

## Πολιτική

Έκδοση: 3.0

Ημερομηνία Έναρξης Ισχύος:  
25.06.2021

Εύρος: Eurobank Holdings and  
Services S.A

Όνομα: Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Υπεύθυνη Μονάδα: Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου

**Σκοπός:** Η Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου καλύπτει τα βασικά σημεία και παραδοχές του πλαισίου αποδοχών και παροχών των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank Holdings and Services 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 της Eurobank Holdings .....	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 Eurobank Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε. (εφεξής «Eurobank Holdings») έχει θεσπίσει την Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «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 Holdings.

Επίσης, είναι σε συμφωνία με τις σχετικές διατάξεις της Τριμερούς Σύμβασης Πλαισίου Συνεργασίας του Ελληνικού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας με την Τράπεζα Eurobank Α.Ε. και την Eurobank Holdings.

### 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 με κατάλληλη εξειδίκευση και εμπειρία ώστε να αναπτύσσουν 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 Μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Πολιτική εφαρμόζεται όσον αφορά στα Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank Holdings. Πιο συγκεκριμένα, η Πολιτική αφορά στις ακόλουθες κατηγορίες:

- Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου
  - Μη Εκτελεστικά
  - Εκτελεστικά

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 πρέπει να 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 «Τράπεζα Eurobank Ανώνυμη Εταιρεία» (εφεξής «Τράπεζα»), και εφόσον τα Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου αμείβονται αποκλειστικά από έναν από τους δύο, δηλαδή την Τράπεζα, οποιαδήποτε αναφορά στις αποδοχές και / ή τις παροχές που καταβάλλονται στα Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank Holdings ισχύει για τις σχετικές αμοιβές που λαμβάνουν ως Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας.

### 3. Αποδοχές των Μελών ΔΣ της Eurobank Holdings

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

#### 3.1 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών ΔΣ

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές, οι οποίες εγκρίνονται ετησίως από τη γενική συνέλευση της Τράπεζας, 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

**(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 για όσο διάστημα εξακολουθούν να ισχύουν οι υφιστάμενες σήμερα 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 θητείας 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.

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

Τα Εκτελεστικά Μέλη λαμβάνουν σταθερό μισθό, και δεν δικαιούνται να λαμβάνουν αμοιβή Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα Εκτελεστικά Μέλη απασχολούνται από την Τράπεζα βάσει συμβάσεων αορίστου χρόνου οι οποίες προβλέπουν καταγγελία κατόπιν προειδοποίησης εκ μέρους του Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου (τρίμηνη προειδοποίηση).

Ομοίως, για όσο διάστημα εξακολουθούν να ισχύουν οι υφιστάμενες σήμερα 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 Παροχές**

Η Eurobank Holdings στοχεύει να παρέχει ανταγωνιστικές και δίκαιες παροχές στα Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank Holdings και κάλυψη των επαγγελματικών τους εξόδων, σύμφωνα με τις πρακτικές της αγοράς. Το εύρος των παροχών που δικαιούνται 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 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.

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.

### **3.4 Πολιτική Διακοπής Συνεργασίας της Τράπεζας**

Τα Εκτελεστικά Μέλη δικαιούνται αποζημίωση διακοπής συνεργασίας, κατά τα άρθρα 99-101 του Ν. 4548/2018, σύμφωνα με τις διατάξεις της Πολιτικής Αποχώρησης της Τράπεζας η οποία θέτει τις αρχές για την προσέλκυση και διακράτηση των Ανωτάτων Στελεχών 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,
- (iv) Για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους που έχουν 15 χρόνια υπηρεσίας στον Όμιλο και άνω, καταβάλλεται εφάπαξ ποσό ίσο με 30 μικτούς μηνιαίους μισθούς, και
- (v) 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 Εκτελεστικό Μέλος, αντί για την προαναφερθείσα αποζημίωση διακοπής συνεργασίας, μπορεί να επιλέξει είτε μακροχρόνια άδεια επί πληρωμή με διάρκεια ίση με τους μήνες που ανταποκρίνονται στο χρόνο υπηρεσίας του/της είτε Πρόγραμμα Οικειοθελούς Αποχώρησης που θα είναι σε ισχύ εκείνη την περίοδο. Το Εκτελεστικό Μέλος 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 Εκτελεστικό Μέλος αποφασίσει να εργαστεί στον ελληνικό τραπεζικό κλάδο, θα πρέπει να ενημερώσει την Eurobank Holdings και την Τράπεζα γραπτώς και η επαγγελματική σχέση μεταξύ του Εκτελεστικού Μέλους και της Τράπεζας παύει. Σε αυτή την περίπτωση, η Τράπεζα πρέπει να καταβάλει στο Εκτελεστικό Μέλος 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 Εκτελεστικό Μέλος πρέπει να επιστρέψει στην Τράπεζα το υπερβάλλον ποσό. Τα Εκτελεστικά Μέλη 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 Εκτελεστικών Μελών 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 Εκτελεστικού Μέλους, εφαρμόζονται ρήτρες μη ανταγωνισμού και όροι περί αναβολής και οι πληρωμές δύναται να υπόκεινται σε ρυθμίσεις «Malus» και Επιστροφής Αποδοχών «Clawback».

