



Eurobank

Holdings

Έκθεση Αποδοχών 2020



Table of Contents

1. Κανονιστικό Πλαίσιο	3
2. Γενικές Αρχές και Πεδίο Εφαρμογής της Έκθεσης Αποδοχών	3
3. Βασικός Ρόλος και Αρμοδιότητες των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου	4
4. Έκθεση Αποδοχών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.	6
5. Έκθεση Αποδοχών Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.	9
6. Eurobank Holdings Ετήσια Απόδοση	11
7. Μέσες Ετήσιες Αποδοχές Εργαζομένων	11
8. Παρεκκλίσεις και Αποκλίσεις	11
9. Δημοσιοποίηση της Έκθεσης Αποδοχών	11



1. Κανονιστικό Πλαίσιο

Η Eurobank Ergasias Υπηρεσιών και Συμμετοχών Ανώνυμη Εταιρεία (εφεξής «Eurobank Holdings») έχει θεσπίσει την Πολιτική Αποδοχών (εφεξής «Πολιτική») σύμφωνα με το Ν. 4548/2018 (εφεξής «Νόμος»), ο οποίος έχει ισχύ από την 1 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 Holdings.

Επίσης, είναι σε συμφωνία με τις σχετικές διατάξεις της Τριμερούς Σύμβασης Πλαισίου Συνεργασίας του Ελληνικού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας με την Τράπεζα Eurobank A.E. (εφεξής «Τράπεζα») και την Eurobank Holdings.

Σημειώνεται ότι η Πολιτική εκδόθηκε από την Eurobank A.E., η οποία μετά την ολοκλήρωση της απόσχισης της Eurobank Ergasias A.E. μέσω του 'hive down' και την ίδρυση ενός νέου εταιρικού-πιστωτικού ιδρύματος με την εταιρική επωνυμία «Τράπεζα Eurobank A.E.» άλλαξε την Εταιρική της Επωνυμία σε «Eurobank Ergasias Υπηρεσιών και Συμμετοχών A.E.».

Στο πλαίσιο αυτό, η Eurobank Holdings εκδίδει για κάθε οικονομικό έτος Έκθεση Αποδοχών σχετικά με τις αποδοχές προσώπων στα οποία εφαρμόζεται η Πολιτική, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Άρθρου 112 του Νόμου.

2. Γενικές Αρχές και Πεδίο Εφαρμογής της Έκθεσης Αποδοχών

Ο σκοπός της παρούσας Έκθεσης Αποδοχών είναι να παρέχει πληροφορίες για τις αποδοχές και άλλες αμοιβές που καταβάλλονται σε κάθε Εκτελεστικό και Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους 2020.

Η Πολιτική διασφαλίζει ότι οι αποδοχές είναι εύλογες και επαρκείς για τη διακράτηση και προσέλκυση των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου με κατάλληλη εξειδίκευση και εμπειρία ώστε να αναπτύξουν και να εφαρμόζουν την επιχειρηματική στρατηγική της Eurobank Holdings και να εξασφαλίζουν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη σταθερότητά 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 χρησιμοποιείται εξωτερική, ανεξάρτητα παραχθείσα συγκριτική ανάλυση των αποδοχών των εργαζομένων του τραπεζικού τομέα στην Ελλάδα.

Τα Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να αποφεύγουν καταστάσεις κατά τις οποίες τα συμφέροντά τους μπορεί να έρθουν σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της Eurobank Holdings. Πρέπει να αναφέρουν εγκαίρως και επαρκώς 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 απέχουν από την ψηφοφορία για τη λήψη αποφάσεων που αφορούν στις αποδοχές τους.

Σημειώνεται ότι, λόγω της ίδιας σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank Holdings με το Διοικητικό Συμβούλιο της θυγατρικής της Eurobank A.E., και εφόσον τα Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου αμείβονται αποκλειστικά από έναν από τους δύο, δηλαδή την Τράπεζα, οποιαδήποτε αναφορά στις αποδοχές και / ή άλλες αμοιβές που καταβάλλονται στα Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank Holdings ισχύει για τις σχετικές αμοιβές που λαμβάνουν ως Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank A.E..

