



Πολιτική Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης



Περιεχόμενα

1. Σκοπός	3
2. Πεδίο Εφαρμογής	5
3. Διακυβέρνηση	7
4. Αποζημίωση Αποχώρησης	10
5. Άλλοι Όροι	13
6. Διαδικασία Λύσης Σύμβασης Εργασίας	15



1. ΣΚΟΠΟΣ

Εντός του Ομίλου Πειραιώς, οι αποζημιώσεις αποχώρησης, συμπεριλαμβανομένου οποιουδήποτε ποσού που αντιστοιχεί στη νόμιμη αποζημίωση με προειδοποίηση βάσει νόμων ή συμβάσεων, δύνανται να προβλέπονται υπέρ προσώπων των οποίων η εργασιακή σχέση ή η θητεία λύεται πρόωρα (δηλαδή, στην περίπτωση συμβάσεων, νωρίτερα από την προβλεπόμενη λήξη τους και οποιαδήποτε συμβατική ή νόμιμη συνταξιοδότηση) με πρωτοβουλία της Πειραιώς Financial Holdings A.E. (εφεξής καλούμενη η «Εταιρεία») / οποιασδήποτε εταιρείας του Ομίλου ή προς το συμφέρον των ιδίων.

Ο κύριος στόχος της αποζημίωσης αποχώρησης είναι να παρέχει στους εργαζόμενους που τη δικαιούνται ένα δίκτυο ασφαλείας, το οποίο είναι απαραίτητο για την τήρηση υπεύθυνης στάσης όταν ενεργούν εκ μέρους του Ομίλου, ή στην περίπτωση μιας νέας πρόσληψης, για την παρακίνηση στελεχών υψηλού δυναμικού από την αγορά εργασίας να ενταχθούν στον Όμιλο. Παράλληλα, στηρίζει την απώλεια εισοδήματος και συμβάλει στην ομαλή διαδικασία εξόδου, διασφαλίζοντας τον Όμιλο από κάθε νομική βάση.

Επιπρόσθετα, με την παροχή συμφωνητικού αποζημίωσης αποχώρησης στην Ανώτατη Διοίκηση, ο Όμιλος:

- Επιδεικνύει καλή θέληση απέναντι στους εργαζόμενους που τη δικαιούνται
- Διαφυλάσσει πληροφορίες, στοιχεία και διαδικασίες ευαίσθητου χαρακτήρα που ανήκουν στην/στον Εταιρεία / Όμιλο
- Αντιμετωπίζει με σεβασμό τους υπόλοιπους εργαζόμενους, ανταμείβοντας τη δέσμευση και την προσωπική τους κινητοποίηση στην επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί

Η παρούσα Πολιτική Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης (εφεξής καλούμενη η «Πολιτική»), η οποία είναι συνεπής με την ευρύτερη στρατηγική του Ομίλου για το ανθρώπινο κεφάλαιο και με τις αρχές της Πολιτικής Αποδοχών Ομίλου και της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου (αποτελώντας αναπόσπαστο μέρος των εν λόγω Πολιτικών, στο βαθμό που είναι εφαρμόσιμες στις κατηγορίες εργαζομένων που κάθε μία αφορά), έχει καταρτιστεί έτσι ώστε να:

- Ενισχύεται η υγιής δομή διακυβέρνησης με ξεκάθαρες και διαφανείς διαδικασίες
- Είναι σε ευθυγράμμιση με συναφείς πρακτικές της αγοράς στον ελληνικό συστημικό τραπεζικό τομέα, οι οποίες προβλέπουν την καταβολή αποζημίωσης αποχώρησης σε ανώτερα στελέχη
- Δίνεται η δυνατότητα ομαλής μετάβασης και διαδοχής σε επίπεδο Ανώτατης Διοίκησης (εφεξής καλούμενη ως «Στελέχη» όπως αυτά ορίζονται παρακάτω)

Λαμβάνοντας υπόψη τις νομικές και κανονιστικές διατάξεις του Νόμου 4261/2014 και της Πράξης της Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος υπ' αρ. 231/1/15.07.2024, η παρούσα Πολιτική συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική της / του Εταιρείας / Ομίλου και στην εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων με:

- Τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τις πλέον πρόσφατες εγχώριες και διεθνείς κανονιστικές απαιτήσεις
- Τη διασφάλιση της διαφάνειας των πρακτικών αποδοχών του Ομίλου
- Την παροχή κριτηρίων για τον καθορισμό των αποζημιώσεων αποχώρησης
- Την επίδειξη συνέπειας και την προώθηση της άρτιας και αποτελεσματικής διαχείρισης κινδύνου, καθώς και με την μη παροχή κινήτρων για υπερβολική ανάληψη κινδύνων πάνω από τα εγκεκριμένα όρια διάθεσης ανάληψης κινδύνου του Ομίλου
- Την αντανάκλαση των επιδόσεων που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και την αποφυγή ανταμοιβής της αποτυχίας ή οποιασδήποτε παρατυπίας
- Τη συμπερίληψη μέτρων για την αποτροπή της σύγκρουσης συμφερόντων
- Την πιστή τήρηση των αξιών, των επιχειρηματικών αρχών και των σχετιζόμενων με τον κίνδυνο πολιτικών του Ομίλου, ως βασικών παραγόντων κατά τον καθορισμό των αποδοχών

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική, σύμφωνα με τους προβλεπόμενους στην παρούσα όρους και προϋποθέσεις, εφαρμόζεται αποκλειστικά στις ακόλουθες κατηγορίες Στελεχών σε επίπεδο Ομίλου σε εναρμόνιση με την εσωτερική δομή επιπέδων ευθύνης:

- Στο Διευθύνοντα Σύμβουλο και στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- Στους Ανώτερους Γενικούς Διευθυντές (συμπεριλαμβανομένων όποιων ρόλων φέρουν το επίπεδο ευθύνης του Ανώτερου Γενικού Διευθυντή)
- Στους Γενικούς Διευθυντές (συμπεριλαμβανομένων όποιων ρόλων φέρουν το επίπεδο ευθύνης του Γενικού Διευθυντή)

3. Διακυβέρνηση

Η παρούσα Πολιτική τίθεται σε ισχύ κατόπιν της υιοθέτησής της σύμφωνα με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και με την εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών. Η εφαρμογή της Πολιτικής στο Διευθύνοντα Σύμβουλο και στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα υπόκειται στην έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.

Το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου, εντός των αρμοδιοτήτων του, θα υποστηρίζει την Επιτροπή Αποδοχών στην εφαρμογή της Πολιτικής.

Η παρούσα Πολιτική, στο πλαίσιο των πολιτικών / πρακτικών αποδοχών του Ομίλου, υπόκειται σε ανεξάρτητη αξιολόγηση από τις λειτουργίες ελέγχου, συμπεριλαμβανομένων των μονάδων Διαχείρισης Κινδύνων, Εσωτερικού Ελέγχου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, η ανατροφοδότηση των οποίων έχει ενσωματωθεί στην Πολιτική. Οι λειτουργίες ελέγχου αξιολογούν επίσης, οποιεσδήποτε τροποποιήσεις αυτής της Πολιτικής. Επιπρόσθετα, η Κανονιστική Συμμόρφωση εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο η Πολιτική επηρεάζει τη συμμόρφωση της Εταιρείας με το κανονιστικό πλαίσιο, τη νομοθεσία και τις εσωτερικές διαδικασίες που είναι σε ισχύ, σε στενή συνεργασία με τη νομική υπηρεσία, όπου απαιτείται.

Οι προαναφερόμενες λειτουργίες ελέγχου αξιολογούν την Πολιτική λαμβάνοντας επίσης, υπόψη τυχόν θέματα σύγκρουσης συμφερόντων.