### 3.5 Μεταβλητές Αποδοχές

Σύμφωνα με τις υφιστάμενες σήμερα διατάξεις του Ν. 3864/2010 οι αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, δεν μπορούν να υπερβαίνουν το σύνολο των αποδοχών του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος και οι πάσης φύσης πρόσθετες απολαβές τους (bonus) καταργούνται για το χρονικό διάστημα συμμετοχής του πιστωτικού ιδρύματος στο πρόγραμμα κεφαλαιακής ενίσχυσης του Ν. 3864/2010. Με την επιφύλαξη των ανωτέρω περιορισμών, τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να λάβουν μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων και αποδοχών βασισμένων σε μετοχές. Σε κάθε περίπτωση, σημειώνεται ότι οι μεταβλητές αποδοχές που μπορεί να καταβληθούν ακολουθούν τις προβλέψεις μεταβλητών αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών της Τράπεζας (<https://www.eurobank.gr/-/media/eurobank/omilos/enimerosipenduton/remuneration-disclosures.pdf>), και, συγκεκριμένα, οι μεταβλητές αποδοχές που καταβάλλονται σε Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου υπόκεινται στην έγκριση της γενικής συνέλευσης των μετόχων. Επιπροσθέτως, σημειώνεται ότι οι μεταβλητές αποδοχές που καταβάλλονται σε μορφή μετοχών της Eurobank Holdings ή με δικαίωμα προαίρεσης υπόκεινται στην έγκριση της γενικής συνέλευσης των μετόχων, ανεξάρτητα από τον ρόλο ή τη θέση των δικαιούχων.

## 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 σύνταξη και τυχόν αναθεωρήσεις της Πολιτικής συντονίζονται από τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού 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 της Τράπεζας.



Όταν η γενική συνέλευση των μετόχων δεν εγκρίνει την προταθείσα Πολιτική τα Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου αμείβονται σύμφωνα με την υπάρχουσα Πολιτική Αποδοχών (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 23.07.2021 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 την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της γενικής συνέλευσης, δημοσιεύεται και θα παραμείνει διαθέσιμη στο κοινό στην ιστοσελίδα της Eurobank Holdings, χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο διάστημα είναι σε ισχύ. Η εγκεκριμένη Πολιτική είναι διαθέσιμη σε όλους τους εργαζόμενους μέσω της ιστοσελίδας της Eurobank Holdings.

Η σχετική Ετήσια Έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου θα περιγράφει και θα εξηγεί κάθε αλλαγή στην Πολιτική.

Η Eurobank Holdings 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, χωρίς χρέωση, 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 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 στη σχετική απόφαση της γενικής συνέλευσης των μετόχων.

## 6. Παραρτήματα



## 7. Παραπομπές

## 8. Πίνακας Αλλαγών

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή Αλλαγής
1.0	01.01.2019	Η Πολιτική δημιουργήθηκε σύμφωνα με τις σχετικές απαιτήσεις του Νόμου 4548/2018 έχει θεσπισθεί για την Τράπεζα Eurobank A.E..

2.0	01.01.2020	Η Πολιτική δημιουργήθηκε σύμφωνα με τις σχετικές απαιτήσεις του Νόμου 4548/2018 έχει θεσπισθεί για τη Eurobank Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε..
3.0	25.06.2021	Αλλαγή στην Πολιτική Διακοπής Συνεργασίας της Τράπεζας Eurobank Α.Ε. για τα Εκτελεστικά Μέλη, προσθήκη της Επιτροπής του Διοικητικού Συμβουλίου και εφαρμογή των υφιστάμενων διατάξεων για τις μεταβλητές αποδοχές.

<b>9. Πίνακας Δημιουργίας, Έκδοσης και Εγκρίσεων</b>		
<b>Μονάδα</b>	<b>Εγκρίνων</b>	<b>Ημερομηνία</b>
<b><u>Δημιουργήθηκε από:</u> Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, Ν. Πασχάλη, 24.06.2021</b>		
<b><u>Εκδόθηκε από:</u> Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, Ν. Πασχάλη, 24.06.2021</b>		
<b><u>Προτάθηκε στη ΤΓΣ από:</u> Μη-Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, 25.06.2021</b>		
<b><u>Εγκρίθηκε από:</u> Γενική Συνέλευση των Μετόχων 2021 (εκκρεμεί)</b>		