



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

Έκθεση Αποδοχών Μελών ΔΣ 2025

Σύμφωνα με τις διατάξεις

του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018

Απρίλιος 2026

Εισαγωγή	3
1. Διαδικασία Κατάρτισης και Ελέγχου της Έκθεσης Αποδοχών	13
1.1 Ο ρόλος της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων και της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών στο πλαίσιο των αμοιβών.....	14
1.1.1 Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων (ΕΕΔΥ).....	14
ΕΕΔΥ – Προβλέψεις / Προτεραιότητες 2026	16
1.1.2 Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (ΕΑΔΑ).....	17
ΕΑΔΑ – Προβλέψεις / Προτεραιότητες 2026	19
1.2 Σχέσεις και επικοινωνίες με ενδιαφερόμενα μέρη	19
1.3 Αρχές που διέπουν τις αμοιβές.....	21
1.4 Διαφορά αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών και ουδετερότητα στην πολιτική αποδοχών	22
1.5 Συμμόρφωση με την Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ανώτατων Στελεχών της ΕΤΕ.....	23
2 Σύστημα Αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	25
2.1 Σταθερές Αποδοχές.....	29
2.2 Άλλες συνιστώσες των αποδοχών	30
2.3 Μεταβλητές Αποδοχές.....	31
2.3.1 Γενική πολιτική για το 2025	31
2.3.2 Πλαίσιο Αξιολόγησης Απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου – Οικονομικό Έτος 2025	34
2.3.3 Σύνοψη της αξιολόγησης απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου – Οικονομικό έτος 2025	36
2.3.4 Πλαίσιο αξιολόγησης της απόδοσης του Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ και Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής – Οικονομικό έτος 2025.....	38
2.3.5 Σύνοψη της αξιολόγησης απόδοσης του Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ και Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής – Οικονομικό έτος 2025.....	39
2.3.6 Επισκόπηση των συνολικών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ το 2025	42
2.3.7 Προοπτικές για το 2026 – Στρατηγικοί στόχοι	42
3 Σύστημα αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών ΔΣ	45
3.1 Καταβληθείσες αποδοχές για το 2025	45
3.2 Αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών για το 2026.....	48
4 Εξέλιξη των αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, της εταιρικής απόδοσης και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων	49
5 Δημοσιοποιήσεις	54

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 συνεδρίαση της 27.03.2026, ενέκρινε την παρούσα Έκθεση Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΤΕ (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 (2026), καθώς και η περίληψη του τρόπου εφαρμογής της πολιτικής κατά τη διάρκεια της οικονομικής χρήσης 2025, μαζί με την αναλυτική παρουσίαση των επιμέρους αποδοχών που καταβλήθηκαν σε κάθε Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου¹ κατά το ίδιο έτος.

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

Η Έκθεση συντάχθηκε σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου και Ανώτερων Στελεχών της ΕΤΕ, όπως αυτή εγκρίθηκε από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας της 28ης Ιουλίου 2023 (εφεξής «Πολιτική Αποδοχών»), καθώς και το εφαρμοστέο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο (συμπεριλαμβανομένων μεταξύ άλλων σχετικών διατάξεων των Ν. 4548/2018, Ν. 4706/2020) 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 Εκτελεστικό και Μη Εκτελεστικό Μέλος του ΔΣ

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 2025 της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος («ΕΤΕ» ή «η Τράπεζα»). Η παρούσα Έκθεση παρέχει μια σαφή και ολοκληρωμένη εικόνα των αρχών, πολιτικών και πρακτικών διακυβέρνησης των 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 κύριους στόχους μας είναι να διασφαλίσουμε ότι το πλαίσιο αποδοχών υποστηρίζει τη βιώσιμη ανάπτυξη, τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας και την ορθή διαχείριση κινδύνων, ενώ παραμένει πλήρως εναρμονισμένο με τα συμφέροντα των Μετόχων και τις κανονιστικές απαιτήσεις.

Η ισχυρή υποστήριξη που εκφράστηκε από τους Μετόχους στην Ετήσια Γενική Συνέλευση που έλαβε χώρα στις 30 Μαΐου 2025, όπου το 96,53% των ψήφων ήταν υπέρ της Έκθεσης Αποδοχών της Τράπεζας για το οικονομικό έτος 2024, αποτελεί σημαντική ένδειξη εμπιστοσύνης. Το αποτέλεσμα αυτό αντικατοπτρίζει τον δημιουργικό διάλογο που διεξήχθη με τους Μετόχους και τους σύμβουλους ψήφου (proxy advisors) κατά την διάρκεια του έτους. Ανταποκρινόμενοι στα σχόλια που ελήφθησαν επί της Έκθεσης Αποδοχών 2023, εφαρμόσαμε μια σειρά πρακτικών βελτιώσεων στη δημοσίευση του 2024. Ειδικότερα, διευρύνσαμε τη γνωστοποίηση συγκριτικών στοιχείων (benchmarking) με σαφέστερες συγκρίσεις έναντι εγχώριων και διεθνών ομοειδών οργανισμών (peers), ενισχύσαμε τη διαφάνεια ως προς τα επιμέρους στοιχεία των σταθερών και μεταβλητών αποδοχών και εξηγήσαμε με μεγαλύτερη σαφήνεια τον τρόπο με τον οποίο το Διοικητικό Συμβούλιο και οι Επιτροπές του, εποπτεύουν τις αποφάσεις σχετικά με τις αποδοχές. Επίσης, ενισχύσαμε τη γνωστοποίηση σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές των εκτελεστικών στελεχών, με αναλυτική περιγραφή του πλαισίου αξιολόγησης

απόδοσης, συμπεριλαμβανομένων των σχετικών χρηματοοικονομικών και στρατηγικών στόχων, των προϋποθέσεων ενεργοποίησης (entry gates) και των χαρακτηριστικών αναβολής (deferral) και διακράτησης (retention) που εφαρμόζονται στις μεταβλητές αποδοχές που χορηγούνται. Πιστεύουμε ότι οι βελτιώσεις αυτές καθιστούν την Έκθεση πιο σαφή, πιο ενημερωτική και περισσότερο ευθυγραμμισμένη με τις προσδοκίες των επενδυτών, συμβάλλοντας στην ενίσχυση της στήριξης που καταγράφηκε στην Ετήσια Γενική Συνέλευση του 2025.

Χτίζοντας πάνω σε αυτή τη δέσμευση, εισήχθησαν σημαντικές βελτιώσεις στη δομή και στις γνωστοποιήσεις της παρούσας Έκθεσης. Ειδικότερα, και σε ευθυγράμμιση με βέλτιστες πρακτικές που παρατηρούνται σε ευρωπαϊκούς ομοειδείς οργανισμούς (peers), τα βασικά σημεία βελτίωσης για φέτος περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων:

- Εισαγωγή σύντομης περίληψης και σελίδων με συνοπτική παρουσίαση βασικών στοιχείων, παρέχοντας άμεση επισκόπηση της απόδοσης, των χαρακτηριστικών των αποδοχών και της συμμόρφωσης με την πολιτική.
- Σημαντική ενίσχυση της διαφάνειας αναφορικά με τις μεταβλητές αποδοχές βάσει απόδοσης (pay-for-performance), με πλήρη γνωστοποίηση στόχου έναντι αποτελέσματος (target versus actual) για το πλαίσιο αξιολόγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου (Χρηματοοικονομικοί Στόχοι 60% / Στρατηγικοί Στόχοι 40%) και την εισαγωγή πίνακα αξιολόγησης για το Εκτελεστικό Μέλος του ΔΣ - Γενική Διευθύντρια Λιανικής Τραπεζικής με αντίστοιχο επίπεδο ανάλυσης.
- Εισαγωγή ενότητας για την ισοτιμία των αμοιβών μεταξύ των φύλων (gender pay equity), η οποία καλύπτει τη μεθοδολογία παρακολούθησης του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων και την ετοιμότητα συμμόρφωσης με την Οδηγία της ΕΕ για τη Διαφάνεια των Αμοιβών.
- Διευρυμένη γνωστοποίηση σε θέματα εταιρικής διακυβέρνησης σχετικά με τις δραστηριότητες της ΕΕΔΥ και της ΕΑΔΑ, καθώς και των προτεραιοτήτων για το 2026.

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι πεπεισμένο ότι αυτές οι βελτιώσεις ανταποκρίνονται ουσιαστικά στα σχόλια που ελήφθησαν και αποδεικνύουν τη δέσμευση της ΕΤΕ για τη διατήρηση πλήρους διαφάνειας στις γνωστοποιήσεις αμοιβών.

Το Διοικητικό μας Συμβούλιο με την τρέχουσα σύνθεση διαθέτει υψηλό βαθμό ανεξαρτησίας (9 από τα 12 Μέλη είναι Ανεξάρτητα), έχει πολυεθνική σύνθεση (έξι διαφορετικές εθνικότητες) και επίπεδο ποικιλομορφίας, όσον αφορά το φύλο, που υπερβαίνει τις ελάχιστες νομικά προβλεπόμενες απαιτήσεις (γυναίκεια εκπροσώπηση στο 33,3%) και διαδραματίζει ενεργό ρόλο στην εποπτεία της προσέγγισής μας αναφορικά με τις αποδοχές. Κατά το 2025 το Διοικητικό Συμβούλιο ενισχύθηκε περαιτέρω με την εκλογή δύο νέων Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών, συμπεριλαμβανομένης της τοποθέτησης νέου Προέδρου της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων, σε συνέχεια της απώλειας της ανεξαρτησίας του προηγούμενου Προέδρου, σύμφωνα με τις διατάξεις περί ανεξαρτησίας του υφιστάμενου νομικού πλαισίου. Συγκεκριμένα, η Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων συνεδρίασε 15 φορές το 2025 και η Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών 11 φορές, υποστηρίζοντας σε συνεχή βάση το Διοικητικό Συμβούλιο στην τακτική επανεξέταση και βελτίωση των πολιτικών διαχείρισης απόδοσης και αποδοχών, διασφαλίζοντας ότι επιβραβεύονται τα σημαντικά επιτεύγματα—οικονομική ευρωστία, στρατηγική πρόοδος και υπεύθυνη ηγεσία.

Το υπό εξέταση έτος αποτέλεσε μια ακόμη περίοδο ισχυρών επιδόσεων για την ΕΤΕ, αναδεικνύοντας την συνεχιζόμενη δυναμική της δραστηριότητα και το ευνοϊκό περιβάλλον της Ελληνικής οικονομίας. Η Τράπεζα παρουσίασε κέρδη μετά

φόρων (εξαιρώντας μη επαναλαμβανόμενα έσοδα/δαπάνες) €1.259 εκατ., Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (RoTE) 15,5% (20% μετά την προσαρμογή του υπερβάλλοντος κεφαλαίου σε όρους εσωτερικού κεφαλαίου CET1 14%), και δείκτη κεφαλαιακής επάρκειας CET1 18,8%, διατηρώντας ταυτόχρονα την ποιότητα ενεργητικού σε ισχυρά επίπεδα με τον δείκτη Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων (ΜΕΑ) μειούμενο στο 2,4%. Αυτά τα αποτελέσματα αντανακλούν την ανθεκτική δημιουργία εσόδων, απορροφώντας την ετήσια μείωση κατά 9,3% στα καθαρά έσοδα από τόκους λόγω πολλαπλών μειώσεων επιτοκίων από την ΕΚΤ, η οποία αντισταθμίστηκε από την υγιή αύξηση δανείων, τα ισχυρά έσοδα από προμήθειες και τα κέρδη από συναλλακτική δραστηριότητα (trading). Η Τράπεζα επιβεβαίωσε περαιτέρω τη δέσμευσή της για απόδοση προς τους Μετόχους, με την Ετήσια Γενική Συνέλευση να εγκρίνει συνολική διανομή ύψους €405 εκατ. και πρόγραμμα επαναγοράς ιδίων μετοχών ύψους €174 εκατ., συμπεριλαμβανομένης ενδιάμεσης διανομής μερίσματος ύψους €200 εκατ. που ανακοινώθηκε τον Νοέμβριο 2025. Τα αποτελέσματα αυτά αποτελούν τη βάση για τη λήψη αποφάσεων αποδοχών σχετιζόμενων με την απόδοση, διασφαλίζοντας ότι οι αμοιβές των στελεχών συνδέονται στενά με απτά αποτελέσματα και με τη δημιουργία αξίας για τους Μετόχους.

Μετά από μία περίοδο δεκαπέντε ετών με περιορισμούς στις μεταβλητές αποδοχές και ανώτατο όριο στις σταθερές αποδοχές, η ΕΤΕ επανέφερε το 2023 τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών βάσει απόδοσης. Στο πλαίσιο του νέου κύκλου του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών (Stock Awards Program), η Τράπεζα συνεχίζει να εφαρμόζει δομές αποδοχών ευθυγραμμισμένες με τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές, σχεδιασμένες ώστε να ενισχύουν τη λογοδοσία, την απόδοση και την ακεραιότητα. Στην Ετήσια Γενική Συνέλευση της 30^{ης} Μαΐου 2025, οι Μέτοχοι ενέκριναν την αύξηση του ανώτατου ορίου μεταβλητών προς σταθερές αποδοχές από 100% σε έως και 150% για έναν περιορισμένο αριθμό Ανωτάτων Στελεχών, χωρίς αυτό να δημιουργεί οποιαδήποτε αυτόματα αξίωση για υψηλότερες μεταβλητές αποδοχές, με σκοπό την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, τη διακράτηση των στελεχών και την ευελιξία κόστους. Περαιτέρω, εξετάζεται η υλοποίηση προγράμματος μακροπρόθεσμων κινήτρων (Long-Term Incentive Plan – LTI) για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και για στρατηγικά στελέχη/ρόλους. Το πρόγραμμα αναμένεται να λειτουργεί σε τριετείς κύκλους, με σαφείς και μετρήσιμους στόχους απόδοσης τριετούς ορίζοντα, συνδεδεμένους με το Επιχειρηματικό Σχέδιο του Ομίλου, με τον πρώτο κύκλος εφαρμογής να συνδέεται με το ισχύον Επιχειρηματικό Σχέδιο.

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.

Η Τράπεζα συνεχίζει να εφαρμόζει ένα πλαίσιο αξιολόγησης στελεχών με έμφαση σε σαφώς καθορισμένους, μετρήσιμους χρηματοοικονομικούς και στρατηγικούς στόχους - όπως Λειτουργικά Κέρδη προ προβλέψεων, Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων, Δείκτης Κόστους προς Έσοδα, Δείκτης Κεφαλαιακής Επάρκειας και πρόοδος στους τομείς Περιβάλλοντος, Κοινωνίας και Διακυβέρνησης (ESG). Οι αξιολογήσεις για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και την Ανώτατη Διοίκηση περιλαμβάνουν επίσης δομημένα και πρότερα ορισμένα μη-χρηματοοικονομικά κριτήρια, προσαρμοσμένα στα ποιοτικά χαρακτηριστικά των ρόλων αυτών, που περιλαμβάνουν τη στρατηγική υλοποίηση του προγράμματος ανάπτυξης και μετασχηματισμού της Τράπεζας, τον τεχνολογικό και ψηφιακό μετασχηματισμό και την ανάπτυξη των ανθρώπων και

της κουλτούρας. Η ισορροπημένη αυτή προσέγγιση ενισχύει τη φιλοσοφία για σύνδεση των αμοιβών με την απόδοση, διασφαλίζει την ευθυγράμμιση με τη μακροπρόθεσμη στρατηγική και υποστηρίζει την υπεύθυνη ηγεσία 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 στοχεύουν στην προώθηση θετικού αντίκτυπου πέραν των οικονομικών αποτελεσμάτων, ενισχύοντας τη δέσμευση για βιωσιμότητα μέσω πρωτοβουλιών όπως η πράσινη χρηματοδότηση συμβαδίζοντας με το Πλαίσιο Βιώσιμων Χρηματοδοτήσεων, ο ψηφιακός μετασχηματισμός (συμπεριλαμβανομένης της πλήρους λειτουργικότητας του καναλιού Live Banking), η επιτάχυνση της αξιοποίησης των δυνατοτήτων της Τεχνητής Νοημοσύνης, καθώς και δράσεις κοινωνικής προσφοράς. Επιπλέον, ενόψει της Οδηγίας της ΕΕ για τη Διαφάνεια Αμοιβών, η Τράπεζα διενήργησε εκτενή αξιολόγηση ετοιμότητας σε συνεργασία με εξωτερικό σύμβουλο, ενισχύοντας τη δέσμευση για ουδετερότητα ως προς το φύλο στις αμοιβές και την ισότητα των αποδοχών.

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 τον Νόμο 4548/2018. Η Έκθεση παρέχει λεπτομερείς πληροφορίες για τις υφιστάμενες ρυθμίσεις αποδοχών, με διαφάνεια και πλήρεις γνωστοποιήσεις των σταθερών και μεταβλητών στοιχείων αποδοχών, καθώς και σαφή περιγραφή των διαδικασιών διακυβέρνησης.

Εν κατακλείδι, πιστεύουμε ακράδαντα ότι ένα ισχυρό και διαφανές πλαίσιο αποδοχών είναι απαραίτητο για την ικανότητα της ΕΤΕ να προσελκύει, να κινητοποιεί και να διατηρεί κορυφαία ταλέντα - ενώ ταυτόχρονα δημιουργεί μακροπρόθεσμη αξία για τους Μετόχους μας. Ευθυγραμμίζοντας τις αμοιβές 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 – εσάς τους Μετόχους μας - για τη 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

Έκθεση Αποδοχών 2025 | Συνοπτική εικόνα

Οικονομική Επίδοση — FY2025 Αποτελέσματα Ομίλου

€1.259εκατ.

Κέρδη μετά φόρων (PAT)
Εξαιρώντας μη επαναλαμβανόμενα
έσοδα/δαπάνες

15,5%

(20% μετά την αναπροσαρμογή
επί του υπερβάλλοντος
κεφαλαίου πάνω στο CET1 14%)

**Απόδοση Ενσώματων Ιδίων
Κεφαλαίων (RoTE)**

Εξαιρώντας μη επαναλαμβανόμενα
έσοδα/δαπάνες | οδηγία >15%

18,8%

Δείκτης CET1

Στόχος ≥18% μετά πληρωμών

2,4%

**Λόγος Μη Εξυπηρετούμενων
Ανοιγμάτων (ΜΕΑ)**

ΜΕΑ €1,0δισ. | 2024: 0,9 δισ. και 2,6%

€1,66δισ.

Λειτουργικά Κέρδη προ
Προβλέψεων
(Core PPI)

34,1%

Δείκτης Κόστους-προς-έσοδα

Στόχος ≤36% | υπερ-επίτευξη

40 μ.β.

Κόστος Πιστωτικού Κινδύνου

Εντός της οδηγίας

236%

Δείκτης LCR

κατώφλι >100%

Αποδόσεις Μετόχων

€579εκατ.

Συνολική Απόδοση Κεφαλαίων
€405εκατ. μέρισμα + €174εκατ SBB

€0,44

Μικτό ποσό Μερισματος Ανά
Μετοχή

Εγκρίθηκε από τη ΓΣ των Μετόχων το
2025

€174εκατ.

Επαναγορά Ιδίων Μετοχών
πρόγραμμα

96,53%

Θετικές ψήφοι στην Ετήσια ΓΣ των
Μετόχων

Έκθεση Αποδοχών 2024

Διακυβέρνηση & Εποπτεία

9 / 12

Ανεξάρτητα Μέλη ΔΣ (75%)

εκλογή 2 νέων Ανεξάρτητων Μελών ΔΣ το 2025

33,3%

Εκπροσώπηση γυναικών στο ΔΣ

6

Εθνικότητες στο ΔΣ

πολυεθνική σύνθεση

15

Συνεδριάσεις ΕΕΔΥ

11

Συνεδριάσεις ΕΑΔΑ

στενή παρακολούθηση του προγράμματος δράσης του
Ανθρώπινου Δυναμικού

C (Prime)

Αξιολόγηση ISS ESG

Συνοπτική Εικόνα Αποδοχών | FY2025

Δομή Αποδοχών

Στοιχείο	Πώς λειτουργεί	Κύρια χαρακτηριστικά
Σταθερές Αποδοχές (Σ)	Ετήσιος μισθός που αντανακλά τον ρόλο, την απαιτούμενη εμπειρία και τη συγκριτική αξιολόγηση αγοράς. Επανεξετάζεται ετησίως.	Δεν υπήρξε αύξηση από την ΓΣ 2025.
Συνταξιοδοτικό	Καθορισμένη εισφορά, υπολογιζόμενη ως σταθερό ποσοστό επί του βασικού μισθού. Χωρίς προσαύξηση λόγω επίτευξης απόδοσης.	Ευθυγραμμισμένο με τις πρακτικές των Ευρωπαϊκών ομότιμων οργανισμών. Δεν υπήρξε αύξηση εντός του 2025.
Μεταβλητές Αποδοχές (Μ)	Για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, καθορίζονται βάσει απόδοσης που αξιολογείται με βάση χρηματοοικονομικούς (60%) και στρατηγικούς (40%) στόχους, και βαθμολόγηση 1-5.	Καταβάλλονται 100% σε μετοχές ² (βλ. Έκθεση για λεπτομέρειες). Υπόκεινται σε προϋποθέσεις ενεργοποίησης (entry gates), κατώτατο όριο στόχου Κερδών ανά Μετοχή (EPS) και ρήτρες μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών (malus & clawback).
Άμεσα καταβαλλόμενο μέρος (40%)	Αποδίδεται σε μετοχές μετά από την απόφαση χορήγησης.	Υποχρεωτική διακράτηση 1 έτους μετά την κατοχύρωση.
Αναβαλλόμενο μέρος (60%)	Αποδίδεται σε βάθος 5ετίας, σε 5 ετήσιες ισόποσες δόσεις.	Η κατοχύρωση κάθε δόσης υπόκειται σε κατώτατο όριο EPS, και σε περίοδο διακράτησης ενός έτους. Πλήρης κατοχύρωση μετά από 6 έτη.
Μέγιστος λόγος Μ:Σ	Έως 150% των σταθερών αποδοχών για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και για επιλεγμένα ανώτατα στελέχη, σύμφωνα με την έγκριση της ΓΣ 30.05.2025. Δεν δημιουργεί αυτόματη αξίωση.	Για το 2025 το ΔΣ όρισε ανώτατο όριο δυνατότητας μεταβλητών αποδοχών έως 150% για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και έως 130% για επιλεγμένα ανώτατα στελέχη. ³

Πλαίσιο Αξιολόγησης Εκτελεστικών Μελών

Διευθύνων Σύμβουλος	Γενική Διευθύντρια Λιανικής Τραπεζικής
Περιοχές αξιολόγησης:	Περιοχές αξιολόγησης:

² Στο πλαίσιο του εκάστοτε εφαρμοστέου νομοθετικού πλαισίου, η Τράπεζα δύναται να εφαρμόσει προκαθορισμένη εναλλακτική δομή καταβολής, σύμφωνα με την οποία ένα μέρος των μεταβλητών αποδοχών θα καταβληθεί σε μετρητά (με ανώτατο όριο το 50% της συνολικής μεταβλητής αμοιβής) και το υπόλοιπο σε μετοχές ή σε χρηματοοικονομικά μέσα συνδεδεμένα με μετοχές (stock awards).