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

Φύση της Πολιτικής – Γενικές Αρχές

Η παρούσα Πολιτική διέπεται από όλους τους ισχύοντες νόμους, συμπεριλαμβανομένων των Νόμων 4261/2014 και 4548/2018, των σχετικών Συλλογικών Συμβάσεων (κλαδικών, επιχειρησιακών κτλ.) και του κανονιστικού και εποπτικού πλαισίου.

Τα παρακάτω χαρακτηριστικά καθορίζουν το πλαίσιο εφαρμογής της Πολιτικής:

- Η αποζημίωση αποχώρησης, σύμφωνα και με την επιφύλαξη των όρων και προϋποθέσεων της παρούσας Πολιτικής, θα αντικατοπτρίζει την απόδοση που επιτεύχθηκε σε βάθος χρόνου και δεν θα ανταμείβει την αποτυχία, την υπερβολική ή ακατάλληλη ανάληψη κινδύνου, τη διάπραξη παρατυπιών ή κάποιο ουσιαστικό σφάλμα. Προς αποφυγή κάθε αμφιβολίας, η παρούσα Πολιτική δύναται να εφαρμοστεί από την / τον Εταιρεία / Όμιλο στις συμφωνίες λύσης της σύμβασης εργασίας με τα Στελέχη.

- Η αποζημίωση αποχώρησης θα αποδίδεται για την πρόωρη λύση σύμβασης εργασίας με συναινετικούς όρους, εξαιρουμένης της περίπτωσης παραίτησης, άλλης εθελοντικής παύσης εργασίας από πλευράς του Στελέχους ή συνταξιοδότησης. Τα ποσά που καθορίζονται από ένα τρίτο μέρος, το οποίο έχει την ευχέρεια να το κάνει (όπως, για παράδειγμα, δικαστική και/ή μη ελεγχόμενη/ανεξάρτητη και/ή μεσολαβητική αρχή) καθώς και αντικείμενα με περιορισμένη ουσιαστική αξία (όπως συσκευές laptop, τηλεφώνου, tablet κτλ.) δεν θεωρούνται αποζημιώσεις αποχώρησης.
- Η αποζημίωση αποχώρησης δεν θα αποδίδεται σε περιπτώσεις προφανούς αποτυχίας, η οποία αφήνει περιθώριο για άμεση ακύρωση της σύμβασης ή απόλυση εργαζομένου για σοβαρό λόγο. Ως σοβαρός λόγος νοείται, ενδεικτικά: ηθελημένη και επαναλαμβανόμενη αποτυχία εκτέλεσης οποιουδήποτε από τα ουσιαστικά καθήκοντά του/της, παράβαση των εσωτερικών κανόνων, πολιτικών και διαδικασιών βάσει δόλου ή βαριάς αμέλειας, περιπτώσεις απάτης, πειθαρχικές πράξεις και παρατυπίες, και ευθύνη για ενέργειες ή και συμπεριφορές, οι οποίες ζημίωσαν σημαντικά την / τον Εταιρεία / Όμιλο.

Οποιαδήποτε πληρωμή πραγματοποιείται στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής είναι εθελοντικής φύσεως (ex-gratia πληρωμή, δεν υπάρχει δηλαδή νομική ή συμβατική υποχρέωση για τέτοια πληρωμή). Η παρούσα πολιτική μπορεί να ανακληθεί ανά πάσα στιγμή με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Παρέκκλιση – Διαχείριση εξαιρέσεων

Σε εξαιρετικές περιστάσεις, η πιστή τήρηση των τυποποιημένων διατάξεων θα μπορούσε να δυσχεράνει την επίτευξη αποτελεσμάτων, των οποίων η σημασία σχετίζεται με τα συμφέροντα της / του Εταιρείας / Ομίλου. Τέτοιες περιστάσεις μπορεί να περιλαμβάνουν αλλά δε περιορίζονται σε, έκτακτες συνθήκες αγοράς, σημαντικές αλλαγές στη στρατηγική της Εταιρείας, μεγάλες αναδιαρθρώσεις, αλλαγές στις κανονιστικές απαιτήσεις. Σε τέτοιες περιπτώσεις, θα ήταν σκόπιμη / απαραίτητη η προσωρινή παρέκκλιση από τους όρους της παρούσας Πολιτικής, εφόσον:

