



Έκθεση Αποδοχών

2025

Περιεχόμενα

Επιστολή της Προέδρου της Επιτροπής Αποδοχών	3
1. Γενικές Πληροφορίες	5
1.1 Εισαγωγή.....	5
2. Βασικά Χρηματοοικονομικά Στοιχεία και Σημαντικά Γεγονότα.....	7
3. Διακυβέρνηση Αποδοχών	13
3.1 Επιτροπή Αποδοχών.....	13
3.1.1. Διακυβέρνηση & Λειτουργία	13
3.1.2 Σύνθεση της Επιτροπής Αποδοχών	13
3.1.3 Αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών.....	14
3.1.4 Δραστηριότητες της Επιτροπής Αποδοχών.....	14
3.2 Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου.....	17
3.3 Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.....	18
3.4 Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης.....	19
4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	20
4.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	21
4.2 Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.....	24
4.2.1 Σταθερές Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.....	24
4.2.2 Μεταβλητές Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	26
4.2.2.1. Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης: Δομή και Πεδίο Εφαρμογής.....	28
4.2.2.2 Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης: Διαδικασία Καθορισμού και Κατανομής	29
4.2.2.3. Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης: Annual Performance Dialogue	29
4.2.2.4 Συνιστώσα Μακροπρόθεσμων Κινήτρων του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης - Δελτίο Αξιολόγησης Μακροπρόθεσμων Κινήτρων	34
4.2.2.5. Λεπτομέρειες σχετικά με τα χορηγηθέντα ποσά μεταβλητών αποδοχών στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος απόδοσης 2024.....	36
4.3 Συνολικές Αποδοχές (που καταβλήθηκαν ή κατοχυρώθηκαν) των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.....	37
5. Πρόσθετες Πληροφορίες	38
6. Σύγκριση αμοιβών και απόδοσης με την πάροδο του χρόνου	39



Επιστολή της Προέδρου της Επιτροπής Αποδοχών

Κύριοι Μέτοχοι,

Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών (η «Επιτροπή»), είμαι στην ευχάριστη θέση να παρουσιάσω την Έκθεση Αποδοχών (η «Έκθεση») των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το οικονομικό έτος 2025 της Alpha Τράπεζας Α.Ε. («Alpha Bank» ή η «Τράπεζα») και των θυγατρικών της (ο «Όμιλος»).

Η Alpha Bank κατέγραψε ισχυρή επίδοση το 2025, ολοκληρώνοντας με επιτυχία το τριετές στρατηγικό σχέδιο που ξεκίνησε το 2023, παράλληλα με τη συγχώνευση δια απορρόφησης της Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε. («Alpha Services and Holdings») καθιστώντας την τη μητρική εισηγμένη εταιρεία του Ομίλου. Υπερβήκαμε τους στρατηγικούς και χρηματοοικονομικούς μας στόχους, ενώ ολοκληρώσαμε και συμπληρωματικές εξαγορές που ενισχύουν τις δυνατότητές μας, επιταχύνουν τη στρατηγική μας και τοποθετούν τον Όμιλο σε τροχιά μακροπρόθεσμης ανάπτυξης. Πέρα από την επιχειρηματική και χρηματοοικονομική λογική αυτών των συναλλαγών, καθοριστικό στοιχείο αποτέλεσε η ένταξη στον Όμιλο στελεχών υψηλού επιπέδου που μοιράζονται την κουλτούρα και τις αξίες που εκπροσωπεί η Alpha Bank.

Κατά τη διάρκεια του 2025, η Επιτροπή συνέχισε να εστιάζει στις βασικές της προτεραιότητες: να διασφαλίσει ότι το πλαίσιο αποδοχών της Τράπεζας εξασφαλίζει την ισχυρή ευθυγράμμιση μεταξύ αποδοχών και απόδοσης, υποστηρίζει την υλοποίηση της μακροπρόθεσμης στρατηγικής και επιτρέπει την προσέλκυση, διατήρηση και παρακίνηση υψηλού επιπέδου ταλέντων. Δίνουμε ιδιαίτερη έμφαση στην ισχυρή διακυβέρνηση, τη διαφάνεια και τη συνεχή αλληλεπίδραση με τους μετόχους, ώστε να διασφαλίζεται η ευθυγράμμιση με τις προσδοκίες της αγοράς και τις κανονιστικές απαιτήσεις.

Στην Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων του 2025, όλες οι προτάσεις που αφορούσαν στις αποδοχές εγκρίθηκαν με πλειοψηφία. Ωστόσο, η στήριξη για την Έκθεση Αποδοχών ήταν χαμηλότερη σε σχέση με τα προηγούμενα έτη, υποδεικνύοντας τομείς όπου οι μέτοχοι ανέμεναν περαιτέρω πρόοδο. Μετά τη συνέλευση, η Επιτροπή εξέτασε προσεκτικά τα σχόλια που έλαβε και συνεργάστηκε εκτενώς με τους μετόχους και τους εκπροσώπους μετόχων για να κατανοήσει καλύτερα τις αυξανόμενες προσδοκίες. Αυτή η αλληλεπίδραση παρείχε πολύτιμες πληροφορίες, οι οποίες οδήγησαν σε μία σειρά στοχευμένων βελτιώσεων στο πλαίσιο αποδοχών και στις σχετικές γνωστοποιήσεις.

Οι βελτιώσεις περιλαμβάνουν την προσθήκη στην Έκθεση των λεπτομερών δελτίων αξιολόγησης απόδοσης για αμφότερα τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, και συγκεκριμένα των δελτίων αξιολόγησης του CEO για τα έτη απόδοσης 2024 και 2025, καθώς και του Deputy CEO για το έτος απόδοσης 2025, αντιμετωπίζοντας την προηγούμενως διαπιστωμένη υστέρηση ενός έτους. Οι γνωστοποιήσεις αυτές συμπληρώνονται με σαφείς πληροφορίες σχετικά με τους Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας (KPIs), τις σχετικές βαρύτητες και τη συνολική αξιολόγηση.

Συνεχίζουμε να βελτιώνουμε το πλαίσιο αποδοχών μας ώστε να διασφαλίζεται ισχυρή ευθυγράμμιση μεταξύ απόδοσης, κινδύνου και δημιουργίας μακροπρόθεσμης αξίας. Οι μεταβλητές αποδοχές παραμένουν άμεσα συνδεδεμένες τόσο με χρηματοοικονομικά όσο και με μη χρηματοοικονομικά κριτήρια απόδοσης, με την εφαρμογή κατάλληλων μηχανισμών προσαρμογής κινδύνου, διασφαλίζοντας τη συνέπεια με το προφίλ κινδύνου και τις στρατηγικές προτεραιότητες του Ομίλου. Κατά τη διάρκεια του έτους, δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην απλοποίηση των δεικτών απόδοσης, ενισχύοντας παράλληλα τη σημασία των αξιών και των συμπεριφορών στη διαμόρφωση μιας σύγχρονης, προσανατολισμένης στο μέλλον κουλτούρας. Απλοποιήσαμε τα δελτία αξιολόγησης απόδοσης μειώνοντας τον αριθμό



των Βασικών Δεικτών Αποδοτικότητας, εξασφαλίζοντας πιο σαφή εστίαση στις βασικές στρατηγικές προτεραιότητες του Ομίλου.

Επιτύχαμε επίσης μια πιο ισορροπημένη κατανομή του συνόλου των μεταβλητών αποδοχών μεταξύ του Δικτύου Καταστημάτων και των Κεντρικών Υπηρεσιών, ενισχύοντας την παρακίνηση, τη δέσμευση και μια ενιαία, πελατοκεντρική νοοτροπία σε όλο τον οργανισμό.

Παράλληλα, συνεχίσαμε να ενισχύουμε τα θεμέλια ενός οργανισμού υψηλής απόδοσης με σαφή προσανατολισμό στον σκοπό του, επενδύοντας στην κουλτούρα, την ηγεσία και το ανθρώπινο δυναμικό μας. Ένα σημαντικό ορόσημο κατά τη διάρκεια του έτους αποτέλεσε η επικοινωνία σε επίπεδο Ομίλου του ανανεωμένου Σκοπού και των Αξιών μας, ενισχύοντας ένα κοινό αίσθημα κατεύθυνσης και διευκολύνοντας πιο συνεπή λήψη αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα του Οργανισμού. Η πρωτοβουλία αυτή συμπληρώθηκε από στοχευμένες δράσεις ανάπτυξης της ηγεσίας και τη θέσπιση ενός πιο δομημένου πλαισίου διακυβέρνησης, ενισχύοντας την ευθυγράμμιση, την υπευθυνότητα και την αποτελεσματικότητα στην υλοποίηση.

Προχωρήσαμε επίσης στη βελτίωση της προσέγγισής μας στην ανάπτυξη ταλέντων και την εσωτερική κινητικότητα μέσω της εισαγωγής ενός ολοκληρωμένου πλαισίου επαγγελματικής ανάπτυξης. Η πρωτοβουλία αυτή ενισχύει τη διαφάνεια γύρω από την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και επιτρέπει πιο ευέλικτη αξιοποίηση δεξιοτήτων σε όλο τον Όμιλο. Οι εν λόγω προσπάθειες υποστηρίχθηκαν από συνεχή επένδυση στην ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων, ιδιαίτερα σε κρίσιμους τομείς για το μέλλον μας, συμπεριλαμβανομένων του ψηφιακού μετασχηματισμού, της εμπειρίας πελατών και της διαχείρισης αλλαγών. Ο μετασχηματισμός της εταιρικής κουλτούρας παραμένει στο επίκεντρο της στρατηγικής μας. Μέσω του «The Alpha Way», συνεχίζουμε να ενσωματώνουμε τον Σκοπό και τις Αξίες μας στις καθημερινές συμπεριφορές, ενισχύοντας τη δέσμευση, τη συνεργασία και τη συνολική απόδοση.

Αυτές οι πρωτοβουλίες υποστηρίζουν συλλογικά την φιλοδοξία μας να δημιουργήσουμε έναν ανθεκτικό, προσανατολισμένο στο μέλλον οργανισμό, εξοπλισμένο με την κουλτούρα, τις ικανότητες και τα κίνητρα που απαιτούνται για την επίτευξη βιώσιμης ανάπτυξης.

Η διακυβέρνηση παραμένει ένας θεμελιώδης πυλώνας της λήψης αποφάσεων και της θεσμικής μας κουλτούρας. Συνεχίζουμε να ευθυγραμμίζουμε τις πρακτικές μας με τις εξελισσόμενες κανονιστικές προσδοκίες και τα διεθνή πρότυπα. Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει αυτή τη δέσμευση, με υψηλό επίπεδο ανεξαρτησίας (73%) και έμφυλη ποικιλομορφία (45% γυναικεία εκπροσώπηση).

Κοιτάζοντας προς το μέλλον, παραμένουμε προσηλωμένοι στη συνεχή βελτίωση των πρακτικών αποδοχών μας, ώστε να διασφαλίζονται η διαφάνεια, η δικαιοσύνη και η ανταγωνιστικότητα σε επίπεδο αγοράς, ενώ παράλληλα υποστηρίζεται η βιώσιμη απόδοση και η μακροπρόθεσμη αξία για τους μετόχους. Ο διαρκής διάλογος με τους μετόχους και τους συμβούλους εκπροσώπησης μετόχων παραμένει αναπόσπαστο μέρος αυτής της διαδικασίας, διασφαλίζοντας την ευθυγράμμιση με τις βέλτιστες πρακτικές και τους στρατηγικούς μας στόχους.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τα μέλη της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο και τους ανθρώπους μας για τη συνεχή δέσμευση και συμβολή τους. Επίσης, εκφράζω την εκτίμησή μου προς τους επενδυτές μας για την εμπιστοσύνη τους, τη δημιουργική συνεργασία και τη διαρκή υποστήριξή τους. Τα σχόλιά τους έχουν διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση της εξέλιξης της προσέγγισής μας καθώς συνεχίζουμε να προωθούμε βιώσιμη, μακροπρόθεσμη ανάπτυξη.

Ασπασία Φ. Παλημέρη
Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών



1. Γενικές Πληροφορίες

1.1 Εισαγωγή

Σύμφωνα με της διατάξεις του Άρθρου 112 του Νόμου 4548/2018, και σε συμμόρφωση με τις απαιτήσεις της Οδηγίας για τα Δικαιώματα των Μετόχων II (SRD II), η Τράπεζα συντάσσει και δημοσιεύει την ετήσια Έκθεση Αποδοχών. Η Έκθεση Αποδοχών παρέχει μια ολοκληρωμένη επισκόπηση των βασικών πληροφοριών και μεθοδολογιών που εφαρμόζονται αναφορικά με τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, με στόχο την ενίσχυση της διαφάνειας και την επίδειξη ευθυγράμμισης με την επιχειρηματική στρατηγική, την οικονομική απόδοση, τους μακροπρόθεσμους στόχους βιωσιμότητας και το πλαίσιο διαχείρισης κινδύνων. Το έγγραφο αυτό αποτελεί την Έκθεση Αποδοχών για το 2025.

Σε συνέχεια της ολοκλήρωσης της αντίστροφης συγχώνευσης δια απορροφήσεως της Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε. (η «Εταιρεία») από την Alpha Τράπεζα Α.Ε. (η «Τράπεζα» ή «Alpha Bank») στις 27.6.2025, η Alpha Bank κατέστη ο καθολικός διάδοχος της Εταιρείας και μητρική οντότητα του Ομίλου. Για να διασφαλιστεί η συνέχεια σε επίπεδο λειτουργίας και εταιρικής διακυβέρνησης, η Alpha Bank ενέκρινε την Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου και υιοθέτησε όλες τις πρακτικές αποδοχών που είχαν προηγουμένως εγκριθεί από τους Μετόχους.

Για τους σκοπούς της παρούσας Έκθεσης Αποδοχών, οποιεσδήποτε αναφορές σε γεγονότα, αποφάσεις ή πολιτικές που αφορούν περιόδους πριν από τις 27.6.2025 θα ερμηνεύονται ως αναφορές στην Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε., εκτός εάν ρητά αναφέρεται διαφορετικά. Οι αναφορές σε γεγονότα, αποφάσεις ή πολιτικές που αφορούν περιόδους μετά από αυτή την ημερομηνία θα κατανοούνται ως αναφορές στην Alpha Bank.

Στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε., που πραγματοποιήθηκε στις 21.5.2025, οι Μέτοχοι ενέκριναν όλες τις προτάσεις που αφορούσαν τις αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της συμβουλευτικής ψήφου επί της Έκθεσης Αποδοχών για το οικονομικό έτος 2024 (εγκρίθηκε με 63,64% των ψήφων υπέρ), των αποδοχών που καταβλήθηκαν στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για το οικονομικό έτος 2024 και της προκαταβολής των αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου για το οικονομικό έτος 2025 (εγκρίθηκε με 99,83% των ψήφων υπέρ), της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εγκρίθηκε με 73,95% των ψήφων υπέρ) και της αύξησης του μέγιστου λόγου μεταξύ των σταθερών και μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών (εγκρίθηκε με 75,65% των ψήφων υπέρ). Τα συνολικά αποτελέσματα υποδηλώνουν τη διαρκή εμπιστοσύνη των Μετόχων στο πλαίσιο αποδοχών και τη διακυβέρνηση της Τράπεζας, καθώς και την υποστήριξή τους στη συνεχή ευθυγράμμιση των πρακτικών αποδοχών. Παρ' όλα αυτά, η Τράπεζα αναγνωρίζει ότι τα επίπεδα έγκρισης της Έκθεσης Αποδοχών αντανάκλασαν τομείς προβληματισμού των Μετόχων που απαιτούσαν περαιτέρω διάλογο. Η Επιτροπή έχει εξετάσει προσεκτικά αυτά τα σχόλια κατά τη διαμόρφωση των βελτιώσεων που παρουσιάζονται στην παρούσα Έκθεση, με στόχο την ενίσχυση της διαφάνειας και της ευθυγράμμισης με τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας.

Κύριες αλλαγές που εισήχθησαν με την Έκθεση Αποδοχών 2025

Μέσω συνεχούς διαλόγου με διεθνείς επενδυτές και εκπροσώπους μετόχων, η Τράπεζα έχει εντοπίσει τους κύριους τομείς προβληματισμού των Μετόχων, οι οποίοι επικεντρώνονταν στη διαφάνεια της αναδρομικής γνωστοποίησης της απόδοσης, στη σαφήνεια της σύνδεσης των αποδοχών με την απόδοση και στον ρυθμό διαδοχικών αναπροσαρμογών των αποδοχών του CEO. Η Επιτροπή Αποδοχών έχει λάβει σοβαρά υπόψη της τους εν λόγω προβληματισμούς και, με την έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου, έχει υλοποιήσει μια σειρά στοχευμένων βελτιώσεων για τις αντιμετωπίσει άμεσα. Οι πληροφορίες και τα αποτελέσματα από την αλληλεπίδραση με τους επενδυτές παρουσιάστηκαν στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Στη φετινή Έκθεση Αποδοχών έχουν εισαχθεί οι ακόλουθες βασικές βελτιώσεις:



- **Ενίσχυση των γνωστοποιήσεων αναφορικά με την Καταβολή Αποδοχών για την Απόδοση:** Συμπερίληψη των δελτίων αξιολόγησης του CEO για τα έτη απόδοσης 2024 και 2025 και του δελτίου αξιολόγησης του Deputy CEO για το έτος απόδοσης 2025¹, συμπληρωμένων με τις γνωστοποιήσεις των Βασικών Δεικτών Αποδοτικότητας, των βαρυτήτων και των συνολικών αξιολογήσεων. Επιπλέον, αναφορικά με το έτος απόδοσης 2026, περιλαμβάνεται μία ενδεικτική περιγραφή της δομής του δελτίου αξιολόγησης. Μέσω αυτών των βελτιώσεων στοχεύουμε να ολοκληρώσουμε το εύρος και το βάθος της αναφοράς μας και να παρέχουμε γνωστοποιήσεις που είναι πιο έγκαιρες και πιο υποστηρικτικές για την αξιολόγηση της καταβολής αποδοχών για την απόδοση από τους μετόχους.
- **Βραχυπρόθεσμα Κίνητρα (STI) – Μακροπρόθεσμα Κίνητρα (LTI):** Συμπερίληψη του δελτίου αξιολόγησης για τα Μακροπρόθεσμα Κίνητρα, μαζί με περιγραφή των διαστάσεων απόδοσης που καλύπτονται και των αντίστοιχων βαρυτήτων τους, καθώς και αναφορές στα Βραχυπρόθεσμα Κίνητρα.

Αυτές οι βελτιώσεις ανταποκρίνονται άμεσα στα σχόλια των Μετόχων και ενισχύουν τη ισχυρή δέσμευση της Alpha Bank για πλήρη διαφάνεια στις γνωστοποιήσεις των αποδοχών.

Τέλος, η Έκθεση Αποδοχών του 2025 περιγράφει τις βασικές δραστηριότητες της Επιτροπής Αποδοχών και τους κύριους πυλώνες των Πολιτικών Αποδοχών, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής και των αποτελεσμάτων του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης για το 2024. Παρουσιάζει επίσης λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τις αποδοχές τόσο των Εκτελεστικών όσο και των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, παρέχοντας μια διαφανή εικόνα των δομών αποδοχών και της λογικής πίσω από τη λήψη αποφάσεων.

¹ Το Δελτίο Αξιολόγησης του Deputy CEO για το έτος απόδοσης 2024 δεν περιλαμβάνεται στην Έκθεση, καθώς το 2024 δεν ήταν Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.



2. Βασικά Χρηματοοικονομικά Στοιχεία και Σημαντικά Γεγονότα

▪ Σημαντικά Γεγονότα

Ολοκλήρωση της αντίστροφης συγχώνευσης μεταξύ Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε. και Alpha Τράπεζα Α.Ε.

Η Alpha Bank ολοκλήρωσε στις 27.6.2025 την αντίστροφη συγχώνευση δια απορροφήσεως (εφεξής η «Συγχώνευση») της «Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε» από την Alpha Bank σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, όπως εγκρίθηκε σύμφωνα με την απόφαση της Αυτόκλητης Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης του Μετόχου της Τράπεζας που έλαβε χώρα στις 12.6.2025 και της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας που έλαβε χώρα στις 23.6.2025. Μέσω της συγχώνευσης, η Alpha Bank αναδείχθηκε ως η μητρική εταιρεία του Ομίλου, ενώ η Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε απορροφήθηκε από την Alpha Bank.

Αύξηση του μεριδίου της UniCredit στην Alpha Τράπεζα Α.Ε.

Κατόπιν των σχετικών ανακοινώσεων της Alpha Bank με ημερομηνίες 1.7.2025, 29.8.2025, 30.10.2025 και 13.11.2025, και σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 3556/2007 περί διαφάνειας της αγοράς, η Alpha Bank ενημέρωσε τους επενδυτές στις 9.1.2026 ότι, σύμφωνα με τη γνωστοποίηση που έλαβε στις 9.1.2026 από την UniCredit S.p.A., στις 5.1.2026 η UniCredit εξάσκησε χρηματοοικονομικά μέσα, με αποτέλεσμα την αύξηση της άμεσης συμμετοχής της στην Alpha Bank σε 689.860.498 κοινές ονομαστικές μετοχές με δικαίωμα ψήφου, που αντιπροσωπεύουν το 29,796% των συνολικών δικαιωμάτων ψήφου της Alpha Bank.

Δυνάμει της ίδιας ανακοίνωσης, η Alpha Bank ενημέρωσε τους επενδυτές ότι η UniCredit S.p.A., σύμφωνα με την ίδια γνωστοποίηση, έχει συνάψει συμφωνίες με χρηματοοικονομικά μέσα με υποκείμενη θέση που αντιστοιχεί στο 2,272% του συνολικού καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου της Alpha Bank, τα οποία μέσα προβλέπουν διακανονισμό σε μετρητά ως προεπιλεγμένη μέθοδο και ως εναλλακτική το φυσικό διακανονισμό, υπό την προϋπόθεση ότι η UniCredit S.p.A. θα λάβει όλες τις απαραίτητες κανονιστικές εγκρίσεις. Ωστόσο, σύμφωνα με την ίδια γνωστοποίηση, η UniCredit ενημέρωσε ότι έως και υπό την προϋπόθεση του φυσικού διακανονισμού, δε θα ασκεί καμία επιρροή στην άσκηση των δικαιωμάτων ψήφου που συνδέονται με τις μετοχές που υπόκεινται στα χρηματοοικονομικά μέσα.

Ολοκλήρωση της εξαγοράς της FlexFin Ltd

Σε συνέχεια της από 28.1.2025 ανακοίνωσής της, η Alpha Bank ανακοίνωσε στις 5.8.2025 ότι η πλήρως ελεγχόμενη θυγατρική της Alpha Συμμετοχών Α.Ε. ολοκλήρωσε την εξαγορά του 100% του μεριδίου της FlexFin Ltd, μητρικής εταιρείας κατά 100% της FlexFin S.M.S.A. μιας fintech εταιρείας πρακτορεύσεων (factoring), αδειοδοτημένη από την Τράπεζα της Ελλάδος, που εστιάζει στη χρηματοδότηση μικρών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Η Alpha Bank προτίθεται να συγχωνεύσει τις δραστηριότητες πρακτορεύσεων στην Ελλάδα, που σήμερα υλοποιούνται από την ABC FACTORS και την FlexFin, που είναι και οι δύο πλήρως ελεγχόμενες θυγατρικές της Alpha Συμμετοχών, υπό μία εταιρική οντότητα, υπό την προϋπόθεση λήψης όλων των απαραίτητων εποπτικών εγκρίσεων και συναινέσεων. Η ανώτερη διοίκηση της FlexFin ανέλαβε μακροπρόθεσμους ηγετικούς ρόλους εντός της συνενωμένης



οντότητας και του Ομίλου, διασφαλίζοντας τη συνέχεια και την ισχυρή στρατηγική ευθυγράμμιση.

Ολοκλήρωση της εξαγοράς της AXIA Ventures Group Ltd

Η Alpha Bank μαζί με την πλήρως ελεγχόμενη θυγατρική της Alpha Finance Investment Services S.M.S.A. ανακοίνωσαν στις 16.12.2025 την επιτυχή ολοκλήρωση της εξαγοράς του 100% του εκδοθέντος μετοχικού κεφαλαίου της AXIA Ventures Group Ltd, μετά την πλήρωση όλων των συνήθων προϋποθέσεων, συμπεριλαμβανομένης της λήψης των απαιτούμενων κανονιστικών εγκρίσεων.

Μετά την ολοκλήρωση της συναλλαγής, η AXIA θα συγχωνευτεί με την Alpha Finance και τη Μονάδα Investment Banking της Alpha Bank, δημιουργώντας μία κορυφαία πλατφόρμα Επενδυτικής Τραπεζικής, Υπηρεσιών Χρηματιστηριακής Διαμεσολάβησης και Κεφαλαιαγορών στην περιοχή. Η ανώτερη διοίκηση της AXIA αναλαμβάνει μακροπρόθεσμους ηγετικούς ρόλους εντός της ενοποιημένης πλατφόρμας και του Ομίλου, εξασφαλίζοντας τη συνέχεια και την ισχυρή στρατηγική ευθυγράμμιση.

Απόκτηση των περιουσιακών στοιχείων και υποχρεώσεων της AstroBank

Η Alpha Bank ανακοίνωσε στις 3.11.2025 ότι η 100% έμμεση θυγατρική της Alpha Bank Cyprus Ltd, καθώς και λοιπές Εταιρίες του Ομίλου της Alpha Bank ολοκλήρωσαν την απόκτηση ουσιαστικά του συνόλου των περιουσιακών στοιχείων, των υποχρεώσεων καθώς και του προσωπικού της AstroBank, διπλασιάζοντας το μέγεθος της Alpha Bank σε καταθέσεις και δάνεια στην Κύπρο και δημιουργώντας την τρίτη μεγαλύτερη τράπεζα στην Κύπρο.

▪ Βασικά Χρηματοοικονομικά Στοιχεία

Το **2025**, η Alpha Bank λειτούργησε σε ένα περιβάλλον μειούμενων επιτοκίων και συνεχιζόμενης ομαλοποίησης του κόστους καταθέσεων, ενώ ολοκλήρωσε με επιτυχία το τριετές στρατηγικό της σχέδιο και ενίσχυσε τη θέση της για τη δημιουργία επαναλαμβανόμενης αξίας σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα.

Η ισχυρή οικονομική μας απόδοση αποτελεί απόδειξη της αποτελεσματικότητας της στρατηγικής κατεύθυνσης του Ομίλου, με **καθαρά κέρδη Ευρώ 943 εκατ.** και προσαρμοσμένα κέρδη 907 εκατ., **προσαρμοσμένη Απόδοση επί των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (Return on Tangible Equity - RoTE) να ανέρχεται σε 13,8%**, υπερβαίνοντας τον στόχο του άνω του 12% και αποδεικνύοντας ισχυρή υποκείμενη κερδοφορία, και **προσαρμοσμένα Κέρδη ανά Μετοχή (Earnings Per Share - EPS) σε Ευρώ 0,36**, υπερβαίνοντας τον αρχικό στόχο των άνω των Ευρώ 0,28.

Η πιστοδοτική μας δραστηριότητα παρέμεινε ισχυρή, με **καθαρή πιστωτική επέκταση Ευρώ 3,5 δις** υποστηρίζοντας τόσο τους Πελάτες λιανικής όσο και τους εταιρικούς Πελάτες στην Ελλάδα. Παράλληλα, σημειώσαμε σημαντική πρόοδο στη βελτίωση της ποιότητας του ενεργητικού μας, μειώνοντας τον δείκτη **Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων (Non-Performing Exposure - NPE) σε 3,7%**.

Η κεφαλαιακή ισχύς παραμένει ακρογωνιαίος λίθος της στρατηγικής μας και έχουμε ενισχύσει επιτυχώς την κεφαλαιακή μας θέση με την επίτευξη **Δείκτη Κεφαλαίων Κοινών Μετοχών της Κατηγορίας 1 (Common Equity Tier 1 - CET1) 15,4%** και Συνολικό **Δείκτη Κεφαλαιακής**



Επάρκειας 20,6%. Τα **Ενσώματα Ίδια Κεφάλαια (Tangible Book Value - TBV)** ανήλθαν σε **Ευρώ 7,6 δις**, αυξημένα σε 7,4% σε ετήσια βάση ή κατά 11,6% πριν από τις διανομές αποδεικνύοντας τη συνεχιζόμενη ενίσχυση του ισολογισμού, υπερβαίνοντας τον αρχικό στόχο των Ευρώ 7 δις.

Λόγω της ισχυρής απόδοσης και τον **ενισχυμένο ισολογισμό** της Τράπεζας —**τόσο σε σχέση με την ποιότητα των περιουσιακών στοιχείων όσο και με τα κεφαλαιακά πλεονάσματα**—το Διοικητικό Συμβούλιο αποφάσισε να προτείνει στην προσεχή Τακτική Γενική Συνέλευση, υπό την προϋπόθεση έγκρισης της ΕΚΤ, διανομή μερίσματος ύψους **55% των κερδών του 2025**, συνολικού ποσού **Ευρώ 519 εκατ.**, το οποίο θα διανεμηθεί ισόποσα μεταξύ μερισμάτων και αγοράς ιδίων μετοχών.

▪ Επισκόπηση Επιχειρηματικών Μονάδων

Ο τομέας του **Wholesale banking** συνεισέφερε **Ευρώ 512 εκατ.** στα προσαρμοσμένα κέρδη, υποστηριζόμενη από την ισχυρή αύξηση των επιχειρηματικών δανείων, την ενοποίηση της AstroBank και τη συνεχιζόμενη επέκταση των δραστηριοτήτων που δημιουργούν προμήθειες, συμπεριλαμβανομένων των συνεργειών στον τομέα της επενδυτικής τραπεζικής και της διαχείρισης περιουσιακών στοιχείων μέσω της συνεργασίας με την UniCredit.

Ο τομέας του **Retail Banking** απέφερε **Ευρώ 217 εκατ.** στα προσαρμοσμένα κέρδη, συνεχίζοντας να επεκτείνει τη διείσδυση ψηφιακών προϊόντων και ενισχύοντας την αλληλεπίδραση των πελατών μέσω μιας ολοένα και πιο ψηφιακής γκάμας προϊόντων.

Ο τομέας του **Wealth Management** δημιούργησε **Ευρώ 86 εκατ.** σε προσαρμοσμένα κέρδη, υποστηριζόμενη από τις ισχυρές εισροές αμοιβαίων κεφαλαίων (+28% σε ετήσια βάση), τη συνεχιζόμενη ανάπτυξη σε όλες τις κατηγορίες περιουσιακών στοιχείων και την ενσωμάτωση της προσφοράς προϊόντων OneMarkets της UniCredit.

Ο τομέας του **international** συνεισέφερε **Ευρώ 98 εκατ.** στα προσαρμοσμένα κέρδη, αντανακλώντας την ισχυρή απόδοση στην Κύπρο, την αυξημένη κλίμακα από τη συναλλαγή με την AstroBank και τη συνεχιζόμενη στρατηγική επανατοποθέτηση στις τοπικές θυγατρικές.

Μετασχηματισμός της Κουλτούρας

Το 2025, ο Όμιλος συνέχισε να ενισχύει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, την αριστεία στην ηγεσία και τον μετασχηματισμό της κουλτούρας, εδραιώνοντας τη θέση του ως κορυφαίος εργοδότης στην Ελλάδα.

The Alpha Way: Μετασχηματισμός της Κουλτούρας

Το **Alpha Way** αποτελεί το **πλαίσιο κουλτούρας** του Ομίλου, ενσωματώνοντας τον Σκοπό, τις Αξίες και την Υπόσχεση προς τους Πελάτες σε ένα συνεκτικό σύστημα που υποστηρίζει συνεπή στρατηγική εκτέλεση και λήψη αποφάσεων σε όλη τον Οργανισμό.

Το Alpha Way ενσωματώθηκε στις καθημερινές λειτουργίες μέσω δομημένων πρωτοβουλιών αλληλεπίδρασης των Εργαζομένων, συμπεριλαμβάνοντας **περισσότερα από 80 διαδραστικά εργαστήρια** με τη συμμετοχή σχεδόν **1.500 Εργαζομένων** από διάφορες λειτουργίες και γεωγραφικές περιοχές κατά τη διάρκεια δύο ετών. Το πρόγραμμα κορυφώθηκε στις αρχές του 2025 με την «**Ημέρα Alpha**» (**Alpha Day**), μια πρωτοβουλία αλληλεπίδρασης σε επίπεδο Ομίλου που συγκέντρωσε περισσότερους από **6.000 Εργαζομένους** από την **Ελλάδα, την Κύπρο, το Λονδίνο και το Λουξεμβούργο**, ενισχύοντας την ευθυγράμμιση γύρω από τις στρατηγικές προτεραιότητες και την κουλτούρα μας.



Χτίζοντας πάνω σε αυτά τα θεμέλια, η Alpha Bank ξεκίνησε **στοχευμένες πρωτοβουλίες** για την ενσωμάτωση του Alpha Way στις **ηγετικές πρακτικές** και την **εμπειρία των εργαζομένων**.

Πλαίσιο Καριέρας Alpha Grow

Το 2025, η Alpha Bank ενίσχυσε τη δέσμευσή της για επαγγελματική ανάπτυξη και εσωτερική κινητικότητα ταλέντων μέσω της εισαγωγής του **Alpha Grow**, του νέου Πλαισίου Επαγγελματικής Ανάπτυξης της Τράπεζας. Το Alpha Grow θεσπίζει τις αρχές και τη δομή που διέπουν τις εσωτερικές μετακινήσεις σταδιοδρομίας, με στόχο την υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξης των Εργαζομένων, τη διεύρυνση των δεξιοτήτων, την ανταπόκριση στις επιχειρησιακές ανάγκες και την ενίσχυση των εσωτερικών δεξαμενών ταλέντων.

Το Alpha Grow βασίζεται σε δύο συμπληρωματικούς πυλώνες:

I. Μονοπάτια Σταδιοδρομίας

Τα Μονοπάτια Σταδιοδρομίας υποστηρίζουν την εσωτερική κινητικότητα εντός της Τράπεζας, χαρτογραφώντας πιθανές διαδρομές εξέλιξης από το εισαγωγικό επίπεδο σε ανώτερες θέσεις. Οι βασικοί ρόλοι και δεξιότητες έχουν εντοπιστεί και επικυρωθεί σε όλες τις λειτουργίες, παρέχοντας μια σαφέστερη βάση για την επαγγελματική ανάπτυξη και την εσωτερική πρόοδο.

II. Κανόνες και Προγράμματα Κινητικότητας

Οι κανόνες και τα προγράμματα κινητικότητας έχουν σχεδιαστεί για να διευκολύνουν τη μετακίνηση ταλέντων εντός του Οργανισμού με δομημένο και συνεπή τρόπο. Μέσω της εσωτερικής κινητικότητας, οι Εργαζόμενοι διευρύνουν την εμπειρία τους, διαφοροποιούν τις δεξιότητές τους και προετοιμάζονται για μελλοντικές ευκαιρίες, ενώ η Τράπεζα ενισχύει τις δεξαμενές διαδοχής, υποστηρίζει την ευελιξία του εργατικού δυναμικού και μειώνει την εξάρτηση από εξωτερικές προσλήψεις.

Η εσωτερική κινητικότητα θεωρείται επίσης σημαντικός μηχανισμός προετοιμασίας των Εργαζομένων για το μέλλον. Ως εκ τούτου, η επαγγελματική ανάπτυξη δεν προσεγγίζεται μόνο ως εξέλιξη εντός ενός συγκεκριμένου ρόλου ή λειτουργίας, αλλά ολοένα και περισσότερο ως η απόκτηση ποικίλων εμπειριών σε διαφορετικούς ρόλους, ομάδες και επιχειρησιακούς τομείς.

Κεντρικό στοιχείο του πλαισίου αποτελεί η **αρχή 3–5–8** (ανάπτυξη τεχνογνωσίας κατά τα πρώτα 3 έτη, έναρξη σχεδιασμού εναλλακτικών επιλογών και πραγματοποίηση μετακίνησης έως το 5ο έτος, καθώς και άμεση προώθηση της κινητικότητας το αργότερο έως το 8ο έτος), η οποία παρέχει ένα δομημένο σημείο αναφοράς για την επαγγελματική εξέλιξη και τις συζητήσεις σχετικά με την κινητικότητα σε ολόκληρη την Τράπεζα.

Επιπλέον, το Alpha Grow υποστηρίζεται από ένα σύνολο προγραμμάτων εσωτερικής κινητικότητας, συμπεριλαμβανομένης της **παρακολούθησης εργασίας (job shadowing)**, **των βραχυπρόθεσμων αναθέσεων, των ανταλλαγών θέσεων εργασίας και των προγραμμάτων για αποφοίτους**, τα οποία παρέχουν στους Εργαζόμενους ευρύτερη έκθεση σε όλο τον Οργανισμό και υποστηρίζουν την κάθετη, οριζόντια και διαλειτουργική ανάπτυξη.

Ανάπτυξη Ικανοτήτων & Δια Βίου Μάθηση

Το 2025, ο Όμιλος ενίσχυσε περαιτέρω τη δέσμευσή του στην ανάπτυξη ικανοτήτων, με την εισαγωγή **Πιστοποιητικού Διαχείρισης Αλλαγών** σε συνεργασία με το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Στο πρόγραμμα συμμετείχαν περισσότεροι από 600 Εργαζόμενοι,



εξοπλίζοντάς τους με τις απαραίτητες δεξιότητες για την αποτελεσματική υποστήριξη της οργανωτικής αλλαγής και τη συμβολή στο συνεχιζόμενο μετασχηματισμό της κουλτούρας.

Το 2025 οι Ακαδημίες της Τράπεζας συνέχισαν να υποστηρίζουν την επαγγελματική ανάπτυξη σε βασικούς τομείς ικανοτήτων, συμπεριλαμβανομένου του ψηφιακού μετασχηματισμού, της αποτελεσματικότητας της ηγεσίας και της προηγμένης τεχνικής εξειδίκευσης, με περαιτέρω επέκταση των εκπαιδεύσεων στις εξειδικευμένες Πωλήσεις, στην Εμπειρία Πελάτη και στην Τεχνολογία.

Συνολικά, ο όγκος των εκπαιδεύσεων παρέμεινε σταθερά υψηλός σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη, ενώ η αποτελεσματικότητα της ένταξης νέων Εργαζομένων βελτιώθηκε, με τους νεοπροσληφθέντες να συμμετέχουν σε γενικά και εξειδικευμένα προγράμματα εκπαίδευσης, σχεδιασμένα ώστε να τους εξοπλίζουν με τις απαραίτητες δεξιότητες για την ομαλή ένταξή τους στους τομείς ευθύνης τους.

Διαφορετικότητα, Ισότητα και Συμπερίληψη (Diversity, Equity and Inclusion – DE&I)

Στην Alpha Bank, η Διαφορετικότητα, η Ισότητα και η Συμπερίληψη (DE&I) αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εταιρικού μας σκοπού και των αξιών μας και συνιστούν σημαντικό στοιχείο της προσέγγισής μας για υπεύθυνη και βιώσιμη ανάπτυξη. Η συστηματική ενσωμάτωση των αρχών της Διαφορετικότητας, της Ισότητας και της Συμπερίληψης στη στρατηγική, τη διακυβέρνηση και τις καθημερινές λειτουργίες μας υποστηρίζει την ικανότητά μας να προσελκύουμε, να αναπτύσσουμε και να διατηρούμε διαφορετικά talenta, ενώ παράλληλα συμβάλλει στη μακροπρόθεσμη ανθεκτικότητα και απόδοση του οργανισμού.