3. Βασικός Ρόλος και Αρμοδιότητες των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

3.1 Βασικός Ρόλος και Αρμοδιότητες

Η Eurobank Holdings διοικείται από το Διοικητικό Συμβούλιο (εφεξής «Δ.Σ.») το οποίο είναι συλλογικά υπεύθυνο για την μακροπρόθεσμη επιτυχία της. Το Δ.Σ. ασκεί τις αρμοδιότητές του αποτελεσματικά και σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές και τις συμβατικές υποχρεώσεις της Eurobank Holdings έναντι του ΤΧΣ σύμφωνα με την Τριμερούς Σύμβαση Πλαισίου Συνεργασίας του Ελληνικού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας με την Eurobank A.E. και την Eurobank Holdings. Ο ρόλος του Δ.Σ. είναι η παροχή επιχειρηματικής καθοδήγησης στην Eurobank Holdings και τις θυγατρικές της (συνολικά αναφερόμενες ως ο «Όμιλος»), εντός ενός πλαισίου συνετών και αποτελεσματικών ελέγχων, που επιτρέπει την αξιολόγηση και διαχείριση του κινδύνου. Το Δ.Σ. καθορίζει τους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου, διασφαλίζει ότι υπάρχουν οι απαραίτητοι οικονομικοί και ανθρώπινοι πόροι για να επιτύχει ο Όμιλος τους στόχους του και αξιολογεί την απόδοση της διοίκησης. Το Δ.Σ. καθορίζει τις αξίες και τα πρότυπα του Ομίλου και διασφαλίζει ότι οι υποχρεώσεις του προς τους μετόχους του και τρίτους, είναι κατανοητές και εκπληρώνονται. Όλα τα Μέλη του Δ.Σ. πρέπει να ενεργούν κατά τρόπο που θεωρούν ότι είναι προς το μέγιστο συμφέρον του Ομίλου, σύμφωνα με τα θεσμικά τους καθήκοντα.

Οι ρόλοι του Πρόεδρου και του Διευθύνοντος Συμβούλου δεν ασκούνται από το ίδιο πρόσωπο. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. ασχολούνται με τα καθημερινά θέματα διοίκησης, την παρακολούθηση του Ομίλου και την εφαρμογή της στρατηγικής του. Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη είναι επιφορτισμένα με την προαγωγή και τη διασφάλιση των συμφερόντων της Eurobank Holdings, ενώ συμβάλλουν, μέσω εποικοδομητικής κριτικής, στην ανάπτυξη προτάσεων στρατηγικής και εγκρίνουν, αναθεωρούν και επιβλέπουν την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών της Eurobank Holdings και του Ομίλου. Τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. μπορούν, εφόσον κρίνουν τούτο αναγκαίο, να υποβάλλουν το καθένα χωριστά ή από κοινού, ξεχωριστές εκθέσεις από αυτές του Δ.Σ. στη Γενική Συνέλευση.

3.2 Κύρια Επιτεύγματα του Δ.Σ. το 2020

Κατά την άσκηση των καθηκόντων του το 2020, τα κύρια θέματα που απασχόλησαν το Δ.Σ. σχετίζονται με:

α) Εταιρική Διακυβέρνηση:

- εκλογή νέων μελών του Δ.Σ.,
- σύσταση της Επιτροπής Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού του Δ.Σ. και έγκριση της σύνθεσης των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- έγκριση Κανονισμών Λειτουργίας των Επιτροπών του Δ.Σ.,
- διορισμός Γραμματέα,
- προετοιμασία και σύγκληση των Γενικών Συνελεύσεων των μετόχων,
- αξιολόγηση της απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου και έγκριση των οικονομικών και μη οικονομικών στόχων του,
- έγκριση της Πολιτικής Αποδοχών, Πολιτικής Αποδοχών Θυγατρικών Ομίλου και της Πολιτικής Διακοπής,
- ενημέρωση σχετικά με το Σχέδιο Διαδοχής των Ανώτερων Στελεχών,
- τακτική ενημέρωση για τα θέματα των Επιτροπών του Δ.Σ.,
- διάφορα θέματα αποδοχών.

