

Έκθεση Αποδοχών

για το Έτος 2023



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

* Επιστολή από τον Πρόεδρο της Επιτροπής Αποδοχών	3
1 – ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	4
1.1 – Εισαγωγή	4
1.2 – Διακυβέρνηση Αποδοχών	5
1.2.1 – Επιτροπή Αποδοχών	5
1.2.2 – Πολιτική Αποδοχών Ομίλου	7
1.2.3 – Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου	8
1.2.4 – Πολιτική Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης	9
2 – ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΠΕΙΡΑΙΩΣ FINANCIAL HOLDINGS	10
2.1. – Υγεία, Ασφάλεια και Ευεξία	11
2.2 – Ηθική, Ενσωμάτωση και Ίσες Ευκαιρίες	12
2.3 – Ισότητα των Φύλων και Βιώσιμη Τραπεζική	12
3 – ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.	16
4 – ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΣΕ ΒΑΘΟΣ ΧΡΟΝΟΥ	28
5 – ΛΟΙΠΕΣ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ	33
6 – ΧΡΗΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΑΝΑΚΛΗΣΗΣ	34
7 – ΕΚΘΕΣΗ ΕΛΕΓΚΤΗ	35

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας	Τίτλος	Παράγραφος	Σελίδα
Πίνακας – 01	Πειραιώς Financial Holdings Σύνοψη Επιτροπής Αποδοχών	1.2.1.	6
Πίνακας – 02	Δομή Αμοιβών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. Πειραιώς Financial Holdings	3	17
Πίνακας – 03	Δομή Αμοιβών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. Τράπεζας Πειραιώς	3	17
Πίνακας – 04	Κατανομή Αμοιβών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. ανά Επιτροπή για το 2023	3	18
Πίνακας – 05	Συνολικές Αποδοχές Μελών Δ.Σ. για το 2023	3	26
Πίνακας – 06	Συγκριτικός πίνακας διακύμανσης αποδοχών και απόδοσης	4	28 - 32





Andrew D. Panzures
Πρόεδρος της Επιτροπής
Αποδοχών

Επιστολή από τον Πρόεδρο της Επιτροπής Αποδοχών

Αγαπητοί Μέτοχοι,

Κάνοντας έναν απολογισμό του έτους 2023, με ιδιαίτερη υπερηφάνεια, απευθύνομαι σε εσάς εκ μέρους της Επιτροπής Αποδοχών. Παρά τις προκλήσεις της φετινής χρονιάς, η Πειραιώς πέτυχε ισχυρά οικονομικά αποτελέσματα, ξεπερνώντας σε γενικές γραμμές τους στόχους της και θέτοντας γερά θεμέλια για βιώσιμη ανάπτυξη. Τα οικονομικά αποτελέσματα του 2023 είναι ενδεικτικά της δέσμευσης και της σκληρής δουλειάς των εργαζομένων μας. Αυτή η επιτυχία αποτελεί απόδειξη της συλλογικής προσπάθειας κάθε μέλους του Ομίλου.

Το πρόγραμμα μετασχηματισμού μας, το οποίο βρίσκεται σε εξέλιξη από τα μέσα του 2020, παραμένει σε καλή πορεία, με περίπου 500 εργαζομένους να συμμετέχουν σε αυτό. Ένα νέο μοντέλο καταστημάτων υιοθετήθηκε, εισάγοντας μια σειρά από νέες ψηφιακές δυνατότητες και ενσωματώνοντας τις τελευταίες τάσεις στην Ευρωπαϊκή τραπεζική αγορά. Στόχος μας είναι να δημιουργηθούν τα καταστήματα του μέλλοντος, τα οποία θα συνδυάζουν καινοτόμες και στοχευμένες υπηρεσίες, οι οποίες θα προσφέρονται από έμπειρο τραπεζικό προσωπικό, σε ένα σύγχρονο και ευχάριστο περιβάλλον, ώστε η Τράπεζα να μπορεί να ανταποκρίνεται αποτελεσματικότερα στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες και απαιτήσεις των πελατών της και την ίδια στιγμή, να εκσυγχρονίζεται και να βελτιώνει το εργασιακό περιβάλλον για τους εργαζομένους μας.

Ο Όμιλος καλλιεργεί μια κουλτούρα υψηλών επιδόσεων, συνεχούς ανάπτυξης, συμπερίληψης, διαλόγου και ανοιχτής επικοινωνίας, με ευκαιρίες ενεργής συμμετοχής για όλους τους εργαζόμενους. Επιπλέον, το πλαίσιο σχεδιασμού διαδοχής επαναπροσδιορίστηκε για τον εντοπισμό πιθανών διαδόχων σε κρίσιμες θέσεις εντός του οργανισμού και αναπτύχθηκε επίσης μια ψηφιακή πλατφόρμα για να υποστηρίξει την υλοποίηση της διαδικασίας «Become & Grow», που ξεκίνησε με σκοπό τον εντοπισμό, την ανάπτυξη και τη διατήρηση ταλέντων σε ολόκληρο τον οργανισμό, με ένα οργανωμένο και συστηματικό τρόπο.

Στην προσπάθειά μας για αριστεία και ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, η Επιτροπή, καθ' όλη τη διάρκεια του 2023, επικεντρώθηκε στην ανάπτυξη ειδικών εργαλείων για μεταβλητές αποδοχές, που απονέμονται με τη μορφή μέσων και σχημάτων τα οποία σχεδιάστηκαν για να αναγνωρίζουν την απόδοση και τη δέσμευση των εργαζομένων μας. Τα εργαλεία αυτά είναι σε αυστηρή ευθυγράμμιση με τους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου και τα συμφέροντα των μετόχων μας. Τα σχήματα βραχυπρόθεσμων κινήτρων μας, σε συνδυασμό με ένα ισχυρό μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων, αντανακλούν τόσο τα ατομικά όσο και τα συλλογικά επιτεύγματα, διασφαλίζοντας ότι οι πρακτικές αποδοχών μας ανταποκρίνονται στις δυναμικές συνθήκες της αγοράς. Η αφοσίωσή μας στη διαφάνεια και την τήρηση των βέλτιστων πρακτικών, εκφράζεται όχι μόνο στον προσεκτικό σχεδιασμό αυτών των σχημάτων, αλλά και στον ανταγωνιστικό χαρακτήρα των μισθολογικών μας δομών, οι οποίες έχουν επικαιροποιηθεί, έτσι ώστε να προσελκύουν κορυφαία ταλέντα και να ενισχύουν τη βιώσιμη ανάπτυξη του Ομίλου.

Καθώς προχωράμε, η Επιτροπή παραμένει αποφασιστική ως προς το καθήκον της να επιβλέπει αποτελεσματικούς και ισορροπημένους μηχανισμούς αποδοχών, που ευθυγραμμίζονται με τους στρατηγικούς μας στόχους και τις προσδοκίες των μετόχων μας. Είμαστε βέβαιοι ότι οι αποφάσεις που ελήφθησαν το 2023 θα εξυπηρετήσουν τα συμφέροντα του Ομίλου μας και θα συμβάλουν στη διαρκή επιτυχία μας.

Θα ήθελα να επωφεληθώ αυτής της ευκαιρίας για να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες στους συναδέλφους μου μέλη της Επιτροπής, τη διευθυντική ομάδα και όλους τους εργαζομένους μας, για την ακλόνητη αφοσίωση και συνεισφορά τους σε μια χρονιά με τόσες προκλήσεις.

Επιτρέψτε μου να ολοκληρώσω ευχαριστώντας τους μετόχους μας για την πολύτιμη ανατροφοδότηση και την ενεργή συμμετοχή τους όλα αυτά τα χρόνια. Παραμένουμε προσηλωμένοι στην προώθηση αυτής της ουσιαστικής και παραγωγικής ανταλλαγής.





1 – ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

1.1 – ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Με τον ελληνικό Νόμο 4548/2018, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ από την 1η Ιανουαρίου 2019, ενσωματώθηκαν, μεταξύ άλλων, οι διατάξεις της Οδηγίας II για τα Δικαιώματα των Μετόχων (SRD II Οδηγία) για τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Μέλη Δ.Σ.»), Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών. Σε εναρμόνιση με τις διατάξεις του ανωτέρου αναφερθέντος νόμου, από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων το 2020 και εφεξής, όλες οι αμοιβές που καταβάλλονται στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Πειραιώς Financial Holdings (Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά Μέλη) δημοσιοποιούνται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών.

Η Έκθεση Αποδοχών παρέχει μια σαφή και περιεκτική εικόνα των συνολικών αποδοχών, σύμφωνα με το σχετικό κανονιστικό πλαίσιο (άρθρο 112 του Ν. 4548/2018). Η δημοσιοποίηση των αποδοχών των Μελών Δ.Σ., καθώς και η δημοσίευση της Έκθεσης Αποδοχών, αποσκοπούν στην παροχή αυξημένης εταιρικής διαφάνειας και υπευθυνότητας των Μελών Δ.Σ., αυξημένης εποπτείας των μετόχων επί της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών και των σχετικών πρακτικών, ενώ ταυτόχρονα επιδεικνύουν τη συνοχή με τη στρατηγική και την απόδοση του Ομίλου. Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται προς συζήτηση στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων (εφεξής «Ετήσια Γενική Συνέλευση»), ως θέμα της ημερήσιας διάταξης, και οι μέτοχοι έχουν συμβουλευτική ψήφο επ' αυτής. Οι ελεγκτές της Εταιρείας εξετάζουν εάν και κατά πόσο η Έκθεση Αποδοχών παρέχει τις πληροφορίες που απαιτούνται από το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018. Το Διοικητικό Συμβούλιο (εφεξής «Δ.Σ.»), κατόπιν σχετικής θετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών (εφεξής «RemCo»), ενέκρινε την παρούσα Έκθεση Αποδοχών για το έτος 2023.

Ο Όμιλος Πειραιώς συνεργάζεται τακτικά με διεθνείς επενδυτές και συμβούλους (proxy advisors), ανταλλάσσοντας επικοινωνιακές απόψεις για τις πολιτικές και πρακτικές αποδοχών του Ομίλου, ακούγοντας τυχόν πιθανούς προβληματισμούς και προβαίνοντας στη διαχείρισή τους, όπου αυτό κρίνεται απαραίτητο. Ο διάλογος αυτός επιτρέπει στην Εταιρεία να συλλέξει πολύτιμη ανατροφοδότηση σχετικά με την προσέγγιση των αποδοχών, διασφαλίζοντας ότι λαμβάνει υπόψη τις καλύτερες διεθνείς προσδοκίες και τις προσδοκίες των επενδυτών.

Το Δ.Σ. της Εταιρείας αποτελείται από μέλη με διεθνή ηγετική εξειδίκευση και τεχνογνωσία, τα οποία διαθέτουν βαθιά γνώση και εμπειρία στην τραπεζική αγορά, συμβάλλουν ενεργά στη βελτίωση του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης, ηγούνται των σχετικών αλλαγών που απαιτούνται, ενώ παράλληλα συμμετέχουν ενεργά στο δημιουργικό διάλογο και στην αναζήτηση λύσεων στις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η Εταιρεία και ο Όμιλος.

Τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν τις αναγκαίες συλλογικές δεξιότητες και γνώσεις που απαιτεί το υφιστάμενο κανονιστικό πλαίσιο για χρηματοοικονομικές εταιρείες συμμετοχών. Με τον τρόπο αυτό, προάγεται η συστημική ευστάθεια, η καλή σχέση της Εταιρείας με τις κανονιστικές αρχές και η αποφυγή διοικητικών κενών στη λειτουργία της Εταιρείας και του Ομίλου.

Τον Ιανουάριο του 2024, η Εταιρεία διεξήγαγε άσκηση αυτο-αξιολόγησης για την επανεξέταση της αποτελεσματικότητας του Δ.Σ. για το έτος 2023, στην οποία συμμετείχαν όλα τα μέλη του Δ.Σ. και των Επιτροπών του. Τα μέλη του Δ.Σ. που συμμετείχαν στην άσκηση αυτο-αξιολόγησης, συμπλήρωσαν ένα ερωτηματολόγιο που κάλυπτε ένα μεγάλο εύρος θεμάτων αξιολόγησης όπως στρατηγική, διακυβέρνηση κινδύνων, εσωτερικός έλεγχος, στρατηγικά θέματα ανθρώπινου δυναμικού και αμοιβών, βιωσιμότητα και συμμετοχή των ενδιαφερομένων μερών, διορισμός και σύνθεση Δ.Σ., λειτουργία και δυναμική του Δ.Σ., υποστήριξη της γραμματείας του Δ.Σ., ροή πληροφοριών, απόδοση του Προέδρου, αλληλεπίδραση του Δ.Σ. με τη διοίκηση και αποτελεσματικότητα όλων των Επιτροπών Δ.Σ.

Τα αποτελέσματα της προαναφερθείσας άσκησης αυτο-αξιολόγησης του Δ.Σ. αντικατοπτρίζουν μια συνολικά θετική εικόνα της λειτουργίας του Δ.Σ. και των Επιτροπών του. Τα μέλη του Δ.Σ. είναι αφοσιωμένα στο ρόλο τους, συνεργάζονται καλά και παρέχουν επικοινωνιακή πρόκληση και εποπτεία στις προτάσεις και τις αποφάσεις της Διοίκησης. Μεταξύ των δυνατών σημείων που αναδείχθηκαν από τη φετινή αξιολόγηση περιλαμβάνονται η ιδιαίτερα αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ του CEO και του Δ.Σ., η αναγνώριση ότι ο CEO είναι κατάλληλα εφοδιασμένος να εκτελέσει τη στρατηγική και το επιχειρηματικό σχέδιο που έχει συμφωνηθεί με το Δ.Σ., η άριστη εκτέλεση των καθηκόντων από τον Πρόεδρο του Δ.Σ., η παραγωγική και ανοιχτή γραμμή επικοινωνίας μεταξύ του Δ.Σ. και της ανώτατης διοίκησης και η αποτελεσματική λειτουργία των Επιτροπών του Δ.Σ., που υποστηρίζουν επαρκώς και επικοινωνιακά το Δ.Σ. στο σκοπό, με σαφείς ρόλους και κανονισμούς λειτουργίας.

Το Δ.Σ. αφιερώνει σημαντικό χρόνο και προσπάθεια προκειμένου να παρακολουθεί στενά την πρόοδο του Ομίλου, να διατυπώνει τις απόψεις του και να παρέχει καθοδήγηση έγκαιρα, γεγονός που αποδεικνύεται, μεταξύ άλλων, από το περιεχόμενο των πρακτικών των δεκαεπτά (17) συνεδριάσεων που πραγματοποιήθηκαν το 2023 (τακτικών και έκτακτων). Συγκεκριμένα, η Επιτροπή Ελέγχου συνεδρίασε δεκαεπτά (17) φορές, η Επιτροπή Κινδύνων δώδεκα (12) φορές, η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. έξι (6) φορές και η Επιτροπή Δεοντολογίας Δ.Σ. & θεμάτων ESG τρεις (3) φορές. Οι συνεδριάσεις και δραστηριότητες της Επιτροπής Αποδοχών περιγράφονται στην ενότητα 1.2.1.

Πληροφορίες σχετικά με την τρέχουσα σύνθεση του Δ.Σ., καθώς και τα σύντομα βιογραφικά των μελών του, είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα της Πειραιώς Financial Holdings (**Σύνθεση Διοικητικού Συμβουλίου | Πειραιώς Financial Holdings**) και στη δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Ετήσιας Οικονομικής Έκθεσης της Εταιρείας (**Ετήσια Οικονομική Έκθεση | Πειραιώς Financial Holdings**).

Οι αμοιβές των μελών του Δ.Σ. εγκρίνονται από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων, μετά από σχετική εισήγηση του Δ.Σ. (μη εκτελεστικά μέλη), σε συνέχεια πρότασης της



Επιτροπής Αποδοχών. Η πρόταση διαμορφώνεται λαμβάνοντας υπόψη τις πρακτικές της αγοράς, τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές, το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο που ισχύει για την Εταιρεία, καθώς και την Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ., που θέτει τις αρχές και περιγράφει τα στοιχεία και τη διακυβέρνηση των αμοιβών που καταβάλλονται στα μέλη του Δ.Σ. Η Ετήσια ΓΣ των Μετόχων της 27ης Ιουνίου 2023: α) ενέκρινε (με 99,56%) την αμοιβή που καταβλήθηκε στα μέλη του Δ.Σ. για το έτος 2022 και έδωσε προκαταρκτική έγκριση για την καταβολή αμοιβών στα μέλη του Δ.Σ. για το έτος 2023. β) ψήφισε θετικά (99,49%) επί της Έκθεσης Αποδοχών για το έτος 2022, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του ν. 4548/2018 και τέλος γ) ενέκρινε (στο 91,85%) τις προτεινόμενες τροποποιήσεις στην Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. Οι Εκθέσεις Αποδοχών από το 2019 και μετά, καθώς και η Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ., είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα της Εταιρείας (**Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. | Έκθεση Αποδοχών**).



1.2 – ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1.2.1 – ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Πλαίσιο Διακυβέρνησης και Λειτουργία

Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών είναι να συνδράμει το Δ.Σ. στις πολιτικές, στις πρακτικές και στα πλάνα αποδοχών. Σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας της, η Επιτροπή Αποδοχών ορίζεται από το Δ.Σ. της Εταιρείας και απαρτίζεται, κατ' ελάχιστον από τρία (3) μέλη του Δ.Σ. Ο συνολικός αριθμός των μελών της δεν υπερβαίνει το 40% του συνολικού αριθμού των μελών του Δ.Σ. Τα μέλη στην πλειοψηφία τους είναι ανεξάρτητα, κατά την έννοια του άρθρου 9 του εν ισχύ Ν.4706/2020. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής πρέπει να είναι Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος.

Η Επιτροπή, ως σύνολο, διαθέτει γνώση, εξειδίκευση και επαγγελματική εμπειρία σε θέματα αμοιβών, διαχείρισης κινδύνων και δραστηριότητες ελέγχου. Τουλάχιστον ένα (1) μέλος της Επιτροπής πρέπει να είναι και μέλος στην Επιτροπή Κινδύνων, προκειμένου να διασφαλίζει την ευθυγράμμιση της Πολιτικής Αποδοχών με τη Στρατηγική Κινδύνων και Κεφαλαίων της Εταιρείας. Η Επιτροπή Αποδοχών συνεδριάζει, ύστερα από πρόσκληση του/της Προέδρου, όποτε το κρίνει αναγκαίο για την εκτέλεση των καθηκόντων της, αλλά όχι λιγότερο από τέσσερις (4) φορές σε κάθε ημερολογιακό έτος. Προκειμένου να ληφθεί απόφαση απαιτείται απαρτία τουλάχιστον του ήμισυ των μελών της. Οι αποφάσεις της Επιτροπής λαμβάνονται με πλειοψηφία των παρόντων μελών.

Η Επιτροπή Αποδοχών συνεδρίασε επτά (7) φορές εντός του 2023, με το σχετικό μέσο ποσοστό συμμετοχής για όλα τα μέλη να φτάνει το 98%.

Αποστολή, Αρμοδιότητες και Σύνθεση

Η αποστολή της Επιτροπής Αποδοχών, σε ευθυγράμμιση με τους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου, είναι ο σχεδιασμός, η επίβλεψη της εφαρμογής και η περιοδική αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών του Ομίλου, καθώς και της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών Δ.Σ., σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο. Κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων της, η Επιτροπή Αποδοχών, λαμβάνει υπόψη το πλαίσιο διάθεσης ανάληψης κινδύνων του Ομίλου, καθώς και

τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων, των επενδυτών και άλλων εμπλεκόμενων μερών. Στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών περιλαμβάνονται α) η παρακολούθηση της εφαρμογής ενός πλαισίου που αξιολογεί αντικειμενικά τις επιδόσεις και συνδέεται άμεσα με τον καθορισμό της αμοιβής των εργαζομένων, β) η υλοποίηση των πολιτικών διαχείρισης ταλέντων και των πολιτικών σχεδιασμού διαδοχής και γ) η εφαρμογή στρατηγικών που αποσκοπούν στη δημιουργία μιας εταιρικής κουλτούρας που θα υποστηρίζει τους στόχους και το όραμα της Εταιρείας.

Σε ευθυγράμμιση με το πλαίσιο διακυβέρνησης ESG, η Επιτροπή Αποδοχών είναι υπεύθυνη να διασφαλίζει ότι οι προαναφερθείσες πολιτικές αποδοχών συνάδουν με τους στόχους της επιχειρηματικής στρατηγικής και της στρατηγικής κινδύνου του Ομίλου, περιλαμβανομένων των στόχων για περιβαλλοντικούς, κοινωνικούς και σχετικούς με τη διακυβέρνηση κινδύνους, με την εταιρική κουλτούρα και τις εταιρικές αξίες, καθώς και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του Ομίλου. Η Επιτροπή έχει ευθύνη για την ευθυγράμμιση των αμοιβών των εκτελεστικών μελών Δ.Σ. και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών με στρατηγικές προτεραιότητες, μεταξύ άλλων και σε σχέση με θέματα κλίματος και βιωσιμότητας.

Πληροφορίες για τις αρμοδιότητες και τη λειτουργία της Επιτροπής Αποδοχών είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα της Πειραιώς Financial Holdings (**Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου | Πειραιώς Financial Holdings**).

Κατά την ημερομηνία της παρούσας Έκθεσης, η σύνθεση της Επιτροπής Αποδοχών είχε ως κατωτέρω:





ΠΙΝΑΚΑΣ 01: ΠΕΙΡΑΙΩΣ FINANCIAL HOLDINGS ΣΥΝΘΕΣΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Όνομα	Ιδιότητα
Andrew D. Panzures	Πρόεδρος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Έτος γέννησης: 1958 • Υπηκοότητα: Βρετανική, Καναδική, Αμερικανική • Πρόεδρος από: Ιούνιο 2022
Maria I. Semedallas (Μαρία Συμιγαλά)	Μέλος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Έτος γέννησης: 1961 • Υπηκοότητα: Ελληνική, Αμερικανική • Μέλος από: Φεβρουάριο 2024
Enrico Tommaso C. Cucchiani	Μέλος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Έτος γέννησης: 1950 • Υπηκοότητα: Ιταλική • Μέλος από: Μάρτιο 2017
Σολομών Μπεράχας	Μέλος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Έτος γέννησης: 1953 • Υπηκοότητα: Ελληνική • Μέλος από: Φεβρουάριο 2017 έως το Σεπτέμβριο 2017 και επανεκλέχθηκε ως μέλος από τον Ιούλιο 2020
Αλέξανδρος Βλαδές	Μέλος, Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Έτος γέννησης: 1970 • Υπηκοότητα: Νέας Ζηλανδίας • Μέλος από: Αύγουστο 2016
Περικλής Δοντάς	Μέλος, Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Έτος γέννησης: 1957 • Υπηκοότητα: Ελληνική • Μέλος από: Δεκέμβριο 2019

67% ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ

Κατά τη διάρκεια του 2023, έγιναν οι παρακάτω μεταβολές στη σύνθεση της Επιτροπής: στις 17 Νοεμβρίου 2023, η κυρία Francesca Tonidi έπαυσε να είναι μέλος της Επιτροπής, σε συνέχεια της παραίτησής της από το Δ.Σ. Κατά τη διάρκεια του 2024, και μέχρι την ημερομηνία δημοσίευσης της Έκθεσης Αποδοχών, πραγματοποιήθηκε η ακόλουθη αλλαγή στη σύνθεση της Επιτροπής: η κυρία Maria Semedallas, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, διορίστηκε μέλος της Επιτροπής στις 22 Φεβρουαρίου 2024.

Δραστηριότητες

Κατά τη διάρκεια του 2023, η Επιτροπή Αποδοχών επισκόπησε και εισηγήθηκε στο Δ.Σ. για έγκριση τα παρακάτω, μεταξύ άλλων, βασικά θέματα:

- Τα Ετήσια Σχήματα Κινητήρων Μεταβλητών Αποδοχών για το έτος απόδοσης 2022.
- Την εισαγωγή Προγράμματος Διακράτησης Ανώτατων Στελεχών.
- Την εισαγωγή Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινητήρων για την περαιτέρω ενίσχυση της ικανότητας του Ομίλου να διατηρεί και να προσελκύει ταλέντα στα ανώτερα διοικητικά επίπεδα.
- Το Πρόγραμμα Οικειοθελούς Αποχώρησης του Ομίλου για το 2023.
- Την Ετήσια Έκθεση Αποδοχών για το έτος 2022.
- Την επικαιροποίηση των Πολιτικών Αποδοχών του Ομίλου και των Μελών Δ.Σ.
- Την επικαιροποιημένη διαδικασία προσδιορισμού των Material Risk Takers (MRTs).

33% ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ

→ Τους όρους και τις προϋποθέσεις του πενταετούς (5) προγράμματος παροχής δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών («Πρόγραμμα») σε στελέχη και υπαλλήλους της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν. 4308/2014.

Επιπλέον, η Επιτροπή Αποδοχών εισηγήθηκε στο Δ.Σ. να ζητήσει από την Τακτική ΓΣ του 2023 να εγκρίνει:

- Τις αμοιβές του Δ.Σ. που καταβλήθηκαν για το έτος 2022 και την προκαταβολή του έτους 2023.
- Τη δωρεάν διάθεση κοινών μετοχών της Εταιρείας σε στελέχη και υπαλλήλους της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν. 4308/2014, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 114 του Ν. 4548/2018 και τις Πολιτικές Αποδοχών Μελών Δ.Σ. και του Ομίλου. Σε συνέχεια της απόφασης αυτής, το Δ.Σ., στη συνεδρίασή του στις 19.10.2023, καθόρισε τους όρους και προϋποθέσεις του Προγράμματος Δωρεάν Διανομής Κοινών Μετοχών.





1.2.2 – ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΟΜΙΛΟΥ

Η ικανότητα του Ομίλου να εφαρμόζει μια ολοκληρωμένη στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού για την προσέλκυση, διατήρηση, επιβράβευση και παρακίνηση εργαζόμενων υψηλής τεχνογνωσίας, κρίνεται σημαντική για τη διασφάλιση της συνέχισης της επιτυχίας του. Η Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου, η οποία απευθύνεται σε όλους τους εργαζόμενους της Εταιρείας και των θυγατρικών αυτής (συμπεριλαμβανομένης της Τράπεζας Πειραιώς και των θυγατρικών της), με την επιφύλαξη των διατάξεων που προβλέπονται στο άρθρο 102 του Ν.4261/2014 (και του άρθρου 109 της CRD), είναι συνεπής με την εταιρική στρατηγική και αποσκοπεί στην ευθυγράμμιση των στόχων του Ομίλου, με αυτούς των ενδιαφερόμενων μερών - εργαζόμενων, διοίκησης και μετόχων.

Ο Όμιλος ελέγχει, επανεξετάζει και επικαιροποιεί τις διαδικασίες και τις δομές των αποδοχών σε συνεχή βάση και προβαίνει σε ουσιαστικές αλλαγές, όταν κρίνεται απαραίτητο, προκειμένου να είναι ευθυγραμμισμένες με τους εν εξελίξει επιχειρηματικούς στόχους και το κανονιστικό πλαίσιο. Ταυτόχρονα, οι πρακτικές αποδοχών και τα επίπεδα, καθώς και τα προγράμματα κινήτρων μεταβλητών αποδοχών, δεν ενθαρρύνουν την ανάληψη υπερβολικού κινδύνου, πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων ή και την παραβίαση κανονισμών και νόμων.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει στόχο να:

- Προσελκύσει, διατηρήσει και παρακινήσει εξειδικευμένα στελέχη υψηλής δυναμικότητας που επιτυγχάνουν τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, με συνέπεια στην εταιρική κουλτούρα και αξίες.
- Υποστηρίξει μία κουλτούρα, με γνώμονα την απόδοση, που βασίζεται στην αριστεία και στη δημιουργία βιώσιμης ανάπτυξης, λαμβάνοντας υπόψη κριτήρια που αφορούν σε θέματα κλίματος, καθώς και Περιβάλλοντος, Κοινωνίας και Εταιρικής Διακυβέρνησης (ESG).
- Ενστερνιστεί την αρχή ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες που πραγματοποιούν ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, υποστηρίζοντας μια κουλτούρα αμεροληψίας.
- Ευθυγραμμίζει τις αποδοχές με την κερδοφορία, την κεφαλαιακή επάρκεια, τη ρευστότητα, χωρίς να ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικού κινδύνου.
- Προωθήσει μία κουλτούρα συμμόρφωσης και αποτελεσματικού ελέγχου των κινδύνων.
- Ενισχύσει την εσωτερική και εξωτερική διαφάνεια.

Οι βασικές αρχές της Πολιτικής Αποδοχών αντικατοπτρίζουν τους πιο πρόσφατους κανονισμούς, αναφορικά με τις αποδοχές και τις πρακτικές παροχής κινήτρων και είναι ευθυγραμμισμένες με τις μακροπρόθεσμες στρατηγικές του Ομίλου. Με βάση αυτή την κατεύθυνση, ο Όμιλος, μεταξύ άλλων, λαμβάνει πρωτοβουλίες με σκοπό να διασφαλίσει ότι η πολιτική και οι πρακτικές αποδοχών ενθαρρύνουν συμπεριφορές που συνάδουν με την προσέγγιση του Ομίλου σχετικά με το κλίμα και το περιβάλλον και σχετίζονται ταυτόχρονα με την ορθολογική διαχείριση του κινδύνου, καθώς και με τις εθελοντικές δεσμεύσεις της Τράπεζας. Αυτές είναι συνδεδεμένες με την ατζέντα του Ομίλου για τη

δημιουργία προστιθέμενης αξίας σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, τη διαμόρφωση ενός ολοκληρωμένου εργασιακού περιβάλλοντος που ενθαρρύνει τη διαφορετικότητα, αναδεικνύοντας και αξιοποιώντας τις ικανότητες των εργαζομένων διασφαλίζοντας ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, την καθιέρωση μιας κουλτούρας ανταποκρινόμενης στον κίνδυνο, με στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητας και την απλοποίηση των διαδικασιών, τη συμμόρφωση με τις εσωτερικές πολιτικές και τους ελέγχους και συνεπώς την αποθάρρυνση της υπερβολικής ανάληψης κινδύνου, καθώς και την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

Κατά το 2023, οι Πολιτικές Αποδοχών του Ομίλου επικαιροποιήθηκαν προκειμένου να διασφαλιστεί η τήρηση του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου. Οι τροποποιήσεις αυτές αναφέρονται στον τρόπο πληρωμής των μεταβλητών αποδοχών, με συγκεκριμένες αναφορές στον μηχανισμό του ετήσιου σχήματος κινήτρων μεταβλητών αποδοχών για τα ανώτατα στελέχη, στον ορισμό του ανώτατου ορίου μεταβλητών αποδοχών, στην επικαιροποίηση της λίστας των MRTs, με βάση στοιχεία 31.12.2023, καθώς και στην επικαιροποίηση των πινάκων της Πολιτικής Παροχών, κυρίως λόγω του αυξανόμενου πληθωρισμού και των αυξήσεων στις τιμές της αγοράς όσον αφορά στα έξοδα μετακίνησης, στο κόστος μίσθωσης αυτοκινήτων, στο κόστος καυσίμων κ.λπ.

Σημειώνεται ότι, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 86 του Ν. 4261/2014, η Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας Πειραιώς ενέκρινε στις 19.04.2024, την αύξηση της μέγιστης αναλογίας μεταξύ της σταθερής και μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών σε 41 ανώτατα στελέχη της Τράπεζας, συμπεριλαμβανομένου του CEO, σε 200%. Η τεχνογνωσία της εν λόγω ομάδας ανώτατων στελεχών στον αντίστοιχο επαγγελματικό τους τομέα, καθώς και οι γνώσεις που διαθέτουν στον κλάδο δραστηριότητας και στο θεσμικό πλαίσιο που τον διέπει, επέτρεψαν την επίτευξη ενός σταθερού και βιώσιμου συνόλου οικονομικών αποτελεσμάτων το 2023, και καθιέρωσε τα στελέχη αυτά ως ανεκτίμητα για την επίτευξη των απαιτητικών στρατηγικών και οικονομικών στόχων του οργανισμού τα επόμενα χρόνια. Ο Όμιλος Πειραιώς φιλοδοξεί να συνεχίσει να βελτιώνει όλους τους βασικούς χρηματοοικονομικούς δείκτες, εστιάζοντας στη βιώσιμη, προσαρμοσμένη στον κίνδυνο, κερδοφορία και στη συσσώρευση κεφαλαίων, μέσω διαφοροποιημένων πηγών εσόδων και πειθαρχίας κόστους, διατηρώντας παράλληλα συνετή διαχείριση του πιστωτικού κινδύνου. Η εν λόγω απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Τράπεζας, βασίστηκε σε λεπτομερή εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας, η οποία επικεντρώθηκε στο σκεπτικό αυτής της σύστασης, στο σχετικό προσωπικό και στις λειτουργίες τους εντός της Τράπεζας, καθώς και στην απαιτούμενη αιτιολόγηση ότι η εφαρμογή αυτής της υψηλότερης αναλογίας δεν θα επηρεάσει την ικανότητα του Ομίλου να διατηρήσει μια υγιή κεφαλαιακή βάση. Η Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας έλαβε, μεταξύ άλλων, υπόψη τις ισχυρές επιδόσεις της διευθυντικής ομάδας της Τράπεζας, η οποία έχει εργαστεί σκληρά για να επιτύχει και να προσφέρει επιτυχημένα αποτελέσματα για την Τράπεζα, τους πελάτες και τους μετόχους της, καθώς και την ισχυρή ηγεσία





της και τις συνεχείς εστιασμένες προσπάθειες για τον καθορισμό, την καθοδήγηση και την εκπλήρωση των βασικών στρατηγικών προτεραιοτήτων του Ομίλου, εμπνέοντας παράλληλα τις προσπάθειες των εργαζομένων να επιτύχουν ή και να υπερβούν τους αντίστοιχους στόχους τους. Το σύνολο των ρόλων για τους οποίους θα ισχύει η υψηλότερη αναλογία καθορίστηκε λαμβάνοντας υπόψη την κρισιμότητα τους για τις δραστηριότητες της Τράπεζας ή/και του Ομίλου, τη φύση και το πεδίο των λειτουργιών τους και την ανάγκη διασφάλισης της παραμονής τους στην Τράπεζα. Οι εν λόγω προσδιορισμένοι ρόλοι περιλαμβάνουν εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας, μέλη της ανώτατης διευθυντικής ομάδας της, στελέχη εξειδικευμένων γνώσεων και σημαντικών επιπέδων ευθύνης, καθώς και στελέχη που εμπλέκονται σε τεχνολογικές ή ψηφιακές λειτουργίες. Η εφαρμογή της απόφασης αυτής δεν θα επηρεάσει τη διατήρηση υγιούς κεφαλαιακής βάσης του Ομίλου και τυχόν υποχρεώσεις βάσει των κανονισμών φερεγγυότητας. Σύμφωνα με τις διατάξεις της Πολιτικής Αποδοχών του Ομίλου, οποιαδήποτε τέτοια μεταβλητή αποδοχή υπόκειται σε περίοδο αναβολής 5 ετών και αυστηρές προβλέψεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών (έως 100%), σε περίπτωση που τα μελλοντικά αποτελέσματα του Ομίλου υποδεικνύουν ότι η υγιής κεφαλαιακή του βάση βρίσκεται σε κίνδυνο. Σημειώνεται ότι, σύμφωνα με τις προβλέψεις του νομικού και κανονιστικού πλαισίου, ενημερώθηκαν σχετικά οι αρμόδιες εποπτικές αρχές.



1.2.3 – ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Οι αποδοχές των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου διέπονται από τη σχετική Πολιτική (Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου), η οποία ισχύει για τα Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ., σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 110-111 του Ν. 4548/2018. Η Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. ακολουθεί τις ίδιες θεμελιώδεις αρχές της Πολιτικής Αποδοχών του Ομίλου, ενώ ταυτόχρονα αναγνωρίζει ότι η διάρθρωση των αποδοχών των Μελών του Δ.Σ., είναι αναγκαστικά διαφορετική από εκείνη των λιγότερο υψηλόβαθμων στελεχών, λόγω των ρόλων τους, της ευθύνης και της ικανότητάς τους να επηρεάζουν την απόδοση του Οργανισμού.

Συμβολή στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη δημιουργία αξίας

Η Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική και στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του Ομίλου καθώς:

- Δεν βασιζόμαστε στην ανάληψη κινδύνου, ενθαρρύνοντας κατά συνέπεια τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. να προσανατολίζονται στη δημιουργία βιώσιμης μακροπρόθεσμης αξίας, ενσωματώνοντας κριτήρια ESG συνδεδεμένα με κινδύνους.
- Προσφέρει ανταγωνιστικά και δίκαια επίπεδα αποδοχών και παροχών στα Μέλη Δ.Σ., τα οποία ενισχύουν την αφοσίωσή τους προς την Εταιρεία, αποσκοπώντας στη δημιουργία ενός ολοένα και πιο προκλητικού εργασιακού περιβάλλοντος.
- Προάγει ένα εργασιακό περιβάλλον, που ενθαρρύνει τη διαφορετικότητα, αναδεικνύοντας και αξιοποιώντας τις ικανότητες του ανθρώπινου δυναμικού και δημιουργώντας ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.
- Ενσωματώνει τις αξίες, τις επιχειρηματικές αρχές και τα βασικά στοιχεία των πολιτικών του Ομίλου, που σχετίζονται με τον κίνδυνο, κατά τον καθορισμό των αποδοχών.

Η Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. εγκρίθηκε αρχικά από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας Πειραιώς στις 28 Ιουνίου 2019 και τροποποιήθηκε περαιτέρω κατόπιν αντίστοιχων αποφάσεων των Γενικών Συνελεύσεων

της Εταιρείας το 2021, 2022 & 2023. Η εν λόγω Πολιτική ισχύει μέχρι και τέσσερα (4) έτη εκτός εάν υπάρξει ουσιώδης μεταβολή. Στην περίπτωση αυτή, η Πολιτική υποβάλλεται εκ νέου προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

Η Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. αναθεωρείται σε τακτική βάση από την Επιτροπή Αποδοχών, προκειμένου να διασφαλιστεί η συνεχής ευθυγράμμιση με τις αρχές που τη διέπουν. Για την αναθεώρηση, λαμβάνεται υπόψη, μεταξύ άλλων, η συμβουλευτική ψήφος της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων επί της Έκθεσης Αποδοχών. Η Εταιρεία σκοπεύει να υποβάλλει προς έγκριση στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων το 2024, τροποποιήσεις στην Πολιτική Αποδοχών των Μελών Δ.Σ., οι οποίες σχετίζονται κατά κύριο λόγο με την ενσωμάτωση του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων και την κατάργηση όλων των διατάξεων που συνδέονται με το Ν. 3864/2010 μετά και την πλήρη αποεπένδυση του ΤΧΣ από την Εταιρεία.

2023, Αναθεώρηση και Τροποποιήσεις

Τον Ιούνιο του 2023, η Τακτική Γενική Συνέλευση ενέκρινε τις τροποποιήσεις της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών Δ.Σ. της Εταιρείας, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και του Διοικητικού Συμβουλίου. Αυτές αφορούσαν:

- Στην επικαιροποίηση της δομής των αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. και των σχετικών βασικών αρχών.
- Στις τροποποιήσεις, σε συμμόρφωση με τις διατάξεις του Νόμου 3864/2010, όπως τροποποιήθηκε από τον Νόμο 4941/2022, σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι τροποποιήσεις αυτές αφορούν κυρίως στο ανώτατο όριο αποδοχών και στον τρόπο πληρωμής των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων σχετικών αναφορών στο μηχανισμό του Ετήσιου Σχήματος Κινήτρων Μεταβλητών Αποδοχών, όπως περιγράφεται στο σχετικό παράρτημα της εν λόγω Πολιτικής.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Πειραιώς Financial Holdings (**Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ.**).





1.2.4 – ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ

Η Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων του 2021 ενέκρινε μια ξεχωριστή Πολιτική Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης, η οποία ισχύει για την Ανώτατη Διοίκηση (αφορά στα στελέχη με επίπεδο ευθύνης Γενικού Διευθυντή και άνω), συμπεριλαμβανομένων και των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. Ο κύριος στόχος της Πολιτικής Αποζημίωσης λόγω Αποχώρησης είναι να παρέχει στα στελέχη που τη δικαιούνται, ένα δίχτυ ασφαλείας, το οποίο είναι απαραίτητο για την τήρηση υπεύθυνης στάσης όταν ενεργούν εκ μέρους του Ομίλου, ή στην περίπτωση μιας νέας πρόσληψης, να ενισχύσει την απόφαση στελεχών υψηλού δυναμικού από την αγορά, προκειμένου να ενταχθούν στον Όμιλο. Παράλληλα, στηρίζει την απώλεια εισοδήματος και συμβάλλει στην ομαλή διαδικασία εξόδου, διασφαλίζοντας τον Όμιλο από νομικής άποψης. Η Πολιτική Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης καταρτίστηκε προκειμένου να:

- Ενισχυθεί η υγιής δομή διακυβέρνησης με ξεκάθαρες και διαφανείς διαδικασίες.
- Δοθεί η δυνατότητα ομαλής μετάβασης και διαδοχής σε επίπεδο Ανώτατης Διοίκησης.
- Ευθυγραμμιστεί με συναφείς πρακτικές της αγοράς στον ελληνικό συστημικό τραπεζικό τομέα, οι οποίες προβλέπουν την καταβολή αποζημίωσης λόγω αποχώρησης σε ανώτερα στελέχη.

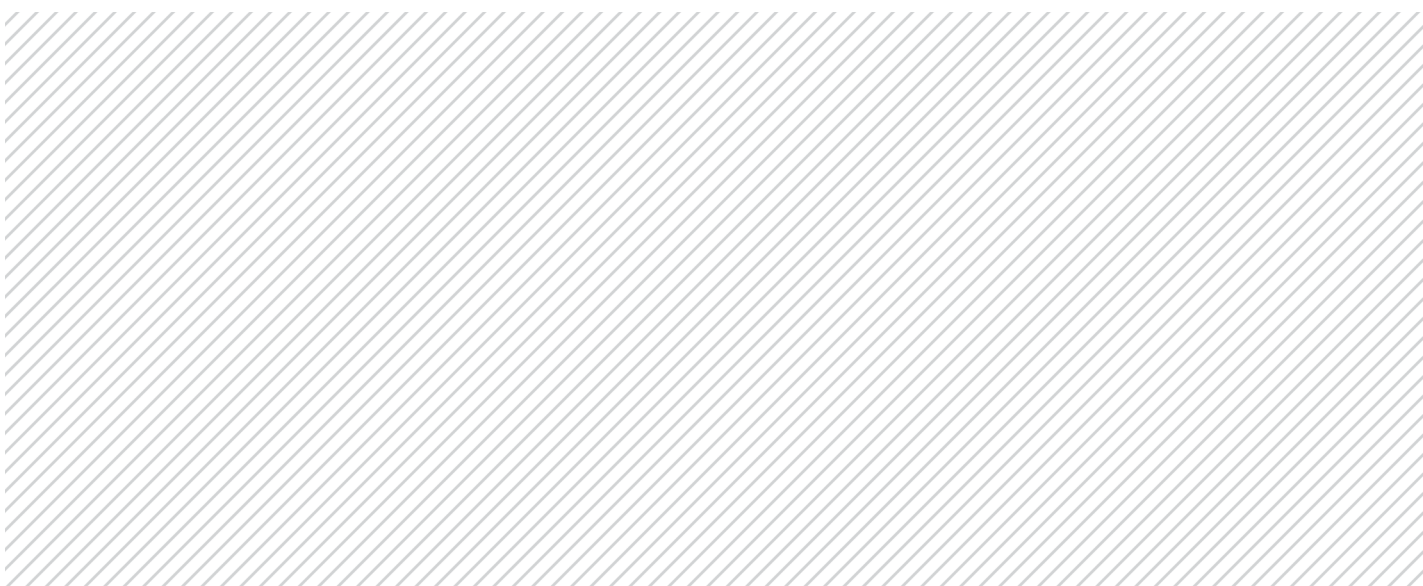
Τα Στελέχη δικαιούνται αποζημιώσεις αποχώρησης που σχετίζονται με την πρόωρη λύση μιας σύμβασης εργασίας με συναινετικούς όρους. Τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό της χορήγησης αποζημίωσης λόγω αποχώρησης, σε ευθυγράμμιση με το ειδικό νομικό και συμβατικό πλαίσιο είναι: α) η θητεία του στελέχους στον Όμιλο, β) η απόδοση που επιτεύχθηκε σε βάθος χρόνου, όπως αυτή αποδεικνύεται και τεκμηριώνεται από τον εσωτερικό

μηχανισμό Αξιολόγησης της Απόδοσης, γ) η εναρμόνιση της συμπεριφοράς και της στάσης του στελέχους με τις εσωτερικές πολιτικές και κανονισμούς του Ομίλου και δ) η εγγύτητα στην ηλικία συνταξιοδότησης. Αυτές οι πληρωμές δύναται να κυμαίνονται μεταξύ 12 έως και 24 μικτών μηνιαίων μισθών, όπου το ένα τρίτο της αποζημίωσης, το οποίο δεν δύναται να υπερβαίνει το 60% του συνολικού ποσού, να είναι πληρωτέο εφάπαξ στη λήξη 6-μηνιαίας περιόδου μη άσκησης ανταγωνισμού. Δεν προβλέπεται επιπρόσθετη αποζημίωση για τη ρήτρα περί μη άσκησης ανταγωνισμού. Η καταβολή του υπόλοιπου ποσού (40%) θα καταβάλλεται σε ετήσιες ισόποσες δόσεις εντός περιόδου πέντε (5) ετών, όπως καθορίζεται από το υφιστάμενο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, μετά την ημερομηνία λύσης της σύμβασης εργασίας του Στελέχους. Οι αποζημιώσεις αποχώρησης υπόκεινται σε ρυθμίσεις περί μη καταβολής ή επιστροφής αποδοχών σε ποσοστό έως και 100% σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Η παρούσα Πολιτική, ως μέρος των πολιτικών/πρακτικών αποδοχών του Ομίλου, υπόκειται σε ανεξάρτητο έλεγχο από τις λειτουργίες ελέγχου, συμπεριλαμβανομένων των μονάδων Διαχείρισης Κινδύνων, Εσωτερικού Ελέγχου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, των οποίων η ανατροφοδότηση ενσωματώνεται στην Πολιτική. Οι λειτουργίες ελέγχου θα αξιολογούν, επίσης, τυχόν μελλοντικές τροποποιήσεις αυτής της Πολιτικής.

Σύμφωνα με το τρέχον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο, η Πολιτική θα είναι σε ισχύ για μέγιστη περίοδο τεσσάρων (4) ετών. Σε περίπτωση ουσιαστών αλλαγών, η Πολιτική θα αξιολογείται και θα υποβάλλεται για έγκριση στα αρμόδια όργανα.

Η παρούσα Πολιτική Αποζημιώσεων είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Πειραιώς Financial Holdings (**Πολιτική Αποζημιώσεων**).





2 — ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΠΕΙΡΑΙΩΣ FINANCIAL HOLDINGS

Το 2023 αποτέλεσε έτος ιδιαίτερα αυξημένης αβεβαιότητας και πολλαπλών προκλήσεων, τόσο από γεωπολιτική, όσο και από οικονομική σκοπιά. Η ελληνική οικονομία παρέμεινε σε αναπτυξιακή τροχιά, παρά την αβεβαιότητα που επικράτησε στο διεθνές περιβάλλον και στο μακροοικονομικό αντίκτυπο της νομισματικής πολιτικής στην Ευρωζώνη. Αναφορικά με την πιστοληπτική ικανότητα της χώρας, η σταδιακή αναβάθμιση της είχε ως αποτέλεσμα την ανάκτηση της επενδυτικής βαθμίδας για πρώτη φορά από το 2010. Σύμφωνα με τις πρόσφατες αξιολογήσεις, η Ελλάδα έχει εξασφαλίσει την επενδυτική βαθμίδα από τέσσερις οίκους αξιολόγησης σε σύνολο πέντε, που αναγνωρίζονται από την EKT (Moody's, S&P, Fitch Ratings, DBRS Morningstar and Scope Ratings).

Το Ελληνικό τραπεζικό σύστημα το 2023 συνέχισε να ανακάμπτει, υποστηριζόμενο από το ευνοϊκό περιβάλλον των επιτοκίων εξαιτίας των αποφάσεων του ΔΣ της ΕΚΤ να αυξήσει διαδοχικά τα επιτόκια κατά 450 μ.β., με αρχή αυτών των αυξήσεων τη συνεδρίαση του Ιουλίου 2022. Η αύξηση των καταθέσεων επιβραδύνθηκε το 2023 σε σχέση με το 2022, αλλά παρέμεινε σε θετικό έδαφος σε ετήσια βάση. Από την άλλη πλευρά, παρότι τα δάνεια του εγχώριου ιδιωτικού τομέα επηρεάστηκαν από την εποχικότητα και τις υψηλές πρόωρες αποπληρωμές το 1ο εξάμηνο του 2023, η απορρόφηση των κεφαλαίων του ΤΑΑ ήταν υποστηρικτική το τελευταίο τρίμηνο του έτους.

