

Πολιτική

Έκδοση: 4.0

Ημερομηνία Έναρξης Ισχύος:
20.07.2023

Εύρος: Eurobank Υπηρεσιών και
Συμμετοχών Α.Ε.

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 Α.Ε. 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	5
6. Παραρτήματα	5
7. Παραπομπές	6
8. Πίνακας Αλλαγών	6
9. Πίνακας Δημιουργίας, Έκδοσης και Εγκρίσεων	6

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 (εφεξής «Νόμος»), ο οποίος έχει ισχύ από την 01^η Ιανουαρίου 2019. Η Πολιτική έχει σκοπό να ικανοποιήσει τους όρους του Νόμου (άρθρα 110 και 111) 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 εύλογες, ουδέτερες ως προς το φύλο 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 συζητήσεις και να ψηφίζουν για τη λήψη αποφάσεων της οποίας 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, 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 και λαμβάνουν υπόψη τη σχετική αναμενόμενη συνεισφορά κάθε Μέλους και την πλεονάζουσα προσπάθεια και χρόνο που καταβάλλει σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα:

Πολιτική Αμοιβών Δ.Σ. και Επιτροπών του 2023 (σε Μικτό Ποσό και €)	Πρόεδρος	Αντιπρόεδρος	Μέλος
Διοικητικό Συμβούλιο	317.000 ¹	70.000	50.000
Επιτροπή Ελέγχου	60.000	35.000	17.500
Επιτροπή Κινδύνων	60.000	35.000	17.500
Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης	40.000	25.000	15.000

¹ Συμπεριλαμβανομένης της εισφοράς της Τράπεζας στο Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα) του Ομίλου Eurobank

Επιτροπή Αποδοχών	40.000	25.000	15.000
Επιτροπή Ψηφιακής Τεχνολογίας και Μετασχηματισμού	30.000	22.000	10.000

Η συνολική αμοιβή των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε ατομικό επίπεδο δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τη συνολική αμοιβή του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου. Επιπροσθέτως, παράβαση των απαιτήσεων παρουσίας, οι οποίες αναφέρονται λεπτομερώς στην Πολιτική Παρουσίας στο Διοικητικό Συμβούλιο και στις Επιτροπές του της Eurobank Holdings / Τράπεζας, 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 του Διοικητικού Συμβουλίου 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 ισχύουν οι ακόλουθες προβλέψεις: i) εισφορά της Τράπεζας στο Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα) του Ομίλου Eurobank με ποσοστό 2,3% (2,5% από 01.01.2024) για το μέρος των μικτών μηνιαίων αμοιβών έως € 2.432,25 και 8% (8,25% από 01.01.2024) για το μέρος των μικτών μηνιαίων αμοιβών που ξεπερνούν το ποσό αυτό, ii) κάλυψη του/της Προέδρου από το ιδιωτικό πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης της Τράπεζας και iii) 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 αμοιβή διακοπής συνεργασίας που ανέρχεται σε μικτή αμοιβή 12 μηνών.

Τέλος, το ιδιωτικό πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης της Τράπεζας μπορεί να καλύψει και τα λοιπά Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, με δική τους όμως επιβάρυνση.

3.2 Σταθερές Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απασχολούνται από την Τράπεζα βάσει μόνιμων, αορίστου χρόνου συμβάσεων οι οποίες προβλέπουν καταγγελία κατόπιν προειδοποίησης εκ μέρους του Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου (τρίμηνη προειδοποίηση). Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν συμβατικές αποδοχές και δεν δικαιούνται να λαμβάνουν αμοιβή Δ.Σ.

3.3 Παροχές

Η Eurobank Holdings στοχεύει να παρέχει ανταγωνιστικές και δίκαιες παροχές στα Εκτελεστικά Μέλη του 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 περίθαλψης, εταιρικό αυτοκίνητο που χορηγείται ως μέτρο ασφαλείας, κινητό τηλέφωνο, αποζημίωση ταξιδιωτικών και επιχειρησιακών εξόδων, τιμολόγηση προσωπικού σε τραπεζικά προϊόντα και επιδόματα σχετικά με τέκνα και τη φροντίδα αυτών. Συγκεκριμένα, η μηνιαία εισφορά της Τράπεζας στο Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα) του Ομίλου Eurobank είναι 2,3% (2,5% από 01.01.2024) για το μέρος του μικτού μηνιαίου μισθού έως € 2.432,25 και 15% για το μέρος του μικτού μηνιαίου μισθού που ξεπερνά το ποσό αυτό και επιπλέον εισφέρεται για το Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα ποσό € 75.000 σε ετήσια βάση.

