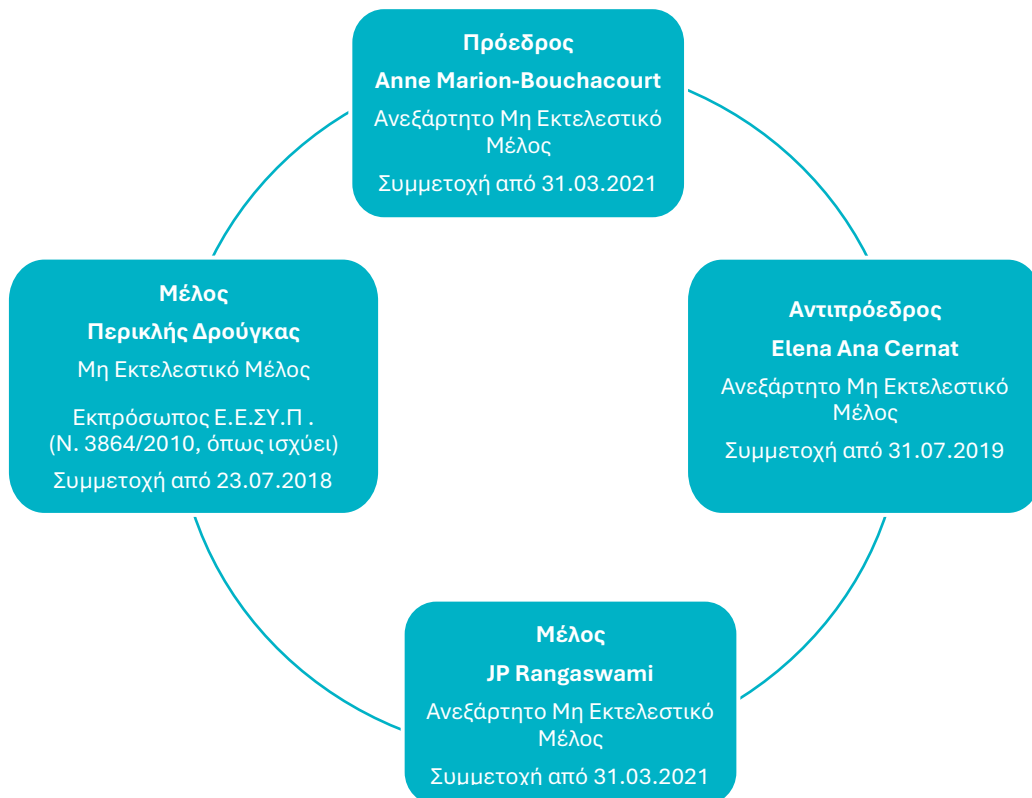
Η Επιτροπή συνεδριάζει τακτικά (ενδεικτικά, μηνιαία) και μπορεί να συγκαλεί έκτακτες συνεδριάσεις όποτε απαιτείται κατά περίπτωση. Η Επιτροπή αναφέρεται στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με το έργο της, παρέχοντας αντίστοιχη ενημέρωση μετά από κάθε συνεδρίασή της και συνεργάζεται κατά περίπτωση με άλλες Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως μπορεί να κρίνεται σκόπιμο, για παράδειγμα στην περίπτωση συνεργασίας με την ΕΑΔΑ στην επισκόπηση της Πολιτικής Αποδοχών και της Έκθεσης, στις υποψηφιότητες Ανώτατων Στελεχών (όπου η ΕΑΔΑ επισκοπεί τους όρους των συμβάσεων), και στην Αξιολόγηση Απόδοσης του Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Επιπλέον, σημειώνεται ότι η Πρόεδρος της ΕΑΔΑ, καθώς και ο Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου, είναι μέλη της ΕΕΔΥ, ενώ επίσης η Πρόεδρος της Επιτροπής Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Ηθικής και Κουλτούρας υπηρετεί ως Αντιπρόεδρος της ΕΕΔΥ, διασφαλίζοντας έτσι κατάλληλη ανταλλαγή πληροφοριών και απόψεων καθώς και αποτελεσματική αλληλεπίδραση μεταξύ βασικών Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου. Επιπλέον, στις συνεδριάσεις της ΕΕΔΥ παρίσταται ο Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος.

Όσον αφορά τις βασικές εργασίες της ΕΕΔΥ κατά το 2024, που σχετίζονται ειδικά με τις Αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, παρακάτω ακολουθεί περιγραφή του συνολικού αριθμού των συνεδριάσεων της Επιτροπής και των κύριων πρωτοβουλιών που αναλήφθηκαν:

Κατά τη διάρκεια του 2024, η ΕΕΔΥ συνεδρίασε 11 φορές, με ποσοστό συμμετοχής 100% και μόνο μία απουσία σε μία συνεδρίαση κατά τη διάρκεια του έτους, ενώ η μέση διάρκεια κάθε συνεδρίασης ήταν περίπου 2,5 ώρες. Στο πλαίσιο των εργασιών της, η Επιτροπή εξέτασε τις Αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και διόρισε το 2024 εξειδικευμένη ελεγκτική εταιρεία για την παροχή ανάλυσης συγκριτικών στοιχείων και γνωμοδότησης για το εύλογο και δίκαιο των Αποδοχών του ΔΣ. Πιο συγκεκριμένα, η ΕΕΔΥ, σύμφωνα και με τις αποφάσεις της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης του 2024, συνέχισε να εξετάζει σε συνεχή βάση το επίπεδο των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες ανταγωνισμού στον Ευρωπαϊκό και εγχώριο τραπεζικό τομέα καθώς και το παρεχόμενο έργο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και διαμόρφωσε μία αντίστοιχη πρόταση προς το Διοικητικό Συμβούλιο, η οποία παρουσιάζεται παρακάτω. Επιπλέον, σε συνεργασία και με την ΕΑΔΑ, η ΕΕΔΥ εξέτασε επιπλέον δεδομένα συγκριτικών στοιχείων, ιδιαίτερα όσον αφορά τις Εκτελεστικές θέσεις (δηλαδή, περιλαμβανομένων του Διευθύνοντος Συμβούλου και της Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής, η οποία υπηρετεί ως Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου). Περαιτέρω, η ΕΕΔΥ, και πάλι σε συνεργασία κατά περίπτωση με την ΕΑΔΑ, πραγματοποίησε συνεδριάσεις εξετάζοντας προτάσεις για τη μεταβλητή αμοιβή των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, βάσει της αξιολόγησης της απόδοσής τους, όπως περιγράφεται παρακάτω, και ολοκλήρωσε την αξιολόγηση απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου σε συνεργασία με ανεξάρτητο εξειδικευμένο εξωτερικό σύμβουλο και εξέτασε επίσης την αξιολόγηση απόδοσης του Εκτελεστικού Μέλους του ΔΣ, με την κατάλληλη στήριξη της ΕΑΔΑ κατά περίπτωση.

Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών

Όσον αφορά την ΕΑΔΑ, σημειώνεται ότι η Επιτροπή αυτή αποτελείται επίσης από Ανεξάρτητα Μέλη του ΔΣ (με το μοναδικό Μη Εκτελεστικό μέλος της Επιτροπής να είναι ο Εκπρόσωπος της Ε.Ε.ΣΥ.Π., ο οποίος συμμετέχει στις Επιτροπές του ΔΣ σύμφωνα με τον Ν.3864/2010, όπως ισχύει), και η σύνθεσή της είναι η εξής:



Η ΕΑΔΑ περιλαμβάνει μέλη με ευρύ φάσμα εμπειρίας και εξειδίκευσης σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού και αποδοχών, σε θέματα ESG, καινοτομίας, τεχνολογίας και διαχείρισης δεδομένων, έχει αυξημένα επίπεδα διαφοροποίησης φύλου (50% γυναικεία εκπροσώπηση) και τέσσερις διαφορετικές εθνικότητες στη σύνθεσή της.

Η ΕΑΔΑ, μεταξύ άλλων, διασφαλίζει την υιοθέτηση εκ μέρους της Τράπεζας μιας σαφούς, καλά τεκμηριωμένης και διαφανούς πολιτικής αποδοχών, η οποία θα είναι σύμφωνη με τις αξίες, την κουλτούρα, τη στρατηγική της Τράπεζας, τη στρατηγική ESG, το προφίλ κινδύνου και τη διάθεση ανάληψης κινδύνου της Τράπεζας, δεν θα ενθαρρύνει υπερβολικό και βραχυπρόθεσμο αναλαμβανόμενο κίνδυνο, θα προάγει τη βιωσιμότητα και την ηθική συμπεριφορά, θα είναι ουδέτερη ως προς το φύλο και θα υποστηρίζει την ισότιμη μεταχείριση.

Οι αρμοδιότητες της ΕΑΔΑ περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τα εξής:

- τη διαμόρφωση, τακτική επισκόπηση και παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών και πρακτικών Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου, όπως αναφορικά με την πρόσληψη, την αξιολόγηση και την προαγωγή προσωπικού, την εκπαίδευση, τη διαφοροποίηση.

- την τακτική παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών του Ομίλου βάσει εκθέσεων από ετήσιους ελέγχους που πραγματοποιούνται και την υποβολή προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο όταν κρίνεται απαραίτητο.
- την επισκόπηση των συμβατικών όρων για τα Ανώτερα Στελέχη της Τράπεζας και πιο συγκεκριμένα των όρων που αφορούν τις αποδοχές των Ανώτερων Στελεχών και τη διαμόρφωση αντίστοιχων προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο (σε συνεργασία με άλλες Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως κρίνεται κατά περίπτωση, π.χ. Λειτουργίες Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου).
- την υποβολή προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο για το συνολικό επίπεδο των μεταβλητών αποδοχών (bonus) του προσωπικού, καθώς και για την υιοθέτηση νέων ή την τροποποίηση παλαιών μακροπρόθεσμων σχεδίων κινήτρων.
- την επισκόπηση της αξιολόγησης απόδοσης των Ανώτερων Στελεχών και των αντίστοιχων προτάσεων αποδοχών, με στόχο να διασφαλιστεί ότι η μεταβλητή αμοιβή είναι καλά ευθυγραμμισμένη με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης απόδοσης.

Κατά το 2024, η ΕΑΔΑ συνεδρίασε 11 φορές και οι βασικές εργασίες της περιλάμβαναν, *μεταξύ άλλων*, την επισκόπηση του Στρατηγικού Σχεδίου Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας και των αντίστοιχων πρωτοβουλιών που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό, την επισκόπηση των αποτελεσμάτων του Συστήματος Διαχείρισης Απόδοσης (Performance Management System - PMS) για το 2024, την επισκόπηση των αποτελεσμάτων της Έρευνας Εργασιακής Εμπειρίας (Employee Engagement Survey - EES) του 2024 καθώς και την επισκόπηση των ακολουθούμενων πρακτικών αναφορικά με τις αποδοχές εκτελεστικών στελεχών.

1.2 Σχέσεις και επικοινωνίες με ενδιαφερόμενα μέρη

Η ΕΤΕ επιδιώκει να λειτουργεί πάντα με γνώμονα τα συμφέροντα των ενδιαφερομένων μερών, διατηρώντας ισχυρές σχέσεις με τους επενδυτές και αλληλεπιδρώντας ενεργά με όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς μέσω άμεσης, αποτελεσματικής και διαφανούς επικοινωνίας. Στο πλαίσιο αυτό, η Τράπεζα επικοινωνεί καθημερινά με θεσμικούς επενδυτές, συζητώντας την οικονομική απόδοση, τη στρατηγική και τις προοπτικές της Τράπεζας με διαδραστικό τρόπο. Αυτή η επικοινωνία περιλαμβάνει roadshows και reverse roadshows, επισκέψεις επενδυτών στις εγκαταστάσεις της Τράπεζας, καθώς και χρήση των διαθέσιμων ψηφιακών μέσων, επιλέγοντας να απαντά γρήγορα και αποτελεσματικά σε όλα τα ερωτήματα που τίθενται από τους επενδυτές, τους πληρεξούσιους συμβούλους τους (proxy advisors), τους χρηματοοικονομικούς αναλυτές και τους οίκους αξιολόγησης.

Ειδικότερα, όσον αφορά στα Θέματα της Ημερήσιας Διάταξης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης (ΤΓΣ) του 2025, η Τράπεζα επαναλαμβάνει την επικοινωνία με πληρεξούσιους συμβούλους, όπως απαιτείται, στο πλαίσιο της απάντησης τυχόν ερωτημάτων και της διαχείρισης των προσδοκιών σύμφωνα με τις εφαρμοστέες οδηγίες ψήφου.

Η ΕΤΕ παρέχει άμεσα πλήρεις οικονομικές και μη οικονομικές γνωστοποιήσεις, στο πλαίσιο των τακτικών αναφορών της, όπως η Ετήσια Οικονομική Έκθεση (η οποία περιλαμβάνει την Έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και τη Δήλωση

Εταιρικής Διακυβέρνησης, καθώς και την Έκθεση Βιωσιμότητας), οι Ενδιάμεσες Οικονομικές Εκθέσεις, οι Γνωστοποιήσεις του Πυλώνα III, οι Παρουσιάσεις Επενδυτών, καθώς και μέσω ανακοινώσεων που εκδίδονται σύμφωνα με τις εξελίξεις και το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο που αφορά τις εισηγμένες εταιρείες.

Η Τράπεζα εξετάζει τακτικά το πλαίσιο αποδοχών της, περιλαμβάνοντας τη σύγκριση με τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης και τις συστάσεις που βασίζονται στις οδηγίες των πληρεξούσιων συμβούλων ή των θεσμικών μετόχων, δηλαδή λαμβάνοντας υπόψη και τη γνώμη των ενδιαφερόμενων μερών για την πολιτική αποδοχών και τα κύρια χαρακτηριστικά της έκθεσης αποδοχών.

Η Ετήσια Γενική Συνέλευση που πραγματοποιήθηκε στις 25 Ιουλίου 2024, παρείχε συμβουλευτική ψήφο επί της Έκθεσης Αποδοχών του 2023, με τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας για το αντίστοιχο θέμα να είναι τα εξής

Συμμετοχή στην Ετήσια Γενική Συνέλευση		Ναι	Όχι	Απέχχαν
Αριθμός Μετοχών για τις οποίες δόθηκαν έγκυρες ψήφοι	Ποσοστό Μετοχικού Κεφαλαίου	Μετοχές-Ψήφοι	Μετοχές-Ψήφοι	Μετοχές-Ψήφοι
731.734.277	80,28%	348.484.485	381.708.482	1.541.310

Όσον αφορά τα σχόλια που έλαβε η ΕΤΕ από τους πληρεξούσιους συμβούλους σχετικά με την Έκθεση Αποδοχών του 2023, υπήρξε ιδιαίτερη έμφαση σε ένα επιμέρους στοιχείο της μεταβλητής αμοιβής που περιελάμβανε χαρακτηριστικά διατήρησης (δηλαδή το πρόγραμμα μεταβλητής αμοιβής που συνδέονταν με όρους διατήρησης). Καθώς το 2023 ήταν η πρώτη φορά μετά από πάνω από δέκα χρόνια που αποδόθηκε μεταβλητή αμοιβή στην ανώτατη διοίκηση, ο στόχος εκείνης της περιόδου ήταν η μεγιστοποίηση της διατήρησης και όχι η εστίαση στην πλευρά της απόδοσης. Αυτή η απόφαση θεωρήθηκε σημαντική για τη διασφάλιση της συνέχειας στην ομάδα ανώτατης διοίκησής μας, σε ένα ολόένα και πιο ανταγωνιστικό περιβάλλον για ταλέντα στην Ελλάδα.