- Υποβληθεί πρόταση στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, η οποία θα συνοδεύεται από γνωμοδότηση της Νομικής Υπηρεσίας και της Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου σχετικά με τη λογική της προτεινόμενης παρέκκλισης. Η Επιτροπή Αποδοχών θα επιβλέπει και θα εξετάζει οποιαδήποτε παρέκκλιση προκειμένου να διασφαλίσει την ευθυγράμμιση με τη συνολική διάθεση ανάληψης κινδύνων της Εταιρείας,

τις εταιρικές αξίες και τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα.

- Μία τέτοια παρέκκλιση κρίνεται αναγκαία για την εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων των μετόχων και της βιωσιμότητας της / του Εταιρείας / Ομίλου.

Υλοποίηση σε επίπεδο Ομίλου

Η Πολιτική προβλέπει, σε γενικές γραμμές, βασικά κριτήρια και ανώτατα όρια για τις αποζημιώσεις αποχώρησης. Στη συνέχεια, αυτά προσδιορίζονται με σαφήνεια / εφαρμόζονται από κάθε οντότητα του Ομίλου, ανάλογα με το μέγεθος και τη δομή διακυβέρνησής της και λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της αγοράς και της χώρας στην οποία δραστηριοποιείται. Κάθε μεμονωμένη αποζημίωση αποχώρησης καθορίζεται σε συνοχή με κανόνες που προβλέπονται από κανονισμούς, συμβάσεις, πρακτικές συγκεκριμένων αγορών αναφοράς, χωρίς αυτοί οι κανόνες να υπερβαίνουν ποτέ αυτά που προβλέπονται από τυχόν άλλες κλαδικές, τοπικές ή νομικές απαιτήσεις και διατάξεις των εθνικών συλλογικών και ατομικών συμβάσεων εργασίας σε ισχύ. Η Πολιτική δύναται να συνοδεύεται από συγκεκριμένες εσωτερικές κατευθυντήριες γραμμές, οι οποίες διασφαλίζουν τη συνεπή και ομοιογενή εφαρμογή της. Οι κατευθυντήριες γραμμές, όπως αυτές ορίζονται σε επίπεδο Ομίλου, υλοποιούνται από όλες τις οντότητες του Ομίλου και, εφόσον είναι απαραίτητο, τροποποιούνται / αφομοιώνονται σε τοπικό επίπεδο, με την προϋπόθεση ότι θα έχει προηγηθεί η συγκατάθεση του Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, ώστε να αποτυπώνονται και οι ιδιαιτερότητες σε επίπεδο οντότητας / χώρας.

4. Αποζημίωση Αποχώρησης

Τα παρακάτω κριτήρια λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό της χορήγησης αποζημίωσης αποχώρησης, σε ευθυγράμμιση με το ειδικό νομικό και συμβατικό πλαίσιο:

- Διάρκεια της εργασιακής σχέσης
- Απόδοση που επιτεύχθηκε από το Στέλεχος σε βάθος χρόνου, όπως αυτή αποδεικνύεται και τεκμηριώνεται από τον εσωτερικό μηχανισμό Αξιολόγησης της Απόδοσης
- Εναρμόνιση της συμπεριφοράς και της στάσης των Στελεχών με τις εσωτερικές πολιτικές και κανονισμούς του Ομίλου
- Εγγύτητα στην ηλικία συνταξιοδότησης

Οι αποζημιώσεις αποχώρησης που σχετίζονται με την πρόωγη λύση σύμβασης εργασίας με συναινετικούς όρους, βάσει της θητείας των Στελεχών στον Όμιλο, καθορίζονται ως εξής:

- Για υπηρεσία στον Όμιλο έως δέκα (10) έτη, αποδίδεται εφάπαξ ποσό ισοδύναμο με δώδεκα (12) μικτές μηνιαίες σταθερές αποδοχές¹
- Από δέκα (10) έως και δεκαπέντε (15) έτη υπηρεσίας στον Όμιλο, αποδίδεται εφάπαξ ποσό ισοδύναμο με δεκαοχτώ (18) μικτές μηνιαίες σταθερές αποδοχές
- Για πάνω από δεκαπέντε (15) έτη υπηρεσίας στον Όμιλο, αποδίδεται εφάπαξ ποσό ισοδύναμο με είκοσι τέσσερις (24) μικτές μηνιαίες σταθερές αποδοχές

Τυχόν ποσό πληρωτέο από μέρους της / του Εταιρείας / Ομίλου, στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, θα καταβάλλεται σε μετρητά. Η εν λόγω καταβολή δεν θα υπερβαίνει σε καμία περίπτωση το σύνολο των είκοσι τεσσάρων (24) μικτών μηνιαίων σταθερών αποδοχών και θα υπόκειται στους παρακάτω όρους και περιορισμούς.

Το προαναφερόμενο ποσό αποζημίωσης αποχώρησης:

- Συμψηφίζεται με κάθε άλλη αποζημίωση καταβαλλόμενη λόγω αποχώρησης κατά τη λύση της σύμβασης εργασίας, όπως αυτή η αποζημίωση θα ορίζεται από τον εκάστοτε ισχύοντα νόμο, από τις σχετικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και/ή τις Κλαδικές Συμβάσεις Εργασίας σε ισχύ στην Ελλάδα ή από ταυτοχρόνως εφαρμοζόμενα Προγράμματα Οικειοθελούς Αποχώρησης ή από έναν όρο μιας ήδη υπογεγραμμένης ατομικής σύμβασης εργασίας

- Φορολογείται σύμφωνα με την ισχύουσα κλίμακα για αποζημιώσεις αποχώρησης και το ποσό του φόρου παρακρατείται από την προαναφερόμενη αποζημίωση του Στελέχους
- Δεν έχει ουσιώδη αντίκτυπο στην κεφαλαιακή βάση της / του Εταιρείας / Ομίλου
- Είναι πληρωτέο με τέτοιο τρόπο ώστε να διαφυλάσσονται τα συμφέροντα της / του Εταιρείας / Ομίλου:

ο Ένα τμήμα της αποζημίωσης αποχώρησης, το οποίο δεν δύναται να υπερβαίνει το 60% του συνολικού ποσού, θα είναι πληρωτέο εφάπαξ στη λήξη 6-μηνιαίας ρήτρας περί μη άσκησης ανταγωνισμού. Τόσο το εφάπαξ τμήμα της αποζημίωσης όσο και οι ακόλουθες τμηματικές δόσεις δεν θα καταβάλλονται σε περίπτωση αθέτησης της 6-μηνιαίας ρήτρας περί μη άσκησης ανταγωνισμού. Για το σκοπό αυτό, το Στέλεχος θα πρέπει να γνωστοποιεί εγγράφως στην / στον Εταιρεία / Όμιλο ότι συμμορφώθηκε με την υποχρέωση περί μη άσκησης ανταγωνισμού.

ο Η καταβολή του υπόλοιπου ποσού (40% ή 60% για ιδιαιτέρως υψηλά ποσά όπως καθορίζονται στην Πολιτική Αποδοχών Ομίλου και στην Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ.) θα αναβάλλεται σε ετήσιες ισόποσες δόσεις εντός περιόδου πέντε (5) ετών, ή αλλιώς όπως καθορίζεται από το υφιστάμενο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, μετά την ημερομηνία λύσης της σύμβασης εργασίας του Στελέχους.