Αναγνωρίζουμε ότι ένας συμπεριληπτικός και δίκαιος χώρος εργασίας ενισχύει την αλληλεπίδραση των Εργαζομένων, τη συνεργασία και την καινοτομία, ενώ παράλληλα ενδυναμώνει τη διαφάνεια, τη λογοδοσία και τη φήμη της Alpha Bank μεταξύ των βασικών ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων των Εργαζομένων, των Πελατών, των ρυθμιστικών αρχών, των επενδυτών και της ευρύτερης κοινότητας.

Ο Όμιλος παραμένει προσηλωμένος στην προώθηση ενός ποικιλόμορφου, δίκαιου και συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος, ευθυγραμμισμένου με τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές. Αυτό περιλαμβάνει τη συνεπή εφαρμογή δίκαιων πρακτικών απασχόλησης, την αξιοκρατική επαγγελματική ανάπτυξη, τη δίκαιη αμοιβή και τις ευκαιρίες δια βίου μάθησης και εξέλιξης.

Κεντρική προτεραιότητα της DE&I ατζέντας μας είναι η προώθηση της ισότητας των φύλων, συμπεριλαμβανομένης της μετρήσιμης μείωσης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Στο πλαίσιο αυτό, η Alpha Bank δεσμεύεται να αξιολογεί τακτικά την ισότητα των αμοιβών, να εντοπίζει και να αντιμετωπίζει τις ανισότητες και να υλοποιεί στοχευμένες δράσεις για την υποστήριξη δίκαιης και ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας σε όλα τα επίπεδα του Οργανισμού.

Από το 2023 η Alpha Bank έχει δομήσει τη στρατηγική της για τη Διαφορετικότητα, την Ισότητα και τη Συμπερίληψη γύρω από πέντε βασικούς πυλώνες: **Διαφορετικότητα των Φύλων, Διαφορετικότητα των Γενεών, Ισότητα Πρόσβαση στην Υγεία, Πρόσβαση στις Χρηματοοικονομικές Υπηρεσίες και Συμπερίληψη των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων**. Στο πλαίσιο αυτό, η Τράπεζα έχει υλοποιήσει ένα ευρύ φάσμα πρωτοβουλιών με στόχο την προώθηση ίσων ευκαιριών για επαγγελματική ανέλιξη, τη μείωση της μεροληψίας στην αξιολόγηση της απόδοσης και την υποστήριξη δίκαιων και αξιοκρατικών πρακτικών ανταμοιβής.

Μέσω στοχευμένων δράσεων, η Alpha Bank αποσκοπεί στην:

- **Ανάπτυξη συμπεριληπτικών ηγετικών ικανοτήτων** εφαρμόζοντας δομημένα προγράμματα καθοδήγησης και ανάπτυξης των γυναικών, όπως το Trading Alpha Brains (TAB), που έχουν σχεδιαστεί για την ενδυνάμωση των γυναικών Εργαζομένων ενισχύοντας την προσωπική ανάπτυξη και καλλιεργώντας ηγετικές δεξιότητες.



- **Αλλαγή νοοτροπιών και συμπεριφορών** μέσω προγραμμάτων διαμόρφωσης κουλτούρας, όπως τα PosiDives και PosiTribes, ενθαρρύνοντας τη θετική σκέψη, ενισχυμένων δικτύων υποστήριξης και προωθώντας μια κουλτούρα συνεργασίας.
- **Ενσωμάτωση της ευημερίας στην απόδοση και στην κουλτούρα του Οργανισμού** μέσω πρωτοβουλιών όπως ο Μήνας Γονέων και το πρόγραμμα Family & Wellbeing, αναγνωρίζοντας τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς και το γεγονός ότι η απόδοση επηρεάζεται άμεσα από τις προσωπικές συνθήκες των Εργαζομένων.
- **Ενίσχυση της εμπιστοσύνης και της μακροπρόθεσμης δέσμευσης** μέσω της επέκτασης της φροντίδας πέρα από τον χώρο εργασίας στις οικογένειες των εργαζομένων, μέσα από πρωτοβουλίες όπως το Youth Soft Skills Training, που επενδύουν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων της επόμενης γενιάς, όχι μόνο εντός του Οργανισμού αλλά και στο ευρύτερο οικογενειακό περιβάλλον.

Συλλογικά, αυτές οι δράσεις συμβάλλουν στη οικοδόμηση ενός πιο συμπεριληπτικού, ανθεκτικού και προσανατολισμένου στο μέλλον Οργανισμού, όπου η διαφορετικότητα αναγνωρίζεται και αξιοποιείται ως παράγοντας βιώσιμης απόδοσης.

▪ Υγεία & Ασφάλεια

Η **υγεία και ασφάλεια των Εργαζομένων** υπήρξαν πάντα **κορυφαία προτεραιότητα**, και βάσει της **Στρατηγικής μας για την Υγεία και την Ευεξία**, κατά το 2025 σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν διάφορες πρωτοβουλίες, υπό τους τρεις πυλώνες της **ψυχικής υγείας, του σύγχρονου χώρου εργασίας, καθώς και της ανθεκτικότητας και ετοιμότητας**. Ενδεικτικά:

- Δημιουργήθηκε μια **γραμμή ψυχολογικής υποστήριξης που λειτουργεί 24 ώρες το 24ωρο, 7 ημέρες την εβδομάδα για την αντιμετώπιση προβλημάτων ψυχικής υγείας**.
- Εισήχθη **νέο πρόγραμμα ηλεκτρονικής εκπαίδευσης (eLearning) για την εισαγωγή στην Υγεία, Ασφάλεια και Ευημερία**, το οποίο απευθύνεται τόσο σε όλους τους νεοεισερχόμενους όσο και στους υφιστάμενους Εργαζόμενους.
- Υλοποιήθηκε η πρώτη **Εκστρατεία Εργονομίας**, η οποία περιλάμβανε εργαστήρια και εκπαιδεύσεις σχετικά με την εργονομία, τον αντίκτυπο του καθιστικού τρόπου ζωής και πρακτικά εργαλεία για τη βελτίωση της εργονομίας του χώρου εργασίας, με στόχο την πρόληψη εργασιακών τραυματισμών.
- Συνεχίζεται η παροχή δωρεάν **ατομικών συνεδριών** με δύο ειδικούς ψυχικής υγείας προς τους Εργαζομένους.
- Πάνω από 150 Εργαζόμενοι εκπαιδεύτηκαν στις **Πρώτες Βοήθειες**, με το πρόγραμμα να παραμένει σε εξέλιξη.



3. Διακυβέρνηση Αποδοχών

3.1 Επιτροπή Αποδοχών

3.1.1. Διακυβέρνηση & Λειτουργία

Η Επιτροπή Αποδοχών (η «Επιτροπή») επικουρεί το Διοικητικό Συμβούλιο στην εποπτεία της Πολιτικής Αποδοχών του Ομίλου και της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου του σχεδιασμού προγραμμάτων παροχής κινήτρων. Η Επιτροπή έχει συσταθεί και λειτουργεί σε συμμόρφωση με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς.

Τα Μέλη της υφιστάμενης Επιτροπής Αποδοχών διορίστηκαν με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της 27ης Φεβρουαρίου 2025. Μετά τον διορισμό του κ. Δημήτρη Τσιτσιράγκου ως Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, παραιτήθηκε από τη θέση του Προέδρου της Επιτροπής Αποδοχών, με την κα Ασπασία Φ. Παλημέρη να εκλέγεται ομόφωνα στη συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου τον Φεβρουάριο του 2025, ως νέα Πρόεδρος της Επιτροπής.

Τα Μέλη της Επιτροπής διαθέτουν συλλογικά τις κατάλληλες γνώσεις, δεξιότητες και επαγγελματική εμπειρία όσον αφορά τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών, τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, τη διαχείριση κινδύνων και τις δραστηριότητες ελέγχου, καθώς και τα σχετικά κίνητρα και τους κινδύνους που μπορούν να προκύψουν από αυτά. Τουλάχιστον ένα Μέλος διαθέτει επαρκή επαγγελματική εμπειρία στη διαχείριση κινδύνων.

Η Επιτροπή Αποδοχών συνέρχεται τουλάχιστον μια φορά ανά τρίμηνο και μπορεί να προσκαλεί οποιοδήποτε Μέλος της Διοίκησης ή Στέλεχος να παραστεί στις συνεδριάσεις της. Η Chief Human Resources Officer συμμετέχει τακτικά στις συνεδριάσεις της Επιτροπής.

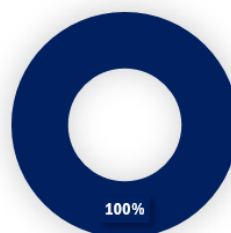
3.1.2 Σύσταση της Επιτροπής Αποδοχών

Κατά την ημερομηνία της δημοσίευσης της Έκθεσης Αποδοχών, η Επιτροπή Αποδοχών αποτελείται από τέσσερα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Όνοματεπώνυμο	Ιδιότητα
Ασπασία Φ. Παλημέρη 	Ιδιότητα: Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ. Εθνικότητα: Ελληνική Μέλος από: 22.07.2022
Δημήτρης Κ. Τσιτσιράγκος 	Ιδιότητα: Μέλος της Επιτροπής Αποδοχών Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου Εθνικότητα: Ελληνική Μέλος από: 02.07.2020
Παναγιώτης Ι.-Κ. Παπάζογλου 	Ιδιότητα: Μέλος της Επιτροπής Αποδοχών Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ. Εθνικότητα: Ελληνική Μέλος από: 27.07.2023
Johannes Herman Frederik G. Umbgrove 	Ιδιότητα: Μέλος της Επιτροπής Αποδοχών Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ. Εθνικότητα: Ολλανδική Μέλος από: 26.04.2018

* Έως τις 27.2.2025, ο Δ. Κ. Τσιτσιράγκος διετέλεσε Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών και ο κ. Ε. Ο. Βιδάλης Μέλος της Επιτροπής Αποδοχών.

2025	
Αριθμός Συνεδριάσεων	17
Μέσο ποσοστό συμμετοχής των Μελών στις Συνεδριάσεις	99%



■ Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη

3.1.3 Αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών

Οι κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τα εξής:

- Παρέχει υποστήριξη και συμβουλές στα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με το σχεδιασμό των Πολιτικών Αποδοχών, ώστε να είναι σύμφωνες με τις σχετικές νομοθετικές και ρυθμιστικές διατάξεις, ουδέτερες ως προς το φύλο να υποστηρίζουν την ίση μεταχείριση των εργαζομένων, να προάγουν τη συμπερίληψη και να σέβονται τη διαφορετικότητα.
- Εισηγείται στα Μη Εκτελεστικά Μέλη τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Είναι αρμόδια για την προετοιμασία των αποφάσεων σχετικά με τις αποδοχές, που πρόκειται να ληφθούν από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και των Συγκεκριμένων Μελών του Προσωπικού (Material Risk Takers, δηλαδή του Προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του Ιδρύματος).
- Επισκοπεί τις σταθερές αποδοχές, τις παροχές, τις συνολικές αποδοχές και το Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών και εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο την έγκριση των προγραμμάτων μεταβλητών αποδοχών.
- Εποπτεύει τη διαδικασία αξιολόγησης των ανώτερων στελεχών και των Προσώπων που Κατέχουν Καίριες Θέσεις (Key Function Holders – KFHs) (συμπεριλαμβανομένης της προετοιμασίας των δελτίων αξιολόγησης και του καθορισμού στόχων).

Τα ειδικότερα καθήκοντα και αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών καθορίζονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της, ο οποίος είναι αναρτημένος στην ιστοσελίδα της Τράπεζας.

Διαβάστε περισσότερα

[Επιτροπή Αποδοχών](#)

3.1.4 Δραστηριότητες της Επιτροπής Αποδοχών

Οι κύριες δραστηριότητες της Επιτροπής Αποδοχών κατά τη διάρκεια του 2025 παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα:

Κύριο Θέμα	Θέμα	Ιαν	Φεβ	Μαρ	Απρ	Μαι	Ιουν	Ιουλ	Σεπτ	Οκτ	Δεκ
Πολιτικές και Πλαίσια Αποδοχών	Πολιτική Αποδοχών της Alpha Bank και Εταιρειών του Ομίλου	✓	✓	✓							✓
	Έκθεση Αποδοχών (ν. 4548/2018)				✓						
	Πολιτική Αποδοχών (ν. 4548/2018)				✓						
	Ορισμός του Ιδιαίτερα Υψηλού Ποσού Μεταβλητών Αποδοχών		i								
	Πολιτική Δαπανών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ.	✓									
	Πρόγραμμα Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ.	✓									

Κύριο Θέμα	Θέμα	Ιαν	Φεβ	Μαρ	Απρ	Μαι	Ιουν	Ιουλ	Σεπτ	Οκτ	Δεκ
	Τροποποιήσεις στον Κανονισμό για το Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών-Συνέχιση του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών				✓						
	Κανονισμός Λειτουργίας Επιτροπής Αποδοχών			✓							
	Υποβολή Ετήσιας Έκθεσης Πεπραγμένων		✓								
	Πολιτική Αξιολόγησης Ανώτερων Στελεχών & Προσώπων που Κατέχουν Καίριες Θέσεις			✓							
Ζητήματα Ανθρώπινου Δυναμικού και Αποδοχών	Ενημέρωση για τις πρωτοβουλίες Ανθρώπινου Δυναμικού (Μονοπάτια Σταδιοδρομίας, Πρόγραμμα Αναγνώρισης Ταλέντων, Πρόγραμμα Ένταξης, Πλαίσιο Εσωτερικής Κινητικότητας, Στρατηγική Μάθησης)		i	i			i				i
	Αξιολόγηση Ανώτερων Στελεχών και Προσώπων που Κατέχουν Καίριες Θέσεις για το 2024				✓						
	Αποτελέσματα του Alpha Διαλόγου Απόδοσης για το 2024				i						
	Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης για το 2024 -Συνολικό Ποσό Μεταβλητών Αποδοχών & Κατανομή 2024 -Απόδοση στην Ανώτατη Ηγετική Ομάδα (Απρίλιος και Μάιος)		✓		✓	✓					
	Αύξηση της αναλογίας Σταθερών-Μεταβλητών Αποδοχών				✓						
	Πρόγραμμα Επιβράβευσης Πωλήσεων -Στόχοι Δικτύου Καταστημάτων - 2024 Τελική Κατανομή Μεταβλητών Αποδοχών (Μάρτιος) - Δυνητική Κατανομή Μεταβλητών Αποδοχών (Απρίλιος, Ιούλιος, Οκτώβριος)			✓	✓		✓	✓		✓	
	Διανομή Κερδών - Τελική Κατανομή (Ιούνιος)				✓		i				
	Συνολική Στρατηγική Αποδοχών σε Μετρητά (Επίπεδο Σταδιοδρομίας D και τα επίπεδα κάτω από αυτό)										✓
	Κλίμακες μεταβλητών αποδοχών για την Ανώτατη Ηγετική Ομάδα										✓
	Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ.				✓						

Κύριο Θέμα	Θέμα	Ιαν	Φεβ	Μαρ	Απρ	Μαι	Ιουν	Ιουλ	Σεπτ	Οκτ	Δεκ
Εποπτεία και Κανονιστική Ευθυγράμμιση	Επισκόπηση του καταλόγου των Συγκεκριμένων Μελών του Προσωπικού σε θέσεις ευθύνης	✓		✓							
	Σχέδιο Δράσης για τη Θεματική Επισκόπηση του Ενιαίου Εποπτικού Μηχανισμού αναφορικά με την Κουλτούρα και τα Κίνητρα για την αντιμετώπιση των Κινδύνων	✓									
	Έκθεση Ελέγχου σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών							i			
	Ανατροφοδότηση σχετικά με τις επαφές με επενδυτές								i		
Συνεργασία με Θυγατρικές	Πραγματοποίηση από κοινού συναντήσεις με Επιτροπές Αποδοχών Θυγατρικών						i				i
	Επισκόπηση των Ετήσιων και Εξαμηνιαίων Εκθέσεων Πεπραγμένων των Θυγατρικών			i					i		

✓ Επικύρωση/Έγκριση

i Πληροφόρηση

3.2 Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου

Η Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου εφαρμόζεται σε όλους τους Εργαζομένους της Alpha Bank και των Εταιρειών του Ομίλου, κατά τρόπο ανάλογο με το μέγεθος και την εσωτερική τους οργάνωση, και στην περίπτωση δραστηριοτήτων στο εξωτερικό, με την επιφύλαξη τυχόν τοπικών νομοθετικών και κανονιστικών απαιτήσεων, και θεσπίζει το κατάλληλο πλαίσιο για την προσέλκυση, διατήρηση και παρακίνηση υψηλά καταρτισμένων Εργαζομένων και τη δημιουργία αξίας, υποστηρίζοντας μακροπρόθεσμα βιώσιμα αποτελέσματα. Επιπλέον, η Πολιτική διασφαλίζει ότι οι πρακτικές αποδοχών υποστηρίζουν την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και δεν ενθαρρύνουν την ανάληψη κινδύνων πέραν της ανοχής κινδύνου της Τράπεζας.

Σύμφωνα με τις κανονιστικές απαιτήσεις, η Πολιτική καθορίζει επίσης ειδικότερες αρχές και κανόνες που εφαρμόζονται στο προσωπικό των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη επίδραση στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας (Συγκεκριμένων Μελών του Προσωπικού - Material Risk Takers (MRTs)).

Η Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου βασίζεται στους ακόλουθους βασικούς πυλώνες:



Δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας

Σκοπός της Πολιτικής είναι να διασφαλίσει ότι οι αποδοχές της Τράπεζας και του Ομίλου της ευθυγραμμίζονται με τις πρακτικές της αγοράς και την επιχειρησιακή στρατηγική, ενώ παράλληλα συνεχίζεται η δημιουργία αξίας για τους Μετόχους και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη.



Διαχείριση Κινδύνων

Η Πολιτική αποθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων για την αποφυγή της δημιουργίας στρεβλών κινήτρων που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε παραβίαση του ισχύοντος νομικού και κανονιστικού πλαισίου και να θέσουν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της Τράπεζας και του Ομίλου της. Επιπλέον, διασφαλίζει ότι οι πρακτικές αποδοχών ευθυγραμμίζονται με τη συνολική διάθεση ανάληψης κινδύνων. Η Πολιτική έχει σχεδιαστεί ώστε να διασφαλίζει τα κατάλληλα επίπεδα κεφαλαιακής επάρκειας και ρευστότητας που είναι απαραίτητα για την υποστήριξη όλων των δραστηριοτήτων.



Προσέλκυση και διατήρηση

Η Τράπεζα και ο Όμιλός της στοχεύουν στην προσέλκυση, ενθάρρυνση και διατήρηση υψηλά καταρτισμένων Εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των Μελών του Δ.Σ., ενώ παράλληλα ευθυγραμμίζεται με τα πρότυπα εταιρικής διακυβέρνησης, τα νομικά πρότυπα και τα πρότυπα κανονιστικής συμμόρφωσης, λαμβάνοντας υπόψη τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των Μετόχων.