Για το 2024, τα προγράμματα μεταβλητής αμοιβής που έχουν τεθεί σε εφαρμογή από την Τράπεζα είναι βασισμένα στην απόδοση, θέτοντας συγκεκριμένες προϋποθέσεις και στόχους που πρέπει να επιτευχθούν, όπως ορίζεται στο Σύστημα Διαχείρισης Απόδοσης (PMS) για τα Στελέχη της Τράπεζας (και εγκρίνεται από την ΕΕΔΥ για την περίπτωση του Διευθύνοντος Συμβούλου), το οποίο αναπτύχθηκε σε συνεργασία με ανεξάρτητους εξειδικευμένους συμβούλους. Περαιτέρω λεπτομέρειες για τη μεταβλητή αμοιβή βάσει απόδοσης των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου παρατίθενται παρακάτω.

Σύμφωνα επίσης με τα σχόλια των ενδιαφερόμενων μερών, έχουν γίνει σημαντικές βελτιώσεις στη συνολική δομή και γνωστοποίηση αυτής της Έκθεσης, περιλαμβανομένων των εξής:

- Εισαγωγή λεπτομερούς συγκριτικής ανάλυσης και σχετικών στοιχείων σε σχέση με συγκρίσιμες ομάδες (peer groups) σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.
- Ενίσχυση της διαφάνειας μέσω πιο εκτενούς γνωστοποίησης των στοιχείων μεταβλητής και σταθερής αμοιβής.

- Καθαρότερη περιγραφή των διαδικασιών διακυβέρνησης και των αλληλεπιδράσεων μεταξύ των διαφόρων εταιρικών οργάνων που εμπλέκονται στις αποφάσεις αμοιβών.

1.3 Αρχές Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ανώτατων Στελεχών της ΕΤΕ θεσπίζει ένα δομημένο και διαφανές πλαίσιο με στόχο τη σαφή ευθυγράμμιση των μισθολογικών πρακτικών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ανωτάτων Στελεχών της Τράπεζας με το στρατηγικό όραμα, το πλαίσιο διαχείρισης κινδύνων, τις δεσμεύσεις βιωσιμότητας και τους μακροπρόθεσμους στόχους δημιουργίας αξίας. Συγκεκριμένα, η πολιτική επιδιώκει:

1. **Διασφάλιση της κανονιστικής συμμόρφωσης**, τηρώντας αυστηρά τόσο την εθνική νομοθεσία (Ν. 4548/2018, Ν. 4261/2014, όπως ισχύουν) όσο και τις οδηγίες της ΕΕ (Οδηγία 2013/36/ΕΕ, όπως ισχύει), καθορίζοντας με σαφήνεια τις συνιστώσες των αποδοχών και τις διαδικασίες διακυβέρνησής τους.
2. **Υποστήριξη της συνετής ανάληψης κινδύνων**, με την ενσωμάτωση αποτελεσματικών μηχανισμών για την αποθάρρυνση της υπερβολικής ή ακατάλληλης ανάληψης κινδύνων και την προώθηση μιας διάρθρωσης αποδοχών συμβατής με τη συνολική διάθεση ανάληψης κινδύνων της ΕΤΕ, τις πρακτικές διακυβέρνησης και τα δεοντολογικά πρότυπα.
3. **Προώθηση βιώσιμων επιδόσεων**, με ρητή ενσωμάτωση των στόχων ESG (Περιβάλλοντος, Κοινωνίας, Διακυβέρνησης) στα πλαίσια αμοιβών για την ενθάρρυνση αποφάσεων που ωφελούν ευρέως τα ενδιαφερόμενα μέρη και της ευθυγράμμισης των κινήτρων των στελεχών με τους μακροπρόθεσμους στόχους βιωσιμότητας.
4. **Προσέλκυση, παροχή κινήτρων, και διατήρηση κορυφαίων ταλέντων**, παρέχοντας πακέτα αποδοχών ανταγωνιστικών εντός του χρηματοπιστωτικού κλάδου, τα οποία προσελκύουν αποτελεσματικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και Ανώτατα Στελέχη υψηλού επιπέδου, διασφαλίζοντας ότι η ΕΤΕ διαθέτει την ηγεσία που απαιτείται για την επίτευξη των φιλόδοξων στρατηγικών στόχων της.
5. **Ενίσχυση της διαφάνειας και της λογοδοσίας**, με σαφή κοινοποίηση των δομών αποδοχών, των κριτηρίων και των αποτελεσμάτων στους μετόχους, τους επόπτες και την αγορά, ενισχύοντας έτσι την εμπιστοσύνη και την ενεργό επικοινωνία με τα ενδιαφερόμενα μέρη.
6. **Προληπτική αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων και ενίσχυση θετικής εταιρικής κουλτούρας**, ενσωματώνοντας σαφείς διακρίσεις και διασφαλίσεις στις πρακτικές αποδοχών για τη διατήρηση της ακεραιότητας, της δικαιοσύνης και της λογοδοσίας σε όλο το πλαίσιο διακυβέρνησης της Τράπεζας.

Μέσω αυτών των ολοκληρωμένων στόχων, η Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ανώτατων Στελεχών της ΕΤΕ όχι μόνο πληροί νομικές και κανονιστικές υποχρεώσεις, αλλά συμβάλλει ενεργά στην επίτευξη στρατηγικών προτεραιοτήτων, ενισχύοντας την εμπιστοσύνη των ενδιαφερόμενων μερών και τη μακροπρόθεσμη ανθεκτικότητα της επιχείρησης.

1.4 Συμμόρφωση με την Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ανώτατων Στελεχών της ΕΤΕ

Οι αποδοχές καταβάλλονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΤΕ σύμφωνα με τις εγκρίσεις που παρέχονται κάθε φορά από την Τακτική Γενική Συνέλευση της Τράπεζας, κατόπιν πρότασης του ΔΣ (Μη Εκτελεστικά μέλη), σε συνέχεια πρότασης της ΕΕΔΥ.²

Οι προτάσεις αποδοχών συντάσσονται λαμβάνοντας υπόψη τους παράγοντες που αναφέρονται στην ενότητα «5.1. Γενικές Αρχές» της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ανώτατων Στελεχών της ΕΤΕ», όπως, μεταξύ άλλων, τους γενικότερους όρους απασχόλησης και μισθοδοσίας που ισχύουν για το σύνολο του προσωπικού της ΕΤΕ, με σκοπό τη διασφάλιση της συνέπειας, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τις ευθύνες και τη βαρύτητα κάθε θέσης στο Διοικητικό Συμβούλιο. Το Διοικητικό Συμβούλιο εξουσιοδοτείται να εξετάζει σε συνεχή βάση το επίπεδο αποδοχών των μελών του ΔΣ, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες στον ευρωπαϊκό και εγχώριο τραπεζικό τομέα, καθώς και το έργο που παρέχεται από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και να αναπροσαρμόζει τις αποδοχές αυτές, σε συμμόρφωση με τις διατάξεις του ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου, συμπεριλαμβανομένου του Ν. 3864/2010, όπως ισχύει, και υπό την προϋπόθεση της έγκρισης από την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Τα επίπεδα αποδοχών αξιολογήθηκαν βάσει στοιχείων συγκριτικής αξιολόγησης αποδοχών συγκρίσιμων εταιρειών.

Οι περιορισμοί που τίθενται από το Ν. 3864/2010 λήφθηκαν επίσης υπόψη, ειδικότερα ότι σύμφωνα με το Άρθρο 10 παρ. 3 του εν λόγω Νόμου, όπως ισχύει:

- Για το χρονικό διάστημα συμμετοχής της Τράπεζας στο πρόγραμμα κεφαλαιακής ενίσχυσης του άρθρου 7 του Ν. 3864/2010, οι μεταβλητές αποδοχές 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 (ΕΕ) 575/2013, σύμφωνα με το άρθρο 86 του Ν. 4261/2014 (Α' 107) ³.
- Εάν ο δείκτης των μη εξυπηρετούμενων δανείων υπερβαίνει το δέκα τοις εκατό (10%),⁴ οι σταθερές αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δεν θα υπερβαίνουν τις συνολικές αποδοχές του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος και πάσης φύσης μεταβλητές αποδοχές θα διακόπτονται.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, κατά τη διάρκεια του 2024 τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας έλαβαν αποδοχές των οποίων η διάρθρωση είχε ως εξής:

Για τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ (συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου):

- **Αμοιβή Μέλους ΔΣ:** ετήσιο σταθερό χρηματικό ποσό για τη συμμετοχή τους ως Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο ποικίλλει ανάλογα με τον ιδιαίτερο ρόλο του κάθε Μέλους, συγκεκριμένα ως Πρόεδρος

² Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου των οποίων η προσωπική αμοιβή βρίσκεται υπό διαμόρφωση δεν παρίστανται ούτε συμμετέχουν στις συζητήσεις και τις αποφάσεις της Επιτροπής του ΔΣ που τους επηρεάζουν.

³ Δικαιώματα προαίρεσης (stock options) ή άλλα μέσα κατά την έννοια των άρθρων 52 ή 63 του Κανονισμού (ΕΕ) 575/2013 δεν έχουν χορηγηθεί.

⁴ Κατά τη διάρκεια του 2024, ο λόγος των μη εξυπηρετούμενων δανείων προς το σύνολο των δανείων ήταν κάτω από δέκα τοις εκατό (10%).

του ΔΣ, Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος, μέλος του ΔΣ, εκπρόσωπος της Ε.Ε.ΣΥ.Π., Πρόεδρος κανονιστικά ρυθμιζόμενης Επιτροπής και Πρόεδρος μη κανονιστικά ρυθμιζόμενης Επιτροπής..

- Οι παροχές και τα έξοδα, όπως αναφέρονται κατωτέρω, καλύφθηκαν από την Τράπεζα σε συμμόρφωση με την Πολιτική Αποδοχών της ΕΤΕ και σύμφωνα με την συνήθη πρακτική της αγοράς.

Όλες οι καταβολές αποδοχών υπόκειντο, αναλόγως με τα ισχύοντα, σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, φόρο εισοδήματος, ειδικό φόρο και παρακρατήσεις τελών χαρτοσήμου, σύμφωνα με τις ειδικές διατάξεις του εκάστοτε ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου.

Για τα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ:

- **Ετήσιο σταθερό χρηματικό ποσό, το οποίο παρέχεται, βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας, για την άσκηση των εκτελεστικών καθηκόντων τους**, το οποίο αντανakλούσε το ρόλο, την εμπειρία και τις αρμοδιότητες του κάθε μέλους. Το στοιχείο αυτό των αποδοχών δεν υπόκειται σε μετρήσεις απόδοσης και προσδιορίστηκε από την ΕΕΔΥ και την ΤΓΣ/το Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με τις διατάξεις του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου, λαμβάνοντας υπόψη ειδικότερες απαιτήσεις, όπως εκάστοτε ίσχυαν.
- **Παροχές και έξοδα**, όπως αναφέρονται παρακάτω, καλύφθηκαν από την Τράπεζα σε συμμόρφωση με την Πολιτική Αποδοχών της ΕΤΕ και σύμφωνα με τη συνήθη πρακτική της αγοράς.
- **Οι μεταβλητές αποδοχές** δύναται να χορηγούνται σύμφωνα με τις κανονιστικές διατάξεις, βάση αξιολόγησης της απόδοσης, κυρίως με τη μορφή δωρεάν διάθεσης μετοχών (stock awards), ενισχύοντας περαιτέρω την ευθυγράμμιση με τις βιώσιμες επιδόσεις.

Σημειώνεται ότι τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν έλαβαν καμία πρόσθετη αμοιβή για τη συμμετοχή τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ούτε ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οποιασδήποτε εταιρείας που ανήκει στον Όμιλο της ΕΤΕ⁵. Όλες οι πληρωμές αποδοχών υπόκειντο, αναλόγως με τα ισχύοντα, σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, φόρο εισοδήματος, ειδικό φόρο και παρακρατήσεις τελών χαρτοσήμου, σύμφωνα με τις ειδικές διατάξεις του εκάστοτε ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου.

Το 2024 κανένα Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν έλαβε αμοιβή από εταιρείες που ανήκουν στον Όμιλο της ΕΤΕ.

Κατά τη διάρκεια του 2024, δεν υπήρξε παρέκκλιση από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ανώτατων Στελεχών της ΕΤΕ.

⁵ Σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 32 του Ν.4308/2014, όπως ισχύει.

2. Σύστημα αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του

Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν **σταθερή αμοιβή**, η οποία καθορίζεται με βάση τον ρόλο, την τεχνογνωσία και τη συγκριτική αξιολόγηση της αγοράς, διασφαλίζοντας ότι η ΕΤΕ παραμένει ανταγωνιστική στην προσέλκυση και διατήρηση κορυφαίων ηγετικών ταλέντων. Επιπλέον, κατά περίπτωση, **μπορούν να χορηγούνται μεταβλητές αποδοχές** σύμφωνα με εκάστοτε ισχύουσες κανονιστικές διατάξεις, κυρίως με τη μορφή μετοχών/δωρεάν διάθεση μετοχών, ενισχύοντας περαιτέρω την ευθυγράμμιση με τη βιώσιμη απόδοση. **Άλλες παροχές**, συμπεριλαμβανομένης της κάλυψης εξόδων, ασφάλισης, συνταξιοδοτικών προγραμμάτων και παροχών εταιρικών αυτοκινήτων, χορηγούνται σύμφωνα με τις πολιτικές της Τράπεζας και τα πρότυπα της αγοράς.

Η Τράπεζα ακολουθεί επίσης δομημένη **πολιτική αποχώρησης**, σύμφωνα με τις ειδικότερες διατάξεις που προβλέπονται από την Πολιτική Αποδοχών των Μελών του ΔΣ και των Ανώτατων Στελεχών της ΕΤΕ και τους αντίστοιχους συμβατικούς όρους, διασφαλίζοντας δίκαιες και προκαθορισμένες αποζημιώσεις αποχώρησης σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία και τους συμβατικούς όρους, με σαφείς μηχανισμούς διακυβέρνησης και ελέγχου κινδύνων.

Όλες οι αποφάσεις αποδοχών το 2024 ελήφθησαν σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών των Μελών του ΔΣ και των Ανώτατων Στελεχών της ΕΤΕ, διασφαλίζοντας την ανταγωνιστικότητα στον χρηματοπιστωτικό τομέα και την προσήλωση στους μακροπρόθεσμους στρατηγικούς στόχους της Τράπεζας.

Το 2024, σύμφωνα με τις οδηγίες του Διοικητικού Συμβουλίου, κανένα Εκτελεστικό Μέλος τους Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας δεν έλαβε αμοιβή από εταιρεία που ανήκει στον Όμιλο της ΕΤΕ⁶.

Στις ενότητες που ακολουθούν περιγράφονται οι συγκεκριμένες αποφάσεις αποδοχών που αφορούν το 2024, συμπεριλαμβανομένων των αξιολογήσεων απόδοσης και της συγκριτικής αξιολόγησης της αγοράς. Συγκριτικά στοιχεία για τις συνολικές αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου παρέχονται στην Ενότητα 4 της παρούσας Έκθεσης. Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα επίπεδα αποδοχών που προσφέρονται στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι ανταγωνιστικά για την αποτελεσματική προσέλκυση και διατήρηση κορυφαίων ταλέντων, η Τράπεζα διεξήγαγε άσκηση συγκριτικής αξιολόγησης υποστηριζόμενη από ανεξάρτητους συμβούλους αποδοχών υψηλού κύρους, συγκεκριμένα την RSM Greece S.A. (μέλος της RSM International) και τη Mercer. Οι ασκήσεις συγκριτικής αξιολόγησης που διενεργήθηκαν συνέκριναν τις πρακτικές αποδοχών έναντι μιας προσεκτικά επιλεγμένης ομάδας Ευρωπαϊκών τραπεζών και σημαντικών Ελληνικών εισηγμένων εταιρειών που παρουσιάζουν χαρακτηριστικά συγκρίσιμα με αυτά της ΕΤΕ.

