

## Πολιτική

Έκδοση: 1.0

Ημερομηνία Έναρξης Ισχύος:  
01.01.2019

Εύρος: Eurobank Ergasias S.A

Όνομα: Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου και Γενικών Διευθυντών της Eurobank Ergasias A.E.

Υπεύθυνη Μονάδα: Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου

**Σκοπός:** Η Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου και Γενικών Διευθυντών της Eurobank Ergasias A.E. καλύπτει τα βασικά σημεία και παραδοχές του πλαισίου αποδοχών και παροχών των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου και Γενικών Διευθυντών της Eurobank Ergasias A.E. σύμφωνα με το Νόμο 4548/2018.

### Πίνακας Περιεχομένων

1. Κανονιστικό Πλαίσιο.....	1
2. Γενικές Αρχές και Πεδίο Εφαρμογής της Πολιτικής.....	1
3. Αποδοχές των Μελών ΔΣ & Γενικών Διευθυντών της Eurobank.....	2
4. Υιοθέτηση, Εφαρμογή και Αναθεώρηση της Πολιτικής.....	5
5. Δημοσιοποιήσεις και Αναφορές.....	6
6. Παραρτήματα.....	6
7. Παραπομπές.....	6
8. Πίνακας Αλλαγών.....	6
9. Πίνακας Δημιουργίας, Έκδοσης και Εγκρίσεων.....	7

### 1. Κανονιστικό Πλαίσιο

Η Τράπεζα Eurobank Εργασίας Α.Ε. (“Τράπεζα”) έχει θεσπίσει την Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου και Γενικών Διευθυντών (“Πολιτική”) σύμφωνα με το Ν. 4548/2018 (“Νόμος”), ο οποίος έχει ισχύ από την 01<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2019. Η Πολιτική έχει σκοπό να ικανοποιήσει τους όρους του Νόμου (άρθρα 109, 110, 111, 112 και 114) και περιγράφει τα κύρια σημεία και παραδοχές του πλαισίου αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank και των Γενικών Διευθυντών της Τράπεζας.

Η Πολιτική είναι σε συμφωνία με το Ν. 4261/2014, ο οποίος ενσωματώνει την Οδηγία 2013/36/ΕΕ, και την Πράξη της Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος 158/10.05.2019, που έχει υιοθετήσει τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΒΑ σχετικά με τις ορθές Πολιτικές Αποδοχών δυνάμει του Άρθρου 74(3) και του Άρθρου 75(2) της Οδηγίας 2013/36/ΕΥ, και τις δημοσιοποιήσεις δυνάμει του Άρθρου 450 του Κανονισμού (ΕΥ) αριθμ. 575/2013, και την ΠΔ/ΤΕ 2577/9.3.2006. Επίσης, είναι σε συμφωνία με τις σχετικές διατάξεις της Σύμβασης Πλαισίου Συνεργασίας του Ελληνικού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας και του Ν. 3864/2010.

### 2. Γενικές Αρχές και Πεδίο Εφαρμογής της Πολιτικής

Ο σκοπός της Πολιτικής είναι να διασφαλίσει ότι οι αποδοχές είναι και εύλογες και επαρκείς για τη διακράτηση και προσέλκυση Μελών Διοικητικού Συμβουλίου και ανωτάτων διευθυντικών στελεχών με κατάλληλη εξειδίκευση και εμπειρία ώστε να αναπτύσσουν και να εφαρμόζουν την επιχειρηματική στρατηγική της Τράπεζας και να εξασφαλίζουν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη σταθερότητα

της αποφεύγοντας την υπερβολική ανάληψη ρίσκου. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της συνεχούς παρακολούθησης των τάσεων της αγοράς και των βέλτιστων πρακτικών σε εγχώριο και διεθνές επίπεδο, καθώς και τη θέσπιση πλαισίου αποδοχών που ορίζει τη μισθολογική δομή και τα εύρη για την ανάλογη προσέλκυση και διακράτηση ταλαντούχων στελεχών.