β) Εταιρικές και λοιπές πράξεις (έγκριση των ακολούθων):

- πράξεις για την υποκατάσταση της Eurobank Ergasias από τη Eurobank, μέσω καθολικής διαδοχής μεταβιβασθέντα περιουσιακά στοιχεία και υποχρεώσεις,
- έκδοση τίτλων μειωμένης εξασφάλισης Tier 2 σταθερού επιτοκίου με προθεσμία εξόφλησης λήξης 2028 (Fixed Rate Tier 2 Subordinated Instruments due 2028),
- Σύμβαση Παροχής Υπηρεσιών (SLA) και Αντίστροφης Σύμβασης Παροχής Υπηρεσιών (RSLA)



με τη HoldCo,

- τελική συμφωνία για την πώληση του 80% των μετοχών της FPS στην doValue,
- παροχής εγγυήσεων του Ελληνικού Δημοσίου προς την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων (“ΕΤΕπ”) υπέρ της Τράπεζας για τη χορήγηση δανείων από την ΕΤΕπ προς την Τράπεζα.

γ) Κεφαλαιακή επάρκεια:

- έγκριση τιτλοποίησης απαιτήσεων της Τράπεζας από χαρτοφυλάκια επιχειρηματικών και άλλων δανείων.

δ) Παρακολούθηση Επιχειρηματικών Δραστηριοτήτων:

- έγκριση των ενδιάμεσων οικονομικών καταστάσεων για την περίοδο 20 Μαρτίου έως 30 Ιουνίου 2020,
- έγκριση του ετήσιου προϋπολογισμού 2021 και του τριετούς Επιχειρηματικού Σχεδίου για την περίοδο 2021-2023,
- έγκριση των στόχων για τα μη Εξυπηρετούμενα Ανοίγματα του Ομίλου για την περίοδο 2020-2022 και της Στρατηγικής Διαχείρισης μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων (στόχοι του ΕΕΜ),
- ενημέρωση για τις δραστηριότητες των σημαντικών θυγατρικών και των στρατηγικών τους προτεραιοτήτων,
- παρακολούθηση των επιχειρηματικών εξελίξεων και της ρευστότητας.

ε) Διαχείριση Κινδύνων και Εσωτερικός Έλεγχος:

- ενημέρωση για την αξιολόγηση των ετήσιων εκθέσεων του Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου και της Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου,
- ενημέρωση για την αξιολόγηση των σημαντικών θεμάτων εσωτερικού ελέγχου,
- ενημέρωση για την αξιολόγηση των σημαντικών θεμάτων κανονιστικής συμμόρφωσης,
- έγκριση της αναθεωρημένης Στρατηγικής Διαχείρισης Κινδύνων και Κεφαλαίων και των δηλώσεων διάθεσης ανάληψης κινδύνων,
- ενημέρωση για την ετήσια Έκθεση Διαχείρισης Κινδύνων Ομίλου για το έτος 2019 του Γενικού Διευθυντή Risk Management Ομίλου,
- ενημέρωση σχετικά με πιστωτικά θέματα μέσω ποικίλων αναφορών,
- τακτική ενημέρωση σχετικά με τα θέματα των Επιτροπών Κινδύνων και Ελέγχου,
- έγκριση πολιτικών σύμφωνα με το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο και τις εσωτερικές διαδικασίες,
- ενημέρωση σχετικά με θέματα του Σχεδίου Ανάκαμψης του Ομίλου.

3.3 Αξιολόγηση της Δομής, του Μεγέθους, της Σύνθεσης και της Απόδοσης του Δ.Σ.

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων της για την ετήσια αξιολόγηση της δομής, του μεγέθους, της σύνθεσης και της απόδοσης του Δ.Σ., με τη βοήθεια ανεξάρτητου εξωτερικού συμβούλου σε θέματα εταιρικής διακυβέρνησης, προχώρησε στην αξιολόγηση του Δ.Σ. για το 2020.

Σύμφωνα με την Πολιτική Αξιολόγησης του Δ.Σ. και των Επιτροπών του Δ.Σ. της Eurobank Holdings, η αξιολόγηση του Δ.Σ. για το 2020 κάλυψε τις ακόλουθες περιοχές:

- απόδοση του Δ.Σ. στο σχεδιασμό και την παρακολούθηση της στρατηγικής (συμπεριλαμβανομένου του επιχειρηματικού σχεδίου),
- απόδοση του Δ.Σ. στην επίβλεψη, την ενασχόληση, την αξιολόγηση, την παροχή κινήτρων και τη διακράτηση των ανώτατων διοικητικών στελεχών της Τράπεζας,
- απόδοση του Δ.Σ. στην επίβλεψη της διαχείρισης κινδύνων και του συστήματος εσωτερικού ελέγχου,
- επάρκεια του προφίλ και της σύνθεσης του Δ.Σ.,
- επάρκεια της δυναμικής και της λειτουργίας του Δ.Σ.,
- ρόλος και απόδοση του Προέδρου του Δ.Σ.,
- επάρκεια της γραμματειακής υποστήριξης του Δ.Σ.,



- αποτελεσματικότητα των Επιτροπών του Δ.Σ..