⁶ Βλ. σχόλιο ανωτέρω.

Η συγκρίσιμη ομάδα ορίζεται, μεταξύ άλλων, με βάση κριτήρια όπως:

- **Μέγεθος και Κλίμακα:** Ιδρύματα και εισηγμένες εταιρείες συγκρίσιμα ως προς το συνολικό ενεργητικό, το ανθρώπινο δυναμικό και την κερδοφορία, αντανακλώντας το επιχειρηματικό προφίλ και τη λειτουργική πολυπλοκότητα της ΕΤΕ.
- **Γεωγραφικό πεδίο δραστηριοποίησης:** Οντότητες που δραστηριοποιούνται εντός της Ελλάδας και εδραιώνουν τοπική παρουσία σε όλη την Ευρώπη, διασφαλίζοντας ότι η συγκρίσιμη ομάδα καταγράφει παρόμοιες συνθήκες αγοράς και οικονομίας.
- **Συνάφεια Επιχειρηματικού Μοντέλου και Κλάδου:** Τράπεζες και εισηγμένες εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών και άλλους βασικούς τομείς, διασφαλίζοντας τη συνάφεια με το διαφοροποιημένο λειτουργικό μοντέλο και το ανταγωνιστικό περιβάλλον της ΕΤΕ.
- **Κανονιστικό περιβάλλον:** Οντότητες που υπόκεινται σε παρόμοιο κανονιστικό πλαίσιο εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διασφαλίζοντας τη συγκρισιμότητα των πρακτικών διακυβέρνησης και αποδοχών, όπως τράπεζες και χρηματοπιστωτικά ιδρύματα.
- **Επενδυτικό ενδιαφέρον:** Εταιρείες στις οποίες αναφέρονται συχνά θεσμικοί επενδυτές και πληρεξούσιοι σύμβουλοι.
- **Αγορά ταλέντων:** Εταιρείες που αντιπροσωπεύουν ρεαλιστικό ανταγωνισμό για ανώτερα διευθυντικά ταλέντα.

Με βάση αυτά τα κριτήρια, η ομάδα που επιλέχθηκε για τη συγκριτική αξιολόγηση των αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου και του Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής αποτελείται από τα ακόλουθα ιδρύματα:

- **Ευρωπαϊκές και Ελληνικές Τράπεζες Συγκριτικής Ομάδας:**
BAWAG P.S.K. (Αυστρία), Oberbank AG (Αυστρία), Τράπεζα Κύπρου (Κύπρος), Jyske Bank A/S (Δανία), Sydbank A/S (Δανία), Alpha Bank (Ελλάδα), Eurobank (Ελλάδα), Τράπεζα Πειραιώς (Ελλάδα), Banca Mediolanum S.p.A. (Ιταλία), Banco Popolare di Sondrio (Ιταλία), BPER Banca (Ιταλία), Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo Italiano S.p.A (Ιταλία), Credito Emiliano SpA (Ιταλία), Fineco Bank (Ιταλία), Mediobanca (Ιταλία), De Volksbank (Ολλανδία), SpareBank 1 SMN (Νορβηγία), SpareBank 1 Sør-Norge (Νορβηγία), Caixa Geral de Depositos (Πορτογαλία), Novo Banco (Πορτογαλία), S.A. Banco Comercial Português (Πορτογαλία), ABANCA Corporación Bancaria S.A. (Ισπανία), Banco de Crédito Social Cooperativo (Ισπανία), Bankinter (Ισπανία), Kutxabank (Ισπανία) και Unicaja Banco (Ισπανία).
- **Ελληνικές Εισηγμένες Εταιρείες (στο Χρηματιστήριο Αθηνών):** Aegean Airlines S.A., Coca-Cola Hellenic, ΤΕΡΝΑ Α.Ε., HELLENiQ ENERGY Holdings Α.Ε., Jumbo Α.Ε., Lamda Development Α.Ε., Metlen Energy and

Αυτή η συγκριτική ομάδα έχει αξιολογηθεί και επικαιροποιηθεί, σε σύγκριση με παρόμοια άσκηση συγκριτικής αξιολόγησης που πραγματοποιήθηκε πέρυσι, ώστε να αντικατοπτρίζει τις εξελίξεις της αγοράς, τις κανονιστικές αλλαγές και τους εξελισσόμενους στρατηγικούς στόχους της Τράπεζας.

Όσον αφορά τη συγκριτική άσκηση αξιολόγησης που διεξήγαγε η Mercer, σημειώνεται ότι, κατά τη διεξαγωγή της ανάλυσης συγκριτικής αξιολόγησης των αποδοχών, οι ρόλοι που περιλαμβάνονται στη σύγκριση (τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου) διαφοροποιούνται με βάση τη **μεθοδολογία Mercer International Position Evaluation (IPE)**. Αυτό το παγκοσμίως αναγνωρισμένο πλαίσιο επιτρέπει μια δομημένη και αντικειμενική αξιολόγηση των θέσεων λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες όπως ο Αντίκτυπος, η Επικοινωνία, η Καινοτομία, η Γνώση και ο Κίνδυνος.

Η μεθοδολογία IPE διασφαλίζει ότι οι ρόλοι χαρτογραφούνται με συνέπεια μεταξύ οργανισμών και γεωγραφικών περιοχών, επιτρέποντας δίκαιες και σχετικές συγκρίσεις μεταξύ συγκρίσιμων ιδρυμάτων. Εφαρμόζοντας αυτή την προσέγγιση, η Τράπεζα δύναται να συγκρίνει με ακρίβεια τις αποδοχές, λαμβάνοντας υπόψη το σχετικό μέγεθος, την πολυπλοκότητα και τη στρατηγική σημασία κάθε ρόλου, διασφαλίζοντας έτσι την ανταγωνιστικότητα και την ευθυγράμμιση τόσο με τις πρακτικές της αγοράς όσο και με τα πρότυπα εσωτερικής διακυβέρνησης.

2.1 Σταθερές αποδοχές

Ο ετήσιος μισθός των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2024 είχε ως εξής:

Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Σταθερές Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΤΕ για το 2024 ¹		
Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	Ρόλος	Εξαρτημένη Εργασία (σε €)
Πάυλος Μυλωνάς	Διευθύνων Σύμβουλος	720.000,00
Χριστίνα Θεοφιλίδη	Μέλος Δ.Σ. – Γενική Διευθύντρια Λιανικής Τραπεζικής	470.000,00
Συνολικές Σταθερές Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2024 (Μικτά ποσά σε €)		1.190.000,00

¹ Δεν περιλαμβάνονται οι παροχές και οι αποδοχές που σχετίζονται με τη συμμετοχή των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε συνταξιοδοτικά προγράμματα. Οι αντίστοιχες πληροφορίες παρουσιάζονται σε πίνακες παρακάτω.

Με βάση τα αποτελέσματα της άσκησης συγκριτικής αξιολόγησης των αποδοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο αύξησε τις σταθερές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου από €590.000 σε €720.000 από την 1η Ιανουαρίου 2024. Η

προσαρμογή αυτή τοποθετεί τις σταθερές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου εντός του εύρους του συγκριτικού δείγματος και χαμηλότερα αλλά πλησίον της μέσης τιμής σε σχέση με την επιλεγμένη ομάδα συγκρίσιμων Ευρωπαϊκών και Ελληνικών χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων, με την επισήμανση ότι το επίπεδο αυτό τις ευθυγραμμίζει με τη μέση τιμή αποδοχών που παρατηρείται μεταξύ συγκρίσιμων Ελληνικών εισηγμένων εταιρειών. Αντίστοιχα, οι σταθερές αποδοχές της κ. Θεοφιλίδη, Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ και Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής, αυξήθηκαν από €360.000 σε €470.000 από την 1η Ιανουαρίου 2024, ευθυγραμμίζοντάς τες πλησίον με τη μέση τιμή που προσδιορίζεται εντός της προαναφερθείσας ομάδας συγκρίσιμων Ευρωπαϊκών και Ελληνικών τραπεζών. Διάφορες βασικές εκτιμήσεις διαμόρφωσαν την απόφαση αυτή, σε πλήρη ευθυγράμμιση με τις καθιερωμένες Ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές και τα συνετά πρότυπα εσωτερικής διακυβέρνησης:

1. Πολυετής υπεραπόδοση και εξελισσόμενες ευθύνες

- Πριν από το 2022, η Τράπεζα λειτουργούσε υπό αυστηρούς νομοθετικούς και κανονιστικούς περιορισμούς που περιόριζαν τις αυξήσεις στις αμοιβές των εκτελεστικών στελεχών, παρά τις βελτιωμένες επιχειρηματικές αποδόσεις της ΕΤΕ. Κατά συνέπεια, τα υφιστάμενα επίπεδα αμοιβών δεν αντανakλούσαν πλήρως τον ρυθμό μετασχηματισμού της Τράπεζας και τις απαιτήσεις της ηγεσίας.
- Οι σταθερές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου, για παράδειγμα, αυξήθηκαν από **€361.607** σε **€590.000** το 2023, καθώς η Τράπεζα κινήθηκε προς την εξομάλυνση των πρακτικών αποδοχών μετά από χρόνια αυξημένων περιορισμών. Η επακόλουθη αύξηση σε **€720.000** το 2024 συνιστά ένα ακόμη βήμα για το κλείσιμο του χάσματος με τον Ευρωπαϊκό και Ελληνικό μέσο όρο – ένα χάσμα που είχε μεγαλώσει λαμβάνοντας υπόψη τη στρατηγική υπεραπόδοσης της ΕΤΕ και τους ιστορικούς ρυθμιστικούς περιορισμούς. Το χάσμα αυτό διαπιστώθηκε μετά από προσεκτική εξέταση και ανάλυση των πρακτικών αποδοχών του 2023 για θέσεις Διευθύνοντος Συμβούλου ανάλογου επιπέδου και στις δύο αγορές (Ελληνική/Ευρωπαϊκή). Η άσκηση αυτή ανατέθηκε σε εξωτερική εταιρεία συμβούλων ειδικευμένη σε τέτοιου είδους αναλύσεις (Mercer), η οποία χρησιμοποίησε δημοσιοποιημένες και εσωτερικές πηγές δεδομένων σχετικά με αποδοχές, καθώς και τη δική της μεθοδολογία (International Position Evaluation – IPE) για τον υπολογισμό του σχετικού μεγέθους των θέσεων εργασίας χρησιμοποιώντας παράγοντες όπως η πολυπλοκότητα των καθηκόντων και των ευθυνών τους, οι απαιτούμενες δεξιότητες και ο αντίκτυπος που έχουν στο σύνολο του οργανισμού. Η άσκηση αυτή διευκόλυνε επίσης τη λεπτομερή κατανόηση των πρακτικών αποδοχών του 2023 σε όλους τους κλάδους και τις τράπεζες διαφόρων μεγεθών, ενώ η διττή προσέγγισή της διασφαλίζει ότι η ΕΤΕ μπορεί να λαμβάνει τεκμηριωμένες αποφάσεις με βάση τόσο τα τοπικά όσο και τα Ευρωπαϊκά πρότυπα της αγοράς.
- Η ανάλυση του ύψους αμοιβών μεταξύ των 20 κορυφαίων όσον αφορά την κεφαλαιοποίηση εισηγμένων εταιρειών στη Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένων των 4 μεγαλύτερων τραπεζών, οδήγησε σε μία μέση τιμή σταθερών αποδοχών ύψους **€710.000**. Από την άλλη, η ίδια ανάλυση μεταξύ

εταιρειών παρόμοιου μεγέθους και πολυπλοκότητας του Ευρωπαϊκού τραπεζικού τομέα οδήγησε σε μία μέση τιμή σταθερών αποδοχών ύψους **€795.000**. Στο πλαίσιο αυτό, η απόφαση της ΕΤΕ να αυξήσει τις μικτές ετήσιες αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου σε **€720.000** ως κίνηση ευθυγράμμισης με την αγορά κρίνεται δίκαιη, εύλογη και εντός των προτύπων της αγοράς. Η αύξηση θα μπορούσε επίσης να θεωρηθεί συνετή αλλά απαραίτητη για τη διασφάλιση της διατήρησης ταλέντου και της αποτελεσματικής ηγεσίας, αναγνωρίζοντας παράλληλα τις εξαιρετικές επιδόσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου που οδηγούν στη σταθερά ισχυρή ανάπτυξη της ΕΤΕ και στα αντίστοιχα οικονομικά αποτελέσματα.

- Παράλληλα, οι μικτές ετήσιες αποδοχές της Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής προσαρμόστηκαν από **€281.249** σε **€360.000** το 2023, στη συνέχεια σε **€470.000** το 2024, αντανακλώντας την επιτυχή εκτέλεση πρωτοβουλιών εστιασμένων στη λιανική και ηγετικές ικανότητες σε έργα υψηλού αντίκτυπου, τη βελτιστοποίηση υποκαταστημάτων και την ψηφιοποίηση στον τομέα της λιανικής, καθώς και πρωτοβουλίες για προϊόντα και πρακτικές δανεισμού στην λιανική ευθυγραμμισμένα με κριτήρια ESG. Η αύξηση αυτή θεωρείται επίσης δίκαιη, εύλογη και ευθυγραμμισμένη με τα πρότυπα της αγοράς για θέσεις αυτού του επιπέδου, τόσο εντός της Ελλάδας όσο και σε ολόκληρη την Ευρώπη.

2. Ενισχυμένη κουλτούρα βιώσιμης υπεραπόδοσης και στρατηγικό αντίκτυπος των Εκτελεστικών Στελεχών

- Οι αυξήσεις των σταθερών αποδοχών αντανακλούν ένα ισχυρό ιστορικό ετήσιων αυξημένων αποδόσεων. Αυτό το μοτίβο είναι εμφανές στη συνεχόμενη πρόοδο που παρατηρείται στην πορεία της ΕΤΕ:
 - 2022/2023: Η ενισχυμένη κερδοφορία και η συγκράτηση κόστους οδήγησαν σε ταχείες αναπροσαρμογές των βασικών αποδοχών, ευθυγραμμιζόμενες εν μέρει με τη βελτιωμένη οικονομική κατάσταση της Τράπεζας. Η απόδοση για τους μετόχους για την πρόσφατη περίοδο, κατά την οποία υφίσταντο περιορισμοί στις μεταβλητές αποδοχές ανήλθε σε 176% (2021-2023).
 - 2024: Οι αναπροσαρμογές των αποδοχών αντικατοπτρίζουν τη διαρκή οικονομική υπεραπόδοση και τη συνεπή πρόοδο σε κρίσιμες στρατηγικές επιλογές, όπως η προώθηση της καινοτομίας στις λύσεις ψηφιακής τραπεζικής, η ενίσχυση της θέσης ESG της Τράπεζας και η προώθηση στρατηγικών πλαισίων διαχείρισης κινδύνων. Επιπρόσθετα, η απόδοση για τους μετόχους αυξήθηκε περαιτέρω κατά 28% το 2024.

Τόσο ο Διευθύνων Σύμβουλος όσο και η Γενική Διευθύντρια Λιανικής Τραπεζικής έχουν επιδείξει διαρκή αποτελεσματικότητα και ηγετική ικανότητα στην καθοδήγηση της ΕΤΕ μέσα από όλο και πιο σύνθετες επιχειρηματικές προκλήσεις, βελτιώνοντας συνεχώς τις λειτουργικές δυνατότητες, τις πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης και

ενισχύοντας μια κουλτούρα προσανατολισμένη στη βιώσιμη δημιουργία αξίας. Η άμεση λογοδοσία τους για μεγάλα στρατηγικά έργα (π.χ. μεγάλης κλίμακας τιτλοποιήσεις μη εξυπηρετούμενων ανοιγμάτων, κορυφαία ψηφιακά κανάλια εκτεταμένη αναβάθμιση τεχνολογικών υποδομών και ανανέωση ανθρώπινου δυναμικού) επηρεάζει εξαιρετικά θετικά την ικανότητα της ΕΤΕ να καινοτομεί, να διατηρεί κορυφαία talenta και να ανταγωνίζεται αποτελεσματικά στην εγχώρια και διεθνή αγορά.

3. Συμμόρφωση με τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (ΕΑΤ) και τα «πρότυπα διακυβέρνησης της αγοράς»

- Σύμφωνα με την αρχή της **συνετής διακυβέρνησης αμοιβών** της Τράπεζας, αυτές οι αυξήσεις αποδοχών παραμένουν εντός των καθιερωμένων Ευρωπαϊκών και εγχώριων δεικτών για μεταβλητές και σταθερές αποδοχές. Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει επίσης ότι οι συνολικές αποδοχές παραμένουν ανάλογες με την επιχειρηματική ανάπτυξη και την ικανότητα διαχείρισης κινδύνων του οργανισμού.
- Η συνεχής εξέταση από την ΕΕΔΥ και από ανεξάρτητους συμβούλους συμβάλλει στη διατήρηση ισχυρών ελέγχων και μηχανισμών ισορροπίας, διασφαλίζοντας ότι η διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με τις αμοιβές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι διαφανής, δίκαιη και βασισμένη στις νόμιμες επιχειρηματικές ανάγκες.

Σημειώνεται ότι η RSM Greece S.A. έχει παράσχει στην Τράπεζα γνωμοδότηση για το εύλογο και δίκαιο των μικτών ετήσιων αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου και του Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου), σύμφωνα με την οποία οι ετήσιες μικτές αποδοχές τους είναι εύλογες και δίκαιες.

Τέλος, τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν καμία αμοιβή υπό την ιδιότητά τους ως μελη ΔΣ.

Εισφορές σε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Στο πλαίσιο της δέσμευσης της ΕΤΕ για την παροχή ενός ανταγωνιστικού και δομημένου πλαισίου αποδοχών, καταρτίστηκε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών **για ανώτερες θέσεις στελεχών**, συμπεριλαμβανομένου του **Διευθύνοντος Συμβούλου** και **των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου**. Το πρόγραμμα αυτό είναι σύμφωνο με τις κανονιστικές απαιτήσεις και διασφαλίζει μακροπρόθεσμη οικονομική ασφάλεια για τα εν λόγω στελέχη, ενώ ευθυγραμμίζεται επίσης με τις βέλτιστες πρακτικές του κλάδου.

Η Τράπεζα, ως εργοδότης, συνεισφέρει ετησίως στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα κάθε Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση ένα ποσοστό του αντίστοιχου σταθερού μισθού του. Ειδικότερα:

- **Για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο:** 20% του σταθερού μισθού.
- **Για το Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και Γενική Διευθύντρια Λιανικής Τραπεζικής, κα Θεοφιλίδη:** 14% επί του σταθερού μισθού.

Ο παρακάτω πίνακας παρέχει λεπτομερή ανάλυση των εισφορών στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα για το 2024.

Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΤΕ για το 2024		
Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	Ρόλος	Εισφορές στο Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα (σε €)
Πάυλος Μυλωνάς	Διευθύνων Σύμβουλος	144.000,00
Χριστίνα Θεοφιλίδη	Μέλος ΔΣ – Γενική Διευθύντρια Λιανικής Τραπεζικής	65.800,00
Συνολικό Ποσό (σε €)		209.800,00

2.2 Άλλες συνιστώσες των αποδοχών

Περαιτέρω, η Τράπεζα χορήγησε το 2024 τα ακόλουθα ποσά παροχών σε είδος, σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών των Μελών του ΔΣ και των Ανώτατων Στελεχών της ΕΤΕ:

Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	Ρόλος	Παροχές σε είδος	
		Ασφαλιστήρια συμβόλαια ¹	Leasing Αυτοκινήτου ²
Πάυλος Μυλωνάς	Διευθύνων Σύμβουλος	13.021,88	13.140,00
Χριστίνα Θεοφιλίδη	Μέλος ΔΣ – Γενική Διευθύντρια Λιανικής Τραπεζικής	1.580,50	8.232,00
Συνολικό Ποσό (σε €)		14.602,38	21.372,00

1. Αφορά ιατρική ασφάλιση και ασφάλεια ζωής.

2. Χωρίς ΦΠΑ.

Επιπλέον, σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών των Μελών του ΔΣ και των Ανώτατων Στελεχών της ΕΤΕ και την κοινή πρακτική της αγοράς, η Τράπεζα αποζημιώνει έξοδα των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που σχετίζονται με την άσκηση των καθηκόντων τους, σύμφωνα με την πολιτική εξόδων της Τράπεζας.

2.3 Μεταβλητές αποδοχές

Γενική πολιτική για το 2024

Σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και την Πολιτική Αποδοχών των Μελών του ΔΣ και των Ανώτατων Στελεχών της ΕΤΕ, οι μεταβλητές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ανώτατων Στελεχών καθορίζονται μέσω μιας ισχυρής, διαφανούς και ευθυγραμμισμένης με τον κίνδυνο προσέγγισης.

Συγκεκριμένα, ο υπολογισμός των μεταβλητών αποδοχών λαμβάνει υπόψη τους ετήσιους δείκτες απόδοσης, συμπεριλαμβανομένων τόσο χρηματοοικονομικών όσο και μη χρηματοοικονομικών δεικτών, καθώς και τους στρατηγικούς στόχους που καθορίζονται ετησίως από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Η μεταβλητή συνιστώσα των αποδοχών για κάθε Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και Ανώτατο Στέλεχος δεν υπερβαίνει το 100% των σταθερών αποδοχών, εκτός εάν εγκριθεί ρητά διαφορετικά από την Τακτική Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με τον Ν. 4261/2014, όπως ισχύει. Για το έτος 2024, σύμφωνα με τις διατάξεις της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του ΔΣ και των Ανώτατων Στελεχών της ΕΤΕ, τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμμετείχαν στο Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών που θέσπισε η Τράπεζα κατόπιν της σχετικής έγκρισης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της 28ης Ιουλίου 2023.

Σύμφωνα με τις κανονιστικές απαιτήσεις και προκειμένου να διασφαλιστεί η υπεύθυνη διαχείριση κινδύνων, το 60% των μεταβλητών αποδοχών αναβάλλεται για περίοδο πέντε ετών. Η αναβολή αυτή αποσκοπεί στην κατάλληλη ευθυγράμμιση των μεταβλητών αποδοχών με τη φύση των δραστηριοτήτων της ΕΤΕ, τα σχετικά χρονοδιαγράμματα και τους συναφείς εγγενείς κινδύνους.

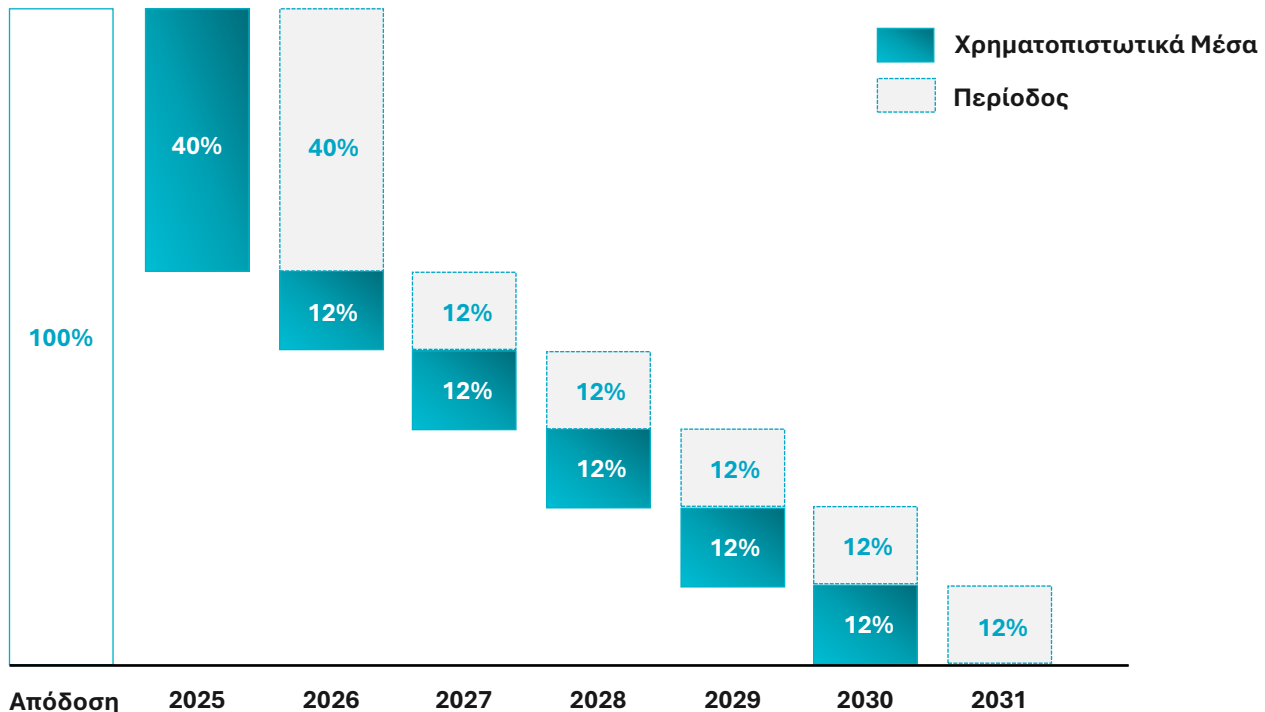
Αναβολή μεταβλητών αποδοχών και χρονοδιάγραμμα διακράτησης αποδοχών

Όλες οι μεταβλητές αποδοχές (τόσο οι άμεσα καταβαλλόμενες όσο και οι αναβαλλόμενες) αποδίδονται εξ ολοκλήρου σε μετοχές⁷, με κάθε δόση να υπόκειται σε υποχρεωτική περίοδο διακράτησης ενός έτους μετά την κατοχύρωσή της. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται ρητά με την επίτευξη σαφώς καθορισμένων οικονομικών και στρατηγικών στόχων, καθώς και με κριτήρια ποιοτικής ηγεσίας και συμμόρφωσης. Επιπλέον, το υφιστάμενο σχήμα συνδέεται όσον αφορά στο αναβαλλόμενο μέρος με έναν δείκτη απόδοσης (KPI), και την επίτευξη καθορισμένων στόχων κερδών ανά μετοχή (EPS), όπως περιγράφονται στο εγκεκριμένο Επιχειρησιακό Σχέδιο της Τράπεζας⁸. Κατά συνέπεια, οι μεταβλητές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου καθίστανται πλήρως διαθέσιμες μόνο μετά από έξι χρόνια, διασφαλίζοντας ισχυρή ευθυγράμμιση με τη δημιουργία αξίας για τους μετόχους και τις μακροπρόθεσμες βιώσιμες επιδόσεις της Τράπεζας, σε πλήρη συμμόρφωση με τις κατευθυντήριες γραμμές της EAT και τις Ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές.

⁷ Η τιμή αναφοράς που χρησιμοποιήθηκε για τη μετατροπή της μεταβλητής αμοιβής σε μετοχές καθορίστηκε βάσει της συναλλαγής διάθεσης μετοχών που πραγματοποίησε το Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΤΧΣ).

⁸ Η εύλογη αξία της αντίστοιχης, σύμφωνα με τον μηχανισμό της Τράπεζας για την αξιολόγηση της απόδοσης, αποδοθείσας μεταβλητής αποδοχής αποτιμάται χρησιμοποιώντας μια μεθοδολογία που λαμβάνει υπόψη όλους τους όρους και τις παραμέτρους που επηρεάζουν την πραγματική καταβολή, ιδιαίτερα εκείνες που σχετίζονται με τις αναβαλλόμενες συνιστώσες και την επίτευξη καθορισμένων στόχων κερδών ανά μετοχή (EPS) που καθορίζονται στο Εγκεκριμένο Επιχειρησιακό Σχέδιο της Τράπεζας.

Σύστημα αναβολής



Επιπλέον, η καταβολή μεταβλητών αποδοχών μπορεί να μειωθεί ή να ανασταλεί, εν όλω ή εν μέρει, εάν η ΕΤΕ αντιμετωπίσει ουσιώδη ζητήματα που επηρεάζουν την κεφαλαιακή της επάρκεια, ρευστότητα, επιχειρησιακή συνέχεια ή τη συνολική χρηματοπιστωτική σταθερότητα. Επιπλέον, τα καταβληθέντα κίνητρα μπορούν να επιστραφούν εν όλω ή εν μέρει («clawback») εάν ο αποδέκτης ευθύνεται για σοβαρό παράπτωμα, γεγονότα σημαντικού κινδύνου ή περιστάσεις που οδηγούν σε σημαντικές χρηματοοικονομικές αναδιατυπώσεις ή ζημιές στην Τράπεζα (malus).

Έχουν τεθεί συγκεκριμένες προϋποθέσεις εκκίνησης απόδοσης μεταβλητών αποδοχών («Πύλες»/ Entry Conditions «Gates») σε επίπεδο Ομίλου, διασφαλίζοντας την ευθυγράμμισή τους με τη βιώσιμη ετήσια κερδοφορία, την ισχυρή κεφαλαιακή επάρκεια, και τη θέση ρευστότητας της Τράπεζας.

Αυτές οι Πύλες αντιπροσωπεύουν προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται κατά τη στιγμή που η μεταβλητή αποδοχή εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, δεν νοούνται ως συνεχείς συνθήκες καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου αναβολής. Σε κάθε περίπτωση, το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας αξιολογεί την κεφαλαιακή επάρκεια και τις συνθήκες ρευστότητας πριν από την καταβολή κάθε δόσης μεταβλητής αποδοχής, διασφαλίζοντας έτσι σε συνεχή βάση την επίδειξη σύνεσης και τη συμμόρφωση με τις κανονιστικές προσδοκίες.

Συγκεκριμένα, οι Πύλες που έχει θεσπίσει η Τράπεζα για την απόδοση μεταβλητών αποδοχών είναι:

Στόχος	Κριτήριο μέτρησης	Όριο	Τελικό αποτέλεσμα
Βιώσιμη κερδοφορία	Εγχώρια Οργανικά PPI (€)	> €0,1 δισ.	1,8 δισ.
	Δείκτης NPE Ομίλου (%)	< 10%	2.6%
Κεφαλαιακή επάρκεια	Δείκτης CET1 Ομίλου (%)	> 14,5%	18.3%
Ρευστότητα	Δείκτης Κάλυψης Ρευστότητας Ομίλου (LCR) (%)	> 150%	261%
Ποιοτική αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου	Διακριτική ευχέρεια του Διοικητικού Συμβουλίου	Το Διοικητικό Συμβούλιο διατηρεί το δικαίωμα να αντιταχθεί στην καταβολή μεταβλητών αποδοχών.	Δεν ισχύει

Η εφαρμογή αυτών των Πυλών διασφαλίζει ότι οι μεταβλητές αποδοχές που καταβάλλονται ευθυγραμμίζονται άμεσα με τη μακροπρόθεσμη οικονομική ευρωστία, τις στρατηγικές προτεραιότητες και τη βιώσιμη κερδοφορία της Τράπεζας.

Με βάση τα ετήσια οικονομικά αποτελέσματα για το 2024 που ενέκρινε το Διοικητικό Συμβούλιο στις 13.03.2025, οι ως άνω προϋποθέσεις εκπληρώθηκαν, ενεργοποιώντας έτσι το ετήσιο πρόγραμμα κινήτρων της ΕΤΕ.