Για τη θεσμοθέτηση της Πολιτικής, καθώς και για το πλαίσιο αποδοχών της Τράπεζας χρησιμοποιείται εξωτερική, ανεξάρτητα παραχθείσα συγκριτική ανάλυση των αποδοχών των εργαζομένων του τραπεζικού τομέα στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένης της Eurobank.

Η Πολιτική εφαρμόζεται όσον αφορά στα Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και τους Γενικούς Διευθυντές της Τράπεζας. Πιο συγκεκριμένα, η Πολιτική αφορά στις ακόλουθες κατηγορίες:

- Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου
  - Μη Εκτελεστικά
  - Εκτελεστικά
- Γενικοί Διευθυντές της Τράπεζας

Τα Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου και οι Γενικοί Διευθυντές πρέπει να αποφεύγουν καταστάσεις κατά τις οποίες τα συμφέροντά τους μπορεί να έρθουν σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της Τράπεζας και με τα καθήκοντά τους προς την Τράπεζα. Πρέπει να αναφέρουν τις περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων, καθώς και να απέχουν από το να συμμετέχουν και να παρεμβαίνουν σε διαβουλεύσεις και να ψηφίζουν για τη λήψη αποφάσεων στις οποίες έχουν σύγκρουση συμφερόντων. Σε αυτό το πλαίσιο, τα Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να απέχουν από την ψηφοφορία για τη λήψη αποφάσεων που αφορούν στις αποδοχές τους.

### 3. Αποδοχές των Μελών ΔΣ & Γενικών Διευθυντών της Eurobank

Σύμφωνα με τη δομή και το πλαίσιο αποδοχών της Τράπεζας, οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών, των Εκτελεστικών Μελών και των Γενικών Διευθυντών της Τράπεζας περιγράφονται χωριστά στη συνέχεια.

#### 3.1 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών ΔΣ

Τα Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου ορίζονται στη γενική συνέλευση των μετόχων ή από το Διοικητικό Συμβούλιο, ανά περίπτωση, ενώ η διάρκεια της θητείας τους αποφασίζεται σύμφωνα με το εφαρμοστέο νομικό πλαίσιο και το Καταστατικό της Τράπεζας.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές, και δεν δικαιούνται να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές. Οι σταθερές αποδοχές τους αποτελούν τις αμοιβές Διοικητικού Συμβουλίου που ορίζονται σύμφωνα με τη θέση ή τις θέσεις του Μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο και στις Επιτροπές του, όπως αναφέρονται κάτωθι, και λαμβάνουν υπ' όψιν τη σχετική αναμενόμενη συνεισφορά κάθε Μέλους και την πλεονάζουσα προσπάθεια και χρόνο που καταβάλλουν οι Πρόεδροι, Αντιπρόεδροι και τα Μέλη που διαμένουν στο εξωτερικό.

##### (i) Διοικητικό Συμβούλιο

- Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου
- Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου
- Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

##### (ii) Επιτροπή Εσωτερικού Ελέγχου/Διαχείρισης Κινδύνου

- Πρόεδρος της Επιτροπής Εσωτερικού Ελέγχου ή Διαχείρισης Κινδύνου που διαμένει στην Ελλάδα
- Πρόεδρος της Επιτροπής Εσωτερικού Ελέγχου ή Διαχείρισης Κινδύνου που διαμένει στο εξωτερικό
- Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Εσωτερικού Ελέγχου ή Διαχείρισης Κινδύνου που διαμένει στην Ελλάδα
- Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Εσωτερικού Ελέγχου ή Διαχείρισης Κινδύνου που διαμένει στο