Αποδοχές συνδεδεμένες με την αξιολόγηση της απόδοσης

Οι συνιστώσες των μεταβλητών αποδοχών που βασίζονται στην απόδοση συνδέονται με τους Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας (KPIs) για να διασφαλιστεί η εστίαση στους στόχους του Επιχειρησιακού Σχεδίου και η δέουσα ευθυγράμμιση των συμπεριφορών με τη συνετή ανάληψη κινδύνων και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων. Όλες οι συνιστώσες των μεταβλητών αποδοχών προωθούν τους βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους που έχουν καθοριστεί από τη Στρατηγική της Τράπεζας και του Ομίλου της. Οι μεταβλητές αμοιβές είναι σύμφωνες με τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς σχετικά με την απόκτηση και διακράτηση μετοχών ή άλλων χρηματοοικονομικών μέσων.



Διαφορετικότητα, Ισότητα και Συμπερίληψη

Η Πολιτική προωθεί μία κουλτούρα συμπερίληψης, η οποία βασίζεται στις ίσες ευκαιρίες και διασφαλίζει την απουσία κάθε είδους διακρίσεων. Η Πολιτική είναι ουδέτερη ως προς το φύλο, υποστηρίζει την ίση μεταχείριση και προάγει τη συμπερίληψη και τη διαφορετικότητα εν γένει.

3.3 Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Η Alpha Bank έχει θεσπίσει Πολιτική Αποδοχών στην οποία περιγράφονται οι κύριες συνιστώσες του πλαισίου αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του ν. 4548/2018 (ο «Εταιρικός Νόμος»), με τον οποίο ενσωματώθηκαν στο ελληνικό δίκαιο οι σχετικές διατάξεις της Οδηγίας για τα Δικαιώματα των Μετόχων (ΕΕ) 2017/828, τροποποιώντας την Οδηγία 2007/36/ΕΚ σχετικά με την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργής συμμετοχής των μετόχων.

Η Πολιτική συμβάλλει στην αποτελεσματική υλοποίηση της επιχειρησιακής στρατηγικής και διασφαλίζει την ευθυγράμμιση με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας και του Ομίλου της μέσω μιας **Ισορροπημένης Δομής Αποδοχών** που περιλαμβάνει έναν συνδυασμό σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, με:

- **δίκαιες και ορθές σταθερές αποδοχές** τόσο για τα **Εκτελεστικά** όσο και για τα **Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ.**, σχεδιασμένες να ενθαρρύνουν τη δέσμευσή τους, να προάγουν την εστίαση στη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας και να αποθαρρύνουν την υπερβολική ανάληψη κινδύνων και
- **μεταβλητές αποδοχές βάσει απόδοσης** για τα **Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ.**, συνδέοντας τις μεταβλητές αποδοχές με την αξιολόγηση της απόδοσης βάσει των Βασικών Δεικτών Αποδοτικότητας που προκύπτουν από τους στρατηγικούς στόχους και διασφαλίζοντας την ευθυγράμμιση με τα συμφέροντα των Μετόχων, με αποδόσεις μέσω προγραμμάτων βασισμένων σε μετοχές, ενώ παράλληλα διασφαλίζεται η πλήρης συμμόρφωση με όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς, συμπεριλαμβανομένης της ορθής διαχείρισης κινδύνων.

Η Επιτροπή Αποδοχών επισκοπεί τακτικά την Πολιτική Αποδοχών για να διασφαλίσει, μεταξύ άλλων, τη σταθερή εναρμόνιση με τις αρχές της Κατά την επισκόπηση λαμβάνονται υπόψη οι παρατηρήσεις των Μετόχων, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων της Γενικής Συνέλευσης, καθώς και οι εξελίξεις στην αγορά και στο κανονιστικό πλαίσιο του κλάδου.

Η Πολιτική πρέπει να υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων τουλάχιστον κάθε τέσσερα (4) έτη και κάθε φορά που επέρχεται ουσιαστική αλλαγή στην Πολιτική.

Στις 21.5.2025, η Τακτική Γενική Συνέλευση της Τράπεζας, κατόπιν της σχετικής εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου και της Επιτροπής Αποδοχών, ενέκρινε την ισχύουσα Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Διαβάστε περισσότερα

Η Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι διαθέσιμη στον [ιστότοπο](#) της Alpha Bank.

3.4 Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης

Η Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης, υπό την επιφύλαξη όλων των εφαρμοστέων νόμων και κανονισμών, θεσπίζει ένα δομημένο πλαίσιο για τη διαχείριση της αποχώρησης των Ανώτατων Στελεχών υπό δίκαιους και προκαθορισμένους όρους, διασφαλίζοντας τη συμμόρφωση με τις ρυθμιστικές απαιτήσεις και τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης. Η Πολιτική έχει σχεδιαστεί για να διευκολύνει την ομαλή μετάβαση της ηγεσίας, να προσελκύει και να διατηρεί στελέχη υψηλού επιπέδου και να υποστηρίζει τις αποχωρήσεις με υπευθυνότητα, διασφαλίζοντας παράλληλα τη μακροπρόθεσμη σταθερότητα της Τράπεζας.

Σύμφωνα με την Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης, η Alpha Bank μπορεί να προσφέρει στην Ανώτερη Διοίκηση, συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Προσώπων που Κατέχουν Καίριες Θέσεις της Alpha Bank και των Μελών των Θυγατρικών της Τράπεζας, κατά την διακριτική της ευχέρεια, αποζημίωση λόγω αποχώρησης, σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας τους, υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που προτείνει η ίδια η Alpha Bank.

Η Πολιτική και οποιαδήποτε πληρωμή πραγματοποιείται στο πλαίσιο αυτής είναι προαιρετική για την Τράπεζα και δύναται να ανακληθεί οποτεδήποτε με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας. Εφαρμόζεται σε συναινετικές αποχωρήσεις Ανώτατων Στελεχών, τα οποία αποχωρούν ως «συναινετικώς αποχωρήσαντες»² και συνάπτουν Συμφωνία Λύσης Σύμβασης Εργασίας (όπως ορίζεται στην Πολιτική) με την Τράπεζα, εξαιρουμένων των περιπτώσεων μονομερούς καταγγελίας από το Ανώτατο Στέλεχος της σχετικής σύμβασης εργασίας (μέσω παραίτησης) ή/και συνταξιοδότησης.

Οποιοδήποτε ποσό πληρωτέο από την Τράπεζα, στο πλαίσιο της Πολιτικής Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης, υπόκειται στους όρους και τις προϋποθέσεις της σχετικής Συμφωνίας Λήξης Σύμβασης Εργασίας και σε όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς περί μεταβλητών αποδοχών (συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων μείωσης (malus) και επιστροφής (clawback) αποδοχών). Οι πληρωμές βάσει της Πολιτικής Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης καταβάλλονται σε μετρητά, ενώ το ακριβές ποσό εξαρτάται από τα έτη υπηρεσίας και το επίπεδο ιεραρχίας του αποχωρούντος Ανώτατου Στελέχους.

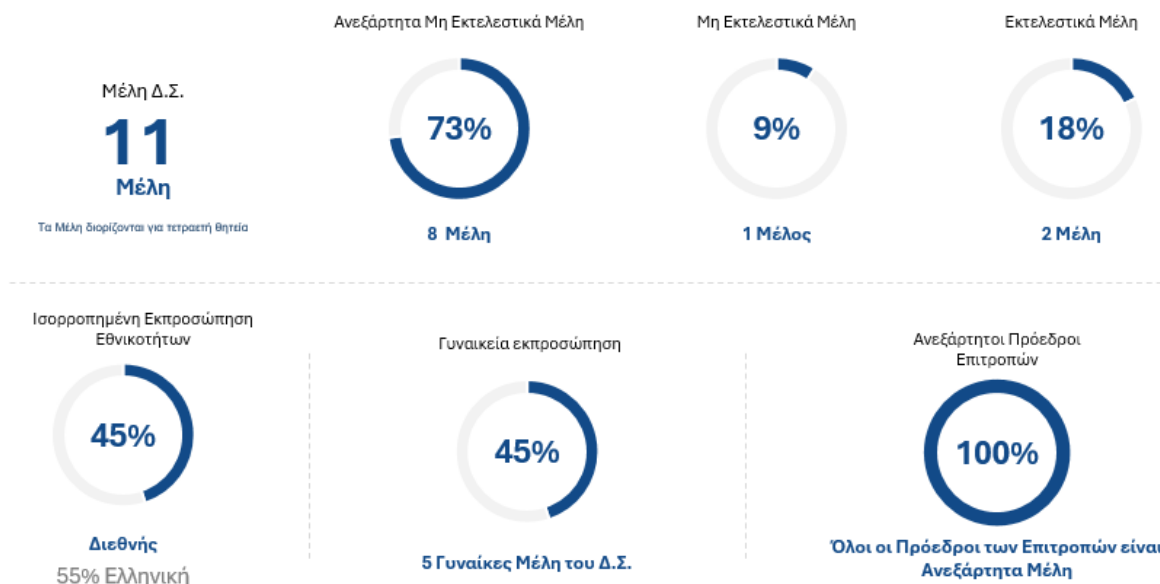
Διαβάστε περισσότερα

Λεπτομερείς όροι για την πληρωμή αυτή περιλαμβάνονται στην [«Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης»](#) της Alpha Bank με ημερομηνία Μάιος 2023.

² Ως συναινετικώς αποχωρήσας νοείται το Στέλεχος του οποίου η σύμβαση εργασίας λύεται κατόπιν αμοιβαίας συναίνεσης και υπογραφής συμφωνίας λύσης της σύμβασης μεταξύ της Τράπεζας και του Στελέχους, σύμφωνα με το ισχύον νομικό και ρυθμιστικό πλαίσιο.

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από ιδιαίτερα έμπειρα στελέχη με διεθνή ηγετική παρουσία και εκτεταμένη γνώση του χρηματοοικονομικού και τραπεζικού τομέα. Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμβάλλουν ενεργά στη συνεχή ανάπτυξη του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης, υποστηρίζοντας τη στρατηγική κατεύθυνση του Ομίλου, ενώ παράλληλα διασφαλίζουν την πλήρη συμμόρφωση με τις ισχύουσες κανονιστικές απαιτήσεις.



Ο αριθμός των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του καθώς και τα αντίστοιχα ποσοστά συμμετοχής, παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα:

	Διοικητικό Συμβούλιο	Επιτροπή Ελέγχου	Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων	Επιτροπή Αποδοχών	Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων
Αριθμός συνεδριάσεων	25	16	18	17	16
Ποσοστά συμμετοχής	99%	95%	92%	99%	97%

Διαβάστε περισσότερα για τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, το πλαίσιο διακυβέρνησής του και το επαγγελματικό υπόβαθρο των Μελών του στον [ιστότοπο](#) της Alpha Bank.

4.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και κάθε Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου κάθε Ανεξάρτητου Μη Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνουν ετήσια αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο. Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές και δεν αποτελούν μέρος προγραμμάτων συνταξιοδότησης ή αποζημίωσης λόγω αποχώρησης.

Η Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων που έλαβε χώρα στις 21.5.2025 ενέκρινε την αύξηση των αποδοχών του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου και των Μη Εκτελεστικών Μελών για το οικονομικό έτος 2025, λαμβάνοντας υπόψη την πολυπλοκότητα των θεμάτων και τον φόρτο εργασίας των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου και του ίδιου του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και τον απαιτητικό εποπτικό ρόλο του Διοικητικού Συμβουλίου σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη.

Η αιτιολόγηση για τις προτεινόμενες αυξήσεις βασίστηκε στα εξής:

- **Αυξημένες δραστηριότητες του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του:**
 - **Αυξημένες Αρμοδιότητες:** Το εύρος των αρμοδιοτήτων των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και ιδιαίτερα των Προέδρων των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου έχει αυξηθεί σημαντικά, καθώς απαιτείται μεγαλύτερη εποπτεία της εταιρικής διακυβέρνησης, του στρατηγικού σχεδιασμού, της διαχείρισης κινδύνων, των κανονιστικών απαιτήσεων και της εμπλοκής των ενδιαφερόμενων μερών.
 - **Χρονική Δέσμευση:** Το Διοικητικό Συμβούλιο αφιερώνει σημαντικό χρόνο και προσπάθεια για να παρακολουθεί στενά την πρόοδο του Ομίλου και να παρέχει καθοδήγηση. Ο ρόλος των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, και ιδιαίτερα των Προέδρων των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου, απαιτεί ουσιαστική δέσμευση χρόνου, η οποία περιλαμβάνει τη συχνότητα των συνεδριάσεων, τον χρόνο προετοιμασίας, τις συναντήσεις με τα Στελέχη της Τράπεζας και επιπλέον αρμοδιότητες πέραν των τακτικών συνεδριάσεων.
- **Ανάλυση Συγκριτικής Αξιολόγησης:** Βάσει της ανάλυσης συγκριτικής αξιολόγησης που διενεργήθηκε από την Willis Towers Watson (WTW) τον Απρίλιο του 2025, οι αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Προέδρων της Επιτροπής Αποδοχών και της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Υποψηφίων της Τράπεζας ήταν χαμηλότερες από τη διάμεση τιμή της ομάδας αναφοράς των Ελληνικών Τραπεζών³, όπως παρουσιάζεται παρακάτω:

Ομάδα αναφοράς Ελληνικών Τραπεζών

	Διοικητικό Συμβούλιο	Επιτροπή Ελέγχου	Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων	Επιτροπή Αποδοχών	Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης και Ανάδειξης Υποψηφίων
	Μέλος	Πρόεδρος	Πρόεδρος	Πρόεδρος	Πρόεδρος
Διάμεση τιμή αγοράς ²	82.000	60.000	60.000	40.000	40.000

Οι αυξήσεις είχαν ως στόχο τη σύγκλιση των αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Προέδρων των Επιτροπών της Alpha Bank με τις αποδοχές των ομολόγων τους στις

³ Ομάδα αναφοράς Ελληνικών Τραπεζών: Alpha Bank, Eurobank, Πειραιώς. Οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών της Εθνικής Τράπεζας (NBG) δεν περιλαμβάνονται στον υπολογισμό της διάμεσου του δείγματος αναφοράς των Ελληνικών Τραπεζών, καθώς οι αποδοχές αυτές δεν είναι συγκρίσιμες με τις αποδοχές των άλλων Ελληνικών Τραπεζών.



Ελληνικές Τράπεζες, λαμβάνοντας υπόψη ότι ένα ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών είναι κρίσιμο για την προσέλκυση και διατήρηση καταρτισμένων Μη Εκτελεστικών Μελών.

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι ετήσιες αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως εγκρίθηκαν από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων στις 21.5.2025:

Ιδιότητα	Σταθερές Ετήσιες αποδοχές (σε Ευρώ) για το 2025
Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου	360.000
Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	75.000
Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου Πρόεδρος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων	65.000
Μέλος της Επιτροπής Ελέγχου Μέλος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων	30.000
Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών Πρόεδρος της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων	40.000
Μέλος της Επιτροπής Αποδοχών Μέλος της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων	17.500
Μέλος αρμόδιο για την επίβλεψη των δραστηριοτήτων που αφορούν στο Πλαίσιο Δεδομένων Διακυβέρνησης	12.000
Βασικές Αρχές: - Κανένα Μέλος δεν αμείβεται για συμμετοχή σε περισσότερες από τρεις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου. - Ένα Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου που είναι επίσης Μέλος τόσο της Επιτροπής Ελέγχου όσο και της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων αμείβεται για τη συμμετοχή του μόνο σε μία από αυτές τις Επιτροπές. Εάν το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι Πρόεδρος μίας από τις προαναφερθείσες Επιτροπές, αμείβεται για τη συμμετοχή και στις δύο Επιτροπές. Επιπλέον, ο ρόλος του Υπεύθυνου Διαχείρισης Μη Εξυπηρετούμενων Δανείων και ο ρόλος του Μέλους αρμόδιο για την εποπτεία των θεμάτων που σχετίζονται με τους τομείς του Περιβάλλοντος, της Κοινωνίας και της Διακυβέρνησης έπαψαν να υφίστανται, κατόπιν απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της 27.2.2025, και ως εκ τούτου οι αντίστοιχες αμοιβές καταργήθηκαν, με ισχύ από 1.3.2025.	

Αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Οι συνολικές αποδοχές που καταβλήθηκαν το 2025 σε Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που δραστηριοποιήθηκαν κατά το έτος 2025, παρουσιάζονται στον κάτωθι πίνακα:

Ονοματεπώνυμο	Ιδιότητα	Βασική αμοιβή	Επιτροπή Ελέγχου	Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων	Επιτροπή Αποδοχών	Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων	Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου	Λοιπές αμοιβές ⁽¹⁾	Σύνολο
Δημήτρης Κ. Τσιτσιράγκος ⁽²⁾	Πρόεδρος του Δ.Σ.				21.250		360.000		381.250
Ευθύμιος Ο. Βιδάλης ⁽³⁾	Μη Εκτελεστικό Μέλος	10.833			2.917	2.917			16.667
Έλλη Μ. Ανδριοπούλου	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	75.000	30.000			17.500			122.500
Ασπασία Φ. Παλημέρη ⁽⁴⁾	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	75.000		30.000	36.250				141.250
Παναγιώτης Ι.-Κ. Παπάζογλου	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	75.000	65.000		17.500				157.500
Jean L. Cheval	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	75.000	30.000	65.000					170.000
Elanor R. Hardwick	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	75.000		30.000		40.000			145.000
Diony C. Lebot	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	75.000		30.000		17.500		14.000	136.500
Johannes Herman Frederik G. Umbgrove	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	75.000	30.000		17.500	17.500			140.000
Annalisa G. Areni ⁽⁵⁾	Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	-	-	-	-	-	-	-
Σύνολο									1.410.666,67

Επεξηγηματικές Σημειώσεις

⁽¹⁾ Αμοιβές για τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Μη Εξυπηρετούμενων Δανείων και το Μέλος αρμόδιο για την επίβλεψη των δραστηριοτήτων που αφορούν στο Πλαίσιο Δεδομένων Διακυβέρνησης.

⁽²⁾ Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου από την 1.1.2025, Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών έως τις 27.2.2025, Μέλος της Επιτροπής Αποδοχών από τις 27.2.2025.

⁽³⁾ Μέλος έως τις 27.2.2025.

⁽⁴⁾ Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών μέχρι 27.2.2025 και Μέλος της Επιτροπής Αποδοχών έως 27.2.2025.

⁽⁵⁾ Το Μη Εκτελεστικό Μέλος, κα Α.Γ. Αρενί (από 27.2.2025), δεν έλαβε καμία αμοιβή μετά την απόφαση να παραιτηθεί πλήρως από οποιαδήποτε αποζημίωση, αμοιβές ή άλλες μορφές αποδοχών που τυχόν δικαιούται ως Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας από τον διορισμό της.

Επισημαίνεται ότι οι δαπάνες, όπως ταξίδια και διαμονή, που συνδέονται με τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών, καθώς και τα συναφή έξοδα, τα οποία δεν συμπεριλαμβάνονται στις αποδοχές τους, αποζημιώνονται σύμφωνα με την Πολιτική Δαπανών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία αναθεωρείται ετησίως και εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών.

Στα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενδέχεται να τους χορηγηθεί εταιρικό κινητό τηλέφωνο για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους που σχετίζονται με την ιδιότητά τους ως Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Επιπλέον, όλες οι πληρωμές υπόκεινται, κατά περίπτωση, σε ασφαλιστικές κρατήσεις, καθώς και σε κρατήσεις φόρου εισοδήματος και τέλους χαρτοσήμου.