Πλαίσιο Αξιολόγησης Απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου – Οικονομικό Έτος 2024

Οι μεταβλητές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου είναι ρητά συνδεδεμένες με την επίτευξη σαφώς καθορισμένων χρηματοοικονομικών και στρατηγικών στόχων, καθώς και με ποιοτικά κριτήρια ηγεσίας και κανονιστικής συμμόρφωσης. Μέσω αυτού του ισχυρού πλαισίου, το Διοικητικό Συμβούλιο αξιολογεί αντικειμενικά την απόδοση του Διευθύνοντος Συμβούλου διασφαλίζοντας ότι τα αποτελέσματα των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών αντανακλούν με συνέπεια τόσο το επίπεδο επίτευξης των μετρήσιμων ετήσιων στόχων όσο και τη γενικότερη αποτελεσματικότητα της εκτελεστικής ηγεσίας, σε ευθυγράμμιση με τους μακροπρόθεσμους στρατηγικούς στόχους, τη δημιουργία βιώσιμης αξίας και την ορθολογική διαχείριση κινδύνων. Το δομημένο πλαίσιο αξιολόγησης που περιγράφεται παρακάτω στηρίζει αυτήν την προσέγγιση, καθοδηγώντας τις αποφάσεις για τις αποδοχές με διαφάνεια και συνέπεια.

Το πλαίσιο αξιολόγησης χωρίζεται σε τρία ολοκληρωμένα αλλά συμπληρωματικά μέρη:

Οικονομικοί και Στρατηγικοί Στόχοι (βαρύτητα 75%)

Αντανακλώντας τις κορυφαίες πρακτικές του κλάδου, ένα σημαντικό ποσοστό 75% της αξιολόγησης της απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου βασίζεται σε σαφώς καθορισμένους, μετρήσιμους χρηματοοικονομικούς και στρατηγικούς στόχους, δίνοντας έμφαση στην άμεση σύνδεση μεταξύ αποδοχών και αποτελεσμάτων απόδοσης. Αυτό το μέρος της αξιολόγησης χωρίζεται σε δύο διακριτές κατηγορίες:

- **Χρηματοοικονομικοί Στόχοι (βαρύτητα 50%):** Αυτοί οι μετρήσιμοι στόχοι περιλαμβάνουν τα Οργανικά Προβλέψεων Κέρδη (Core PPI) (στόχος €1,7 δισ.), την ομαλοποιημένη Απόδοση Ιδίων Κεφαλαίων ($\geq 17\%$), τον Δείκτη Κόστους προς Βασικά Έσοδα ($\leq 34\%$), τη μείωση μη εξυπηρετούμενων ανοιγμάτων ($\leq €1,3$ δισ.) και βασικούς δείκτες κεφαλαιακής επάρκειας, συμπεριλαμβανομένου του δείκτη CET1 ($\geq 18\%$) και του δείκτη Κεφαλαιακής επάρκειας ($\geq 21\%$). Οι επιδόσεις έναντι αυτών των χρηματοοικονομικών δεικτών διασφαλίζουν την αυστηρή ευθυγράμμιση με το στρατηγικό χρηματοοικονομικό σχέδιο και το πλαίσιο διάθεσης ανάληψης κινδύνων της Τράπεζας.
- **Στρατηγικοί και μη χρηματοοικονομικοί στόχοι (βαρύτητα 25%):** Οι στόχοι αυτοί περιλαμβάνουν βασικές στρατηγικές πρωτοβουλίες που είναι σημαντικές για τη μακροπρόθεσμη ανταγωνιστικότητα και βιωσιμότητα της Τράπεζας. Οι στόχοι περιλαμβάνουν τον μετασχηματισμό του εμπορικού μοντέλου με στόχο την ενίσχυση της πελατοκεντρικής παροχής υπηρεσιών, την ολοκλήρωση συγκεκριμένης φάσης υλοποίησης του νέου Συστήματος Core Banking και την ψηφιοποίηση βασικών διαδικασιών, την ηγεσία στην εκτέλεση στρατηγικής ESG (συμπεριλαμβανομένων συγκεκριμένων πρωτοβουλιών για το Κλίμα και το Περιβάλλον), και τη συνεχή ενίσχυση των ανθρώπων και της κουλτούρας του οργανισμού, συμπεριλαμβανομένης της δέσμευσης των εργαζομένων, των πρωτοβουλιών ποικιλομορφίας και συμπερίληψης, της διατήρησης ταλέντων και των προγραμμάτων ανάπτυξης δεξιοτήτων.

Όλοι οι στόχοι στο πλαίσιο αυτού του μέρους είναι προκαθορισμένοι, μετρήσιμοι και διαφανείς, σε συμμόρφωση με τα πρότυπα της EAT και τις κορυφαίες πρακτικές διακυβέρνησης της αγοράς. Το Διοικητικό Συμβούλιο εφαρμόζει ένα δομημένο και αυστηρό σύστημα βαθμολογίας (σε κλίμακα από το 1 έως το 5 και με συγκεκριμένες βεβαιώσεις που απαιτούνται σχετικά με τη Συμμόρφωση), διευκολύνοντας τη σαφή διαφοροποίηση μεταξύ των διαφόρων βαθμών επίτευξης στόχων και διασφαλίζοντας τη συνέπεια στις αποφάσεις αποδοχών.

Ηγετικές και Διοικητικές Ικανότητες (βαρύτητα 20%)

Εστιάζοντας στις ποιοτικές ηγετικές ικανότητες, αυτό το μέρος εξετάζει την αποτελεσματικότητα του Διευθύνοντος Συμβούλου σε όλα τα βασικά χαρακτηριστικά ηγεσίας που ορίζονται σύμφωνα με τις βέλτιστες πρακτικές Ευρωπαϊκών πλαισίων διακυβέρνησης. Αυτά τα χαρακτηριστικά περιλαμβάνουν το στρατηγικό όραμα και την

εκτέλεση αυτού, την ευελιξία λήψης αποφάσεων, τη δέσμευση των ενδιαφερόμενων μερών και την αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας, τη διαχείριση ταλέντων, τον σχεδιασμό διαδοχής και την ικανότητα προώθησης μιας ανθεκτικής, συμπεριληπτικής και βασισμένης στην απόδοση κουλτούρα στον οργανισμό. Η αξιολόγηση πραγματοποιείται από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία εφαρμόζουν μια σαφώς καθορισμένη κλίμακα αξιολόγησης για την αντικειμενική μέτρηση κάθε ικανότητας.

Συμμόρφωση, Συμπεριφορά και Ακεραιότητα (βαρύτητα 5%)

Αυτό το μέρος της αξιολόγησης αξιολογεί τη συνολική συμμόρφωση του Διευθύνοντος Συμβούλου με τις εσωτερικές πολιτικές και τις εξωτερικές κανονιστικές υποχρεώσεις, π.χ. Εσωτερικές Πολιτικές/Κώδικες και κατευθυντήριες γραμμές της ΕΑΤ. Η αξιολόγηση πραγματοποιείται αρχικά από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο μέσω αυτοαξιολόγησης και στη συνέχεια επικυρώνεται από τον Γενικό Διευθυντή Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ομίλου, διασφαλίζοντας έτσι την ανεξαρτησία, την αντικειμενικότητα και την ακρίβεια της αξιολόγησης της Συμμόρφωσης.

Συνοπτική αξιολόγηση απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου – Οικονομικό έτος 2024

Πεδίο αξιολόγησης	Συντελεστής βαρύτητας	Στόχοι	Επίτευξη στόχου	Βαθμολογία (1–5)
Οικονομικοί και Στρατηγικοί Στόχοι (Μετρήσιμοι στόχοι- μέγιστο 140%)	75%	Οικονομικοί στόχοι (50%): Οργανικά κέρδη / (ζημίες) προ προβλέψεων: €1,7 δισ. – Ομαλοποίηση δείκτη απόδοσης ιδίων κεφαλαίων: $\geq 17\%$ – Δείκτης κόστους προς οργανικά έσοδα: $\leq 34\%$ – Μείωση ΜΕΑ: $\leq €1.3bn$ – Δείκτης CET1: $\geq 18\%$, Δείκτης κεφαλαιακής επάρκειας: $\geq 21\%$. Στρατηγικοί στόχοι (25%): Εμπορικός μετασχηματισμός (πελατοκεντρικό μοντέλο) – Λειτουργικός μετασχηματισμός (ολοκλήρωση του συστήματος Βασικών Τραπεζικών Εργασιών, ψηφιοποίηση) – Ηγετικές δεξιότητες ESG (εκτέλεση στρατηγικής ESG και στρατηγικής για το κλίμα και το περιβάλλον) – Βιώσιμη ανάπτυξη (αξιολόγηση ≥ 9 ευκαιριών ευθυγράμμισης με τα πρότυπα ESG) – Άνθρωποι και εταιρική κουλτούρα (δέσμευση εργαζομένων, ανάπτυξη ικανοτήτων, πρωτοβουλίες ενίσχυσης εταιρικής κουλτούρας).	Οικονομικοί στόχοι: 140% Στρατηγικοί στόχοι: 119,2%	Οικονομικοί στόχοι: 5 Στρατηγικοί στόχοι: 3,96

Ηγετικές και Διοικητικές Δεξιότητες (μέγιστο 140%)	20%	Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των ηγετικών δεξιοτήτων, των στρατηγικών δεξιοτήτων, της λήψης αποφάσεων, της ανάπτυξης ομαδικού πνεύματος, της επικοινωνίας με ενδιαφερόμενα μέρη, της διαχείρισης ταλέντων, του προγραμματισμού διαδοχής και της ενσωμάτωσης εταιρικής κουλτούρας (ποιοτική αξιολόγηση από Μη Εκτελεστικά μέλη)	120%	4
Συμμόρφωση, Συμπεριφορά και Ακεραιότητα (100% ή 0%)	5%	Τήρηση εσωτερικών πολιτικών, κανονιστικής συμμόρφωσης, δεοντολογικών προτύπων και υποχρεώσεων έναντι ενδιαφερόμενων μερών (ανεξάρτητη επικύρωση της αξιολόγησης συμμόρφωσης)	100%	ΝΑΙ
Συνολική βαθμολογία απόδοσης Διευθύνοντος Συμβούλου	100%	Συγκεντρωτική και σταθμισμένη συνολική βαθμολογία απόδοσης που επηρεάζει άμεσα τον προσδιορισμό των μεταβλητών αποδοχών σύμφωνα με την πολιτική της Τράπεζας, τις κανονιστικές απαιτήσεις και τις προσδοκίες των μετόχων.		

Τελικός καθορισμός μεταβλητών αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου – Οικονομικό έτος 2024

Με βάση τη συνολική αξιολόγηση που περιγράφεται ανωτέρω, το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν εισήγησης της ΕΕΔΥ, καθόρισε τις μεταβλητές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου για το οικονομικό έτος 2024, οι οποίες αντιστοιχούν σε συνολική εύλογη αξία € 912.129 και θα καταβληθούν εξ ολοκλήρου σε μετοχές.

Το ποσό αυτό προκύπτει άμεσα από την αξιολόγηση και βαθμολογία της απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου όσον αφορά την κανονιστική συμμόρφωση, τις ηγετικές δεξιότητες και τους μετρήσιμους οικονομικούς και στρατηγικούς στόχους, διασφαλίζοντας έτσι την αξιόπιστη ευθυγράμμιση των αποδοχών βάσει απόδοσης.

Η συνολική βαθμολογία αξιολόγησης απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου μεταφράζεται σε προτεινόμενη μεταβλητή αμοιβή που αντιστοιχεί στο 129%⁹ των ετήσιων σταθερών αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου, που αντιστοιχεί σε 147.394 μετοχές, όπου το 40% προκαταβάλλεται και το 60% θα καταβληθεί σε ισόποσες δόσεις εντός πέντε ετών. Οι αποδοχές αυτές θα καταβληθούν υπό την προϋπόθεση ότι η Ετήσια Γενική Συνέλευση του 2025 θα εγκρίνει την προτεινόμενη αύξηση της αναλογίας των μεταβλητών αποδοχών προς τις σταθερές. Σε περίπτωση που η Γενική Συνέλευση δεν εγκρίνει την αύξηση αυτή, οι μεταβλητές αποδοχές θα έχουν ανώτατο όριο το 100% των σταθερών αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου, όπως προβλέπεται στην ισχύουσα πολιτική αποδοχών της Τράπεζας.

⁹ 128,8% στρογγυλοποιημένο σε 129%.

Πλαίσιο αξιολόγησης της απόδοσης του Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ και Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής – Οικονομικό έτος 2024

Η απόδοση και οι μεταβλητές αποδοχές του Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ και Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής, αντίστοιχα, συνδέονται επίσης ρητά με την επίτευξη σαφώς καθορισμένων οικονομικών και στρατηγικών στόχων (συμπεριλαμβανομένου του Προγράμματος Μετασχηματισμού), καθώς και με την αξιολόγηση συγκεκριμένων ηγετικών δεξιοτήτων, σύμφωνα με το δομημένο Σύστημα Αξιολόγησης και Ανάπτυξης της Τράπεζας. Όλοι οι στόχοι τίθενται σε ετήσια βάση, παράλληλα με την αξιολόγηση της απόδοσης του προηγούμενου έτους.

Στους οικονομικούς και στρατηγικούς στόχους αποδίδονται ειδικοί συντελεστές βαρύτητας (σύμφωνα με τη στρατηγική τους σημασία) και εκφράζονται είτε ως ειδικοί στόχοι βασικών δεικτών απόδοσης (KPI) είτε ως συγκεκριμένα, αντικειμενικά και επαληθεύσιμα ορόσημα προόδου (π.χ. συγκεκριμένο σύστημα ροής εργασιών που τίθεται σε λειτουργία). Η συνολική βαρύτητα για τα ποσοστά επίτευξης των οικονομικών και στρατηγικών στόχων στην αξιολόγηση απόδοσης της Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής ορίζεται σε 60% (Οικονομικοί στόχοι, Άνθρωποι και Κουλτούρα, Μετασχηματισμός και Στρατηγικοί στόχοι).

Αντίστοιχα, οι ηγετικές δεξιότητες σταθμίζονται με συντελεστή βαρύτητας 40% στην αξιολόγηση της απόδοσης της Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής.

Για το 2024 η αξιολόγηση της απόδοσης της Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής κατέδειξε επιτεύγματα που υπερέβησαν τον στόχο σε όλες σχεδόν τις διαστάσεις που περιγράφονται στον πίνακα βαθμολογίας της. Συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια του 2024, η Γενική Διευθύντρια Λιανικής Τραπεζικής υπερέβη τους βασικούς στόχους Λιανικής Τραπεζικής της Τράπεζας, επιτυγχάνοντας κυρίως αύξηση των εσόδων και προσέλκυση καταθέσεων πέραν της προβλεπόμενης, υποστηρίζοντας παράλληλα την επέκταση προϊόντων που αποφέρουν την είσπραξη προμηθειών και τη βελτιστοποίηση του χαρτοφυλακίου δανείων. Επιπλέον, επιτάχυνε το Πρόγραμμα Μετασχηματισμού της Εθνικής Τράπεζας, εφαρμόζοντας νέες ψηφιακές ροές εργασίας που αύξησαν τη λειτουργική αποδοτικότητα και την ικανοποίηση των πελατών. Παράλληλα με αυτά τα απτά οφέλη, η αφοσίωσή της στην ανάπτυξη ταλέντων και στην καλλιέργεια ενός συνεργατικού εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς οδήγησε σε ιδιαίτερα θετικά αποτελέσματα στην Έρευνα Εργασιακής Εμπειρίας. Τέλος, η απόδοσή της σε τομείς ηγετικών δεξιοτήτων - οι οποίοι καλύπτουν τον στρατηγικό σχεδιασμό, την υποστήριξη αλλαγών και την αποτελεσματική διοίκηση ανθρώπων - ήταν σταθερά πάνω από το όριο της «ικανοποιητικής απόδοσης», υπογραμμίζοντας τον ρόλο της στην προώθηση κουλτούρας υψηλών επιδόσεων με προσανατολισμό στον πελάτη.