εξωτερικό

- Μέλη της Επιτροπής Εσωτερικού Ελέγχου που διαμένουν στην Ελλάδα και ο εκπρόσωπος του Ελληνικού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΕΤΧΣ)
- Μέλη της Επιτροπής Εσωτερικού Ελέγχου που διαμένουν στο εξωτερικό
- Μέλη της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνου που διαμένουν στην Ελλάδα και ο εκπρόσωπος του Ελληνικού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΕΤΧΣ)
- Μέλη της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνου που διαμένουν στο εξωτερικό

### **(iii) Επιτροπή Υποψηφιοτήτων / Αποδοχών**

- Πρόεδρος της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων ή Αποδοχών που διαμένει στην Ελλάδα
- Πρόεδρος της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων ή Αποδοχών που διαμένει στο εξωτερικό
- Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων ή Αποδοχών που διαμένει στην Ελλάδα
- Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων ή Αποδοχών που διαμένει στο εξωτερικό
- Μέλη της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων ή Αποδοχών που διαμένουν στην Ελλάδα και ο εκπρόσωπος του Ελληνικού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΕΤΧΣ)
- Μέλη της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων ή Αποδοχών που διαμένουν στο εξωτερικό

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

Επιπλέον, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3864/2010, η ετήσια συνολική αμοιβή κάθε Μη Εκτελεστικού Μέλους λόγω συμμετοχής του στο Διοικητικό Συμβούλιο και στις Επιτροπές του δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τις αποδοχές του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος.

Επιπροσθέτως, παράβαση των απαιτήσεων παρουσίας, οι οποίες αναφέρονται λεπτομερώς στην Πολιτική Παρουσίας στο Διοικητικό Συμβούλιο & στις Επιτροπές του, θα έχουν ως αποτέλεσμα την αναπροσαρμογή των αποδοχών ανάλογα με το ποσοστό παρουσίας στο τέλος του χρόνου. Πιο συγκεκριμένα, αν το ποσοστό παρουσίας ενός Μέλους είναι 85% και πάνω, τότε το Μέλος θα λάβει το 100% των ετήσιων αποδοχών που δικαιούται να λάβει, ενώ, αν το ποσοστό παρουσίας είναι κάτω από 85%, τότε θα υπάρχει μια αναλογική καταβολή των αποδοχών (π.χ. σε περίπτωση που το ποσοστό παρουσίας είναι 84%, τότε το Μέλος θα λάβει το 84% των ετήσιων αποδοχών που δικαιούται).

Τέλος, τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν δικαιούνται συμπληρωματική σύνταξη, ούτε συμμετοχή σε προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης, ούτε πληρωμές συνδεδεμένες με τη λήξη της θητείας τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή τις Επιτροπές του, με εξαίρεση τον/την Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου για τον/την οποίον/α ισχύει η ακόλουθη πρόβλεψη: Ο/Η Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου που αποχωρεί από την Τράπεζα πριν την κανονική λήξη της θητείας του/της (η οποία ορίζεται κατά την διαδικασία εκλογής του/της), με πρωτοβουλία της Τράπεζας και χωρίς έγκυρο νομικό λόγο για την πρωτοβουλία αυτή, δικαιούται αποζημίωση διακοπής συνεργασίας που ανέρχεται σε μικτή αμοιβή 12 μηνών. Οι συνολικές αποδοχές του/της Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου για την περίοδο ενός χρόνου πριν την λήξη της θητείας του/της, συμπεριλαμβανομένης και της αποζημίωσης διακοπής συνεργασίας, δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος κατά τη χρονική στιγμή κάθε καταβολής.

### **3.2 Σταθερές Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών**

Τα Εκτελεστικά Μέλη λαμβάνουν μόνο σταθερό μισθό, και δεν δικαιούνται να λαμβάνουν αμοιβή Διοικητικού Συμβουλίου ή μεταβλητές αποδοχές.

Όπως περιγράφεται παραπάνω, τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ορίζονται στη γενική συνέλευση των μετόχων ή από το Διοικητικό Συμβούλιο, ανά περίπτωση, ενώ η διάρκεια της θητείας τους αποφασίζεται σύμφωνα με το σχετικό νομικό πλαίσιο και το Καταστατικό της Τράπεζας.