Ένα Πρόγραμμα Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης το οποίο εφαρμόζεται στα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο, με την Alpha Bank να παρέχει τα ποσά που παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα:

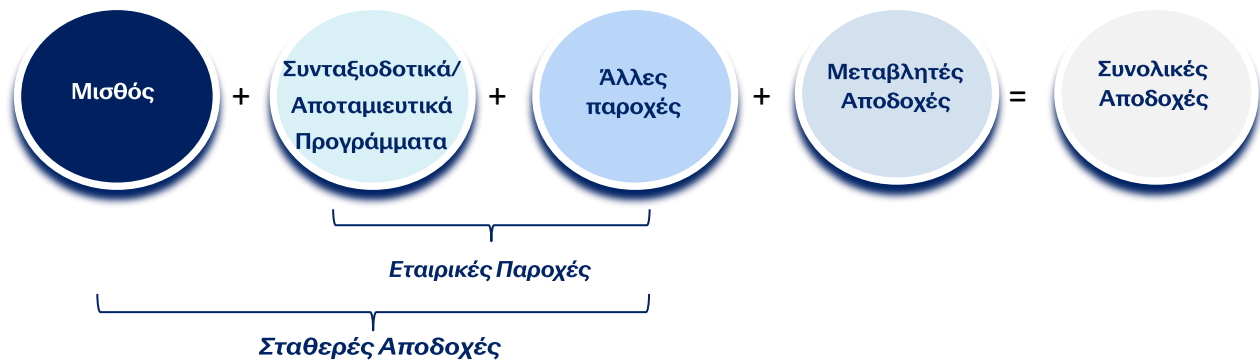
Ονοματεπώνυμο	Ιδιότητα	Πρόγραμμα Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης ⁴
Έλλη Μ. Ανδριοπούλου	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	318,5
Ασπασία Φ. Παλημέρη	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	318,5
Diony C. Lebot	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	318,5
Johannes Herman Frederik G. Umbgrove	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	318,5
Σύνολο		1.274

⁴ Τα ποσά που παρουσιάζονται στον πίνακα αναφέρονται στην περίοδο 21.5.2025 μέχρι 31.12.2025.

4.2 Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απασχολούνται από την Τράπεζα με συμβάσεις αορίστου χρόνου, στις οποίες προβλέπεται λύση σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Οι όροι και οι προϋποθέσεις της αποζημίωσης σε περίπτωση συμφωνίας λύσεως εργασίας περιγράφονται συνοπτικά στην παράγραφο 3.4, σύμφωνα με την Πολιτική Αποζημίωσης Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης της Τράπεζας. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου



4.2.1 Σταθερές Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Όπως παρουσιάζεται παραπάνω, οι σταθερές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνουν τα εξής:

Μισθός:

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν σταθερό μισθό σε μηνιαία βάση, ο οποίος καταβάλλεται σε μετρητά. Η Alpha Bank έχει θεσπίσει ένα δομημένο πλαίσιο αποδοχών το οποίο καθορίζει τις μισθολογικές κλίμακες για την προσέλκυση και διατήρηση ταλαντούχων ατόμων, λαμβάνοντας υπόψη τις αρμοδιότητες, τις βασικές δεξιότητες και την εμπειρία του κάθε ρόλου, τα επίπεδα αποδοχών της αγοράς και τον συνολικό αντίκτυπο στα αποτελέσματα του Ομίλου.

Εταιρικές Παροχές:

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δικαιούνται εταιρικές παροχές που καθορίζονται από τις πολιτικές του Ομίλου και υπόκεινται σε όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς. Οι παροχές περιλαμβάνουν:

α. Συνταξιοδοτικά/Αποταμιευτικά Προγράμματα

Πέραν του προγράμματος καθορισμένων παροχών που διέπει τους μισθωτούς, δύο συνταξιοδοτικά και αποταμιευτικά προγράμματα ισχύουν επίσης για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου:

- **Το Ίδρυμα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών (ΙΕΣΠ):** Το ΙΕΣΠ ιδρύθηκε το 2023 από την Τράπεζα για τους εργαζομένους της. Τα ποσά που καταβάλλονται για τη συμμετοχή των Εκτελεστικών Μελών στο ΙΕΣΠ περιλαμβάνονται στα ποσά των Συνταξιοδοτικών Εισφορών κάθε Εκτελεστικού Μέλους στον παρακάτω πίνακα.

- **Αποταμιευτικό πρόγραμμα:** Ένα συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών, το οποίο απευθύνεται στα Μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής, θεσπίστηκε το 2023. Τα ποσά που καταβάλλονται στα Εκτελεστικά Μέλη για το Αποταμιευτικό Πρόγραμμα περιλαμβάνονται στα ποσά των Συνταξιοδοτικών Εισφορών κάθε Εκτελεστικού Μέλους στον παρακάτω πίνακα.

β. Άλλες εταιρικές παροχές:

Εκτός από τα προγράμματα συνταξιοδότησης/αποταμίευσης που περιγράφονται παραπάνω, οι εταιρικές παροχές που παρέχονται στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνουν επίσης κάλυψη υγείας και ιατρικής περίθαλψης, προγράμματα ασφάλισης ζωής και τη διάθεση εταιρικού αυτοκινήτου, σύμφωνα με τις πρακτικές αποδοχών του Ομίλου και τις ισχύουσες εσωτερικές πολιτικές.

Οι σταθερές αποδοχές και οι εταιρικές παροχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2025 παρουσιάζονται παρακάτω:

Ονοματεπώνυμο, Ιδιότητα	Μισθός	Συνταξιοδοτικές Εισφορές ⁽¹⁾	Άλλες Εταιρικές Παροχές ⁽²⁾	Σύνολο Σταθερών Αποδοχών
Βασίλειος Ε. Ψάλτης, CEO	750.000	101.010	26.242	877.252
Λάζαρος Α. Παπαγαρυφάλλου, Deputy CEO⁽³⁾	489.471	69.866	14.120	573.457
Σπύρος Ν. Φιλάρετος, Chief of Growth and Innovation⁽⁴⁾	55.714	7.230	2.692	65.636
Σύνολο	1.295.185	178.106	43.054	1.516.345

Επεξηγηματικές Σημειώσεις:

(1) Οι Συνταξιοδοτικές Εισφορές περιλαμβάνουν τα ποσά που καταβάλλει η Τράπεζα για εισφορές σε προγράμματα συνταξιοδότησης και αποταμίευσης.

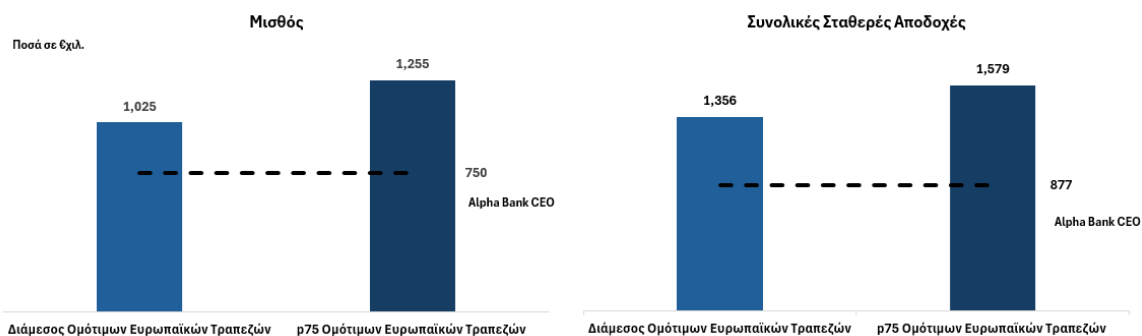
(2) Οι Άλλες Εταιρικές Παροχές περιλαμβάνουν τα ποσά που καταβάλλει η Τράπεζα για κάλυψη υγείας/ιατρικής περίθαλψης, προγράμματα ασφάλισης ζωής και το κόστος εταιρικών αυτοκινήτων.

(3) Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου από 27.2.2025. Όλα τα ποσά που παρουσιάζονται αφορούν την περίοδο 27.2.2025 – 31.12.2025, κατά την οποία ο κ. Παπαγαρυφάλλου ήταν Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

(4) Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου έως 27.2.2025. Όλα τα ποσά που παρουσιάζονται αφορούν την περίοδο 1.1.2025 – 27.2.2025, κατά την οποία ο κ. Φιλάρετος ήταν Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

Κατά τη διάρκεια του 2025 τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν έλαβαν αύξηση στις ετήσιες μικτές αποδοχές τους. Συγκεκριμένα, ο ετήσιος βασικός μισθός του CEO παρέμεινε αμετάβλητος στα Ευρώ 750.000 το 2025, μετά τις προσαρμογές βάσει συγκριτικής αξιολόγησης με την αγορά που εφαρμόστηκαν το 2023 και το 2024, η οποία αντιμετώπισε τη ιστορική μισθολογική συμπίεση που προέκυψε από το ανώτατο όριο μισθών που είχε επιβληθεί από το Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΤΧΣ) και ίσχυε για περίπου 15 χρόνια. Η Επιτροπή Αποδοχών και το Διοικητικό Συμβούλιο επανεξετάζουν τακτικά τους μισθούς και τις παροχές των Εκτελεστικών Μελών για να διασφαλίσουν την ευθυγράμμιση με αυτούς των ομότιμων Τραπεζών στην Ελλάδα και σε όλη την Ευρώπη.

Στις αρχές 2026 πραγματοποιήθηκε ανάλυση συγκριτικής αξιολόγησης από την Korn Ferry, η οποία συνέκρινε τους βασικούς μισθούς των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τις Συνολικές Σταθερές Αποδοχές με μια ομάδα ομότιμων Ευρωπαϊκών Τραπεζών αντίστοιχου μεγέθους και πολυπλοκότητας. Η ανάλυση επιβεβαίωσε ότι ο μισθός και οι Συνολικές Σταθερές Αποδοχές του CEO της Alpha Bank είναι σημαντικά χαμηλότερες από τη διάμεσο των ομότιμων Ευρωπαϊκών Τραπεζικών καθώς και από το Ανώτερο Εκατοστημόριο (p75), το οποίο αποτελεί το στόχο της Τράπεζας. Το παρακάτω διάγραμμα αποτυπώνει τον ετήσιο βασικό μισθό και τις Συνολικές Σταθερές Αποδοχές του CEO και απεικονίζει πώς τοποθετούνται σε σχέση με την επιλεγμένη ομάδα ομότιμων.



Η επιλεγμένη ομάδα ομότιμων αποτελείται από τα ακόλουθα συγκρίσιμα τραπεζικά ιδρύματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Τραπεζικός Οργανισμός	Χώρα	Τραπεζικός Οργανισμός	Χώρα
Abanca	Ισπανία	Novobanco	Πορτογαλία
Banca Mediolanum	Ιταλία	BPER Banca	Ιταλία
Banco de Sabadell	Ισπανία	Oberbank	Αυστρία
Bank of Cyprus	Κύπρος	Raiffeisen Bank	Αυστρία
BCP	Πορτογαλία	Unicaja	Ισπανία
Fineco Bank	Ιταλία	Mediobanca	Ιταλία
Banca Popolare di Sondrio	Ιταλία		

Η ανωτέρω ανάλυση υποδεικνύει την ανάγκη για περαιτέρω σύγκλιση, λαμβάνοντας υπόψη την απόδοση της Τράπεζας, η οποία, σε όρους TSR, αύξησης του Καθαρού Εσόδου από Τόκους (NII Growth) και τον Δείκτη Κεφαλαίων Κοινών Μετοχών της Κατηγορίας 1 (CET1), κατατάσσεται στο 98ο, 46ο και 62ο εκατοστημόριο αντίστοιχα της ομάδας ομότιμων.

Τέλος, σύμφωνα με την ανάλυση συγκριτικής αξιολόγησης της Korn Ferry, το ίδιο συμπέρασμα προέκυψε και για τις αποδοχές του Deputy CEO, υποδεικνύοντας σημαντικές αποκλίσεις σε σχέση με τη διάμεσο και το ανώτερο εκατοστημόριο (p75) της σχετικής ευρωπαϊκής ομάδας ομότιμων, καθώς και η συγκριτική αξιολόγηση με βάση τον λόγο σταθερών αποδοχών CEO / Deputy CEO οδήγησε επίσης στο ίδιο αποτέλεσμα.

4.2.2 Μεταβλητές Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Οι μεταβλητές αποδοχές αποτελούν αναπόσπαστο στοιχείο του πλαισίου αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και λειτουργεί ως βασικός μηχανισμός προώθησης της βιώσιμης απόδοσης και της μακροπρόθεσμης δημιουργίας αξίας. Έχει σχεδιαστεί για να παρέχει κίνητρα για την επίτευξη στρατηγικών, χρηματοοικονομικών και μη χρηματοοικονομικών στόχων, διασφαλίζοντας παράλληλα την ευθυγράμμιση με την διάθεση ανάληψης κινδύνου του Ομίλου, τις στρατηγικές προτεραιότητες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των Μετόχων. Κατά συνέπεια, η καταβολή οποιωνδήποτε μεταβλητών αποδοχών,



συμπεριλαμβανομένων των μπόνους βάσει απόδοσης, συνδέεται άμεσα με την αξιολογημένη απόδοση των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα **βασικά στοιχεία** του πλαισίου μεταβλητών αποδοχών περιγράφονται παρακάτω:

- **Οι μεταβλητές αποδοχές λειτουργούν στο πλαίσιο του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης, ενός κυλιόμενου Βραχυπρόθεσμου και Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Κινήτρων, που περιλαμβάνει Βραχυπρόθεσμους και Μακροπρόθεσμους στόχους:** Τόσο οι βραχυπρόθεσμοι όσο και οι μακροπρόθεσμοι στόχοι έχουν τεθεί για να διασφαλίσουν την κατάλληλη ισορροπία μεταξύ της επιβράβευσης της ετήσιας απόδοσης και της βιώσιμης μακροπρόθεσμης δημιουργίας αξίας, με τις μεταβλητές αποδοχές να απονέμονται βάσει των Στόχων και των Βασικών Δεικτών Αποδοτικότητας που τίθενται τόσο σε ατομικό όσο και σε επίπεδο Ομίλου (για περισσότερες λεπτομέρειες ανατρέξτε στην ενότητα 4.2.2.1. Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης: Δομή και Πεδίο Εφαρμογής).
- **Διατάξεις σχετικά με τις καταβολές:** Οι μεταβλητές αποδοχές αποδίδονται με τη μορφή μετρητών και/ή μετοχών ή άλλων μη χρηματικών ισοδύναμων μέσων, συνδεδεμένων με μετοχές, με προβλέψεις για εφαρμογή αναβολών, μειώσεων (malus) και επιστροφών (clawback) αποδοχών, ώστε να διασφαλίζεται η κατάλληλη προσαρμογή κινδύνου σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2025.
- **Το Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών:** Ο μηχανισμός παροχής μέσων με τη μορφή μετοχών στο πλαίσιο της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών της Τράπεζας είναι το Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών. Το Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών εγκρίθηκε αρχικά και τροποποιήθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Alpha Services and Holdings το 2023 και το 2025, αντίστοιχα, και εγκρίθηκε από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση της Τράπεζας στις 12.6.2025, μετά την ολοκλήρωση της Συγχώνευσης. **Το Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών δεν αποτελεί ανεξάρτητο πρόγραμμα παροχής κινήτρων απόδοσης, αλλά λειτουργεί ως μηχανισμός που επιτρέπει την εφαρμογή των υφιστάμενων προγραμμάτων μεταβλητών αποδοχών της Τράπεζας, διασφαλίζοντας τη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις καταβολής.**
- **Αναλογία μεταξύ μεταβλητών και σταθερών αποδοχών:** Σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο, οι συνολικές μεταβλητές αποδοχές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 100% των συνολικών σταθερών αποδοχών για κάθε άτομο, εκτός εάν εγκριθεί από τη Ετήσια Γενική Συνέλευση ανώτατο όριο αναλογίας υψηλότερο του 100% (έως 200%). Η Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας στις 21.5.2025 ενέκρινε όριο αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και σταθερών συνιστωσών των αποδοχών υψηλότερο του 100% και έως 200%, βάσει της κατηγοριοποίησης που περιλαμβάνεται στη σύσταση του Διοικητικού Συμβουλίου, για τους Εργαζόμενους της Τράπεζας και του Ομίλου, με εξαίρεση τις Ελεγκτικές Λειτουργίες (Συμμόρφωση, Κίνδυνος και Εσωτερικός Έλεγχος).

Για να διασφαλιστεί η διαφάνεια και η σαφήνεια σχετικά με τη δομή των μεταβλητών αποδοχών, παρατίθεται παρακάτω περιγραφή των βασικών αρχών, της δομής και της διαδικασίας του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης.



4.2.2.1. Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης: Δομή και Πεδίο Εφαρμογής

Το Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης, όπως περιγράφεται στην Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, έχει σχεδιαστεί για να ενισχύσει την ευθυγράμμιση των αμοιβών των στελεχών με τους βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στρατηγικούς στόχους της Τράπεζας και τη δημιουργία βιώσιμης αξίας. Το Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης παρέχει ένα ισορροπημένο πλαίσιο ανταμοιβής για τους Εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων των Ανώτατων Στελεχών, βασισμένο:

(α) στην επίτευξη βασικών χρηματοοικονομικών και μη χρηματοοικονομικών στόχων κατά τη διάρκεια του προηγούμενου έτους απόδοσης και

(β) στην απόδοση σε σχέση με τους στόχους που μετρώνται σε περίοδο τριών ετών, υποστηρίζοντας ένα μακροπρόθεσμο ορίζοντα απόδοσης.

Το Πρόγραμμα αυτό περιλαμβάνει τόσο συνιστώσες **Βραχυπρόθεσμων Κινήτρων** (Short-Term Incentive - STI) όσο και **Μακροπρόθεσμων Κινήτρων** (Long-Term Incentive - LTI), διασφαλίζοντας την κατάλληλη ισορροπία μεταξύ της ετήσιας απόδοσης και της δημιουργίας βιώσιμης αξίας. Το πεδίο εφαρμογής του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης επεκτείνεται σε Εργαζομένους των Κεντρικών Υπηρεσιών της Τράπεζας, του Ναυτιλιακού Κλάδου, των ελληνικών θυγατρικών και του υποκαταστήματος του Λουξεμβούργου.

Βραχυπρόθεσμα Κίνητρα

Η συνιστώσα των Βραχυπρόθεσμων Κινήτρων του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης συνδέεται άμεσα με **την ετήσια ατομική αξιολόγηση απόδοσης** κάθε Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως καθορίζεται μέσω του πλαισίου διαχείρισης απόδοσης της Τράπεζας, του **Alpha Performance Dialogue (APD)**. Η συνιστώσα των Βραχυπρόθεσμων Κινήτρων διασφαλίζει μία σαφή και συνεπή σύνδεση μεταξύ της **ατομικής απόδοσης, των επιχειρησιακών προτεραιοτήτων** και των **αποτελεσμάτων των μεταβλητών αποδοχών**.

Μακροπρόθεσμα Κίνητρα

Η **συνιστώσα των Μακροπρόθεσμων Κινήτρων** του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης έχει σχεδιαστεί για να ανταμείβει τη διαρκή απόδοση σε μια **τριετή περίοδο απόδοσης**, διασφαλίζοντας την ευθυγράμμιση με τους μακροπρόθεσμους στρατηγικούς στόχους της Τράπεζας και τις προτεραιότητες δημιουργίας αξίας. Τα Μακροπρόθεσμα Κίνητρα λειτουργούν σε κυλιόμενη βάση, με ένα νέο κύκλο απόδοσης να ξεκινά κάθε χρόνο. Απαιτείται η επίτευξη ενός ελάχιστου ορίου ατομικής απόδοσης, όπως αυτό αποτυπώνεται στο APD του έτους αναφοράς, προκειμένου να χορηγηθεί η συνιστώσα Μακροπρόθεσμων Κινήτρων. Με την επίτευξη του εν λόγω ελάχιστου ορίου απόδοσης, θεμελιώνεται η δυνατότητα για συμμετοχή στον κύκλο Μακροπρόθεσμων Κινήτρων. Η τελική απόδοση της συνιστώσας Μακροπρόθεσμων Κινήτρων τελεί υπό την προϋπόθεση της επίτευξης του ατομικού επιπέδου απόδοσης καθώς και υπό την προϋπόθεση της επίδοσης της τριετούς περιόδου, όπως αυτή αξιολογείται στο τέλος της σχετικής περιόδου βάσει της επίτευξης των μακροπρόθεσμων στόχων που περιλαμβάνονται στο Δελτίο Αξιολόγησης των Μακροπρόθεσμων Κινήτρων ("LTI Scorecard") (για περισσότερες λεπτομέρειες ανατρέξτε στην ενότητα **4.2.2.4 Συνιστώσα Μακροπρόθεσμων Κινήτρων του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης**).