Τελικός καθορισμός μεταβλητών αποδοχών της Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής – Οικονομικό έτος 2024

Με βάση την προαναφερθείσα συγκριτική αξιολόγηση αμοιβών εκτελεστικών στελεχών, το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης της Τράπεζας και την ισχυρή συμβολή της Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής στην υπέρβαση των οικονομικών και στρατηγικών στόχων της Τράπεζας, το Διοικητικό Συμβούλιο, προτείνει ένα επίπεδο μεταβλητών

προς σταθερών αποδοχών σε ποσοστό 125%, το οποίο είναι δίκαιο και απόλυτα εναρμονισμένο με το πεδίο και την πολυπλοκότητα του ρόλου της, και αντιστοιχεί σε εύλογη αξία ύψους €548.959.

Αντίστοιχα, το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν εισήγησης της ΕΕΔΥ και σε συνεργασία με την ΕΑΔΑ, χορήγησε στην κα. Θεοφιλίδη ένα μέρος που αντιστοιχεί στο 80% των σταθερών αποδοχών της, ενώ το υπόλοιπο υπόκειται στην έγκριση της Γενικής Συνέλευσης. Εφόσον η Γενική Συνέλευση εγκρίνει το εν λόγω ποσό, η κα. Θεοφιλίδη θα λάβει συνολικά 88.708 μετοχές, όπου το 40% προκαταβάλλεται και το 60% θα καταβληθεί σε ισόποσες δόσεις εντός πέντε ετών.

Επισκόπηση των συνολικών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ το 2024

Σύμφωνα με το πλαίσιο αποδοχών και τις αρχές που περιγράφηκαν ανωτέρω, οι επιμέρους αποδοχές που καταβλήθηκαν στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΤΕ για το 2024 αναλύονται παρακάτω:

Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	Ετήσιες σταθερές αποδοχές (μισθός) (σε €)	Εισφορές στο Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα (σε €)	Μεταβλητές αποδοχές 2024 – Προκαταβολή (αριθ. μετοχών)	Μεταβλητές αποδοχές 2023 – Αναβαλλόμενες (αριθ. μετοχών) ¹⁰
Παύλος Μυλωνάς	720.000,00	144.000,00	58.959,00	16.030,00
Χριστίνα Θεοφιλίδη	470.000,00	65.800,00	35.483,00	9.129,00

Κατωτέρω παρατίθενται επίσης οι συνολικές αποδοχές που χορηγήθηκαν για το 2024 ανά Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου:

Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	Ετήσιες σταθερές αποδοχές (μισθός) (σε €)	Εισφορές στο Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα (σε €)	Μεταβλητές αποδοχές 2024 (σε €)	Σύνολο αποδοχών για το 2024 (σε €)	Αναλογία μεταβλητών προς σταθερές αποδοχές (σε %)
Παύλος Μυλωνάς	720.000,00	144.000,00	912.129,00	1.776.130,00	49/51
Χριστίνα Θεοφιλίδη	470.000,00	65.800,00	548.959,00	1.084.759,00	49/51

Όσον αφορά τα υπόλοιπα στοιχεία των αποδοχών, βλ. παράγραφο 2.2.

Προοπτικές για το 2025 – Στρατηγικοί Στόχοι 2025

Όσον αφορά τις μελλοντικές προοπτικές, η Τράπεζα έχει επανεκτιμήσει το ετήσιο πλαίσιο αξιολόγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου για το 2025, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις βέλτιστες πρακτικές και πληροφόρηση από εξειδικευμένη συμβουλευτική εταιρεία (Egon Zehnder), καθώς και τις εξελίξεις και τις τρέχουσες στρατηγικές

¹⁰ Αφορά το αναβαλλόμενο μέρος που χορηγήθηκε μέσα στο 2024, σύμφωνα με το πρόγραμμα που περιγράφεται στην Έκθεση Αποδοχών 2023.

προτεραιότητες της ΕΤΕ. Στόχος του πλαισίου αυτού είναι η καλύτερη ευθυγράμμιση των αποδοχών των εκτελεστικών στελεχών με σαφώς καθορισμένους χρηματοοικονομικούς, στρατηγικούς στόχους και στόχους βιωσιμότητας, ώστε να ενισχυθεί η δέσμευση της Τράπεζας να επιβραβεύει την απόδοση που στηρίζει το μακροπρόθεσμο όραμα της ΕΤΕ. Οι στόχοι που έχουν τεθεί μεταφέρονται κατάλληλα στα Ανώτατα Στελέχη (συμπεριλαμβανομένου του Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου – Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής), λαμβάνοντας υπόψη τον ρόλο κάθε Ανώτατου Στελέχους και τις αρμοδιότητές του κατά περίπτωση.

Πιο συγκεκριμένα, οι στρατηγικές προτεραιότητες του Διευθύνοντος Συμβούλου για το 2025 επικεντρώνονται στη βιωσιμότητα των αποτελεσμάτων σε ένα περιβάλλον με σημαντικά χαμηλότερα επιτόκια της ΕΚΤ, ενώ ταυτόχρονα προάγεται η σημαντική μεταρρύθμιση σε κρίσιμους τομείς για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία του Ομίλου. Τα χρηματοοικονομικά αποτελέσματα (με βαρύτητα 60%) θα μετρηθούν μέσω συγκεκριμένων δεικτών όπως τα Προ Προβλέψεων Κέρδη (PPI), την Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (RoTE) την ομαλοποιημένη Απόδοση Ιδίων Κεφαλαίων, τον Δείκτη Κόστους προς Βασικά Έσοδα και τον Δείκτη Κεφαλαιακής Επάρκειας (CET1).

Επιπλέον, ο Διευθύνων Σύμβουλος είναι υπεύθυνος για τον σχεδιασμό και την εκτέλεση μιας επιτυχημένης στρατηγικής που θα οδηγήσει σε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, με τη βαθμολογία του να βασίζεται στα πιο κρίσιμα μέρη του προγράμματος μετασχηματισμού 2025.

Επιπλέον, θα δοθεί μεγάλη έμφαση στην προώθηση της ψηφιακής και λειτουργικής μεταρρύθμισης του Ομίλου μέσω της εφαρμογής ενός νέου Συστήματος Core Banking και του εκσυγχρονισμού των ψηφιακών υποδομών. Ταυτόχρονα, ο Διευθύνων Σύμβουλος αναλαμβάνει την ευθύνη να καλλιεργήσει μια κουλτούρα υψηλής απόδοσης στον οργανισμό και να διασφαλίσει τη συνέχεια της ηγεσίας.

Η ηγεσία στον τομέα των ESG παραμένει βασική προτεραιότητα, με συγκεκριμένους στόχους για την αξιοποίηση εμπορικών ευκαιριών σχετικών με τα ESG και την υλοποίηση σημαντικών κοινωνικών πρωτοβουλιών ευθυγραμμισμένων με το Πλαίσιο Χρηματοδοτήσεων Βιωσιμότητας στον Όμιλο.

Συνολικά, αυτοί οι στόχοι σχεδιάζονται για να ενισχύσουν τη δέσμευση του Ομίλου για βιώσιμη ανάπτυξη, ηγεσία στην καινοτομία και δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας για τους μετόχους. Τέλος, αναγνωρίζοντας τις εξελισσόμενες πρακτικές της αγοράς και προκειμένου να διασφαλίσει τη διαρκή ευθυγράμμιση με τα συμφέροντα των μετόχων και τις στρατηγικές προτεραιότητες, η Τράπεζα εξετάζει το ενδεχόμενο θέσπισης ενός νέου μακροπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων. Αυτό το πιθανό μακροπρόθεσμο σύστημα θα συνδέεται ρητά με τους πολυετείς στρατηγικούς στόχους της ΕΤΕ, προωθώντας έτσι την ευθυγράμμιση των εκτελεστικών στελεχών με τη βιώσιμη επιχειρηματική ανάπτυξη, τη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας για τους μετόχους, τη συνετή διαχείριση κινδύνων και την αποτελεσματική ενσωμάτωση των αρχών ESG. Περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με το προτεινόμενο ετήσιο πλαίσιο κινήτρων και το μακροπρόθεσμο σύστημα παροχής κινήτρων θα κοινοποιηθούν μετά την ολοκλήρωση ενδελεχούς εξέτασης και κατόπιν σχετικών διαβουλεύσεων με τα ενδιαφερόμενα μέρη.

3. Σύστημα αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών ΔΣ

Το πλαίσιο αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΤΕ έχει σχεδιαστεί έτσι ώστε να αντικατοπτρίζει τις αρμοδιότητές τους, τη χρονική δέσμευση και τον ρόλο τους στη διακυβέρνηση, καθώς και να διασφαλίζει την ευθυγράμμιση με τις βέλτιστες πρακτικές της αγοράς. Η αμοιβή τους αποτελείται αποκλειστικά από μια δέσμη σταθερών αποδοχών, η οποία περιλαμβάνει ετήσια αμοιβή με βάση τον συγκεκριμένο ρόλο τους, όπως Πρόεδρος του ΔΣ, Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος, Πρόεδρος κανονιστικά ρυθμιζόμενης/μη κανονιστικά ρυθμιζόμενης Επιτροπής ΔΣ, Εκπρόσωπος της Ε.Ε.ΣΥ.Π., σε συνδυασμό με κάλυψη των εξόδων για την εκτέλεση των καθηκόντων τους και παροχές, όπως η ασφάλιση υγειονομικής περίθαλψης. Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές, συνταξιοδοτικές παροχές, αποζημιώσεις αποχώρησης ή κίνητρα βάσει απόδοσης, εκτός εάν εγκριθεί κάτι τέτοιο από την Ετήσια Γενική Συνέλευση. Όλες οι πληρωμές συμμορφώνονται με το ισχύον νομοθετικό και φορολογικό πλαίσιο.

3.1 Καταβληθείσες αποδοχές το 2024

Στους πίνακες που ακολουθούν παρατίθενται οι συνολικές αποδοχές κάθε επιμέρους Μη Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2024, με ανάλυση στις επιμέρους συνιστώσες τους, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 παράγραφος 2 στοιχείο α) του Ν. 4548/2018. Συγκριτικά στοιχεία για τις συνολικές αποδοχές κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου παρέχονται στην ενότητα 4 της παρούσας Έκθεσης.

Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εθνικής Τράπεζας για το 2024								
Σταθερές αποδοχές (μικτά ποσά σε €)								
Όνομα	Θέση	Μέλος του ΔΣ	Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος	Εκπρόσωπος της Ε.Ε.ΣΥ.Π.	Πρόεδρος ρυθμιζόμενης επιτροπής	Πρόεδρος μη κανονιστικά ρυθμιζόμενης επιτροπής	Εξαρτημένη απασχόληση	Σύνολο
Μη Εκτελεστικά Μέλη								
Γκίκας Χαρδούβελης	Πρόεδρος ΔΣ	-	-	-	-	-	330.000,00	330.000,00
Περικλής Δρούγκας	Εκπρόσωπος της Ε.Ε.ΣΥ.Π. (Ν. 5131/2024)	-	-	161.000,04	-	-	-	161.000,04
Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος								
Αικατερίνη Μπερίτση	Πρόεδρος της Επιτροπής Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Ηθικής και Κουλτούρας	-	-	-	-	152.550,00	-	152.550,00
Jayaprakasa (JP) Rangaswami	Πρόεδρος της Επιτροπής Καινοτομίας και Βιωσιμότητας	-	-	-	-	152.550,00	-	152.550,00
Claude Piret	Πρόεδρος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων	-	-	-	171.099,96	-	-	171.099,96
Αβραάμ Γούναρης	Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος	-	152.550,00	-	-	-	-	152.550,00
Wietze Reehoorn	Πρόεδρος της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων και της Επιτροπής Στρατηγικής και Μετασχηματισμού	-	-	-	171.099,96	-	-	171.099,96
Elena Ana Cernat	Μέλος του ΔΣ	137.499,96	-	-	-	-	-	137.499,96
Anne Marion Bouchacourt	Πρόεδρος της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών	-	-	-	171.099,96	-	-	171.099,96
Matthieu Kiss	Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου	-	-	-	171.099,96	-	-	171.099,96
Αθανάσιος Ζαρκαλής	Μέλος του ΔΣ	137.499,96	-	-	-	-	-	137.499,96
Σύνολο αποδοχών Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2024 (Μικτά ποσά σε €)								1.908.049,80

Όπως φαίνεται στον ανωτέρω πίνακα, οι αποδοχές που καταβλήθηκαν στα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου το 2024 ήταν σταθερές αποδοχές σε ποσοστό 100%. Το 2024 κανένα Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν έλαβε αμοιβή από εταιρείες που ανήκουν στον Όμιλο της ΕΤΕ¹¹.

Πέραν των ανωτέρω, το 2024 η Τράπεζα χορήγησε τα ακόλουθα ποσά παροχών σε είδος σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών των Μελών του ΔΣ και των Ανώτατων Στελεχών της ΕΤΕ:

Όνομα	Θέση	Παροχές	
		Ασφαλιστήρια συμβόλαια ¹	Λήζινγκ αυτοκινήτων ²
Γκίκας Χαρδούβελης	Μη Εκτελεστικό Μέλος – Πρόεδρος ΔΣ της ΕΤΕ	7.108,35	
Περικλής Δρούγκας	Μη Εκτελεστικό Μέλος – Εκπρόσωπος της Ε.Ε.ΣΥ.Π. (Ν. 5131/2024)	1.621,68	-
Αικατερίνη Μπερίτση	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	1.500,00	
Αβραάμ Γούναρης	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος/ Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος	1.621,68	-
Elena Ana Cernat	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	1.500,00	-
Αθανάσιος Ζαρκαλής	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	1.604,05	-
Συνολικό ποσό (σε €)		14.955,76	-

¹ Πρόκειται για ιατρική ασφάλιση και ασφάλεια ζωής.

² Χωρίς ΦΠΑ.

Επιπλέον, σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών των Μελών του ΔΣ και των Ανώτατων Στελεχών της ΕΤΕ και την κοινή πρακτική της αγοράς, η Τράπεζα καλύπτει τις δαπάνες των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε σχέση με την άσκηση των καθηκόντων τους, σύμφωνα με την πολιτική εξόδων της Τράπεζας.

3.2 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2025

Η Τακτική Γενική Συνέλευση της 25ης Ιουλίου 2024 καθόρισε τις αποδοχές του Προέδρου και των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου έως την Ετήσια Γενική Συνέλευση του 2025 και εξουσιοδότησε το Διοικητικό Συμβούλιο να επανεξετάζει και να προσαρμόζει τα επίπεδα των αποδοχών σύμφωνα με τις ισχύουσες νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις, μεταξύ άλλων, του Ν. 3864/2010 όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 4941/2022.

¹¹ Βλ. σχόλιο ανωτέρω.

Σύμφωνα με τη δέσμευση της Τράπεζας για χρηστή διακυβέρνηση και κανονιστική συμμόρφωση, η ΕΕΔΥ παρακολουθεί διαρκώς τις τάσεις της αγοράς, τα δεδομένα συγκριτικής ανάλυσης και άλλους σχετικούς παράγοντες προκειμένου να διασφαλίσει την ευθυγράμμιση με τον Ν. 4548/2018 (άρθρα 110 έως 114) και τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΑΤ σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών. Η ΕΕΔΥ διατηρεί την προσήλωσή της στην εφαρμογή ενός ανταγωνιστικού και διαφανούς πλαισίου αποδοχών, διασφαλίζοντας ότι οι αποδοχές του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζουν τις συνθήκες της αγοράς, τηρώντας παράλληλα τις εσωτερικές πολιτικές και τις κανονιστικές υποχρεώσεις της Τράπεζας.

Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΕΔΥ πρότείνει να αναθεωρηθεί η διάρθρωση των αποδοχών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, με εφαρμογή από το 2025 και διατηρώντας την πολιτική για μη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη. Οι εν λόγω αυξήσεις αναμένεται να διασφαλίσουν τη συνεχή ευθυγράμμιση με το πλαίσιο διακυβέρνησης της Τράπεζας και τις νομικές απαιτήσεις:

Θέση	Τρέχουσες μικτές ετήσιες αποδοχές (σε €)	Προτεινόμενες ετήσιες μικτές αποδοχές (σε €)
Πρόεδρος ΔΣ	330.000,00	379.500,00
Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος	152.550,00	175.433,00
Μέλος του ΔΣ	137.500,00	158.125,00
Πρόεδρος Επιτροπής (για κανονιστικά ρυθμιζόμενες Επιτροπές)	171.100,00	196.765,00
Πρόεδρος Επιτροπής (για μη κανονιστικά ρυθμιζόμενες Επιτροπές)	152.550,00	175.433,00
Εκπρόσωπος της Ελληνικής Εταιρείας Συμμετοχών και Περιουσίας (Ε.Ε.ΣΥ.Π.)	161.000,00	185.150,00

Σύμφωνα με τις βέλτιστες πρακτικές της αγοράς και βάσει δομημένης ανάλυσης συγκριτικών στοιχείων που διενεργήθηκε από υψηλού κύρους ανεξάρτητη εταιρεία ορκωτών ελεγκτών και συμβούλων επιχειρήσεων, την RSM Greece S.A. (μέλος της RSM International), η ΕΕΔΥ πρότείνει την αύξηση των σταθερών αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου κατά 15%.

Η προσαρμογή αυτή αντανakλά την αυξανόμενη πολυπλοκότητα και τη χρονική δέσμευση που απαιτείται από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου στον τραπεζικό τομέα, όπου οι αυστηρές κανονιστικές απαιτήσεις επιβάλλουν τη σύσταση πολλών επιτροπών με αυξημένες εποπτικές αρμοδιότητες. Σε σύγκριση με τις μη χρηματοοικονομικές εταιρείες, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου των τραπεζών πρέπει να επιβλέπουν κρίσιμες λειτουργίες διακυβέρνησης, διαχείρισης κινδύνων και λήψης στρατηγικών αποφάσεων, συμμετέχοντας συχνά σε διάφορες επιτροπές, όπως η επιτροπή διαχείρισης κινδύνων, η επιτροπή υποψηφιοτήτων, η επιτροπή βιωσιμότητας και η επιτροπή στρατηγικής. Επιπλέον, οι Ευρωπαϊκοί κανονισμοί για το τραπεζικό σύστημα έχουν αυξήσει την ανάγκη για

εξαιρετικά εξειδικευμένα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με διεθνή εμπειρία, ενισχύοντας τη σημασία μιας ανταγωνιστικής διάρθρωσης των αποδοχών.

Ειδικότερα, για τις προσαρμογές των αποδοχών ελήφθησαν υπόψη οι ακόλουθοι βασικοί παράγοντες:

- Το αποτέλεσμα της συγκριτικής αξιολόγησης που διενεργήθηκε και η αντίστοιχη γνωμοδότηση σχετικά με το εύλογο και δίκαιο των αποδοχών που παρείχε η RSM Greece S.A., η οποία συνέκρινε τις πρακτικές αποδοχών έναντι μιας προσεκτικά επιλεγμένης ομάδας άλλων συγκρίσιμων (όσον αφορά τον αριθμό των εργαζομένων, την κεφαλαιοποίηση, τον κύκλο εργασιών και το σύνολο του ενεργητικού) Ελληνικών και Ευρωπαϊκών τραπεζών, καθώς και άλλων συγκρίσιμων εισηγμένων εταιρειών στο Χρηματιστήριο Αθηνών, και κατέδειξε ότι οι προτεινόμενες ετήσιες μικτές αποδοχές κυμαίνονται εντός του εύρους του συγκριτικού δείγματος. Ειδικότερα, στο πλαίσιο της συγκριτικής αξιολόγησης, εξετάστηκαν:

α) συνολικά 26 συγκρίσιμες ευρωπαϊκές και ελληνικές τράπεζες [BAWAG P.S.K. (Αυστρία), Oberbank AG (Αυστρία), Τράπεζα Κύπρου (Κύπρος), Jyske Bank A/S (Δανία), Sydbank A/S (Δανία), Alpha Bank (Ελλάδα), Eurobank (Ελλάδα), Τράπεζα Πειραιώς (Ελλάδα), Banca Mediolanum S.p.A. (Ιταλία), Banco Popolare di Sondrio (Ιταλία), BPER Banca (Ιταλία), Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo Italiano S.p.A (Ιταλία), Credito Emiliano SpA (Ιταλία), Fineco Bank (Ιταλία), Mediobanca (Ιταλία), De Volksbank (Ολλανδία), SpareBank 1 SMN (Νορβηγία), SpareBank 1 Sør-Norge (Νορβηγία), Caixa Geral de Depositos (Πορτογαλία), Novo Banco (Πορτογαλία), S.A. Banco Comercial Português (Πορτογαλία), ABANCA Corporación Bancaria S.A. (Ισπανία), Banco de Crédito Social Cooperativo (Ισπανία), Bankinter (Ισπανία), Kutxabank (Ισπανία) και Unicaja Banco (Ισπανία)], και

β) συνολικά 16 εισηγμένες εταιρείες στο Χρηματιστήριο Αθηνών (Aegean Airlines S.A., Coca-Cola Hellenic, ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ Α.Ε., HELLENiQ ENERGY Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών, Jumbo A.E., Lamda Development A.E., Metlen Energy and Metals A.E., Motor Oil A.E., ΟΠΑΠ Α.Ε., ΟΤΕ Α.Ε., Prodea A.E.E.A.Π., Quest Συμμετοχών Α.Ε., ΓΡ. ΣΑΡΑΝΤΗΣ Α.Β.Ε.Ε., ΤΕΡΝΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗ Α.Ε., TITAN Α.Ε., και ΒΙΟΧΑΛΚΟ Α.Ε.)

Όπως προαναφέρθηκε, η RSM Greece S.A. παρείχε στην Τράπεζα γνωμοδότηση σχετικά με τον εύλογο και δίκαιο χαρακτήρα των προτεινόμενων ετήσιων μικτών αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, επισημαίνοντας ότι οι προτεινόμενες ετήσιες μικτές αποδοχές είναι δίκαιες και εύλογες.

- το γεγονός ότι οι αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να αντικατοπτρίζουν τις ατομικές δεξιότητες, την εμπειρογνωσία, τα καθήκοντα, την αφοσίωση και τη χρονική δέσμευση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που συνδέονται άρρηκτα με τον ρόλο που αναλαμβάνουν και τις αρμοδιότητες κάθε θέσης, ενώ θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου παραμένουν ανταγωνιστικές σε σύγκριση με τις αποδοχές του τραπεζικού κλάδου στην Ελλάδα και την ΕΕ, καθώς και άλλων όμοιων εταιρειών, προκειμένου η Τράπεζα να είναι σε θέση να προσελκύει και να διατηρεί, μέσω των ανταγωνιστικών αποδοχών, υψηλά καταρτισμένα και διεθνώς αναγνωρισμένα μέλη στο Διοικητικό Συμβούλιο.

- η σημαντική αύξηση της λογοδοσίας, της ευθύνης και των απαιτήσεων όσον αφορά την ανάγκη εποπτείας εκ μέρους των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνεπεία της πολυπλοκότητας των ζητημάτων που χειρίζονται λόγω των εξελίξεων στο εφαρμοστέο κανονιστικό πλαίσιο, π.χ. ορισμός μέλους Διοικητικού Συμβουλίου αρμόδιου για το πλαίσιο πρόληψης και καταστολής νομιμοποίησης εσόδων από εγκληματική δραστηριότητα και χρηματοδότησης της τρομοκρατίας (AML/CFT), νέες εποπτικές απαιτήσεις για μεγαλύτερη εμπειρογνωσία των διοικητικών συμβουλίων των τραπεζών στους τομείς των Τεχνολογιών Πληροφοριών και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) και των κινδύνων ασφάλειας, κανονισμός σχετικά με την ψηφιακή επιχειρησιακή ανθεκτικότητα του χρηματοοικονομικού τομέα (DORA), οδηγία για την υποβολή εκθέσεων βιωσιμότητας από τις εταιρείες (CSRD), αρχές συγκέντρωσης δεδομένων που σχετίζονται με τον κίνδυνο και τις αναφορές κινδύνων (RDARR).
- οι σημαντικές επιπτώσεις της στρατηγικής εποπτείας και της λήψης στρατηγικών αποφάσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, που έχουν καθοριστική σημασία για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία και τα σταθερά ισχυρά οικονομικά και λειτουργικά αποτελέσματα της Τράπεζας τα τελευταία χρόνια σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο και γεμάτο προκλήσεις περιβάλλον, ενισχύοντας τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας για τους μετόχους.
- ο αυξημένος φόρτος εργασίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (ενδεικτικά αναφέρεται ότι κατά τη διάρκεια του 2024 διεξήχθησαν 119 συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του). Επισημαίνεται, μεταξύ άλλων, ότι στο πλαίσιο της περαιτέρω ενίσχυσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου στη διαμόρφωση της στρατηγικής της Εθνικής Τράπεζας και στην πρόβλεψη των συνθηκών της αγοράς για την αξιοποίηση ευκαιριών, το 2024 δρομολογήθηκε ειδικό στρατηγικό έργο με τη βοήθεια εξωτερικού συμβούλου, στο πλαίσιο του οποίου το Διοικητικό Συμβούλιο διεξήγαγε καθ' όλη τη διάρκεια του 2024 εκτενείς μηνιαίες συνεδριάσεις (ημερήσιες/διεξοδικές συνεδριάσεις) σε στενή συνεργασία με τα εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, προκειμένου να συζητηθεί σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου η στρατηγική κατεύθυνση της Τράπεζας.
- τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου (συλλογικά και σε ατομική βάση [peer-to-peer] αξιολόγηση), συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης της ετοιμότητας σε θέματα ESG, καθώς και της αξιολόγησης της απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου, οι οποίες διεξήχθησαν με τη βοήθεια ανεξάρτητου εξωτερικού συμβούλου και κατέδειξαν, μεταξύ άλλων, ότι το υφιστάμενο Διοικητικό Συμβούλιο επιδεικνύει υψηλό βαθμό αποτελεσματικότητας και δέσμευσης, υψηλό βαθμό αφοσίωσης, πείρας και επαγγελματισμού και διαθέτει διαφοροποιημένες και συμπληρωματικές εμπειρίες, δεξιότητες και απόψεις.
- το γεγονός ότι για πάνω από μία δεκαετία ίσχυαν αυξημένοι περιορισμοί για τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, με αποτέλεσμα τη δημιουργία αποκλίσεων όσον αφορά τις αποδοχές μεταξύ των Ελληνικών τραπεζών και των τραπεζών της ΕΕ, καθώς και με άλλες συγκρίσιμες Ελληνικές εισηγμένες εταιρείες.

Η συγκριτική ανάλυση, η οποία πραγματοποιήθηκε αποκλειστικά με τη σύγκριση Ελληνικών και Ευρωπαϊκών τραπεζών, επιβεβαίωσε ότι οι προτεινόμενες προσαρμογές διατηρούν τις αποδοχές του Διοικητικού Συμβουλίου της Εθνικής Τράπεζας εντός του εύρους της αγοράς συγκρίσιμων ιδρυμάτων. Επιπλέον, ο ρόλος του Εκπροσώπου της Ε.Ε.ΣΥ.Π., αξιολογήθηκε με σύγκριση των μελών Διοικητικών Συμβουλίων ευρωπαϊκών οργανισμών με παρόμοιες απαιτήσεις συμμετοχής σε Επιτροπές ΔΣ.

Οι προτεινόμενες προσαρμογές, οι οποίες υπόκεινται στην έγκριση της Γενικής Συνέλευσης, διασφαλίζουν ότι η Εθνική Τράπεζα θα συνεχίσει να ευθυγραμμίζεται με τα πρότυπα της αγοράς, τις κανονιστικές απαιτήσεις και τα συμφέροντα των μετόχων, διατηρώντας παράλληλα ένα ανταγωνιστικό, δίκαιο και διαφανές πλαίσιο αποδοχών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

4. Εξέλιξη των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, της εταιρικής απόδοσης και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων

Σύμφωνα με το ισχύον πλαίσιο, η Έκθεση περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με την ετήσια μεταβολή των αποδοχών κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, της απόδοσης της εταιρείας και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της εταιρείας, εκτός των διοικητικών στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε (5) οικονομικά έτη τουλάχιστον, με κοινή παρουσίαση των εν λόγω στοιχείων κατά τρόπο που να διευκολύνει τη σύγκριση από τους μετόχους.

Στους πίνακες που ακολουθούν παρατίθενται τα προαναφερθέντα συγκριτικά στοιχεία.

Συγκριτικός πίνακας σταθερών αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εθνικής Τράπεζας κατά τα τελευταία πέντε (5) οικονομικά έτη αναφοράς							
Όνομα	Θέση	Συμμετοχή στο ΔΣ	Συνολικές σταθερές αποδοχές (ακαθάριστα ποσά σε EUR)				
			2020	2021	2022	2023	2024
Γκίκας Χαρδούβελης	Πρόεδρος ΔΣ, Μη Εκτελεστικό Μέλος	από τις 30.07.2021					
	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	22.04.2021 – 30.07.2021	160.752,78	196.213,06	257.142,75	295.000,00	330.000,00
	Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος	31.07.2019 – 22.04.2021					
Ετήσια μεταβολή (%):			(4,31) ¹ %	22,06%	31,05%	14,72%	11,80%
Περικλής Δρούγκας	Εκπρόσωπος της Ε.Ε.ΣΥ.Π. (Ν. 5131/2024), Μη Εκτελεστικό Μέλος	από τις 23.07.2018	121.999,92	154.000,08	148.049,95	139.999,92	161.000,04
Ετήσια μεταβολή (%):			17,96%	26,23%	(3,86)%	(5,44)%	15,00%
Πάυλος Μυλωνάς	Διευθύνων Σύμβουλος, Εκτελεστικό Μέλος	από τις 18.07.2018 04.05.2018 – 18.07.2018 (Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος)	336.495,41	361.607,09	361.607,09	590.000,00	720.000,00
	Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος, Εκτελεστικό Μέλος	26.06.2014 – 04.05.2018					
Ετήσια μεταβολή (%):			0,00%	7,46%	0,00%	63,16%	22,03%
Χριστίνα Θεοφιλίδη	Εκτελεστικό Μέλος – Γενική Διευθύντρια Λιανικής Τραπεζικής	από τις 31.07.2019	281.249,80	281.249,80	281.249,80	360.000,00	470.000,00
Ετήσια μεταβολή (%):			(2,43) ¹ %	0,00%	0,00%	28,00%	30,56%
Αικατερίνη Μπερίτση	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από τις 30.07.2021					
	Μη Εκτελεστικό Μέλος	16.04.2020 – 30.07.2021	108.124,99	134.999,88	135.000,00	135.000,00	152.550,00
	Αντιπρόεδρος, Μη Εκτελεστικό Μέλος	31.07.2019 – 16.04.2020					
Ετήσια μεταβολή (%):			(39,16) ¹ %	24,86%	0,00%	0,00%	13,00%
Jayaprakasa (JP) Rangaswami	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από τις 30.07.2021					
	Μη Εκτελεστικό Μέλος	22.10.2020 – 30.07.2021	n/a	127.749,97 ²	133.102,23	135.000,00	152.550,00
Ετήσια μεταβολή (%):			-	-	4,19%	1,43%	13,00%
Claude Piret	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από τις 02.11.2016					
	Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος	22.04.2021 – 22.12.2021	142.999,92	177.341,68	143.972,18	144.999,96	171.099,96
Ετήσια μεταβολή (%):			25,45%	24,02%	(18,82)%	0,71%	18,00%
Αβραάμ Γούναρης	Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από τις 22.12.2021	83.975,00	120.000,00	135.555,56	135.000,00	152.550,00
	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από τις 31.07.2019					
Ετήσια μεταβολή (%):			(5,50) ¹ %	42,90%	12,96%	(0,41)%	13,00%
Wietze Reehoorn	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από τις 31.07.2019	105.999,96	155.000,04	150.750,00	144.999,96	171.099,96
Ετήσια μεταβολή (%):			(5,96) ¹ %	46,23%	(2,74)%	(3,81)%	18,00%
Elena Ana Cernat	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από τις 31.07.2019	90.875,00	111.999,96	123.504,97	124.999,92	137.499,96
Ετήσια μεταβολή (%):			(9,39) ¹ %	23,25%	10,27%	1,21%	10,00%
Anne Marion Bouchacourt	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από την 01.04.2020	59.880,61	137.764,38 ³	143.850,00	144.999,96	171.099,96
Ετήσια μεταβολή (%):			-	72,55 ¹ %	4,42%	0,80%	18,00%
Matthieu Kiss	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	απο τις 18.12.2020	n/a	129.855,55 ³	144.195,00	144.999,96	171.099,96
Ετήσια μεταβολή (%):			-	-	11,04%	0,56%	18,00%
Αθανάσιος Ζαρκαλής	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	28.07.2022 – 29.01.2025	n/a	n/a	53.472,19	124.999,92	137.499,96
Ετήσια μεταβολή (%):			-	-	-	(0,09) ¹ %	10,00%
Συνολικές σταθερές αποδοχές (ακαθάριστα ποσά σε EUR) ⁴ (μόνο για ενεργά Μέλη το 2024)			1.492.353,39 ⁵	2.087.781,49 ⁶	2.211.451,72	2.619.999,60	3.098.049,80