Τα Εκτελεστικά Μέλη απασχολούνται βάσει μόνιμων, αορίστου χρόνου συμβάσεων οι οποίες προβλέπουν καταγγελία κατόπιν προειδοποίησης εκ μέρους του Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου

(τρίμηνη προειδοποίηση).

Ομοίως, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3864/2010, οι ετήσιες συνολικές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις αποδοχές του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος.

### 3.3 Σταθερές Αποδοχές Γενικών Διευθυντών

Οι Γενικοί Διευθυντές λαμβάνουν μόνο σταθερό μισθό, και δεν δικαιούνται να λαμβάνουν αμοιβή Διοικητικού Συμβουλίου ή μεταβλητές αποδοχές.

Ομοίως με τα Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, οι Γενικοί Διευθυντές απασχολούνται βάσει μόνιμων, αορίστου χρόνου συμβάσεων οι οποίες προβλέπουν τρίμηνη προειδοποίηση για την καταγγελία τους εκ μέρους του εργαζόμενου.

Επιπροσθέτως, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3864/2010, οι ετήσιες συνολικές αποδοχές των Γενικών Διευθυντών δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις αποδοχές του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος.

### 3.4 Παροχές

Η Τράπεζα στοχεύει να παρέχει ανταγωνιστικές και δίκαιες παροχές στα Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου και τους Γενικούς Διευθυντές, και κάλυψη των επαγγελματικών τους εξόδων, σύμφωνα με τις πρακτικές της αγοράς. Το εύρος των παροχών που δικαιούνται (αλλά δεν περιορίζονται μόνο σε αυτό), περιλαμβάνει ιδιωτικό πρόγραμμα συνταξιοδότησης, ιδιωτικό πρόγραμμα ασφάλειας ζωής, ιδιωτικό πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής κάλυψης, εταιρικό αυτοκίνητο, κινητό τηλέφωνο, αποζημίωση ταξιδιωτικών και επιχειρησιακών εξόδων, τιμολόγηση προσωπικού σε τραπεζικά προϊόντα και επιδόματα σχετικά με τέκνα και τη φροντίδα αυτών. Συγκεκριμένα, η εισφορά της Τράπεζας στο ιδιωτικό πρόγραμμα συνταξιοδότησης είναι 2% για το μέρος του μισθού ως € 2.432,25 και 8% για το μέρος του μισθού που ξεπερνά το ποσό αυτό, με εξαίρεση τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, τους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους και τους Γενικούς Διευθυντές που συμμετέχουν ή είναι μόνιμα μέλη στην Επιτροπή Στρατηγικού Σχεδιασμού για τους οποίους η εισφορά της Τράπεζας είναι 15% για το μέρος του μισθού που ξεπερνά το ποσό των € 2.432,25.

Τα έξοδα ταξιδιού και καταλύματος που επιβαρύνονται τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου και σχετίζονται με συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή των Επιτροπών του, και με τις δραστηριότητες της Τράπεζας, αποζημιώνονται.

### 3.5 Πολιτική Διακοπής Συνεργασίας

Τα Εκτελεστικά Μέλη, οι Γενικοί Διευθυντές και τα υπόλοιπα Μέλη της Διοικητικής Επιτροπής (Ανώτατα Στελέχη) δικαιούνται αποζημίωση διακοπής συνεργασίας, κατά τα άρθρα 99-101 του Ν. 4518/2018, σύμφωνα με τις διατάξεις της Πολιτικής Αποχώρησης της Eurobank η οποία θέτει τις αρχές για την προσέλκυση και διακράτηση των Ανωτάτων Στελεχών της Eurobank που αποχωρούν από την Τράπεζα με ευνοϊκούς όρους, αποκλείοντας την περίπτωση παραίτησης ή συνταξιοδότησης, σύμφωνα με τα συνολικά χρόνια υπηρεσίας στον Όμιλο ως ακολούθως:

