Πρακτικό Συμφωνίας

Περί ισότητας αμοιβών ανδρών και γυναικών

Στην Αθήνα σήμερα 27/10/2026 ημέρα Τρίτη και ώρα 13.30 μ.μ., στα γραφεία της Διοίκησης της Τράπεζας, με την επωνυμία **«Τράπεζα Eurobank Ανώνυμη Εταιρεία»** (στο εξής: Τράπεζα), οδός Ομήρου 2 & Σταδίου 12, κατόπιν σχετικής πρόσκλησης της Τράπεζας προς την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης **«ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ EUROBANK (UNION) »** (στο εξής: Σωματείο), που εδρεύει στην Αθήνα, Εμμ. Μπενάκη 32, έλαβε χώρα συνάντηση των ανωτέρω.

Η Τράπεζα εκπροσωπήθηκε νόμιμα για την υπογραφή του παρόντος από τους κ.κ. **Φωκίωνα Καραβία, Διευθύνοντα Σύμβουλο** και **Αναστασία Πασχάλη, Γενική Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου.**

Το Σωματείο εκπροσωπήθηκε νόμιμα από τους κ.κ. **Ευστάθιο Χαρίτο, Πρόεδρο Δ.Σ.** και **Ιωάννη Σιδεράτο, Γεν. Γραμματέα Δ.Σ.**.

Με απόφαση και των δύο μερών, πρακτικά τήρησε ο κος **Παναγιώτης Σωτηρόπουλος**, Επικεφαλής Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας.

Τα μέρη, αναγνωρίζοντας τη σπουδαιότητα των ζητημάτων που απορρέουν από τον Ν. 5316/2026 (ΦΕΚ Α' 105/6.7.2026) για την ενίσχυση της ισότητας αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στον χώρο εργασίας και εκφράζοντας την κοινή τους βούληση για άμεση και αποτελεσματική δραστηριοποίηση επί των θεμάτων αυτών, δεσμεύονται αμοιβαία να ενεργήσουν με διαφάνεια, καλή πίστη και πνεύμα συνεργασίας, στο πλαίσιο των υποχρεώσεων που ο νόμος επιβάλλει στον εκάστοτε ρόλο τους.

Έχοντας υπόψη τα ανωτέρω, κατά τη συνάντηση συζητήθηκαν και συμφωνήθηκαν

τα ακόλουθα:

ΘΕΜΑΤΑ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ ΔΙΑΤΑΞΗΣ

Α. Νόμος 5316/2026

1. **Αναγνώριση πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης**
2. **Συμφωνία επί των κριτήριων των μισθολογικών δομών της Τράπεζας κατ' άρθρο 8 του Ν. 5316/2026**
3. **Πλαίσιο συνεργασίας για την εφαρμογή των λοιπών διατάξεων του Ν. 5316/2026**

Β. Πλαίσιο στήριξης οικογένειας και επαγγελματικής συνέχειας γυναικών

Επί του Α-1 θέματος: Αναγνώριση πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης

Τα μέρη **συμφωνούν και αναγνωρίζουν** ότι η συνδικαλιστική οργάνωση με την επωνυμία «**ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ EUROBANK (UNION)**» αποτελεί την **πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση** της Τράπεζας κατά την έννοια του άρθρου 35 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 5316/2026, και ως εκ τούτου αποτελεί τον νόμιμο εκπρόσωπο των εργαζομένων για τους σκοπούς εφαρμογής του εν λόγω νόμου.

Επί του Α-2 θέματος: Συμφωνία επί των κριτήριων των μισθολογικών δομών της Τράπεζας κατ' άρθρο 8 παρ. 3 του Ν. 5316/2026 (άρθρο 37 παρ. 3 ΚΕΔ)

Τα μέρη αναγνωρίζουν ότι τα κριτήρια που θα χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής, των επιπέδων αμοιβής και της μισθολογικής εξέλιξης των εργαζομένων και τα οποία έχουν ως πεδίο εφαρμογής όλους τους εργαζόμενους που δεσμεύονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τόσο με πλήρη όσο και με μερική απασχόληση, καθώς και τους εργαζομένους που απασχολούνται στην Τράπεζα μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.), προκύπτουν κατόπιν της παρούσας συμφωνίας μεταξύ τους.