Συνολικές σταθερές αποδοχές (ακαθάριστα ποσά σε EUR) (συμπεριλαμβανομένων των μη ενεργών Μελών στις 31/12 κάθε έτους)	2020	2021	2022	2023	2024
Αριθμός μελών του ΔΣ	15	13	13	13	13
Συνολικές ετήσιες αποδοχές μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	1.814.607,27 ⁵	2.240.916,67 ⁶	2.211.451,72	2.619.999,60	3.098.049,80
Ετήσια μεταβολή⁷ (σε %)	(5,49)%	23,49%	(1,31)%	18,47%	18,25%

Σημειώσεις:

¹ Για τον υπολογισμό της ετήσιας μεταβολής (%), τα ποσά προσαρμόστηκαν σε ετήσια βάση ώστε να είναι δυνατή η ουσιαστική σύγκριση.

² Συμπεριλαμβάνονται τα ποσά που καταβλήθηκαν κατά τη διάρκεια του 2021 σε σχέση με τις αντίστοιχες αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου/Επιτροπής του Διοικητικού Συμβουλίου το 2020.

³ Συμπεριλαμβάνονται ποσό ύψους €7.014,39 το οποίο αφορά αναδρομική αμοιβή για το 2020.

⁴ Τα συνολικά ποσά αποδοχών περιλαμβάνουν αμοιβές που σχετίζονται με τη συμμετοχή των διοικητικών στελεχών στο Διοικητικό Συμβούλιο/στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και –κατά περίπτωση– αμοιβές των διοικητικών στελεχών για εξαρτημένη απασχόληση υπό την ιδιότητά τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Δεν περιλαμβάνονται άλλες παροχές σε είδος, αποδοχές που σχετίζονται με συνταξιοδοτικά προγράμματα, καθώς και έκτακτα ποσά που ενδέχεται να έχουν προκύψει κατά τη διάρκεια της συνολικής χρονικής περιόδου αναφοράς.

⁵ Εξαιρείται ποσό ύψους €13.416,67 που καταβλήθηκε κατά τη διάρκεια του 2021, το οποίο αφορούσε τις αποδοχές 2 διοικητικών στελεχών ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου/Επιτροπής του Διοικητικού Συμβουλίου το 2020.

⁶ Συμπεριλαμβάνεται ποσό ύψους €13.416,67 που καταβλήθηκε κατά τη διάρκεια του 2021 και αφορούσε τις αμοιβές 2 διοικητικών στελεχών ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου/Επιτροπής του Διοικητικού Συμβουλίου το 2020, καθώς και ποσό ύψους €7.014,39 που αφορά αναδρομική αμοιβή ενός διοικητικού στελέχους για το 2020.

⁷ Για τον υπολογισμό της ετήσιας μεταβολής (%), τα ποσά δεν έχουν προσαρμοστεί σε ετήσια βάση.

Πέραν των ανωτέρω, η Τράπεζα χορήγησε κατά τα τελευταία πέντε (5) οικονομικά έτη αναφοράς τα ακόλουθα συνολικά ποσά παροχών σε είδος σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών της Εθνικής Τράπεζας:

Παροχές	Έτος	Αριθμός μελών του ΔΣ	Συνολικό ποσό σε €
Ασφαλιστήρια συμβόλαια¹	2020	9	16.446,59
	2021	8	15.689,44
	2022	8	21.956,33
	2023	8	27.768,34
	2024	8	29.558,14
Λήζινγκ αυτοκινήτων²	2020	3	21.149,00
	2021	3	25.548,00
	2022	2	20.700,00
	2023	2	21.222,00
	2024	2	21.372,00

¹ Πρόκειται για ιατρική ασφάλιση και ασφάλεια ζωής.

² Χωρίς ΦΠΑ.

Συμμετοχές της Εθνικής Τράπεζας σε Δείκτες ESG					
	2020	2021	2022	2023	2024
Δείκτης ESG FTSE4Good	✓	✓	✓	✓	✓
Δείκτης ισότητας των φύλων Bloomberg Gender-Equality	✓	✓	✓	✓	Εκκρεμεί
Carbon Disclosure Project (CDP)	✓ κατάταξη στο επίπεδο C – «Ευαίσθητοποίηση»	✓ κατάταξη στο επίπεδο C – «Ευαίσθητοποίηση»	✓ κατάταξη στο επίπεδο C – «Ευαίσθητοποίηση»	✓ κατάταξη στο επίπεδο C – «Ευαίσθητοποίηση»	✓ κατάταξη στο επίπεδο C – «Ευαίσθητοποίηση»
ISS Corporate Solutions (Βαθμολογία 1-10, όπου το 1 αντιστοιχεί σε χαμηλότερο κίνδυνο και μεγαλύτερη διαφάνεια)	✓ Η Εθνική Τράπεζα κατατάχθηκε στην υψηλή κατηγορία 2 για τους τομείς «Περιβάλλον», «Κοινωνία» και «Εταιρική Διακυβέρνηση»	✓ Η Εθνική Τράπεζα κατατάχθηκε στην υψηλή κατηγορία 2 για τους τομείς «Περιβάλλον», «Κοινωνία» και «Εταιρική Διακυβέρνηση»	✓ Η Εθνική Τράπεζα κατατάχθηκε στην υψηλότερη κατηγορία 1 για το «Περιβάλλον» και στην υψηλή κατηγορία 2 για την «Κοινωνία» και την «Εταιρική Διακυβέρνηση»	✓ Η Εθνική Τράπεζα κατατάχθηκε στην υψηλότερη κατηγορία 1 για το «Περιβάλλον» και την «Κοινωνία» και στην υψηλή κατηγορία 2 για την «Εταιρική Διακυβέρνηση» ¹	✓ Η Εθνική Τράπεζα κατατάχθηκε στην υψηλότερη κατηγορία 1 για το «Περιβάλλον» και την «Κοινωνία» και στην υψηλή κατηγορία 3 για την «Εταιρική Διακυβέρνηση»
Βαθμολογία MSCI ESG	✓ Η Εθνική Τράπεζα διατήρησε το επίπεδο BBB όσον αφορά τα κριτήρια αξιολόγησης που χρησιμοποιήθηκαν («Βαθμολογίες ESG»)	✓ Η Εθνική Τράπεζα διατήρησε το επίπεδο BBB όσον αφορά τα κριτήρια αξιολόγησης που χρησιμοποιήθηκαν («Βαθμολογίες ESG»)	✓ Η Εθνική Τράπεζα διατήρησε το επίπεδο BBB όσον αφορά τα κριτήρια αξιολόγησης που χρησιμοποιήθηκαν («Βαθμολογίες ESG»)	✓ Η Εθνική Τράπεζα αναβαθμίστηκε στο επίπεδο A όσον αφορά τα κριτήρια αξιολόγησης που χρησιμοποιήθηκαν («Βαθμολογίες ESG»)	✓ Η Εθνική Τράπεζα διατήρησε το επίπεδο A όσον αφορά τα κριτήρια αξιολόγησης που χρησιμοποιήθηκαν («Βαθμολογίες ESG»)
Sustainalytics	✓ 23,8 (μεσαίος κίνδυνος)	✓ 35,1 (υψηλός κίνδυνος)	✓ 25,8 (μεσαίος κίνδυνος)	✓ 16,4 (χαμηλός κίνδυνος)	✓ 15,4 (χαμηλός κίνδυνος)
Δείκτης ESG ATHEX	✓	✓	✓	✓	✓
Δείκτης εταιρικής ευθύνης	n/a	Diamond	Diamond	Diamond	Diamond

¹ Επισημαίνεται ότι, σύμφωνα με την τελευταία έκθεση εταιρικής αξιολόγησης ESG του ISS, οι περιβαλλοντικές, κοινωνικές και σχετικές με τη διακυβέρνηση πρακτικές της Τράπεζας αναβαθμίστηκαν από C- σε C, δηλαδή από τις 28.06.2024 η Τράπεζα κατατάσσεται ως «Prime».

Επιπλέον, επισημαίνεται ότι η Εθνική Τράπεζα έλαβε το 2024, για μία ακόμη χρονιά, το βραβείο «Καλύτερη Εταιρική Διακυβέρνηση-Ελλάδα» από τον διεθνή οργανισμό Capital Finance International (CFI), βάσει των πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

Απόδοση της Τράπεζας (ποσά σε €) ¹					
Χρηματοοικονομική παράμετρος	2020	2021	2022	2023	2024
	Ετήσιο υπόλοιπο και μεταβολή σε %	Ετήσιο υπόλοιπο και μεταβολή σε %	Ετήσιο υπόλοιπο και μεταβολή σε %	Ετήσιο υπόλοιπο και μεταβολή σε %	Ετήσιο υπόλοιπο και μεταβολή σε %
Κέρδη/(ζημίες) περιόδου	3 εκατ.	729 εκατ.	813 εκατ.	1.020 εκατ.	1.148 εκατ.
ΜΕΑ	4,1 δισ.	2,1 δισ.	1,6 δισ.	1,2 δισ.	0,8 δισ.
Δ Υπόλοιπο ΜΕΑ σε ετήσια βάση	(61,3)%	(48,8)%	(23,8)%	(25,0)%	(33,3)%

¹ Τα ποσά που αναφέρονται στον ανωτέρω πίνακα αφορούν την Τράπεζα σε ατομική βάση.

Μέσες αποδοχές εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Τράπεζας εκτός των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών) ¹					
	2020	2021	2022	2023	2024
Μέσες ετήσιες αποδοχές («ΜΕΑ») ¹ (μικτά ποσά σε €)	37.553,48	38.758,45	40.848,83	42.428,18	44.772,93
Ετήσια μεταβολή (σε %)	2,69%	3,21%	5,39%	3,87%	5,53%

Συγκριτικός πίνακας των μέσων αποδοχών εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Τράπεζας, εκτός των διοικητικών στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε (5) οικονομικά έτη αναφοράς.

¹ Οι μέσες αποδοχές των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Τράπεζας υπολογίζονται με βάση τις ετήσιες τακτικές σταθερές αποδοχές (εξαιρουμένων των ποσών που σχετίζονται με συνταξιοδοτικά προγράμματα, εφόσον υπάρχουν) που καταβάλλονται στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, εξαιρουμένων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, των εποχιακών υπαλλήλων, καθώς και των έκτακτων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, προς τον μέσο όρο των εργαζομένων που απασχολούνταν κατά τα εν λόγω έτη, εξαιρουμένων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των εποχιακών υπαλλήλων.

Στο πλαίσιο της διαφάνειας και σύμφωνα με τις προσδοκίες των ενδιαφερόμενων μερών, η ΕΤΕ δημοσιοποιεί την αναλογία μεταξύ των συνολικών ετήσιων αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου προς τις ΜΕΑ. Για το οικονομικό έτος 2024, ο δείκτης αμοιβών του Διευθύνοντος Συμβούλου διαμορφώθηκε σε 16 προς 1, αντανακλώντας την ισορροπημένη προσέγγιση της Τράπεζας όσον αφορά τις αμοιβές και την ευθυγράμμιση μεταξύ της εκτελεστικής ηγεσίας και των αμοιβών του ευρύτερου ανθρώπινου δυναμικού.

Πλαίσιο αποδοχών για άλλους υπαλλήλους

Η ΕΤΕ υιοθετεί ένα αξιόπιστο πλαίσιο αποδοχών για την ευρύτερη κατηγορία εργαζομένων της, το οποίο εναρμονίζεται πλήρως με τις κανονιστικές απαιτήσεις, τις εσωτερικές πρακτικές ανάληψης κινδύνων και την Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου της ΕΤΕ. Με βάση τις αρχές της αξιοκρατίας, της διαφάνειας και της συνετής διαχείρισης κινδύνων, η προσέγγιση αυτή δίνει έμφαση στην ισχυρή φιλοσοφία των αποδοχών βάσει απόδοσης. Αντανακλώντας τα ισχυρά αποτελέσματα της Τράπεζας το 2024, χορηγήθηκαν μεταβλητές αποδοχές σε 3.500 εργαζομένους περίπου (εξαιρουμένων των Ανωτάτων Στελεχών), βάσει αυστηρών ατομικών αξιολογήσεων απόδοσης που πραγματοποιήθηκαν μέσω του Συστήματος Αξιολόγησης Απόδοσης της Τράπεζας. Έτσι διασφαλίζεται ότι οι

ανταμοιβές των εργαζομένων συσχετίζονται άμεσα με τη συμβολή τους στην επίτευξη στρατηγικών στόχων και βιώσιμης επιτυχίας του οργανισμού. Στο πλαίσιο αυτό ενσωματώνονται προστατευτικές διατάξεις, συμπεριλαμβανομένων ρητρών malus και επιστροφής αποδοχών (clawback), με σκοπό την πρόληψη της υπερβολικής ανάληψης κινδύνων και την ενίσχυση της ευθυγράμμισης με τις μακροπρόθεσμες επιδόσεις και τις βασικές αξίες της Τράπεζας.

5. Δημοσιοποιήσεις

Με την επιφύλαξη του άρθρου 112 παράγραφος 5 του Ν. 4548/2018, μετά την Ετήσια Γενική Συνέλευση θα δημοσιευτεί η εγκεκριμένη Έκθεση στην ιστοσελίδα της Τράπεζας, δωρεάν, για χρονικό διάστημα δέκα (10) ετών, σύμφωνα με το άρθρο 112 παράγραφος 4 του Ν. 4548/2018. Επιπλέον, σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο, επιτρέπεται η τήρηση της Έκθεσης για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των δέκα (10) ετών υπό την προϋπόθεση ότι η Έκθεση δεν περιλαμβάνει προσωπικά δεδομένα των διοικητικών στελεχών.