- (i) Σε όσους έχουν μέχρι 10 χρόνια υπηρεσίας στον Όμιλο, καταβάλλεται εφάπαξ ποσό ίσο με 12 μικτούς μηνιαίους μισθούς,
- (ii) Σε όσους έχουν 10 ή περισσότερα χρόνια υπηρεσίας στον Όμιλο και λιγότερα από 15, καταβάλλεται εφάπαξ ποσό ίσο με 18 μικτούς μηνιαίους μισθούς,
- (iii) Σε όσους έχουν 15 ή περισσότερα χρόνια υπηρεσίας στον Όμιλο, καταβάλλεται εφάπαξ ποσό ίσο με 24 μικτούς μηνιαίους μισθούς και
- (iv) Το εφάπαξ ποσό υπόκειται σε ρήτρα περιόδου μη ανταγωνισμού 6 μηνών, το ποσό που καταβάλλεται αρχικά (δηλαδή το 60%) καταβάλλεται μετά την 6μηνη περίοδο μη ανταγωνισμού, ενώ και το ποσό που καταβάλλεται αρχικά καθώς και το αναβαλλόμενο ποσό υπόκεινται σε ρυθμίσεις «Malus» και Επιστροφής Αποδοχών «Clawback».

Εναλλακτικά, το Ανώτατο Στέλεχος, αντί για την προαναφερθείσα αποζημίωση διακοπής συνεργασίας, μπορεί να επιλέξει είτε μακροχρόνια άδεια επί πληρωμή με διάρκεια ίση με τους μήνες που ανταποκρίνονται στο χρόνια υπηρεσίας του/της είτε Πρόγραμμα Οικειοθελούς Αποχώρησης που θα είναι σε ισχύ εκείνη την περίοδο. Το Ανώτατο Στέλεχος μπορεί να ξεκινήσει να εργάζεται σε άλλο

εργοδότη (με εξαίρεση εργασία στον τραπεζικό κλάδο στην Ελλάδα) κατά τη διάρκεια της περιόδου επί πληρωμή μακροπρόθεσμης άδειας. Σε περίπτωση που το Ανώτατο Στέλεχος αποφασίσει να εργαστεί στον ελληνικό τραπεζικό κλάδο, θα πρέπει να ενημερώσει την Τράπεζα γραπτώς και η επαγγελματική σχέση μεταξύ του Ανωτάτου Στελέχους και της Τράπεζας παύει. Σε αυτή την περίπτωση, η Τράπεζα πρέπει να καταβάλει στο Ανώτατο Στέλεχος το υπολειπόμενο ποσό έως τη νόμιμη αποζημίωσή του (αφαιρώντας το ποσό που έχει ήδη καταβληθεί σε μορφή μισθών). Εάν το άθροισμα των μισθών που έχει ήδη καταβληθεί είναι μεγαλύτερο από τη νόμιμη αποζημίωση, το Ανώτατο Στέλεχος πρέπει να επιστρέψει στην Τράπεζα το υπερβάλλον ποσό. Τα Ανώτατα Στελέχη δικαιούνται «τιμολόγιο προσωπικού» για στεγαστικά δάνεια που μπορεί να διατηρούν τη στιγμή κατά την οποία υπογράφεται η συμφωνία αποχώρησης. Συνεχίζουν δε να δικαιούνται «τιμολόγιο προσωπικού» για τις κάρτες VISA που μπορεί να έχουν ήδη για μια περίοδο ενός χρόνου μετά την αποχώρηση από την Τράπεζα.

Σε κάθε περίπτωση, οι συνολικές αποδοχές των Ανωτάτων Στελεχών για την περίοδο ενός έτους πριν τη λήξη του συμβολαίου τους και το ποσό της αποζημίωσης διακοπής συνεργασίας δεν μπορούν να υπερβαίνει το όριο αποδοχών του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδας κατά τη χρονική στιγμή κάθε καταβολής.