Συνολικά η αξιολόγηση αναγνώρισε ότι το Δ.Σ. συνέχισε να λειτουργεί αποτελεσματικά το 2020 όπως και το 2019. Στο πλαίσιο της αξιολόγησης του Δ.Σ., το Δ.Σ. σημείωσε ως ζητήματα για περαιτέρω προσοχή την ανάγκη για μεγαλύτερη εστίαση σε συζητήσεις σε βάθος σχετικά με: α) το μακροπρόθεσμο στρατηγικό σχεδιασμό, ενόψει του σχεδίου μετασχηματισμού της Eurobank που βρίσκεται σε εξέλιξη, και β) σχετικών θεμάτων ανθρώπινου δυναμικού, όπως οι μεθοδολογίες που χρησιμοποιούνται για την προσέλκυση ταλέντων, οι διαδικασίες αξιολόγησης, προαγωγής και επιβράβευσης, ο σχεδιασμός διαδοχής, τα ηγετικά πλαίσια, οι έρευνες μισθών και η συγκριτική αξιολόγηση κ.λπ.

3.4 Εισαγωγικά Προγράμματα και Προγράμματα Συνεχούς Επιμόρφωσης για τα Μέλη του Δ.Σ.

Τα νέα Μέλη του Δ.Σ. που διορίστηκαν το 2020 έλαβαν ένα πλήρες και επίσημο Πρόγραμμα Κατάρτισης, του οποίου κύριοι στόχοι είναι (α) η επικοινωνία του οράματος και της κουλτούρας του Ομίλου Eurobank Holdings, (β) η ενημέρωση επί των διαδικαστικών και πρακτικών υποχρεώσεών τους, (γ) η μείωση του χρονικού διαστήματος που απαιτείται προκειμένου να γίνουν παραγωγικοί στα καθήκοντά τους, (δ) η ομαλή ενσωμάτωσή τους στο Δ.Σ., (ε) η εξοικείωσή τους με την οργανωτική δομή της Eurobank Holdings, και (στ) η συνδρομή για την παροχή κατανόησης αναφορικά με τις επιχειρηματικές δραστηριότητες, τη στρατηγική και τις αγορές που λειτουργεί η Eurobank Holdings, καθώς και τη σχέση τους με το ανθρώπινο δυναμικό της Eurobank Holdings και το πλαίσιο των βασικών σχέσεων τους. Επίσης, τα νέα Μέλη του Δ.Σ., κατά το διορισμό τους, έλαβαν το Εγχειρίδιο με τις Υποχρεώσεις προς τις Εποπτικές Αρχές και την Eurobank Holdings, με σκοπό να ενημερωθούν σχετικά με τις βασικές υποχρεώσεις τους σύμφωνα με το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο και τις διαδικασίες του Δ.Σ., ενώ παράλληλα πραγματοποιήθηκαν συναντήσεις και παρουσιάσεις με τα βασικά στελέχη της Eurobank Holdings, προκειμένου τα νέα μέλη να αποκτήσουν μια γενική επισκόπηση της Eurobank Holdings.

Επιπλέον, δεδομένου ότι η Eurobank Holdings αναγνωρίζει την ανάγκη παροχής πόρων για την ανάπτυξη και ανανέωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των Μελών του Δ.Σ., κατά το 2020 και στο πλαίσιο του Προγράμματος Συνεχούς Επιμόρφωσης, όλα τα Μέλη του Δ.Σ. α) έλαβαν τακτική ενημέρωση, συμπεριλαμβανομένων εκθέσεων και παρουσιάσεων, από τα ανώτερα στελέχη της Eurobank Holdings σχετικά με τις λειτουργίες και τους στρατηγικούς στόχους των επιχειρηματικών μονάδων, β) ενημερώθηκαν σε τακτική βάση σχετικά με τους κινδύνους, τον έλεγχο, τη συμμόρφωση, τα χρηματοοικονομικά, τους ανθρώπινους πόρους, τα νομικά και κανονιστικά θέματα και γ) έλαβαν τακτικές και ειδικές/έκτακτες έρευνες και οικονομικά δελτία που συνέταξε ο Τομέας Οικονομικής Ανάλυσης και Έρευνας Διεθνών Κεφαλαιαγορών της Eurobank Holdings.

4. Έκθεση Αποδοχών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.

4.1 Σταθερές Αποδοχές

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη λαμβάνουν σταθερές αποδοχές, οι οποίες αποτελούν τις αμοιβές Διοικητικού Συμβουλίου, όπως αναφέρονται κάτωθι, και λαμβάνουν υπ' όψη 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

(iv) Επιτροπή Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού

- Πρόεδρος της Επιτροπής Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού που διαμένει στην Ελλάδα
- Πρόεδρος της Επιτροπής Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού που διαμένει στο εξωτερικό
- Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού που διαμένει στην Ελλάδα
- Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού που διαμένει στο εξωτερικό
- Μέλη της Επιτροπής Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού που διαμένουν στην Ελλάδα και ο εκπρόσωπος του Ελληνικού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΕΤΧΣ)
- Μέλη της Επιτροπής Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού 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 της Eurobank Holdings, 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).

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 Eurobank Holdings πριν την κανονική λήξη της θτείας του/της (η οποία ορίζεται κατά την διαδικασία εκλογής του/της), με πρωτοβουλία της Eurobank Holdings 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 θτείας 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.

Τέλος, το ιδιωτικό πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής κάλυψης της Τράπεζας μπορεί να καλύψει τα Μη Εκτελεστικά Μέλη με δική τους επιβάρυνση.

4.2 Μεταβλητές Αποδοχές

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν δικαιούνται να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές και δεν έλαβαν κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους 2020.

4.3 Άλλες Αμοιβές

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 και της Eurobank Holdings, αποζημιώνονται.

4.4 Πίνακας (I) (Συνολικές Αποδοχές από όλες τις εταιρείες του Ομίλου, σε Μικτό Ποσό και € '000)

Όνομα Μέλους Δ.Σ., Ιδιότητα	Οικονομικό Έτος	Σταθερές Αποδοχές	Μεταβλητές Αποδοχές	Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα	Συνολικές Αποδοχές	% vs Προηγούμενο Έτος ^(*)	Ποσοστό Μεταβλητές / Σταθερές Αποδοχές
Γεώργιος Ζανιάς Πρόεδρος Δ.Σ. Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος (Μέλος από Μάρτιο 2019)	2016						
	2017						
	2018						
	2019	221.250	0	0	221.250		0%
	2020	295.000	0	0	295.000	33%	0%
Γεώργιος Χρυσικός Αντιπρόεδρος Δ.Σ. Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος (Μέλος από Ιούνιο 2014)	2016						
	2017	19.726	0	0	19.726		0%
	2018	40.000	0	0	40.000	103%	0%
	2019	54.685	0	0	54.685	37%	0%
	2020	60.000	0	0	60.000	10%	0%
Jawaid Mirza Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Ιούνιο 2016)	2016	55.625	0	0	55.625		0%
	2017	110.000	0	0	110.000	98%	0%
	2018	117.500	0	0	117.500	7%	0%
	2019	128.740	0	0	128.740	10%	0%
	2020	151.128	0	0	151.128	17%	0%
Bradley Paul Martin Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος (Μέλος από Ιούνιο 2014)	2016	110.000	0	0	110.000	35%	0%
	2017	105.000	0	0	105.000	-5%	0%
	2018	131.868	0	0	131.868	26%	0%
	2019	132.500	0	0	132.500	0%	0%
	2020	132.500	0	0	132.500	0%	0%
Rajeev Kakar Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Ιούλιο 2018)	2016						
	2017						
	2018	49.839	0	0	49.839		0%
	2019	127.500	0	0	127.500	156%	0%
	2020	170.484	0	0	170.484	34%	0%
Αλίκη Α. Γρηγοριάδη Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Απρίλιο 2020)	2016						
	2017						
	2018						
	2019						
	2020	56.042	0	0	56.042		0%
Ειρήνη Γ. Ρουβιθά-Πάνου Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Απρίλιο 2020)	2016						
	2017						
	2018						
	2019						
	2020	53.134	0	0	53.134		0%
Cinzia V. Basile Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Δεκέμβριο 2020)	2016						
	2017						
	2018						
	2019						
	2020	4.370	0	0	4.370		0%
George Myhal Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Οκτώβριο 2016 - Δεκέμβριο 2020) ^(**)	2016						
	2017						
	2018	41.250	0	0	41.250		0%
	2019	66.250	0	0	66.250	61%	0%
	2020	66.069	0	0	66.069	0%	0%
Δημήτριος Μίσκου Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος Εκπρόσωπος ΤΧΣ (Μέλος από Δεκέμβριο 2019 - Ιανουάριο 2021)	2016						
	2017						
	2018						
	2019	0 ^(***)	0	0	0		0%
	2020	92.717	0	0	92.717	100%	0%
Richard Boucher Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος Ιανουάριο 2017 - Απρίλιο 2020)	2016						
	2017	110.000	0	0	110.000		0%
	2018	117.500	0	0	117.500	7%	0%
	2019	117.500	0	0	117.500	0%	0%
	2020	31.950	0	0	22.685	-81%	0%
Νικόλαος Μπέρτσος Μη Εκτελεστικός, Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Μέλος από Απρίλιο 2019 - Απρίλιο 2020)	2016						
	2017						
	2018						
	2019	38.764	0	0	38.764		0%
	2020	14.276	0	0	14.276	-63%	0%

^(*) Σημαντικές διαφορές οφείλονται κυρίως στις χρονικές διαφορές μεταξύ των ημερομηνιών διορισμού και παραίτησης, ετήσια αύξηση των Δ.Σ. αποδοχών, αλλαγή του ρόλου του σε μια Δ.Σ Επιτροπή

^(**) Ο κ. Myhal παραιτήθηκε των αμοιβών του μέχρι τον Μάρτιο 2018

^(***) Ο κ. Μίσκου έλαβε τις αμοιβές του το 2020 για το οικονομικό έτος 2019

5. Έκθεση Αποδοχών Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.

5.1 Σταθερές Αποδοχές

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

Τα Εκτελεστικά Μέλη απασχολούνται από την Τράπεζα 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.

5.2 Μεταβλητές Αποδοχές

Σύμφωνα με τους ισχύοντες εσωτερικούς κανονιστικούς περιορισμούς (Ν. 3864/2010), τα Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου δεν δικαιούνται επί του παρόντος να λάβουν μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων και αποδοχών βασισμένων σε μετοχές και δεν έλαβαν κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους 2020.

5.3 Άλλες Αμοιβές

Η Eurobank Holdings στοχεύει να παρέχει ανταγωνιστικές και δίκαιες παροχές στα Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, 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, εταιρικό κινητό τηλέφωνο, αποζημίωση ταξιδιωτικών και επιχειρησιακών εξόδων, τιμολόγηση προσωπικού σε τραπεζικά προϊόντα και επιδόματα σχετικά με τέκνα και τη φροντίδα αυτών.

Μέρος των παροχών αυτών (εταιρικό κινητό τηλέφωνο, εταιρικό αυτοκίνητο, λοιπές αποζημιώσεις) δεν θεωρούνται αμοιβές σύμφωνα με την Πολιτική και για το λόγο αυτό δεν περιλαμβάνονται στον παραπάνω πίνακα.

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 και τους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους για τους οποίους η εισφορά της Τράπεζας είναι 15% για το μέρος του μισθού που ξεπερνά το ποσό των € 2.432,25.

5.4 Πίνακας (II) (Συνολικές Αποδοχές από όλες τις εταιρείες του Ομίλου, σε Μικτό Ποσό και € '000)