Όροι μη καταβολής (Malus) & επιστροφής αποδοχών (Clawback)

Η αποζημίωση αποχώρησης θα υπόκειται σε ρυθμίσεις περί μη καταβολής ή επιστροφής αποδοχών σε ποσοστό έως και 100% στις παρακάτω περιπτώσεις:

- Το Στέλεχος, μεταξύ άλλων, έχει διαπράξει πειθαρχικό παράπτωμα (ακόμα κι αν αυτό αποκαλυφθεί μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας και/ή την ολοκλήρωση των καταβολών της αποζημίωσης αποχώρησης) και/ή εάν το Στέλεχος δεν συμμορφωθεί με οποιονδήποτε προβλεπόμενο στη σχετική σύμβαση εργασίας και/ή στο συμφωνητικό λύσης της σύμβασης εργασίας όρο περί εμπιστευτικότητας, περί μη γνωστοποίησης και/ή περί μη άσκησης ανταγωνισμού.

¹ Ο όρος « Μηνιαίες Σταθερές Αποδοχές» περιλαμβάνει το ποσό του μηνιαίου μισθού και των μηνιαίων εργοδοτικών εισφορών στο/στα συνταξιοδοτικό/ά πρόγραμμα/-τα, ετησιοποιημένα με βάση τον τελευταίο μήνα πριν από την ημερομηνία αποχώρησης.

- Σε περίπτωση απάτης, παράβασης κανονισμών / διαδικασιών / πολιτικών, σοβαρού παραπτώματος, διάκρισης ή παρενόχλησης, μη τήρησης των ενδεδειγμένων προτύπων καταλληλότητας και εντιμότητας, ή άλλου εξίσου σοβαρού λόγου, συμμετοχής σε ενέργεια και/ή επίδειξη συμπεριφοράς η οποία οδήγησε σε σημαντικές ζημίες, κατάχρησης εμπιστευτικών πληροφοριών, η / ο Εταιρεία/ Όμιλος θα έχει το δικαίωμα να χρησιμοποιήσει κάθε νόμιμο μέσο που έχει στη διάθεσή του για την απαίτηση επιστροφής της καταβληθείσας αποζημίωσης αποχώρησης.

Σε περίπτωση διερεύνησης / διερευνήσεων από τον Εσωτερικό Έλεγχο ή/και την Κανονιστική Συμμόρφωση που είναι σε εκκρεμότητα κατά τον χρόνο ρυθμίσεων λύσης της σύμβασης εργασίας, θα απαιτείται η έγκριση της Επιτροπής Αποδοχών, ενώ το ποσό της αποζημίωσης αποχώρησης που έχει καταβληθεί θα ανακτάται, σε περίπτωση που η διερεύνηση καταλήξει στην ύπαρξη ζημίας για την / τον Εταιρεία / Όμιλο. Σε περίπτωση ενεργοποίησης του Σχεδίου Ανάκαμψης, οποιαδήποτε καταβολή αποζημίωσης μπορεί να μειωθεί σημαντικά ή να ακυρωθεί σε περίπτωση που η Εταιρεία δεν πληροί υποχρεωτικές κανονιστικές ή/και κεφαλαιακές απαιτήσεις.

5. Άλλοι Όροι

Τα Στελέχη, των οποίων η σύμβαση λύεται υπό τους όρους της παρούσας Πολιτικής, δικαιούνται, επίσης, τις παρακάτω παροχές:

Επανατοποθέτηση στην αγορά εργασίας

Οι υπηρεσίες επανατοποθέτησης αποτελούν ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών καριέρας, οι οποίες δύνανται να παρέχονται από εξειδικευμένο σύμβουλο με σκοπό την καθοδήγηση του ατόμου για το επόμενο βήμα της καριέρας του.

Ασφαλιστική Κάλυψη

Συνέχιση του προγράμματος ιατροφαρμακευτικής ασφάλισης (κάλυψη νοσοκομειακής / εξωνοσοκομειακής περίθαλψης) για ένα (1) έτος από τη λύση της σύμβασης εργασίας, του οποίου η ισχύς θα αφορά και τα εξαρτώμενα μέλη που είναι ήδη ασφαλισμένα στο πρόγραμμα κατά την ημερομηνία αποχώρησης, σύμφωνα με τους ισχύοντες όρους για το ενεργό προσωπικό. Επιπρόσθετα, παρέχεται η δυνατότητα συνέχισης, πέραν του έτους, του προαναφερόμενου προγράμματος με τους ίδιους όρους στα Στελέχη, με δική τους οικονομική επιβάρυνση, σύμφωνα και με τα οριζόμενα στη σχετική σύμβαση με την ασφαλιστική εταιρεία.

Υφιστάμενες Δανειακές Υποχρεώσεις

Τα υφιστάμενα δάνεια προσωπικού (στεγαστικά και καταναλωτικά δάνεια) τα οποία έχουν χορηγηθεί από τη θυγατρική «Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε.» θα διατηρούν τους προνομιακούς όρους που ισχύουν για το προσωπικό μέχρι και την ημερομηνία λήξης τους, εφόσον παραμείνουν ενήμερα. Ειδικότερα, στην περίπτωση των πιστωτικών καρτών, η διατήρηση των όρων που ισχύουν για το προσωπικό παρατείνεται για περίοδο ενός (1) έτους από την ημερομηνία λύσης της σύμβασης εργασίας. Οι ληξιπρόθεσμες οφειλές θα εξοφλούνται κατά την ημερομηνία λύσης της σύμβασης εργασίας, με την παρακράτησή τους από την εφάπαξ καταβολή. Τα δάνεια μισθοδοσίας πρέπει να αποπληρώνονται ολικά κατά τη λύση της σύμβασης εργασίας.

Σε περίπτωση μεγάλων δανειακών ανοιγμάτων:

- Για οφειλές άνω των € 300.000, το 30% θα συμψηφίζεται αναλογικά με όλο το καθαρό ποσό της αποζημίωσης αποχώρησης (εφάπαξ ποσό και ετήσιες δόσεις)
- Για οφειλές άνω των € 500.000, το 50% θα συμψηφίζεται αναλογικά με όλο το καθαρό ποσό της αποζημίωσης αποχώρησης (εφάπαξ ποσό και ετήσιες δόσεις)

6. Διαδικασία Λύσης Σύμβασης Εργασίας

Οποιοδήποτε συμφωνητικό λύσης της σύμβασης εργασίας πρέπει να παραθέτει τους όρους και τις προϋποθέσεις σύμφωνα με τους οποίους χορηγείται η αποζημίωση αποχώρησης σε κάποιο άτομο, στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, συμπεριλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, τα εξής:

- Η σχετική σύμβαση δεν λύεται για σοβαρό λόγο (ενδεικτικά, αλλά όχι διεξοδικά: χαμηλή απόδοση, απάτη, παράβαση του Κώδικα Δεοντολογίας, πειθαρχική πράξη κτλ.)
- Το Στέλεχος αποχωρεί από την / τον Εταιρεία / Όμιλο με συναινετικούς όρους (συμπεριλαμβανομένης, χωρίς περιορισμό, της παραίτησης από οποιαδήποτε υπάρχουσα ή ενδεχόμενη απαίτηση / δικαστική αξίωση κατά της / του Εταιρείας / Ομίλου, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος αμφισβήτησης του συμφωνητικού λύσης, με την υποχρέωση πλήρους συνεργασίας στο στάδιο μεταβίβασης των αρμοδιοτήτων του στο / στη διάδοχο(υ) και δεν θα έχει τη δυνατότητα να επαναπροσληφθεί στον Όμιλο για χρονική περίοδο πέντε (5) ετών
- Το Στέλεχος δεσμεύεται να λειτουργεί με επαγγελματισμό, σεβόμενο / τηρώντας αυστηρά τους όρους και τις προϋποθέσεις του σχετικού συμφωνητικού λύσης της σύμβασης εργασίας που αφορούν στην περίοδο μετά τη λύση της σύμβασης (συμπεριλαμβανομένων, χωρίς περιορισμό, τυχόν ρητρών περί μη άσκησης ανταγωνισμού και επιστροφής αποδοχών μετά την περίοδο της λύσης της σύμβασης λόγω εντοπισμού ουσιώδους κακοδιαχείρισης, παράβασης των διατάξεων περί εμπιστευτικότητας και μη γνωστοποίησης κτλ.)

Διαδικασία

Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 99 (σχετικά με συναλλαγές συνδεδεμένων μερών) και 109 (σχετικά με τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Γενικών Διευθυντών) του Νόμου 4548/2018 περί αναμόρφωσης του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών, το εκάστοτε Στέλεχος και η / ο Εταιρεία / Όμιλος συνάπτουν συμφωνητικό για την πρόωρη λύση της σχετικής σύμβασης εργασίας («Συμφωνητικό Λύσης Σύμβασης Εργασίας»).

Το Συμφωνητικό Λύσης Σύμβασης Εργασίας καταρτίζεται από τη Νομική Υπηρεσία μετά από διαβούλευση με το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου, το οποίο έχει την ευθύνη επισκόπησης των σχετικών αξιολογήσεων απόδοσης. Παράλληλα, απαιτείται η λήψη επιβεβαίωσης από τον Εσωτερικό Έλεγχο καθώς και την Κανονιστική Συμμόρφωση περί μη ύπαρξης ειδικής εσωτερικής διερεύνησης που βρίσκεται σε εξέλιξη ή ευρημάτων που αφορούν το συγκεκριμένο Στέλεχος (υποθέσεις πειθαρχικής δίωξης κατά της / του Εταιρείας / Ομίλου, παραβάσεις του Κώδικα Δεοντολογίας κτλ.). Στη συνέχεια, ακολουθεί η διαδικασία έγκρισης που περιγράφεται στο παρακάτω πίνακα («Πίνακας Εγκρίσεων»).

Στην περίπτωση εν εξελίξει ελέγχου από τον Εσωτερικό Έλεγχο και/ή την Κανονιστική Συμμόρφωση κατά την περίοδο των ρυθμίσεων λύσης της σύμβασης εργασίας, η Επιτροπή Αποδοχών δύναται, σε δεόντως αιτιολογημένες και τεκμηριωμένες περιπτώσεις, να παρέχει άδεια για την υλοποίηση του Συμφωνητικού Λύσης της Σύμβασης Εργασίας, το οποίο θα προβλέπει ρητά την ανάκτηση του ποσού αποζημίωσης αποχώρησης σε περίπτωση που η αναφορά του ελέγχου δεν καταλήξει υπέρ του Στελέχους.

Η Εταιρεία θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει στην αρμόδια αρχή τους λόγους χορήγησης αποζημίωσης αποχώρησης, την καταλληλότητα του ποσού που αποδίδεται και τα κριτήρια βάσει των οποίων αυτό καθορίστηκε, μεταξύ και άλλων ότι συνδέεται με την απόδοση που επιτεύχθηκε σε βάθος χρόνου και ότι δεν ανταμείβει την αποτυχία ή τη διάπραξη παραπτωμάτων.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ

Κατηγορία / Θέση	Πρόταση από	Έγκριση από
Διευθύνων Σύμβουλος / Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ.	Επιτροπή Αποδοχών	Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.
Ανώτερος Γενικός Διευθυντής / Γενικός Διευθυντής	Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου (μετα τη λήψη των απαραίτητων επιβεβαιώσεων)	Διευθύνων Σύμβουλος*

* Η Επιτροπή Αποδοχών ενημερώνεται εκ των υστέρων, στην πρώτη συνεδρίαση μετά την ημερομηνία αποχώρησης του Στελέχους, για την υλοποίηση του Συμφωνητικού Λύσης της Σύμβασης Εργασίας και τους βασικούς του όρους.