Στις περιπτώσεις αποζημίωσης διακοπής συνεργασίας δίνεται προσοχή στο ιστορικό του Ανωτάτου Στελέχους, εφαρμόζονται ρήτρες μη ανταγωνισμού και όροι περί αναβολής και οι πληρωμές δύναται να υπόκεινται σε ρυθμίσεις «Malus» και Επιστροφής Αποδοχών «Clawback».

### 3.6 Παρόντες Περιορισμοί σχετικά με τις Μεταβλητές Αποδοχές

Σύμφωνα με τους ισχύοντες εσωτερικούς κανονιστικούς περιορισμούς (Ν. 3864/2010), τα Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου και οι Γενικοί Διευθυντές, για τους οποίους εφαρμόζεται η Πολιτική, δεν δικαιούνται επί του παρόντος να λάβουν μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων και αποδοχών βασισμένων σε μετοχές. Αν αυτοί οι εσωτερικοί κανονιστικοί περιορισμοί για τις μεταβλητές αποδοχές αρθούν, η Πολιτική θα αναθεωρηθεί αναλόγως. Σε κάθε περίπτωση, σημειώνεται ότι οι μεταβλητές αποδοχές που μπορεί να καταβληθούν στο μέλλον θα ακολουθούν τις προβλέψεις μεταβλητών αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών της Τράπεζας (<https://www.eurobank.gr/-/media/eurobank/omilos/enimerosi-ependuton/remuneration-disclosures.pdf>), και, συγκεκριμένα, οι μεταβλητές αποδοχές που καταβάλλονται σε Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου θα υπόκεινται στην έγκριση της γενικής συνέλευσης των μετόχων. Επιπροσθέτως, σημειώνεται ότι οι μεταβλητές αποδοχές που καταβάλλονται σε μορφή μετοχών της Τράπεζας ή με δικαίωμα προαίρεσης θα υπόκεινται στην έγκριση της γενικής συνέλευσης των μετόχων, ανεξάρτητα από τον ρόλο ή τη θέση των δικαιούχων.

Σημείωση: Επί του παρόντος, η Τράπεζα δεν διατηρεί κανένα πρόγραμμα καταβολής μετοχών της Τράπεζας ως μέρος αποδοχών.

## 4. Υιοθέτηση, Εφαρμογή και Αναθεώρηση της Πολιτικής

Η Πολιτική κατατίθεται από το Διοικητικό Συμβούλιο στη γενική συνέλευση των μετόχων για έγκριση, στην οποία η ψήφος των μετόχων είναι δεσμευτική.

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι υπεύθυνο να αναθεωρεί περιοδικά και να επιβλέπει την εφαρμογή της Πολιτικής. Η Επιτροπή Αποδοχών βοηθά το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τη σύνταξη, αναθεώρηση και εφαρμογή της Πολιτικής, και κάνει σχετικές συστάσεις. Η σύνταξη και τυχόν αναθεωρήσεις της Πολιτικής συντονίζονται από τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου προς υποβοήθηση της διαδικασίας και για τη διασφάλιση της διαχείρισης των κινδύνων που συνδέονται με τη σύγκρουση συμφερόντων, λαμβάνοντας υπ' όψιν την παρεχόμενη συμβολή όλων των ανεξάρτητων λειτουργιών ελέγχου: Διαχείρισης Κινδύνου Ομίλου, Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου, Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου, Στρατηγικής Ομίλου και Νομικών Υπηρεσιών.

Όταν η γενική συνέλευση των μετόχων δεν εγκρίνει την προταθείσα Πολιτική τα Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου αμείβονται σύμφωνα με την υπάρχουσα Πολιτική Αποδοχών ή τις υπάρχουσες πρακτικές (αν δεν έχει εγκριθεί Πολιτική), μέχρι την επόμενη γενική συνέλευση στην οποία αναθεωρημένη Πολιτική θα κατατεθεί για έγκριση.