Όνομα Μέλους Δ.Σ., Ιδιότητα	Οικονομικό Έτος	Σταθερές Αποδοχές	Μεταβλητές Αποδοχές	Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα	Συνολικές Αποδοχές	% vs Προηγούμενο Έτος ^(*)	Ποσοστό Μεταβλητές / Σταθερές Αποδοχές
Φωκίων Καραβίας Διευθύνων Σύμβουλος (Δ.Σ. από Ιούνιο 2014)	2016	301.601	0	21.693	323.294	-6%	0%
	2017	300.131	0	21.693	321.824	0%	0%
	2018	300.901	0	21.693	322.594	0%	0%
	2019	299.921	0	34.170	334.091	4%	0%
	2020	298.451	0	40.079	338.531	1%	0%
Σταύρος Ιωάννου Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος Group Chief Operating Officer (COO) & Διεθνείς Δραστηριότητες (Αναπληρωτής Δ.Σ. από Απρίλιο 2015)	2016	307.520	0	22.273	329.793	0%	0%
	2017	351.380	0	25.753	377.133	14%	0%
	2018	350.960	0	25.753	376.713	0%	0%
	2019	368.283	0	42.867	411.150	9%	0%
2020	374.903	0	51.433	426.336	4%	0%	
Κωνσταντίνος Βασιλείου Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος Επικεφαλής Group Corporate & Investment Banking (Αναπληρωτής Δ.Σ. από Ιούνιο 2018)	2016						
	2017						
	2018	351.061	0	25.755	376.816		0%
	2019	368.153	0	42.868	411.021	9%	0%
2020	375.043	0	51.433	426.476	4%	0%	
Θεόδωρος Καλαντιώνης Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος Επικεφαλής Troubled Asset Group (Αναπληρωτής Δ.Σ. Μέχρι Απρίλιο 2020)	2016	307.100	0	22.273	329.373	-2%	0%
	2017	350.680	0	25.753	376.433	14%	0%
	2018	350.190	0	25.753	375.943	0%	0%
	2019	366.883	0	42.867	409.750	9%	0%
2020	196.149	0	18.514	214.663	-48%	0%	
Ανδρέας Δ. Αθανασόπουλος Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος Επικεφαλής Group Transformation, Digital & Retail Banking (Αναπληρωτής Δ.Σ. από Δεκέμβριο 2020)	2016						0%
	2017						0%
	2018						0%
	2019						0%
	2020	32.324	0	2.389	34.713		0%

^(*) Σημαντικές διαφορές οφείλονται κυρίως στις χρονικές διαφορές μεταξύ των ημερομηνιών διορισμού και παραίτησής του σε μια Δ.Σ. Επιτροπή

6. Eurobank Holdings Ετήσια Απόδοση

Η απόδοση της Eurobank Holdings, όπως έχει υπολογισθεί, τα τελευταία πέντε οικονομικά έτη ορίζεται ως το επαναλαμβανόμενο κέρδος προ φόρων και έχει ως εξής:

Επαναλαμβανόμενα Κέρδη Προ Φόρων (€ εκ.)	
2016	203
2017 σε σχέση με 2016	-4%
2017	194,8
2018 σε σχέση με 2017	53%
2018	297,7
2019 σε σχέση με 2018	4%
2019	309,5
2020 σε σχέση με 2019	132%
2020	718,4

7. Μέσες Ετήσιες Αποδοχές Εργαζομένων

Η μέση αμοιβή σε ισοδύναμη βάση πλήρους απασχόλησης υπαλλήλων της Eurobank Holdings εκτός των Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών Διευθυντών του Διοικητικού Συμβουλίου έχει ως εξής:

Μέσες Ετήσιες Αποδοχές Εργαζομένων	
2016	36.231
2017 σε σχέση με 2016	3%
2017	37.463
2018 σε σχέση με 2017	-1%
2018	36.970
2019 σε σχέση με 2018	-3%
2019	35.731
2020 σε σχέση με 2019	8%
2020	38.475

8. Παρεκκλίσεις και Αποκλίσεις

Κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους 2020, δεν αναφέρονται αποκλίσεις από τη διαδικασία εφαρμογής της Πολιτικής ούτε αναφέρθηκαν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της ίδιας της Πολιτικής.

9. Δημοσιοποίηση της Έκθεσης Αποδοχών

Η Έκθεση Αποδοχών ελέγχεται σε ετήσια βάση σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Άρθρου 112 από τους ορκωτούς ελεγκτές, κατατίθεται στην Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων προς συζήτηση, και είναι διαθέσιμη στο κοινό, δωρεάν, στην ιστοσελίδα της Eurobank Holdings για μία περίοδο τουλάχιστον δέκα (10) ετών (λαμβάνοντας υπ όψιν κάποιες ειδικές απαιτήσεις σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων). Το Δ.Σ. έχει συλλογική ευθύνη να εξασφαλίζει ότι η Έκθεση Αποδοχών συντάσσεται και δημοσιεύεται σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Νόμου.

Υποκείμενη σε κάθε αλλαγή της Πολιτικής, η σχετική Ετήσια Έκθεση θα αναθεωρείται.