Ήδη προχωρώντας προς αυτή την κατεύθυνση, τα μέρη συμφωνούν ότι η

αξιολόγηση θέσεων εργασίας (job evaluation) είναι μια συστηματική και μεθοδολογική διαδικασία που αποτυπώνει τη σχετική βαρύτητα και αξία κάθε θέσης για την Τράπεζα και αποτελεί τη βάση για τη διαμόρφωση της μισθολογικής της δομής, σύμφωνα με κριτήρια ουδέτερα προς το φύλο και προς κάθε άλλη μορφή απαγορευμένης διάκρισης. Αυτή εξετάζει με συστηματικό τρόπο τις πραγματικές απαιτήσεις, τις ευθύνες και την επίδραση που έχει η θέση στην υλοποίηση του επιχειρησιακού σχεδιασμού της Τράπεζας.

Η Τράπεζα έχει επιλέξει να ακολουθεί τη μεθοδολογία αξιολόγησης θέσεων εργασίας μιας εγνωσμένης αξίας εταιρίας παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, η οποία είναι ανεξάρτητη και αναγνωρισμένη μεταξύ των κορυφαίων διεθνών αντίστοιχων οργανισμών. Την ίδια αυτή μεθοδολογία, που είναι η πλέον διαδεδομένη παγκοσμίως, ακολουθούν χιλιάδες οργανισμοί, συμπεριλαμβανομένων των περισσότερων από τις μεγαλύτερες εταιρείες του κόσμου.

Η μεθοδολογία αυτή παρέχει ένα πλαίσιο που επιτρέπει τη λογική, συγκριτική και αντικειμενική αξιολόγηση της σχετικής αξίας (βαρύτητας) κάθε θέσης σε σχέση με τις υπόλοιπες και λαμβάνει υπόψη τα τέσσερα, ουδέτερα ως προς το φύλο, κριτήρια που προβλέπει το κανονιστικό πλαίσιο και η παρούσα συμφωνία για την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης εργασίας, ήτοι τις **δεξιότητες**, την **προσπάθεια**, την **ευθύνη** και τις **συνθήκες εργασίας**, αντιστοιχίζοντάς τα με τις διαστάσεις της μεθοδολογίας ως εξής:

- Οι **δεξιότητες** αποτυπώνονται ιδίως μέσω της διάστασης της Τεχνογνωσίας, η οποία αξιολογεί τις πρακτικές, τεχνικές και εξειδικευμένες γνώσεις που απαιτεί η θέση, τη διοικητική και οργανωτική της πολυπλοκότητα, καθώς και το επίπεδο επικοινωνίας και επιρροής που απαιτείται για την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων της.
- Η **προσπάθεια** αποτυπώνεται ιδίως μέσω της διάστασης της Επίλυσης Προβλημάτων, η οποία εξετάζει τον βαθμό ελευθερίας σκέψης που διαθέτει η θέση, καθώς και την ένταση και την πολυπλοκότητα των νοητικών διεργασιών και της ανάλυσης που απαιτούνται για τον εντοπισμό και την επίλυση θεμάτων

και προβλημάτων.

- Η **ευθύνη** αποτυπώνεται ιδίως μέσω της διάστασης της Υπευθυνότητας, η οποία αξιολογεί το επίπεδο αυτονομίας και λήψης αποφάσεων της θέσης, το εύρος στο οποίο επιδρά, καθώς και τη φύση και τον βαθμό της επίδρασής της στα αποτελέσματα του Οργανισμού, ενώ λαμβάνεται υπόψη και η Ευθύνη Διοίκησης Ομάδας.
- Οι **συνθήκες εργασίας,** ως προς το κριτήριο αυτό, το εργασιακό περιβάλλον της Τράπεζας χαρακτηρίζεται κατά βάση από κοινές και ομοιογενείς συνθήκες, με ενιαίες προδιαγραφές ασφάλειας, οργάνωσης και υποδομών και ως εκ τούτου οι συνθήκες εργασίας δεν αποτελούν παράγοντα διαφοροποίησης της αξίας μεταξύ των επιμέρους θέσεων επομένως ουδετεροποιείται ως κριτήριο.

Η αξιολόγηση των κριτηρίων οδηγεί σε συγκεκριμένη βαθμολόγηση κάθε θέσης, η οποία αποτελεί τη βάση για την κατάταξή της στο αντίστοιχο ιεραρχικό επίπεδο (Grade).