Η Πολιτική πρέπει να υποβάλλεται για έγκριση στη γενική συνέλευση των μετόχων τουλάχιστον κάθε τέσσερα (4) χρόνια, και κάθε φορά που ανακύπτει ουσιώδης αλλαγή στην Πολιτική. Η παρούσα Πολιτική έχει εγκριθεί από τη γενική συνέλευση των μετόχων της Eurobank με ημερομηνία 19.07.2019 και θα είναι σε ισχύ για τέσσερα (4) χρόνια εκτός αν ανακύψει ουσιώδης αλλαγή στην Πολιτική που απαιτεί συντομότερη αναθεώρησή της.

## 5. Δημοσιοποιήσεις και Αναφορές

Η εγκεκριμένη Πολιτική, μαζί με τη σχετική ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της γενικής συνέλευσης, δημοσιεύεται και θα παραμείνει διαθέσιμη στο κοινό στην ιστοσελίδα της Τράπεζας, δωρεάν, τουλάχιστον για όσο διάστημα είναι σε ισχύ. Η εγκεκριμένη Πολιτική είναι διαθέσιμη σε όλους τους εργαζόμενους μέσω της ιστοσελίδας της Τράπεζας.

Υποκείμενη σε κάθε αλλαγή της Πολιτικής, η σχετική Ετήσια Έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου θα περιγράφει και θα εξηγεί τυχόν αλλαγές στην Πολιτική.

Η Τράπεζα θα εκδίδει για κάθε οικονομικό έτος Έκθεση Αποδοχών σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων για τους οποίους η Πολιτική είναι σε ισχύ, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Άρθρου 112 του Νόμου. Η Έκθεση Αποδοχών θα αναθεωρείται σε ετήσια βάση σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Άρθρου 112 από τους ορκωτούς ελεγκτές, θα κατατίθεται προς συζήτηση στη γενική συνέλευση των μετόχων, και θα είναι διαθέσιμη στο κοινό, δωρεάν, στην ιστοσελίδα της Τράπεζας για μία περίοδο τουλάχιστον δέκα (10) ετών (λαμβάνοντας υπ όψιν κάποιες ειδικές απαιτήσεις σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων). Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει συλλογική ευθύνη να εξασφαλίζει ότι η Έκθεση Αποδοχών συντάσσεται και δημοσιεύεται σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Νόμου.

Ο τρόπος που λαμβάνονται υπ' όψιν οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων σχετικά με την Πολιτική και την Ετήσια Αναφορά Αποδοχών θα καταγράφεται εντός της σχετικής απόφασης της γενικής συνέλευσης των μετόχων.

## 6. Παραρτήματα



## 7. Παραπομπές

- a) Eurobank Ergasias S.A. Remuneration Policy
- b) Πολιτική Αποδοχών Eurobank Ergasias A.E.

## 8. Πίνακας Αλλαγών

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή Αλλαγής
1.0	28.06.2019	Η Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου και Γενικών Διευθυντών της Eurobank δημιουργήθηκε σύμφωνα με τις σχετικές απαιτήσεις του Νόμου 4548/2018.

9. Πίνακας Δημιουργίας, Έκδοσης και Εγκρίσεων		
Μονάδα	Εγκρίνων	Ημερομηνία
<u>Δημιουργήθηκε από:</u> Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, Ν. Πασχάλη, 28.06.2019		
<u>Εκδόθηκε από:</u> Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, Ν. Πασχάλη, 28.06.2019		
<u>Προτάθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο από:</u> Επιτροπή Αποδοχών, 28.06.2019		
<u>Προτάθηκε στη ΤΓΣ από:</u> Μη-Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, 28.06.2019		
<u>Εγκρίθηκε από:</u> Γενική Συνέλευση των Μετόχων (εκκρεμεί)		