Αξίζει να σημειωθεί τέλος ότι η Τράπεζα κατά τη διάρκεια του 2023 μαζί με δύο ακόμα συστημικές ελληνικές τράπεζες προχώρησαν, εντός του έτους, στην έκδοση Ομολόγων Υψηλής Εξοφλητικής Προτεραιότητας, συνολικού ύψους περίπου € 2,5 δισ., στο πλαίσιο της στρατηγικής τους για την ενίσχυση των Ελάχιστων Απαιτήσεων για τα Ίδια Κεφάλαια και τις Επιλέξιμες Υποχρεώσεις (Minimum Requirements for own funds and Eligible Liabilities, «MREL»).

Βασικά Οικονομικά Επιτεύγματα και Γεγονότα του Ομίλου

Ο Όμιλος κατέχει συστημική θέση στην Ελληνική τραπεζική αγορά ως προς το σύνολο των στοιχείων ενεργητικού, τα οποία ανέρχονται σε € 76,5 δισ. την 31η Δεκεμβρίου 2023. Ο Όμιλος κατέχει το πιο εκτεταμένο αποτύπωμα στην Ελλάδα με 378 καταστήματα (και επιπρόσθετα 16 καταστήματα σε 2 χώρες στο εξωτερικό) και μία ευρεία πελατειακή βάση 6 εκατομμυρίων ενεργών πελατών. Το δίκτυο καταστημάτων στην Ελλάδα μειώθηκε κατά 11 μονάδες το 2023. Στις 31 Δεκεμβρίου 2023, ο αριθμός του προσωπικού του Ομίλου ανήλθε σε 8.053 υπαλλήλους στις συνεχιζόμενες δραστηριότητες, εκ των οποίων 7.672 απασχολούνταν στην Ελλάδα (μειωμένοι κατά 599 σε σχέση με έναν χρόνο πριν, λόγω του Προγράμματος Εθελούσιας Αποχώρησης - VES).

Το 2023 σηματοδοτεί ένα έτος ισχυρής κερδοφορίας για τον Όμιλο, με εξομαλυσμένα κέρδη ανά μετοχή € 0,80 και απόδοση ενσώματων ιδίων κεφαλαίων (RoaTBV) 16,6% υπερβαίνοντας τους στόχους για € 0,65 και 14% αντίστοιχα. Τα κέρδη προ φόρων του Ομίλου το 2023 διαμορφώθηκαν σε € 1,1 δισ. σε σύγκριση με € 1,0 δισ. το 2022. Ο Όμιλος Πειραιώς συνέχισε

να βελτιώνει όλους τους βασικούς χρηματοοικονομικούς του δείκτες, με έμφαση στη διατηρήσιμη κερδοφορία, λαμβάνοντας υπόψη τους αναλαμβανόμενους κινδύνους, και τη συσσώρευση εποπτικών κεφαλαίων, μέσω της διαφοροποίησης των πηγών εσόδων, της πειθαρχίας στο λειτουργικό κόστος και της προσεκτικής διαχείρισης του πιστωτικού κινδύνου. Η στρατηγική της Τράπεζας για την ενίσχυση των προμηθειών φέρνει αποτελέσματα, καθώς αυξήθηκαν τα καθαρά έσοδα από προμήθειες προς το ενεργητικό στις 74 μ.β., ενώ η επιδίωξη για περαιτέρω λειτουργική αποτελεσματικότητα οδήγησε τον δείκτη κόστους προς βασικά έσοδα στο 31%, το χαμηλότερο ιστορικά σε ετήσια βάση. Η επιταχυνόμενη οργανική παραγωγή κεφαλαίου οδήγησε τον δείκτη CET1 στο 13,3%, αυξημένο κατά 1,7 ποσοστιαίες μονάδες ετησίως, ενώ ταυτόχρονα ενσωματώθηκε πρόβλεψη για διανομή μερίσματος στους μετόχους. Ο δείκτης μη εξυπηρετούμενων ανοιγμάτων υποχώρησε στο 3,5%, ενώ το χαρτοφυλάκιο ενήμερων δανείων του Ομίλου αυξήθηκε κατά 5% ετησίως, αξιοποιώντας την ηγετική θέση του Ομίλου στη διαχείριση των πόρων του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας.

Τα πιο σημαντικά γεγονότα, τα οποία συνδέονται με την πληροφόρηση που περιλαμβάνεται στην παρούσα Έκθεση, ήταν τα ακόλουθα:

- * Το 2023 ξεκίνησε το «Become & Grow», ένας οργανωμένος και συστηματικός τρόπος αναγνώρισης, ανάπτυξης και διακράτησης ταλέντων μέσα στον Οργανισμό, σε εναρμόνιση με το γενικό στρατηγικό πλαίσιο. Σχεδιάστηκε επίσης ψηφιακή πλατφόρμα, προκειμένου να υποστηρίξει την εφαρμογή της νέας διαδικασίας «Become & Grow» και πραγματοποιήθηκαν 10 ενημερωτικές συναντήσεις για στελέχη με ευθύνη διοίκησης ομάδας, προκειμένου να οικειοποιηθούν με τη νέα διαδικασία. Παράλληλα, ολοκληρώθηκε η διαδικασία χαρτογράφησης των εργαζομένων με δυναμική και ετοιμότητα εξέλιξης, βάσει της οποίας 1.200 εργαζόμενοι εντάχθηκαν σε Προγράμματα Ανάπτυξης Ταλέντων (Talent Development Programmes), ανάλογα με την αξιολόγηση της απόδοσης, τη δυναμική εξέλιξης και την ετοιμότητα ανάληψης πιο σύνθετου ρόλου. Σχεδιάστηκαν στοχευμένες ενέργειες διακράτησης και περαιτέρω ανάπτυξής τους, ενώ δόθηκε η δυνατότητα σε όλους τους εργαζομένους να δημιουργήσουν το Ατομικό Πλάνο Ανάπτυξης. Η εφαρμογή των προγραμμάτων ξεκίνησε το 2ο εξάμηνο του 2023 και αναμένεται να ολοκληρωθεί μέσα σε 24 μήνες.





- * Συνεχίστηκε η εφαρμογή της διαδικασίας προγραμματισμού διαδοχής για τις κρίσιμες θέσεις του Οργανισμού, με τον προσδιορισμό των πιθανών διαδόχων και το σχεδιασμό της διαδικασίας επικύρωσής τους από τους επικεφαλής κάθε εποπτείας. Στο πλαίσιο αυτό αναδείχθηκαν οι κατάλληλοι υποψήφιοι προς ανάληψη κρίσιμων θέσεων, αξιοποιώντας τα δεδομένα του «Become & Grow» ως προς τη δυναμική εξέλιξης και την ετοιμότητά τους για την ανάληψη πιο σύνθετου ρόλου.
- * Το 2023, ο Όμιλος Πειραιώς ξεκίνησε ένα έργο για την εισαγωγή των νέων τρόπων εργασίας με συστηματικό τρόπο. Οι κύριες προτεραιότητες του έργου είναι η βελτίωση της ικανοποίησης και της παραγωγικότητας των εργαζομένων, η διατήρηση και προσέλκυση νέων ταλέντων, η εξοικονόμηση λειτουργικού κόστους, με θετική επίδραση στο περιβάλλον. Πρόκειται για μια πρωτοβουλία ενδυνάμωσης κουλτούρας, που προάγει τη συνεργασία, υποστηρίζει την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, προσαρμόζει το εργασιακό περιβάλλον με τις ανάγκες του εργαζόμενου και είναι τεχνολογικά ενισχυμένη. Για τον σχεδιασμό του νέου μοντέλου, πραγματοποιήθηκε έρευνα σε περίπου 3.500 εργαζόμενους κεντρικών μονάδων, η οποία πραγματοποιήθηκε τον Ιούλιο και στην οποία εξέφρασαν την άποψή τους για τους υφιστάμενους τρόπους εργασίας και τις προτιμήσεις τους για το μέλλον. Επίσης, πραγματοποιήθηκαν 1:1 συνεντεύξεις με τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και ελήφθησαν υπόψη διεθνείς τάσεις και πρακτικές. Βάσει αυτών, σχεδιάστηκε το νέο μοντέλο και η πολιτική των νέων τρόπων εργασίας, καθώς και οι κατευθυντήριες γραμμές για τον σχεδιασμό των νέων χώρων εργασίας. Το νέο μοντέλο θα εφαρμοστεί πιλοτικά σε 2 κτίρια της Τράπεζας το 2024.
- * Η Τράπεζα Πειραιώς υιοθέτησε ένα νέο τύπο τραπεζικού καταστήματος, αξιοποιώντας την ψηφιακή τεχνολογία και ενσωματώνοντας τις σύγχρονες ευρωπαϊκές τραπεζικές τάσεις. Στόχος είναι η δημιουργία καταστημάτων που θα συνδυάζουν καινοτομίες και στοχευμένη εξυπηρέτηση από έμπειρους τραπεζικούς συμβούλους, σε ένα μοντέρνο και ευχάριστο περιβάλλον, ώστε η Τράπεζα να ανταποκρίνεται αποτελεσματικότερα στις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες και απαιτήσεις των πελατών της και ταυτόχρονα να εκσυγχρονίσει και να βελτιώσει το εργασιακό περιβάλλον για τους εργαζόμενους της.
- * Σύμφωνα με τους στρατηγικούς του στόχους και τις προτεραιότητες μετασχηματισμού, ο Όμιλος ξεκίνησε το 2023 ένα νέο Πρόγραμμα Εθελούσιας Εξόδου («VES») για συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων. Ως αποτέλεσμα, το κόστος οικειοθελούς αποχώρησης ύψους € 62 εκατ. αύξησε το κόστος προσωπικού του Ομίλου. Ο αριθμός των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης («FTE») που αποχώρησαν οικειοθελώς το 2023, κάνοντας χρήση του VES του 2023 και του 2022, ανήλθε σε 538.

2.1 – ΥΓΕΙΑ, ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΕΥΕΞΙΑ

Η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων ("Y&A") αποτελεί πάντα κορυφαία προτεραιότητα. Οι δράσεις εστίασαν στην ενίσχυση της κουλτούρας πρόληψης της υγείας και ασφάλειας.

Το έτος 2023:

- Διοργανώθηκε «Εβδομάδα ολιστικής Υγείας», όπου πάνω από 700 εργαζόμενοι συμμετείχαν σε προληπτικούς ελέγχους και παρακολούθησαν διαδικτυακές ομιλίες, σε θέματα υγείας και ευεξίας.
- Πραγματοποιήθηκαν δια ζώσης εκπαιδεύσεις πρώτων βοηθειών για 70 εργαζόμενους.
- Σε συνεργασία με το Σύλλογο «Τα Παιδιά Σώζουν Ζωές» 5 απινιδωτές της Τράπεζας, που εδρεύουν σε κεντρικά κτίρια διοίκησης, καταχωρήθηκαν στον Πανελλαδικό Χάρτη AED, ώστε να είναι προσβάσιμοι στην κοινότητα.
- Συνεχίζεται η παροχή εξατομικευμένης συμβουλευτικής υποστήριξης μέσω της Γραμμής Υποστήριξης 24/7 και οι δωρεάν συνεδρίες, για εργαζόμενους και τις οικογένειές τους.
- Για την υποστήριξη του γονεϊκού ρόλου, χορηγήθηκαν συνολικά 120 άδειες μητρότητας, το πρώτο εξάμηνο.
- Δεν καταγράφηκε κανένα ατύχημα σύμφωνα με τη μεθοδολογία της ευρωπαϊκής στατιστικής για τα εργατικά ατυχήματα (European Statistics on Accidents at Work, «ESAW»).

Έχοντας θεσπίσει το 2022, μέσω της Επιχειρησιακής Σύλλογικής Σύμβασης Εργασίας («ΕΣΣΕ»), το επίδομα για την υποβοηθούμενη αναπαραγωγή, πραγματοποιήθηκε το 1ο εξάμηνο του 2023 η καταβολή της παροχής στους δικαιούχους. Επιπλέον, ο Όμιλος προχώρησε σε επέκταση των καλύψεων του Ιατροφαρμακευτικού Προγράμματος, αυξάνοντας το ανώτατο ασφαλιστικό όριο ηλικίας των τέκνων των εργαζομένων κατά τρία έτη, από τα 25 στα 28 έτη, ανεξαρτήτως εάν σπουδάζουν, ώστε να βελτιώσει το επίπεδο ιατρικής περίθαλψης για τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους.

Ο Όμιλος στοχεύει στην προώθηση της ευημερίας με υψηλά πρότυπα. Με ολιστική προσέγγιση Νους – Σώμα - Δεσμοί, στο πλαίσιο του προγράμματος υγείας και ευεξίας της Τράπεζας, πραγματοποιήθηκαν συνολικά 46 δράσεις το 2023, με φυσική παρουσία όσο και διαδικτυακά, με πάνω από 5.200 εργαζόμενους από όλη την Ελλάδα να εκδηλώνουν το ενδιαφέρον τους. Οι δράσεις περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, συμμετοχή σε μεγάλα δρομικά γεγονότα, εργαστήρια ευαισθητοποίησης σε θέματα περιβάλλοντος, δράσεις ευαισθητοποίησης σε κοινωνικά θέματα, πολιτιστικές και ψυχαγωγικές δράσεις για παιδιά εργαζομένων όλων των ηλικιών.





2.2 – ΗΘΙΚΗ, ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΚΑΙ ΊΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ

Σε πλήρη ευθυγράμμιση με τους στρατηγικούς στόχους και τις εταιρικές αξίες του Οργανισμού, το Ανθρώπινο Δυναμικό του Ομίλου καλλιεργεί μια συνεκτική κουλτούρα υψηλών επιδόσεων, συνεχούς ανάπτυξης, συμπεριλήψης και ανοιχτής επικοινωνίας, με ίσες ευκαιρίες για όλους. Με τις σχετικές δράσεις, ο Όμιλος καλλιεργεί το προφίλ ενός κοινωνικά υπεύθυνου εργοδότη, για τους υφιστάμενους, αλλά και τους μελλοντικούς εργαζομένους του, εξασφαλίζοντας παράλληλα τη βιώσιμη ανάπτυξη του Οργανισμού.

Στο πλαίσιο της διασφάλισης της επιχειρηματικής ηθικής σε όλες τις πτυχές λειτουργίας του Ομίλου και της πλήρους ευθυγράμμισης των εργαζομένων του με τις αξίες και τις αρχές του, εγκρίθηκε στις αρχές του 2023 από το ΔΣ της Τράπεζας η αναθεώρηση περιεχομένου του Κώδικα Δεοντολογίας & Ηθικής, με στόχο την ευθυγράμμισή του με το ισχύον θεσμικό και κανονιστικό πλαίσιο, τις αρχές για το Περιβάλλον, την Κοινωνία και τη Διακυβέρνηση (Environmental, Social and Governance, «ESG») και τις επικαιροποιημένες πολιτικές και κανονισμούς του Ομίλου. Ο αναθεωρημένος Κώδικας ανατέθηκε σε όλους τους εργαζόμενους μέσω της εκπαιδευτικής πλατφόρμας «.edu» για να ενημερωθούν για το περιεχόμενό του. Στο πλαίσιο της Πολιτικής και της Διαδικασίας κατά της βίας και της παρενόχλησης, υποβλήθηκαν 13 αναφορές για αντιεπαγγελματικές συμπεριφορές, μέσω του καναλιού καταγγελίας, τις οποίες χειρίστηκε η νέα επιτροπή που έχει συσταθεί για την επίβλεψη τέτοιων υποθέσεων.

Επιπλέον, με στόχο τη διασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει τον σεβασμό και τη μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης,

ολοκληρώθηκαν εκπαιδευτικές ενέργειες για την ευθυγράμμιση της νέας επιτροπής για την καταπολέμηση περιστατικών βίας και παρενόχλησης και για τη διαμόρφωση αμοιβαίας κατανόησης της ομάδας ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου που ερευνά τα περιστατικά. Το 2023 παρελήφθησαν από την Επιτροπή κατά της Βίας και Παρενόχλησης συνολικά 28 υποθέσεις εκ των οποίων εξετάστηκαν 23, σύμφωνα με τη θεσμοθετημένη διαδικασία.

Ο Όμιλος δεσμεύεται για υψηλά πρότυπα ηθικής συμπεριφοράς και εφαρμόζει προσέγγιση μηδενικής ανοχής στη δωροδοκία και τη διαφθορά. Στο πλαίσιο αυτό, ο Όμιλος έχει υιοθετήσει κατάλληλα μέτρα για την προστασία της φήμης του σε θέματα ηθικής συμπεριφοράς, οικονομικής ακεραιότητας και αξιοπιστίας των δραστηριοτήτων του. Συνεπώς, όλοι οι εργαζόμενοι εκπαιδεύονται για την αναγνώριση και αποφυγή εμπλοκής σε δωροδοκία και ενθαρρύνονται για την ευαισθητοποίηση και την έγκαιρη αναφορά κάθε περίπτωσης για την οποία υπάρχει υποψία δωροδοκίας εντός της διοίκησης του Ομίλου.

Η πρόληψη, ο εντοπισμός και η αναφορά της δωροδοκίας αποτελεί ευθύνη όλων των εργαζομένων και της διοίκησης του Ομίλου, όπως περιγράφεται αναλυτικά στην Πολιτική Καταγγελιών. Για τους σκοπούς των ανωτέρω, ο Όμιλος έχει δημιουργήσει κατάλληλους διαύλους επικοινωνίας για όσους αναφέρουν περιπτώσεις δωροδοκίας, απάτης και διαφθοράς ή για οποιαδήποτε πιθανή υποψία, με απόλυτη εχεμύθεια, ώστε να ενημερώνουν άμεσα την αρμόδια αρχή. Κατόπιν εξουσιοδότησης της Επιτροπής Ελέγχου Ομίλου, ο Εσωτερικός Έλεγχος Ομίλου έχει επιφορτιστεί με τη διαχείριση σχετικά με την εμπιστευτική αναφορά του προσωπικού σε θέματα δωροδοκίας, διαφθοράς και απάτης.

2.3 – ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΒΙΩΣΙΜΗ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ

Διαφορετικότητα των Φύλων

Ο Όμιλος δεσμεύεται, μέσω των δράσεων του, να συμβάλλει στη διαμόρφωση μιας κοινωνίας ισότιμων ανθρώπων. Στο πλαίσιο αυτό, έχει υπογράψει τη Διακήρυξη των Ηνωμένων Εθνών «United in the Business of a Better World», υποστηρίζοντας παγκόσμιες επιχειρηματικές συνεργασίες με υπευθυνότητα και διαφάνεια, τις Αρχές Ενδυνάμωσης των Γυναικών του Οικουμενικού Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών και του United Nations Women και την πρωτοβουλία «Commitment to Financial Health and Inclusion» του UNEP FI.

Κάνοντας ένα ακόμη βήμα προς αυτή την κατεύθυνση, η Εταιρεία ολοκλήρωσε δύο νέους κύκλους των δράσεων του EQUALL «Γυναίκες Ιδρύτριες και Δημιουργοί», «Γυναίκες Πίσω στην Εργασία», «Γυναίκες στον Αγροτικό Τομέα» και «Το Επάγγελμα δεν έχει Φύλο», οι οποίες έχουν σχεδιαστεί για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των έμφυλων στερεοτύπων. Επιπλέον, σε συνεργασία με το Κέντρο Διοτίμα, σχεδιάστηκε και υλοποιείται το πρόγραμμα «EQUALL – Ίσες ευκαιρίες για όλες» που περιλαμβάνει εξατομικευμένες

υποστηρικτικές συνεδρίες ψυχο-εκπαιδευτικής επαγγελματικής συμβουλευτικής, αναβάθμιση προσόντων, επανεκπαίδευση και προετοιμασία για ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας. Το πρόγραμμα EQUALL εντάσσεται στην πολυδιάστατη στρατηγική εταιρικής υπευθυνότητας της Πειραιώς, η οποία συνδέεται άμεσα με τις αναπτυξιακές ανάγκες της ελληνικής κοινωνίας.

Πρόθεση της Τράπεζας είναι να συνεχίσει να αναπτύσσει το πρόγραμμα μέσω ειδικών πρωτοβουλιών κατάρτισης, αναβάθμισης δεξιοτήτων και συνεργασιών που αναπτύσσονται γύρω από τρεις στρατηγικούς πυλώνες: Ισότητα των Φύλων, Νέα Γενιά και Ευάλωτες Κοινωνικές Ομάδες.

Στόχος της Τράπεζας Πειραιώς είναι να στηρίζει τις γυναίκες που συμμετέχουν στα εκπαιδευτικά προγράμματα, παρέχοντάς τους τις απαραίτητες δεξιότητες και τεχνογνωσία προκειμένου να αξιοποιήσουν τις δυνατότητές τους και





να βρουν την εργασία που τους αξίζει. Το πρόγραμμα διευκολύνει αυτή τη φιλοδοξία ενισχύοντας την ίση πρόσβαση στην απασχόληση και την επιχειρηματική ενεργοποίηση, που είναι απαραίτητες για την αυτονομία και την ανάπτυξη κάθε ατόμου. Επιπλέον, η Εταιρεία δεσμεύεται να εκπαιδεύσει τους νέους και να τους ευαισθητοποιήσει για εναλλακτικές οδούς απασχόλησης, σε μια προσπάθεια εξάλειψης τυχόν κοινωνικών στερεοτύπων που επηρεάζουν τους μαθητές στη διαδικασία επιλογής επαγγέλματος.

Στο πλαίσιο της στρατηγικής εταιρικής υπευθυνότητας που εφαρμόζει ο Όμιλος και με γνώμονα την κοινωνική ισότητα, η Τράπεζα, επίσης, υλοποιεί διάφορες πρωτοβουλίες:

- Η Τράπεζα είναι η πρώτη στην Ελλάδα, όπου ο Διευθύνων Σύμβουλος της κος Χ. Μεγάλου υπέγραψε τις Αρχές Ενδυνάμωσης των Γυναικών (Women's Empowerment Principles, «WEPs») του UN Global Compact. Επιπλέον, εντάχθηκε για 2η συνεχή χρονιά στον Δείκτη Ισότητας Φύλων (GEI) 2023 του Bloomberg ανάμεσα σε 484 εταιρείες παγκοσμίως.
- Η Τράπεζα συμμετείχε, ως μέλος της επίσημης Ελληνικής αποστολής, στις εργασίες του δεύτερου Παγκόσμιου Φόρουμ των Ηνωμένων Εθνών για τους Πρόσφυγες, που πραγματοποιήθηκε από τις 13 – 15 Δεκεμβρίου στη Γενεύη με τη συμμετοχή 168 χωρών. Η πρόσκληση για τη συμμετοχή της Τράπεζας στην σημαντική αυτή διεθνή διοργάνωση, ήρθε σε συνέχεια του Μνημονίου Συνεργασίας που υπεγράφη στις 20 Απριλίου 2023 μεταξύ της Τράπεζας και της Ύπατης Αρμοστείας του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες στην Ελλάδα και της έναρξης λειτουργίας της πρώτης «Ακαδημίας για Γυναίκες Πρόσφυγες» στην Ελλάδα.

Στο πλαίσιο του Delphi, η Τράπεζα διοργάνωσε το side event «Towards a society of equal opportunities», στο οποίο διατυπώθηκαν προτάσεις αντιμετώπισης καιρίων κοινωνικών ζητημάτων όπως η ισότητα των φύλων και οι ευάλωτες ομάδες (παιδιά, νέοι, πρόσφυγες, κ.λπ).

Η Εταιρεία συμμορφώνεται με την απαίτηση/ όριο του νόμου (25%) για την επαρκή εκπροσώπηση των γυναικών στο ΔΣ, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 3 παρ. 1 εδάφιο. β' του Ν. 4706/2020, με τη συμμετοχή τριών (3) γυναικών-μελών του ΔΣ (25% x 13 μέλη = 3,25, στρογγυλοποιημένα στον πλησιέστερο ακέραιο αριθμό). Σε συνέχεια της απροσδόκητης παραίτησης μιας γυναίκας ανεξάρτητου μέλους το Νοέμβριο του 2023 η Εταιρεία δεσμεύτηκε και άμεσα ξεκίνησε την αντίστοιχη διαδικασία για να αντικαταστήσει το παραιτηθέν μέλος με άλλο κατάλληλο γυναικείο μέλος. Η Εταιρεία προχώρησε στην επιλογή ενός τέτοιου προσώπου, διορίζοντας την ως Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος του ΔΣ στη συνεδρίαση του ΔΣ με ημερομηνία 22 Φεβρουαρίου 2024, διασφαλίζοντας συμμόρφωση με την απαίτηση /όριο (25%) για την επαρκή εκπροσώπηση των γυναικών στο ΔΣ. Η Εταιρεία θα συνεχίσει τις ενέργειες για την ενίσχυση της διαφοροποίησης φύλου στο ΔΣ και δεσμεύεται για τη διατήρηση της συμμόρφωσης με τις νομοθετικές και κανονιστικές απαιτήσεις.

Ο Όμιλος φιλοδοξεί επίσης να αυξήσει το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διευθυντικές θέσεις σε πάνω από 35% έως το 2025 (επί του παρόντος σε 34%) και παρέχει καθοδήγηση για τη μείωση της μέσης διαφοράς αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων μέχρι το τέλος του 2026 (σήμερα υπολογίζεται σε 3,3 εκατ. ευρώ).

Συμμετοχή σε Πρωτοβουλίες Βιώσιμης Ανάπτυξης

Ο Όμιλος Πειραιώς τηρεί πρότυπα και αρχές βιωσιμότητας, έχοντας ως στόχο να διεξάγει τις δραστηριότητές του με διαφάνεια και με περιβαλλοντική και κοινωνική υπευθυνότητα.

Ο Όμιλος Πειραιώς συμπεριλαμβάνεται στο δείκτη εταιρικής αειφορίας FTSE4Good και στο Δείκτη Ισότητας Φύλων Bloomberg (Bloomberg Gender Equality Index, «GEI») που αξιολογεί τις πρακτικές του οργανισμού που συμβάλλουν στην ισότητα των φύλων στην εργασία. Ο Όμιλος έλαβε βαθμολογία «Management B» (κλίμακα Α έως D) από τον ανεξάρτητο μη κερδοσκοπικό οργανισμό Carbon Disclosure Project («CDP») για τη διαχείριση της κλιματικής αλλαγής και βαθμολογήθηκε με «A» από το δείκτη MSCI ESG (κλίμακα AAA έως CCC). Ο δείκτης ISS Corporate Solutions βαθμολόγησε την Τράπεζα με «1 – HIGHER DISCLOSURE» στον πυλώνα του περιβάλλοντος και με 2 στους πυλώνες της διακυβέρνησης και της κοινωνίας (βαθμολογία την 1η Δεκεμβρίου 2023 / η βαθμολογία 10 δείχνει υψηλότερο κίνδυνο διακυβέρνησης).

Τον Απρίλιο του 2024, οι Financial Times ανακοίνωσαν τη συμπερίληψη της Piraeus Financial Holdings στη λίστα με τους «600 ηγέτες του κλίματος της Ευρώπης» για το έτος 2024, για τέταρτη συνεχή χρονιά. Η Πειραιώς είναι η μοναδική ελληνική εταιρεία που περιλαμβάνεται στη λίστα για τέσσερα συνεχόμενα χρόνια, όσον αφορά τις επιδόσεις της στη διαχείριση της κλιματικής αλλαγής. Η λίστα εστιάζει κυρίως σε επιχειρήσεις που έχουν επιτύχει τη μεγαλύτερη μείωση των εκπομπών τους στο πεδίο 1 και 2, που προέρχονται αντίστοιχα από τις δικές τους δραστηριότητες και από την ενέργεια που καταναλώνουν. Άλλοι παράγοντες, όπως η διαφάνεια στις εκπομπές του Πεδίου 3 (έμμεσες εκπομπές από τις λειτουργίες της εφοδιαστικής αλυσίδας), η βαθμολογία από τον διεθνή οργανισμό CDP (Carbon Disclosure Action) καθώς και οι στόχοι μείωσης των εκπομπών άνθρακα στο πλαίσιο των Επιστημονικών Στόχων (SBTi) λαμβάνονται επίσης υπόψη.

Η Τράπεζα είναι μέλος του Οικουμενικού Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών και της Οικονομικής Πρωτοβουλίας του Περιβαλλοντικού Προγράμματος των Ηνωμένων Εθνών (United Nations Environment Programme – Finance Initiative, «UNEP FI»). Οι Αρχές Υπεύθυνης Τραπεζικής παρουσιάστηκαν το 2019 από το UNEP FI, με στόχο την ευθυγράμμιση των δραστηριοτήτων των τραπεζών με τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών και τη Συμφωνία του Παρισιού για το Κλίμα. Η Τράπεζα έχει εκλεγεί στο Τραπεζικό Συμβούλιο (Banking Board) του UNEP FI και κατέχει τη θέση ενός από τους δυο συμπροέδρους. Τη συνολική εποπτεία για την εφαρμογή των Αρχών στον Όμιλο έχει ο CEO, ο οποίος είναι και ένας από τους 20 επικεφαλής τραπεζών και ασφαλιστικών εταιρειών από όλο τον κόσμο που συμμετέχει στο Συμβούλιο των Ηγετών (Leadership Council) του UNEP FI.

Η Τράπεζα δημοσίευσε την τέταρτη ετήσια έκθεση προόδου σχετικά με την εναρμόνισή της με τις Αρχές Υπεύθυνης Τραπεζικής, συμπεριλαμβανομένων των αποτελεσμάτων της ανάλυσης επιδράσεων του χαρτοφυλακίου της. Το «Εργαλείο Ανάλυσης Επιπτώσεων Χαρτοφυλακίου για Τράπεζες» («Portfolio Impact Analysis Tool for Banks», το «Εργαλείο») αναπτύχθηκε από το UNEP FI και την ειδική ομάδα εργασίας





στην οποία συμμετείχε και η Τράπεζα. Το Εργαλείο εκτιμά τις θετικές και αρνητικές επιπτώσεις που έχουν οι χρηματοδοτήσεις των τραπεζών στη βιώσιμη ανάπτυξη και πιο συγκεκριμένα σε τρεις (3) πυλώνες: στο φυσικό περιβάλλον, στην κοινωνία, και στην κοινωνικοοικονομική διάσταση.

Κατόπιν της Ανάλυσης Επιπτώσεων του Χαρτοφυλακίου, και σύμφωνα με τις στρατηγικές προτεραιότητες του οργανισμού, η Τράπεζα δίνει προτεραιότητα στους ακόλουθους τομείς ως πιο σημαντικούς:

- Χρηματοοικονομική Ευρωστία και Ένταξη, εστιάζοντας στις Υγιείς Οικονομίες και στην Ανάπτυξη των πολύ Μικρών και Μεσαίων επιχειρήσεων, και
- Κλιματική Σταθερότητα

Η Τράπεζα έχει θέσει SMART στόχους (δηλαδή Specific- Συγκεκριμένους, Measurable - Μετρήσιμους, Achievable - Επιτεύξιμους, Relevant - Σχετικούς, and Time-bound – Χρονικά Οριοθετημένους) σχετικούς με τη Χρηματοοικονομική Ευρωστία και Ένταξη και με το Κλίμα.

Παράλληλα με τις φιλοδοξίες οικονομικής απόδοσης του Ομίλου, η PFH κινείται συστηματικά προς την κατεύθυνση της βιώσιμης τραπεζικής και δημιουργεί τις υποδομές, τις πολιτικές και τις στρατηγικές που ενσωματώνουν τη βιώσιμη ανάπτυξη στη λειτουργία της. Αυτή η στρατηγική θα επιτρέψει τη μεγιστοποίηση της συμβολής της Εταιρείας στην επίτευξη των στόχων της Συμφωνίας του Παρισιού για το Κλίμα και των στόχων βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών.

Περισσότερες πληροφορίες για θέματα που σχετίζονται με τη βιώσιμη ανάπτυξη περιλαμβάνονται/θα συμπεριληφθούν στην Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης της Εταιρείας και σε άλλες εθελοντικές και υποχρεωτικές γνωστοποιήσεις.

PIRAEUS' ESG BLUEPRINT

#NRG Transition Targets	Piraeus agenda
Bank & portfolio net zero target	by 2050
Intermediary targets (2030)	-73% Scope 1 & 2
Science Based targets validation	✓
Green asset ratio (EU Taxonomy eligible portfolio)	~30% by 2026

Governance	Piraeus agenda
Board's ESG oversight	✓
Executive compensation criteria linked to ESG	✓
BoD ESG Training	✓

Gender Equality	Piraeus agenda
Gender pay equity target horizon	~€3.3mn
Bloomberg Gender Equality Index	GEI 81% disc 100%
L1-L4 women representation	34%

ESG Reporting	Piraeus agenda
Double materiality assessment	✓
3rd party verification of reporting	✓
Sustainability reporting	✓
Green Bond Framework	✓

Reporting Frameworks	Piraeus agenda
TCFD [Task Force on Climate Related Financial Disclosures]	✓
PRB [UNEP FI Principles for Responsible Banking]	✓
PRI [Principles for Responsible Investment]	✓

ESG Ratings	Piraeus agenda
MSCI	A
ISS	E:1 S:2 G: 2
CDP	B
Sustainalytics	28





EQUALL PROGRAMME

Piraeus Bank’s goal is to continue growing the EQUALL programme through specific training, upskilling and reskilling initiatives and collaborations that are being developed around 3 strategic pillars: Gender Equality, New Generation and Vulnerable Social Groups

Gender Equality	Programme	Initiative Scope	Beneficiaries Goal 2023-2025	
	Women Founders and Makers	women’s entrepreneurship	900	total 11,040
	Women Back to Work	women’s employability	900	
	Women in Agriculture	women’s rural entrepreneurship	300	
	Profession has no Gender	eradicate gender stereotypes	8,900	
NEW	EQUALL Opportunities for all	women survivors of gender-based violence employability	40	

New Generation	Programme	Initiative Scope		
NEW	Experiential Learning Hubs	experiential learning for students in remote regions	1,780	total 2,730
NEW	SKILLS 4 ALL	vulnerable youth employability	400	
NEW	TeenSkills	21st century skills (students in remote regions)	250	
	3 rd Bell Opera	students’ education in performing arts (induction)	300	

Vulnerable Social Groups	Programme	Initiative Scope		
NEW	Refugee Women Academy-UNHCR	women refugees upskilling and employability	300	total 18,620
NEW	SafeKids Alliance-UNICEF	child protection system optimization (public services)	3,100	
NEW	Identify-Protect	early intervention for suspected child abuse (kindergartens)	15,150	
NEW	EQUALL HOOPS	basketball activities for children within the autism spectrum	40	
	BRAVE IN	people with acquired brain injuries employability	30	

Total 3 pillars beneficiaries	32,390
--------------------------------------	---------------

Since March 2022 (EQUALL program’s initial launch), until December 2023, more than 5,100 people have benefited through their participation in the Gender Equality initiatives. By the end of 2025, Piraeus Bank aspires to support over 32,000 people in addition, through its EQUALL programme initiatives.





3 — ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

Το επίπεδο των αποδοχών των μελών Δ.Σ. εξετάζεται συνεχώς, ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει η Εταιρεία και ο Όμιλος, οι συνθήκες ανταγωνισμού και το μεταβαλλόμενο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Κατά τη διάρκεια του 2023, οι μηχανισμοί αποδοχών του Ομίλου εμπλουτίστηκαν και ενημερώθηκαν, λαμβάνοντας υπόψη τις πιο πρόσφατες πρακτικές και τάσεις αποδοχών από συγκρίσιμους οργανισμούς στον ελληνικό τραπεζικό τομέα και σε μεγάλες εισηγμένες ελληνικές εταιρείες, καθώς και Ευρωπαϊκών Τράπεζων αντίστοιχου μεγέθους, με στόχο να διασφαλίζεται η συνεχής δέσμευση των μελών Δ.Σ. στην επίτευξη των στόχων και φιλοδοξιών του Ομίλου.

Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας («Δ.Σ.») έχει ουσιαστικό αντίκτυπο στην απόδοση του Ομίλου, διασφαλίζοντας την ύπαρξη ενός κατάλληλου μοντέλου διακυβέρνησης ώστε ο Όμιλος να είναι σε θέση να επιτύχει τους στρατηγικούς του στόχους. Λόγω της αυξημένης πολυπλοκότητας των θεμάτων που διαχειρίζεται το Δ.Σ. της Εταιρείας και οι Επιτροπές του, του σημαντικού χρόνου και της προσπάθειας που αφιερώνεται από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ., όπως προκύπτει από το περιεχόμενο των πρακτικών και τον αριθμό των συνεδριάσεων κάθε Επιτροπής ετησίως, είναι σημαντικό η αμοιβή τους να αντικατοπτρίζει τον πραγματικό χρόνο που αφιερώνουν, την πολυπλοκότητα και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την εκπλήρωση του ρόλου τους, ούσα σε ευθυγράμμιση με την αντίστοιχη πρακτική των εγχώριων και ευρωπαϊκών οργανισμών. Για την αξιολόγηση της σχετικής αμοιβής, η Εταιρεία ζήτησε και έλαβε υπόψη αναφορά συγκριτικής αξιολόγησης από τη συμβουλευτική εταιρεία Nestor Advisors Ltd, η οποία κατέδειξε σημαντικές διαφορές με αντίστοιχους διεθνείς οργανισμούς που την τοποθετούσαν στο χαμηλότερο άκρο του φάσματος.

Για το σκοπό αυτό, και δεδομένου του διεθνούς χαρακτήρα του Δ.Σ. της Εταιρείας, κατωτέρω περιγράφονται συγκεκριμένες τροποποιήσεις στη δομή αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ., όπως εγκρίθηκαν από την Ετήσια Γενική Συνέλευση του 2023, με στόχο την διακράτηση εξειδικευμένων Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. και την αξιοποίηση της εμπειρίας τους, για την αντιμετώπιση των ακόλουθων βασικών θεμάτων:

- Τη διασφάλιση ότι δίνεται η κατάλληλη έμφαση στη λειτουργία της Επιτροπής Δεοντολογίας Δ.Σ. και θεμάτων ESG και στη σημαντικότητα των θεμάτων βιωσιμότητας στην εταιρική ζωή της Εταιρείας.
- Την αναγνώριση ότι το Δ.Σ. της Εταιρείας έχει έναν ολοένα και πιο απαιτητικό εποπτικό ρόλο, εν όψει της επικείμενης έναρξης λειτουργίας της Snappi S.A. ως νέα θυγατρική ψηφιακή τράπεζα με πλήρη τραπεζική άδεια.
- Την αναγνώριση ότι το Δ.Σ. της Εταιρείας απαιτείται να αφιερώσει πολύ περισσότερο χρόνο τώρα από ό,τι στο παρελθόν, προκειμένου να αφομοιώσει, να αξιολογήσει και να καθορίσει τη στρατηγική του Ομίλου για θέματα Βιωσιμότητας, Πράσινης Μετάβασης και Κλιματικής Αλλαγής.

Οι αμοιβές καταβάλλονται σε μετρητά από την Εταιρεία και την Τράπεζα Πειραιώς και υπόκεινται σε περιοδική αναθεώρηση. Οι αμοιβές για τη συμμετοχή ή/και την προεδρία κοινής Επιτροπής και των δύο οντοτήτων καταβάλλονται μόνο από μία οντότητα. Σε αυτό το πλαίσιο, η Ετήσια Γενική Συνέλευση του 2023 της PFH και της Τράπεζας Πειραιώς προ ενέκρινε τη δομή αμοιβών που φαίνεται στους παρακάτω πίνακες, οι οποίοι εφαρμόστηκαν για το έτος 2023.

Λαμβάνοντας υπόψη την ενεργή συμμετοχή των Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. στην εταιρική διακυβέρνηση και τη στρατηγική εποπτεία του Ομίλου, καθώς και την αυξημένη έμφαση του ρυθμιστικού πλαισίου και των κατευθυντήριων γραμμών στην ύπαρξη ενός ποικιλόμορφου συνόλου Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. όσον αφορά το απαιτούμενο φάσμα δεξιοτήτων, ικανοτήτων και εμπειρογνομosύνης, είναι επιτακτική ανάγκη να εξασφαλιστεί ένα κατάλληλο επίπεδο αμοιβών. Καθώς η πρόθεσή μας είναι να αμείψουμε τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. στο μέσο επίπεδο της αγοράς και για να διασφαλίσουμε ότι οι αμοιβές τους παραμένουν ανταγωνιστικές, θα αξιολογήσουμε τυχόν μελλοντικές προσαρμογές υπό το πρίσμα των μεταβολών της αγοράς.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δικαιούνται μόνο τις αμοιβές που περιγράφονται παρακάτω. Επιπρόσθετα αποζημιώνονται έξοδα (π.χ. ταξίδια, διαμονή) που πραγματοποιούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών των μελών Δ.Σ., δεν δικαιούνται οποιαδήποτε μορφή μεταβλητών αποδοχών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 02: ΔΟΜΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ. ΠΕΙΡΑΙΩΣ FINANCIAL HOLDINGS	
Θέση	Fees (in €)
Βασική Αμοιβή Μη Εκτελεστικού Μέλους Δ.Σ. (περιλαμβάνεται ο Πρόεδρος Δ.Σ.)	Αμοιβή (σε €)
Αμοιβή Προέδρου Επιτροπής Δεοντολογίας Δ.Σ. και θεμάτων ESG	36.000
Member fee of Board Ethics & ESG Committee	64.000



■ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ	
1.	Οι αμοιβές καταβάλλονται αναλογικά για όσο διάστημα κάθε μέλος κατέχει την αντίστοιχη θέση.
2.	Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δεν λαμβάνουν πρόσθετες αμοιβές για παρουσία σε συνεδριάσεις του Δ.Σ. και/ή των Επιτροπών Δ.Σ. (εκτός από την Επιτροπή Δεοντολογίας Δ.Σ. και θεμάτων ESG).
3.	Δεν υπάρχει διάκριση μεταξύ των αμοιβών που καταβάλλονται στα Μέλη και αυτών που καταβάλλονται στους Αντιπροέδρους των Επιτροπών.
4.	Οι Πρόεδροι των Επιτροπών δεν λαμβάνουν αμοιβή ως Μέλος Επιτροπής.
5.	Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. δεν λαμβάνει αμοιβές για την ιδιότητα Μέλους ή /και Προέδρου σε καμία από τις Επιτροπές του Δ.Σ.

■ ΠΙΝΑΚΑΣ 3: ΔΟΜΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ. ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Θέση	Αμοιβή (σε €)
Αμοιβή Προέδρου Δ.Σ.	300.000
Βασική Αμοιβή Μη Εκτελεστικού Μέλους Δ.Σ.	36.000
Αμοιβή Αντιπροέδρου Δ.Σ.	72.000
Αμοιβή Προέδρου Επιτροπής Ελέγχου ή Επιτροπής Κινδύνων	84.000
Αμοιβή Μέλους Επιτροπής Ελέγχου ή Επιτροπής Κινδύνων	24.000
Αμοιβή Προέδρου Επιτροπής Αποδοχών ή Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. ή Επιτροπής Στρατηγικής	64.000
Αμοιβή Μέλους Επιτροπής Αποδοχών ή Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. ή Επιτροπής Στρατηγικής	12.000

■ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ	
1.	Οι αμοιβές καταβάλλονται αναλογικά για όσο διάστημα κάθε μέλος κατέχει την αντίστοιχη ιδιότητα.
2.	Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. λαμβάνουν αμοιβές για τη συμμετοχή τους (ιδιότητα μέλους ή/και προέδρου) σε έως τέσσερις (4) Επιτροπές.
3.	Δεν υπάρχει διάκριση μεταξύ των αμοιβών που καταβάλλονται στα Μέλη και αυτών που καταβάλλονται στους Αντιπροέδρους των Επιτροπών.
4.	Οι Πρόεδροι των Επιτροπών δεν λαμβάνουν αμοιβή ως Μέλος Επιτροπής.
5.	Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. δεν λαμβάνει τη βασική αμοιβή του Μη Εκτελεστικού Μέλους καθώς και αμοιβές για την ιδιότητα μέλους ή/και προέδρου σε καμία από τις Επιτροπές του Δ.Σ.
6.	Για τους Προέδρους των Επιτροπών ισχύουν ανώτατα όρια στις συνολικές αμοιβές τους: <ul style="list-style-type: none"> • € 160.000 για τους Προέδρους της Επιτροπής Ελέγχου ή της Επιτροπής Κινδύνων • € 120.000 για τους Προέδρους της Επιτροπής Αποδοχών ή της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. ή της Επιτροπής Στρατηγικής

Στον Πίνακα 4, οι αμοιβές που καταβλήθηκαν στα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. για το οικονομικό έτος 2023 παρουσιάζονται αναλυτικά ανά οντότητα και Επιτροπή.



ΠΙΝΑΚΑΣ 04: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ. ΑΝΑ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΟ 2023

Όνομα	Θέση	Piraeus Financial Holdings (PFH)		Τράπεζα Πειραιώς (ΤΠ)							PFH + ΤΠ
		Βασική Αμοιβή σε (€) ¹	Επιτροπή Δεοντολογίας Δ.Σ. και θεμάτων ESG σε (€) ¹	Βασική Αμοιβή σε (€) ¹	Επιτροπή Ελέγχου σε (€) ¹	Επιτροπή Κινδύνων σε (€) ¹	Επιτροπή Αποδοχών σε (€) ¹	Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. σε (€) ¹	Επιτροπή Στρατηγικής σε (€) ¹	Πρόεδρος / Αντι-πρόεδρος Δ.Σ. σε (€) ¹	
Γεώργιος Χαντζηνικολάου	Πρόεδρος Δ.Σ.	36.000,00	-	-	-	-	-	-	-	300.000,00	336.000,00
Karel De Boeck ³	Αντιπρόεδρος Δ.Σ., Πρόεδρος Επιτροπής Κινδύνων	36.000,00	12.000,00	36.000,00	14.588,24	51.058,82	-	7.294,12	7.294,12	43.764,70	208.000,00
David Hexter ³	Πρόεδρος Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ.	36.000,00	12.000,00	36.000,00	22.909,09	-	-	61.090,91	-	-	168.000,00
Enrico Tommaso Cucchiani ³	Πρόεδρος Επιτροπής Στρατηγικής	36.000,00	12.000,00	36.000,00	-	-	11.454,55	11.454,55	61.090,90	-	168.000,00
Francesca Tondi ²	Πρόεδρος της Επιτροπής Δεοντολογίας Δ.Σ. και θεμάτων ESG (έως 17.11.23)	36.000,00	52.256,63	36.000,00	18.363,20	-	9.181,60	-	-	-	151.801,43
Βενετία Κοντογούρη	Μέλος	36.000,00	12.000,00	36.000,00	-	-	-	12.000,00	12.000,00	-	108.000,00
Σολομών Μπεράχας	Μέλος	36.000,00	12.000,00	36.000,00	24.000,00	24.000,00	12.000,00	-	-	-	144.000,00
Andrew Panzures ³	Πρόεδρος Επιτροπής Αποδοχών	36.000,00	-	36.000,00	-	18.000,00	48.000,00	9.000,00	9.000,00	-	156.000,00
Anne Weatherston	Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	36.000,00	-	36.000,00	84.000,00	24.000,00	-	-	12.000,00	-	192.000,00
Αλέξανδρος Βλαδές	Μέλος	36.000,00	12.000,00	36.000,00	-	24.000,00	12.000,00	12.000,00	12.000,00	-	144.000,00
Περικλής Δοντάς	Εκπρόσωπος ΤΧΣ	36.000,00	12.000,00	36.000,00	24.000,00	24.000,00	12.000,00	12.000,00	-	-	156.000,00
Σύνολο		532.256,63⁴		1.399.544,80⁵							1.931.801,43

ΥΠΟΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

1. Τα ποσά εμφανίζονται σε μικτή βάση.
2. Για τον υπολογισμό των αμοιβών ελήφθησαν υπόψη οι πιο κάτω αλλαγές που επήλθαν στη σύνθεση των Επιτροπών του Δ.Σ. κατά το 2023. Στις 17.11.2023 η κα Francesca Tondi παρατηήθηκε από το Δ.Σ..
3. Το άθροισμα των αμοιβών που αποδόθηκαν από την Piraeus Financial Holdings και την Τράπεζα Πειραιώς κατά τη διάρκεια του 2023. Η κατανομή των αμοιβών ανά Επιτροπή αναπροσαρμόστηκε αναλογικά με βάση τα σχετικά ανώτατα όρια.
4. Σύνολο αμοιβών που καταβλήθηκαν από την Piraeus Financial Holdings κατά τη διάρκεια του 2023.
5. Σύνολο αμοιβών που καταβλήθηκαν από την Τράπεζα Πειραιώς κατά τη διάρκεια του 2023.





Εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου Σταθερές Αποδοχές

Τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. λαμβάνουν σταθερές μηνιαίες αποδοχές, που καταβάλλονται σε μετρητά. Ο Όμιλος έχει αναπτύξει ένα πλαίσιο σταθερών αποδοχών, το οποίο καθορίζει τη δομή και το εύρος των αποδοχών, προκειμένου να προσελκύσει και να διατηρήσει ταλαντούχα στελέχη.

Το πλαίσιο των σταθερών αποδοχών αμείβει τον κάθε ρόλο σύμφωνα με το μέγεθος των αρμοδιοτήτων, τις απαιτούμενες δεξιότητες και εμπειρία, το επίπεδο απόδοσης που επιδεικνύεται καθώς και τη συνολική του επίδραση στα αποτελέσματα του Ομίλου.

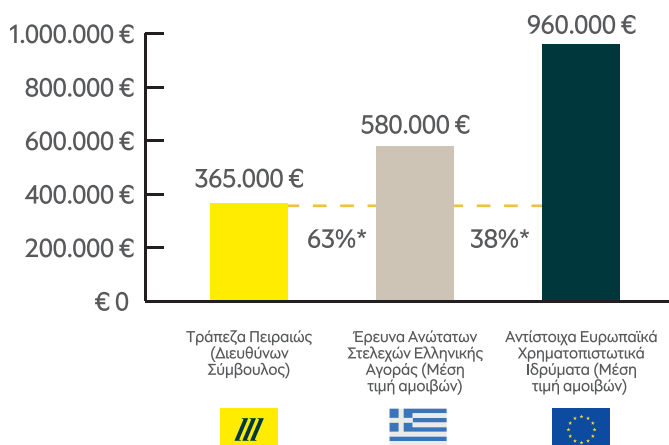
Η Τράπεζα Πειραιώς παρακολουθεί συνεχώς τις εγχώριες και ευρωπαϊκές τάσεις της αγοράς καθώς και τα αποτελέσματα των ερευνών αποδοχών, προκειμένου να εντοπίσει τις βέλτιστες πρακτικές αποδοχών και να διασφαλίσει την ανταγωνιστικότητα των μισθών των Εκτελεστικών Μελών της. Στο πλαίσιο αυτό, μετά την αξιολόγηση του επιπέδου αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. σε σχέση με την αγορά στον τραπεζικό και μη τραπεζικό κλάδο κατά το 2023, τα δεδομένα της αγοράς ανέδειξαν ότι οι αμοιβές των Εκτελεστικών Μελών υπολείπονται σημαντικά της Ελληνικής και Ευρωπαϊκής πραγματικότητας, σηματοδοτώντας ότι είναι απαραίτητη μια σημαντική προσαρμογή προκειμένου να φέρουμε τις σταθερές αποδοχές σε συγκρίσιμα επίπεδα με τη μέση τιμή της ελληνικής αγοράς.

Συγκεκριμένα, ο Όμιλος έλαβε υπόψη μια άσκηση συγκριτικής αξιολόγησης που διενεργήθηκε από την Korn Ferry (KF) για τους ετήσιους βασικούς μισθούς των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ., σε σχέση με δεδομένα της αγοράς από την έρευνα των Ανώτατων Στελεχών της Ελληνικής Αγοράς για το 2023 και μια επιλεγμένη ομάδα αντίστοιχων Ευρωπαϊκών Χρηματοπιστωτικών Ιδρυμάτων¹, με στόχο την παροχή πληροφοριών σχετικά με τις τελευταίες τάσεις και τις βέλτιστες πρακτικές αμοιβών των στελεχών. Οι έρευνες της Korn Ferry για την αγορά αμοιβών είναι οι πιο αξιόπιστες στην ελληνική αγορά λόγω της στιβαρής μεθοδολογίας της KF, η οποία χρησιμοποιεί τους Hay Points (HRL: Hay Reference Level) για να διασφαλίσει ότι οι θέσεις σταθμίζονται επαρκώς προκειμένου να επιτευχθεί συγκρισιμότητα.

Παρακάτω μπορείτε να βρείτε ένα συγκριτικό γράφημα της ετήσιας αμοιβής του Διευθύνοντος Συμβούλου της Τράπεζας Πειραιώς, πριν την μισθολογική αναπροσαρμογή, στο οποίο διαφαίνεται σημαντική απόσταση σε σχέση με τις επιλεγμένες συγκριτικές ομάδες που αναφέρθηκαν παραπάνω:

¹ Επιλεγμένα Ευρωπαϊκά Χρηματοπιστωτικά Ιδρύματα από τις ακόλουθες χώρες: Αυστρία (Volksbanken-Verband), Κύπρος (Τράπεζα Κύπρου), Ιταλία (BPER Banca, Mediobanca, Banca Popolare di Sondrio, Fineco Bank), Ολλανδία (De Volksbank), Πορτογαλία (Caixa Geral de Deposits, Banco Comercial Portugues S.A.), Ισπανία (Unicaja Banco, Bankinter S.A., Abanca, Kutxabank).

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟ ΓΡΑΦΗΜΑ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ



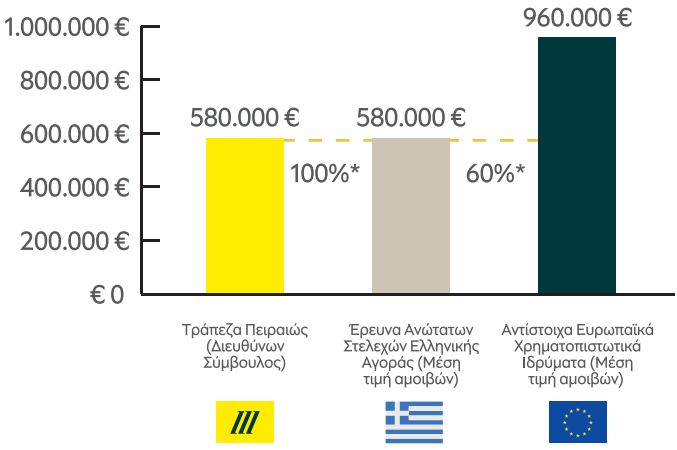
* Compa-ratio Τράπεζας Πειραιώς vs σχετικής αγοράς

Σε αυτό το πλαίσιο, η Τράπεζα Πειραιώς προχώρησε σε αύξηση της ετήσιας αμοιβής του Διευθύνοντος Συμβούλου, ως ένα πρώτο βήμα προς την ευθυγράμμιση με την αγορά, θωρακίζοντας την παραμονή του στον οργανισμό και την επιτυχημένη ηγεσία του, ανταμείβοντας παράλληλα την εξαιρετική του επίδοση που οδήγησε τον Όμιλο Πειραιώς σε μια εποχή ανάπτυξης, επιδεικνύοντας συστηματική και ισχυρή οικονομική απόδοση. Η αύξηση της αμοιβής του Διευθύνοντος Συμβούλου μπορεί να θεωρηθεί συντηρητική καθώς ενώ εξασφαλίζεται ισορροπία με τη μέση τιμή των αμοιβών στην Ελλάδα, εξακολουθεί να παραμένει χαμηλότερα σε σύγκριση με την μέση τιμή αμοιβών της επιλεγμένης ομάδας Ευρωπαϊκών Χρηματοπιστωτικών Ιδρυμάτων. Συγκεκριμένα, ο ετήσιος βασικός μισθός του Διευθύνοντος Συμβούλου αυξήθηκε σε 580.000 ευρώ (+59%) για το οικονομικό έτος 2023, προκειμένου να επιτευχθεί ευθυγράμμιση με τη μέση τιμή αμοιβών των Ανώτατων Στελεχών της Ελληνικής Αγοράς, ενώ στοχεύει στη σταδιακή προσέγγιση προς την μέση τιμή αμοιβών της επιλεγμένης ομάδας των Ευρωπαϊκών Χρηματοπιστωτικών Ιδρυμάτων (960.000 ευρώ) - παρακαλώ δείτε παρακάτω το σχετικό συγκριτικό γράφημα μετά την μισθολογική αναπροσαρμογή:





ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟ ΓΡΑΦΗΜΑ ΝΕΑΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ



* Compa-ratio Τράπεζας Πειραιώς vs σχετικής αγοράς

Σε σχέση με την ανωτέρω αύξηση, η Τράπεζα Πειραιώς ανέθεσε στην εταιρεία KPMG, ως ανεξάρτητο σύμβουλο, να παράσχει γνωμοδότηση για την εύλογη μεταχείριση, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 99-101 του νόμου 4548/2018, επιβεβαιώνοντας ότι, βάσει της ανάλυσής τους ως προς την πραγματικότητα της αγοράς, η αύξηση της μισθολογικής σταθερής αμοιβής του Διευθύνοντος Συμβούλου στα 580.000 ευρώ θεωρήθηκε δίκαιη και λογική.

Ο Όμιλος στοχεύει στην δίκαιη και ανταγωνιστική ανταμοιβή των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ., παρέχοντας επίσης παροχές, σε ευθυγράμμιση με τις ομότιμες εταιρείες και τα πρότυπα της αγοράς και εντός των ορίων που υπαγορεύονται από τη νομοθεσία. Η Τράπεζα και η Εταιρεία παρέχουν προγράμματα Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης, Ασφάλισης Ζωής, Ατυχημάτων και Προγράμματα Ασφάλισης καθορισμένων εισφορών για τα μέλη της Διοίκησης, συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.. Επιπλέον, παρέχεται Αποταμιευτικό Πρόγραμμα τέκνων και χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, σύμφωνα πάντα με τις πρακτικές του ανταγωνισμού και της αγοράς.

Στο πλαίσιο αυτό, από το 2020, ο Όμιλος έχει δημιουργήσει το Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (TEA). Μέσω του TEA, ο Όμιλος παρέχει ένα Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα Καθορισμένων Εισφορών που καλύπτει όλους τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. Ο Όμιλος, ως εργοδότης, συνεισφέρει ένα σταθερό ποσοστό 2% του μηνιαίου μισθού, καταβαλλόμενο 14 φορές το χρόνο, στον ατομικό λογαριασμό του εργαζόμενου. Η συμμετοχή των εργαζομένων και των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. στο TEA είναι προαιρετική και μπορούν να επιλέξουν να συνεισφέρουν επιπρόσθετα. Το TEA διοικείται από το Διοικητικό του Συμβούλιο και λειτουργεί υπό την εποπτεία των ρυθμιστικών αρχών: το Τμήμα Επαγγελματικής Ασφάλισης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, την Εθνική Αναλογιστική Αρχή και την Ελληνική Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς. Επιπλέον, για την ενίσχυση του πλαισίου σταθερών αποδοχών της ανώτατης διοικητικής ομάδας, ο Όμιλος προσφέρει επίσης συμπληρωματική συνταξιοδοτική κάλυψη καθώς και προγράμματα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και ασφάλισης ζωής.

Μεταβλητές Αποδοχές

Κατά γενικό κανόνα, οι μεταβλητές αποδοχές αποτελούν σημαντική συνιστώσα των αποδοχών για τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ., καθώς ενισχύουν την παροχή κινήτρων, ανταμείβουν τις υψηλές τους επιδόσεις και υποστηρίζουν την επίτευξη επιχειρησιακών στόχων, προάγοντας έτσι τον Όμιλο προς τη στρατηγική κατεύθυνση που υποστηρίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και βρίσκεται σε ευθυγράμμιση με τη δημιουργία αξίας για τους μετόχους. Τα σχήματα μεταβλητών αποδοχών για τον Όμιλο σχεδιάζονται για να υποστηρίξουν τους βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους επιχειρησιακούς στόχους, ενώ εξασφαλίζουν ταυτόχρονα την προσέλκυση και διατήρηση των ταλέντων.

Η Επιτροπή Αποδοχών κατά τη διάρκεια του 2023 εμπλούτισε τους μηχανισμούς μεταβλητών αποδοχών με σκοπό να θεσπίσει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την αντιμετώπιση των προκλήσεων λόγω της αυξημένης κινητικότητας στην αγορά εργασίας, της απουσίας μεταβλητών αποδοχών για τα ανώτατα στελέχη για πολλά χρόνια και της ενίσχυσης της κινητοποίησης και της συμμετοχής τους, διασφαλίζοντας τη δέσμευσή τους στην προώθηση βιώσιμων επιχειρηματικών αποτελεσμάτων.

Το 2023 ήταν το πρώτο έτος που τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δικαιούνταν να λάβουν μεταβλητές αποδοχές. Βάσει των διατάξεων του νόμου 3864/2010, όπως τροποποιήθηκε στα μέσα Ιουνίου του 2022, προβλέπεται ότι οποιεσδήποτε μεταβλητές αποδοχές (μπόνους) των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. δύναται να καταργηθούν εφόσον ο λόγος μη εξυπηρετούμενων δανείων προς συνολικά δάνεια υπερβαίνει το δέκα τοις εκατό (10%) για τα οικονομικά έτη που αναφέρονται έως το 2022. Αντίστοιχα, για την περίοδο συμμετοχής της Εταιρείας (και της Τράπεζας) στο πρόγραμμα ενίσχυσης κεφαλαίου του άρθρου 7 του εν λόγω νόμου, οι μεταβλητές αποδοχές μπορούσαν να λάβουν μόνο τη μορφή μετοχών ή δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή άλλων χρηματοοικονομικών μέσων σύμφωνα με τα άρθρα 52 ή 63 του Κανονισμού 575/2013, σύμφωνα με το άρθρο 86 του νόμου 4261/2014.

Μετά την πλήρη αποεπένδυση του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΤΧΣ) τον Μάρτιο του 2024, οι διατάξεις του Νόμου 3864/2010 έπαψαν να ισχύουν για την Εταιρεία. Ο μηχανισμός καταβολής των μεταβλητών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. είναι πλέον σύμφωνος με τις διατάξεις της Πολιτικής Αποδοχών Μελών Δ.Σ. και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο (Κατευθυντήριες Γραμμές EAT).

A. Ετήσιο Σχήμα Μεταβλητών Αποδοχών

Τα ετήσια σχήματα μεταβλητών αποδοχών στην Πειραιώς Financial Holdings (συμπεριλαμβανομένης της Τράπεζας Πειραιώς και των θυγατρικών της) αποτελούνται από τρία διακριτά σχήματα βραχυπρόθεσμων κινήτρων, τα οποία αφορούν διακριτές περιμέτρους εργαζομένων: το σχήμα της Ανώτερης Διοίκησης, το σχήμα Πρώτης Γραμμής και το σχήμα Κεντρικών Λειτουργιών. Αυτά τα τρία σχήματα είναι αμοιβαία αποκλειόμενα όσον αφορά στην περίμετρο και έχουν δομηθεί έτσι ώστε να ενισχύουν τόσο την ατομική όσο και την ομαδική προσπάθεια. Τα σχετικά ποσά μεταβλητών αποδοχών καθορίζονται βάσει προκαθορισμένων, μετρήσιμων, ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων που σχετίζονται με τη στρατηγική του Ομίλου.

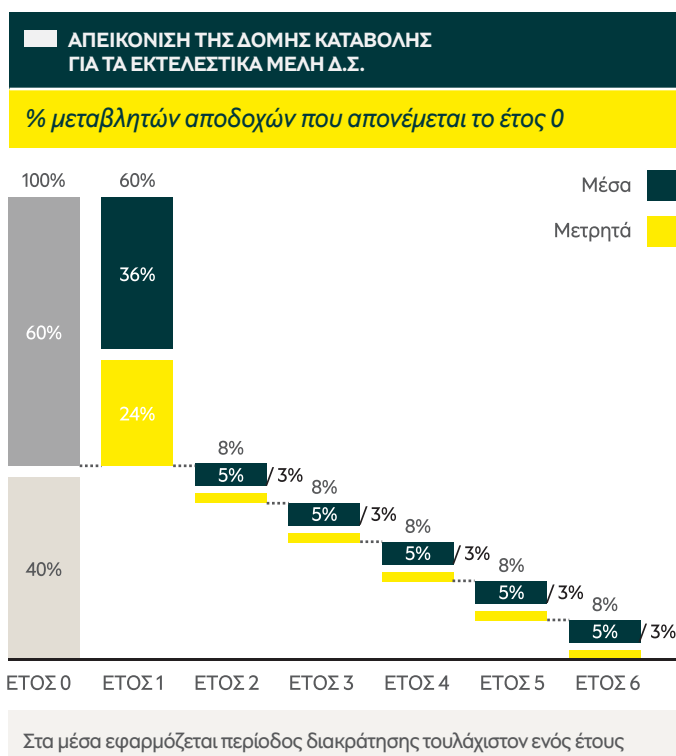




Τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. συμμετέχουν στο σχήμα της Ανώτερης Διοίκησης, τα κύρια στοιχεία του οποίου περιγράφονται λεπτομερώς στο παράρτημα της Πολιτικής Αποδοχών (**Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ.**). Σημειώνεται ότι τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δεν δύναται να συμμετέχουν στο ανωτέρω πρόγραμμα και/ή για να λάβουν μεταβλητές αποδοχές.

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να εφαρμόσει θετική ή αρνητική προσαρμογή στο συνολικό ποσό του μπόνους (bonus pool), κατά τη διακριτική του ευχέρεια, για εξαιρετικά οικονομικά αποτελέσματα, οικονομικές επιδόσεις που είναι είτε πολύ πάνω από τις προσδοκίες είτε έχουν απροσδόκητα σημαντικές απώλειες, σε σχέση με τα τυπικά ή αναμενόμενα αποτελέσματα για την εταιρεία, η οποία εφαρμόζεται αναλογικά σε όλα τα εξατομικευμένα ποσά μπόνους. Αυτή η, κατά τη διακριτική ευχέρεια, προσαρμογή έχει ένα έμμεσο ανώτατο όριο καθώς οι μεταβλητές αποδοχές περιορίζονται στο 100% των σταθερών αποδοχών για όλους τους εργαζόμενους. Τα ποσά μπόνους για τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. μπορεί να ανέλθουν έως και το 100% του ετήσιου σταθερού μισθού τους, βάσει της ατομικής αξιολόγησής τους στο Σύστημα Αξιολόγησης της Απόδοσης που χρησιμοποιείται από τον Όμιλο (Become & Achieve).

Για την επίτευξη της σύνδεσης των μεταβλητών αποδοχών με τη βιωσιμότητα των επιχειρηματικών αποτελεσμάτων και ταυτόχρονα την αποθάρρυνση των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. από την ανάληψη υπερβολικού κινδύνου, ένα σημαντικό μέρος των αποδοχών τους (εφόσον αποδοθεί από το έτος 2023 και μετά) αναβάλλεται για 5 χρόνια, σε ποσοστό 40% ή αντίστοιχα 60% για ιδιαίτερα υψηλά ποσά, ή όπως ορίζεται από το κανονιστικό πλαίσιο. Επιπλέον, εφαρμόζεται ένας συνδυασμός 40% μετρητά και 60% μέσα τόσο για το άμεσα καταβαλλόμενο, όσο και για το αναβαλλόμενο μέρος των αποδοχών. Όλα τα μέσα έχουν περίοδο διακράτησης ενός έτους ή όπως ορίζεται από το εφαρμοστέο ρυθμιστικό πλαίσιο.



Πιο συγκεκριμένα, για το PY 2022 και σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών, πληρούνταν συγκεκριμένες προϋποθέσεις: Το καθαρό αποτέλεσμα (εξαιρουμένων των έκτακτων στοιχείων) του Ομίλου ήταν κερδοφόρο και τα κεφαλαιακά επίπεδα ήταν υψηλότερα από τις απαιτήσεις. Επιπλέον, η απόδοση κάθε πυλώνα υπερέκρασε σημαντικά το ελάχιστο κατώτατο όριο του 80% που απαιτούνταν για να λάβουν οι εργαζόμενοι μπόνους.

Βάσει της δομής των σχημάτων, τα ποσά των μεταβλητών αποδοχών για κάθε εργαζόμενο επηρεάζονται από έξι (6) παράγοντες: τις σταθερές αποδοχές, τον τύπο ρόλου του εργαζόμενου (διοικητικός, πωλησιακός, υποστηρικτικός, ελεγκτικός), την ατομική ετήσια αξιολόγηση απόδοσης, το επίπεδο του ρόλου του εργαζόμενου, την απόδοση του πυλώνα, και την απόδοση του Ομίλου. Η απόδοση του Ομίλου και των πυλώνων αξιολογούνται με ένα σύνολο συγκεκριμένων Δεικτών Απόδοσης (KPIs) που επιτρέπουν την υλοποίηση της στρατηγικής και του επιχειρησιακού σχεδίου του Ομίλου. Τα KPIs ανά πυλώνα/τομέα και οι στόχοι καθορίζονται με συνεπή τρόπο στην αρχή του έτους και μεταβιβάζονται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο στους Επικεφαλής Πυλώνων και στη συνέχεια σε χαμηλότερα επίπεδα. Τα KPIs ανά τομέα περιλαμβάνουν ένα σύνολο από μετρήσιμους Επιχειρησιακούς, Κινδύνου, Λειτουργικής αποδοτικότητας, Ανθρώπων, Βιωσιμότητας και άλλους δείκτες. Η ενσωμάτωση δεικτών απόδοσης που σχετίζονται με τη βιωσιμότητα στις αποδοχές αναμένεται να εξελιχθεί περαιτέρω, σύμφωνα με την αιφώρο απόδοση και καθώς τα θέματα που σχετίζονται με την κλιματική και περιβαλλοντική αλλαγή γίνονται πιο προεξέχοντα ως στρατηγική προτεραιότητα για τα χρηματοοικονομικά ιδρύματα, συμπεριλαμβανομένου του Ομίλου Πειραιώς, των εποπτικών αρχών και άλλων ενδιαφερομένων φορέων. Η συνεχής αναθεώρηση και προσαρμογή των δεικτών απόδοσης από την Πειραιώς είναι επιβεβλημένη ώστε να ανταποκρίνεται σε ένα γρήγορα μεταβαλλόμενο περιβάλλον, καθώς και για να εξασφαλιστεί η αποτελεσματική ευθυγράμμιση των αποδοχών με την προσεκτική λήψη κινδύνου.



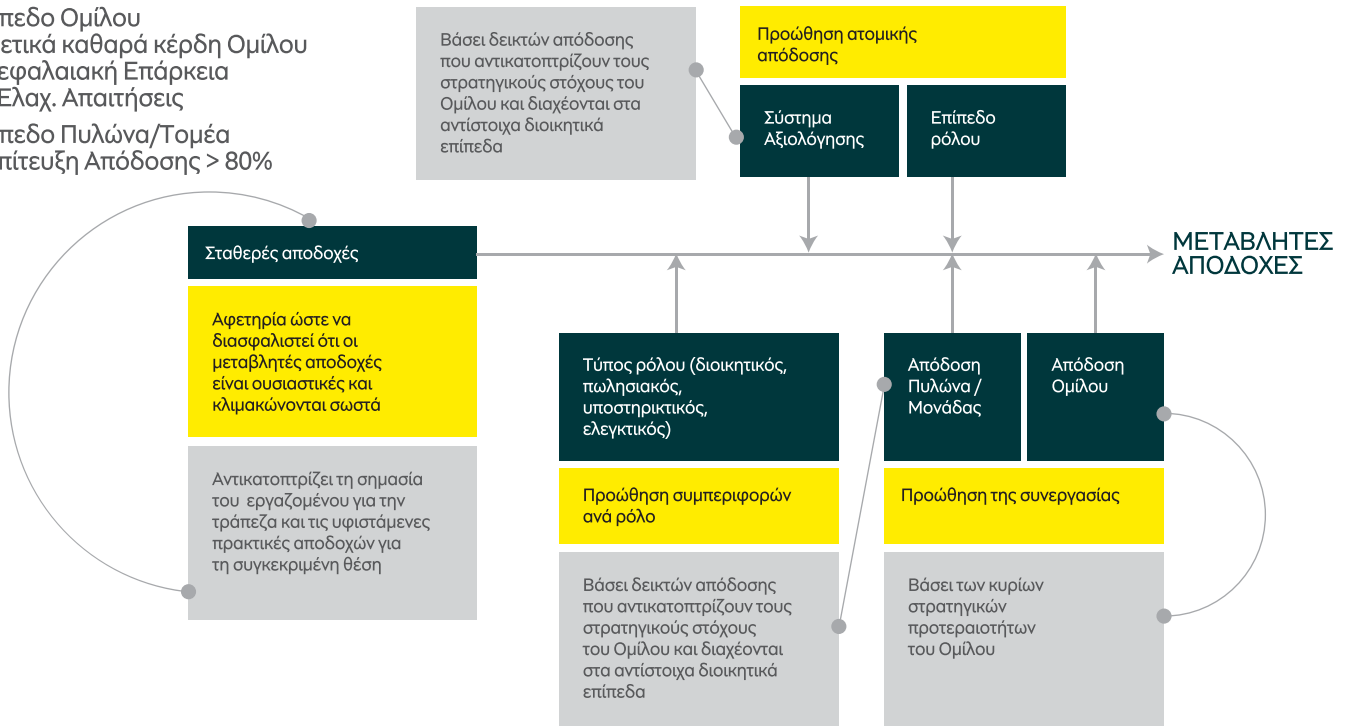


ΒΑΣΙΚΑ ΒΗΜΑΤΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ

01 – Ελάχιστες Προϋποθέσεις

- Επίπεδο Ομίλου
 - Θετικά καθαρά κέρδη Ομίλου
 - Κεφαλαιακή Επάρκεια > Ελαχ. Απαιτήσεις
- Επίπεδο Πυλώνα/Τομέα
 - Επίτευξη Απόδοσης > 80%

02 – Υπολογισμός Μπόνους



Β. Έκτακτο - Πρόγραμμα Διακράτησης που εφαρμόστηκε το 2023

Στο πλαίσιο ενίσχυσης της δέσμευσης της ομάδας Ανώτερης Διοίκησης στον οργανισμό, σε μια εποχή αυξημένης επαγγελματικής κινητικότητας, όπως αποδεικνύεται από τις υψηλού επιπέδου μετακινήσεις από τον τραπεζικό τομέα στη βιομηχανία, καθώς και από τις σχετικές ανατροφοδοτήσεις που λαμβάνονται από γραφεία εύρεσης στελεχών, με τα οποία η Τράπεζα διατηρεί μακροχρόνιες και έμπιστες σχέσεις, το Διοικητικό Συμβούλιο, μετά από σύσταση της Επιτροπής Αποδοχών, ενέκρινε τον Μάιο του 2023 ένα έκτακτο πρόγραμμα διακράτησης με στόχο την ευθυγράμμιση της Ανώτερης Διοίκησης (συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου και των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ) με τα βιώσιμα επιχειρηματικά αποτελέσματα και την κερδοφορία του Ομίλου, καθώς αυτή η συγκεκριμένη ομάδα κατάφερε να ξεπεράσει τους στόχους που είχαν τεθεί, δείχνοντας ισχυρή δέσμευση. Ο παραπάνω μηχανισμός μεταβλητών αποδοχών προέβλεπε την εκπλήρωση συγκεκριμένων προϋποθέσεων και ήταν πλήρως εναρμονισμένος με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο. Τα ποσά διακράτησης αποδόθηκαν αποκλειστικά (100%) σε μέσα μέσω δωρεάν διάθεσης μετοχών και αντιστοιχούσαν στο 93% των ετήσιων σταθερών αποδοχών για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και 88% για το άλλο Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Σύμφωνα με το χρονοδιάγραμμα κατοχύρωσης του προγράμματος, το 40% των ποσών διακράτησης ήταν το άμεσα καταβαλλόμενο μέρος και το 60% ήταν το αναβαλλόμενο, ισόποσα καταναμεμένο στα επόμενα 5 χρόνια. Εφαρμόζεται περίοδος διακράτησης ενός έτους σε κάθε δόση.

Για την απονομή των ποσών στο πλαίσιο του Έκτακτου Προγράμματος Διακράτησης, επιτεύχθηκαν συγκεκριμένοι δείκτες απόδοσης (gate KPIs) το 2023, όπως φαίνεται από τα Οικονομικά Αποτελέσματα του Ομίλου για το πρώτο εννεάμηνο του 2023, μαζί με την επιβεβαίωση ενεργής εργασιακής σχέσης των δικαιούχων. Οι δείκτες απόδοσης (gate KPIs), που παρατίθενται παρακάτω, επιτεύχθηκαν:

Κύριοι Δείκτες Απόδοσης	Στόχος	Αποτέλεσμα
Συνολικός Δείκτης Κεφαλαίων (%)	> 14.6%	17.6%
Καθαρά Κέρδη Ομίλου (€εκατ.)	Θετικά	577
Δείκτης NPE (%)	< 10.0%	5.5%

Ειδικά για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, η Επιτροπή Αποδοχών (RemCo) πρότεινε και το Διοικητικό Συμβούλιο ενέκρινε την παράταση της περιόδου διακράτησης κατά 3,5 μήνες, διότι η συνεχής παρουσία του Διευθύνοντος Συμβούλου ήταν πολύ σημαντική ενόψει της αναμενόμενης αποεπένδυσης του ΤΧΣ από τον Όμιλο Πειραιώς, ένα σημαντικό ορόσημο για την επιτυχή είσοδο της Τράπεζας στο νέο τραπεζικό περιβάλλον που διαμορφώνεται αυτήν την περίοδο από παρόμοιες αποεπενδύσεις στις άλλες συστημικές τράπεζες. Κατόπιν της προαναφερθείσας παράτασης και βάσει των διατάξεων των Κατευθυντήριων Γραμμών EAT, το ποσό διακράτησης του Διευθύνοντος Συμβούλου αποδόθηκε τον Μάρτιο του 2024





και κατανεμήθηκε σε γραμμική βάση αναλογικά (pro rata) μεταξύ των ημερολογιακών/οικονομικών ετών 2023 και 2024.

Ειδικές Περιπτώσεις:

Οι ρυθμίσεις μη καταβολής (Malus) και επιστροφής αποδοχών (Clawback) ισχύουν για έως και το 100% των έκτακτων ποσών διακράτησης, όπως περιγράφονται στην Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου και των Μελών Δ.Σ.

Παραίτηση ή καταγγελία για σπουδαίο λόγο: Σε περίπτωση παραίτησης ή καταγγελίας της σύμβασης του Δικαιούχου από τον Όμιλο για σπουδαίο λόγο, όλα τα αναβαλλόμενα μέρη που δεν έχουν κατοχυρωθεί μέχρι την ημερομηνία παραίτησης ή καταγγελίας της σύμβασης του Δικαιούχου ακυρώνονται αυτόματα.

Συναινετική Λήξη: Σε περίπτωση συναινετικής λήξης της σύμβασης εργασίας / απασχόλησης του Δικαιούχου στο πλαίσιο αναδιοργάνωσης ή εταιρικού μετασχηματισμού κ.λπ., τα αναβαλλόμενα μέρη θα συνεχίσουν να κατοχυρώνονται σύμφωνα με το χρονοδιάγραμμα μέχρι το τέλος της προβλεπόμενης περιόδου του Προγράμματος.

Συνταξιοδότηση, Αναπηρία ή Θάνατος: Αν η σύμβαση εργασίας / απασχόλησης του Δικαιούχου τερματιστεί λόγω συνταξιοδότησης, αναπηρίας (μακροχρόνιας ασθένειας ή μόνιμης ανικανότητας) ή θανάτου, τα υπόλοιπα αναβαλλόμενα μέρη του Δικαιούχου ή των κληρονόμων του (σε περίπτωση θανάτου) θα κατοχυρωθούν αμέσως (κατά την επόμενη προγραμματισμένη ημερομηνία κατοχύρωσης).

Γ. Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (LTIP)

Τον Νοέμβριο του 2023, οι μηχανισμοί αποδοχών του Ομίλου εμπλουτίστηκαν με την εισαγωγή του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων (LTIP), με σκοπό να ενισχυθεί περαιτέρω η ικανότητα του οργανισμού να διατηρεί και να προσελκύει ταλέντα στα ανώτερα επίπεδα διοίκησης. Το LTIP είναι ένα συμπληρωματικό σχήμα μεταβλητών αποδοχών που βασίζεται στην απόδοση του Ομίλου.

Αυτό το πρόγραμμα σχεδιάστηκε για να ενθαρρύνει την ηγεσία του Ομίλου σε μακροπρόθεσμο τρόπο σκέψης και συμπεριφοράς, ευθυγραμμίζοντας τους δείκτες απόδοσης

με τους στόχους του Επιχειρηματικού Σχεδίου και, συνεπώς, τα συμφέροντα των μετόχων. Μια υψηλής φήμης διεθνής εταιρεία συμβουλευτικών υπηρεσιών, η "Boston Consulting Group", επιλέχθηκε για να συμβάλει στην ανάπτυξη του εν λόγω Προγράμματος, εξασφαλίζοντας ότι οι παράμετροι του είναι ευθυγραμμισμένες με τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές, πληρούν τις κατευθυντήριες γραμμές της EAT και είναι συμβατές με τα άλλα σχήματα μεταβλητών αποδοχών του οργανισμού. Ο μηχανισμός του προγράμματος περιλαμβάνεται στο παράρτημα της προτεινόμενης προς έγκριση Πολιτικής Αποδοχών μελών Δ.Σ από τη ΕΓΣ του 2024.

Το LTIP έχει σχεδιαστεί να λειτουργεί σε κύκλους 3 ετών παρακολουθώντας και όντας συνδεδεμένο με τη διαδικασία Επιχειρηματικού Σχεδιασμού (που είναι αυτήν τη στιγμή ένας κύκλος 3 ετών). Οι δείκτες απόδοσης του LTIP συνδέονται με την επίτευξη των Επιχειρηματικών Σχεδίων του Ομίλου, ενώ η ατομική αξιολόγηση της απόδοσης λειτουργεί ως "προϋπόθεση" συμμετοχής στο πρόγραμμα. Τα ποσά που μπορούν να αποδοθούν σε κάθε άτομο διαφοροποιούνται ανάλογα το επίπεδο ευθύνης του ρόλου τους, ως ποσοστό του ετήσιου σταθερού μισθού. Συγκεκριμένα, σε περίπτωση επίτευξης της μέγιστης αξιολόγησης (Βαθμολογία Επιχειρηματικού Σχεδίου: 5), το σχήμα LTIP προβλέπει ανά έτος μέχρι ένα μέγιστο ποσοστό 62% της ετήσιας σταθερής αμοιβής του Διευθύνοντος Συμβούλου να κατοχυρωθεί ένα χρόνο μετά το τέλος της περιόδου του Επιχειρηματικού Σχεδίου, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τα Έκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. είναι μέχρι ένα μέγιστο 33%.

Η τελική αξιολόγηση της απονομής του LTIP θα λάβει χώρα στο τέλος του Ζετούς Επιχειρηματικού Σχεδίου για να καθοριστεί το συνολικό ποσό επιβράβευσης για την περίοδο. Το 100% του ποσού θα αποδοθεί σε μέσα και η περίοδος κατοχύρωσης θα ξεκινήσει το επόμενο έτος μετά το τέλος της περιόδου του Επιχειρηματικού Σχεδίου. Τα ποσά που έχουν αποδοθεί αλλά δεν έχουν ακόμα κατοχυρωθεί θα υπόκεινται σε μια αυστηρή πολιτική μη καταβολής (Malus) μέχρι το πέρας της περιόδου του Ζετούς Επιχειρηματικού Σχεδίου.

Οι κύριοι δείκτες απόδοσης του LTIP για την περίοδο του Επιχειρηματικού Σχεδίου 2023-2025 καθώς και μια απεικόνιση της μεθόδου καταβολής του LTIP παρουσιάζονται παρακάτω:





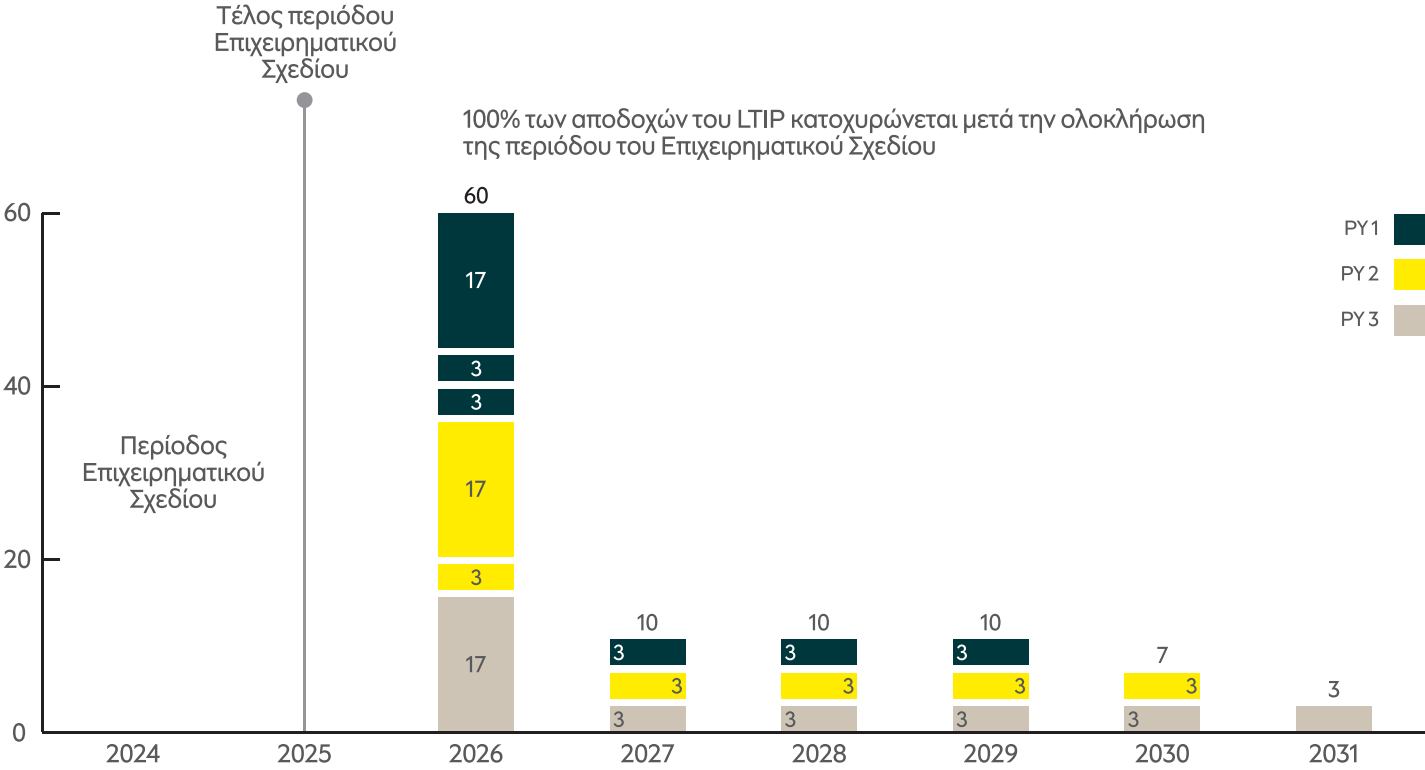
■ Η ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΟΥ LTIP ΒΑΣΙΖΕΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΔΕΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ 2023-2025

Δείκτες απόδοσης ¹	Βαρύτητα	Στόχος 2023	Βαθμός ³	Στόχος 2024	Βαθμός ³	Στόχος 2025	Βαθμός ³	2026 Q1
Return on TBV	35%	7,9%	1-5	11,7%	1-5	11,8%	1-5	
Capital	30%	17,4%	1-5	18,8%	1-5	19,3%	1-5	
NPE Ratio	25%	5,2%	1-5	4,0%	1-5	3,3%	1-5	
Sustainable Finance	10%	1,0 bln	1-5	1,0 bln	1-5	1,0 bln	1-5	

Συνολικός Βαθμός	1-5		1-5		1-5	
Input Δ.Σ.	±1		±1		±1	
Τελικός βαθμός						
	N/O ²		N/O ²		N/O ²	
Απόδοση	A		B		C	A+B+C → X N/O ² ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ

¹ Οι δείκτες απόδοσης καθορίζονται στην αρχή του Επιχειρηματικού Σχεδίου και επικαιροποιούνται μόνο από το ΔΣ σε εξαιρετικές περιπτώσεις
² Ο (Μη κατοχύρωση ποσού): Βαθμός 1-2 / N (% επί του συνολικού ποσού κατοχύρωσης): Βαθμός 3: 50% / Βαθμός 4: 80% / Βαθμός 5: 100%
³ Βαθμός ως % επίτευξης του Επιχειρηματικού Σχεδίου: Βαθμός 1: < 50% / Βαθμός 2: ≥50% < 80% / Βαθμός 3: ≥80% < 90% / Βαθμός 4: ≥90% ≤ 100% / Βαθμός 5: > 100%

■ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΟΥ LTIP ΓΙΑ ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ 2023-2025





Ειδικές Περιπτώσεις:

Ρυθμίσεις μη καταβολής (Malus) και επιστροφής αποδοχών (Clawback) ισχύουν για έως και το 100% των αποδιδόμενων ποσών όπως περιγράφονται στην Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου και των Μελών Δ.Σ.

Δικαιούχος υπό έρευνα για απάτη: Ο δικαιούχος, ο οποίος βρίσκεται υπό έρευνα από την Επιτροπή Εσωτερικού Ελέγχου / Επιτροπή Ηθικής για περιπτώσεις απάτης, θα αποκλείεται από το σχήμα μέχρι να ολοκληρωθεί η έρευνα. Σε περίπτωση που η έκθεση της έρευνας δεν ολοκληρωθεί υπέρ του Δικαιούχου, αυτός δεν θα δικαιούται να συμμετέχει στο πρόγραμμα για την συγκεκριμένη περίοδο του Επιχειρηματικού Σχεδίου. Διαφορετικά, θα συμμετέχει αμέσως, λαμβάνοντας αναδρομικά το σχετικό μέρος του ποσού που θα του είχε αποδοθεί.

Παραίτηση ή καταγγελία για σπουδαίο λόγο: Σε περίπτωση παραίτησης ή καταγγελίας της σύμβασης του Δικαιούχου από τον Όμιλο για σπουδαίο λόγο, όλα τα ποσά που δεν έχουν κατοχυρωθεί μέχρι την ημερομηνία παραίτησης ή καταγγελίας της σύμβασης του Δικαιούχου ακυρώνονται αυτόματα.

Συναινετική λήξη: Σε περίπτωση συναινετικής λήξης της σύμβασης εργασίας / απασχόλησης του Δικαιούχου στο πλαίσιο αναδιοργάνωσης ή εταιρικού μετασχηματισμού κ.λπ., τα ποσά που έχουν αποδοθεί, κατοχυρώνονται μέχρι την ημερομηνία αποχώρησης έπειτα από εξέταση κατά περίπτωση. Σε κάθε περίπτωση δεν μπορεί να εφαρμοστεί ταχεία κατοχύρωση.

Συνταξιοδότηση, Αναπηρία ή Θάνατος: Αν η σύμβαση εργασίας / απασχόλησης του Δικαιούχου τερματιστεί λόγω συνταξιοδότησης, αναπηρίας (μακροχρόνιας ασθένειας ή μόνιμης ανικανότητας) ή θανάτου, τα ποσά που έχουν αποδοθεί στο Δικαιούχο (μέχρι την ημερομηνία λήξης της σύμβασης) ή στους κληρονόμους του (σε περίπτωση θανάτου) θα κατοχυρωθούν βάσει προγράμματος στο τέλος του Ζετούς Επιχειρηματικού Σχεδίου και υπόκεινται σε ρυθμίσεις μη καταβολής / επιστροφής.

Μέσα

Για να μπορεί ο Όμιλος να απονέμει μεταβλητές αποδοχές που υποστηρίζουν τα υφιστάμενα προγράμματα, τα παρακάτω μέσα πληρωμής μεταβλητών αποδοχών αναπτύχθηκαν και εγκρίθηκαν από το Διοικητικό Συμβούλιο κατά τη διάρκεια του 2023:

A. Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών

Σε συνέχεια σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και την πρόταση του Διοικητικού Συμβουλίου, η Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων ("ΕΓΣ"), που διεξήχθη στις 27 Ιουνίου 2023, αποφάσισε τη διάθεση δωρεάν κοινών μετοχών της Πειραιώς Financial Holdings σε στελέχη και εργαζόμενους για την συνεισφορά τους στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων του Ομίλου και συγκεκριμένων οικονομικών και λειτουργικών στόχων, ή/και να τους διακρατήσει και να προσλάβει νέα αξιόλογα και ικανά στελέχη, που εξυπηρετούν και διασφαλίζουν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας και των συνδεδεμένων εταιρειών της. Η ΕΓΣ εξουσιοδότησε το ΔΣ να:

- καθορίσει τους δικαιούχους των εν λόγω δωρεάν μετοχών βάσει της ισχύουσας πολιτικής αποδοχών και των σχημάτων μεταβλητών αποδοχών του Ομίλου καθώς και τους όρους και τα κριτήρια για τη χορήγηση και την πληρωμή τους, και
- να προχωρήσει στην εφαρμογή αυτής της απόφασης κατά την διακριτική του ευχέρεια στον κατάλληλο χρόνο καθώς και με τον κατάλληλο τρόπο, και να ασχοληθεί με όλες τις διαδικαστικές λεπτομέρειες που σχετίζονται με αυτήν την απόφαση. Στη συνεδρίαση του ΔΣ, που πραγματοποιήθηκε στις 19.10.2023, καθορίστηκαν οι συγκεκριμένοι όροι και προϋποθέσεις ενός Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Κοινών Μετοχών, οι οποίοι περιγράφονται σύντομα στην παρακάτω ανακοίνωση.

Σύνδεσμος: Όροι Προγράμματος Διάθεσης Δωρεάν Μετοχών της Πειραιώς Financial Holdings A.E.

Πρόσθετες πληροφορίες ανακοινώθηκαν τον Δεκέμβριο του 2023: **Ανακοίνωση διάθεσης δωρεάν μετοχών της Πειραιώς Financial Holdings**

B. Πρόγραμμα Παροχής Δικαιωμάτων Προαίρεσης Αγοράς Μετοχών

Το Δ.Σ. της Εταιρείας στην από 16 Νοεμβρίου 2023 συνεδρίασή του, προέβη, δυνάμει της εξουσιοδότησης που του δόθηκε στις 7 Απριλίου 2021 από την Έκτακτη ΓΣ των Μετόχων της Εταιρείας σύμφωνα με το άρθρο 113 παρ. 4 του Ν. 4548/2018, στη θέσπιση Προγράμματος Δικαιωμάτων Προαίρεσης Αγοράς για τη χορήγηση μετοχών σε στελέχη και εργαζόμενους της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν. 4308/2014, με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών.

Το Πρόγραμμα θα χρησιμεύσει ως μέσο πληρωμής αποδοχών πληρωτέων σε μέσα, σε εργαζομένους και στελέχη της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν οντοτήτων, με τους όρους και τις προϋποθέσεις που προβλέπονται στις Πολιτικές Αποδοχών Μελών ΔΣ και του Ομίλου και στα συγκεκριμένα σχήματα αποδοχών που υιοθετούνται κατά καιρούς.

Οι βασικοί όροι του Προγράμματος Παροχής Δικαιωμάτων Προαίρεσης Αγοράς Μετοχών περιλαμβάνονται στην από 17 Νοεμβρίου 2023 ανακοίνωση της Εταιρείας:

Σύνδεσμος: Θέσπιση προγράμματος παροχής

Κατά τη διάρκεια του 2023:

- Δεν χορηγήθηκαν δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών σε Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.
- Δεν πραγματοποιήθηκαν πληρωμές αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης σε Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.
- Όλες οι προτάσεις και αποφάσεις αποδοχών που έγιναν από την Επιτροπή Αποδοχών το 2023 ήταν σύμφωνες με την Πολιτική Αποδοχών Μελών ΔΣ, όπως αυτή εγκρίθηκε από την ΕΓΣ του 2023.

Ο παρακάτω πίνακας παρέχει ανάλυση αποδοχών των Μελών Δ.Σ που καταβλήθηκαν το 2023 από τον Όμιλο, κατανομή των εν λόγω αποδοχών ανά συνιστώσα, όπως απαιτείται από τις διατάξεις της παραγράφου 2α του άρθρου 112 του νόμου 4548/2018.



ΠΙΝΑΚΑΣ 05: ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ. ΓΙΑ ΤΟ 2023

Όνομα	Ιδιότητα	Σταθερές Αποδοχές ¹ σε (€)			Μεταβλητές Αποδοχές ^{1,2} σε (€)	Σύνολο Αποδοχών ^{1,3,4} σε (€)	Ποσοστό Σταθερές / Μεταβλητές Αποδοχές
		Μισθός	Αμοιβή	Παροχές ⁵			
Μη Εκτελεστικά Μέλη							
Γεώργιος Χαντζηνικολάου	Πρόεδρος Δ.Σ. Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	336.000,00	5.366,43	0,00	341.366,43	100% / 0%
Karel De Boeck	Ανώτατο Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	208.000,00	-	0,00	208.000,00	100% / 0%
David Hexter	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	168.000,00	-	0,00	168.000,00	100% / 0%
Francesca Tondi	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	151.801,43	-	0,00	151.801,43	100% / 0%
Enrico Tommaso Cucchiani	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	168.000,00	-	0,00	168.000,00	100% / 0%
Βενετία Κοντογούρη	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	108.000,00	-	0,00	108.000,00	100% / 0%
Σολομών Μπεράχας	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	144.000,00	-	0,00	144.000,00	100% / 0%
Andrew Panzures	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	156.000,00	-	0,00	156.000,00	100% / 0%
Anne Weatherston	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	192.000,00	-	0,00	192.000,00	100% / 0%
Αλέξανδρος Βλαδές	Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	144.000,00	-	0,00	144.000,00	100% / 0%
Περικλής Δοντάς	Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	156.000,00	-	0,00	156.000,00	100% / 0%
Σύνολο Μη Εκτελεστικών Μελών		-	1.931.801,43	5.366,43	0,00	1.937.167,86	100% / 0%

ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ

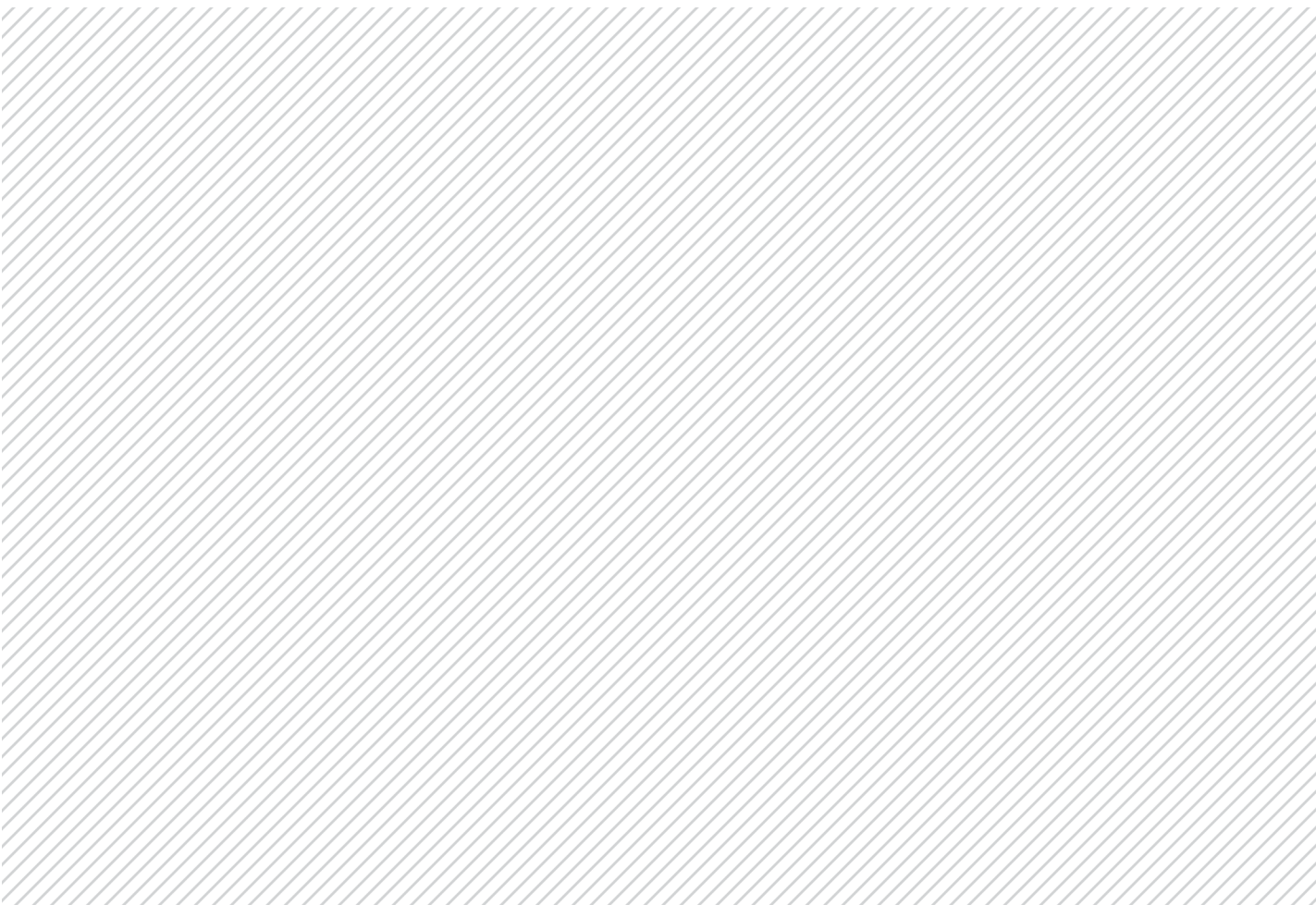
Όνομα	Ιδιότητα	Σταθερές Αποδοχές ¹ σε (€)			Μεταβλητές Αποδοχές ^{1,2} σε (€)	Σύνολο Αποδοχών ^{1,3,4} σε (€)	Ποσοστό Σταθερές / Μεταβλητές Αποδοχές
		Μισθός	Αμοιβή	Παροχές ⁵			
Μη Εκτελεστικά Μέλη							
Χρήστος Μεγάλου	Διευθύνων Σύμβουλος	580.000,00	-	263.500,35	530.000,00	1.373.500,35	61% / 39%
Βασίλειος Κουτεντάκης ⁶	Εκτελεστικό Μέλος	334.437,05	-	126.567,36	406.250,00	867.254,41	53% / 47%
Σύνολο Εκτελεστικών Μελών		914.437,05	-	390.067,71	936.250,00	2.240.754,76	58% / 42%
Σύνολο Μελών Δ.Σ.		914.437,05	1.931.801,43	395.434,14	936.250,00	4.177.922,62	78% / 22%





ΥΠΟΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

1. Τα ποσά εμφανίζονται σε μικτή βάση.
2. Δεν καταβλήθηκαν μεταβλητές αποδοχές στα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. Το 2023 ήταν η πρώτη χρονιά που τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δικαιούνταν να λάβουν μεταβλητές αποδοχές. Οι μεταβλητές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. αναφέρονται σε ποσά που αποδόθηκαν για το 2023 στο πλαίσιο του Προγράμματος Διακράτησης που υλοποιήθηκε για τα Ανώτατα Στελέχη. Το 40% των ποσών αυτών αποτελεί το άμεσα καταβαλλόμενο μέρος, ενώ το 60% είναι αναβαλλόμενο για τα επόμενα 5 έτη (έως το έτος 2029), σύμφωνα με τις προβλέψεις της Πολιτικής Αποδοχών Μελών Δ.Σ. Το σύνολο του ποσού θα καταβληθεί ή καταβλήθηκε με τη μορφή μετοχών μέσω του Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών. Στο πλαίσιο αυτό, ο Διευθύνων Σύμβουλος και ο κ. Κουτεντάκης έλαβαν 82.272 και 56.087 μετοχές αντίστοιχα, που αφορούν το άμεσα καταβαλλόμενο μέρος (40%) του Προγράμματος. Οι μετοχές θα υπόκεινται σε περίοδο διακράτησης δώδεκα (12) μηνών μετά την κατοχύρωση κάθε δόσης. Το συνολικό ποσό διακράτησης του Διευθύνοντος Συμβούλου ύψους €780χιλ. αποδόθηκε τον Μάρτιο του 2024 και κατανεμήθηκε σε γραμμική αναλογική βάση μεταξύ των ετών 2023 (€530χιλ.) και 2024 (€250χιλ.).
3. Το άθροισμα των σταθερών, συνταξιοδοτικών παροχών και μεταβλητών αποδοχών.
4. Οι αποδοχές των Μελών Δ.Σ. καταβλήθηκαν από την Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε. και την Πειραιώς Financial Holdings. Τα Μέλη Δ.Σ. δεν έλαβαν αποδοχές από καμία άλλη θυγατρική.
5. Περιλαμβάνονται μικτά ποσά που καταβλήθηκαν από την Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε. για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, ασφάλιση ζωής, συνταξιοδοτικά προγράμματα καθορισμένων εισφορών συμπεριλαμβανομένου εφάπαξ καταβολής όπως επίσης και το κόστος ετήσιου μισθώματος αυτοκινήτων. Αυτοκίνητα που παρέχονται για λόγους ασφαλείας σε Μέλος Δ.Σ. δεν περιλαμβάνονται στις αποδοχές του (δηλ. ο Πρόεδρος Δ.Σ. και ο Διευθύνων Σύμβουλος). Ο Πρόεδρος Δ.Σ., με ισχύ από το τρίτο τρίμηνο 2023 και εφεξής, δεν έχει πλέον δικαίωμα ασφάλισης στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.
6. Η αμοιβή του κ. Β. Κουτεντάκη απορρέει αποκλειστικά από την από 04.2008 σύμβαση εργασίας του με την Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε. και τον ρόλο του ως Ανώτερος Γενικός Διευθυντής στη Λιανική Τραπεζική της Τράπεζας Πειραιώς Α.Ε. Δεν λαμβάνει πρόσθετη αμοιβή για τη συμμετοχή του στο Δ.Σ.



4 — ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΣΕ ΒΑΘΟΣ ΧΡΟΝΟΥ

ΠΙΝΑΚΑΣ 06: ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ (όπως απαιτείται από τις προβλέψεις της παρ. 2β του Άρθρου 112 του Ν. 4548/2018)

6.1. Αποδοχές Μελών Δ.Σ ^{1,2} σε (€)			2019	2020	2021	2022	2023 ⁴
Όνομα	Θέση/ Ιδιότητα	Μέλος					
Γεώργιος Χαντζηνικολάου	Πρόεδρος Δ.Σ. Μη Εκτελεστικό	από 01.11.2016	256.374,08	265.837,66	260.799,66	286.246,31	341.366,43
		μεταβολή (%) ⁷	-	3,7%	-1,9%	9,8%	19,3%
Karel De Boeck	Αντιπρόεδρος Δ.Σ. Ανώτατο Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	από 08.06.2016	160.000,00	160.000,00	160.000,00	185.000,00	208.000,00
		μεταβολή (%) ⁷	0,0%	0,0%	0,0%	15,6%	12,4%
David Hexter	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	από 27.01.2016	160.000,00	156.000,00	148.039,76	145.000,00	168.000,00
		μεταβολή (%) ⁷	0,0%	-2,5% ⁴	-5,1%	-2,1%	15,9%
Francesca Tondi	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	από 23.06.2022 μέχρι 17.11.2023	-	-	-	50.655,53	151.801,43
		μεταβολή (%) ⁷	-	-	-	-	49,8%
Enrico Tommaso Cucchiani	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	από 15.11.2016	72.000,00	72.000,00	99.011,09	145.000,00	168.000,00
		μεταβολή (%) ⁷	0,0%	0,0%	37,5%	46,4%	15,9%
Βενετία Κοντογούρη	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	από 28.06.2017	60.000,00	65.290,32	65.766,67	85.000,00	108.000,00
		μεταβολή (%)	0,0%	8,8% ⁵	0,7%	29,2%	27,1%
Σολομών Μπεράχας ⁶	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	από 01.11.2016	96.000,00	96.000,00	96.000,00	121.000,00	144.000,00
		μεταβολή (%) ⁷	0,0%	0,0%	0,0%	26,0%	19,0%
Andrew Panzures	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	από 26.06.2020	-	44.951,65	102.233,33	145.000,00	156.000,00
		μεταβολή (%)	-	-	18,8%	42,0%	7,6%
Anne Weatherston	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	από 26.06.2020	-	34.371,01	111.079,57	181.000,00	192.000,00
		μεταβολή (%)	-	-	68,9%	62,9%	6,1%
Αλέξανδρος Βλαδές ⁵	Μη Εκτελεστικό	από 27.01.2016	0,00	0,00	0,00	121.000,00	144.000,00
		μεταβολή (%)	-	-	-	-	19,0%



ΠΙΝΑΚΑΣ 06: ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ
(όπως απαιτείται από τις προβλέψεις της παρ. 2β του Άρθρου 112 του Ν. 4548/2018)

6.1. Αποδοχές Μελών Δ.Σ. ^{1,2} σε (€)			2019	2020	2021	2022	2023 ⁴
Όνομα	Θέση / Ιδιότητα	Μέλος					
Περικλής Δοντάς	Εκπρόσωπος ΤΧΣ Μη Εκτελεστικό	από 18.12.2019	4.600,00	120.000,00	120.000,00	145.000,00	156.000,00
		μεταβολή (%) ⁷	-	0,0%	0,0%	20,8%	7,6%
Χρήστος Μεγάλου	Διευθύνων Σύμβουλος, Εκτελεστικό	από 08.03.2017	310.020,22	323.707,15	391.850,85	442.501,45	1.373.500,35
		μεταβολή (%)	-2,2%	4,4% ³	21,1%	12,9%	210,4%
Βασίλειος Κουτεντάκης	Εκτελεστικό	από 28.05.2020	-	197.568,96	296.914,09	434.704,23	867.254,41
		μεταβολή (%)	-	-	-2,0%	46,4%	99,5%
Σύνολο Αποδοχών Μελών Δ.Σ.^{1,2} in (€) (μόνο για τα ενεργά Μέλη)			1.238.994,30	1.655.726,75	1.971.695,02	2.546.288,57	4.177.922,62
Σύνολο Μελών Δ.Σ. (περιλαμβάνονται μη ενεργά Μέλη)	Αριθμός Μελών Δ.Σ. στις 31.12	10	13	13	13	12	
	Ετήσιες Αποδοχές⁶ σε (€)	1.595.669,82	1.655.726,75	1.971.695,02	2.546.288,57	4.177.922,62	
	μεταβολή (%)	-5,2%	3,8%	19,01%	29,1%	64,1%⁴	

ΥΠΟΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

1. Τα ποσά εμφανίζονται σε μικτή βάση και περιλαμβάνουν αμοιβές, βασικό μισθό, συνταξιοδοτικές και λοιπές παροχές (περιλαμβάνονται ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, ασφάλιση ζωής, πρόγραμμα αρωγής τέκνων όπως επίσης και το κόστος ετήσιου μισθώματος αυτοκινήτων) και μεταβλητές αποδοχές.
2. Οι πληροφορίες παρέχονται για τα Μέλη Δ.Σ. τα οποία εκπλήρωσαν τα καθήκοντά τους κατά το αναφερόμενο οικονομικό έτος (2023).
3. Το 2021, το Δ.Σ. υιοθέτησε το ρόλο του Ανώτατου Ανεξάρτητου Μέλους Δ.Σ. και διόρισε τον Αντιπρόεδρο του Δ.Σ., κ. Κ. De Boeck, ως Ανώτατο Ανεξάρτητο Μέλος Δ.Σ. Οι αποδοχές του δεν επηρεάστηκαν από την εν λόγω αλλαγή.
4. Λόγω αλλαγών που επήλθαν κατά τη διάρκεια του 2023:
 - α. στη δομή αμοιβών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ., όπως αναφέρεται στους Πίνακες 2 και 3.
 - β. στη μισθολογική αναπροσαρμογή για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο (59%) και το άλλο Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. (20%).
 - γ. στο έκτακτο Πρόγραμμα Διακράτησης των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. που υλοποιήθηκε για τα Ανώτατα Στελέχη, όπως αναφέρεται στον Πίνακα 5 υποσημείωση 2.
 - δ. στις εισφορές της Τράπεζας Πειραιώς Α.Ε. στα ασφαλιστικά/συνταξιοδοτικά προγράμματα καθορισμένων εισφορών.
5. Ο κ. Βλαδές, με αίτημά του, αποποιήθηκε του δικαιώματος να λάβει αποδοχές για τα έτη 2019 έως 2021.
6. Τα σχετικά ποσά περιλαμβάνουν αποδοχές για όλα τα Μέλη Δ.Σ., τα οποία ήταν ενεργά κατά τη διάρκεια των αντίστοιχων ετών.
7. Για τον υπολογισμό του % μεταβολής, τα ποσά έχουν προσαρμοστεί σε ετησιοποιημένη βάση, λαμβάνοντας υπόψη, όπου απαιτείται, τα σχετικά ανώτατα όρια αποδοχών.



6.2. Απόδοση ⁸		2019	2020 ⁹	2021 ¹⁰	2022 ¹¹	2023 ¹²
Ποσοτικά Μέτρα	Αμοιβές & Εξόδα Προσωπικού / Έσοδα Τόκων & Προμηθειών ¹	25,76%	23,51%	21,08%	21,22%	15,18%
	μεταβολή (bps)	-18		-243	14	-604
	Εξομαλυμένο Αποτέλεσμα προ φόρων / Ενσώματα Ίδια Κεφάλαια ²	0,52%	-13,79%	-	-	-
			4,60%	10,28%	12,67%	22,08%
	μεταβολή (bps)	-44		568	239	941
	Αριθμός Προσωπικού ³	10.843	10.429	9.493	8.658	8.087
	μεταβολή (%)	-8,1%		-9,0%	-8,8%	-6,6%
	Ενεργητικό / Αριθμός Προσωπικού ⁴	5,48	6,72	8,24	8,56	9,34
	μεταβολή (%)	10,0%		22,6%	3,9%	9,1%
	Δείκτης ΜΕΑ ¹³	48,9%	45,3%	12,7%	6,8%	3,5%
μεταβολή (bps)	-270	-360	-3.260	-590	-330	
Ποιοτικά Μέτρα	TR*M index ⁵	86	82	81	81	81
	CDP ⁶ (επίπεδο / βαθμός)	Management/B	A-listed	Management/B	Management/B	Management/B
	VIGEO-EIRIS ⁷ (απόδοση / βαθμός)	Advanced / 60		Advanced / 60	Advanced / 60	Advanced / 60
	MSCI ¹⁴	BBB	BBB	BBB	A	A

ΥΠΟΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

- Σύνολο αμοιβών & εξόδων προσωπικού, εξαιρώντας τα κόστη των Προγραμμάτων Εθελουσίας Εξόδου, προς (/) [σύνολο Καθαρών Εσόδων (Καθαρά Έσοδα Τόκων + Καθαρά Έσοδα Προμηθειών) + Έσοδα από ενοίκια] που σχετίζονται με την αντίστοιχη περίοδο.
- Τα ενσώματα ίδια κεφάλαια υπολογίζονται ως τα ίδια κεφάλαια αναλογούνται στους μετόχους της Εταιρείας, εξαιρουμένων άλλων μέσων ιδίου κεφαλαίου ήτοι Additional Tier 1 (ΑΤ1, Πρόσθετο κεφάλαιο Κατηγορίας 1) και άυλων περιουσιακών στοιχείων. Το Εξομαλυμένο αποτέλεσμα προ φόρων ισούται με τα κέρδη/(ζημιές) προ φόρων εξαιρουμένων των μη επαναλαμβανόμενων (εφάπαξ) εσόδων και εξόδων της αντίστοιχης περιόδου.
- Αριθμός Εργαζομένων πλήρους απασχόλησης στο τέλος του έτους.
- Προσαρμοσμένο σύνολο ενεργητικού προς (/) αριθμό εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (ποσό σε εκατ. ευρώ).
- Δείκτης που απεικονίζει τη συνολική ικανοποίηση των πελατών και την προτίμησή τους προς την Τράπεζα.
- Είναι δείκτης που μετρά ο CDP Global, ένας διεθνής μη κερδοσκοπικός οργανισμός, ο πιο αξιόπιστος και γνωστός στη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τη διαχείριση των περιβαλλοντικών και κλιματικών επιπτώσεων των εταιρειών και άλλων οντοτήτων.
- Ο Vigeo Eiris, που αποκτήθηκε από την Moody's το 2019, είναι ένας οργανισμός αξιολόγησης και έρευνας που αξιολογεί την ενσωμάτωση των κοινωνικών, περιβαλλοντικών και παραγόντων διακυβέρνησης στις στρατηγικές, τις λειτουργίες και τη διοίκηση των οργανισμών. Ο δείκτης αυτός ανανεώνεται ανά διετία.
- Τα μεγέθη και τα ποσοτικά μέτρα για το έτος 2019 αφορούν την Πειραιώς Financial Holdings (πρώην Τράπεζα Πειραιώς), ενώ για τα έτη 2020 - 2023 τα μεγέθη και τα ποσοτικά μέτρα αφορούν τον Όμιλο Πειραιώς Financial Holdings.



9. Συγκρίσιμα ποσοτικά μέτρα για το 2019 σε επίπεδο Ομίλου: Συνολικές δαπάνες προσωπικού προς βασικά έσοδα 26,72%, RoTE δηλωθέν 5,06% (σε σχέση με -13,79% το έτος 2020) και προσαρμοσμένο RoTE 3,01% (σε σχέση με 4,60% το έτος 2020). Οι προσαρμογές στο έτος 2019 αναφέρονται σε κέρδος €351 εκατ. λόγω της συναλλαγής με την Intrum, €36 εκατ. λόγω ενεργειών αναδιάρθρωσης του ανθρώπινου δυναμικού, μη επαναλαμβανόμενη (εφάπαξ) απομείωση στοιχείων ενεργητικού €87 εκατ., αριθμός προσωπικού 11.615 και σύνολο ενεργητικού ανά εργαζόμενο σε €5,13 εκατ.
10. Συγκρίσιμα ποσοτικά στοιχεία όπως αναταξινομήθηκαν για το 2021 σε επίπεδο Ομίλου: Συνολικές δαπάνες προσωπικού επί των συνολικών καθαρών εσόδων από βασικές τραπεζικές δραστηριότητες 21,08% και προσαρμοσμένο RoTE 10,28%. Τα μη επαναλαμβανόμενα στοιχεία για το 2021 αφορούν: (α) κέρδη από χαρτοφυλάκιο κρατικών ομολόγων ύψους €387 εκατ. στο 1ο τρίμηνο 2021 και €91 εκατ. στο 2ο τρίμηνο 2021 και από τη συναλλαγή Mayfair ύψους €185 εκατ. στα έσοδα από συναλλαγές, (β) κόστος Προγράμματος Οικειοθελούς Αποχώρησης ύψους €40 εκατ. στο 2ο τρίμηνο 2021 και αναστροφή αποθεματικών του κόστους του Προγράμματος Οικειοθελούς Αποχώρησης ύψους €15 εκατ. στο 4ο τρίμηνο 2021, (γ) απομείωση στο πλαίσιο του σχεδίου μείωσης MEA ύψους €3,874 εκατ., (δ) €39 εκατ. αναταξινόμηση προμήθειας που αφορά στον πάροχο της μονάδας αποδοχής καρτών η οποία δεν θα επαναληφθεί.
11. Συγκρίσιμα ποσοτικά στοιχεία για το 2022 σε επίπεδο Ομίλου: Συνολικές δαπάνες προσωπικού επί των συνολικών καθαρών εσόδων από βασικές τραπεζικές δραστηριότητες 21,22% και προσαρμοσμένο RoTE 12,67%. Τα μη επαναλαμβανόμενα στοιχεία για το 2022 αφορούν: • (α) κέρδη από την πώληση της μονάδας αποδοχής καρτών ύψους €282 εκατ. το 1ο τρίμηνο 2022, • (β) κόστος Προγράμματος Οικειοθελούς Αποχώρησης ύψους €57 εκατ. σε ετήσια βάση και €4 εκατ. μη επαναλαμβανόμενα έξοδα στις αποσβέσεις το 1ο τρίμηνο 2022 που σχετίζονται με τη συναλλαγή Thalys, • (γ) απομείωση στο πλαίσιο του σχεδίου μείωσης MEA: €152 εκατ. το 1ο τρίμηνο 2022, €117 εκατ. το 2ο τρίμηνο 2022, €18 εκατ. το 3ο τρίμηνο 2022 και €33 εκατ. το 4ο τρίμηνο 2022, • (δ) μη επαναλαμβανόμενα κέρδη από χαρτοφυλάκιο σταθερού εισοδήματος ύψους €230 εκατ. το 1ο τρίμηνο 2022, €109 εκατ. το 2ο τρίμηνο 2022, €52 εκατ. το 3ο τρίμηνο 2022, • (ε) €6 εκατ. προμήθειες καρτών σε ετήσια βάση, (ζ) €26 εκατ. έσοδα συγγενών εταιριών.
12. Συγκρίσιμα ποσοτικά στοιχεία για το έτος 2023 σε επίπεδο Ομίλου: Συνολικές δαπάνες προσωπικού επί των συνολικών καθαρών εσόδων από βασικές τραπεζικές δραστηριότητες 15,18% και προσαρμοσμένο RoTE (προ φόρων για το έτος) 22,08%. Τα μη επαναλαμβανόμενα στοιχεία για το 2023 αφορούν στα: • (α) κόστος Προγράμματος Οικειοθελούς Αποχώρησης ύψους €62 εκατ. σε ετήσια βάση, €15 εκατ. αντιστροφή δεδουλευμένων λόγω απόκτησης ιδίων μετοχών που εκχωρήθηκαν ως δαπάνες προσωπικού το 3ο τρίμηνο 2023, €4 εκατ. έξοδα για τη διακράτηση προσωπικού και €4 εκατ. έκτακτη ενίσχυση προς χαμηλόμισθους υπαλλήλους το 4ο τρίμηνο 2023, • (β) €15,5 εκατ. εφάπαξ Γ&Δ κόστη για έκτακτες καιρικές συνθήκες το 3ο τρίμηνο 2023, • (γ) έκτακτα στοιχεία προβλέψεων για ζημιές από δάνεια που σχετίζονται με τιτλοποιήσεις και πωλήσεις NPE ύψους €21 εκατ. το 1ο τρίμηνο 2023, το 2ο τρίμηνο 2023 ανέρχονται σε €181 εκατ. εφάπαξ έξοδα απομείωσης για το πλάνο μείωσης NPE για το 2ο 3μηνο 2023 και αφορούν κυρίως στα χαρτοφυλάκια Senna (€123 εκατ. συμπεριλαμβανομένων και όλων των σχετικών εξόδων), Delta (€31 εκατ.), και Wheel II (€19 εκατ.) πλέον €8 εκατ. εξόδων μετά την οριστική ημερομηνία από τις συναλλαγές Sunrise III και Sunshine ενώ για το 4ο τρίμηνο 2023 έξοδα απομειώσεων που σχετίζονται με πωλήσεις και τιτλοποιήσεις NPE αξίας €52 εκατ. αφορούν στο χαρτοφυλάκιο NPE Monza.
13. Ο δείκτης Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων (MEA) υπολογίζεται ως ο λόγος των MEA προς (/) τα δάνεια προ προβλέψεων και προσαρμογών και αφορά στην Πειραιώς Financial Holdings.
14. MSCI είναι μία χρηματοοικονομική εταιρεία με έδρα τη Νέα Υόρκη και λειτουργεί ως διεθνής πάροχος χρηματιστηριακών δεικτών μετοχών, τίτλων σταθερού εισοδήματος, hedge funds, εργαλείων ανάλυσης χαρτοφυλακίου πολλαπλών περιουσιακών στοιχείων και προϊόντων σχετικών με τη βιωσιμότητα. Η MSCI δημοσιεύει τους δείκτες MSCI BRIC, MSCI World και MSCI EAFE. Η MSCI ESG Research αναλύει περίπου 8.500 εταιρείες εκδότες παγκοσμίως, για να υποστηρίξει θεσμικούς επενδυτές πώς οι εκτιμήσεις βιωσιμότητας και κλίματος μπορούν να επηρεάσουν τους μακροπρόθεσμους κινδύνους και τις ευκαιρίες στις χρηματοπιστωτικές αγορές. Τα δεδομένα της έρευνας MSCI ESG και οι αξιολογήσεις MSCI ESG χρησιμοποιούνται στην κατάρτιση χρηματιστηριακών δεικτών μετοχών και τίτλων σταθερού εισοδήματος κατηγορίας MSCI.