³ Οι πραγματικές καταβολές καθορίζονται βάσει της ατομικής απόδοσης, σύμφωνα με το ισχύον πλαίσιο αξιολόγησης.

Χρηματοοικονομική Στόχοι (60%): Λειτουργικά κέρδη προ Προβλέψεων (PPI), Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (RoTE), Δείκτης CET1 του Ομίλου	Χρηματοοικονομικοί και Στρατηγικοί Στόχοι (60%): Άνθρωποι & βιωσιμότητα (7%), χρηματοοικονομική επίδοση αποτελούμενη από 7 ποσοτικούς στόχους (45%), επιχειρηματική ανάπτυξη αποτελούμενη από 5 στρατηγικά ορόσημα (48%)
Στρατηγικοί Στόχοι (40%): Ανάπτυξη, Τεχνολογία, Άνθρωποι / Κουλτούρα / ESG	Ηγετικές Ικανότητες (40%): Αποτελεσματικότητα ηγεσίας, ανάπτυξη ομάδων, κουλτούρα απόδοσης, καινοτομία και διαχείριση αλλαγής
Αξιολογείται από την ΕΕΔΥ	Βάσει αξιολόγησης του Διευθύνοντα Συμβούλου - επικυρώνεται και εγκρίνεται από την ΕΕΔΥ και την ΕΑΔΑ

Προϋποθέσεις Ενεργοποίησης (entry gates) — Όλες ικανοποιήθηκαν

Προϋπόθεση	Όριο	FY2025 Αποτέλεσμα
Βιώσιμη Κερδοφορία (Domestic Core PPI)	> €0,1 δισ.	€1,61 δισ. — Ικανοποιήθηκε
Ποιότητα Ενεργητικού (λόγος ΜΕΑ)	< 10%	2,4% — Ικανοποιήθηκε
Κεφαλαιακή Ισχύς (CET1)	> 14,25%	18,8% — Ικανοποιήθηκε
Ρευστότητα (LCR)	> 150%	236% — Ικανοποιήθηκε
Ευχέρεια του Διοικητικού Συμβουλίου	Ποιοτική αξιολόγηση	Δεν υποβλήθηκαν αντιρρήσεις

Δομή Αποδοχών: Ευθυγράμμιση Κινδύνου & Δικλείδες ασφαλείας

- ✓ 100% καταβολή σε μετοχές² — πλήρης ευθυγράμμιση με την αξία για τους μετόχους
- ✓ Συνολικό χρονικό διάστημα κατοχύρωσης: 6 έτη (5 έτη αναβολής + 1 έτος διακράτησης ανά καταβολή).
- ✓ Στόχος EPS για αναβαλλόμενες δόσεις — ακύρωση εάν το EPS < 75% του Επιχειρησιακού Σχεδίου.
- ✓ Εφαρμογή ρητρών μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών (malus & clawback) — κεφάλαια, ρευστότητα, κριτήρια κινδύνου συμπεριφοράς.
- ✓ Επιβεβαίωση συμμόρφωσης και δέουσας συμπεριφοράς πριν από την καταβολή μεταβλητών αποδοχών από τη Λειτουργία Κανονιστικής Συμμόρφωσης.
- ✓ Ανεξάρτητος εξωτερικός σύμβουλος για το πλαίσιο αξιολόγησης και συγκριτικής αξιολόγησης (benchmarking).

Αποδοχές μη Εκτελεστικών μελών ΔΣ

100% σταθερές αποδοχές. Δεν καταβάλλονται μεταβλητές αμοιβές, κίνητρα απόδοσης, και συνταξιοδοτικό πρόγραμμα. Τα επίπεδα αμοιβών αναθεωρήθηκαν το 2025 (+15%) μετά από ανεξάρτητη μελέτη της RSM Ελλάδος και εγκρίθηκαν στη ΓΣ. Δεν προτείνεται επιπλέον αύξηση για το 2026.

Προοπτικές — 2026

- Ενημέρωση των πλαισίων αξιολόγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου και του Εκτελεστικού Μέλους - Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής για το 2026, με έμφαση στη οικονομική πειθαρχία, την υλοποίηση της στρατηγικής και την ενσωμάτωση ESG.
- Ενίσχυση της ετοιμότητας για την Οδηγία ΕΕ περί Διαφάνειας Αμοιβών, με ανάπτυξη αναβαθμισμένου πλαισίου παρακολούθησης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ φύλων.
- Υπό εξέταση η υλοποίηση προγράμματος μακροπρόθεσμων κινήτρων (Long-Term Incentive Plan – LTI) για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και για στρατηγικά στελέχη/ρόλους. Το πρόγραμμα αναμένεται να λειτουργεί σε τριετείς κύκλους, με σαφείς και μετρήσιμους στόχους απόδοσης τριετούς ορίζοντα, συνδεδεμένους

με το Επιχειρηματικό Σχέδιο του Ομίλου, με τον πρώτο κύκλο εφαρμογής να συνδέεται με το ισχύον Επιχειρηματικό Σχέδιο.

Οικονομική Επίδοση / Βασικά Επιτεύγματα

Κατά τη χρήση του 2025, η Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος κατέγραψε ισχυρά οικονομικά αποτελέσματα, αξιοποιώντας το ευνοϊκό οικονομικό περιβάλλον στην Ελλάδα. Ο Όμιλος πέτυχε οργανικά κέρδη μετά φόρων (εξαιρώντας μη επαναλαμβανόμενα έσοδα/δαπάνες) ύψους €1.259 εκατ.. Η επίδοση υποστηρίχθηκε από ανθεκτική δημιουργία εσόδων, παρά την μείωση κατά 9,3% των καθαρών εσόδων από τόκους (NII) σε σχέση με πέρσι, λόγω εξομάλυνσης επιτοκίων της ΕΚΤ. Η κερδοφορία στηρίχθηκε από την αύξηση των δανείων, τα υψηλότερα έσοδα από προμήθειες και κέρδη από τις συναλλαγές μέσω trading. Η ΕΤΕ έχει επεκτείνει σημαντικά τις δραστηριότητές της τα τελευταία χρόνια μέσω μιας σειράς συνεργασιών και νέων επιχειρηματικών εγχειρημάτων, μεταξύ άλλων με την NBG Pay, την Epsilon Net και την Uniko, διευρύνοντας έτσι το πεδίο δράσης της και προωθώντας την παροχή πολλαπλών λύσεων προς την πελατεία της.

Κύρια επιτεύγματα και σημαντικές εξελίξεις του Ομίλου της ΕΤΕ το 2025

1	Σταθερή αύξηση εσόδων	<p>Τα καθαρά έσοδα από τόκους μειώθηκαν κατά 9,3% σε ετήσια βάση, φθάνοντας τα €2.136 εκατ. σύμφωνα με την οδηγία, απορροφώντας την εξομάλυνση επιτοκίων χάρη στην ισχυρή πιστωτική ανάπτυξη και τη διαχείριση του παθητικού. Αξιοσημείωτα, τα ενήμερα ανοίγματα έφτασαν τα €37,0 δισ., με καθαρή αύξηση +€3,5 δισ. (+10% σε ετήσια βάση), με τα υπόλοιπα σε όλα τα εταιρικά τμήματα (συμπεριλαμβανομένων των διεθνών εταιρικών συν-διαχειριζόμενων δανείων και των συναλλαγών δομημένης χρηματοδότησης) και όλα τα προϊόντα λιανικής πίστης να αυξάνονται σε σύγκριση με το 2024. Επιπλέον, οι καταθέσεις έφτασαν τα €59,6 δισ., αυξανόμενες κατά +€2,0 δισ. (+3% σε ετήσια βάση). Τα καθαρά έσοδα από αμοιβές και προμήθειες αυξήθηκαν κατά 9,8% συγκριτικά με το 2024 φτάνοντας τα €469 εκατ., κυρίως λόγω της αύξησης των προμηθειών από επενδυτικά προϊόντα, πωλήσεων treasury και προμηθειών χορήγησης δανείων.</p> <p>Ειδικότερα, οι επενδύσεις των πελατών λιανικής αυξήθηκαν κατά σταθερά +€2,3δισ. (+33% σε ετήσια βάση), φτάνοντας τα €9,3 δισ., με κύριο παράγοντα την αύξηση των αμοιβαίων κεφαλαίων κατά σχεδόν +70%.</p>
2	Λειτουργική αποδοτικότητα εν μέσω στρατηγικών επενδύσεων στην Τεχνολογία	<p>Τα λειτουργικά έξοδα αυξήθηκαν κατά 7,3% σε ετήσια βάση, οδηγούμενα από τη δέσμευσή μας να επενδύουμε στο ανθρώπινο δυναμικό μας μέσω της ένταξης νέων ταλέντων, καθώς και στην τεχνολογία και την ψηφιακή υποδομή, κάτι το οποίο αποφέρει απτά οφέλη στην παραγωγικότητα, την εμπορική αποτελεσματικότητα, την ψηφιακή μας προσφορά και την κυβερνοασφάλεια.</p>
3	Ισχυρή κερδοφορία και πειθαρχημένη Διαχείριση Κινδύνων	<p>Οι δείκτες κερδοφορίας βελτιώθηκαν σημαντικά, με τη βασική Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (RoTE) στο 15,5% (εξαιρουμένων μη επαναλαμβανόμενων εσόδων/δαπανών) και στο 20% μετά την προσαρμογή του υπερβάλλοντος κεφαλαίου σε όρους εσωτερικού κεφαλαίου CET1 14% εκπληρώνοντας την οδηγία της Τράπεζας για >15% το οικονομικό έτος 2025. Το Κόστος Κινδύνου στις 40 μονάδες βάσης βρίσκεται εντός των ορίων της Τράπεζας, κάτι που αντανακλά την ευνοϊκή ποιότητα χαρτοφυλακίου και κορυφαία στον κλάδο ποσοστά κάλυψης σε κάθε στάδιο.</p>
4	Εστιασμένη μείωση των ΜΕΑ και βελτίωση της ποιότητας των στοιχείων ενεργητικού	<p>Η ΕΤΕ διατήρησε τον στρατηγικό της προσανατολισμό στην ουσιαστική βελτίωση της ποιότητας του ενεργητικού, διατηρώντας σε χαμηλά επίπεδα το απόθεμα των Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων (ΜΕΑ) στα €1,0 δισ. στο τέλος του 2025. Κατά συνέπεια, ο δείκτης ΜΕΑ βελτιώθηκε σημαντικά στο 2,4%, αντανακλώντας ευνοϊκές τάσεις στην ποιότητα του χαρτοφυλακίου.</p>
5	Ισχυρή κεφαλαιακή θέση	<p>Η κεφαλαιακή θέση της Τράπεζας παρέμεινε ισχυρή με δείκτη CET1 18,8% και συνολικό δείκτη Κεφαλαιακής Επάρκειας 21,5% συμπεριλαμβανομένης της πρόβλεψης για ποσοστό διανομής 60% (υποκειμένη στις προβλεπόμενες εγκρίσεις της ΓΣ και των εποπτικών αρχών) και επιτάχυνση της απόσβεσης των αναβαλλόμενων φορολογικών πιστώσεων (DTC), υπερβαίνοντας κατά πολύ τις εποπτικές απαιτήσεις.</p>

6	Επιτάχυνση του Ψηφιακού Μετασχηματισμού	Οι πρωτοβουλίες μας για τον ψηφιακό μετασχηματισμό σημείωσαν σημαντική πρόοδο. Η Τράπεζα έφτασε τα 4,5 εκατ. ψηφιακούς συνδρομητές (+5,9% σε ετήσια βάση) των οποίων τα 3,3 εκατ. είναι ενεργοί χρήστες (+5,5% σε ετήσια βάση), ενώ οι ψηφιακές χρηματικές συναλλαγές έφτασαν το 66% του συνόλου και οι ψηφιακές πωλήσεις ανήλθαν σε 500.000. Σημειωτέον ότι εισήχθη chatbot με τεχνητή νοημοσύνη (agent AI) τόσο στην ιστοσελίδα της Τράπεζας όσο και στις πλατφόρμες internet και mobile banking μας, το οποίο μπορεί να ενημερώνει και να καθοδηγεί τους πελάτες μας σχετικά με οποιοδήποτε προϊόν ή υπηρεσία της Τράπεζας, να υποστηρίζει την εγγραφή νέων πελατών και να παρέχει προσωποποιημένη πληροφόρηση για υπόλοιπα καταθέσεων και καρτών καθώς και για συναλλαγές.
7	Δέσμευση για βιωσιμότητα και στις πρωτοβουλίες ESG	Η ΕΤΕ ενίσχυσε το πλαίσιο προτεραιοτήτων ESG της μέσω αρκετών βασικών πρωτοβουλιών, ιδίως της επιτυχούς τοποθέτησης του τρίτου Πράσινου Ομολόγου της (€750 εκατ.), το οποίο υπερκαλύφθηκε πάνω από 7 φορές. Επιπλέον, η Τράπεζα δημοσίευσε Σχέδια Μετάβασης με συγκεκριμένους ενδιάμεσους στόχους για τις χρηματοδοτούμενες εκπομπές σε κλάδους υψηλής έντασης άνθρακα, ευθυγραμμισμένη στενά με τους στόχους της για μηδενικές καθαρές εκπομπές, και εντάχθηκε στον Ευρωπαϊκό Συνασπισμό Χρηματοδότησης Ενεργειακής Αποδοτικότητας. Οι κοινωνικές πρωτοβουλίες παρέμειναν βασική προτεραιότητα, όπως αποτυπώνεται στην έναρξη προγραμμάτων με στόχο την προώθηση της χρηματοοικονομικής παιδείας σε όλη την Ελλάδα.
8	Ισχυρή εμπιστοσύνη των επενδυτών και υποστήριξη της αγοράς	Η συνολική απόδοση προς τους Μετόχους της Τράπεζας (Total Shareholder Return - TSR) σε βάθος τριετίας (2023-2025) ανήλθε στο 274% και αντανάκλα ισχυρή δημιουργία αξίας για τους Μετόχους και θετικό κλίμα της αγοράς ως προς την απόδοση και τη στρατηγική της Τράπεζας. Σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα, το TSR για την πενταετία 2021-2025 διαμορφώθηκε στο 520% και επιβεβαιώνει περαιτέρω τη διαρκή δημιουργία αξίας. Για το οικονομικό έτος 2025, το TSR της Τράπεζας ανέρχεται στο 75%, ενισχύοντας την ισχυρή εμπιστοσύνη των επενδυτών. Αυτή η επίδοση, σε συνδυασμό με τα οικονομικά αποτελέσματα της Τράπεζας, στηρίζει την αξιολόγηση αμοιβής βάσει απόδοσης (pay-for-performance) για το οικονομικό έτος 2025.
9	Διανομή κερδών στους Μετόχους	Η Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας που πραγματοποιήθηκε στις 30 Μαΐου 2025, ενέκρινε τη διανομή κερδών ύψους €405 εκατ. (μικτό ποσό) ή €0,44 ανά μετοχή (μικτό ποσό) ως διανομή κερδών προς τους Μετόχους της Τράπεζας και πρόγραμμα επαναγοράς ιδίων μετοχών ύψους 174 εκατ. ευρώ. Επιπλέον, η Τράπεζα ανακοίνωσε στις 6 Νοεμβρίου 2025 τη διάθεση ενδιάμεσου μερίσματος ύψους 200 εκατ. ευρώ (μικτό ποσό) ή €0,2186 ανά μετοχή (μικτό ποσό) προς τους Μετόχους της.

1. Διαδικασία Κατάρτισης και Ελέγχου της Έκθεσης Αποδοχών

Η Έκθεση υποβάλλεται προς συζήτηση και συμβουλευτική ψήφο στην Ετήσια 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 αλληλοεπιδρούν μεταξύ τους, όπως κατά περίπτωση κρίνεται σκόπιμο⁴.

⁴ Σύμφωνα με τη δομή διακυβέρνησης που ισχύει, το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο περιλαμβάνει αυξημένο αριθμό Ανεξάρτητων Μελών και έχει ποικιλόμορφη σύνθεση, υποστηρίζεται από επτά Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, ήτοι: Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων, Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών, Επιτροπή Ελέγχου, Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων, Επιτροπή Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Ηθικής και Κουλτούρας, Επιτροπή Στρατηγικής και Μετασχηματισμού, και Επιτροπή Καινοτομίας και Βιωσιμότητας. Όλες οι Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου προεδρεύονται και στελεχώνονται από Ανεξάρτητα Μέλη, ενώ διαθέτουν καταστατικά (charters) που καθορίζουν τα πεδία αρμοδιοτήτων τους και τα κύρια καθήκοντα ανά περίπτωση, σύμφωνα με το εφαρμοστέο νομικό και ρυθμιστικό πλαίσιο και τις βέλτιστες πρακτικές.

Πριν από την υποβολή της στην Ετήσια Γενική Συνέλευση, η Έκθεση υπόκειται σε έκθεση διασφάλισης από το 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.

1.1 Ο ρόλος της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων και της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών στο πλαίσιο των αμοιβών

1.1.1 Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων (ΕΕΔΥ)

Η ΕΕΔΥ, ο σκοπός της οποίας περιλαμβάνει την προώθηση της ανάπτυξης και της εφαρμογής ενός υγιούς πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης του Ομίλου, 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 οποιοσδήποτε αλλαγές στην πολιτική, οι οποίες υποβάλλονται περαιτέρω προς έγκριση στην Ετήσια 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 στην Ετήσια 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 στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας σύμφωνα με το Άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Η σύνθεση της ΕΕΔΥ είναι η εξής⁵:

Σύνθεση Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων

Πρόεδρος	Wietze Reehoorn	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος
Αντιπρόεδρος	Αικατερίνη Μπερίτση	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος
Μέλη	Matthieu Kiss	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος
	Anne Marion-Bouchacourt	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος

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.

Κατά τη διάρκεια του 2025, η ΕΕΔΥ συνεδρίασε 15 φορές εστιάζοντας στη διατήρηση υψηλών προτύπων εταιρικής διακυβέρνησης και στις συναφείς πολιτικές, σε εναρμόνιση με το ισχύον ρυθμιστικό πλαίσιο και τις βέλτιστες πρακτικές, στη συνεχή συλλογική καταλληλότητα και στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου, στον σχεδιασμό διαδοχής, καθώς και στην εποπτεία βασικών δεικτών εταιρικής διακυβέρνησης με στόχο τη διαφύλαξη της ποικιλομορφίας και της ανεξαρτησίας του Δ.Σ., της ποιότητας των γνωστοποιήσεων και της προστασίας των συμφερόντων των ενδιαφερόμενων μερών κ.λπ. Τα κύρια θέματα που εποπτεύονταν από την ΕΕΔΥ περιλάμβαναν:

- Ολοκλήρωση δύο διαδικασιών προσλήψεων που οδήγησαν στην εκλογή δύο νέων Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (συμπεριλαμβανομένης της τοποθέτησης του νέου Προέδρου της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων, σε συνέχεια της απώλειας της ανεξαρτησίας του προηγούμενου Προέδρου) και ολοκλήρωση των σχετικών αξιολογήσεων Fit & Proper της ΕΚΤ.

⁵ Η ΕΕΔΥ λειτουργεί με πλήρη ανεξαρτησία, αποτελούμενη 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. Κατά τη διάρκεια του 2025 και μέχρι τις 19 Ιανουαρίου 2026, η Επιτροπή αποτελούνταν από ένα επιπλέον μέλος, τον εκπρόσωπο της Ελληνικής Εταιρείας Συμμετοχών και Περιουσίας (Ε.Ε.ΣΥ.Π.), κ. Περικλή Δρούγκα, ο οποίος υπέβαλε την παραίτησή του.

- Ετήσια αξιολόγηση καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου και ετήσια αξιολόγηση ανεξαρτησίας των Ανεξάρτητων Μελών, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης καταλληλότητας νέων μελών του Δ.Σ. και προτάσεων για συμμετοχή στις Επιτροπές του Δ.Σ.
- Επικαιροποίηση του πλαισίου αξιολόγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου για το 2025 με την υποστήριξη ανεξάρτητου εξωτερικού συμβούλου, παράλληλα με την ολοκλήρωση της αξιολόγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου για το 2024 και της αξιολόγησης του Εκτελεστικού Μέλους Δ.Σ. (σε συνεργασία με την ΕΑΔΑ).
- Κατάρτιση και υλοποίηση του Ετήσιου Πλάνου Εκπαίδευσης του Δ.Σ. για το 2025, συμπεριλαμβανομένης της εισαγωγικής εκπαίδευσης (induction) και επιμόρφωσης για τα νεοεκλεγέντα μέλη και μιας σειράς εκπαιδύσεων/εμβαθύνσεων για το Δ.Σ., μεταξύ άλλων στο πλαίσιο των Ετήσιων Εξωτερικών Ημερών Στρατηγικής του Δ.Σ., με κάλυψη σημαντικών θεμάτων, όπως γεωπολιτικές εξελίξεις/μακροοικονομικό περιβάλλον, Τεχνητή Νοημοσύνη, Κυβερνοασφάλεια, Δεδομένα και Τεχνολογία, Fintech/Πληρωμές, Ψηφιακά Νομίσματα, Προσδοκίες Επενδυτών, καθώς και εξελίξεις σε θέματα χρηματοοικονομικής πληροφόρησης/λογιστικών προτύπων.
- Αναθεώρηση του εσωτερικού πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης, Κανονισμός Λειτουργίας, Κανονισμοί των Επιτροπών του Δ.Σ. και συναφείς πολιτικές, συμπεριλαμβανομένων θεμάτων υποψηφιοτήτων, ποικιλομορφίας και εταιρικής διακυβέρνησης του Ομίλου), με ορισμένες αλλαγές υπό τελική επικύρωση του Δ.Σ. μετά τη δημοσίευση τροποποιήσεων στο πλαίσιο της Ελληνικής Εταιρείας Συμμετοχών και Περιουσίας (Ε.Ε.ΣΥ.Π.).
- Ανασκόπηση του Πίνακα Δεικτών Εταιρικής Διακυβέρνησης, ο οποίος συμπεριλαμβάνει πάνω από 30 δείκτες που αφορούν τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης οι οποίοι μετρούνται συστηματικά, επιβεβαιώνοντας τη συμμόρφωση με βέλτιστες πρακτικές, κανονιστικές απαιτήσεις και προσδοκίες των ενδιαφερόμενων μερών (π.χ. σύνθεση Δ.Σ., ανεξαρτησία, εποπτεία, αναθεώρηση πολιτικών αμοιβών, εξωτερικές αξιολογήσεις).
- Επισκόπηση της Έκθεσης για την Ποικιλομορφία του Δ.Σ., όπως δημοσιεύθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 4706/2020, όπως τελευταία τροποποιήθηκε με τον Νόμο 5178/2025.
- Επιτυχής προετοιμασία και διεξαγωγή της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης 2025, με αυξημένη συμμετοχή περίπου 80% του συνολικού μετοχικού κεφαλαίου και ευρεία θετική ψήφο (άνω του 88%) σε όλα τα θέματα της ημερήσιας διάταξης.