Τα έξοδα ταξιδιού και, καταλύματος και άλλα 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 καλύπτονται.

3.4 Πολιτική Διακοπής Συνεργασίας της Τράπεζας

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δικαιούνται αποζημίωση διακοπής συνεργασίας σύμφωνα με τις διατάξεις της Πολιτικής Αποχώρησης της Τράπεζας η οποία θέτει τις αρχές για την προσέλκυση και διακράτηση των Ανωτάτων Στελεχών και την επιβράβευση των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου 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 του Διοικητικού Συμβουλίου, 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 Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου 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 του Διοικητικού Συμβουλίου 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 του Διοικητικού Συμβουλίου και της Τράπεζας παύει. Σε αυτή την περίπτωση, η Τράπεζα πρέπει να καταβάλει στο Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου 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 του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να επιστρέψει στην Τράπεζα το υπερβάλλον ποσό.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου 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.

Στις περιπτώσεις αποζημίωσης διακοπής συνεργασίας δίνεται προσοχή στις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και δεν ανταμείβεται η αποτυχία και η διάπραξη παραπτωμάτων, 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

Για το χρονικό διάστημα συμμετοχής του πιστωτικού ιδρύματος στο πρόγραμμα κεφαλαιακής ενίσχυσης του άρθρου 7 του Ν. 3864/2010, οι μεταβλητές απολαβές των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. μπορούν να λαμβάνουν μόνο τη μορφή μετοχών ή δικαιωμάτων προαίρεσης (stock options) ή άλλων μέσων κατά την έννοια των άρθρων 52 ή 63 του Κανονισμού 575/2013, σύμφωνα με το άρθρο 86 του ν. 4261/2014. Σε κάθε περίπτωση, σημειώνεται ότι οι μεταβλητές αποδοχές που μπορεί να καταβληθούν στα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. ακολουθούν τις προβλέψεις μεταβλητών αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών της Τράπεζας (<https://www.eurobank.gr/-/media/eurobank/omilos/enimerosipenduton/remuneration-disclosures.pdf>) και καταβάλλονται κατόπιν έγκρισης της γενικής συνέλευσης των μετόχων.

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 υπόψη 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, 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 ουσιαστική αλλαγή στην Πολιτική. Η παρούσα Πολιτική έχει εγκριθεί από τη γενική συνέλευση των μετόχων της Eurobank Holdings με ημερομηνία 20.07.2023 και θα είναι σε ισχύ για τέσσερα (4) χρόνια, εκτός αν ανακύψει ουσιαστική 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 μέσω της ιστοσελίδας της Eurobank Holdings.

Σε περίπτωση αναθεώρησης της Πολιτικής, η σχετική έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου θα περιγράφει και θα εξηγεί κάθε αλλαγή στην Πολιτική. Στη σχετική απόφαση της γενικής συνέλευσης πρέπει να περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων επί της Πολιτικής και των εκθέσεων, από την τελευταία ψηφοφορία σχετικά με την Πολιτική κατά τη γενική συνέλευση και εντεύθεν.

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 ελέγχεται σε ετήσια βάση σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Άρθρου 112 από τους ορκωτούς ελεγκτές, θα υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική 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 υπόψη 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.

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
2.0	01.01.2020	Η Πολιτική δημιουργήθηκε σύμφωνα με τις σχετικές απαιτήσεις του Νόμου 4548/2018 έχει θεσπισθεί για τη Eurobank Holdings
3.0	25.06.2021	Αλλαγή στην Πολιτική Διακοπής Συνεργασίας της Τράπεζας για τα Εκτελεστικά Μέλη, προσθήκη της Επιτροπής του Διοικητικού Συμβουλίου και εφαρμογή των υφιστάμενων διατάξεων για τις μεταβλητές αποδοχές.
4.0	23.06.2023	Αλλαγή στην Πολιτική Αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της εισφοράς της Τράπεζας στο Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης του Ομίλου Eurobank για τον Πρόεδρο και τους Εκτελεστικούς Διευθυντές του Διοικητικού Συμβουλίου

9. Πίνακας Δημιουργίας, Έκδοσης και Εγκρίσεων

Μονάδα	Εγκρίνων	Ημερομηνία
Δημιουργήθηκε από: Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, Ν. Πασχάλη, 23.06.2023		
Εκδόθηκε από: Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, Ν. Πασχάλη, 23.06.2023		
Προτάθηκε στη ΤΓΣ από: Μη-Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, 23.06.2023		
Εγκρίθηκε από: Γενική Συνέλευση των Μετόχων 2023 (εκκρεμεί)		