Η λειτουργία του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης υπόκειται σε όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς περί μεταβλητών αποδοχών σε Πιστωτικά και Χρηματοπιστωτικά Ιδρύματα, συμπεριλαμβανομένου του ν. 4261/2014 (συμπεριλαμβανομένων

των άρθρων 84 έως 88), της Οδηγίας Κεφαλαιακών Απαιτήσεων (CRD VI) (συμπεριλαμβανομένων των άρθρων 92 και 94), της Πράξης της Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος 231/15.07.2024 και των Κατευθυντήριων Γραμμών της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (EBA) για τις Ορθές Πολιτικές Αποδοχών, όλα όπως έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν.

4.2.2.2 Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης: Διαδικασία Καθορισμού και Κατανομής

Πριν από τον καθορισμό του συνολικού ποσού μεταβλητών αποδοχών (bonus pool), το Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης εξετάζει εάν έχουν επιτευχθεί τα **προκαθορισμένα κατώτατα όρια απόδοσης** σε επίπεδο Ομίλου μέσω της **αξιολόγησης** της κερδοφορίας της Τράπεζας, του διαθέσιμου προϋπολογισμού, των ιστορικών επιπέδων καταβολών και της επίδοσης έναντι επιλεγμένων Βασικών Δεικτών Κινδύνου (Key Risk Indicators – KRIs) που ενσωματώνονται στο Πλαίσιο Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνων, οι οποίοι παρακολουθούνται και επιβεβαιώνονται από τις Λειτουργίες Διαχείρισης Κινδύνου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Τράπεζας.

Μόλις οριστεί το συνολικό ποσό, κατανέμεται στις **επιχειρηματικές μονάδες** και τα **άτομα** με βάση τον ρόλο τους, την ευθύνη ανάληψης κινδύνου και την απόδοσή τους. Η τελική δομή καταβολής συμμορφώνεται με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο, διασφαλίζοντας την κατάλληλη χρήση **χρηματοοικονομικών μέσων** και **μηχανισμών αναβολής πληρωμών**. Τα αποτελέσματα των ατομικών καταβολών για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των συγκεκριμένων στόχων απόδοσης, των πραγματικών αποτελεσμάτων και των αντίστοιχων επιπέδων επίτευξης, παρατίθενται στις ενότητες 4.2.2.5 παρακάτω.

4.2.2.3. Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης: Annual Performance Dialogue

Το Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης συνδέεται με την ετήσια ατομική αξιολόγηση απόδοσης κάθε Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως καθορίζεται μέσω του πλαισίου διαχείρισης απόδοσης της Τράπεζας (Alpha Performance Dialogue – APD).

Η απόδοση αξιολογείται μέσω **Ατομικών Δελτίων Αξιολόγησης** που συνδυάζουν χρηματοοικονομικούς και μη χρηματοοικονομικούς Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας, ευθυγραμμισμένους με τη στρατηγική του Ομίλου, το επιχειρησιακό σχέδιο, το Πλαίσιο Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνων και τις κανονιστικές απαιτήσεις, και αντικατοπτρίζουν τόσο τα επιτευχθέντα αποτελέσματα όσο και τις συμπεριφορές που επιδείχθηκαν. Οι στόχοι του CEO καθορίζονται από τον Πρόεδρο και εγκρίνονται από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, και διαχέονται σε όλο τον Οργανισμό για να διασφαλιστεί η ευθυγράμμιση. Αντίστοιχα, οι στόχοι του Deputy CEO καθορίζονται από τον CEO και επισκοπούνται από την Επιτροπή Αποδοχών.

Ο καθορισμός στόχων και η αξιολόγηση ακολουθούν μια δομημένη, διαλειτουργική διαδικασία, με τη συμβολή των Ελεγκτικών Λειτουργιών, ώστε να διασφαλίζεται η κατάλληλη εξέταση των παραγόντων κινδύνου, συμμόρφωσης και διακυβέρνησης.

Στο τέλος του έτους, τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι υπεύθυνα για την αξιολόγηση της απόδοσης του CEO. Αυτή η αξιολόγηση αποτελεί τη βάση για τον καθορισμό της χορήγησης των μεταβλητών αποδοχών σύμφωνα με το πλαίσιο αποδοχών της Τράπεζας.

APD Έτους απόδοσης 2024 - χορήγηση μεταβλητών αποδοχών το 2025

Για το έτος απόδοσης 2024, το δελτίο αξιολόγησης του **CEO** περιλάμβανε τα εξής:

Βαρύτητες		KPIs	Στόχος	Επίδοση
Ατομικοί (70%)	25%	Χρηματοοικονομικοί: Προσαρμοσμένα Κέρδη ανά Μετοχή (EPS normalized) Προσαρμοσμένη Απόδοση επί των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (ROTE normalized) Δείκτης Εξόδων προς Έσοδα (Cost – Income ratio)	≥0,3 EUR ≥12,8% ≤40,8%	0,35 EUR 13,9% 40,6%
	15%	Πελατοκεντρικός προσανατολισμός: Εκταμιεύσεις Βιώσιμων Χρηματοδοτήσεων	≥1,3 δις	1,8 δις
	10%	Επιχειρησιακή αποδοτικότητα: Λειτουργικά έσοδα / εργαζόμενο (FTE) Οικονομικό αποτύπωμα Πελάτη	≥0,3 εκατ. ≥5,3 δις	0,36 7,7 δις
	10%	Οργανωτική αποτελεσματικότητα: Net Promoter Score Εργαζομένων (e-NPS)	≥64	61
	10%	Διαχείριση Κινδύνων και Κανονιστική Συμμόρφωση: • Δείκτης Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων (NPE ratio) • Δείκτης Κάλυψης Ρευστότητας (LCR) • Λειτουργικός κίνδυνος	≤5.4% >160% <10%	3.8% 200% 12.1%
	20%	• Υποστήριξη στρατηγικών πρωτοβουλιών σε επίπεδο Ομίλου, με ενισχυμένη εστίαση στη συνεργασία με την UniCredit • Επιτάχυνση του μετασχηματισμού της κουλτούρας (The Alpha Way) για την αντιμετώπιση υφιστάμενων προκλήσεων	Υπερεπίτευξη σύνθετων στρατηγικών στόχων και μετασχηματισμού της κουλτούρας, ενισχύοντας σημαντικά τις μελλοντικές προοπτικές ανάπτυξης του Ομίλου	
	10%	• Ενεργή διαχείριση βασικών ενδιαφερόμενων μερών (Ελληνική Κυβέρνηση, SSM, Τράπεζα της Ελλάδος, μέτοχοι, πελάτες, εργαζόμενοι, συνδικάτα, μέσα ενημέρωσης κ.λπ.)	Υπερεπίτευξη στην αλληλεπίδραση με βασικά ενδιαφερόμενα μέρη, μέσω ενισχυμένης και στοχευμένης προσέγγισης πελατών και επενδυτών	
Ηγεσία Βασισμένη στις Αξίες (30%)	50%	• Αριστεία • Καινοτομία • Συνεργασία • Ενδυνάμωση • Αποτελεσματικότητα	Υιοθέτηση των αξιών της Τράπεζας και επιτυχής καθοδήγηση της διάδοσης και πλήρους ενσωμάτωσής τους σε όλο τον Οργανισμό	
	50%	Ανάπτυξη Προσωπικού: Δείκτης Ηγεσίας	≥70	84
Συνολική αξιολόγηση CEO: Υπερεπίτευξη Στόχων				

Κατά τη διάρκεια του 2024, ο CEO πέτυχε την υπερεπίτευξη των χρηματοοικονομικών στόχων και των στόχων κινδύνου, καθώς και των βασικών στόχων, επιτυγχάνοντας σημαντικά χαμηλότερο από τον προγραμματισμένο δείκτη βασικών Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων (NPE ratio), αναθεωρώντας δύο φορές προς τα πάνω τις προβλέψεις κερδών και επανακτώντας την επενδυτική βαθμίδα. Η ισχυρή απόδοση στήριξε την επανέναρξη διανομής μερισμάτων, ενώ οι δείκτες κινδύνου, κεφαλαίου και οι κανονιστικοί δείκτες παρέμειναν άνετα πάνω από τους στόχους, αντανakλώντας πειθαρχημένη διαχείριση του ισολογισμού και πλήρη ευθυγράμμιση με το Πλαίσιο Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνου.

Η στρατηγική εκτέλεση υπερέβη επίσης τις προσδοκίες. Η Τράπεζα προώθησε στοχευμένες πρωτοβουλίες για την ενίσχυση των προϊόντικών πλατφορμών της και την επιλεκτική ενίσχυση της διεθνούς παρουσίας της, συμπεριλαμβανομένων ενεργειών για την ενίσχυση των

δυνατοτήτων δημιουργίας προμηθειών, κυρίως μέσω των συμφωνιών για την εξαγορά της FlexFin. Επιπλέον, ολοκληρώθηκε σε χρόνο ρεκόρ η συναλλαγή για την πώληση και μεταβίβαση του 90,1% της ρουμανικής θυγατρικής της Τράπεζας και η συγχώνευσή της με την UniCredit Romania, με την Τράπεζα να διατηρεί μερίδιο 9,9%. Οι διεθνείς δραστηριότητες παρουσίασαν ισχυρή απόδοση σε όλες τις περιοχές, επιβεβαιώνοντας την αποτελεσματικότητα της εστιασμένης στρατηγικής ανάπτυξης και επανατοποθέτησης του Ομίλου. Η συνεργασία του CEO με τα βασικά ενδιαφερόμενα μέρη εντάθηκε σημαντικά, με διευρυμένες άμεσες επαφές με Πελάτες και πιο στοχευμένη προσέγγιση Επενδυτών, ενισχύοντας την εξωτερική προβολή και αξιοπιστία της Τράπεζας και καταλήγοντας στην κορυφαία αναγνώριση από το Institutional Investor.

Στο πλαίσιο της ατζέντας για τους Ανθρώπους και την Κουλτούρα, το 2024 αποτέλεσε σημαντικό ορόσημο. Η ανάπτυξη του νέου Σκοπού και Αξιών, καθώς και η έναρξη πρωτοβουλιών για την ενίσχυση της ηγεσίας, της διαδοχής και του βάθους της εκτελεστικής ομάδας, ενίσχυσαν τον μετασχηματισμό της κουλτούρας της Τράπεζας και τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητά της.

Συνολικά, αυτά τα αποτελέσματα καταδεικνύουν σαφή υπερεπίτευξη των στόχων του CEO όσον αφορά τη χρηματοοικονομική απόδοση, τη διαχείριση κινδύνων, τη στρατηγική εκτέλεση, την αλληλεπίδραση με τα ενδιαφερόμενα μέρη και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

Για το **έτος απόδοσης 2024**, το δελτίο αξιολόγησης του κ. Φιλάρετου, Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου έως τις 27.2.2025, δεν περιλαμβάνεται, καθώς ο κ. Φιλάρετος, λόγω της αποχώρησής του, εξαιρέθηκε οικειοθελώς από τη διαδικασία χορήγησης και δεν έλαβε καμία μεταβλητή αποδοχή βάσει του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης του 2024.

Χορήγηση για το έτος απόδοσης 2024: Κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας ενέκρινε για το 2024 μεταβλητές αποδοχές ύψους Ευρώ 1.234.540 για τον CEO, που ανέρχεται στο 140% των σταθερών αποδοχών του, αντισταθμίζοντας το γεγονός ότι η απόδοση του CEO υπερέβη όλους τους στόχους, σύμφωνα με τη μέγιστη αναλογία μεταβλητών προς σταθερές αποδοχές 150% που εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση της 24.7.2024 (για περισσότερες λεπτομέρειες ανατρέξτε στην ενότητα **4.2.2.5. Λεπτομέρειες σχετικά με χορηγηθέντα ποσά μεταβλητών αποδοχών στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος απόδοσης 2024**).

APD Έτους απόδοσης 2025 – μεταβλητές αποδοχές που θα χορηγηθούν το 2026

Για το έτος απόδοσης 2025, το δελτίο αξιολόγησης του CEO έχει βελτιστοποιηθεί και ευθυγραμμιστεί με τις επικρατούσες βέλτιστες πρακτικές της αγοράς, εστιάζοντας σε δύο βασικές διαστάσεις: χρηματοοικονομικούς και μη χρηματοοικονομικούς στόχους. Για ενισχυθεί η σαφήνεια και να διασφαλιστεί η εστίαση στις προτεραιότητες που δημιουργούν τη μεγαλύτερη αξία, η χρηματοοικονομική συνιστώσα περιορίζεται σε ένα συνοπτικό σύνολο έξι Βασικών Δεικτών Αποδοτικότητας και φέρει στάθμιση 70%, με το υπόλοιπο 30% να αποδίδεται σε μη χρηματοοικονομικούς στόχους. Οι στόχοι έχουν τεθεί με μία φιλόδοξη αλλά ρεαλιστική προσέγγιση, πλήρως ευθυγραμμισμένη με το στρατηγικό σχέδιο του Ομίλου και την εξωτερική καθοδήγηση προς τους επενδυτές, ενώ αντικατοπτρίζουν κατάλληλα τις σημαντικές μακροοικονομικές και γεωπολιτικές προκλήσεις που αναμένονται για το 2025. Για την περαιτέρω ενίσχυση της ευθυγράμμισης με την Κουλτούρα Κινδύνου του Ομίλου, έχει εισαχθεί ο Δείκτης Πειθαρχίας του Πλαισίου Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνου ως πολλαπλασιαστής στο τελικό αποτέλεσμα του δελτίου αξιολόγησης, διασφαλίζοντας ότι η απόδοση παραμένει σταθερά αγκυροβολημένη στις αρχές της συνετής διαχείρισης κινδύνου.

Για το **έτος απόδοσης 2025**, το δελτίο αξιολόγησης του **CEO** περιλάμβανε τα εξής:

Χρηματοοικονομικοί (70%)	Βαρύτητας	Χρηματοοικονομικά KPIs	Στόχος 2025	Επίδοση 2025
	20%	Συνολικά έσοδα	2,245	2,211
	15%	Καθαρά έσοδα από αμοιβές και προμήθειες	450	475
	20%	Δείκτης Εξόδων προς Έσοδα	38.6	38.7
	15%	Κέρδη μετά από Φόρους	852	943
	20%	Προσαρμοσμένα Κέρδη ανά μετοχή (EPS)	0.34	0.38
	10%	Δείκτης Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων (NPE ratio)	3.7	3.6*
Μη Χρηματοοικονομικοί (30%)	Βαρύτητες	Αντικείμενα	Αξιολόγηση	
	30%	Αξίες & Κουλτούρα	Επίτευξη υψηλών επιπέδων αλληλεπίδρασης και ικανοποίησης των εργαζομένων, υπερβαίνοντας τους καθορισμένους στόχους και ενισχύοντας την οργανωσιακή κουλτούρα και τη συνολική εμπειρία των εργαζομένων της Τράπεζας	
	30%	Διαχείριση σχέσεων με ενδιαφερόμενα μέρη	Υπερεπίτευξη των στόχων, με ενίσχυση των σχέσεων με τα βασικά ενδιαφερόμενα μέρη και επιτάχυνση της υλοποίησης της ατζέντας βιωσιμότητας της Τράπεζας	
	20%	Πελατοκεντρικός προσανατολισμός	Υπέρβαση των στόχων που σχετίζονται με την εμπειρία πελάτη, μέσω σημαντικής βελτίωσης του NPS και της ενίσχυσης της προώθησης των συμφερόντων των πελατών.	
	20%	Στρατηγικές προτεραιότητες	Προώθηση της ατζέντας εξαγορών και στρατηγικών συνεργασιών της Τράπεζας με επιτυχή ολοκλήρωση βασικών συναλλαγών και ενοποιήσεων, οι οποίες ενίσχυσαν τις μακροπρόθεσμες αναπτυξιακές προοπτικές	
Συνολική αξιολόγηση CEO: Υπερεπίτευξη Στόχων				

*αναθεωρημένο

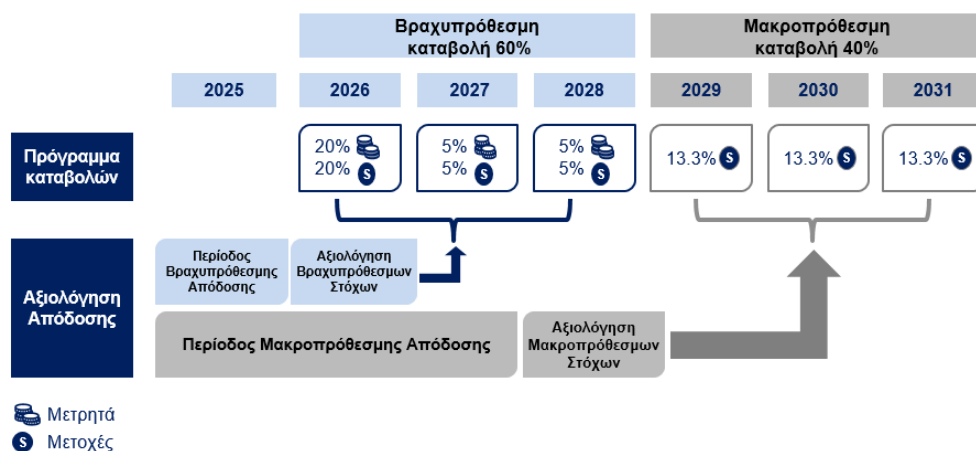
Για το **έτος απόδοσης 2025**, το δελτίο αξιολόγησης του **Deputy CEO** περιλάμβανε τα εξής:

Χρηματοοικονομικοί (70%)	Βαρύτητες	Χρηματοοικονομικά KPIs	Στόχος 2025	Επίδοση 2025
	10%	Συνολικά έσοδα	2,245	2,211
	20%	Καθαρά έσοδα από αμοιβές και προμήθειες	450	475
	25%	Δείκτης Εξόδων προς Έσοδα	38.6	38.7
	15%	Κέρδη μετά από Φόρους	852	943
	15%	Προσαρμοσμένα Κέρδη ανά μετοχή (EPS)	0.34	0.38
	15%	Δείκτης Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων (NPE ratio)	3.7	3.6*
Μη Χρηματοοικονομικοί (30%)	Βαρύτητες	Αντικείμενα	Αξιολόγηση	
	40%	Στρατηγικές προτεραιότητες συμπεριλαμβανομένης της διεθνούς ατζέντας	Επιτάχυνση της διεθνούς αναπτυξιακής ατζέντας της Τράπεζας, υλοποιώντας παράλληλα βασικά ορόσημα μετασχηματισμού στους τομείς της ψηφιοποίησης και των στρατηγικών πρωτοβουλιών.	
	30%	Αξίες & Κουλτούρα	Επίτευξη υψηλών επιπέδων αλληλεπίδρασης και ικανοποίησης των εργαζομένων, υπερβαίνοντας τους καθορισμένους στόχους και ενισχύοντας την οργανωσιακή κουλτούρα και τη συνολική εμπειρία των εργαζομένων, εντός των τομέων ευθύνης του.	
	20%	Διαχείριση σχέσεων με ενδιαφερόμενα μέρη	Ενίσχυση της εμπιστοσύνης των επενδυτών και της αλληλεπίδρασης με διεθνείς επενδυτές, υποστηρίζοντας εξαιρετική πορεία στην αγορά και ενδυναμώνοντας το επενδυτικό προφίλ της Τράπεζας.	
	10%	Πελατοκεντρικός προσανατολισμός	Υπέρβαση των στόχων που σχετίζονται με την εμπειρία πελάτη, μέσω σημαντικής βελτίωσης του NPS και της ενίσχυσης της προώθησης των συμφερόντων των πελατών.	
Συνολική αξιολόγηση Deputy CEO: Υπερεπίτευξη Στόχων				

*αναθεωρημένο

Για την απόδοση του 2025, η δομή καταβολής του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης επανεξετάστηκε με στόχο την ενίσχυση της διαφάνειας και της συνέπειας, παρέχοντας σαφή εικόνα για τα επίπεδα καταβολών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων. Η αναθεωρημένη δομή ορίζει με σαφήνεια τις ισχύουσες παραμέτρους καταβολών, ενώ παράλληλα εξαλείφει το προηγούμενο κενό ενός έτους, υποστηρίζοντας τη συνέχεια, την προβλεψιμότητα και την ευθυγράμμιση μεταξύ της αξιολόγησης της απόδοσης και των αποτελεσμάτων της ανταμοιβής. Αυτό το αναθεωρημένο Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης έχει αναπτυχθεί με την υποστήριξη της Willis Towers Watson (WTW), ενός παγκόσμιου συμβούλου αποδοχών, και ενσωματώνει την ανατροφοδότηση από τις λειτουργίες Διαχείρισης Κινδύνου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

Η αναθεωρημένη δομή καταβολών για τον **CEO** και τον **Deputy CEO** παρουσιάζεται παρακάτω:



Χορήγηση για το έτος απόδοσης 2025: Κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας ενέκρινε το 2026 για τον CEO ποσό μεταβλητών αποδοχών ύψους Ευρώ 1.491.328 που αντιστοιχεί σε ποσοστό 170% των ετήσιων σταθερών αποδοχών του, αντανakλώντας το γεγονός ότι η απόδοση του CEO υπερέβη όλους τους στόχους, και για τον Deputy CEO ποσό μεταβλητών αποδοχών ύψους Ευρώ 1.172.213 που αντιστοιχεί σε ποσοστό 175% των ετήσιων σταθερών αποδοχών του, σύμφωνα με την μέγιστη αναλογία μεταβλητών προς σταθερές αποδοχές έως 200% που εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση της 21.5.2025.

Έτος απόδοσης 2026 – θα χορηγηθούν το 2027

Κοιτάζοντας προς το 2026, το ατομικό δελτίο αξιολόγησης απόδοσης θα διατηρήσει τη δομή και τη μορφή του προηγούμενου έτους, διασφαλίζοντας συνέπεια, συγκρισιμότητα και σαφήνεια στην αξιολόγηση της απόδοσης. Ταυτόχρονα, το περιεχόμενο του δελτίου αξιολόγησης θα ανανεωθεί κατάλληλα ώστε να αντικατοπτρίζει τις βασικές προτεραιότητες του ετήσιου Επιχειρησιακού Σχεδίου, με συνεχή εστίαση στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων του Ομίλου. Ειδικότερα, τα κριτήρια απόδοσης θα δίνουν έμφαση στην αποδοτικότητα του κόστους και τη βιώσιμη κερδοφορία, με τη συνολική στάθμιση του δελτίου αξιολόγησης να απεικονίζεται μέσω μίας εστιασμένης χρηματοοικονομικής συνιστώσας που περιλαμβάνει ένα συνοπτικό σύνολο βασικών δεικτών απόδοσης, αντιπροσωπεύοντας το 70% της συνολικής αξιολόγησης. Το υπόλοιπο 30% θα αποδοθεί σε μη χρηματοοικονομικούς στόχους, αντικατοπτρίζοντας τη σημασία των αποτελεσμάτων που συνδέονται με τους ελάτες, της κουλτούρας και της

αποτελεσματικής υλοποίησης στρατηγικών πρωτοβουλιών. Η ευθυγράμμιση με την Κουλτούρα Κινδύνου του Ομίλου θα συνεχίσει να ενισχύεται μέσω της εφαρμογής του Δείκτη Πειθαρχίας του Πλαισίου Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνων ως πολλαπλασιαστή στο τελικό αποτέλεσμα του δελτίου αξιολόγησης, διασφαλίζοντας ότι η αξιολόγηση της απόδοσης παραμένει προσηλωμένη στις αρχές συνετής διαχείρισης κινδύνου. Λεπτομέρειες σχετικά με τους συγκεκριμένους στόχους και τα επίπεδα επίτευξης που αφορούν το Alpha Διάλογος Απόδοσης 2026 θα δημοσιοποιηθούν στην Έκθεση Αποδοχών για το επόμενο έτος.

4.2.2.4 Συνιστώσα Μακροπρόθεσμων Κινήτρων του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης - Δελτίο Αξιολόγησης Μακροπρόθεσμων Κινήτρων

Όπως εισήχθη στο πλαίσιο Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης 2024, η συνιστώσα Μακροπρόθεσμων Κινήτρων (LTI) έχει σχεδιαστεί για να ανταμείβει τη διαρκή απόδοση σε μια κυλιόμενη τριετή περίοδο απόδοσης, με έναν νέο τριετή κύκλο να ξεκινά κάθε χρόνο. Η πρώτη τριετής περίοδος απόδοσης θα ολοκληρωθεί στο τέλος του 2026, με την απόδοση σε σχέση με τους μακροπρόθεσμους στόχους να αξιολογείται το 2027.

Το Δελτίο Αξιολόγησης όσον αφορά στα Μακροπρόθεσμα Κίνητρα περιλαμβάνει δύο βασικές διαστάσεις απόδοσης: **Κερδοφορία** και **Βιωσιμότητα**. Αυτή η δομή διασφαλίζει μία ισορροπημένη εστίαση μεταξύ της χρηματοοικονομικής απόδοσης και της υπεύθυνης, βιώσιμης ανάπτυξης.

- **Δείκτες Κερδοφορίας (80%):** Η κερδοφορία βασίζεται σε χρηματοοικονομικούς Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας (KPIs) που αντικατοπτρίζουν άμεσα το μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό σχέδιο της Τράπεζας και τη δημιουργία αξίας για τους Μετόχους. Η **Απόδοση επί των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (RoTE)** λειτουργεί ως δείκτης απόδοσης, αποτυπώνοντας την ικανότητα της Τράπεζας να παράγει αποδόσεις επί των ενσώματων ιδίων κεφαλαίων των μετόχων κατά τη διάρκεια της περιόδου απόδοσης. Τα **προσαρμοσμένα Κέρδη ανά Μετοχή (EPS)** λειτουργούν ως ένας παράγοντας τροποποίησης απόδοσης της Απόδοσης επί των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων, συγκρίνοντας την απόδοση της Τράπεζας έναντι μίας καθορισμένης ομάδας ομότιμων ώστε να διασφαλίζεται η ανταγωνιστικότητα και η ευθυγράμμιση με την αγορά.

Ο συνδυασμός αυτός ενισχύει τόσο **την απόλυτη απόδοση όσο και τη σχετική θέση στην αγορά**.

- **Δείκτες Βιωσιμότητας (20%):** Οι δείκτες βιωσιμότητας ενσωματώνουν περιβαλλοντικές, κοινωνικές και σχετικές με τη διακυβέρνηση (ESG) παραμέτρους στο πλαίσιο των Μακροπρόθεσμων Κινήτρων, ενισχύοντας τη δέσμευση της Τράπεζας για μακροπρόθεσμη, υπεύθυνη ανάπτυξη. Για την ενίσχυση της αξιοπιστίας και της στρατηγικής συνέπειας, η συνιστώσα της βιωσιμότητας περιλαμβάνει τόσο **περιβαλλοντικούς** όσο και **κοινωνικούς** στόχους:
 - **Στόχοι που σχετίζονται με το κλίμα:** Εστιάζουν στις Εκταμιεύσεις Βιώσιμης Χρηματοδότησης, οριζόμενες ως ο συνολικός όγκος δανείων που ταξινομούνται ως περιβαλλοντικά και κοινωνικά βιώσιμα σύμφωνα με το Πλαίσιο Βιώσιμων Χρηματοδοτήσεων (SFF) της Τράπεζας, υπολογιζόμενος κατά τη διάρκεια της περιόδου του επιχειρηματικού σχεδίου.
 - **Στόχοι διαφορετικότητας:** Εστιάζουν στην ενίσχυση της διαφορετικότητας στην ηγεσία, συγκεκριμένα μέσω της **αύξησης της γυναικείας εκπροσώπησης σε επίπεδο μεσαίας διοίκησης και άνω**, υποστηρίζοντας μια πιο συμπεριληπτική και ισορροπημένη δεξαμενή ηγεσίας.

Η δομή του Δελτίου Αξιολόγησης των Μακροπρόθεσμων Κινήτρων παρουσιάζεται στο κάτωθι διάγραμμα:

	Επίπεδο και KPIs	Στόχος μακροπρόθεσμων κινήτρων (Ζετίας)	Κριτήρια	Βαθμολόγηση	
80% Κερδοφορία	Απόδοση επί των Εναυμάτων Ίδιων Κεφαλαίων (ROTE)	▪ Μέσο ποσοστό (2025–2027) βάσει του Επιχειρησιακού Σχεδίου	Αξιοσημείωτη Υπερεπίτευξη	120%	↑ ↓ ⊗ Σχετική αύξηση κερδών ανά μετοχή (EPS) Η μέση θέση (2025–2027) έναντι ομοειδών εταιρειών εφαρμόζεται ως προσαρμογές του ROTE Τεταρτημόριο 4 x 120% Τεταρτημόριο 3 x 105% Τεταρτημόριο 2 x 95% Τεταρτημόριο 1 x 80%
			Υπερεπίτευξη	110%	
			Πλήρης Επίτευξη	Επιβεβαιώθηκε (100%)	
			Μερική Επίτευξη	50%	
			Κατώτατη Επίτευξη	Ακύρωση (0%)	
20% Βιωσιμότητα	▪ Στόχοι που σχετίζονται με το κλίμα ▪ Διαφορετικότητα	▪ Στόχοι εκταμιεύσεων βιώσιμης χρηματοδότησης για την περίοδο 2025–2027 ▪ Συμμετοχή γυναικών σε θέσεις μεσαίας διοίκησης και άνω	Αξιοσημείωτη Υπερεπίτευξη	120%	↑ ↓ ⊗
			Υπερεπίτευξη	110%	
			Πλήρης Επίτευξη	Επιβεβαιώθηκε (100%)	
			Μερική Επίτευξη	50%	
			Κατώτατη Επίτευξη	Ακύρωση (0%)	
Ως σταθμισμένος μέσος όρος κερδοφορίας και βιωσιμότητας			ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ (0%; 120%)		

4.2.2.5. Λεπτομέρειες σχετικά με τα χορηγηθέντα ποσά μεταβλητών αποδοχών στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος απόδοσης 2024

Το 2025 χορηγήθηκαν αποδοχές στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για το **έτος απόδοσης 2024**, στο πλαίσιο του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης («**2024 CBP**»). Οι μεταβλητές αποδοχές περιλάμβαναν μία αμέσως καταβαλλόμενη συνιστώσα (40%) που καταβλήθηκε εξίσου σε μετρητά και μέσα, και μία αναβαλλόμενη συνιστώσα (60%), υπό την προϋπόθεση της επίτευξης των Μακροπρόθεσμων Στόχων (LTI), που χορηγήθηκε εξ ολοκλήρου σε μέσα με ορίζοντα αναβολής πέντε ετών, με ένα κενό έτος στο δεύτερο έτος. Όλες οι συνιστώσες αποδοχών που βασίζονται σε μέσα υπόκεινται σε περίοδο διακράτησης, ενισχύοντας την ευθυγράμμιση με τους μακροπρόθεσμους στόχους απόδοσης και διαχείρισης κινδύνου της Τράπεζας, σύμφωνα με όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς.

Οι κάτωθι πίνακες παρουσιάζουν τα καταβληθέντα ποσά και το αντίστοιχο πρόγραμμα καταβολών στο πλαίσιο του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης για το 2024 για τα Εκτελεστικά Μέλη⁵ του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ονοματεπώνυμο, Ιδιότητα	Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης 2024		
	Δεδουλευμένη Περίοδος	Ημερομηνία Χορήγησης	Ποσό που χορηγήθηκε (20% Μετρητά & 80% Μετοχές)
Βασίλειος Ε. Ψάλτης, CEO	2024	12.05.2025	1.234.540

Περίοδος Κατοχύρωσης Δικαιώματος % του συνολικού χορηγηθέντος ποσού	Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης 2024 – Αριθμός και Ποσό Μετοχών						
		Μάιος 2025	Μάιος 2026	Μάιος 2027	Μάιος 2028	Μάιος 2029	Μάιος 2030
		20%	0%	15%	15%	15%	15%
Βασίλειος Ε. Ψάλτης, CEO	Αριθμός Μετοχών	119.591	0	89.693	89.693	89.693	89.695
	Ποσό	246.908	0	185.180	185.180	185.180	185.184

Επεξηγηματικές Σημειώσεις

⁽¹⁾ Ο αριθμός των μετοχών υπολογίζεται με βάση τη μέση σταθμισμένη βάσει όγκου τιμή (Volume Weighted Average Price – VWAP) του Απριλίου 2025 (€2,0646).

Περίοδος Κατοχύρωσης Δικαιώματος % του συνολικού χορηγηθέντος ποσού	Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης 2024 – Ποσό σε Μετρητά	
	Μάιος 2025	
	20%	
Βασίλειος Ε. Ψάλτης, CEO	246.908	

⁵ Ο κ. Σπύρος Ν. Φιλάρετος, Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου έως τις 27.2.2025, λόγω της αποχώρησής του, εξαιρέθηκε οικειοθελώς από τη διαδικασία καταβολής ποσού και δεν έλαβε καμία μεταβλητή αποδοχή βάσει του CBP 2024.

4.3 Συνολικές Αποδοχές (που καταβλήθηκαν ή κατοχυρώθηκαν) των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Οι συνολικές αποδοχές που καταβλήθηκαν ή κατοχυρώθηκαν το 2025 σε Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου παρουσιάζονται στον κάτωθι πίνακα:

Όνοματεπώνυμο, Ιδιότητα	Μισθός ⁽¹⁾	Συνταξιοδοτικές Εισφορές ⁽²⁾	Άλλες Εταιρικές Παροχές ⁽³⁾	Σύνολο Σταθερών Αποδοχών	Μεταβλητές Αποδοχές ⁽⁴⁾	Συνολικές Αποδοχές	Ποσοστό Σταθερών/ Μεταβλητών Αποδοχών
Βασίλειος Ε. Ψάλτης, CEO	750.000	101.010	26.242	877.252	715.215	1.592.467	55%/45%
Λάζαρος Α. Παπαγαρυφάλλου, Deputy CEO ⁽⁵⁾	489.471	69.866	14.120	573.457	491.890	1.065.347	54%/46%
Σπύρος Ν. Φιλάρετος, Chief of Growth and Innovation ⁽⁶⁾	55.714	7.230	2.692	65.636	98.997	164.633	40%/60%
Σύνολο	1.295.185	178.106	43.054	1.516.345	1.306.102	2.822.447	

Επεξηγηματικές Σημειώσεις:

⁽¹⁾ Ο μισθός περιλαμβάνει επίσης άλλα έξοδα, όπως έξοδα ταξιδιών.

⁽²⁾ Οι συνταξιοδοτικές εισφορές περιλαμβάνουν τα ποσά που καταβλήθηκαν από την Τράπεζα για εισφορές σε προγράμματα συνταξιοδότησης και αποταμίευσης.

⁽³⁾ Οι άλλες εταιρικές παροχές περιλαμβάνουν τα ποσά που καταβλήθηκαν από την Τράπεζα για κάλυψη υγείας/ιατρικής περίθαλψης, προγράμματα ασφάλισης ζωής και το κόστος εταιρικών αυτοκινήτων.

⁽⁴⁾ Οι μεταβλητές αποδοχές για το 2025 αφορούν: α) την τέταρτη δόση (13,33%) των δικαιωμάτων προαίρεσης μετοχών του Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης 2020 (PIP), β) την τρίτη δόση (12%) της απονομής μετοχών του Προγράμματος Παροχής Κινήτρων Διακράτησης 2023 που πιστώθηκε τον Σεπτέμβριο του 2025, γ) η δεύτερη δόση (12%) σε μετρητά του Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης 2023 αντικαταστάθηκε από μετοχές που πιστώθηκαν μαζί με τη δεύτερη δόση (12%) της συνιστώσας χρηματοοικονομικών μέσων του Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης 2023. Επιπλέον, οι κ.κ. Ψάλτης και Παπαγαρυφάλλου έλαβαν επίσης τη χρηματική συνιστώσα (20%) και την πρώτη δόση μετοχών (20%) του 2024 CBP, ενώ ο κ. Φιλάρετος δεν έλαβε καμία μεταβλητή αποδοχή βάσει του 2024 CBP.

Λεπτομέρειες σχετικά με τα αναβαλλόμενα ποσά που καταβλήθηκαν κατά τη διάρκεια του 2025 στο πλαίσιο προγραμμάτων μεταβλητών αποδοχών που θεσπίστηκαν σε προηγούμενα έτη, μπορούν να εντοπιστούν στην έκθεση αποδοχών του 2024 ([Έκθεση Αποδοχών 2024](#)). Αυτά τα παλαιά προγράμματα προηγήθηκαν της εισαγωγής του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης του 2024. Όλα τα παλαιά προγράμματα βρίσκονται στα τελικά έτη της περιόδου αναβολής τους και δεν θα γίνουν νέες χορηγήσεις στο πλαίσιο αυτών.

⁽⁵⁾ Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου από 27.2.2025. Όλα τα ποσά που περιλαμβάνονται στις συνολικές σταθερές αποδοχές αφορούν την περίοδο 27.2.2025 – 31.12.2025, κατά την οποία ο κ. Παπαγαρυφάλλου ήταν Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

⁽⁶⁾ Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου έως τις 27.2.2025. Ο κ. Φιλάρετος υπηρέτησε για περίπου δύο μήνες του οικονομικού έτους, με αποτέλεσμα οι σταθερές αποδοχές να είναι αναλογικές. Οι μεταβλητές αποδοχές του αντικατοπτρίζουν την ωρίμανση αναβαλλόμενων καταβολών από προγράμματα προηγούμενων ετών, γεγονός που εξηγεί το υψηλότερο ποσοστό μεταβλητών αποδοχών σε σχέση με τις σταθερές κατά την περίοδο αναφοράς.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν συνάψει συμβάσεις εργασίας με την Τράπεζα (οι «**Συμβάσεις Εργασίας**»), οι οποίες ρυθμίζονται από τις διατάξεις για τις συναλλαγές με συνδεδεμένα μέρη, τη διαφάνεια και τη λογοδοσία σύμφωνα με τον ν. 4548/2018 (μέσω του οποίου ενσωματώθηκαν στο ελληνικό δίκαιο οι αντίστοιχες διατάξεις της Οδηγίας για τα Δικαιώματα των Μετόχων II). Τα στοιχεία σχετικά με τυχόν αποδοχές που καταβάλλονται στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου από τις εν λόγω Συμβάσεις Εργασίας έχουν συμπεριληφθεί στην παρούσα έκθεση.

