

**Έκθεση
Ποικιλομορφίας
του Διοικητικού
Συμβουλίου**

30.09.2026

1. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ – ΣΚΟΠΟΣ

Η παρούσα Έκθεση Ποικιλομορφίας του Διοικητικού Συμβουλίου έχει συνταχθεί σύμφωνα με το άρθρο 3Γ του Ν. 4706/2020, όπως τροποποιήθηκε τελευταία από τον Ν. 5178/2025, με τον οποίο ενσωματώθηκε η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών εισηγμένων εταιρειών, καθώς και την από 08.09.2025 επιστολή της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων με τίτλο «Εφαρμογή ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο. Υποβολή ειδικής έκθεσης από εταιρείες σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν. 5178/2025»

Ειδικότερα, σύμφωνα με το εν λόγω άρθρο 3Γ, η Ετήσια Έκθεση Ποικιλομορφίας του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνει στοιχεία σχετικά με την εφαρμογή του ποσοστού συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο Διοικητικό Συμβούλιο, με αναφορά στον αριθμό των Εκτελεστικών και των Μη Εκτελεστικών Μελών του που ανήκουν στο υποεκπροσωπούμενο φύλο, καθώς και τα μέτρα που έχουν ληφθεί ή πρόκειται να ληφθούν για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε αυτό, ενώ σε περίπτωση που το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας περιλαμβάνει τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη, η Έκθεση Ποικιλομορφίας θα πρέπει να περιλαμβάνει και πληροφορίες σχετικά με τη συμμόρφωση με την υποχρέωση του άρθρου 3Α παρ. 4, δηλαδή να έχει τουλάχιστον ένα (1) εκτελεστικό μέλος του υποεκπροσωπούμενου φύλου.

Με στόχο την ενίσχυση της διαφάνειας, της εμπιστοσύνης των ενδιαφερόμενων μερών, της επίδειξης δέσμευσης για συμπεριληπτική, αποτελεσματική και βιώσιμη διακυβέρνηση, σκοπός της παρούσας Έκθεσης Ποικιλομορφίας της Εθνικής Τράπεζας δεν είναι μόνο η συμμόρφωση με την προαναφερθείσα κανονιστική υποχρέωση παροχής πληροφοριών σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο, αλλά και η παροχή ορισμένων περαιτέρω πληροφοριών σχετικά με τη συνολική ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε ολόκληρη την Εθνική Τράπεζα, καθώς και άλλες πτυχές πολυμορφίας στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εθνικής Τράπεζας, με σκοπό να καταστεί δυνατή μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα των πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης της Τράπεζας και να καταδειχθεί η συνεχής δέσμευσή της για την εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο, **η σύνθεση του Δ.Σ. της Εθνικής Τράπεζας συμμορφώνεται με τα κανονιστικά όρια που προβλέπονται στον Ν. 5178/2025 (με ισχύ από 30.06.2026)**, δηλαδή τουλάχιστον τέσσερις (4) γυναίκες σε σύνολο δώδεκα (12) Μελών Δ.Σ. (που αντιπροσωπεύουν το 33,3%, όπως ορίζεται στο Παράρτημα της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381).

2. ΑΡΧΕΣ

Η Τράπεζα ακολουθεί το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και τις βέλτιστες πρακτικές που διασφαλίζουν την ποικιλομορφία σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου.

Στο πλαίσιο αυτό, η Τράπεζα έχει θεσπίσει ένα πλαίσιο και πολιτικές ποικιλομορφίας που περιλαμβάνουν διατάξεις που καθορίζουν την προσέγγιση για την επίτευξη της επιθυμητής ποικιλομορφίας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και διασφαλίζουν ότι η σύνθεσή του είναι πλήρως ευθυγραμμισμένη με τις αντίστοιχες νομοθετικές και κανονιστικές απαιτήσεις.

Ειδικότερα, η Τράπεζα εφαρμόζει:

- **Πολιτική Διαφοροποίησης των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου**, η οποία προβλέπει στόχους και μέτρα για την ενίσχυση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων, με στόχο τη βελτίωση της εκπροσώπησης του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο Διοικητικό Συμβούλιο,
- **Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Τράπεζας**, ο οποίος ενσωματώνει ρητές διατάξεις για την προώθηση της ποικιλομορφίας στο Διοικητικό Συμβούλιο, διασφαλίζοντας ότι η ποικιλομορφία φύλων αποτελεί βασική παράμετρο κατά τη σύνθεση και τον προγραμματισμού διαδοχής των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- **Πολιτική και Διαδικασία Αξιολόγησης της Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου**, σύμφωνα με την οποία κατά την αξιολόγηση των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνονται υπόψη κριτήρια ποικιλομορφίας, συμπεριλαμβανομένου του φύλου, ώστε να διασφαλίζεται η ύπαρξη ενός ισορροπημένου και ποικιλόμορφου Διοικητικού Συμβουλίου,
- **Πολιτική Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων Μελών Δ.Σ.**, η οποία προβλέπει διαφανείς και αντικειμενικές διαδικασίες ανάδειξης υποψηφίων, προωθώντας την ποικιλομορφία φύλων, μέσω της ενθάρρυνσης εξέτασης υποψηφίων που ανήκουν στο υποεκπροσωπούμενο φύλο, για θέσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο,
- **Πολιτική Αποδοχών των Μελών Δ.Σ. και των Ανωτάτων Στελεχών της ΕΤΕ**, σύμφωνα με τον Νόμο 4548/2018, η οποία προσεγγίζει την ποικιλομορφία κυρίως μέσω της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία, ή εργασία ίσης αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και μέσω ενός πλαισίου διακυβέρνησης αποδοχών που βασίζεται σε αντικειμενικά, διαφανή και αμερόληπτα κριτήρια.

Περαιτέρω, σύμφωνα με τον Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου της Εθνικής Τράπεζας, ο οποίος καθορίζει τις ηθικές αρχές και αξίες, καθώς και τους κανόνες δεοντολογίας που τηρεί η Τράπεζα και ο Όμιλος, δίνεται έμφαση στην Ποικιλομορφία, τον Σεβασμό στην Προσωπικότητα και την Ισότητα, μέσω των οποίων η Τράπεζα στοχεύει, μεταξύ άλλων, στην εφαρμογή μέτρων που διασφαλίζουν ίσες ευκαιρίες για τα δυο φύλα, μεταξύ άλλων

όσον αφορά στις προοπτικές σταδιοδρομίας και τη βελτίωση της εκπροσώπησης του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε διευθυντικές θέσεις.

Επιπλέον, η Τράπεζα στοχεύει σε ένα ευρύ φάσμα ικανοτήτων και προσόντων κατά την πρόσληψη Μελών του Δ.Σ., με σκοπό την επίτευξη ποικίλων απόψεων και εμπειριών και τη διευκόλυνση της λήψης ορθών αποφάσεων. Συλλογικά, υπάρχει ένα σύνολο επαγγελματικών υποβάθρων που εκπροσωπούνται στο Διοικητικό Συμβούλιο, όπως ενδεικτικά εκτενή εμπειρία σε Τραπεζικά θέματα, στη Διαχείριση Κινδύνων, νομικό υπόβαθρο, εμπειρία στους τομείς της πληροφορικής και ESG και δεξιότητες και τεχνογνωσία που συμβάλλουν στην αποτελεσματική λειτουργία του εποπτικού οργάνου της Τράπεζας, με στόχο τη συλλογική καταλληλότητά του, ενώ το Διοικητικό Συμβούλιο έχει συλλογικά τις δεξιότητες να παρουσιάζει τις απόψεις του και να εκτελεί αποτελεσματικά τα καθήκοντά του και τις εκτελεστικές εποπτικές αρμοδιότητές του.

3. ΜΕΤΡΑ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑΣ ΠΟΥ ΕΦΑΡΜΟΣΤΗΚΑΝ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΡΡΟΠΗΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Η Τράπεζα δίνει μεγάλη έμφαση στη διασφάλιση της ποικιλομορφίας, μεταξύ άλλων όσον αφορά στην εκπροσώπηση των φύλων, την ηλικία, την εθνικότητα και την ποικιλία του εκπαιδευτικού υποβάθρου, την εμπειρία και την τεχνογνωσία. Όσον αφορά στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία είναι σύμφωνη με την Πολιτική Διαφοροποίησης των Μελών του ΔΣ, η Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων (ΕΕΔΥ) κατά τη διαδικασία επιλογής και διορισμού των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και κατά την αξιολόγηση (συλλογικά και ατομικά) της καταλληλότητας του και του προγραμματισμού διαδοχής, λαμβάνει υπόψη τις προαναφερθείσες πτυχές της ποικιλομορφίας. Επιπλέον, η ΕΕΔΥ εξετάζει και αξιολογεί τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του και με βάση τις προαναφερθείσες πτυχές της ποικιλομορφίας και προτείνει στο Διοικητικό Συμβούλιο τυχόν αλλαγές που απαιτούνται προκειμένου να διασφαλιστεί ότι αντικατοπτρίζει το κατάλληλο εύρος και ισορροπία δεξιοτήτων, εμπειρίας και υποβάθρου.

4. ΣΥΝΘΕΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ/ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ (ΚΑΤΑ ΤΗΝ 30^η.09.2026)

Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εθνικής Τράπεζας είναι σύμφωνη με τις απαιτήσεις που προβλέπονται στο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο στο οποίο υπάγεται η Τράπεζα.

Πιο συγκεκριμένα, όπως επίσης προαναφέρθηκε, όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο, η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εθνικής Τράπεζας συμμορφώνεται με τα κανονιστικά όρια που προβλέπονται στον Ν. 5178/2025 (που ισχύει από 30.06.2026), δηλαδή υπάρχουν σήμερα τέσσερις (4) γυναίκες σε σύνολο δώδεκα (12) Μελών Δ.Σ. (ένα Εκτελεστικό Μέλος και τρία Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη που αντιπροσωπεύουν το 33,3%, όπως ορίζεται στο Παράρτημα της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381).

Όσον αφορά στην ηλικία, η ηλικία των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ποικίλλει και κυμαίνεται από 50 έως 70 ετών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας έχει πολυεθνική σύνθεση, που περιλαμβάνει έξι διαφορετικές εθνικότητες, με μέλη Δ.Σ. από την Ελλάδα, την Ολλανδία, τη Γαλλία, τη Βρετανία, την Ισπανία και τη Ρουμανία, ενώ υπάρχει ποικίλο εκπαιδευτικό υπόβαθρο και εργασιακή εμπειρία μεταξύ των Μελών του, συμπεριλαμβανομένου ενδεικτικά εκπαιδευτικού υπόβαθρου στα Οικονομικά, τη Διοίκηση Επιχειρήσεων, πιστοποιήσεις και προηγούμενη εμπειρία στη Λογιστική, τον Έλεγχο και τη Διαχείριση Κινδύνων, εκτεταμένη εμπειρία στις Τραπεζικές και Χρηματοοικονομικές Υπηρεσίες, την εταιρική διακυβέρνηση και νομικό υπόβαθρο, ανάπτυξη στρατηγικής, μετασχηματισμό, λιανική και εμπορική προηγούμενη εμπειρία, καθώς και ανθρώπινο δυναμικό, κουλτούρα και ψηφιακή τραπεζική, IT και επαγγελματική εμπειρία στον τομέα των λειτουργιών (Operations).

Επιπλέον, η εκπροσώπηση των γυναικών σε τέσσερις (4) από τις επτά (7) Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου κυμαίνεται από 50% έως 67%, γεγονός που αναδεικνύει την ισχυρή παρουσία των γυναικών σε καίρια όργανα διακυβέρνησης, εποπτείας και λήψης αποφάσεων, ενώ γυναίκες κατέχουν θέσεις ηγεσίας στις ακόλουθες Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου:

- Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων (Αντιπρόεδρος)
- Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (Πρόεδρος και Αντιπρόεδρος)
- Επιτροπή Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Ηθικής και Κουλτούρας (Πρόεδρος)
- Επιτροπή Καινοτομίας και Βιωσιμότητας (Συν-Πρόεδρος)

Το Διοικητικό Συμβούλιο, μέσω της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων, παρακολουθεί σε συνεχή βάση τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, με στόχο να διασφαλίσει ότι καλύπτονται οι τομείς γνώσης και εμπειρίας

που απαιτούνται σύμφωνα με τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Τράπεζας, ενώ παράλληλα ευθυγραμμίζεται με τις διατάξεις του ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται πληροφορίες σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων σύμφωνα με τις οδηγίες που περιλαμβάνονται στην από 08.09.2025 επιστολή της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων με τίτλο «Εφαρμογή της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο. Υποβολή ειδικής έκθεσης από τις εταιρείες σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν. 5178/2025», ενώ περαιτέρω παρουσιάζονται ορισμένες μετρήσεις/στατιστικά στοιχεία ποικιλομορφίας που αφορούν την Εθνική Τράπεζα:

Στοιχεία εκπροσώπησης των φύλων στο Δ.Σ.				
	Αριθμός Μελών Δ.Σ.	Άνδρες	Γυναίκες	Ποσοστό Μελών του υπο- εκπροσωπούμενου φύλου
Μέλη	12	8	4	33%
Εκτελεστικά Μέλη	2	1	1	50%
Μη Εκτελεστικά Μέλη	1	1		
Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη	9	6	3	33%
Αναφορά πρόσφατου Πρακτικού συγκρότησης Δ.Σ. σε σώμα	Πρακτικό συνεδρίασης του Δ.Σ. στις 25.07.2024			

Στατιστικά Ποικιλομορφίας του Δ.Σ. της Εθνικής Τράπεζας

Φύλο



■ Γυναίκες 33% ■ Άνδρες 67%

Ισορροπη εκπροσώπηση των φύλων πάνω από τα ισχύοντα ελάχιστα κανονιστικά πρότυπα, ενώ παράλληλα ευθυγραμμίζεται με τα προβλεπόμενα όρια του Ν. 5178/2025

Εθνικότητα



■ Ελληνική (6 Μέλη) ■ Μη Ελληνική (6 Μέλη)