6.3. Μέσες Αποδοχές εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης ^{1,3}	2019 ²	2020	2021	2022	2023
Μέσες Ετήσιες Αποδοχές σε (€)	30.475,64	31.563,38	32.516,31	36.103,04	38.436,47
μεταβολή (%)	2,2%		3,0%	11,0% ⁴	6,5% ⁴

ΥΠΟΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

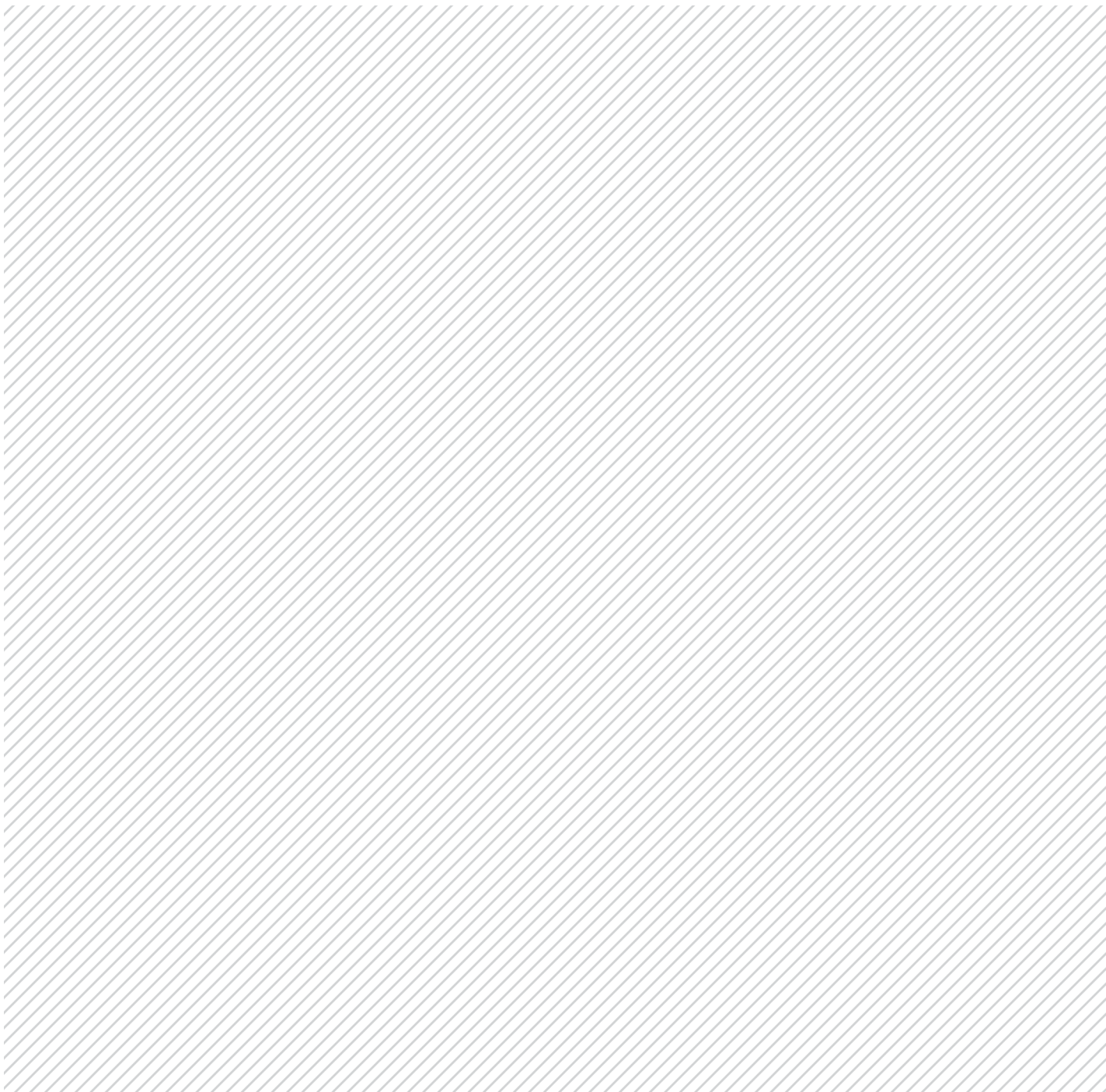
1. Τα ανωτέρω ποσά εμφανίζονται σε μικτή βάση και υπολογίζονται διαιρώντας το Σύνολο των Αποδοχών με το Μέσο Αριθμό των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης, όπου: [Σύνολο Αποδοχών](#): Το άθροισμα των: • α) Μισθών και Ημερομισθίων, • β) Λοιπών δαπανών προσωπικού και • γ) Δαπανών παροχών μετά τη συνταξιοδότηση, όπως εμφανίζονται στη Σημείωση "Αμοιβές και Έξοδα προσωπικού" των δημοσιευμένων ετήσιων οικονομικών καταστάσεων και το ετήσιο κόστος μισθώματος αυτοκινήτου για το αντίστοιχο έτος. Για το έτος 2023 οι παροχές σε συμμετοχικούς τίτλους στη Σημείωση "Αμοιβές και Έξοδα προσωπικού" περιλαμβάνονται στον υπολογισμό. Οι ετήσιες αμοιβές που διατέθηκαν στα Μέλη Δ.Σ. για κάθε οικονομικό έτος (συμπεριλαμβανομένων των μη ενεργών μελών στον πίνακα 6.1.) έχουν αφαιρεθεί. [Μέσος Αριθμός Εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης](#): Μέσος όρος των ενεργών εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης την 01.01 και στις 31.12.
2. Οι Μέσες Ετήσιες Αποδοχές έχουν προσαρμοστεί κατάλληλα προκειμένου να καταστούν συγκρίσιμες. Εξαιρώντας αυτές τις προσαρμογές, οι Μέσες Ετήσιες Αποδοχές για το 2019 θα ανέρχονταν σε € 31.683,60.
3. Εξαιτίας της διαδικασίας απόσχισης στις 31 Δεκ. 2020, οι Μέσες Ετήσιες Αποδοχές των εργαζόμενων για το έτος 2019 αναφέρονται στην Πειραιώς Financial Holdings (πρώην Τράπεζα Πειραιώς), ενώ για τα έτη 2020, 2021, 2022 και 2023 αναφέρονται στον Όμιλο Πειραιώς Financial Holdings.
4. Η αύξηση των μέσω ετήσιων αποδοχών του 2022 και 2023 οφείλεται κυρίως στις καταβολές των ετήσιων σχημάτων μεταβλητών αποδοχών για τα έτη απόδοσης 2021 και 2022 αντίστοιχα.



5 — ΛΟΙΠΕΣ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

Ο Όμιλος Πειραιώς γνωστοποιεί σε ετήσια βάση ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία (δημοσιοποιήσεις του άρθρου 450 (ΕΕ) του Κανονισμού υπ'αρ. 575/2013, Πυλώνας III) σχετικά με τις αποδοχές, σύμφωνα με όλες τις ισχύουσες νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις.

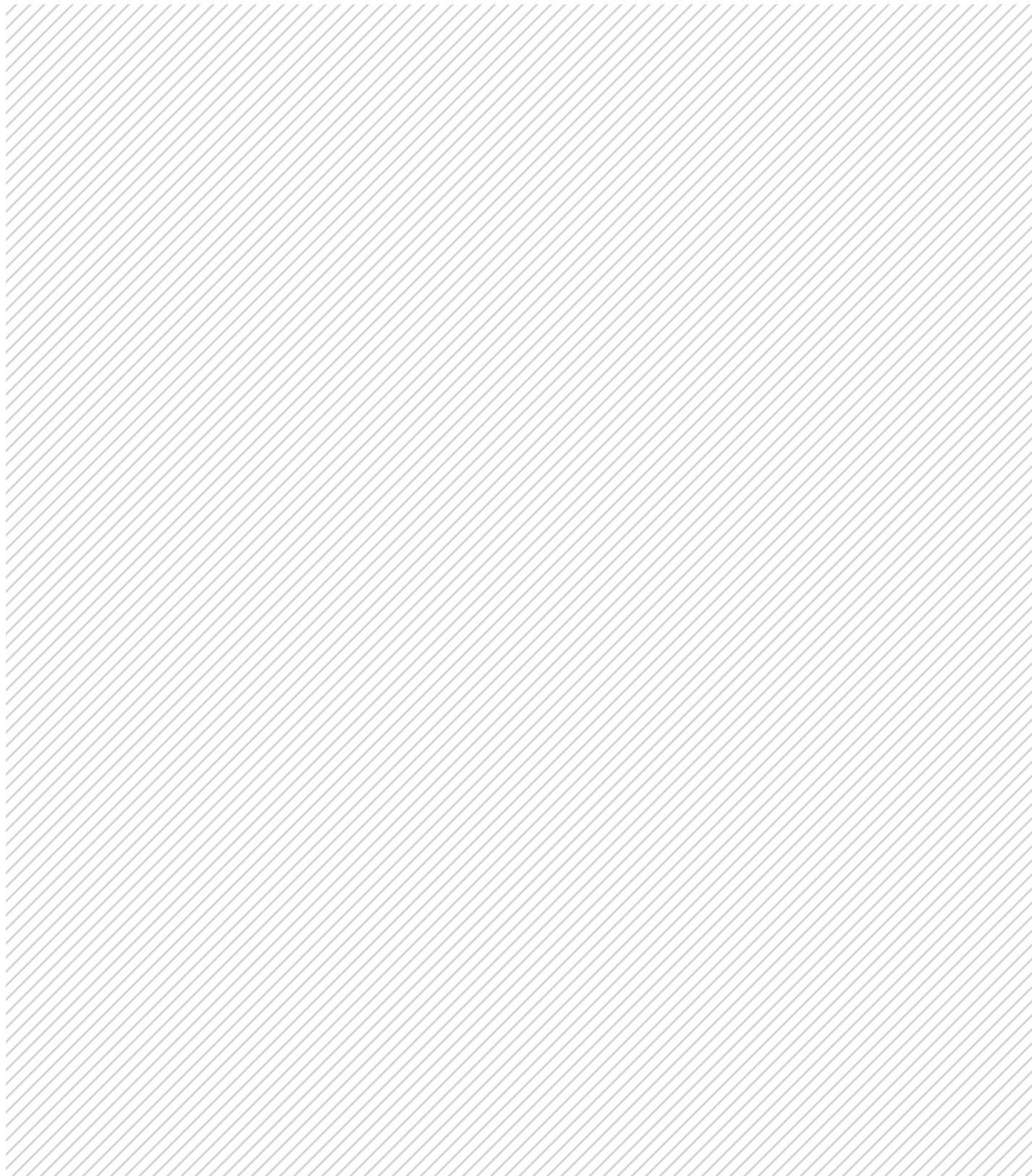
Λεπτομερής συνολική ποσοτική ενημέρωση σχετικά με τις αποδοχές των Μελών Δ.Σ. της Εταιρείας (συμπεριλαμβανομένων των θυγατρικών), της Ανώτατης Διοίκησης και της κατηγορίας των εργαζομένων των οποίων οι δραστηριότητες έχουν ουσιώδες αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του Ομίλου (Material Risk Takers), είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Πειραιώς Financial Holdings (**ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΠΥΛΩΝΑ III**).





6 — ΧΡΗΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΑΝΑΚΛΗΣΗΣ

Ο Όμιλος δεν έκανε χρήση του δικαιώματος για ανάκτηση αποδοχών το 2023.



ΕΚΘΕΣΗ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΥ ΟΡΚΩΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ ΛΟΓΙΣΤΗ ΕΠΙ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΠΟΥ ΠΕΡΙΕΧΕΙ Η ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 112 ΤΟΥ Ν. 4548/2018.

Προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Πειραιώς Financial Holdings A.E.

Υποκείμενο Θέμα

Με βάση την από 15 Απριλίου 2024 μεταξύ μας σύμβαση, αναλάβαμε την ανάθεση περιορισμένης διασφάλισης με σκοπό να διαπιστώσουμε αν και κατά πόσον η συνημμένη Έκθεση Αποδοχών (Παράρτημα Α) της Πειραιώς Financial Holdings A.E. (Εταιρεία) παρέχει για το οικονομικό έτος 2023 τις πληροφορίες (εφεξής το «Υποκείμενο Θέμα») που απαιτούνται από τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, οι οποίες ορίζονται εν προκειμένω ως Εφαρμοστέα Κριτήρια.

Εφαρμοστέα Κριτήρια

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, οι εταιρείες με μετοχές εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά υποχρεούνται να καταρτίζουν σαφή και κατανοητή Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην πολιτική αποδοχών, όπως αυτή προβλέπεται από το άρθρο 110 του ίδιου νόμου. Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Μετά τη γενική συνέλευση η Έκθεση Αποδοχών δημοσιεύεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 4 του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, για περίοδο τουλάχιστον δέκα (10) ετών.

Ευθύνες της Διοίκησης

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας έχει την ευθύνη για την ορθή κατάρτιση και δημοσίευση της Έκθεσης Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, καθώς και για τη διαμόρφωση όλων των απαραίτητων εσωτερικών δικλίδων που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση της Εταιρείας με τις διατάξεις των άρθρων 109 έως 113 του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

Ευθύνη του Ελεγκτή

Δική μας ευθύνη είναι η έκδοση της παρούσας Έκθεσης αναφορικά με το αν και κατά πόσον παρέχονται στη συνημμένη Έκθεση Αποδοχών οι πληροφορίες του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, με βάση τη διενεργηθείσα εργασία μας, όπως περιγράφεται παρακάτω στην ενότητα «Εύρος Διενεργηθείσας Εργασίας».

Η εργασία μας διενεργήθηκε κατ' εντολή του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, σύμφωνα με το Διεθνές Πρότυπο Αναθέσεων Διασφάλισης 3000 (Αναθεωρημένο), «Εργα Διασφάλισης Πέραν Ελέγχου ή Επισκόπησης Ιστορικής Οικονομικής Πληροφόρησης» (εφεξής «ΔΠΑΔ 3000»), και τους όρους ανάθεσης, που περιγράφονται στην από 15 Απριλίου 2024 μεταξύ μας σύμβαση.

Το ΔΠΑΔ 3000 απαιτεί να σχεδιάζουμε και να διενεργούμε την εργασία μας έτσι ώστε να αποκτήσουμε περιορισμένη διασφάλιση για την αξιολόγηση του Υποκείμενου Θέματος, σύμφωνα με τα Εφαρμοστέα Κριτήρια. Στο πλαίσιο των διενεργούμενων διαδικασιών εκτιμούμε τον κίνδυνο ουσιάδους σφάλματος των πληροφοριών που σχετίζονται με το Υποκείμενο Θέμα.

Θεωρούμε ότι τα στοιχεία που έχουμε συγκεντρώσει είναι επαρκή και κατάλληλα και υποστηρίζουν το συμπέρασμα που εκφράζεται στην παρούσα έκθεση διασφάλισης.

Επαγγελματική δεοντολογία και διαχείριση ποιότητας

Είμαστε ανεξάρτητοι από την Εταιρεία, καθ' όλη τη διάρκεια της παρούσας ανάθεσης και έχουμε συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις του Κώδικα Δεοντολογίας για Επαγγελματίες Ελεγκτές του Συμβουλίου Διεθνών Προτύπων Δεοντολογίας Ελεγκτών (Κώδικας ΣΔΠΔΕ), τις απαιτήσεις δεοντολογίας και ανεξαρτησίας του Ν. 4449/2017 και του Κανονισμού (ΕΕ) 537/2014.

Η ελεγκτική μας εταιρεία εφαρμόζει το Διεθνές Πρότυπο για τη Διαχείριση Ποιότητας (ISQM) 1 «Διαχείριση Ποιότητας για εταιρείες που διενεργούν ελέγχους ή επισκοπήσεις οικονομικών καταστάσεων ή λοιπές αναθέσεις διασφάλισης ή συναφών υπηρεσιών» και κατά συνέπεια διατηρεί ένα ολοκληρωμένο σύστημα διαχείρισης ποιότητας που περιλαμβάνει τεκμηριωμένες πολιτικές και διαδικασίες σχετικά με τη συμμόρφωση με απαιτήσεις δεοντολογίας, επαγγελματικά πρότυπα και ισχύουσες νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις.

Εύρος Διενεργηθείσας Εργασίας

Η εργασία μας μας καλύπτει αποκλειστικά τις κατωτέρω διαδικασίες περιορισμένης διασφάλισης και διενεργήθηκε με σκοπό να διαπιστώσουμε ότι η Έκθεση Αποδοχών περιέχει κατ' ελάχιστον τις ακόλουθες πληροφορίες όσον αφορά τις αποδοχές κάθε επιμέρους μέλους του διοικητικού συμβουλίου της Εταιρείας συμπεριλαμβανομένου και του διευθύνοντα συμβούλου

- (α) το σύνολο των αποδοχών που έχουν καταβληθεί, με ανάλυση στις επιμέρους αμοιβές τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών της παραγράφου 2 του άρθρου 109 του Ν. 4548/2018 και επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης και του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών,
- (β) την ετήσια μεταβολή των αποδοχών των μελών του διοικητικού συμβουλίου συμπεριλαμβανομένου και του διευθύνοντα συμβούλου, της απόδοσης της Εταιρείας και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας, εκτός των στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε (5) οικονομικά έτη τουλάχιστον, με κοινή παρουσίαση των εν λόγω στοιχείων, ώστε να διευκολύνεται η σύγκριση των στοιχείων από τους μετόχους,
- (γ) τυχόν αποδοχές πάσης φύσεως από οποιαδήποτε εταιρεία ανήκει στον ίδιο όμιλο, όπως ορίζεται στο άρθρο 32 του Ν. 4308/2014,
- (δ) τον αριθμό μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου συμπεριλαμβανομένου και του διευθύνοντα συμβούλου, όπως και τις κύριες προϋποθέσεις άσκησης των δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων της τιμής και της ημερομηνίας άσκησης, καθώς και οποιαδήποτε μεταβολή,
- (ε) τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσης από μέρους των μελών του διοικητικού συμβουλίου συμπεριλαμβανομένου και του διευθύνοντα συμβούλου στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της Εταιρείας,
- (στ) πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών,
- (ζ) πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών κατ' εφαρμογή της παραγράφου 7 του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της πολιτικής αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση.

Στο πλαίσιο μιας ανάθεσης περιορισμένης διασφάλισης, οι διενεργούμενες διαδικασίες διαφέρουν ως προς τη φύση και το χρονοδιάγραμμά τους και είναι μικρότερης έκτασης από ό,τι σε μια ανάθεση εύλογης διασφάλισης. Κατά συνέπεια, το επίπεδο διασφάλισης που λαμβάνεται από μια τέτοια ανάθεση είναι σημαντικά χαμηλότερο από το επίπεδο διασφάλισης που θα είχε αποκτηθεί εάν είχε πραγματοποιηθεί μια ανάθεση εύλογης διασφάλισης. Οι διαδικασίες μας σχεδιάστηκαν για να αποκτήσουμε ένα περιορισμένο επίπεδο διασφάλισης, στο οποίο βασιστήκαμε για να εξάγουμε το συμπέρασμά μας, και δεν παρέχουν όλα τα αποδεικτικά στοιχεία που θα απαιτούνταν για να παράσχουμε ένα εύλογο επίπεδο διασφάλισης.

Συμπέρασμα

Με βάση, τη διενεργηθείσα εργασία και τα τεκμήρια που αποκτήθηκαν, δεν έχει περιέλθει στην αντίληψή μας οτιδήποτε που θα μας οδηγούσε στο συμπέρασμα ότι η συνημμένη Έκθεση Αποδοχών (Παράρτημα Α) της Πειραιώς Financial Holdings A.E., που καταρτίστηκε για το οικονομικό έτος 2023, δεν παρέχει τις πληροφορίες που απαιτούνται από το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Περιορισμός χρήσης

Η Έκθεσή μας συντάχθηκε αποκλειστικά για το σκοπό που αναφέρεται στην πρώτη παράγραφο της παρούσας και απευθύνεται αποκλειστικά προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθεί για οποιοδήποτε άλλο σκοπό.

Αθήνα, 24 Μαΐου 2024

Η Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής



Αλεξάνδρα Β. Κωστάρα

A.M. ΣΟΕΛ: 19981

Deloitte Ανώνυμη Εταιρεία Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών

Φραγκοκκλησιάς 3α & Γρανικού,

151 25 Μαρούσι

A.M. ΣΟΕΛ: E120



This document has been prepared by Deloitte Certified Public Accountants Societe Anonyme.

Deloitte Certified Public Accountants Societe Anonyme, a Greek company, registered in Greece with registered number 0001223601000 and its registered office at Marousi, Attica, 3a Fragkokklisias & Granikou str., 151 25, is one of the Deloitte Central Mediterranean S.r.l. ("DCM") countries. DCM, a company limited by guarantee registered in Italy with registered number 09599600963 and its registered office at Via Tortona no. 25, 20144, Milan, Italy is one of the Deloitte NSE LLP geographies. Deloitte NSE LLP is a UK limited liability partnership and member firm of DTTL, a UK private company limited by guarantee.

DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL, Deloitte NSE LLP and Deloitte Central Mediterranean S.r.l. do not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more about our global network of member firms.



ΕΚΔΟΣΗ 06/2024