Αποζημίωση Ανώτατων Στελεχών λόγω Αποχώρησης

Σύμφωνα με τους όρους της Πολιτικής Αποζημίωσης Αποχώρησης Ανώτατων Στελεχών, ο κ. Σπύρος Ν. Φιλάρετος, Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου έως τις 27.2.2025, έλαβε αποζημίωση μετά την αποχώρησή του από τη θέση του ως Chief of Growth and Innovation. Η συνολική αποζημίωση αποχώρησης που καταβάλλεται σύμφωνα με το ισχύον επίπεδο της Πολιτικής ανέρχεται σε Ευρώ 874.106, η οποία θα εξοφληθεί σε προγραμματισμένες δόσεις μετρητών. Η προκαταβολική καταβολή ύψους Ευρώ 312.000 καταβλήθηκε το 2025. Το ποσό της αποζημίωσης αποχώρησης καθορίστηκε σύμφωνα με τους προκαθορισμένους όρους της Πολιτικής, βάσει των ετών υπηρεσίας και του ιεραρχικού επιπέδου, χωρίς την άσκηση διακριτικής ευχέρειας. Όλες οι καταβολές υπόκεινται σε ρυθμίσεις μείωσης και επιστροφής αποδοχών, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τους κανονισμούς περί μεταβλητών αποδοχών.



5. Πρόσθετες Πληροφορίες

Κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους 2025:

- Δεν εφαρμόστηκαν ρυθμίσεις μείωσης και επιστροφής αποδοχών
- Δεν καταβλήθηκαν αποζημιώσεις σε Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και σε Στελέχη λόγω της εμπλοκής τους σε οποιαδήποτε διαδικασία (αστική, ποινική ή διοικητική) στο πλαίσιο των υπηρεσιών που παρέχουν.
- Δεν υπήρξαν παρεκκλίσεις ή αποκλίσεις από την εγκεκριμένη από την Τράπεζα Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου όσον αφορά στο πεδίο εφαρμογής της.

6. Σύγκριση αμοιβών και απόδοσης με την πάροδο του χρόνου

Συγκριτικός πίνακας των αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ⁽¹⁾

Όνομα	Ρόλος	Ημ/νια Έναρξης	Συνολικές σταθερές και μεταβλητές αποδοχές του Μελών Δ.Σ. (Μεικτά ποσά σε EUR)					
			Σταθερές / Μεταβλητές	2021	2022	2023	2024	2025
Δημήτρης Κ. Τσιτσιράγκος ⁽²⁾	ME AME	2.7.2020 - 31.7.2020 31.7.2020	Σταθερές	96.500	98.844	112.455	130.000	381.250
			Ετήσια μεταβολή (%)	6,93% ⁽¹⁾	3,50%	13,77%	15,60%	193,27%
Βασίλειος Ε. Ψάλτης	E	29.11.2018	Σταθερές	434.564	439.085	791.711	881.813	877.252
			Ετήσια μεταβολή (%)	0,53%	1,04%	80,31%	11,38%	(0,52%)
			Μεταβλητές	-	-	275.365	701.571	715.215
			Ετήσια μεταβολή (%)	(n/a)			154,78%	1,94%
Λάζαρος Α. Παπαγαρυφάλου ⁽³⁾	E	27.2.2025	Σταθερές	(n/a)	(n/a)	(n/a)	(n/a)	573.457
			Ετήσια μεταβολή (%)	(n/a)				
			Σταθερές	-	-	(n/a)	(n/a)	491.890
			Ετήσια μεταβολή (%)	(n/a)				
Σπύρος Ν. Φιλάρετος ⁽⁴⁾	E	19.4.2005 - 27.2.2025	Σταθερές	412.024	413.877	457.069	456.552	65.636
			Ετήσια μεταβολή (%)	0,49%	0,45%	10,44%	(0,11%)	(0,23%)
			Μεταβλητές	-	-	146.666	314.573	98.997
			Ετήσια μεταβολή (%)	(n/a)			114,48%	(68,53%)
Ευθύμιος Ο. Βιδάλης ⁽⁵⁾	ME	29.5.2014 – 27.2.2025	Σταθερές	96.500	98.844	99.677	100.000	16.667
			Ετήσια μεταβολή (%)	(7,03%)	2,43%	0,84%	0,32%	10,00%
Annalisa G. Areni ⁽⁶⁾	ME	27.2.2025	-	(n/a)	(n/a)	(n/a)	(n/a)	-
			Ετήσια μεταβολή (%)					
Έλλη Μ. Ανδριοπούλου	ME AME	1.1.2022- 22.7.2022 22.7.2022	Σταθερές	(n/a)	77.019	104.990	112.500	122.500
			Ετήσια μεταβολή (%)	36,32%			7,15%	8,89%
Ασπασία Φ. Παλημέρη ⁽⁷⁾	AME	22.7.2022	Σταθερές	(n/a)	44.189	104.990	112.500	141.250
			Ετήσια μεταβολή (%)	6,22% ⁽¹⁾			7,15%	25,56%
Παναγιώτης Ι.-Κ. Παπάζογλου	AME	27.7.2023	Σταθερές	(n/a)	(n/a)	47.982	125.564	157.500
			Ετήσια μεταβολή (%)	(n/a)			161,69%	25,43%
Jean L. Cheval	AME	29.6.2018	Σταθερές	96.500	114.091	142.750	155.000	170.000
			Ετήσια μεταβολή (%)	(7,03%)	18,23%	25,12%	8,58%	9,68%
Elanor R. Hardwick	ME AME	2.7.2020- 31.7.2020 31.7.2020	Σταθερές	99.625	113.688	121.396	130.000	145.000
			Ετήσια μεταβολή (%)	10,39% ⁽¹⁾	14,12%	6,78%	7,09%	11,54%
Diony C. Lebot	AME	27.7.2023	Σταθερές	(n/a)	(n/a)	53.115	124.500	136.500
			Ετήσια μεταβολή (%)	(n/a)			134,40%	9,64%
Johannes H. Frederik G. Umbgrove	ME AME	26.4.2018- 12.6.2025 12.6.2025	Σταθερές	109.000	113.688	121.396	130.000	140.000
			Ετήσια μεταβολή (%)	0,00%	4,30%	6,78%	7,09%	7,69%
Συνολικές αποδοχές των μη ενεργών Μελών του Δ.Σ. το 2025				932.942	672.542	533.751	400.310	-
Συνολικές αποδοχές των Μελών του Δ.Σ. (ενεργών και μη ενεργών)				2.277.655	2.185.865	3.113.313	3.874.883	4.223.114
Ετήσια μεταβολή (%)				-5,95%	-4,03%	42,43% ⁽⁸⁾	24,46%	9,24%

Επεξηγηματικές Σημειώσεις:

⁽¹⁾ Οι προαναφερθείσες μεταβολές έχουν υπολογιστεί σε ετήσια βάση (year-on-year - YoY), παρά το γεγονός ότι το ποσό που παρουσιάζεται για το τρέχον έτος ή το προηγούμενο έτος δεν αντιστοιχεί σε αποδοχές ολόκληρου του έτους.

⁽²⁾ Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου από 1.1.2025. Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών έως τις 27.2.2025, Μέλος της Επιτροπής Αποδοχών από 27.2.2025. Η ετήσια αύξηση στις αποδοχές αντανάκλα τη μετάβαση από Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος σε Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, θέση με υψηλότερο επίπεδο ευθύνης και αντίστοιχη δομή αμοιβών, όπως εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση.

⁽³⁾ Εκτελεστικό Μέλος από 27.2.2025. Οι σταθερές αποδοχές αντιστοιχούν στις σταθερές αποδοχές που έλαβε από 27.2.2025 έως 31.12.2025.

⁽⁴⁾ Εκτελεστικό Μέλος έως τις 27.2.2025. Οι σταθερές αποδοχές αντιστοιχούν στις σταθερές αποδοχές που έλαβε από 1.1.2025 έως 27.2.2025.

⁽⁵⁾ Μη Εκτελεστικό Μέλος έως 27.2.2025

⁽⁶⁾ Μη Εκτελεστικό Μέλος από 27.2.2025. Η κα. A.G. Areni δεν έλαβε καμία αποζημίωση μετά την απόφαση να παραιτηθεί πλήρως από οποιαδήποτε αποζημίωση, αμοιβές ή άλλες μορφές αποδοχών στις οποίες ενδέχεται να είχε δικαίωμα ως Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας από τον διορισμό της.

⁽⁷⁾ Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών από 27.2.2025.

⁽⁸⁾ Η αυξημένη ετήσια μεταβολή (%) το 2023 οφείλεται στην ενσωμάτωση ποσών μεταβλητών αποδοχών για πρώτη φορά μετά την άρση της απαγόρευσης καταβολής μεταβλητών αποδοχών που είχε επιβληθεί από το ΤΧΣ, καθώς και στην αύξηση των αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το ίδιο έτος.



Ποσοτικά και Ποιοτικά μέτρα απόδοσης

Ποσοτικά μέτρα ⁽⁴⁾

T	2021	2022	2023	2024	2025
Αριθμός Εργαζομένων Πλήρους Απασχόλησης ⁽¹⁾	8.939	8.460	8.161	6.045	6.701
% Μεταβολής	N/A	(5,36%)	(3,53%)	(25,93%) ⁽⁵⁾	10,85% ⁽⁶⁾
Δαπάνες Προσωπικού / Καθαρό Έσοδο Τόκων και Καθαρά Έσοδα από Προμήθειες ⁽²⁾	22,58%	21,93%	17,44%	17,90%	18,03%
Απόδοση επί των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων ⁽³⁾	3,70%	7,00%	12,9%	14,00%	13,80%
Ενεργητικό (ποσά σε Ευρώ εκατ.) / Εργαζόμενοι	8,21	9,22	9,03	11,93	11,56
% Μεταβολής	N/A	12,38%	(2,12%)	32,15% ⁽⁵⁾	(3,09%)

Επεξηγηματικές Σημειώσεις:

⁽¹⁾ Αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης στο τέλος του έτους, συμπεριλαμβανομένων των δύο Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

⁽²⁾ Συνολικό κόστος Προσωπικού προς (/) συνολικά Καθαρά Έσοδα (Καθαρό Έσοδο Τόκων + Καθαρά Έσοδα από Προμήθειες) που αφορούν στην αντίστοιχη περίοδο.

⁽³⁾ Έως το 2021, η Απόδοση επί των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (Return on Tangible Equity - ROTE) υπολογίζεται διαιρώντας τα Κέρδη/(Ζημίες) για το έτος με το σύνολο των ιδίων κεφαλαίων, αφού αφαιρεθούν τα άυλα περιουσιακά στοιχεία.

Από το 2022 η Απόδοση επί των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων υπολογίζεται διαιρώντας τα Προσαρμοσμένα Κέρδη/(Ζημίες) για το έτος, που υπολογίζονται μετά την αφαίρεση των τοκομεριδίων Πρόσθετων Μέσων της Κατηγορίας 1 (ΑΤ1), διά του μέσου υπολοίπου της καθαρής θέσης αφού αφαιρεθεί το άθροισμα της υπεραξίας και των λοιπών άυλων περιουσιακών στοιχείων, των δικαιωμάτων τρίτων, των πρόσθετων μέσων της Κατηγορίας 1 και των υβριδικών τίτλων και το ποσό των κεφαλαίων που υπερβαίνουν τον στόχο της διοίκησης που είναι 13% για το Δείκτη Κεφαλαίων Κοινών Μετοχών της Κατηγορίας 1 (CET1) καθώς και των δεδουλευμένων αλλά μη καταβληθέντων μερισμάτων.

⁽⁴⁾ Τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν μέχρι το έτος 2020 αφορούν την Εταιρεία (πρώην Alpha Τράπεζα Α.Ε.), ενώ μετά τον εταιρικό μετασχηματισμό που πραγματοποιήθηκε στις 16 Απριλίου 2021 τα στοιχεία για το 2021 και μετά αφορούν τον Όμιλο της Εταιρείας, τα οποία παρουσιάζονται μετά την εξαίρεση των μη επαναλαμβανόμενων στοιχείων. Από τα στοιχεία του 2022 δεν λαμβάνεται υπόψη η διάκριση μεταξύ συνεχιζόμενων και διακοπιέσιμων δραστηριοτήτων, όπως παρουσιάζεται στις Οικονομικές Καταστάσεις.

⁽⁵⁾ Οι σημαντικές μεταβολές σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος οφείλονται στην διακοπή των δραστηριοτήτων της Alpha Bank Romania τον Νοέμβριο 2024.

⁽⁶⁾ Η μεταβολή σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος οφείλεται στις εξαγορές των AstroBank, FlexFin Ltd και Axia Ventures Group Ltd.

Μέσος όρος αποδοχών εργαζομένων πλήρους απασχόλησης

	2021	2022	2023	2024	2025
Μέσος αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης ⁽¹⁾	9.734	8.698	8.309	6.100	6.371
Μέσος όρος αποδοχών ⁽²⁾	32.687	35.235	38.861	48.249	48.056
Ετήσια μεταβολή (%)	N/A	7,79% ⁽³⁾	10,29% ⁽⁴⁾	24,16% ⁽⁵⁾	(0,40%) ⁽⁶⁾

Επεξηγηματικές Σημειώσεις:

⁽¹⁾ Ο μέσος αριθμός των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, εξαιρουμένων των δύο Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, υπολογίζεται ως το άθροισμα των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης την 1.1 και την 31.12 διαιρεμένο δια δύο.

⁽²⁾ Ποσά σε Ευρώ. Ο ανωτέρω αριθμός είναι το πηλίκο της διαιρέσεως που αντιστοιχεί στο κλάσμα με αριθμητή που περιλαμβάνει τον μισθό, τις αποδοχές για υπηρεσία εκτός έδρας, τις εργοδοτικές εισφορές στα συνταξιοδοτικά προγράμματα/προγράμματα αποταμίευσης, ποσά που

καταβάλλονται για το πρόγραμμα ασφάλισης υγείας, το κόστος εταιρικών αυτοκινήτων, καθώς και τις δαπάνες που σχετίζονται με τα προγράμματα παροχής κινήτρων σε εργαζομένους, ενώ ο παρονομαστής είναι ο προαναφερόμενος μέσος όρος των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, εξαιρουμένων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Όλα τα ποσά του αριθμητή περιλαμβάνονται στις κατηγορίες «Μισθοί και ημερομίσθια» και «Λοιπές παροχές και επιβαρύνσεις» στη σημείωση «Αμοιβές και Έξοδα Προσωπικού» των δημοσιευμένων οικονομικών καταστάσεων, ενώ έχουν εξαιρεθεί λοιπές επιβαρύνσεις για την κάλυψη λειτουργικών αναγκών. Οι ετήσιες αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν εξαιρεθεί.

⁽³⁾ Λόγω αναπροσαρμογών αποδοχών και πώλησης της Alpha Bank Albania

⁽⁴⁾ Ο μέσος όρος αποδοχών αυξήθηκε σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος, κυρίως λόγω της εφαρμογής της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας των τραπεζών από την 1.12.2022 και των αυξήσεων των μισθών που πραγματοποιήθηκαν το τέταρτο τρίμηνο του 2022, καθώς και των αυξημένων μεταβλητών αποδοχών.

⁽⁵⁾ Ο μέσος όρος αποδοχών αυξήθηκε σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος, κυρίως λόγω της μείωσης του μέσου όρου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης μετά τη διακοπή των δραστηριοτήτων της Alpha Bank Romania. Εάν είχε συμβεί η διακοπή των δραστηριοτήτων της Alpha Bank Romania οι μέσες αποδοχές για το 2023 θα ήταν περίπου Ευρώ 42.500, ενώ η μεταβολή 2024 σε ετήσια βάση θα ανερχόταν σε περίπου 11,5%.

⁽⁶⁾ Η ελαφρά μείωση του μέσου όρου αποδοχών σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος αποδίδεται στην αύξηση του μέσου αριθμού των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, κατόπιν των εξαγορών της AstroBank, της FlexFin Ltd και της AXIA Ventures Group Ltd.

Ποιοτικά μέτρα

Εταιρική ESG επίδοση		2021	2022	2023	2024	2025
 	MSCI ESG Rating	AA	A	A	A	AA
	FTSE4Good Emerging Index	✓	✓	✓	✓	✓
	S&P CSA	-	-	-	48	50
	ISS ESG Quality Score	E: 1 S: 2 G: 5 Δεκέμβριος 2021	E: 1 S: 2 G: 4 Δεκέμβριος 2022	E: 2 S: 3 G: 3 Δεκέμβριος 2023	E: 1 S: 2 G: 3 Ιούνιος 2024	E: 1 S: 1 G: -1 Δεκέμβριος 2025
	ISS Corporate	-	D+	C / Prime	C / Prime	C / Prime
	Climate Change CDP	B	B	C	C	B
	Sustainalytics	20.8	-	18.8	17.6	21.6
	ATHEX	✓	✓	✓	✓	✓


 RATED BY
ISS ESG
Prime

Το 2025, η Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε. διατήρησε την αξιολόγηση ISS ESG (C) και έλαβε τη διάκριση ISS PRIME STATUS της ISS, που αποδίδεται μόνο σε εταιρείες που υπερβαίνουν τη συνήθη ESG απόδοση και τα χαρακτηριστικά του κλάδου τους.

Επεξηγηματικές Σημειώσεις:

Οι αξιολογήσεις για τις περιόδους έως το 2024 αφορούν την Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε., ενώ οι αξιολογήσεις για το 2025 αφορούν την Alpha Τράπεζα Α.Ε.

⁽¹⁾ Λόγω της Αντίστροφης Συγχώνευσης που ολοκληρώθηκε το 2025, η αξιολόγηση Διακυβέρνησης από το ISS ESG Quality Score δεν ήταν διαθέσιμη μέχρι την ημέρα δημοσίευσης της Έκθεσης Αποδοχών

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 Άλφα Τράπεζας Α.Ε.

Υποκείμενο Θέμα

Με βάση την από 6 Απριλίου 2026 μεταξύ μας σύμβαση, αναλάβαμε την ανάθεση περιορισμένης διασφάλισης με σκοπό να διαπιστώσουμε αν και κατά πόσον η συνημμένη Έκθεση Αποδοχών (Παράρτημα Α) της Άλφα Τράπεζας Α.Ε. για το οικονομικό έτος 2025 (εφεξής η «Τράπεζα») παρέχει τις πληροφορίες (εφεξής 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.

Ευθύνες 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 6 Απριλίου 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 Υποκειμένου Θέματος, σύμφωνα με τα Εφαρμοστέα Κριτήρια. Στο πλαίσιο των διενεργούμενων διαδικασιών εκτιμούμε τον κίνδυνο ουσιώδους σφάλματος των πληροφοριών που σχετίζονται με το Υποκείμενο Θέμα.

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 παρέχει 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 ίδιο όμιλο, 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, 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 εξαγάγουμε 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 (Παράρτημα Α) της Άλφα Τράπεζας Α.Ε., 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, 10 Ιουνίου 2026

Η Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής

Φωτεινή Δ. Γιαννοπούλου

Α.Μ. ΣΟΕΛ: 24031

Deloitte Ανώνυμη Εταιρεία Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών

Φραγκοκλησιάς 3α & Γρανικού,

151 25 Μαρούσι

Α.Μ. ΣΟΕΛ: Ε120

This document has been prepared by Deloitte Certified Public Accountants Societe Anonyme.

Deloitte Certified Public Accountants Societe Anonyme, a Greek company, registered in Greece with registered number 0001223601000 and its registered office at Marousi, Attica, 3a Fragkokklisias & Granikou str., 151 25, is one of the companies of the Deloitte Central Mediterranean S.r.l. ("DCM") geography. DCM, a company limited by guarantee registered in Italy with registered number 09599600963 and its registered office at Via Santa Sofia no.28, 20122, Milan, Italy is one of the Deloitte NSE LLP geographies. Deloitte NSE LLP is a UK limited liability partnership and member firm of of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee.

DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of any of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see <http://www.deloitte.com/to> learn more.

© 2026 For more information contact Deloitte Central Mediterranean.