ΕΕΔΥ – Προβλέψεις / Προτεραιότητες 2026

ΤΟΜΕΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ

ΣΧΕΔΙΑΖΟΜΕΝΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ 2026

ΕΡΓΑ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

Ετήσια αξιολόγηση καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου και καθορισμός του επιθυμητού προφίλ, ετήσια Αξιολόγηση Ανεξαρτησίας, αξιολόγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου για το 2025 και επικαιροποίηση του πίνακα αξιολόγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου για το 2026 (οι προαναφερθείσες ενέργειες έχουν ήδη δρομολογηθεί), αξιολόγηση της Αποτελεσματικότητας του Δ.Σ., επισκόπηση της σύνθεσης των Επιτροπών του Δ.Σ., συζήτηση για τον σχεδιασμό διαδοχής και προπαρασκευαστικές ενέργειες για την ανανέωση του Δ.Σ. στην Ετήσια Γενική Συνέλευση 2027.

ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

Οριστικοποίηση της αναθεώρησης του εσωτερικού πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης μετά τη δημοσίευση του αναθεωρημένου πλαισίου της Ε.Ε.ΣΥ.Π., περαιτέρω επανεξέταση των εξελίξεων στην εταιρική διακυβέρνηση και τυχόν απαραίτητες επικαιροποιήσεις πολιτικών.

ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ, ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΝΑΠΤΥΞΗ Δ.Σ.

Κατάρτιση του Ετήσιου Πλάνου Εκπαίδευσης του Δ.Σ. για το 2026, λαμβάνοντας υπόψη το εφαρμοστέο πλαίσιο, τις προτεραιότητες και τις εισηγήσεις των Επιτροπών του Δ.Σ. σχετικά με τα πεδία ενδιαφέροντος, καθώς και εξέταση της ενδεχόμενης χρήσης της Τεχνητής Νοημοσύνης σε επίπεδο Δ.Σ. (π.χ. για τη διευκόλυνση της προετοιμασίας των μελών Δ.Σ. για τις συνεδριάσεις), επίβλεψη του σχεδιασμού και της υλοποίησης προγράμματος μακροπρόθεσμων κινήτρων (Long-Term Incentive Plan - LTI) για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και για στρατηγικά στελέχη/ρόλους, με στόχους απόδοσης άμεσα συνδεδεμένους με το Επιχειρηματικό Σχέδιο.

ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΜΕΤΟΧΟΥΣ, ΕΠΟΠΤΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

Ολοκλήρωση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης 2026 και εποπτεία θεμάτων που αφορούν τις εποπτικές αρχές και τα ενδιαφερόμενα μέρη σε σχέση με την εταιρική διακυβέρνηση (π.χ. κατευθυντήριες οδηγίες/επικοινωνίες των εποπτικών αρχών, εξωτερικές αξιολογήσεις εταιρικής διακυβέρνησης και σχετικές γνωστοποιήσεις), όπως απαιτείται.

ΣΥΝΕΧΗΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑ

Συνεχής παρακολούθηση της συλλογικής και ατομικής καταλληλότητας του Δ.Σ. συνεχής παρακολούθηση των εξελίξεων στην εταιρική διακυβέρνηση για την έγκαιρη προσαρμογή σε ενδεχόμενες νέες κανονιστικές απαιτήσεις, επισκόπηση του Πίνακα Δεικτών Εταιρικής Διακυβέρνησης για τη διασφάλιση της σχετικότητας των δεικτών, της συμμόρφωσης και της ευθυγράμμισης με τις βέλτιστες πρακτικές και τις προσδοκίες των ενδιαφερομένων μερών.

ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ

Εποπτεία των ενεργειών που ξεκίνησαν στο πλαίσιο έργων εταιρικής διακυβέρνησης του Ομίλου, τακτικές και έκτακτες ενημερώσεις για τις ρυθμίσεις/ζητήματα εταιρικής διακυβέρνησης των θυγατρικών, παρακολούθηση των ρυθμίσεων εταιρικής διακυβέρνησης θυγατρικών εταιρειών.

1.1.2 Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (ΕΑΔΑ)

Όσον αφορά την ΕΑΔΑ, σημειώνεται ότι η Επιτροπή αυτή αποτελείται επίσης από Ανεξάρτητα Μέλη του ΔΣ, τα οποία έχουν ευρύ φάσμα εμπειρίας και εξειδίκευσης σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού και αποδοχών, σε θέματα ESG, καινοτομίας, τεχνολογίας και διαχείρισης δεδομένων, και έως σήμερα⁶, η σύνθεσή της είναι η εξής:

Σύνθεση Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών

Πρόεδρος	Anne Marion-Bouchacourt	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος
Αντιπρόεδρος	Elena Ana Cernat	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος
Μέλη	JP Rangaswami	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος
	Μιχάλης Τσαμάζ	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος

⁶ Η ΕΑΔΑ λειτουργεί με πλήρη ανεξαρτησία, απαρτιζόμενη από Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη και συμπεριλαμβάνοντας στη σύνθεσή της μέλη που διαθέτουν εκτενή εμπειρία και εξειδίκευση, καθώς και τις κατάλληλες δεξιότητες και γνώσεις για να εκπληρώνουν αποτελεσματικά τα καθήκοντα της Επιτροπής. Η Επιτροπή έχει ιδιαίτερα διαφοροποιημένη σύνθεση, με εκπροσώπηση τεσσάρων διαφορετικών εθνικοτήτων, αυξημένα επίπεδα ποικιλομορφίας φύλου και μέλη με ποικίλο υπόβαθρο και επαγγελματική εμπειρία, συμπεριλαμβανομένης εκτεταμένης εμπειρίας σε ανθρώπινο δυναμικό, αμοιβές, ESG, καινοτομία, δεδομένα και τεχνολογία. Κατά το 2025 και έως τις 19 Ιανουαρίου 2026, η Επιτροπή περιλάμβανε επιπλέον ένα μέλος, τον εκπρόσωπο της Ε.Ε.ΣΥ.Π., κ. Περικλή Δρούγκα, ο οποίος υπέβαλε την παραίτησή του. Ο κ. Αθανάσιος Ζαρκαλής ήταν μέλος της Επιτροπής έως τις 29 Ιανουαρίου 2025.

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 προγραμμάτων κινήτρων.
- την επισκόπηση της αξιολόγησης απόδοσης των Ανώτερων Στελεχών και των αντίστοιχων προτάσεων αποδοχών, με στόχο να διασφαλιστεί ότι οι μεταβλητές αποδοχές είναι καλά ευθυγραμμισμένες με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης απόδοσης.

Κατά το 2025 η ΕΑΔΑ συνεδρίασε 11 φορές διατηρώντας στενή εποπτεία του προγράμματος δράσεων Ανθρώπινων Πόρων (HR) / προσωπικού της Τράπεζας, με ιδιαίτερη έμφαση στην υλοποίηση του Στρατηγικού Σχεδίου Ανθρώπινου Δυναμικού (HR Masterplan), στη διακυβέρνηση των μεταβλητών αποδοχών και των κινήτρων μέσω προγραμμάτων διάθεσης μετοχών, καθώς και σε βασικές πρωτοβουλίες για το ανθρώπινο δυναμικό και τις πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της κουλτούρας σε όλο τον οργανισμό. Κύριες ενέργειες κατά τη διάρκεια του έτους περιλάμβαναν τα εξής:

- Εποπτεία της υλοποίησης του Στρατηγικού Σχεδίου Ανθρώπινου Δυναμικού και παρακολούθηση της προόδου ως προς τις βασικές προτεραιότητες του HR (συμπεριλαμβανομένων τομέων όπως ενίσχυση δεξιοτήτων/πρωτοβουλίες μάθησης και ανάπτυξης, διαχείριση ταλέντων κ.λπ.).
- Διακυβέρνηση των σχημάτων μεταβλητών αμοιβών, συμπεριλαμβανομένου του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης (Κοινών) Μετοχών και των Σχημάτων Μεταβλητών Αποδοχών των Μονάδων Διοίκησης/Καταστημάτων, με εξέταση των κριτηρίων ενεργοποίησης και των τελικών καταβολών.

- Επίβλεψη της επιτυχημένης ολοκλήρωσης των διαπραγματεύσεων για δύο κλαδικές συμφωνίες με τους Συλλόγους Εργαζομένων και της θέσπισης νέου Κανονισμού Εργασίας.
- Επανεξέταση της πολιτικής αμοιβών των στελεχών και παρακολούθηση των ενεργειών συμμόρφωσης προς την Οδηγία ΕΕ για τη Διαφάνεια Αποδοχών (2023/970), συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης ετοιμότητας σε συνεργασία με εξωτερικό σύμβουλο.
- Παρακολούθηση των αποτελεσμάτων του συστήματος διαχείρισης της απόδοσης (συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης εργαζομένων υψηλού δυναμικού — HiPos — και των μελών της Εκτελεστικής Επιτροπής), των προτεραιοτήτων/δεικτών μάθησης και των επακόλουθων ενεργειών από την Έρευνα Εργασιακής Εμπειρίας, καθώς και πρωτοβουλιών για την κουλτούρα και την ευαισθητοποίηση (όπως οι εσωτερικές επικοινωνιακές δράσεις «CEO Townhall» και «NBS Talks»).
- Επίβλεψη του πλάνου διαδοχής της Τράπεζας που εκτείνεται σε όλες τις θέσεις της Ανώτατης Διοίκησης.
- Επικαιροποίηση της διαδικασίας εντοπισμού «Προσώπων των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας» (risk takers) και σύνταξη της ετήσιας λίστας αυτών των προσώπων.
- Εποπτεία των βελτιώσεων του λειτουργικού μοντέλου του Ανθρώπινου Δυναμικού (συμπεριλαμβανομένων αναδιαρθρώσεων και επανασχεδιασμού διαδικασιών), καθώς και πρωτοβουλιών σχετικά με το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα των εργαζομένων.

ΕΑΔΑ – Προβλέψεις / Προτεραιότητες 2026

ΤΟΜΕΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ

ΣΧΕΔΙΑΖΟΜΕΝΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ 2026

ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ & ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΙΚΗ ΑΜΟΙΒΩΝ	Εποπτεία της υλοποίησης των συστημάτων μεταβλητών αποδοχών και της συνολικής δομής αποδοχών και παροχών. Επίβλεψη του σχεδιασμού και της υλοποίησης προγράμματος μακροπρόθεσμων κινήτρων (LTI) για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και για στρατηγικά στελέχη/ρόλους, με στόχους απόδοσης άμεσα συνδεδεμένους με το Επιχειρηματικό Σχέδιο.
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ)	Αξιολόγηση της προόδου υλοποίησης του Στρατηγικού Σχεδίου Ανθρώπινου Δυναμικού και προσδιορισμός επιπλέον τομέων προτεραιότητας.
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ	Παρακολούθηση πρωτοβουλιών εκπαίδευσης.
ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ	Επισκόπηση των αποτελεσμάτων του Συστήματος Αξιολόγησης και Ανάπτυξης (PMS).
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΑΛΕΝΤΩΝ ΚΑΙ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΔΙΑΔΟΧΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ	Παρακολούθηση πρωτοβουλιών διαχείρισης ταλέντων και διαδοχής στελεχών.
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΘΕΛΟΥΣΙΑΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ (2026)	Παρακολούθηση της υλοποίησης του Προγράμματος Εθελουσίας Αποχώρησης (2026) για τις Μονάδες Διοίκησης και το Δίκτυο Καταστημάτων.

1.2 Σχέσεις και επικοινωνίες με ενδιαφερόμενα μέρη

Η ΕΤΕ δίνει μεγάλη έμφαση στη διατήρηση ανοικτού και εποικοδομητικού διαλόγου με τα ενδιαφερόμενα μέρη της και, ιδίως, με τους Μετόχους της και την ευρύτερη επενδυτική κοινότητα. Η Τράπεζα διατηρεί συνεχή επικοινωνία με θεσμικούς επενδυτές για να συζητά τη χρηματοοικονομική επίδοση, τις στρατηγικές προτεραιότητες και τις προοπτικές της ΕΤΕ, μέσω τακτικών επαφών, όπως επενδυτικές ημερίδες (roadshows) και συναντήσεις με τους

επενδυτές. Αυτός ο διάλογος επεκτείνεται επίσης στους πληρεξούσιους ψήφου, χρηματοοικονομικούς αναλυτές και οίκους αξιολόγησης, με την Τράπεζα να στοχεύει στην έγκαιρη, διαφανή και συνεπή απάντηση στα ερωτήματα. Εν όψει της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης και σε σχέση με θέματα της ημερήσιας διάταξης που αναμένεται να έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τους επενδυτές, η ΕΤΕ θεωρεί τις οδηγίες των πληρεξούσιων ψήφου κατάλληλες προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η προσέγγιση της Τράπεζας γίνεται κατανοητή στο πλαίσιο των ισχυουσών οδηγιών ψηφοφορίας και της συνήθους πρακτικής της αγοράς.

Παράλληλα, 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, η έκθεση Ποικιλομορφίας Διοικητικού Συμβουλίου, 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. Στο πλαίσιο αυτής της ευρύτερης προσπάθειας επικοινωνίας, η Τράπεζα επανεξετάζει το πλαίσιο αμοιβών της, όπως ενδέχεται να απαιτηθεί, σε σχέση με τις εξελισσόμενες προσδοκίες για την εταιρική διακυβέρνηση και την πρακτική της αγοράς, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις σχετικές παρατηρήσεις των Μετόχων και των πληρεξούσιων ψήφου.

Στην Ετήσια Γενική Συνέλευση που πραγματοποιήθηκε στις 30 Μαΐου 2025, οι Μέτοχοι εξέφρασαν ισχυρή στήριξη στην Έκθεση Αμοιβών της Τράπεζας για το οικονομικό έτος 2024, με το **96,53% των ψήφων που κατατέθηκαν να τάσσονται υπέρ.**

Συμμετοχή στην Ετήσια Γενική Συνέλευση		Ναι		Όχι		Απείχαν	
Αριθμός Μετοχών για τις οποίες δόθηκαν έγκυρες ψήφοι	Ποσοστό Μετοχικού Κεφαλαίου	Μετοχές-Ψήφοι	%	Μετοχές-Ψήφοι	%	Μετοχές-Ψήφοι	%
732.795.841	80,42%	707.340.406	96,53%	23.001.153	3,14%	2.454.282	0,33%

Η Τράπεζα θεωρεί ότι αυτό το αποτέλεσμα αντικατοπτρίζει τον εποικοδομητικό διάλογο που διεξήχθη με τα ενδιαφερόμενα μέρη και τις βελτιώσεις που εισήχθησαν στο πλαίσιο αμοιβών της και στις σχετικές γνωστοποιήσεις της.

Σε εναρμόνιση επίσης με τις βέλτιστες πρακτικές, έχουν εισαχθεί περαιτέρω σημαντικές βελτιώσεις στη συνολική δομή και στις γνωστοποιήσεις της παρούσας Έκθεσης, συμπεριλαμβανομένων των εξής:

- εισαγωγή σύντομης περίληψης και σελίδων με συνοπτική παρουσίαση βασικών στοιχείων στην Ενότητα «Συνοπτική Εικόνα», που παρέχουν στους Μετόχους άμεση επισκόπηση της απόδοσης, των χαρακτηριστικών των αποδοχών και της συμμόρφωσης με την πολιτική.
- ενίσχυση της διαφάνειας στη σχέση αμοιβών-απόδοσης, με επανασχεδιασμένο πλαίσιο αξιολόγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου (Χρηματοοικονομικοί Στόχοι 60% / Στρατηγικοί Στόχοι 40%) που περιλαμβάνει

πλήρη γνωστοποίηση στόχου έναντι αποτελέσματος, και εισαγωγή πίνακα αξιολόγησης για το Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ. – Γενική Διευθύντρια Λιανικής Τραπεζικής με το ίδιο επίπεδο ανάλυσης.

- εισαγωγή νέας ενότητας για την ισοτιμία των αμοιβών μεταξύ των φύλων, που καλύπτει τη μεθοδολογία παρακολούθησης του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων (GPG) και την ετοιμότητα για την Οδηγία της ΕΕ για τη Διαφάνεια των Αμοιβών.
- διευρυμένη γνωστοποίηση σε θέματα εταιρικής διακυβέρνησης σχετικά με τις δραστηριότητες της ΕΕΔΥ και της ΕΑΔΑ καθώς και των προτεραιοτήτων για το 2026.

1.3 Αρχές που διέπουν τις αμοιβές

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**, με την παροχή ανταγωνιστικών πακέτων αποδοχών 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 μηχανισμούς ελέγχου και διασφαλίσεις στις πρακτικές αποδοχών για τη διατήρηση της ακεραιότητας, της δικαιοσύνης και της λογοδοσίας σε όλο το πλαίσιο διακυβέρνησης της Τράπεζας.
7. **Διασφάλιση πρακτικών αμοιβών οι οποίες είναι ουδέτερες ως προς το φύλο**, προωθώντας ίση αμοιβή

για ίση εργασία ή για εργασία ίσης αξίας, ενισχύοντας τη διαφάνεια και υποστηρίζοντας τη συστηματική παρακολούθηση και το μετριασμό του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων.

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

1.4 Διαφορά αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών και ουδετερότητα στην πολιτική αποδοχών

Η ΕΤΕ θεωρεί την ισότητα αμοιβών και τη διαφάνεια αναπόσπαστο στοιχείο της φιλοσοφίας αμοιβών της και της ευρύτερης στρατηγικής Ανθρώπινου Δυναμικού. Ένα δίκαιο και αντικειμενικό πλαίσιο αμοιβών υποστηρίζει την εμπλοκή των εργαζομένων, ενισχύει τη διατήρηση ταλέντων και συμβάλλει στη μακροπρόθεσμη βιώσιμη απόδοση της Τράπεζας.

Πώς παρακολουθούμε την ισότητα αμοιβών

Η Τράπεζα δεσμεύεται να διασφαλίζει ίση αμοιβή για ίση εργασία σε ολόκληρο το προσωπικό της. Το μη προσαρμοσμένο χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων — που μετρά τη συνολική διαφορά στον μέσο και στον διάμεσο όρο αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών υπαλλήλων — γνωστοποιείται ετησίως στη Δήλωση Βιωσιμότητας της ΕΤΕ, η οποία αποτελεί μέρος της Ετήσιας Οικονομικής Έκθεσης.

Προετοιμασία για την Οδηγία της ΕΕ για τη Διαφάνεια Αποδοχών

Εν όψει της προθεσμίας ενσωμάτωσης της Οδηγίας της ΕΕ για τη Διαφάνεια Αποδοχών, η ΕΤΕ προέβη σε μια ολοκληρωμένη αξιολόγηση ετοιμότητας σε συνεργασία με εξωτερικό σύμβουλο, υπό την εποπτεία της ΕΑΔΑ. Οι ροές εργασίας που έχουν ολοκληρωθεί ή βρίσκονται σε εξέλιξη περιλαμβάνουν την αναθεώρηση της δομής θέσεων εργασίας και της ταξινόμησης ρόλων, την αξιολόγηση των διαδικασιών καθορισμού αμοιβών σε σχέση με τις απαιτήσεις διαφάνειας της Οδηγίας, την ενίσχυση της υποδομής δεδομένων και αναφορών, καθώς και πρωτοβουλίες εκπαίδευσης για την ενσωμάτωση των αρχών διαφάνειας αμοιβών σε όλο τον οργανισμό.

Διακυβέρνηση

Αυτές οι δραστηριότητες αποτελούν μέρος του ευρύτερου πλαισίου Διαφορετικότητας, Ισότητας και Ένταξης της Τράπεζας και υπόκεινται σε τακτική εποπτεία της ΕΑΔΑ. Το 2025, το Διοικητικό Συμβούλιο διατήρησε τη γυναικεία εκπροσώπηση στο 33,3% — πάνω από το νομικά προβλεπόμενο ελάχιστο — και διατήρησε διαφοροποιημένη σύνθεση με έξι εθνικότητες, καθώς και κατάλληλο μίγμα δεξιοτήτων και γνώσεων. Η Τράπεζα παραμένει δεσμευμένη σε δίκαιες και διαφανείς πρακτικές αμοιβών και δίνει αυξημένη έμφαση στην προώθηση της διαφάνειας στις ετήσιες εκθέσεις και γνωστοποιήσεις της, σε ευθυγράμμιση με τις προσδοκίες των ενδιαφερομένων μερών.

1.5 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 Ετήσια Γενική Συνέλευση της Τράπεζας, κατόπιν πρότασης του ΔΣ (Μη Εκτελεστικά μέλη), σε συνέχεια πρότασης της ΕΕΔΥ⁷.

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 αποδοχών 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 Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Τα επίπεδα αποδοχών αξιολογήθηκαν βάσει συγκριτικών στοιχείων (benchmarking) έναντι ομοειδών εταιρειών, ενώ ελήφθη υπόψη το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο (συμπεριλαμβανομένου του Ευρωπαϊκού και Ελληνικού πλαισίου αποδοχών).

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, κατά τη διάρκεια του 2025 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):

- Ετήσιο σταθερό χρηματικό ποσό για τη συμμετοχή τους ως Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο ποικίλλει ανάλογα με τον ιδιαίτερο ρόλο του κάθε Μέλους, συγκεκριμένα ως Πρόεδρος 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 τις πολιτικές 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:

⁷ Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου των οποίων οι προσωπικές αποδοχές βρίσκονται υπό διαμόρφωση δεν παρίστανται ούτε συμμετέχουν στις συζητήσεις και τις αποφάσεις της Επιτροπής του ΔΣ που τους επηρεάζουν.

- **Ετήσιο σταθερό χρηματικό ποσό, το οποίο παρέχεται, βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας, για την άσκηση των εκτελεστικών καθηκόντων τους,** το οποίο αντανακλούσε το ρόλο, την εμπειρία και τις αρμοδιότητες του κάθε μέλους. Το στοιχείο αυτό των αποδοχών δεν υπόκειτο σε μετρήσεις απόδοσης και προσδιορίστηκε από την ΕΕΔΥ και την ΓΣ/το Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με τις διατάξεις του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου, λαμβάνοντας υπόψη ειδικότερες απαιτήσεις, όπως ισχύουν.
- **Παροχές και έξοδα** σε συμφωνία με τις πολιτικές 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. Παρέχονται κυρίως με τη μορφή δωρεάν διάθεσης μετοχών (stock awards) ή όπου επιτρέπεται από το εφαρμοστέο ρυθμιστικό πλαίσιο, σε συνδυασμό με μετοχές και μετρητά, ενισχύοντας περαιτέρω την ευθυγράμμιση με τη βιώσιμη απόδοση.

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 ΕΤΕ⁸. 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.

Κατά το 2025 δεν υπήρξε καμία παρέκκλιση από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ανώτατων Στελεχών της ΕΤΕ.

⁸ Σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 32 του Ν.4308/2014, όπως ισχύει.

2 Σύστημα Αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Συνοπτική απεικόνιση του πλαισίου Αποδοχών

Συστατικό	Τρόπος Καταβολής	Λεπτομέρειες
Σταθερές Αποδοχές (Σ)	Μετρητά	Αντικατοπτρίζει τον ρόλο, την εξειδίκευση και τα πρότυπα της αγοράς. Επανεξετάζεται ετησίως. Καμία αύξηση από τη Ετήσια Γενική Συνέλευση του 2025.
Συνταξιοδοτικό	Καθορισμένη εισφορά, υπολογιζόμενη ως σταθερό ποσοστό επί του βασικού μισθού	CEO: 20% επί των σταθερών αποδοχών. ΓΔ: 14% επί των σταθερών αποδοχών. Αμετάβλητο ποσοστό εισφορών από το 2024.
Παροχές	Ασφάλεια + αυτοκίνητο	Ασφάλεια ζωής και υγείας και μίσθωμα εταιρικού αυτοκινήτου, σύμφωνα με την πρακτική της αγοράς.
Μεταβλητές Αποδοχές (Μ)	100% σε μετοχές ²	Πλαίσιο αξιολόγησης βάσει απόδοσης (scorecard). Υπόκεινται σε προϋποθέσεις ενεργοποίησης (entry gates), καθώς και σε ρήτρες μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών (malus & clawback).
(i) Άμεσα καταβαλλόμενο μέρος	40% των μεταβλητών αποδοχών	Καταβάλλεται σε μετοχές, 1 έτος διακράτηση μετά την κατοχύρωση.
(ii) Αναβαλλόμενο μέρος	60% των μεταβλητών αποδοχών	5 ετήσιες ισόποσες δόσεις, υπόκεινται σε προϋπόθεση κατώτατου ορίου EPS μετά την πρώτη αναβαλλόμενη δόση και σε περίοδο διακράτησης ενός έτους για κάθε αναβαλλόμενη δόση.
Μέγιστος λόγος Μ:Σ	150% για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, 130% για επιλεγμένα ανώτατα στελέχη	Για το 2025, έως 150% μέγιστη δυνατότητα μεταβλητής αμοιβής για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και έως 130% για επιλεγμένα ανώτατα στελέχη (έγκριση από ΔΣ Μαρτίου 2026) - εντός του ανώτατου ορίου Μ:Σ 150% που έχει εγκριθεί από την Ετήσια Γενική Συνέλευση το 2025 ³ .
Συνολικός οριζοντας κατοχύρωσης	5 χρόνια πλέον 1 έτος διακράτηση	Οι μεταβλητές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ θα γίνονται πλήρως διαθέσιμες μετά το πέρας 6 ετών από την διάθεση.
Υπαναχώρηση και επιστροφή αποδοχών	Ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια	Ενεργοποίηση βάσει δεικτών κεφαλαιακής επάρκειας, ρευστότητας και δεοντολογικής συμπεριφοράς. Προηγούμενη αξιολόγηση από το ΔΣ πριν από κάθε καταβολή.

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. Επιπρόσθετα, κατά περίπτωση, δύναται να χορηγείται **μεταβλητή αμοιβή**, σύμφωνα με τις εκάστοτε εφαρμοζόμενες διατάξεις του νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου και με βάση την αξιολόγηση της απόδοσης. **Άλλες παροχές**, συμπεριλαμβανομένης της

κάλυψης εξόδων, ασφάλισης, συνταξιοδοτικών προγραμμάτων και παροχών εταιρικών αυτοκινήτων, χορηγούνται σύμφωνα με τις πολιτικές της Τράπεζας και τις πρακτικές 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.

Οι αποφάσεις για τις αμοιβές το 2025 ελήφθησαν σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών των Μελών ΔΣ και Ανώτερων Στελεχών της ΕΤΕ, η οποία έχει σχεδιαστεί για τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας στον χρηματοπιστωτικό τομέα και τη συμμόρφωση με τους στρατηγικούς στόχους της Τράπεζας για μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα και υπεύθυνες πρακτικές αμοιβών.

Το 2025, 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 ΕΤΕ⁸, κατέχοντας είτε πλειοψηφική είτε μειοψηφική συμμετοχή.

Στις ενότητες που ακολουθούν περιγράφονται οι συγκεκριμένες αποφάσεις αποδοχών που αφορούν το 2025, συμπεριλαμβανομένων των αξιολογήσεων απόδοσης και της συγκριτικής αξιολόγησης (benchmarks) της αγοράς. Συγκριτικά στοιχεία για τις συνολικές αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου παρέχονται στην Ενότητα 4 της παρούσας Έκθεσης. Για την υποστήριξη της αξιολόγησης της ανταγωνιστικότητας και της καταλληλότητας των αμοιβών των εκτελεστικών στελεχών, από τις Επιτροπές Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων και Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών, η Τράπεζα διεξήγαγε άσκηση συγκριτικής αξιολόγησης υποστηριζόμενη από την εξειδικευμένη εταιρεία συμβούλων Willis Towers Watson (WTW). Η άσκηση συγκριτικής αξιολόγησης διενεργήθηκε ώστε να παράσχει στην Τράπεζα δομημένα στοιχεία και σημεία αναφοράς από την αγορά, με σκοπό να στηρίξει και όχι να καθορίσει τις αποφάσεις σχετικά με το ύψος των αποδοχών. Παράλληλα, η άσκηση αυτή δημιουργεί χώρο για τη συνετή κρίση των Επιτροπών Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων καθώς και Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών, σχετικά με τις παραμέτρους που αφορούν στην απόδοση, το κανονιστικό πλαίσιο και τη συνολική εταιρική διακυβέρνηση. Η άσκηση συγκριτικής αξιολόγησης που διενεργήθηκε συνέκρινε τις πρακτικές αποδοχών έναντι μιας προσεκτικά επιλεγμένης λίστας Ευρωπαϊκών τραπεζών και σημαντικών Ελληνικών εισηγμένων εταιρειών που παρουσιάζουν χαρακτηριστικά συγκρίσιμα με αυτά της ΕΤΕ. Ειδικότερα, οι Ευρωπαϊκοί τραπεζικοί όμιλοι χρησιμοποιούνται ως το κύριο σημείο αναφοράς λόγω συγκρισιμότητας του κλάδου και των ρυθμιστικών πλαισίων, ενώ οι ελληνικές εισηγμένες εταιρείες λαμβάνονται υπόψη σε δευτερεύουσα βάση, προκειμένου να παράσχουν το τοπικό πλαίσιο της αγοράς και όχι ως άμεση αναφορά για τις αποδοχές.

Η συγκρίσιμη λίστα 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 σε ευθυγράμμιση με τις συνθήκες της αγοράς.
- **Γεωγραφικό πεδίο δραστηριοποίησης:** Οι Ευρωπαϊκές τράπεζες που ρυθμίζονται από την Οδηγία για τις Κεφαλαιακές Απαιτήσεις (CRD) αποτελούν την κύρια συγκρίσιμη ομάδα (εξαιρουμένων ορισμένων αγορών όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, λόγω ουσιαστικά διαφορετικών ρυθμιστικών και πλαισίων αμοιβών). Οι οντότητες που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα και έχουν εδραιωμένη παρουσία σε όλη την Ευρώπη, αποτελούν τη δεύτερη ομάδα συγκρίσιμων εταιρειών, διασφαλίζοντας έτσι ότι η συγκριτική αξιολόγηση 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. Η δευτερεύουσα ομάδα συγκρίσιμων εταιρειών αποτελείται από εταιρείες της ευρύτερης αγοράς.
- **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.
- **Αγορά ταλέντων:** Εταιρείες που αντιπροσωπεύουν ρεαλιστικό ανταγωνισμό για ανώτερα διευθυντικά ταλέντα.

Με βάση αυτά τα κριτήρια, η λίστα που επιλέχθηκε για τη συγκριτική αξιολόγηση των αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου και άλλων Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελείται από τα ακόλουθα ιδρύματα:

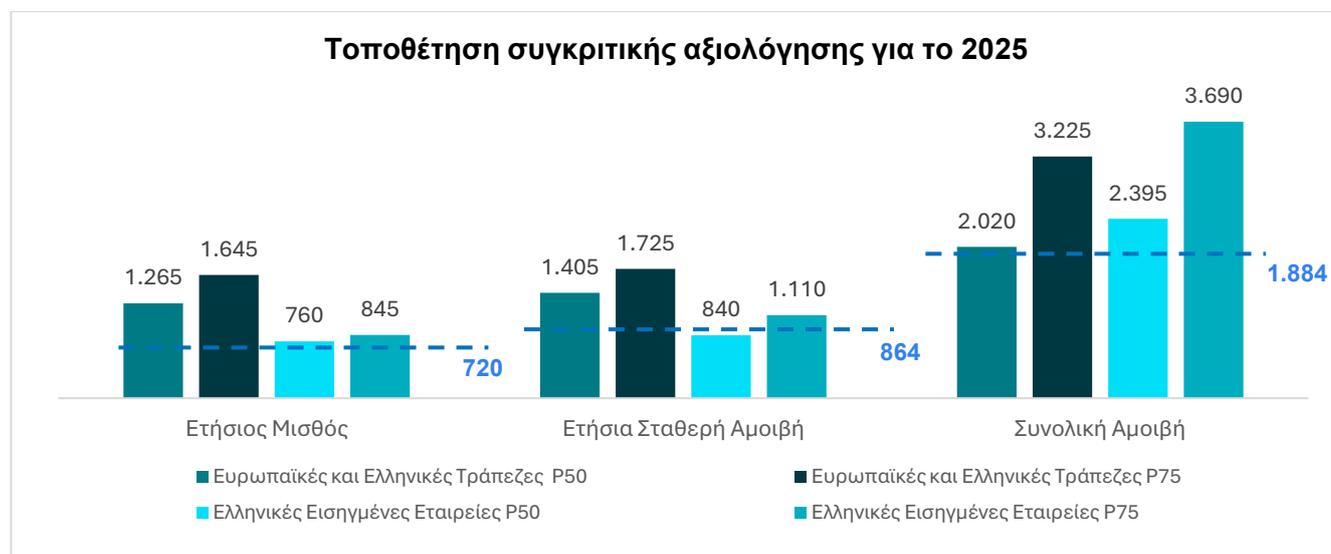
Ευρωπαϊκές και Ελληνικές Τράπεζες	Ελληνικές Εισηγμένες Εταιρείες μεγάλης κεφαλαιοποίησης (Χρηματιστήριο Αθηνών)
<ul style="list-style-type: none"> • Danske Bank A/S (Δανία) • Jyske Bank A/S (Δανία) • Sydbank A/S (Δανία) • Alpha Bank S.A. (Ελλάδα) • Eurobank S.A. (Ελλάδα) • Piraeus Bank S.A. (Ελλάδα) • Banca Monte dei Paschi di Siena (Ιταλία) • Banco Popolare di Sondrio S.p.A. (Ιταλία) • Banco BPM S.p.A. (Ιταλία) • BPER Banca S.p.A. (Ιταλία) • FinecoBank Banca Fineco S.p.A. (Ιταλία) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aegean Airlines A.E. • Coca-Cola Hellenic • HELLENiQ ENERGY Συμμετοχών A.E. • Jumbo A.E. • Lamda Development A.E. • Metlen Energy and Metals A.E. • ΟΠΑΠ Α.Ε. • ΟΤΕ Α.Ε. • ΔΕΗ Α.Ε. • Quest Συμμετοχών • Τιτάν Α.Ε.

- Mediobanca S.p.A. (Ιταλία)
- Banco de Sabadell S.A. (Ισπανία)
- Bankinter S.A. (Ισπανία)
- Unicaja Banco S.A. (Ισπανία)

Η Τράπεζα διατηρεί το δικαίωμα επαναξιολόγησης της λίστας των συγκρίσιμων εταιρειών και την ενημέρωσή της από έτος σε έτος για να διασφαλίζει τη συνεχή συνάφεια, λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές στη στρατηγική και το λειτουργικό μοντέλο του οργανισμού, τα επιχειρηματικά προφίλ, την κατάσταση εισαγωγής στα χρηματιστήρια και τους δείκτες μεγέθους/πολυπλοκότητας (π.χ. έσοδα και κεφαλαιοποίηση αγοράς), καθώς και τις επικρατούσες εξελίξεις στην αγορά και τη ρυθμιστική νομοθεσία.

Η μεθοδολογία σύγκρισης παρέχει ένα πλαίσιο για συνεπή αντιστοίχιση ρόλων σε οργανισμούς και γεωγραφικές περιοχές, επιτρέποντας δίκαιες και σχετικές συγκρίσεις μεταξύ ομότιμων ιδρυμάτων. Εφαρμόζοντας αυτή την προσέγγιση, η Τράπεζα μπορεί να συγκρίνει με ακρίβεια τις αμοιβές, λαμβάνοντας υπόψη το σχετικό μέγεθος, την πολυπλοκότητα και τη στρατηγική σημασία κάθε ρόλου, υποστηρίζοντας έτσι την ανταγωνιστικότητα και την ευθυγράμμιση τόσο με τις πρακτικές της αγοράς όσο και με τα εσωτερικά πρότυπα διακυβέρνησης.

Τα αποτελέσματα της συγκριτικής αξιολόγησης (benchmarking) απεικονίζονται στο παρακάτω διάγραμμα, όπου το (P50) αντιστοιχεί στη διάμεση αμοιβή που συνδέεται με μέση απόδοση, ενώ το (P75) αποτυπώνει επίπεδα υπεραπόδοσης, συγκρίσιμα με τις επιδόσεις της ΕΤΕ για το 2025. Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν ότι, ενώ η θέση του Διευθύνοντος Συμβούλου είναι σε γενικές γραμμές ευθυγραμμισμένη με τη διάμεση τιμή (P50) της ομάδας συγκρίσιμων εισηγμένων εταιρειών στην Ελλάδα (95% του P50 ως προς τον ετήσιο σταθερό μισθό και 103% του P50 ως προς τις συνολικές ετήσια σταθερές αμοιβές), εξακολουθεί να βρίσκεται κάτω από τη διάμεση τιμή (P50) σε σύγκριση με την κύρια ομάδα αναφοράς της ΕΤΕ, ήτοι τις Ευρωπαϊκές και Ελληνικές τράπεζες (93% του αντίστοιχου P50).



* Ποσά σε χιλ. €

--- Αποδοχές Διευθύνοντος Συμβούλου ΕΤΕ 2025---

Ενώ η φειγνή ανασκόπηση της συγκριτικής αξιολόγησης επιβεβαίωσε τις συνετές πρακτικές αμοιβών των στελεχών της Τράπεζας (σε σύγκριση με τα επικρατούντα επίπεδα και τις τάσεις της αγοράς), η Τράπεζα δεν προχώρησε σε προσαρμογές αποδοχών κατά το 2025. Ωστόσο, έχει επίσης αναγνωριστεί η ανάγκη εισαγωγής επιπλέον ευκαιριών μεταβλητών αποδοχών για να διασφαλιστεί η δικαιοσύνη, η ανταγωνιστικότητα και η ευελιξία των αποδοχών βάσει απόδοσης στο πακέτο συνολικών αποδοχών των ανωτάτων στελεχών.

2.1 Σταθερές Αποδοχές

Οι μικτές σταθερές ετήσιες αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2025 διαμορφώθηκαν ως εξής:

Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Σταθερές Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΤΕ για το 2025 ¹		
Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	Ρόλος	Αποδοχές από Εξαρτημένη Εργασία (σε €)
Πάυλος Μυλωνάς	Διευθύνων Σύμβουλος	720.000 (ίδιες με το 2024)
Χριστίνα Θεοφιλίδη	Μέλος Δ.Σ. – Γενική Διευθύντρια Λιανικής Τραπεζικής	470.000 (ίδιες με το 2024)
Συνολικές Σταθερές Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2025 (Μικτά ποσά σε €)		1.190.000

¹ Δεν περιλαμβάνονται οι παροχές και οι αποδοχές που σχετίζονται με τη συμμετοχή των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε συνταξιοδοτικά προγράμματα. Τα σχετικά στοιχεία παρατίθενται στους κατωτέρω πίνακες.

Κατόπιν της εκτενούς ανασκόπησης της συγκριτικής αξιολόγησης της αγοράς και της αναθεωρημένης στάθμισης των ρόλων που ολοκληρώθηκε το 2024, οι σταθερές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου και του Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ - Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής προσαρμόστηκαν αναλόγως και παρέμειναν αμετάβλητες καθ' όλη τη διάρκεια του οικονομικού έτους 2025.

Συνταξιοδοτικές εισφορές 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 τις ανώτερες θέσεις στελεχών, συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου και των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.** Το ανωτέρω πρόγραμμα διέπεται από καθεστώς καθορισμένων εισφορών, εκφραζόμενο ως σταθερό ποσοστό του βασικού μισθού, χωρίς να υπόκειται σε προσαυξήσεις συνδεδεμένες με την απόδοση ή προσαυξήσεις κατά διακριτική

ευχέρεια. Το εν λόγω πρόγραμμα ευθυγραμμίζεται με τη συνήθη πρακτική της Ευρωπαϊκής τραπεζικής αγοράς, όπου οι συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις αποτελούν βασικό στοιχείο των συνολικών αποδοχών, με διαφοροποιήσεις στα ποσοστά εισφορών ανάλογα με το κανονιστικό πλαίσιο κάθε χώρας και τα συνταξιοδοτικά σχήματα σε επίπεδο εργατικού δυναμικού. Η Τράπεζα παρέχει στο σύνολο των εργαζομένων της συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, οι οποίες διαφοροποιούνται ανάμεσα στο ευρύτερο προσωπικό και την ανώτερη διοίκηση αντανakλώντας το ιεραρχικό επίπεδο και τις ευθύνες κάθε ομάδας.

Η Τράπεζα, ως εργοδότης, συνεισφέρει ετησίως στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα κάθε Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, βάσει ποσοστού επί των αντίστοιχων μικτών σταθερών αποδοχών τους. Ειδικότερα:

- **Για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο: 20%** επί των μικτών σταθερών αποδοχών.
- **Για το Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και Γενική Διευθύντρια Λιανικής Τραπεζικής: 14%** επί των μικτών σταθερών αποδοχών.

Τα ποσοστά εισφορών του προγράμματος συνταξιοδότησης για τα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ (Διευθύνων Σύμβουλος: 20% του σταθερού μισθού, Γενική Διευθύντρια Λιανικής Τραπεζικής: 14% του σταθερού μισθού) παρέμειναν αμετάβλητα σε σύγκριση με το οικονομικό έτος 2024. Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει αναλυτικά τις συνταξιοδοτικές εισφορές για το 2025.

Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΤΕ για το 2025		
Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	Ρόλος	Συνταξιοδοτικές εισφορές (σε €)
Πάυλος Μυλωνάς	Διευθύνων Σύμβουλος	144.000
Χριστίνα Θεοφιλίδη	Μέλος ΔΣ – Γενική Διευθύντρια Λιανικής Τραπεζικής	65.800
Συνολικό Ποσό (σε €)		209.800

2.2 Άλλες συνιστώσες των αποδοχών

Περαιτέρω, η Τράπεζα χορήγησε το 2025 τα ακόλουθα ποσά παροχών σε είδος, σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών των Μελών του ΔΣ και των Ανώτατων Στελεχών της ΕΤΕ και τις πρακτικές της αγοράς:

Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	Ρόλος	Παροχές σε είδος	
		Ασφαλιστήρια συμβόλαια ¹	Leasing Αυτοκινήτου ²
Πάυλος Μυλωνάς	Διευθύνων Σύμβουλος	13.806	14.160

Χριστίνα Θεοφιλίδη	Μέλος ΔΣ – Γενική Διευθύντρια Λιανικής Τραπεζικής	1.569	8.232
Συνολικό Ποσό (σε €)		15.375	22.392

¹ Αφορά ιατρική ασφάλιση και ασφάλεια ζωής.

² Χωρίς ΦΠΑ.

Επιπλέον, η Τράπεζα αποζημιώνει έξοδα των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που σχετίζονται με την άσκηση των καθηκόντων τους, σύμφωνα με την πολιτική εξόδων και τις διαδικασίες της Τράπεζας.

2.3 Μεταβλητές Αποδοχές

2.3.1 Γενική πολιτική για το 2025

Σε συμμόρφωση 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. Για τον σκοπό αυτό, λαμβάνονται υπόψη ετήσιοι δείκτες απόδοσης, τόσο χρηματοοικονομικοί όσο και μη χρηματοοικονομικοί, καθώς και οι στρατηγικοί στόχοι, όπως καθορίζονται ετησίως από το Διοικητικό Συμβούλιο.

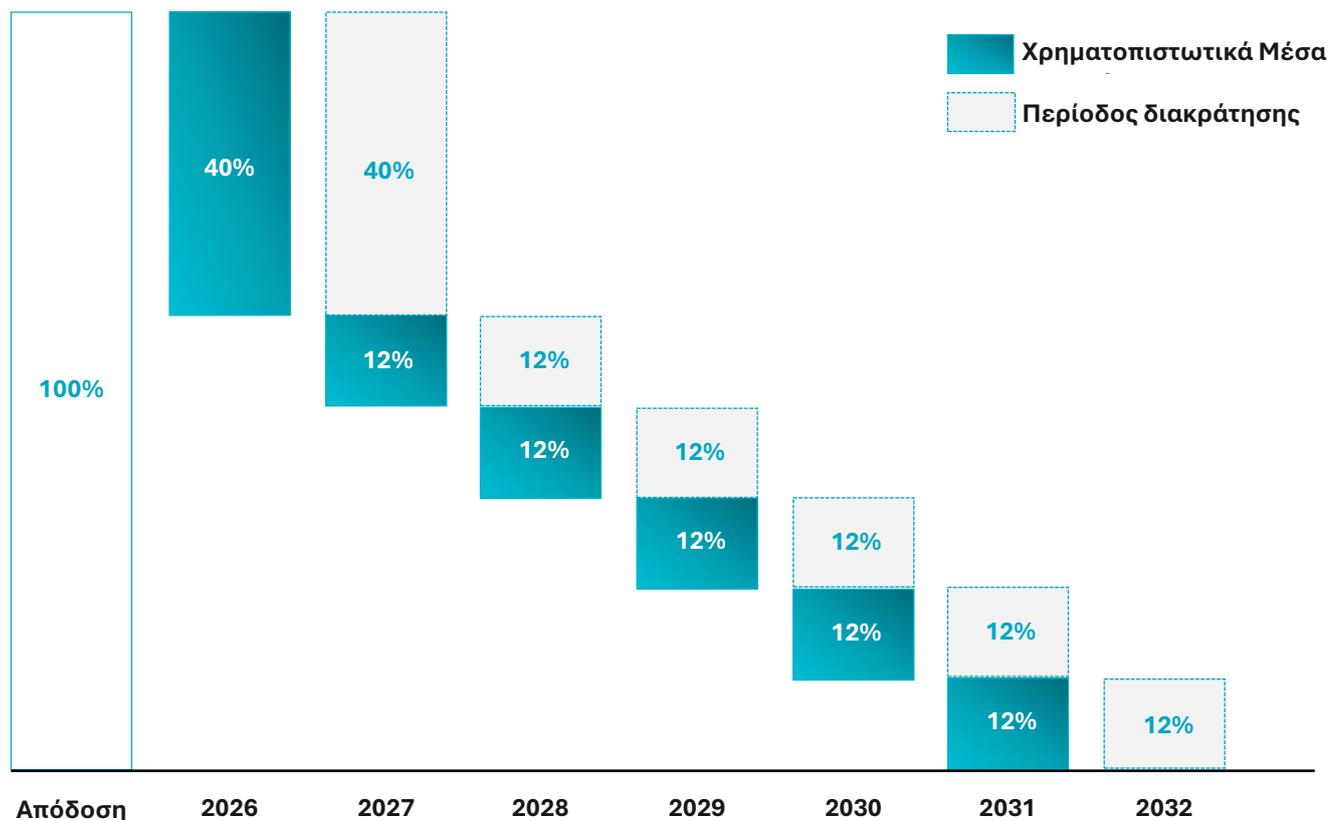
Στη Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων που πραγματοποιήθηκε στις 30 Μαΐου 2025, οι Μέτοχοι ενέκριναν αύξηση του μέγιστου λόγου μεταβλητών προς σταθερών αποδοχών (Μ:Σ) από 100% σε έως και 150% για μια περιορισμένη ομάδα Ανώτατων Στελεχών σε επίπεδο Τράπεζας και Ομίλου, σύμφωνα με το Άρθρο 86 του Νόμου 4261/2014 και την Απόφαση της Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος αριθ. 231/15.07.2024. Το αυξημένο ανώτατο όριο θεσπίστηκε με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, τη διατήρηση στελεχών και τη μεγαλύτερη ευελιξία στη διαχείριση του κόστους. Το εύρος του καλύπτει ρόλους που θεωρούνται κρίσιμοι για τη στρατηγική της Τράπεζας (συμπεριλαμβανομένων του Διευθύνοντος Συμβούλου, του Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, Μελών της Εκτελεστικής Επιτροπής, Γενικών Διευθυντών, Βοηθών Γενικών Διευθυντών και ορισμένων Διευθύνοντων Συμβούλων/Ανωτάτων Στελεχών θυγατρικών), χωρίς να δημιουργείται οποιοδήποτε αυτόματη απαίτηση για υψηλότερες μεταβλητές αποδοχές.

Για το έτος απόδοσης 2025, τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα συμμετάσχουν στο Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών που θεσπίστηκε από την Τράπεζα, κατόπιν σχετικής έγκρισης από την Ετήσια Γενική Συνέλευση 2023, στο πλαίσιο ενός νέου κύκλου⁹, και το οποίο εφαρμόζεται σύμφωνα με το πλαίσιο που προβλέπει η Πολιτική Αποδοχών των Μελών ΔΣ και Ανώτερων Στελεχών της ΕΤΕ¹⁰.

⁹ Οι όροι και οι προϋποθέσεις του νέου κύκλου εγκρίθηκαν από το Δ.Σ. τον Μάρτιο του 2026.

¹⁰ Δικαιώματα προαίρεσης (stock options) ή άλλα μέσα κατά την έννοια των άρθρων 52 ή 63 του Κανονισμού (ΕΕ) 575/2013 δεν έχουν χορηγηθεί.

Σύστημα αναβολής Μεταβλητών Αποδοχών



Σε συμμόρφωση με τις ρυθμιστικές απαιτήσεις και τις αρχές ορθής διαχείρισης κινδύνων, η καταβολή του 60% των μεταβλητών αποδοχών υπόκειται σε περίοδο αναβολής πέντε ετών. Η αναβολή αυτή στοχεύει στην κατάλληλη ευθυγράμμιση των πληρωμών των μεταβλητών αποδοχών με τη φύση, το χρονικό πλαίσιο και τους κινδύνους που συνδέονται με τις τραπεζικές δραστηριότητες της ΕΤΕ. Το αναβαλλόμενο μέρος των μεταβλητών αποδοχών (60% του συνολικού ποσού, το οποίο κατοχυρώνεται σε πέντε ισόποσες ετήσιες δόσεις ύψους 12% εκάστη) υπόκειται σε προϋπόθεση απόδοσης, η οποία συνδέεται με τα Κέρδη ανά Μετοχή (EPS). Με αυτόν τον τρόπο οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται άμεσα με τη μακροπρόθεσμη κερδοφορία της Τράπεζας. Εάν τα αποτελέσματα του EPS υπολείπονται σημαντικά των στόχων, ενώ οι μακροοικονομικές συνθήκες δεν αποκλίνουν ουσιαστικά από τις προβλέψεις, οι μετοχές προς κατοχύρωση ακυρώνονται, οδηγώντας σε αντίστοιχη μείωση του συνολικού ποσού των μεταβλητών αποδοχών που τελικά λαμβάνει το στέλεχος. Αυτός ο μηχανισμός διασφαλίζει ότι ένα ουσιώδες μέρος των μεταβλητών αποδοχών παραμένει υπό αίρεση καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου αναβολής και ότι το τελικό ύψος τους αντικατοπτρίζει τη διατηρήσιμη κερδοφορία της Τράπεζας και όχι μόνο τα αποτελέσματα του έτους κατά το οποίο χορηγήθηκαν.

Ο αριθμός των μετοχών που θα χορηγηθούν καθορίζεται βάσει μιας τιμής αναφοράς, η οποία υπολογίζεται ως ο σταθμισμένος ως προς τον όγκο μέσος όρος τιμής (VWAP) των κοινών μετοχών της ΕΤΕ στο Χρηματιστήριο Αθηνών, κατά το τρίμηνο που λήγει την ημέρα διεξαγωγής της ετήσιας Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων. Αυτή η μεθοδολογία διασφαλίζει ότι η τιμή αναφοράς αντανακλά δίκαιη και αντιπροσωπευτική αγοραία αξία, ενώ παράλληλα περιορίζει

την επίδραση βραχυπρόθεσμων διακυμάνσεων της τιμής της μετοχής, σε ευθυγράμμιση με τις συνήθεις πρακτικές της αγοράς. Δεδομένου ότι η τιμή αναφοράς δεν ήταν διαθέσιμη κατά την ημερομηνία δημοσίευσης της παρούσας Έκθεσης, ο τελικός αριθμός μετοχών θα καθορισθεί μετά τον προσδιορισμό της.

Στο πλαίσιο του εκάστοτε εφαρμοστέου νομοθετικού πλαισίου, η Τράπεζα δύναται να εφαρμόσει προκαθορισμένη εναλλακτική δομή καταβολής, σύμφωνα με την οποία ένα μέρος των μεταβλητών αποδοχών θα καταβληθεί σε μετρητά (με ανώτατο όριο το 50% της συνολικής μεταβλητής αμοιβής) και το υπόλοιπο σε μετοχές ή σε χρηματοοικονομικά μέσα συνδεδεμένα με μετοχές (stock awards). Ο συγκεκριμένος εναλλακτικός τρόπος καταβολής θα υλοποιηθεί σε πλήρη συμμόρφωση με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, χωρίς να επηρεάζεται η συνολική αξία των μεταβλητών αποδοχών ή οι ισχύοντες όροι αναβολής, κατοχύρωσης, υπαναχώρησης και επιστροφής αποδοχών («malus & clawback»), οι οποίοι θα παραμείνουν αμετάβλητοι.

Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται ρητά με την επίτευξη σαφώς ορισμένων χρηματοοικονομικών και στρατηγικών στόχων¹¹, καθώς και με ποιοτικά κριτήρια ηγεσίας και συμμόρφωσης. Επιπλέον, το υφιστάμενο σχήμα προβλέπει ότι το αναβαλλόμενο μέρος εξαρτάται από την επίτευξη προκαθορισμένων στόχων Κερδών ανά Μετοχή (EPS), όπως αποτυπώνονται στο εγκεκριμένο Επιχειρηματικό Σχέδιο¹² της Τράπεζας. Όταν τα αποτελέσματα του EPS υπολείπονται σημαντικά των στόχων, ενώ οι μακροοικονομικές συνθήκες δεν αποκλίνουν ουσιαστικά από τις προβλέψεις, η κατοχύρωση μπορεί να ακυρωθεί εντελώς. Κατά συνέπεια, οι μεταβλητές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ καθίστανται πλήρως διαθέσιμες μετά την παρέλευση έξι ετών, διασφαλίζοντας ισχυρή ευθυγράμμιση με τη δημιουργία αξίας για τους Μετόχους και τη μακροπρόθεσμη βιώσιμη απόδοση της Τράπεζας, σε πλήρη συμμόρφωση με τις κατευθυντήριες γραμμές της EBA και τις ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές.

Προϋποθέσεις ενεργοποίησης (entry gates)

Έχουν οριστεί συγκεκριμένες προϋποθέσεις ενεργοποίησης σε επίπεδο Ομίλου, διασφαλίζοντας την ευθυγράμμιση με τη βιώσιμη ετήσια κερδοφορία της Τράπεζας, την ισχυρή επάρκεια κεφαλαίων και τη ρευστότητα. Αυτές οι προϋποθέσεις αντιπροσωπεύουν συνθήκες που πρέπει να πληρούνται τη στιγμή κατά την οποία η απόδοση των μεταβλητών αποδοχών εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας αξιολογεί τις συνθήκες επάρκειας κεφαλαίων και ρευστότητας πριν από την καταβολή κάθε δόσης μεταβλητών αποδοχών, διασφαλίζοντας έτσι συνεχή επιμέλεια και συμμόρφωση με τις ρυθμιστικές απαιτήσεις.

Συγκεκριμένα, οι προϋποθέσεις που έχει ορίσει η Τράπεζα για την έγκριση των μεταβλητών αποδοχών για το 2025 είναι:

¹¹ Σύμφωνα με τη δέσμευση της Τράπεζας να ενσωματώσει τη βιωσιμότητα στο πλαίσιο αμοιβών της, οι στόχοι που συνδέονται με το ESG περιλαμβάνονται επίσης στην αξιολόγηση της απόδοσης και των δύο Εκτελεστικών Διευθυντών. Για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, οι στόχοι ESG ενσωματώνονται στο σκέλος των Στρατηγικών Στόχων (με βαρύτητα 40%), περιλαμβάνοντας στόχους πράσινης χρηματοδότησης, ορόσημα του Σχεδίου Δράσης για το Κλίμα και το Περιβάλλον και την υλοποίηση του Πλαισίου Βιώσιμης Χρηματοδότησης. Για την Γενική Διευθύντρια, ένας ειδικός στόχος ESG στοχεύει στις πράσινες εκταμιεύσεις και στην διείσδυση των πιστοποιητικών ενεργειακής απόδοσης, παράλληλα με έναν στόχο Ανθρωπίνου Δυναμικού/Ανθρώπων & Κουλτούρας.

¹² Η εύλογη αξία (fair value) των αντίστοιχων, σύμφωνα με τον μηχανισμό αξιολόγησης απόδοσης της Τράπεζας, μεταβλητών αποδοχών υπολογίζεται με μια μεθοδολογία που λαμβάνει υπόψη όλες τις συνθήκες και μεταβλητές που επηρεάζουν την καταβολή, ιδιαίτερα εκείνες που σχετίζονται με αναβαλλόμενα στοιχεία και την επίτευξη των στόχων που σχετίζονται με τα Κέρδη ανά Μετοχή (EPS) όπως περιγράφονται στο εγκεκριμένο Επιχειρηματικό Σχέδιο της Τράπεζας.

Στόχος	Κριτήριο μέτρησης	Όριο	Τελικό αποτέλεσμα
Βιώσιμη κερδοφορία	Λειτουργικά Κέρδη προ Προβλέψεων Εσωτερικού (Domestic Core PPI) (€)	> €0,1δισ.	1,61δισ.
	Δείκτης ΜΕΑ Ομίλου (%)	< 10%	2,4%
Κεφαλαιακή επάρκεια	Δείκτης CET1 Ομίλου (%)	> 14,25%	18,8%
Ρευστότητα	Δείκτης Κάλυψης Ρευστότητας Ομίλου - LCR (%)	> 150%	236%
Ποιοτική αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου	Διακριτική ευχέρεια του Διοικητικού Συμβουλίου	Το Διοικητικό Συμβούλιο διατηρεί το δικαίωμα να αναστείλει ή να ακυρώσει την καταβολή μεταβλητών αποδοχών.	Δεν εφαρμόστηκε

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

Με βάση τα ετήσια οικονομικά αποτελέσματα για το 2025 που ενέκρινε το Διοικητικό Συμβούλιο στις 26.02.2026, οι ως άνω προϋποθέσεις ικανοποιήθηκαν, ενεργοποιώντας έτσι το ετήσιο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών της ΕΤΕ.

Προϋποθέσεις υπαναχώρησης και επιστροφής αποδοχών (malus & clawback)

Επιπλέον, η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να μειωθεί ή να ανασταλεί, ολικώς ή μερικώς, εάν η ΕΤΕ αντιμετωπίσει ουσιώδη προβλήματα που επηρεάζουν την επάρκεια κεφαλαίων, τη ρευστότητα, τη συνέχεια της επιχειρηματικής δραστηριότητας ή τη συνολική χρηματοοικονομική σταθερότητα (malus). Επιπρόσθετα, οι καταβληθείσες μεταβλητές αποδοχές μπορεί να επιστραφούν ολικά ή μερικά εάν ο δικαιούχος ευθύνεται για σοβαρή ανάρμοστη συμπεριφορά, ουσιώδη γεγονότα κινδύνου ή περιστάσεις που οδηγούν σε σημαντικές αναθεωρήσεις οικονομικών καταστάσεων ή απώλειες για την Τράπεζα (clawback).

2.3.2 Πλαίσιο Αξιολόγησης Απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου – Οικονομικό Έτος 2025

Οι μεταβλητές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου είναι ρητά συνδεδεμένες με την επίτευξη σαφώς καθορισμένων χρηματοοικονομικών και στρατηγικών στόχων. Μέσω αυτού του ισχυρού πλαισίου, το Διοικητικό Συμβούλιο αξιολογεί αντικειμενικά την απόδοση του Διευθύνοντος Συμβούλου διασφαλίζοντας ότι οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές αντανακλούν με συνέπεια το επίπεδο επίτευξης των μετρήσιμων ετήσιων στόχων, 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 δύο ολοκληρωμένα αλλά συμπληρωματικά μέρη:

Επίτευξη ανθεκτικής ανάπτυξης Ισολογισμού και βιώσιμων οικονομικών αποτελεσμάτων (60% βαρύτητα) – ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΠΥΛΩΝΑΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ

Αντανακλώντας τις κορυφαίες πρακτικές του κλάδου, ένα σημαντικό ποσοστό 60% της αξιολόγησης της απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου βασίζεται σε σαφώς ορισμένους, μετρήσιμους χρηματοοικονομικούς και στρατηγικούς στόχους, υπογραμμίζοντας τη στενή σύνδεση μεταξύ αποδοχών και αποτελεσμάτων απόδοσης.

Οι μετρήσιμοι αυτοί στόχοι περιλαμβάνουν τα Λειτουργικά Κέρδη Προ-Προβλέψεων (Core PPI), την Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (RoTE) του Ομίλου της ΕΤΕ, τον Δείκτη Κόστους προς Έσοδα και τον Δείκτη CET1. Η απόδοση σε σχέση με αυτούς τους χρηματοοικονομικούς δείκτες διασφαλίζει αυστηρή ευθυγράμμιση με το στρατηγικό χρηματοοικονομικό σχέδιο της Τράπεζας και το πλαίσιο ανοχής κινδύνου.

Όλοι οι στόχοι σε αυτό το τμήμα είναι προκαθορισμένοι, μετρήσιμοι και διαφανείς, σύμφωνα με τα πρότυπα της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (ΕΒΑ) και τις κορυφαίες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης.

Δημιουργία και υλοποίηση νικηφόρας στρατηγικής (40% βαρύτητα) – ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΠΥΛΩΝΑΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ

Ομοίως με τους Βασικούς Δείκτες Απόδοσης (KPIs) που συνδέονται με τα οικονομικά αποτελέσματα, κάθε στρατηγικός στόχος ορίζεται στην αρχή του έτους αξιολόγησης με συγκεκριμένα, προκαθορισμένα παραδοτέα, βασικά ορόσημα και μετρήσιμους στόχους - εκφρασμένους είτε ποσοτικά μέσω KPIs είτε ως αντικειμενικά επαληθεύσιμα σημεία προόδου - σύμφωνα με το ισχύον ρυθμιστικό πλαίσιο και τις Οδηγίες της ΕΒΑ για θεμιτές πολιτικές αμοιβών. Η επίτευξη κάθε στόχου αξιολογείται βάσει τεκμηριωμένων αποδείξεων και της διαπιστωμένης υλοποίησης των αντίστοιχων ορόσημων, εφαρμόζοντας την ίδια δομημένη μεθοδολογία βαθμολόγησης που χρησιμοποιείται για το χρηματοοικονομικό σκέλος. Το Διοικητικό Συμβούλιο δεν ασκεί διακριτική ευχέρεια για θετική αναπροσαρμογή κατά τον καθορισμό της βαθμολογίας του στρατηγικού σκέλους· αντιθέτως, η αξιολόγηση αποτυπώνει τον πραγματικό βαθμό ολοκλήρωσης των προκαθορισμένων οροσήμων και στόχων, διασφαλίζοντας ότι η συνολική αξιολόγηση παραμένει διαφανής, επαναλήψιμη και εδράζεται σε αποδεδειγμένα αποτελέσματα. Επομένως, εστιάζοντας στην υλοποίηση των μεσοπρόθεσμων έως μακροπρόθεσμων στρατηγικών προτεραιοτήτων του Ομίλου, το εν λόγω σκέλος αξιολογεί την πρόοδο έναντι βασικών πρωτοβουλιών που υποστηρίζουν τη βιώσιμη ανάπτυξη, τον επιχειρησιακό μετασχηματισμό και τη δημιουργία αξίας. Περιλαμβάνει στόχους που σχετίζονται με την οργανική και μη οργανική ανάπτυξη, την τεχνολογία και τον ψηφιακό μετασχηματισμό, καθώς και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, της κουλτούρας και της ηγεσίας ESG, διασφαλίζοντας την ευθυγράμμιση μεταξύ της υλοποίησης της στρατηγικής, μακροπρόθεσμης απόδοσης και των στόχων μετασχηματισμού της Τράπεζας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εφαρμόζει ένα δομημένο και αυστηρό σύστημα βαθμολόγησης (σε κλίμακα από 1 έως 5) και στα δύο σκέλη (χρηματοοικονομική απόδοση και στρατηγικούς στόχους), διευκολύνοντας την καθαρή διάκριση μεταξύ διαφορετικών βαθμών επίτευξης στόχων και διασφαλίζοντας τη συνέπεια στις αποφάσεις αποδοχών.

2.3.3 Σύνοψη της αξιολόγησης απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου – Οικονομικό έτος 2025

Πεδίο αξιολόγησης	Συντελεστής Βαρύτητας	Στόχοι (ex-ante)	Επίτευξη στόχου	Αξιολόγηση απόδοσης	Βαθμολογία (1-5)
Χρηματοοικονομικοί στόχοι	60%				5,0
Λειτουργικά Κέρδη προ Προβλέψεων (PPI)	15%	≥ €1,69δισ.	Μέγιστο	€1,82δισ. ¹³	5,0
Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (RoTE)	15%	≥ 18%	Μέγιστο	20,2% ¹⁴	5,0
Λόγος Κόστους προς Έσοδα	15%	≤ 36%	Πλέον του στόχου	34,4% ¹⁵	4,8
Δείκτης Κεφαιακής Επάρκειας (CET1)	15%	≥ 18%	Μέγιστο	19,0% ¹⁶	5,0
Στρατηγικοί στόχοι	40%				4,4
Ανάπτυξη – Οργανική και μη Οργανική	15%	<ul style="list-style-type: none"> Διεύρυνση διεθνούς δανεισμού: Εκταμιεύσεις σε διεθνή δανεισμό άνω των €600 εκατ. Κλιμάκωση του ψηφιακά ενισχυμένου τραπεζικού μοντέλου: Δημιουργία ομάδας με τουλάχιστον 45 relationship managers (RMs) Ενίσχυση της Διαχείρισης Περιουσίας (wealth management): κεφάλαια λιανικών επενδύσεων υπό διαχείριση άνω των €7,0 δισ. Λειτουργικότητα της Εμπειρίας Πελάτη (CX): Παράδοση επανασχεδιασμένων διαδικασιών ένταξης πελατών και έναρξη συστημικής υλοποίησης 	Πλέον του στόχου	<ul style="list-style-type: none"> Ο στόχος για τις εκταμιεύσεις σε διεθνή δανεισμό υπερεπετεύχθη Το κανάλι Live Banking λειτουργεί σε δύο τοποθεσίες με 45 relationship managers (RMs) και 9.000 ψηφιακού πελάτες €9,3 δισ. σε κεφάλαια υπό διαχείριση - υλοποιήθηκαν εργαλεία υποστήριξης των relationship managers (RMs) με χρήση τεχνητής νοημοσύνης (AI) - ξεκίνησε η δραστηριότητα διαδικασία συστάσεων Ο επανασχεδιασμός της διαδικασίας ένταξης πελατών ολοκληρώθηκε, η ανάπτυξη των συστημάτων προηγείται του πλάνου για τα καταστήματα και είναι σε καλό δρόμο για τα ψηφιακά κανάλια - εφαρμόστηκε η επανασχεδιασμένη διαδικασία ένταξης πελατών Premium. 	4,0
Τεχνολογικός μετασχηματισμός	10%	<ul style="list-style-type: none"> Core Banking System (CBS): Στεγαστικά δάνεια πλήρως ενσωματωμένα - Καταθέσεις και Λογαριασμοί σε πιλοτική φάση Πλατφόρμες έκδοσης (origination): Ανάπτυξη ψηφιακής ροής εργασιών για την έκδοση πιστωτικών καρτών Ψηφιακή υποδομή και δυνατότητες cloud: Παράδοση της Φάσης 1 της μετατροπής του CRM μέσω ενοποίησης σε μία σύγχρονη ενιαία πλατφόρμα Αξιοποίηση δυνατοτήτων AI: Ανάπτυξη τουλάχιστον ενός chatbot με AI και πρόσθετων περιπτώσεων χρήσης AI σε κανάλια εξυπηρέτησης πελατών και σε εσωτερικές 	Πλέον του στόχου	<ul style="list-style-type: none"> Στεγαστικά δάνεια ήδη υλοποιημένα - Καταθέσεις και Λογαριασμοί σε πιλοτική φάση Περιορισμένες καθυστερήσεις στην υλοποίηση των ροών εργασίας σε σχέση με το αρχικό πλάνο Μετασχηματισμός CRM: μετάβαση και ενοποίηση προηγούνται του πλάνου - Φάση 1 ολοκληρωμένη Chatbots με τεχνητή νοημοσύνη αναπτύχθηκαν σε κανάλια εξυπηρέτησης πελατών και σε εσωτερικές λειτουργίες - επιπλέον ξεκίνησε η χρήση GenAI για την υποστήριξη νομικών υπηρεσιών, για την ανάπτυξη λογισμικού και ανίχνευση απάτης καρτών. 	4,0

¹³ Εξαιρουμένων τυχόν έκτακτων γεγονότων.

¹⁴ Υπολογίζεται στο Καθαρό Κέρδος μετά Φόρων (PAT) του Ομίλου της ΕΤΕ πριν από τα έκτακτα γεγονότα.

¹⁵ Εξαιρουμένων οποιωνδήποτε μη επαναλαμβανόμενων δαπανών αναδιάρθρωσης και έκτακτων γεγονότων.

¹⁶ Προσαρμοσμένο για τυχόν έκτακτα γεγονότα.

		λειτουργίες			
Ανθρωποι, Κουλτούρα & Βιωσιμότητα	15%	<ul style="list-style-type: none"> • Πρόγραμμα σχεδιασμού διαδοχής — Φάση 1: ολοκλήρωση για όλες τις κρίσιμες θέσεις της Εκτελεστικής και της Ανώτατης Διοίκησης • Ανάπτυξη ταλέντων: >20.000 ώρες προγραμμάτων ανάπτυξης ηγεσίας & >50 ενεργές σχέσεις καθοδήγησης (mentoring) • Κουλτούρα: >10 εκδηλώσεις εθελοντισμού και ευεξίας • Κοινωνική στρατηγική & Πλαίσιο Βιώσιμης Χρηματοδότησης: > €630 εκατ. εκταμιεύσεις σε Πράσινα δάνεια - Εκκίνηση πλατφόρμας οικονομικής εκπαίδευσης - Πρωτοβουλίες κοινωνικής συνεισφοράς 	Μέγιστο	<ul style="list-style-type: none"> • Φάση 1 ολοκληρώθηκε για όλες τις 16 κρίσιμες θέσεις της Εκτελεστικής και της Ανώτατης Διοίκησης - Η Φάση 2 ξεκίνησε όπως είχε προγραμματιστεί • >27.000 ώρες εκπαίδευσης ηγεσίας & 74 ενεργές σχέσεις καθοδήγησης (mentoring) • 22 εκδηλώσεις εθελοντισμού και ευεξίας υλοποιήθηκαν • €553 εκατ. εκταμιεύσεις σε Πράσινα δάνεια – έναρξη λειτουργίας της πλατφόρμας οικονομικής εκπαίδευσης - οι κοινωνικές συνεισφορές σε Υγεία, Περιβάλλον, Εθελοντισμό και ανακαινίσεις σχολείων επιτεύχθηκαν βάσει σχεδίου • Επιτυχής ολοκλήρωση των διαπραγματεύσεων και υλοποίηση του νέου Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας. 	5,0
Συνολική Σταθμισμένη Βαθμολογία	100%				4,7

Τελικός καθορισμός μεταβλητών αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου – Οικονομικό έτος 2025

Οι μεταβλητές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου καθορίζονται με τη μετατροπή της αξιολόγησης της απόδοσης για κάθε τομέα αξιολόγησης σε επίπεδο επίτευξης σε κλίμακα από 0% έως 150%, και τη συγκέντρωση των αποτελεσμάτων σύμφωνα με τις αντίστοιχες βαρύτητες. Για το οικονομικό έτος 2025, το χρηματοοικονομικό σκέλος (βαρύτητα 60%) πέτυχε το μέγιστο επίπεδο του 150%, αντανakλώντας υπεραπόδοση και στους τέσσερις δείκτες μέτρησης απόδοσης (KPIs). Το στρατηγικό σκέλος (βαρύτητα 40%) πέτυχε 135%, αντανakλώντας ισχυρή επίτευξη των προκαθορισμένων οροσήμων. Το σταθμισμένο αποτέλεσμα που προκύπτει είναι 144% των σταθερών αποδοχών.

Βάσει της ενδεδειγμένης αξιολόγησης που περιγράφεται παραπάνω, το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σύστασης της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων (ΕΕΔΥ), έχει καθορίσει τις μεταβλητές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου για το οικονομικό έτος 2025, οι οποίες αντιστοιχούν σε συνολική εύλογη αξία **€1.019.772**. Η εν λόγω αμοιβή αναμένεται να καταβληθεί εξ ολοκλήρου σε μετοχές (stock awards) και ο σχετικός αριθμός θα καθοριστεί όπως περιγράφεται στην παράγραφο 2.3.1 παραπάνω. Ο συνολικός βαθμός αξιολόγησης της απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου μεταφράζεται σε προτεινόμενες μεταβλητές αποδοχές που αντιστοιχούν στο προαναφερθέν **144%** των ετήσιων σταθερών αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου, με το 40% να είναι άμεσα καταβαλλόμενο και το υπόλοιπο 60% να καταβάλλεται σε ίσες δόσεις σε διάστημα 5 ετών.

Στο πλαίσιο του εκάστοτε εφαρμοστέου νομοθετικού πλαισίου η Τράπεζα δύναται να εφαρμόσει προκαθορισμένη εναλλακτική δομή καταβολής, σύμφωνα με την οποία ένα μέρος των μεταβλητών αποδοχών θα καταβληθεί σε μετρητά (με ανώτατο όριο το 50% της συνολικής μεταβλητής αμοιβής) και το υπόλοιπο σε μετοχές ή σε χρηματοοικονομικά μέσα συνδεδεμένα με μετοχές (stock awards). Αυτός ο εναλλακτικός τρόπος καταβολής θα εφαρμοζόταν χωρίς να επηρεαστεί η συνολική αξία των αποδοχών ή οι εφαρμοστέοι όροι αναβολής, κατοχύρωσης

δικαιώματος, όπως και οι ρήτρες μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών (malus & clawback), οι οποίοι θα παραμείνουν αμετάβλητοι, τηρώντας σε κάθε περίπτωση τις οδηγίες του ρυθμιστικού πλαισίου που διέπει τις αποδοχές στην Τράπεζα.

2.3.4 Πλαίσιο αξιολόγησης της απόδοσης του Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ και Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής – Οικονομικό έτος 2025

Η απόδοση του Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής αξιολογείται στο πλαίσιο του Συστήματος Αξιολόγησης και Ανάπτυξης (PMS) της Τράπεζας μέσω ενός δομημένου πλαισίου που περιλαμβάνει δύο βασικά συστατικά:

- **Χρηματοοικονομικοί και στρατηγικοί στόχοι (60% βαρύτητα)**, και
- **Ικανότητες ηγεσίας (40% βαρύτητα)**

Η συνολική βαθμολογία της απόδοσης καθορίζεται με τη συνδυαστική αξιολόγηση των αποτελεσμάτων αυτών των δύο συνιστωσών, εξασφαλίζοντας μια ισορροπημένη αξιολόγηση τόσο της επιχειρησιακής απόδοσης όσο και της αποτελεσματικότητας της ηγεσίας.

Η αξιολόγηση βασίζεται στην εκτίμηση του Διευθύνοντος Συμβούλου, η οποία εξετάζεται και εγκρίνεται από την Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αποδοχών (ΕΑΔΑ) και την Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων (ΕΕΔΥ), διασφαλίζοντας ότι τα αποτελέσματα των μεταβλητών αποδοχών αντικατοπτρίζουν με ακρίβεια το επίπεδο επίτευξης έναντι μετρήσιμων ετήσιων στόχων, σε ευθυγράμμιση με τους μακροπρόθεσμους στρατηγικούς στόχους, τη βιώσιμη δημιουργία αξίας και τη συνετή διαχείριση κινδύνων.

Χρηματοοικονομικοί και στρατηγικοί στόχοι (60% βαρύτητα)

Αυτή η συνιστώσα αντικατοπτρίζει την απόδοση σε σχέση με σαφώς ορισμένους οικονομικούς, στρατηγικούς και μετασχηματιστικούς στόχους, στους οποίους αποδίδεται συγκεκριμένη βαρύτητα βάσει της σχετικής τους σημασίας. Αυτοί οι στόχοι εκφράζονται είτε ως ποσοτικοί Βασικοί Δείκτες Απόδοσης (KPIs) είτε ως μετρήσιμα και τεκμηριωμένα ορόσημα.

Οι οικονομικοί και στρατηγικοί στόχοι αναλύονται περαιτέρω σε τρεις τομείς:

- (i) Άνθρωποι & Βιωσιμότητα (7% βαρύτητα)

Αφορά την αξιολόγηση της συμβολής της Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής στη δέσμευση των εργαζομένων, την οργανωσιακή ανάπτυξη και τις δεσμεύσεις της Τράπεζας για τη βιωσιμότητα, συμπεριλαμβανομένων των στόχων για πράσινη και κοινωνική χρηματοδότηση που ευθυγραμμίζονται με το Πλαίσιο Βιώσιμης Χρηματοδότησης (Sustainable Finance) της Τράπεζας.

- (ii) Οικονομική απόδοση (45% βαρύτητα)

Ένα σημαντικό μέρος της αξιολόγησης βασίζεται σε επτά σαφώς ορισμένους, μετρήσιμους οικονομικούς Βασικούς Δείκτες Απόδοσης (KPIs) που καλύπτουν το καθαρό επιτοκιακό εισόδημα λιανικής, το καθαρό εισόδημα από

προμήθειες, την καθαρή επέκταση δανείων, τις προμήθειες προϊόντων επένδυσης, τη διαχείριση κόστους καταθέσεων, την πειθαρχία στα λειτουργικά κόστη και την ποιότητα ενεργητικού (νέες αθετήσεις). Η απόδοση σε αυτούς τους δείκτες διασφαλίζει αυστηρή ευθυγράμμιση με το στρατηγικό οικονομικό σχέδιο της Τράπεζας και το πλαίσιο ανοχής κινδύνου.

(iii) Ανάπτυξη εργασιών (48% βαρύτητα)

Εστιάζοντας στην υλοποίηση των μεσοπρόθεσμων έως μακροπρόθεσμων στρατηγικών προτεραιοτήτων της Γενικής Διεύθυνσης Λιανικής Τραπεζικής, αυτή η συνιστώσα αξιολογεί την πρόοδο σε πέντε τομείς: στρατηγική προϊόντων και εσόδων, ψηφιακός τραπεζικός μετασχηματισμός, wealth & private banking, λειτουργικό μοντέλο και αποδοτικότητα, καθώς και εμπειρία πελατών. Αυτοί οι στόχοι διασφαλίζουν την ευθυγράμμιση της στρατηγικής υλοποίησης, της μακροπρόθεσμης απόδοσης και του προγράμματος μετασχηματισμού της Τράπεζας.

Ικανότητες Ηγεσίας (40% βαρύτητα)

Αυτή η συνιστώσα αξιολογεί την αποτελεσματικότητα της ηγεσίας της Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής, συμπεριλαμβανομένης της ικανότητας να αναπτύσσει και να ηγείται ομάδων υψηλής παραγωγικότητας, να προάγει μια κουλτούρα που βασίζεται στην απόδοση, να υποστηρίζει την ανώτατη ηγεσία και να προωθεί την καινοτομία και την αλλαγή. Αυτές οι ικανότητες αξιολογούνται με βάση προκαθορισμένα πρότυπα συμπεριφοράς (ικανότητες) και η αξιολόγησή τους τεκμηριώνεται βάση συγκεκριμένων συμπεριφορών. Για το 2025, τέτοιες συμπεριφορές περιλαμβάνουν την ορατή ηγεσία της Γενικής Διευθύντριας όσον αφορά την ενσωμάτωση ευρύτερων τεχνολογικών αλλαγών (ψηφιακά κανάλια, ροές εργασίας κ.ά.), πρωτοβουλίες συμπερίληψης και ένταξης (γυναικεία ηγεσία, πρωτοβουλίες οικονομικής παιδείας), καθώς και εξωτερικές συνεργασίες και στρατηγική εξωστρέφεια (π.χ., συνεργασία με πλατφόρμα ακινήτων, συνεργασία με γνωστό ελληνικό ηλεκτρονικό κατάστημα).

Το πλαίσιο αξιολόγησης απόδοσης είναι ήδη θεμελιωμένο σε σαφώς καθορισμένα και μετρήσιμα κριτήρια απόδοσης. Το 2026, περαιτέρω βελτιώσεις θα επικεντρωθούν στην ενίσχυση της διαφάνειας και της εξωτερικής ορατότητας όλων των συνιστωσών απόδοσης, συμπεριλαμβανομένων των στόχων που σχετίζονται με την ηγεσία.

2.3.5 Σύνοψη της αξιολόγησης απόδοσης του Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ και Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής – Οικονομικό έτος 2025

Πεδίο αξιολόγησης	Συντελεστής Βαρύτητας	Στόχοι (ex-ante)	Επίτευξη στόχου	Αξιολόγηση απόδοσης	Βαθμολογία (1-5)
Χρηματοοικονομικοί και Στρατηγικοί στόχοι (Χ&Σ)	60%		Πλέον του στόχου		4,21
Άνθρωποι και Βιωσιμότητα	7%	Υλοποίηση σχεδίου δράσης για τη δέσμευση των εργαζόμενων, στόχοι εκταμίευσης πράσινων και κοινωνικών δανείων ≥€172εκατ.	Μέγιστο	Υλοποίηση σχεδίου δράσης για τη δέσμευση των εργαζόμενων σε όλες τις Διευθύνσεις, Εκταμίευση πράσινων δανείων €317εκατ.(+84%), Ισχυρή αποδοχή προγραμμάτων βιώσιμης χρηματοδότησης με κρατική υποστήριξη	4,6
Οικονομική απόδοση	45%		Μέγιστο		4,6
Δημιουργία εισοδήματος	20%	Καθαρό εισόδημα από τόκους ≥ €197εκατ., Καθαρό εισόδημα από προμήθειες ≥ €219,7εκατ.	Πλέον του στόχου	Καθαρό εισόδημα από τόκους €223εκατ., Καθαρό εισόδημα από προμήθειες €235,8εκατ.	4,5

Καθαρή επέκταση δανείων και προμήθειες προϊόντων επένδυσης	10%	Καθαρή επέκταση δανείων ≥ €282,9εκατ., Προμήθειες προϊόντων επένδυσης ≥ €51εκατ, > €7δισ. κεφάλαια/επενδύσεις λιανικής υπό διαχείριση	Μέγιστο	Καθαρή επέκταση δανείων €385εκατ., Προμήθειες προϊόντων επένδυσης €59εκατ., €9,3δισ. κεφάλαια/επενδύσεις λιανικής υπό διαχείριση	5,0
Πειθαρχία στα κόστη και την ποιότητα ενεργητικού	15%	Κόστος καταθέσεων ≤ 33μ.β., Λειτουργικά κόστη εντός προϋπολογισμού, Νέες αθετήσεις ≤ €230εκατ.	Πλέον του στόχου	Κόστος καταθέσεων 32μ.β., Κόστος προσωπικού και γενικά έξοδα κάτω του προϋπολογισμού, Νέες αθετήσεις €142εκατ.	4,3
Ανάπτυξη εργασιών	48%		Πλέον του στόχου		3,8
Εμπορική ανάπτυξη και ψηφιακή ηγεσία	20%	<ul style="list-style-type: none"> Εκκίνηση της νέας πλατφόρμας Retail Mobile banking σε ≥90% των χρηστών και ψηφιακών πωλήσεων σε ιδιώτες ≥520 χιλ. Εκκίνηση της νέας πλατφόρμας Business Internet banking (BIB) με ποσοστό υιοθέτησης ≥75% και ενεργούς επιχειρηματικούς χρήστες ≥136 χιλ. Κατοχύρωση ≥35 χιλ. ενεργών χρηστών της εφαρμογής Next 	Πλέον του στόχου	<ul style="list-style-type: none"> Η νέα πλατφόρμα Mobile Banking για τη Λιανική Τραπεζική λανσαρίστηκε στο 100% των χρηστών - 491 χιλ. ψηφιακές πωλήσεις σε ιδιώτες. Λανσάρισμα της πλατφόρμας Business Internet banking (BIB) με ποσοστό υιοθέτησης 76% - 138 χιλ. ενεργοί επιχειρηματικοί χρήστες. 37 χιλ. ενεργοί χρήστες της εφαρμογής Next 	4,5
Ανάπτυξη διαχείρισης περιουσίας (wealth management) και λειτουργικού μοντέλου	10%	<ul style="list-style-type: none"> Δημιουργία Premium sub-segment και ανάπτυξη εργαλείου υποστήριξης επιχειρήσεων με τεχνητή νοημοσύνη για τους Premium Relationship Managers (RMs) ≥90 επιτυχημένες συστάσεις από SB σε Premium πελατεία Έναρξη υλοποίησης της νέας πλατφόρμας διαχείρισης πλούτου (wealth management), με την ολοκλήρωση της υλοποίησης του Stream 1 (Αμοιβαία Κεφάλαια) και την έναρξη του UAT, καθώς και την εκκίνηση της υλοποίησης του Stream 2 (Ομόλογα, IPOs κ.ά.). 	Επί του στόχου	<ul style="list-style-type: none"> Υλοποίηση του νέου Premium sub-segment- ανάπτυξη και υλοποίηση εργαλείου τεχνητής νοημοσύνης για τη διαχείριση γνώσης των Relationship Managers (RMs) βάσει σχεδίου - διεύθυνση επενδύσεων στο 27% (έναντι στόχου 24%) Συστάσεις πελατών SB προς Private προχωρούν με βραδύτερο ρυθμό σε σχέση με τον στόχο Εκκίνηση της νέας πλατφόρμας διαχείρισης περιουσίας (wealth management): με την έναρξη του UAT για το Stream 1 και της υλοποίησης του Stream 2 	3,0
Λειτουργικό μοντέλο και εμπειρία πελάτη	18%	<ul style="list-style-type: none"> Πλήρης εφαρμογή νέων ρόλων πωλήσεων στο δίκτυο καταστημάτων (≥300 Mass Priority Relationship Managers, ≥300 Customer Development Officers) ≥60% κεντροποίηση των μη πωλησιακών δραστηριοτήτων των καταστημάτων (Contact Center και στα κεντρικά CX hubs) ≥45 εξ αποστάσεως Relationship Managers (RMs) στο νέο κανάλι Live Banking Επανασχεδιασμός των διαδικασιών ένταξης ιδιωτών, Premium και Wealth στα καταστήματα και στα ψηφιακά κανάλια - εκκίνηση συστηματικής υλοποίησης Επανασχεδιασμός και συστηματική υλοποίηση της παράδοσης πιστωτικών καρτών (συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης) 	Πλέον του στόχου	<ul style="list-style-type: none"> 301 Mass Priority Relationship Managers (RMs) και 370 Customer Development Officers τοποθετημένοι σε καταστήματα. Κεντροποίηση μη πωλησιακών δραστηριοτήτων 88% για KYC/AML και 70% για μη KYC/AML Λειτουργία καναλιού Live Banking λειτουργεί σε 2 τοποθεσίες (Αθήνα, Θεσσαλονίκη) με 45 τοποθετημένους Relationship Managers (RMs) και 9.000 ψηφιακούς πελάτες. Ολοκλήρωση επανασχεδιασμού της διαδικασίας ένταξης πελατών, η ανάπτυξη συστημάτων στα καταστήματα προηγείται του πλάνου και είναι εντός χρονοδιαγράμματος για τα ψηφιακά κανάλια Η παρέμβαση στις πιστωτικές κάρτες επιτεύχθηκε μερικώς 	3,6
Ικανότητες Ηγεσίας (H)	40%	Αποτελεσματικότητα ηγεσίας, ανάπτυξη ομάδας, κουλτούρα προσανατολισμένη στην απόδοση, καινοτομία και διαχείριση αλλαγών	Μέγιστο	Απόδοση που ξεπερνάει σε διαρκή βάση τις προσδοκίες σε όλες τις διαστάσεις της ηγεσίας, συμπεριλαμβανομένου του στρατηγικού σχεδιασμού, της ανάπτυξης ταλέντων και της προώθησης μιας πελατοκεντρικής κουλτούρας υψηλής απόδοσης.	4,56

Καθορισμός τελικών μεταβλητών αποδοχών της Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής – Οικονομικό Έτος 2025

Οι μεταβλητές αποδοχές της Γενικής Διευθύντριας καθορίζονται μέσω του Συστήματος Αξιολόγησης και Ανάπτυξης της Τράπεζας, το οποίο αξιολογεί την απόδοση σε δύο συνιστώσες — χρηματοοικονομικούς και στρατηγικούς στόχους (βαρύτητα 60%) και ικανότητες ηγεσίας (βαρύτητα 40%). Η συνολική βαθμολογία της απόδοσης μεταφράζεται σε ύψος μεταβλητών αποδοχών βάσει μιας προκαθορισμένης αντιστοίχισης του εύρους απόδοσης με το ύψος των αποδοχών, όπου συγκεκριμένα διαστήματα βαθμολογίας αντιστοιχούν σε ορισμένα επίπεδα αποδοχών, με τα αντίστοιχα εύρη να κυμαίνονται από 80% έως 130% των σταθερών αποδοχών ανάλογα με το επίπεδο απόδοσης που επιτεύχθηκε. Για το οικονομικό έτος 2025, η χρηματοοικονομική και στρατηγική συνιστώσα (βαρύτητα 60%) έλαβε βαθμολογία 4,21/5,0, αντανakλώντας ισχυρή απόδοση σε όλες τις τρεις περιοχές αξιολόγησης, δηλαδή τη χρηματοοικονομική απόδοση, την ανάπτυξη επιχειρήσεων και άνθρωποι & βιωσιμότητα. Η συνιστώσα ικανοτήτων ηγεσίας (βαρύτητα 40%) έλαβε βαθμολογία 4,56/5,0, υπερβαίνοντας σταθερά τις προσδοκίες σε όλες τις διαστάσεις. Η σταθμισμένη συνολική βαθμολογία 4,35 που προέκυψε, εμπίπτει στο υψηλότερο εύρος απόδοσης, οδηγώντας σε μεταβλητές αποδοχές ίσες με το 130% των σταθερών αποδοχών. Σημειώνεται ότι η συνιστώσα της χρηματοοικονομικής και στρατηγικής απόδοσης, εξεταζόμενη σε αυτοτελή βάση, θα οδηγούσε επίσης σε αποτέλεσμα εντός του ανώτατου εύρους απόδοσης, υποστηρίζοντας την επάρκεια και τη συνέπεια του τελικού ύψους των μεταβλητών αποδοχών.

Βάσει της ολοκληρωμένης αξιολόγησης που περιγράφεται παραπάνω, το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σύστασης της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων (ΕΕΔΥ) και σε συνεργασία με την Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αποδοχών (ΕΑΔΑ), έχει καθορίσει τις μεταβλητές αποδοχές του Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής για το οικονομικό έτος 2025, οι οποίες αντιστοιχούν σε συνολική εύλογη αξία €570.917. Η εν λόγω αμοιβή αναμένεται να καταβληθεί εξ ολοκλήρου σε μετοχές (stock awards) και ο σχετικός αριθμός θα καθορισθεί όπως περιγράφεται στην παράγραφο 2.3.1 παραπάνω. Η συνολική βαθμολογία αξιολόγησης της απόδοσης της Γενικής Διευθύντριας μεταφράζεται σε μεταβλητές αποδοχές που αντιστοιχούν στο προαναφερθέν 130% των ετήσιων σταθερών αμοιβών της Γενικής Διευθύντριας, με το 40% να είναι άμεσα καταβαλλόμενο και το 60% να καταβάλλεται σε 5 ίσες αναβαλλόμενες δόσεις σε διάστημα 5 ετών.

Στο πλαίσιο του εκάστοτε εφαρμοστέου νομοθετικού πλαισίου, η Τράπεζα δύναται να εφαρμόσει προκαθορισμένη εναλλακτική δομή καταβολής, σύμφωνα με την οποία ένα μέρος των μεταβλητών αποδοχών θα καταβληθεί σε μετρητά (με ανώτατο όριο το 50% της συνολικής μεταβλητής αμοιβής) και το υπόλοιπο σε μετοχές ή σε χρηματοοικονομικά μέσα συνδεδεμένα με μετοχές (stock awards). Αυτός ο εναλλακτικός τρόπος καταβολής θα εφαρμοζόταν χωρίς να επηρεαστεί η συνολική αξία των αποδοχών ή οι εφαρμοστέοι όροι αναβολής, κατοχύρωσης δικαιώματος, όπως και οι ρήτρες μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών (malus & clawback), οι οποίοι θα παραμείνουν αμετάβλητοι, τηρώντας σε κάθε περίπτωση τις οδηγίες του ρυθμιστικού πλαισίου που διέπει τις αποδοχές στην Τράπεζα.

2.3.6 Επισκόπηση των συνολικών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ το 2025

Σύμφωνα με το πλαίσιο και τις αρχές αποδοχών που έχουν παρουσιαστεί ανωτέρω, οι επιμέρους αποδοχές που καταβλήθηκαν στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΤΕ για το 2025 αναλύονται παρακάτω:

Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	Ετήσιες σταθερές αποδοχές (μισθός) (σε €)	Εισφορές στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα (σε €)	Μεταβλητές αποδοχές 2025 – Άμεσα καταβαλλόμενο ποσό ⁽¹⁾ (σε €)	Μεταβλητές αποδοχές 2025 – Αναβληθέν ποσό (αρ. μετοχών) ⁽²⁾
Πάυλος Μυλωνάς	720.000	144.000	497.664	16.030
Χριστίνα Θεοφιλίδη	470.000	65.800	278.616	9.129

¹ Άμεσα καταβαλλόμενο μέρος των μεταβλητών αποδοχών που αφορά το έτος απόδοσης 2025, το οποίο θα καταβληθεί εντός του 2026.

² Αφορά τις δόσεις που έχουν κατοχυρωθεί εντός του 2025, στο πλαίσιο του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών (Stock Awards Program) 2023.

Ακολούθως παρατίθενται επίσης οι συνολικές αποδοχές που χορηγήθηκαν για το 2025 σε κάθε Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου:

Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	Ετήσιες σταθερές αποδοχές (μισθός) (σε €)	Εισφορές στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα (σε €)	Μεταβλητές Αποδοχές 2025 (σε €)	Συνολικές Αποδοχές για το 2025 (σε €)	Αναλογία μεταβλητών προς σταθερές αποδοχές (ως %)
Πάυλος Μυλωνάς	720.000	144.000	1.019.772 (912.129 το 2024)	1.883.772 (1.776.130 το 2024, +6%)	46/54
Χριστίνα Θεοφιλίδη	470.000	65.800	570.917 (548.959 το 2024)	1.106.717 (1.084.759 το 2024, +2%)	48/52

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

Σημειώνεται ότι δεν έχει υπάρξει καμία μεταβολή στις σταθερές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου και του Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, οι οποίες διατηρούνται στο επίπεδο που εγκρίθηκε με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της 30ης Μαΐου 2025. Επισημαίνεται ότι κατά την ίδια περίοδο η Τράπεζα παρουσιάζει αυξημένη βιώσιμη κερδοφορία, καθώς και ιδιαίτερα θετικά οικονομικά αποτελέσματα, όπως αποτυπώνεται στα τελευταία Ετήσια Οικονομικά Αποτελέσματα για το έτος 2025.

2.3.7 Προοπτικές για το 2026 – Στρατηγικοί στόχοι

Ενόψει του 2026, η Τράπεζα επανεξέτασε το ετήσιο πλαίσιο αξιολόγησης απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις βέλτιστες πρακτικές και τη συμβολή από εξειδικευμένη συμβουλευτική εταιρεία, η οποία συνέβαλλε με βέλτιστες πρακτικές στην αναθεώρηση του πλαισίου αξιολόγησης για το 2025, καθώς και τις εξελίξεις και τις τρέχουσες στρατηγικές προτεραιότητες της ΕΤΕ. Στόχος του πλαισίου είναι η καλύτερη ευθυγράμμιση των αποδοχών των εκτελεστικών στελεχών με σαφώς καθορισμένους χρηματοοικονομικούς και

στρατηγικούς στόχους, καθώς και στόχους βιωσιμότητας, ενισχύοντας τη δέσμευση της Τράπεζας να επιβραβεύει την απόδοση που στηρίζει το μακροπρόθεσμο όραμα της ΕΤΕ. Οι εν λόγω στόχοι εξειδικεύονται περαιτέρω στα Ανώτατα Στελέχη (συμπεριλαμβανομένου του Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου – Γενικής Διευθύντριας Λιανικής Τραπεζικής), λαμβάνοντας υπόψη το ρόλο και τις αρμοδιότητές τους κατά περίπτωση.

Ειδικότερα, οι στρατηγικές προτεραιότητες του Διευθύνοντος Συμβούλου για το 2026 εστιάζουν στη διασφάλιση της ανθεκτικότητας των αποτελεσμάτων σε περιβάλλον σημαντικά χαμηλότερων επιτοκίων της ΕΚΤ, παράλληλα με την υλοποίηση ουσιαστικού μετασχηματισμού σε βασικούς τομείς, κρίσιμους για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία του Ομίλου. Τα χρηματοοικονομικά αποτελέσματα (με βαρύτητα 60%) αξιολογούνται βάσει συγκεκριμένων δεικτών σε επίπεδο Ομίλου, όπως τα Λειτουργικά κέρδη προ Προβλέψεων (PPI), η Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (RoTE) και ο δείκτης Κεφαλαίων Κοινών Μετοχών Κατηγορίας 1 (CET1).

Επιπρόσθετα, ο Διευθύνων Σύμβουλος είναι υπεύθυνος για τη διαμόρφωση και υλοποίηση στρατηγικής που ενισχύει το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της Τράπεζας, με τις πλέον κρίσιμες πρωτοβουλίες του προγράμματος μετασχηματισμού 2026 να ενσωματώνονται στην αξιολόγησή του.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην προώθηση του ψηφιακού και λειτουργικού μετασχηματισμού του Ομίλου, μέσω της ολοκλήρωσης του νέου Συστήματος Core Banking και του εκσυγχρονισμού των ψηφιακών υποδομών. Ταυτόχρονα, ο Διευθύνων Σύμβουλος είναι υπεύθυνος για την καλλιέργεια κουλτούρας υψηλής απόδοσης στον οργανισμό και τη διασφάλιση ηγετικής συνέχειας.

Η ηγετική θέση σε θέματα ESG παραμένει βασική προτεραιότητα, με συγκεκριμένους στόχους για την αξιοποίηση σχετικών εμπορικών ευκαιριών, καθώς και την υλοποίηση εμβληματικών κοινωνικών πρωτοβουλιών στο πλαίσιο του πλαισίου για τη βιώσιμη χρηματοδότηση Sustainable Finance Framework του Ομίλου.

Συνολικά, οι στόχοι αυτοί αποσκοπούν στην ενίσχυση της δέσμευσης του Ομίλου για βιώσιμη ανάπτυξη, ηγετική θέση στην καινοτομία και δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας για τους μετόχους.

Προς αυτή την κατεύθυνση, η Τράπεζα επιδιώκει διαρκώς τη διατήρηση και περαιτέρω βελτίωση του πλαισίου αξιολόγησης απόδοσης, ώστε να ευθυγραμμίζεται με τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές και τις προσδοκίες των βασικών ενδιαφερόμενων μερών (stakeholders). Στο πλαίσιο αυτό, οι άξονες αξιολόγησης και η στάθμισή τους επανεξετάζονται σε ετήσια βάση, ώστε να διασφαλίζεται η κατάλληλη στάθμιση μετρήσιμων στόχων στη συνολική αξιολόγηση, καθώς και η πλήρης διαφάνεια ως προς τη σύνδεση της αξιολόγησης με τις αποδοχές.

Παράλληλα, με στόχο την ενίσχυση της σύνδεσης μεταξύ των αποδοχών των ανωτάτων στελεχών και των μακροπρόθεσμων στρατηγικών στόχων του Ομίλου, η Τράπεζα εξετάζει την υλοποίηση προγράμματος μακροπρόθεσμων κινήτρων (Long-Term Incentive Plan – LTI) για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και για άλλους στρατηγικούς ρόλους. Το πρόγραμμα αναμένεται να λειτουργεί σε τριετείς κύκλους, με σαφείς και μετρήσιμους στόχους απόδοσης τριετούς ορίζοντα, συνδεδεμένους με το Επιχειρηματικό Σχέδιο του Ομίλου. Ο πρώτος κύκλος εφαρμογής θα συνδέεται με το ισχύον Επιχειρηματικό Σχέδιο, το οποίο εγκρίθηκε στα τέλη του 2025 και παρουσιάστηκε στην επενδυτική κοινότητα στις αρχές του 2026, στο πλαίσιο της ανακοίνωσης των

αποτελεσμάτων χρήσης 2025. Σε περίπτωση που, στο πλαίσιο του προγράμματος μακροπρόθεσμων κινήτρων (Long-Term Incentive Plan – LTI), προκύψει ανάγκη προσαρμογής του λόγου μεταβλητών προς σταθερές αποδοχές (Μ:Σ), η σχετική πρόταση θα υποβληθεί προς έγκριση στην Ετήσια Γενική Συνέλευση του 2027.

Ένα τέτοιο πρόγραμμα θα σχεδιαστεί σε πλήρη συμμόρφωση με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και θα στοχεύει στη διαρκή δημιουργία αξίας, τη συνετή ανάληψη κινδύνων και τη μακροπρόθεσμη απόδοση. Θα συνδέεται με τους μακροπρόθεσμους στρατηγικούς στόχους της ΕΤΕ, προάγοντας την ευθυγράμμιση των ανώτατων στελεχών με τη βιώσιμη επιχειρησιακή ανάπτυξη, τη δημιουργία αξίας για τους μετόχους σε βάθος χρόνου και την ουσιαστική ενσωμάτωση των αρχών ESG.

Η Τράπεζα επισημαίνει ότι το υφιστάμενο πλαίσιο αποδοχών ενσωματώνει ήδη μηχανισμούς που διασφαλίζουν την ευθυγράμμιση των μεταβλητών αποδοχών με τη μακροπρόθεσμη απόδοση, συμπεριλαμβανομένων ρυθμίσεων αναβολής, καταβολή των μεταβλητών αποδοχών με την μορφή μετοχών και εφαρμογής ρητρών μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών (malus & clawback). Μελλοντικές βελτιώσεις θα βασίζονταν στο υφιστάμενο πλαίσιο, λαμβάνοντας υπόψη τις σύγχρονες πρακτικές της αγοράς και τις στρατηγικές προτεραιότητες της Τράπεζας.

Περαιτέρω λεπτομέρειες σχετικά με τα προτεινόμενα ετήσια και μακροπρόθεσμα σχήματα κινήτρων θα γνωστοποιούνται, κατά περίπτωση και ανάλογα με τις εξελίξεις, στο πλαίσιο των επόμενων Εκθέσεων Αποδοχών, μετά από ολοκληρωμένη και σε βάθος αξιολόγηση και διαβούλευση με τα αρμόδια όργανα διακυβέρνησης της ΕΤΕ.

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. Οι αποδοχές τους αποτελούνται αποκλειστικά από ένα πακέτο σταθερών αποδοχών, το οποίο 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 περιθάλψης. 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 για το 2025

Σε συνέχεια της συνεχιζόμενης συγκριτικής αξιολόγησης (benchmarking) της αγοράς από την ΕΤΕ και της περιοδικής αναθεώρησης των αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνοντας υπόψη το εύρος των αρμοδιοτήτων, τους ρόλους και το φόρτο εργασίας των Επιτροπών, καθώς και τις επικρατούσες πρακτικές σε συγκρίσιμες εισηγμένες τράπεζες στην Ελλάδα και την Ευρώπη, οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν καθοριστεί ως εξής.

Θέση	Τρέχουσες μικτές ετήσιες αποδοχές (σε €)
Πρόεδρος ΔΣ	379.500
Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος του Διοικητικού Συμβουλίου	175.433
Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	158.125
Πρόεδρος Επιτροπής (Κανονιστικά Ρυθμιζόμενης Επιτροπής)	196.765
Πρόεδρος Επιτροπής (Μη Κανονιστικά Ρυθμιζόμενης Επιτροπής)	175.433
Εκπρόσωπος της Ε.Ε.ΣΥ.Π. (Ν. 5131/2024)	185.150

Τα επίπεδα αμοιβών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που εμφανίζονται παρακάτω αντανακλούν τη αναθεωρημένη δομή αμοιβών που εγκρίθηκε από την Ετήσια Γενική Συνέλευση της 30ής Μαΐου 2025, μετά από αύξηση 15% όπως εγκρίθηκε από την Ετήσια Γενική Συνέλευση του 2025. Η εν λόγω προσαρμογή αιτιολογήθηκε από την ανάγκη διατήρησης της ανταγωνιστικότητας και την αποτύπωση του αυξημένου εύρους αρμοδιοτήτων του ΔΣ, της απαιτούμενης δέσμευσης χρόνου και της αυξημένης ρυθμιστικής πολυπλοκότητας. Στηρίχθηκε σε ανεξάρτητη ανάλυση συγκριτικής αξιολόγησης που διενεργήθηκε από εξειδικευμένους συμβούλους (RSM Greece) σε σύγκριση με ομάδα συγκρίσιμων ευρωπαϊκών χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων, καθώς και σε γνωμοδότηση για το δίκαιο και εύλογο που επιβεβαίωσε την καταλληλότητα των αναθεωρημένων επιπέδων. Ο πλήρης αιτιολογικός λόγος και η υποστηρικτική ανάλυση περιγράφονται στην Έκθεση Αμοιβών των Μελών ΔΣ της Τράπεζας 2024 (Ενότητα 3.2), στην οποία γίνεται παραπομπή. Δεν προτείνεται ούτε αναμένεται περαιτέρω αύξηση των αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών για το οικονομικό έτος 2026.

Οι παρακάτω πίνακες περιλαμβάνουν το συνολικό ποσό αμοιβών που καταβλήθηκε στο κάθε Μη Εκτελεστικό Μέλος ΔΣ για το έτος 2025, αναλυόμενο κατά συνιστώσα, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 παρ. 2(α) του ν. 4548/2018. Συγκριτικά στοιχεία σχετικά με τη συνολική αμοιβή των Μελών ΔΣ 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 2025								
Σταθερές αποδοχές (μικτά ποσά σε €)								
Όνομα	Θέση	Μέλος του ΔΣ	Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος	Εκπρόσωπος της Ε.Ε.ΣΥ.Π.	Πρόεδρος κανονιστικά ρυθμιζόμενης επιτροπής	Πρόεδρος μη κανονιστικά ρυθμιζόμενης επιτροπής	Εξαρτημένη απασχόληση	Σύνολο
Μη Εκτελεστικά Μέλη								
Γίκιας Χαρδούβελης	Πρόεδρος ΔΣ	-	-	-	-	-	379.500	379.500
Περικλής Δρούγκας	Εκπρόσωπος της Ε.Ε.ΣΥ.Π. (Ν. 5131/2024) μέχρι 19.01.2026	-	-	185.150	-	-	-	185.150
Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη								
Αικατερίνη Μπερίτση	Πρόεδρος της Επιτροπής Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Ηθικής και Κουλτούρας	-	-	-	-	175.433	-	175.433
Jayaprakasa (JP) Rangaswami	Πρόεδρος της Επιτροπής Καινοτομίας και Βιωσιμότητας	-	-	-	-	175.433	-	175.433

Claude Piret	Πρόεδρος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων μέχρι 3.11.2025	-	-	-	165.064	-	-	165.064
Oscar Rodriguez Herrero	Πρόεδρος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων από 3.11.2025	-	-	-	31.701	-	-	31.701
Αβραάμ Γούναρης	Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος	-	175.433	-	-	-	-	175.433
Wietze Reehoorn	Πρόεδρος της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων και της Επιτροπής Στρατηγικής και Μετασχηματισμού	-	-	-	196.765	-	-	196.765
Elena Ana Cernat	Μέλος του ΔΣ μέχρι 19.12.2025 Συν-Πρόεδρος (Co-Chair) της Επιτροπής Καινοτομίας και Βιωσιμότητας από 19.12.2025	152.415	-	-	-	6.335	-	158.750
Anne Marion Bouchacourt	Πρόεδρος της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών	-	-	-	196.765	-	-	196.765
Matthieu Kiss	Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου	-	-	-	196.765	-	-	196.765
Μιχάλης Τσαμάζ	Μέλος του ΔΣ από 3.11.2025	25.476	-	-	-	-	-	25.476
Αθανάσιος Ζαρκαλής	Μέλος του ΔΣ μέχρι 29.1.2025	12.299	-	-	-	-	-	12.299
Σύνολο αποδοχών Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2025 (Μικτά ποσά σε €)								2.074.534

Όπως φαίνεται στον ανωτέρω πίνακα, οι αποδοχές που καταβλήθηκαν στα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου το 2025 ήταν σταθερές αποδοχές σε ποσοστό 100%. Το 2025, κανένα Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν έλαβε αμοιβή από εταιρείες που ανήκουν στον Όμιλο της ΕΤΕ⁸.

Σημειώνεται ότι δεν υπήρξε καμία αλλαγή στις αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, οι οποίες παραμένουν όπως εγκρίθηκαν τελευταία από την Ετήσια Γενική Συνέλευση της 30ής Μαΐου 2025. Εν τω μεταξύ, η Τράπεζα διατήρησε ισχυρή και βιώσιμη κερδοφορία και πολύ θετικά οικονομικά αποτελέσματα, όπως προκύπτει από τα τελευταία Ετήσια Οικονομικά Αποτελέσματα για το έτος 2025. Ταυτόχρονα, οι ευθύνες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνεχίζουν να απαιτούν σημαντική δέσμευση χρόνου και ευρύ φάσμα καθηκόντων, λαμβάνοντας υπόψη το ρυθμιστικό πλαίσιο που εφαρμόζεται στις Ευρωπαϊκές τράπεζες.

Επιπρόσθετα των ανωτέρω, η Τράπεζα παρείχε το 2025 τα ακόλουθα ποσά παροχών σε είδος, σύμφωνα με τις πολιτικές της Τράπεζας και τις επικρατούσες πρακτικές της αγοράς:

Όνομα	Θέση	Ασφαλιστήρια συμβόλαια ¹	Παροχές
			Μίσθωμα αυτοκινήτων ²
Γκίκας Χαρδούβελης	Μη Εκτελεστικό Μέλος – Πρόεδρος ΔΣ της ΕΤΕ	7.876	-
Περικλής Δρούγκας	Μη Εκτελεστικό Μέλος – Εκπρόσωπος της Ε.Ε.ΣΥ.Π. (Ν. 5131/2024) έως 19.1.2026	1.571	-
Αικατερίνη Μπερίτση	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	1.500	-
Αβραάμ Γούναρης	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος/ Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος	1.622	-
Elena Ana Cernat	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	1.500	-
Αθανάσιος Ζαρκαλής	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος μέχρι 29.1.2025	135	-
Συνολικό ποσό (σε €)		14.204	-

¹ Αφορά ιατρική ασφάλιση και ασφάλεια ζωής.

² Χωρίς ΦΠΑ.

Επιπλέον, η Τράπεζα αποζημιώνει τα έξοδα που πραγματοποιούν τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, σύμφωνα με τις πολιτικές της Τράπεζας και τις ισχύουσες εσωτερικές διαδικασίες.

3.2 Αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών για το 2026

Σε συνέχεια της συνεχιζόμενης συγκριτικής αξιολόγησης της αγοράς από την ΕΤΕ και της περιοδικής επανεξέτασης των αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνοντας υπόψη το εύρος των αρμοδιοτήτων, τους ρόλους και το φόρτο εργασίας των Επιτροπών, καθώς και τις επικρατούσες πρακτικές σε συγκρίσιμες εισηγμένες τράπεζες στην Ελλάδα και την Ευρώπη, οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών έχουν καθοριστεί όπως εγκρίθηκαν από την Ετήσια Γενική Συνέλευση της 30ής Μαΐου 2025 και περιγράφονται ανωτέρω ανά ρόλο.