Στη συνέχεια, κάθε θέση εντάσσεται και στην αντίστοιχη Οικογένεια Σταδιοδρομίας (Career Family), ανάλογα με τη φύση και το αντικείμενο της εργασίας της, όπως ενδεικτικά Ανθρώπινο Δυναμικό ή Διαχείριση Κινδύνου. Ο συνδυασμός του ιεραρχικού επιπέδου και της οικογένειας σταδιοδρομίας αποτελεί τη βάση της μισθολογικής δομής της Τράπεζας, καθορίζοντας το πλαίσιο αποδοχών που αντιστοιχεί σε κάθε κατηγορία θέσεων.

Τα κριτήρια αυτά είναι εντελώς ουδέτερα ως προς το φύλο και κάθε άλλη μορφή απαγορευμένης διάκρισης και εφαρμόζονται με συνέπεια σε ολόκληρη την Τράπεζα και κατά τρόπο αντικειμενικό, ώστε η σύγκριση να βασίζεται αποκλειστικά στο πραγματικό περιεχόμενο και στις απαιτήσεις κάθε θέσης και σε καμία περίπτωση στο φύλο ή σε οποιαδήποτε άλλη μορφή απαγορευμένης διάκρισης. Η αξία της θέσης αποτελεί βασικό παράγοντα για τον καθορισμό του πλαισίου μέσα στο οποίο διαμορφώνονται οι αποδοχές.

Επί του Α-3 θέματος: Πλαίσιο συνεργασίας για την εφαρμογή των λοιπών διατάξεων του Ν. 5316/2026

(α) Ενημέρωση για την επιβεβαίωση ακρίβειας στοιχείων μισθολογικού χάσματος (άρθρο 56Β παρ. 5 ΚΕΔ)

Τα μέρη αναγνωρίζουν ότι η ακρίβεια των πληροφοριών της ετήσιας αναφοράς με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών που υποβάλλει η Τράπεζα πρέπει να επιβεβαιώνεται εγγράφως από τη Διοίκηση και κατόπιν αναλυτικής ενημέρωσης του Σωματείου.

(β) Συνεργασία για την κοινή αξιολόγηση αμοιβών (άρθρο 56Γ παρ. 1 ΚΕΔ)

Τα μέρη αναγνωρίζουν ότι εφόσον συντρέξουν οι προϋποθέσεις του νόμου σχετικά με τα αποτελέσματα της ετήσιας αναφοράς με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών (μισθολογικό χάσμα ≥5% σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων, που δεν εξηγείται από αντικειμενικούς λόγους και δεν διορθώνεται από την Τράπεζα εντός 6 μηνών), υποχρεούνται να διενεργήσουν **κοινή αξιολόγηση** αμοιβών.

Για τον σκοπό αυτό συστήνεται Επιτροπή Μισθολογικής Αξιολόγησης (Ε.Μ.Α.). Σε αυτήν συμμετέχουν : α) Δύο (2) εκπρόσωποι οριζόμενοι από την πλευρά της Τράπεζας , β) Δύο (2) εκπρόσωποι οι οποίοι προέρχονται και ορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων της Eurobank.

(γ) Συνεργασία για την εφαρμογή διορθωτικών μέτρων από την κοινή αξιολόγηση (άρθρο 56Γ παρ. 4 ΚΕΔ)

Τα μέρη συμφωνούν ότι τα μέτρα που θα προκύπτουν από κάθε κοινή αξιολόγηση αμοιβών, απόρροια των αποτελεσμάτων της ετήσιας αναφοράς και των σχετικών τριών προϋποθέσεων (Α3β), θα εφαρμόζονται **σε συνεργασία**, εντός ενός (1) έτους από την κοινοποίηση της αξιολόγησης στον Συνήγορο του Πολίτη και σύμφωνα πάντα με σχετικές οδηγίες της Αρχής.

(δ) Έννοια Αμοιβής (άρθρο 35 ΚΕΔ)

Οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και κάθε άλλη αντιπαροχή, σε χρήμα ή σε είδος, που λαμβάνει ένας εργαζόμενος ή μία εργαζόμενη άμεσα ή έμμεσα

(συμπληρωματικά ή μεταβλητά στοιχεία) ως αντιπαροχή για εργασία του ή της από τον εργοδότη του ή της.