Πολυεθνική σύνθεση που περιλαμβάνει (6) έξι διαφορετικές εθνικότητες/υπηκοότητες

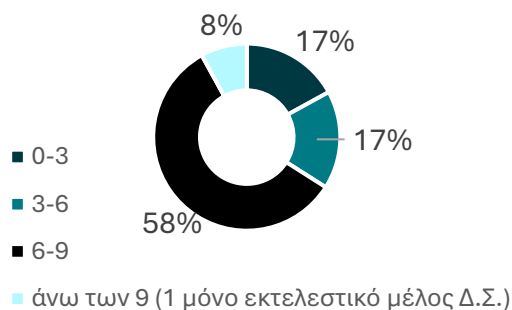
Ηλικία



■ 50-59 33% ■ 60-69 42% ■ 70+ 25%

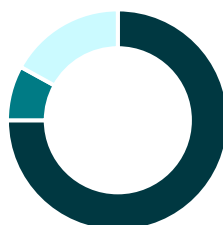
Διαφοροποιημένο Δ.Σ. ως προς την ηλικία

Θητεία Μελών Δ.Σ. σε έτη



Ισορροπία μεταξύ νεότερων μελών και μελών με μακρόχρονη θητεία

Σύνθεση Δ.Σ. Ανεξαρτησία / Μη Εκτελεστικά Μέλη



■ Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη 75%
■ Μη Εκτελεστικά Μέλη 8%
■ Εκτελεστικά Μέλη 17%

Υψηλό επίπεδο ανεξαρτησίας στο Δ.Σ. & στις Επιτροπές του

5. ΜΕΤΡΗΣΕΙΣ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑΣ ΣΕ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Περαιτέρω, σε εκτελεστικό επίπεδο, παρουσιάζονται παρακάτω ενδεικτικά στατιστικά στοιχεία για το έτος 2025.

Γυναίκες ανά θέση στην Εθνική Τράπεζα	2025
Ποσοστό γυναικών στο σύνολο των διευθυντικών θέσεων ¹	48%
Ποσοστό γυναικών στην ανώτατη διοίκηση (σε δύο επίπεδα εκτελεστικής διοίκησης) ²	31%
Ποσοστό γυναικών στη μεσαία διοίκηση (τρία ή περισσότερα επίπεδα από την εκτελεστική διοίκηση)	47%
Ποσοστό γυναικών στην κατώτερη διοίκηση ³	52%

¹Το σύνολο των διευθυντικών θέσεων αναφέρεται σε ανώτατες, μεσαίες και κατώτερες διευθυντικές θέσεις.

²Η ανώτατη διοίκηση αναφέρεται στους Γενικούς και Βοηθούς Γενικούς Διευθυντές, στα Ανώτερα Διευθυντικά Στελέχη και στα Διευθυντικά Στελέχη.

³Η κατώτερη διοίκηση αναφέρεται στους Επικεφαλής των Υποδιευθύνσεων της Κεντρικής Διοίκησης.

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Σε κάθε περίπτωση, η Εθνική Τράπεζα ακολουθεί τις διατάξεις του νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου, όπως αυτές εκάστοτε ισχύουν, μεταξύ άλλων όσον αφορά τη διατήρηση της ποικιλομορφίας και της εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο, και δεσμεύεται να εστιάζει συνεχώς στα βέλτιστα πρότυπα εταιρικής διακυβέρνησης και στην τήρηση των αρχών που διέπουν την Έκθεση Ποικιλομορφίας του Διοικητικού Συμβουλίου.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΜΕΡΟΣ Α': Στοιχεία Εταιρείας	
Επωνυμία:	Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος Α.Ε.
Αριθμός Γ.Ε.ΜΗ.:	237901000
Α.Φ.Μ.:	094014201
Τομέας δραστηριότητας της εταιρείας:	Χρηματοπιστωτικό/τραπεζικό ίδρυμα
Αριθμός εργαζομένων (σε ατομική βάση 31/12/2025):	6.502
Ετήσιος κύκλος εργασιών (σε ατομική βάση 31/12/2025):	2.628 (εκατ. €)
Ετήσιος ισολογισμός της εταιρείας (σε ατομική βάση 31/12/2025):	75.577 (εκατ. €)

ΜΕΡΟΣ Β': Στοιχεία εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο				
	Σύνολο Μελών	Άνδρες μέλη	Γυναίκες μέλη	Ποσοστό Μελών υποεκπροσωπούμενου φύλου
Μέλη	12	8	4	33%
Εκτελεστικά Μέλη	2	1	1	50%
Μη Εκτελεστικά Μέλη	1	1	-	-
Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη	9	6	3	33%
Αναφορά πρόσφατου πρακτικού συγκρότησης Διοικητικού Συμβουλίου σε σώμα:	Πρακτικό συνεδρίασης του Δ.Σ. στις 25.07.2024			