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 Μελών ΔΣ, 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 αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εθνικής Τράπεζας κατά τα τελευταία πέντε (5) οικονομικά έτη αναφοράς*									
Όνομα	Θέση	Συμμετοχή στο ΔΣ	Σταθερές / Μεταβλητές	Συνολικές αποδοχές (μικτά ποσά σε EUR)					
				2021	2022	2023	2024	2025	
Γκίκας Χαρδούβελης	Πρόεδρος ΔΣ, Μη Εκτελεστικό Μέλος	από τις 30.07.2021							
	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	22.04.2021-30.07.2021	Σταθερές	196.213	257.143	295.000	330.000	379.500	
	Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος	31.07.2019-22.04.2021							
				Ετήσια μεταβολή (%):	22,06%	31,05%	14,72%	11,86%	15,00%
Περικλής Δρούγκας	Εκπρόσωπος της Ε.Ε.ΣΥ.Π. (Ν. 5131/2024), Μη Εκτελεστικό Μέλος	23.07.2018-19.01.2026	Σταθερές	154.000	148.050	140.000	161.000	185.150	
					Ετήσια μεταβολή (%):	26,23%	(3,86) %	(5,44) %	15,00%
Πάυλος Μυλωνάς	Διευθύνων Σύμβουλος, Εκτελεστικό Μέλος	από 18.07.2018 04.05.2018-18.07.2018	Σταθερές	361.607	361.607	590.000	720.000	720.000	
	Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος, Εκτελεστικό Μέλος	26.06.2014-04.05.2018	Ετήσια μεταβολή (σταθερής) (%):	7,46%	0,00%	63,16%	22,03%	0,00%	
				Μεταβλητές	-	-	708.000	912.129	1.019.772
				Ετήσια μεταβολή (μεταβλητής) (%):	-	-	-	28,83%	11,80%
Χριστίνα Θεοφιλίδη	Εκτελεστικό Μέλος – Γενική Διευθύντρια Λιανικής Τραπεζικής	από 31.07.2019	Σταθερές	281.250	281.250	360.000	470.000	470.000	
				Ετήσια μεταβολή (σταθερής) (%):	0,00%	0,00%	28,00%	30,56%	0,00%
				Μεταβλητές	-	-	403.198	548.959	570.917
				Ετήσια μεταβολή (μεταβλητών) (%):	-	-	-	36,15%	4,00%
Αικατερίνη Μπερίτση	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 30.07.2021							
	Μη Εκτελεστικό Μέλος Αντιπρόεδρος, Μη Εκτελεστικό Μέλος	16.04.2020-30.07.2021 31.07.2019-16.04.2020	Σταθερές	135.000	135.000	135.000	152.550	175.433	

				Ετήσια μεταβολή (%)	24,86%	0,00%	0,00%	13,00%	15,00%
Jayaprakasa (JP)	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 30.07.2021	Σταθερές	127.750 ²	133.102	135.000	152.550	175.433	
Rangaswami	Μη Εκτελεστικό Μέλος	22.10.2020-30.07.2021							
				Ετήσια μεταβολή (%)	-	4,19%	1,43%	13,00%	15,00%
Claude Piret	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	02.11.2016-3.11.2025	Σταθερές	177.342	143.972	145.000	171.100	165.064	
	Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος	22.04.2021-22.12.2021							
				Ετήσια μεταβολή (%)	24,02%	(18,82) %	0,71%	18,00%	15,00 ¹ %
Oscar Rodriguez Herrero	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 3.11.2025	Σταθερές	n/a	n/a	n/a	n/a	31.701	
				Ετήσια μεταβολή (%)	-	-	-	-	-
Αβραάμ Γούναρης	Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 22.12.2021	Σταθερές	120.000	135.556	135.000	152.550	175.433	
	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 31.07.2019							
				Ετήσια μεταβολή (%)	42,90%	12,96%	(0,41) %	13,00%	15,00%
Wietze Reehoorn	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 31.07.2019	Σταθερές	155.000	150.750	145.000	171.100	196.765	
				Ετήσια μεταβολή (%)	46,23%	(2,74) %	(3,81) %	18,00%	15,00%
Elena Ana Cernat	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 31.07.2019	Σταθερές	112.000	123.505	125.000	137.500	158.750	
				Ετήσια μεταβολή (%)	23,25%	10,27%	1,21%	10,00%	15,45%
Anne Marion Bouchacourt	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 01.04.2020	Σταθερές	137.764 ³	143.850	145.000	171.100	196.765	
				Ετήσια μεταβολή (%)	72,55 ¹ %	4,42%	0,80%	18,00%	15,00%
Matthieu Kiss	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 18.12.2020	Σταθερές	129.856 ³	144.195	145.000	171.100	196.765	
				Ετήσια μεταβολή (%)	-	11,04%	0,56%	18,00%	15,00%
Μιχάλης Τσαμάζ	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 3.11.2025	Σταθερές	n/a	n/a	n/a	n/a	25.476	
				Ετήσια μεταβολή (%)	-	-	-	-	-
Αθανάσιος Ζαρκαλής	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	28.07.2022-29.01.2025	Σταθερές	n/a	53.472	125.000	137.500	12.299	
				Ετήσια μεταβολή (%)	-	-	(0,09) ¹ %	10,00%	15,00 ¹ %
Συνολικές σταθερές αποδοχές (μικτά ποσά σε EUR)⁴					2.087.781 ⁵	2.211.452	2.620.000	3.098.050	3.264.534
Συνολικές μεταβλητές αποδοχές (ποσά σε EUR)					n/a	n/a	1.111.198	1.461.088	1.590.689
(μόνο για ενεργά Μέλη το 2025)									
Συνολικές μεταβλητές αποδοχές (μόνο για ενεργά Μέλη το 2025)					n/a	n/a	1.111.198	1.461.088	1.590.689

*Τα στοιχεία παρουσιάζονται κατόπιν εφαρμογής τυχόν στρογγυλοποιήσεων

Συνολικές σταθερές αποδοχές* (μικτά ποσά σε EUR)	2021	2022	2023	2024	2025
--------------------------------------------------	------	------	------	------	------

(συμπεριλαμβανομένων των μη ενεργών Μελών στις 31/12 κάθε έτους)

Αριθμός Μελών του ΔΣ	13	13	13	13	15
Συνολικές ετήσιες αποδοχές μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	2.240.916 ⁵	2.211.452	2.620.000	3.098.050	3.264.534
Ετήσια μεταβολή (σε %)	23,49%	(1,31)%	18,47%	18,25%	5,37%

*Τα στοιχεία παρουσιάζονται κατόπιν εφαρμογής τυχόν στρογγυλοποιήσεων

Σημειώσεις:

¹Για τον υπολογισμό της ετήσιας μεταβολής (%), τα ποσά έχουν προσαρμοστεί σε ετήσια βάση προκειμένου να επιτρέπεται ουσιαστική σύγκριση.

²Περιλαμβάνονται ποσά που καταβλήθηκαν κατά τη διάρκεια του 2021 και αφορούν τις αντίστοιχες αμοιβές ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου/επιτροπών του Δ.Σ. για το 2020.

³Περιλαμβάνεται το ποσό των €7.014,39 που αφορά αναδρομικές αμοιβές για το 2020.

⁴Τα συνολικά ποσά αποδοχών περιλαμβάνουν αμοιβές σχετιζόμενες με τη συμμετοχή των διοικητικών στελεχών στο Διοικητικό Συμβούλιο/στις Επιτροπές του Δ.Σ., καθώς και — όπου εφαρμόζεται — τις αμοιβές των διοικητικών στελεχών για εξαρτημένη εργασία υπό την ιδιότητά τους ως μέλη του Δ.Σ. Δεν περιλαμβάνονται άλλες παροχές σε είδος, αποδοχές σχετιζόμενες με συνταξιοδοτικά προγράμματα, καθώς και έκτακτα ποσά που ενδέχεται να έχουν προκύψει κατά τη διάρκεια της συνολικής χρονικής περιόδου αναφοράς.

⁵Περιλαμβάνει ποσό €13.416,67 που καταβλήθηκε κατά το 2021 και αφορά τις αμοιβές δύο Διευθυντών ως μέλη του Δ.Σ./επιτροπών του Δ.Σ. για το 2020, καθώς και το ποσό των €7.014,39 που αφορά αναδρομικές αμοιβές Διευθυντή για το 2020.

Σε συνέχεια των ανωτέρω, η Τράπεζα παρείχε, κατά τα τελευταία πέντε (5) αναφερόμενα οικονομικά έτη, τα ακόλουθα συνολικά ποσά παροχών σε είδος, σύμφωνα με τις πολιτικές της Τράπεζας και τις επικρατούσες πρακτικές της αγοράς:

Παροχές	Έτος	Αριθμός μελών του ΔΣ	Συνολικό ποσό σε €
Ασφαλιστήρια συμβόλαια¹	2021	8	15.689
	2022	8	21.956
	2023	8	27.768
	2024	8	29.558
	2025	8	29.579
Μίσθωμα αυτοκινήτων²	2021	3	25.548
	2022	2	20.700
	2023	2	21.222
	2024	2	21.372
	2025	2	22.392

¹ Αφορά ιατρική ασφάλιση και ασφάλεια ζωής.

² Χωρίς ΦΠΑ.

Συμμετοχή ΕΤΕ σε δείκτες ESG					
	2021	2022	2023	2024	2025
Δείκτης ESG FTSE4Good	✓	✓	✓	✓	✓
Δείκτης ισότητας των φύλων Bloomberg Gender-Equality	✓	✓	✓	✓	✓
CDP Carbon Disclosure Project	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 ESG E&S QualityScore” and “ISS ESG Governance QualityScore <small>Κλίμακα 1–10, όπου το 1 υποδεικνύει χαμηλότερο κίνδυνο και καλύτερη γνωστοποίηση</small>	✓ 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 στην υψηλή κατηγορία 2 για την «Κοινωνία» και την «Εταιρική Διακυβέρνηση» ¹	✓ Η Εθνική Τράπεζα κατατάχθηκε στην υψηλότερη κατηγορία 1 για το «Περιβάλλον» και στην υψηλή κατηγορία 3 για την «Κοινωνία» και την «Εταιρική Διακυβέρνηση»	✓ Η Εθνική Τράπεζα κατατάχθηκε στην υψηλή κατηγορία 2 για τους τομείς «Περιβάλλον», «Κοινωνία» και «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 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»)	✓ Η Εθνική Τράπεζα διατήρησε το επίπεδο “A” όσον αφορά τα κριτήρια αξιολόγησης που χρησιμοποιήθηκαν («Βαθμολογίες ESG»)
Sustainalytics	35,1 (υψηλός κίνδυνος)	25,8 (μεσαίος κίνδυνος)	16,4 (χαμηλός κίνδυνος)	15.4 (χαμηλός κίνδυνος)	15.2 (χαμηλός κίνδυνος)
ATHEX ESG index	✓	✓	✓	✓	✓
Δείκτης εταιρικής ευθύνης	Diamond	Diamond	Diamond	Diamond	Diamond

¹ Σημειώνεται ότι, σύμφωνα με την πιο πρόσφατη Έκθεση Εταιρικής Αξιολόγησης της ISS ESG, η κατάσταση των πρακτικών ESG της Τράπεζας εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται ως «Prime».

Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί ότι η ΕΤΕ έλαβε, για άλλη μία χρονιά, το βραβείο «Καλύτερη Εταιρική Διακυβέρνηση - Ελλάδα» από τον διεθνή οργανισμό Capital Finance International (CFI). Επιπλέον, για το 2025, η Τράπεζα έλαβε τα βραβεία «Best Bank for Large Corporates» και «Best Investment Bank for Financing» από το Euromoney, καθώς και το βραβείο «Financing the Future» από την Ελληνική Ένωση Οικονομικών της Ενέργειας (ΗΑΕΕ) για το προϊόν της Energy Baseload Swap.

Απόδοση της Τράπεζας (ποσά σε €) ¹					
Χρηματοοικονομικός δείκτης	2021	2022	2023	2024	2025
	Ετήσιο υπόλοιπο και μεταβολή σε %				
Κέρδη/(απώλειες) περιόδου	729 εκατ.	813 εκατ.	1.020 εκατ.	1.148 εκατ.	1.171 εκατ.
Μη Εξυπηρετούμενα Ανοίγματα (ΜΕΑ)	2,1 δισ.	1,6 δισ.	1,2 δισ.	0,8 δισ.	0,8 δισ.
Δ% Υπόλοιπο ΜΕΑ σε ετήσια βάση	(48,8) %	(23,8) %	(25,0) %	(33,3) %	(0,5) %

¹ Τα ποσά που αναφέρονται στον ανωτέρω πίνακα αφορούν την Τράπεζα μεμονωμένα.

Μέσες αποδοχές εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Τράπεζας εκτός των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών)					
	2021	2022	2023	2024	2025
Μέσες Ετήσιες Αποδοχές¹ («ΜΕΑ») (Μικτά ποσά σε €)	38.758	40.848	42.428	44.772	47.318
Ετήσια μεταβολή (σε %)	3,21%	5,39%	3,87%	5,53%	5,69%

Συγκριτικός πίνακας των μέσων αποδοχών εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Τράπεζας, εκτός των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, 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 2025, ο δείκτης αμοιβών του Διευθύνοντος Συμβούλου διαμορφώθηκε σε 15,2 προς 1, αντανakλώντας 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. Το πλαίσιο βασίζεται στις αρχές της αξιοκρατίας, της διαφάνειας και της αμοιβής βάσει απόδοσης, με τις μεταβλητές αποδοχές να συνδέονται τόσο με την ατομική απόδοση όσο και με τα επιχειρηματικά

αποτελέσματα. Οι μεταβλητές αποδοχές των εργαζομένων χορηγούνται μέσω συστημάτων κινήτρων σχεδιασμένων να υποστηρίζουν την επίτευξη ετήσιων και βραχυπρόθεσμων στόχων, παραμένοντας ταυτόχρονα υπό την εποπτεία κατάλληλων μηχανισμών διακυβέρνησης και ελέγχου. Ειδικότερα, οι καταβολές υπόκεινται σε χρηματοοικονομικές και συναφές με τον κίνδυνο προϋποθέσεις σε επίπεδο Ομίλου και Τράπεζας, και τα ατομικά αποτελέσματα ενδέχεται να προσαρμοστούν για να ληφθούν υπόψη ζητήματα συμπεριφοράς και κινδύνου. Συνολικά, αυτή η προσέγγιση αποσκοπεί στη στήριξη της μακροπρόθεσμης απόδοσης, στην ενίσχυση της ευθυγράμμισης με τις αξίες και τις στρατηγικές προτεραιότητες της Τράπεζας και στην προώθηση βιώσιμων αποτελεσμάτων.

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 Μελών του ΔΣ.

ΕΚΘΕΣΗ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΥ ΟΡΚΩΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ ΛΟΓΙΣΤΗ ΕΠΙ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΠΟΥ ΠΕΡΙΕΧΕΙ Η ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 112 ΤΟΥ Ν. 4548/2018

Προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος Α.Ε.

Υποκείμενο Θέμα

Με βάση την από 02 Μαρτίου 2026 μεταξύ μας σύμβαση, αναλάβαμε την ανάθεση περιορισμένης διασφάλισης με σκοπό να διαπιστώσουμε αν και κατά πόσον η συνημμένη Έκθεση Αποδοχών Μελών ΔΣ 2025 (Παράρτημα Α), της «Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος Α.Ε.» (εφεξής η «Τράπεζα») παρέχει για το οικονομικό έτος 2025 τις πληροφορίες (το «Υποκείμενο Θέμα») που απαιτούνται από τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, οι οποίες ορίζονται εν προκειμένω ως Εφαρμοστέα Κριτήρια.

Εφαρμοστέα Κριτήρια

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, οι εταιρείες με μετοχές εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά υποχρεούνται να καταρτίζουν σαφή και κατανοητή Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην πολιτική αποδοχών όπως αυτή προβλέπεται από το άρθρο 110 του ίδιου νόμου. Η Έκθεση Αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Μετά τη γενική συνέλευση η Έκθεση Αποδοχών δημοσιεύεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 4 του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, για περίοδο τουλάχιστον δέκα (10) ετών.

Ευθύνες της Διοίκησης

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας έχει την ευθύνη για την ορθή κατάρτιση και δημοσίευση της Έκθεσης Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, καθώς και για τη διαμόρφωση όλων των απαραίτητων εσωτερικών δικλίδων που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση της Τράπεζας με τις διατάξεις των άρθρων 109 έως 113 του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

Ευθύνη του Ελεγκτή

Δική μας ευθύνη είναι η έκδοση της παρούσας Έκθεσης αναφορικά με το αν και κατά πόσον παρέχονται στη συνημμένη Έκθεση Αποδοχών οι πληροφορίες του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, με βάση τη διενεργηθείσα εργασία μας, όπως περιγράφεται παρακάτω στην ενότητα «Εύρος Διενεργηθείσας Εργασίας».

Η εργασία μας διενεργήθηκε κατ' εντολή του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας, σύμφωνα με το Διεθνές Πρότυπο Αναθέσεων Διασφάλισης 3000 (Αναθεωρημένο), «Έργα Διασφάλισης Πέραν Ελέγχου ή Επισκόπησης Ιστορικής Οικονομικής Πληροφόρησης» (εφεξής «ΔΠΑΔ 3000»), και τους όρους ανάθεσης, που περιγράφονται στην από 02 Μαρτίου 2026 μεταξύ μας σύμβαση.

Το ΔΠΑΔ 3000 απαιτεί να σχεδιάζουμε και να διενεργούμε την εργασία μας έτσι ώστε να αποκτήσουμε περιορισμένη διασφάλιση για την αξιολόγηση του Υποκείμενου Θέματος, σύμφωνα με τα Εφαρμοστέα Κριτήρια. Στο πλαίσιο των διενεργούμενων διαδικασιών εκτιμούμε τον κίνδυνο ουσιώδους σφάλματος των πληροφοριών που σχετίζονται με το Υποκείμενο Θέμα.

ΠΡΑΙΣΓΟΥΩΤΕΡΧΑΟΥΣΚΟΥΠΕΡΣ Ανώνυμη Ελεγκτική Εταιρεία, ΓΕΜΗ: 001520401000, Τ: +30 210 6874400, www.pwc.gr

Αθήνα: Λεωφ. Κηφισίας 65, 15124 Μαρούσι | Τ: +30 210 6874400 || **Θεσσαλονίκη:** Αγίας Αναστασίας & Λαέρτου, 55535 Πυλαία | Τ: +30 2310 488880 || **Ιωάννινα:** Πλατεία

Πάργης 2, 1ος όροφος, 45332 | Τ: +30 2651 313376 || **Πάτρα:** 28ης Οκτωβρίου 2Α & Όθωνος Αμαλίας 11, 26223 | Τ: +30 2616 009208

Ρόδος: Αυστραλίας 82, 851 00

Θεωρούμε ότι τα στοιχεία που έχουμε συγκεντρώσει είναι επαρκή και κατάλληλα και υποστηρίζουν το συμπέρασμα που εκφράζεται στην παρούσα έκθεση διασφάλισης.

Επαγγελματική δεοντολογία και διαχείριση ποιότητας

Είμαστε ανεξάρτητοι από την Τράπεζα, καθ' όλη τη διάρκεια της παρούσας ανάθεσης και έχουμε συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις του Κώδικα Δεοντολογίας για Επαγγελματίες Ελεγκτές του Συμβουλίου Διεθνών Προτύπων Δεοντολογίας Ελεγκτών (Κώδικας ΣΔΠΔΕ), τις απαιτήσεις δεοντολογίας και ανεξαρτησίας του Ν. 4449/2017 και του Κανονισμού (ΕΕ) 537/2014.

Η ελεγκτική μας εταιρεία εφαρμόζει το Διεθνές Πρότυπο για τη Διαχείριση Ποιότητας (ISQM) 1 «Διαχείριση Ποιότητας για εταιρείες που διενεργούν ελέγχους ή επισκοπήσεις οικονομικών καταστάσεων ή λοιπές αναθέσεις διασφάλισης ή συναφών υπηρεσιών» και κατά συνέπεια διατηρεί ένα ολοκληρωμένο σύστημα διαχείρισης ποιότητας που περιλαμβάνει τεκμηριωμένες πολιτικές και διαδικασίες σχετικά με τη συμμόρφωση με απαιτήσεις δεοντολογίας, επαγγελματικά πρότυπα και ισχύουσες νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις.

Εύρος Διενεργηθείσας Εργασίας

Η εργασία μας καλύπτει αποκλειστικά τις κατωτέρω διαδικασίες περιορισμένης διασφάλισης και διενεργήθηκε με σκοπό να διαπιστώσουμε ότι η Έκθεση Αποδοχών περιέχει κατ' ελάχιστον τις ακόλουθες πληροφορίες, όσον αφορά τις αποδοχές κάθε επιμέρους μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας:

(α) το σύνολο των αποδοχών που έχουν καταβληθεί, με ανάλυση στις επιμέρους αμοιβές τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών της παραγράφου 2 του άρθρου 109 του Ν. 4548/2018 και επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης και του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών,

(β) την ετήσια μεταβολή των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, της απόδοσης της Τράπεζας και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Τράπεζας, εκτός των στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε (5) οικονομικά έτη τουλάχιστον, με κοινή παρουσίαση των εν λόγω στοιχείων, ώστε να διευκολύνεται η σύγκριση των στοιχείων από τους μετόχους,

(γ) τυχόν αποδοχές πάσης φύσεως από οποιαδήποτε εταιρεία ανήκει στον όμιλο της Τράπεζας, όπως ορίζεται στο άρθρο 32 του Ν. 4308/2014,

(δ) τον αριθμό μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας, όπως και τις κύριες προϋποθέσεις άσκησης των δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων της τιμής και της ημερομηνίας άσκησης, καθώς και οποιαδήποτε μεταβολή,

(ε) τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσης από μέρους των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της Τράπεζας,

(στ) πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών,

(ζ) πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών κατ' εφαρμογή της παραγράφου 7 του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της πολιτικής αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση.

Στο πλαίσιο μιας ανάθεσης περιορισμένης διασφάλισης, οι διενεργούμενες διαδικασίες διαφέρουν ως προς τη φύση και το χρονοδιάγραμμά τους και είναι μικρότερης έκτασης από ό,τι σε μια ανάθεση εύλογης διασφάλισης. Κατά συνέπεια, το επίπεδο διασφάλισης που λαμβάνεται από μια τέτοια ανάθεση είναι σημαντικά χαμηλότερο από το επίπεδο διασφάλισης που θα είχε αποκτηθεί εάν είχε πραγματοποιηθεί μια ανάθεση εύλογης διασφάλισης.

Οι διαδικασίες μας σχεδιάστηκαν για να αποκτήσουμε ένα περιορισμένο επίπεδο διασφάλισης, στο οποίο βασιστήκαμε για να εξάγουμε το συμπέρασμά μας, και δεν παρέχουν όλα τα αποδεικτικά στοιχεία που θα απαιτούνταν για να παράσχουμε ένα εύλογο επίπεδο διασφάλισης.

Συμπέρασμα

Με βάση τη διενεργηθείσα εργασία και τα τεκμήρια που αποκτήθηκαν, δεν έχει περιέλθει στην αντίληψή μας οτιδήποτε που θα μας οδηγούσε στο συμπέρασμα ότι η συνημμένη Έκθεση Αποδοχών Μελών ΔΣ (Παράρτημα Α) της Τράπεζας, που καταρτίστηκε για το οικονομικό έτος 2025, δεν παρέχει τις πληροφορίες που απαιτούνται από το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Περιορισμός χρήσης

Η Έκθεσή μας συντάχθηκε αποκλειστικά για το σκοπό που αναφέρεται στην πρώτη παράγραφο της παρούσας και απευθύνεται αποκλειστικά προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας και δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθεί για οποιοδήποτε άλλο σκοπό.

Αθήνα, 30 Μαρτίου 2026 Ο

Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής



ΠράιγουοτερχαουςΚούπερς
Ανώνυμη Ελεγκτική Εταιρεία
Ορκωτοί Ελεγκτές Λογιστές Λεωφ.
Κηφισίας 65
151 24 Μαρούσι
ΑΜ ΣΟΕΛ 113

Αντώνης Αντωνιάδης
ΑΜ ΣΟΕΛ 73991

Παράρτημα Α

**«Έκθεση Αποδοχών Μελών ΔΣ 2025 σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018»,
όπως εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος Α.Ε. («ΕΤΕ»)
στη συνεδρίαση της 27 Μαρτίου 2026 και παρατίθεται στις ανωτέρω σελίδες.**