(ε) Δικαίωμα πληροφόρησης (άρθρο 56Α ΚΕΔ)

Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα της πληροφόρησης και η Τράπεζα φέρει την υποχρέωση να ανταποκρίνεται εγγράφως εντός δύο (2) μηνών σε τυχόν σχετικό αίτημα πληροφόρησης, χορηγώντας πληροφορίες για το ατομικό επίπεδο αμοιβής, καθώς και το μέσο επίπεδο αμοιβής κατηγοριοποιημένο ανά φύλο για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας.

Επί του Β θέματος - Πλαίσιο Στήριξης Οικογένειας και Επαγγελματικής συνέχειας γυναικών

Η Τράπεζα, κατόπιν αιτήματος του Σωματείου, προχώρησε στη λήψη μιας πρωτοποριακής απόφασης στον τομέα των αμοιβών, με αναδρομική ισχύ από 01.01.2026, με στόχο την έμπρακτη στήριξη της οικογένειας, την προώθηση της ισότητας μεταξύ των φύλων και τη διασφάλιση της μισθολογικής και επαγγελματικής συνέχειας των εργαζόμενων μητέρων.

Το Πλαίσιο εφαρμόζεται στις εργαζόμενες μητέρες των οποίων η επιστροφή από την άδεια στην ενεργό εργασία πραγματοποιείται από την **1η Ιανουαρίου 2026 και εφεξής**, ανεξαρτήτως της ημερομηνίας γέννησης του τέκνου. Ως ημερομηνία επιστροφής νοείται η ημερομηνία επανόδου στην ενεργό εργασία μετά την ολοκλήρωση των συνεχόμενων αδειών που έχουν ληφθεί σε συνέχεια του τοκετού.

Για την εφαρμογή του Πλαισίου λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των τοκετών και όχι ο αριθμός των τέκνων. Σε περίπτωση πολύδυμης κύησης, ο τοκετός λογίζεται ως ένας τοκετός για τους σκοπούς της παρούσας Οδηγίας.

Ειδικότερα:

1. **Μετά τον πρώτο τοκετό:** Εφαρμόζεται μισθολογική αναπροσαρμογή ύψους **5%** επί του ονομαστικού μεικτού μηνιαίου μισθού της εργαζόμενης, με ισχύ από τον μήνα επιστροφής της.
2. **Μετά τον δεύτερο τοκετό:** Εφαρμόζεται μισθολογική αναπροσαρμογή ύψους **10%** επί του ονομαστικού μεικτού μηνιαίου μισθού της εργαζόμενης, με ισχύ από τον μήνα επιστροφής της.

Παράλληλα, η Τράπεζα μεριμνά για τη διατήρηση των ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζόμενων μητέρων και την υποστήριξη της περαιτέρω ανάπτυξής τους, μέσα από στοχευμένες δράσεις ενίσχυσης δεξιοτήτων και συμβουλευτικής επαγγελματικής σταδιοδρομίας (career coaching), σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον πλαίσιο ανάπτυξης ανθρώπινου *δυναμικού της Τράπεζας*

Η αναπροσαρμογή αυτή δεν αποτελεί επίδομα ή οικονομική παροχή λόγω απόκτησης τέκνου, αλλά μέτρο υποστήριξης της μισθολογικής συνέχειας και περιορισμού πιθανών έμφυλων μισθολογικών διαφορών.

Τα μέρη συμφωνούν ότι η προαναφερθείσα παροχή (Θέμα Β) θα περιληφθεί και στην επόμενη Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που θα καταρτίσουν τα δύο μέρη.

Το παρόν πρακτικό δεν θίγει κανένα άλλο δικαίωμα ή υποχρέωση που απορρέει από την κείμενη εργατική νομοθεσία ή από ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Το παρόν πρακτικό συντάχθηκε σε δύο (2) πρωτότυπα, από ένα για κάθε μέρος. Κατόπιν αυτών, ολοκληρώθηκε η συνάντηση και υπεγράφη το παρόν Πρακτικό.

Υπογράφοντες

Εκπρόσωποι εργαζομένων:

Ευστάθιος Χαρίτος

Πρόεδρος Δ.Σ.

Ιωάννης Σιδεράτος

Γενικός Γραμματέας Δ.Σ.

Εκπρόσωποι Τράπεζας:

Φωκίων Καραβίας

Διευθύνων Σύμβουλος

Αναστασία Πασχάλη

Γενική Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου

Ο πρακτικογράφος

Παναγιώτης Σωτηρόπουλος

Επικεφαλής Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας