
Πειραιώς Financial Holdings Α.Ε.

Έκθεση Αποδοχών

για το έτος 2020



Πίνακας Περιεχομένων

ΕΠΙΣΤΟΛΗ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΡΟΕΔΡΟ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	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 Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	7
1.2.3 Πολιτική Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης	8
2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΤΗΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ FINANCIAL HOLDINGS	10
2.1. Έγκριση συμβάσεων για Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο	12
2.2. Υγεία, Ασφάλεια & Ευεξία	13
2.3. Πλαίσιο Επαγγελματικής Ανάπτυξης	14
2.4. Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα	14
2.5. Αρχές Υπεύθυνης Τραπεζικής & Αξιολογήσεις Βιωσιμότητας	14
3. ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.	16
4. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΣΕ ΒΑΘΟΣ ΧΡΟΝΟΥ	19
5. ΛΟΙΠΕΣ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ	22
6. ΧΡΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΑΝΑΚΤΗΣΗΣ	23
7. ΈΚΘΕΣΗ ΕΛΕΓΚΤΗ	24

Ευρετήριο Πίνακα			
Αριθμός	Ονομασία	Ενότητα	Σελίδα
Πίνακας 1	Σύνθεση Μελών Διοικητικού Συμβουλίου Πειραιώς Financial Holdings	1.1.	5
Πίνακας 2	Σύνθεση Επιτροπής Αποδοχών Πειραιώς Financial Holdings	1.2.1	6
Πίνακας 3	Συνολικές Αποδοχές Μελών Δ.Σ.	3	18
Πίνακας 4	Συγκριτικός πίνακας διακύμανσης αποδοχών και απόδοσης	4	19-20

Επιστολή από τον Πρόεδρο της Επιτροπής Αποδοχών

Αγαπητοί Μέτοχοι,

Με την ολοκλήρωση ενός έτους με εξαιρετικά μεγάλες προκλήσεις, ιδιαίτερα στον τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού, βρίσκομαι στην ευχάριστη θέση να σας παρουσιάσω την Έκθεση Αποδοχών μας για το έτος 2020.

Από τον Φεβρουάριο του προηγούμενου έτους, η πανδημία έχει επισκιάσει όλες τις οικονομικές δραστηριότητες, ωστόσο ο Όμιλος Πειραιώς κατάφερε να αντιμετωπίσει με επιτυχία όλα τα ζητήματα που προέκυψαν, διασφαλίζοντας την λειτουργική του συνέχεια και διαφυλάσσοντας την υγεία των εργαζόμενων και πελατών του.

Η ικανότητα της Πειραιώς Financial Holdings να συνεχίσει την πορεία μετασχηματισμού παρά τις προκλήσεις που παρουσιάστηκαν, είναι περισσότερο από προφανής στον τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού, όπου επιτεύχθηκε ένα πλήθος φαινομενικά αντικρουόμενων στόχων. Για συνεχόμενη χρονιά, ο Όμιλος έπρεπε να υλοποιήσει πολύ δυναμικές ενέργειες βελτιστοποίησης. Ένα επιτυχημένο Πρόγραμμα Εθελουσίας Εξόδου (VES) υλοποιήθηκε με περίπου 1.200 εργαζόμενους που επέλεξαν να συμμετάσχουν, ενισχύοντας τους στόχους για μείωση κόστους. Ταυτόχρονα, υλοποιήθηκε ένας αριθμός άλλων ενεργειών στρατηγικής σημασίας. Το νέο οργανωτικό μοντέλο της τράπεζας που εφαρμόστηκε βασιζόμενο στη μεθοδολογία του Job Family Model (JFM), μείωσε τον αριθμό των ιεραρχικών επιπέδων, εισήγαγε μία σταθερή προσέγγιση αναφορικά με τις αποδοχές και παρείχε σαφήνεια ως προς τους ρόλους, τις αρμοδιότητες και την πορεία επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Επιπρόσθετα, υλοποιήθηκε μια νέα διαδικασία αξιολόγησης για την ομάδα των ανώτερων διοικητικών στελεχών ώστε να υποστηρίξει το σχεδιασμό διαδοχής και ανάπτυξης της ηγεσίας. Αναφορικά με την ενδυνάμωση της εταιρικής κουλτούρας, ένα πρόγραμμα κουλτούρας κινδύνου ευρείας κλίμακας, με την ονομασία 'Analyze this', έθεσε στο επίκεντρο την επίγνωση κινδύνου και την ηθική συμπεριφορά. Τέλος, ο Όμιλος ήταν ο πρώτος στον τραπεζικό κλάδο στην Ελλάδα που εισήγαγε έναν μηχανισμό μακροπρόθεσμης αποταμίευσης, ιδρύοντας Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (TEA) μέσω του οποίου έχει συσταθεί ένα συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών που καλύπτει όλους τους εργαζομένους.

Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών, πρέπει να τονίσω της ζωτικής σημασίας πλήρη δέσμευση των εργαζομένων μας για την επιτυχία της πορείας μετασχηματισμού, την υλοποίηση φιλόδοξων πρωτοβουλιών για αλλαγή καθώς και των οικονομικών στόχων, όπως παρουσιάζονται στο επιχειρηματικό πλάνο του 2021-2024, που κοινοποιήθηκε πρόσφατα στην οικονομική κοινότητα. Με αυτό το σημείο εκκίνησης ένας αριθμός ενεργειών θα προγραμματιστεί και θα εκτυλίσσεται κατά το επόμενο έτος.

Τέλος, δοθείσης της ευκαιρίας, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη για τις εποικοδομητικές μας συζητήσεις γύρω από το σύστημα αποδοχών μας. Προσβλέπω στη συνέχιση των ουσιαστών διαλόγων μας.

Με εκτίμηση,



Arne S. Berggren

Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών

1. Γενικές Πληροφορίες

1.1. Εισαγωγή

Το ξέσπασμα της πανδημίας COVID-19 έχει επηρεάσει και συνεχίζει να επηρεάζει σημαντικά το επιχειρηματικό και οικονομικό περιβάλλον σε παγκόσμια κλίμακα. Παρά τις αντιξοότητες, η εμπιστοσύνη των νοικοκυριών και των επιχειρήσεων προς το ελληνικό τραπεζικό σύστημα σε συνάρτηση με τα μέτρα που έλαβε η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα («ΕΚΤ») ενίσχυσαν τη χρηματοδότηση καθώς και τη ρευστότητα του ελληνικού τραπεζικού συστήματος. Το 2020, η Πειραιώς Financial Holdings και οι θυγατρικές της, μαζί με τον Όμιλο Πειραιώς, κατάφεραν να χειριστούν αρκετές αντιξοότητες, μέσω της επίτευξης ορόσημων που έθεσαν τα θεμέλια της επόμενης ημέρας για τον Όμιλο.

Στις 30 Δεκεμβρίου 2020, οι βασικές τραπεζικές δραστηριότητες της πρώην Τράπεζας Πειραιώς Α.Ε. διασπάστηκαν, μέσω απόσχισης κλάδου, και συνεισφέρθηκαν σε ένα νεοσύστατο πιστωτικό ίδρυμα, το οποίο ιδρύθηκε με την ίδια εταιρική επωνυμία «Τράπεζα Πειραιώς Ανώνυμη Εταιρεία». Η Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε. έπαψε να αποτελεί πιστωτικό ίδρυμα, διατήρησε τις δραστηριότητες, περιουσιακά στοιχεία και υποχρεώσεις που δεν σχετίζονται με βασικές τραπεζικές δραστηριότητες, και άλλαξε την εταιρική της επωνυμία σε «Πειραιώς Financial Holdings Α.Ε.» («Πειραιώς Financial Holdings Α.Ε.» ή «Εταιρεία» ή «PFH»).

Η Πειραιώς Financial Holdings Α.Ε. είναι χρηματοδοτική εταιρεία συμμετοχών, άμεσα εποπτευόμενη από την ΕΚΤ και παραμένει εισηγμένη στο Χρηματιστήριο Αθηνών. Είναι μέτοχος της Τράπεζας Πειραιώς Ανώνυμης Εταιρείας (η «Τράπεζα») σε ποσοστό 100% και η άμεση ή έμμεση εταιρεία συμμετοχών για όλες τις υπόλοιπες εταιρείες, οι οποίες αποτελούσαν τον «Όμιλο» πριν την Απόσχιση.

Επιπρόσθετα, ως εισηγμένη εταιρεία στο Χρηματιστήριο Αθηνών, η Πειραιώς Financial Holdings Α.Ε. διατηρεί υπηρεσίες ενημέρωσης και σχέσεων με επενδυτές. 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.

Από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων του 2020, οι αποδοχές που καταβλήθηκαν στα Μέλη Δ.Σ. της Πειραιώς Financial Holdings (Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.) δημοσιοποιούνται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών. Η Έκθεση Αποδοχών για το 2019 έλαβε μεγάλη υποστήριξη (συγκεντρώνοντας το 99,92% των θετικών ψήφων), χωρίς να τεθούν ουσιώδη ζητήματα. Η Έκθεση Αποδοχών για το έτος 2020, παρέχει μια σαφή και περιεκτική εικόνα των συνολικών αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Νόμου 4548/2018. Η δημοσιοποίηση των αποδοχών των επιμέρους Μελών Δ.Σ. και η δημοσίευση της Έκθεσης Αποδοχών αποσκοπούν στην παροχή αυξημένης εταιρικής διαφάνειας και υπευθυνότητας των Μελών Δ.Σ., αυξημένης εποπτείας των μετόχων επί της Πολιτικής Αποδοχών και σχετικών πρακτικών, ενώ ταυτόχρονα επιδεικνύουν τη συνοχή τους με τη στρατηγική και την απόδοση του Ομίλου. Όπως προβλέπεται από την παρ. 4 του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, η παρούσα έκθεση υπόκειται στον έλεγχο ορκωτού ελεγκτή. Το Διοικητικό Συμβούλιο ενέκρινε την παρούσα Έκθεση Αποδοχών για το 2020.

Το Διοικητικό Συμβούλιο (εφεξής «Δ.Σ.») αφιερώνει σημαντικό χρόνο και προσπάθεια προκειμένου να παρακολουθεί στενά την πρόοδο της Τράπεζας, να διατυπώνει τις απόψεις του και να παρέχει καθοδήγηση, γεγονός που αποδεικνύεται, μεταξύ άλλων, από το περιεχόμενο των πρακτικών των εικοσιπέντε (25) συνεδριάσεων που πραγματοποιήθηκαν το 2020 (τακτικών και έκτακτων), έναντι των δεκαεννέα (19) συνεδριάσεων το 2019. Επιπλέον, κατά τη διάρκεια του 2020, ένα υψηλός αριθμός συνεδριάσεων πραγματοποιήθηκε από Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου. Συγκεκριμένα, η Επιτροπή Ελέγχου συνεδρίασε δεκαέξι (16) φορές, η Επιτροπή Κινδύνων δώδεκα (12) φορές, η Επιτροπή Στρατηγικής δέκα (10) φορές και η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. επτά (7) φορές. Οι συνεδριάσεις και δραστηριότητες της Επιτροπής Αποδοχών περιγράφονται στην ενότητα 1.2.1.

Ο Όμιλος θα συνεχίσει να υιοθετεί βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, να σχεδιάζει και να εφαρμόζει πολιτικές που ενισχύουν την κεφαλαιακή επάρκεια και τη ρευστότητά του και εν γένει να ασκεί μια αποφασιστική διαχείριση κινδύνων προκειμένου να μετριάσει τις οικονομικές συνέπειες της πανδημίας προς όφελος των πελατών, των εργαζομένων, των μετόχων και της κοινωνίας γενικότερα.

Στις 31 Δεκεμβρίου του 2020, το Δ.Σ. αποτελούνταν από τα ακόλουθα μέλη:

Πίνακας 1: Σύνοψη Μελών Διοικητικού Συμβουλίου Πειραιώς Financial Holdings	
Όνομα	Ιδιότητα
Γεώργιος Π. Χαντζηνικολάου	Πρόεδρος Δ.Σ., Μη Εκτελεστικό Μέλος
Karel G. De Boeck	Αντιπρόεδρος Δ.Σ., Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος
Χρήστος Ι. Μεγάλου	Διευθύνων Σύμβουλος, Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ.
Βασίλειος Δ. Κουτεντάκης	Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ.
Βενετία Γ. Κοντογούρη	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ.
Arne S. Berggren	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ.
Enrico Tommaso C. Cucchiani	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ.
David R. Hexter	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ.
Σολομών Α. Μπεράχας	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ.
Andrew D. Panzures	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ.
Anne J. Weatherston	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ.
Αλέξανδρος Ζ. Βλαδές	Μη εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ.
Περικλής Ν. Δοντάς	Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ., Εκπρόσωπος του ΤΧΣ βάσει Ν. 3864/2010.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας απαρτίζεται από μέλη με εξειδίκευση διεθνούς επιπέδου σε υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις καθώς και τεχνογνωσία, ιδιαίτερα στους τομείς των τραπεζικών αναδιαρθρώσεων και μείωσης των μη εξυπηρετούμενων δανείων. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν εις βάθος γνώση και εμπειρία σχετικά με την τραπεζική αγορά, συμβάλλουν ενεργά στην βελτίωση του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης, ηγούνται των σχετικών αλλαγών που απαιτούνται ενώ παράλληλα συμμετέχουν ενεργά στο δημιουργικό διάλογο και στην αναζήτηση λύσεων σχετικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η Εταιρεία και ο Όμιλος

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 ([Board of Directors Composition | Piraeus Financial Holdings](#)).

1.2. Διακυβέρνηση Αποδοχών

1.2.1 Επιτροπή Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών (εφεξής «RemCo») είναι το όργανο που ορίζει και εποπτεύει τις πολιτικές, τις πρακτικές και τα πλάνα αποδοχών. Σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας της που αναθεωρήθηκε τον Ιούνιο του 2019, η Επιτροπή Αποδοχών ορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και απαρτίζεται, κατ' ελάχιστον από τρία (3) μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενώ ο συνολικός αριθμός των μελών της δεν υπερβαίνει το 40% του συνολικού αριθμού των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου μεταξύ των οποίων και ο Εκπρόσωπος του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΤΧΣ), ο οποίος συμμετέχει με πλήρη δικαιώματα ψήφου. Στην πλειονότητά τους τα μέλη της Επιτροπής είναι ανεξάρτητα, κατά την έννοια του άρθρου 4 του Ν. 3016/2002, όπως ισχύει. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής είναι Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος το οποίο πληροί τα κριτήρια της παρ.8 του αρ.10 του Ν. 3864/2010, όπως ισχύει.

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 του Ομίλου.

Η αποστολή της Επιτροπής Αποδοχών, σε ευθυγράμμιση της με τους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου, είναι ο σχεδιασμός, η επίβλεψη της εφαρμογής και η περιοδική αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών του Ομίλου, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, όπως εκάστοτε ισχύει. Κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων της, η Επιτροπή Αποδοχών λαμβάνει υπόψη το πλαίσιο ανάληψης κινδύνων του Ομίλου, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων, των επενδυτών και άλλων ενδιαφερόμενων μερών. Στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών περιλαμβάνεται: α) η παρακολούθηση εφαρμογής ενός πλαισίου που αξιολογεί αντικειμενικά τις επιδόσεις και συνδέεται άμεσα με τον καθορισμό των αμοιβών των εργαζομένων, β) επισκόπηση των πολιτικών διοίκησης ταλέντων του Ομίλου και προγραμματισμού διαδοχής καθώς και γ) εφαρμογή στρατηγικών που έχουν ως στόχο τη δημιουργία μιας Εταιρικής Κουλτούρας που θα υποστηρίζει τους στόχους και το όραμα του Ομίλου. Οι αρμοδιότητες της Επιτροπής αφορούν τόσο στην Πειραιώς Financial Holdings όσο και στις ενοποιούμενες θυγατρικές της.

Η Επιτροπή Αποδοχών κατά τη λήψη των αποφάσεων, εξετάζει τακτικά τα σχόλια των μετόχων και άλλων ενδιαφερόμενων μερών λαμβάνοντας ρητά υπόψη της τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων που σχετίζονται με θέματα αποδοχών, εφόσον υπάρχουν. Στις 31 Δεκεμβρίου 2020, η Επιτροπή Αποδοχών αποτελούνταν από τα ακόλουθα μέλη:

Πίνακας 2: Σύνοψη Επιτροπής Αποδοχών Πειραιώς Financial Holdings	
Όνομα	Ιδιότητα
Arne S. Berggren	Πρόεδρος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ.
Enrico Tommaso C. Cucchiani	Μέλος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ.
Βενετία Γ. Κοντογούρη	Μέλος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ.
Σολομών Α. Μπεράχας	Μέλος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ.
Anne J. Weatherston	Μέλος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ.
Περικλής Ν. Δοντάς	Μέλος, Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ., Εκπρόσωπος του ΤΧΣ βάσει Ν. 3864/2010.

Κατά τη διάρκεια του 2020, πραγματοποιήθηκαν οι ακόλουθες αλλαγές στη σύνοψη της Επιτροπής: ο κ. Α. Βλαδές έπαψε να αποτελεί μέλος της Επιτροπής στις 23 Ιουλίου 2020 και την ίδια μέρα, η κα. Α. Weatherston εξελέγη μέλος της Επιτροπής.

Δραστηριότητες της Επιτροπής Αποδοχών κατά το έτος 2020

- Παρείχε δήλωση ότι η Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου είναι σύμφωνη με τις διατάξεις του ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου.
- Επισκόπησε και εισηγήθηκε στο Δ.Σ. προτάσεις μεταβλητών αποδοχών για διάφορες κατηγορίες εργαζομένων (Risk Takers, Non-Risk Takers, κλπ.) συνδεδεμένες με κίνητρα και επιχειρηματικούς στόχους.
- Επισκόπησε και εισηγήθηκε στο Δ.Σ. για έγκριση τη διαδικασία εντοπισμού των κατηγοριών των εργαζομένων που έχουν ουσιώδες αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου (Risk Takers) καθώς και τη σχετική λίστα.
- Επισκόπησε και ενέκρινε τις δημοσιοποιήσεις των ετήσιων εκθέσεων αποδοχών προς τις εξωτερικές αρχές (Πυλώνας III και Τράπεζα της Ελλάδος).

- Αξιολόγησε τη συμμόρφωση των προτεινόμενων προγραμμάτων κινήτρων με την ισχύουσα νομοθεσία και τις εισηγήσεις καθώς και τη συνοχή τους με τη διάθεση ανάληψης κινδύνου και τις στρατηγικές κινδύνου της Εταιρείας.
- Επισκόπησε τους ισχύοντες νομικούς περιορισμούς για τις αποδοχές του Προέδρου του Δ.Σ. και του Διευθύνοντος Συμβούλου.
- Επισκόπησε και εισηγήθηκε στο Δ.Σ. για έγκριση την Έκθεση Αποδοχών για το έτος 2019, η οποία υποβλήθηκε σε ψηφοφορία και συζήτηση στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων στις 26 Ιουνίου 2020.
- Διαμόρφωσε την πρόταση του Δ.Σ. προς την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων σε σχέση με την ετήσια αμοιβή των μελών του Δ.Σ.
- Ενημερώθηκε σχετικά με την Πολιτική Πιστωτικής Έκθεσης του Προσωπικού.
- Επισκόπησε και εισηγήθηκε για έγκριση στο Δ.Σ. την επικαιροποιημένη Πολιτική Αποδοχών.
- Επισκόπησε και υπέβαλε για έγκριση στο Δ.Σ. την Πολιτική Αποζημιώσεων Αποχώρησης για την Ανώτατη Διοίκηση.
- Επισκόπησε και εισηγήθηκε για έγκριση στο Δ.Σ. νέες μισθολογικές κλίμακες.
- Επισκόπησε και εισηγήθηκε για έγκριση στο Δ.Σ. το Πρόγραμμα Εθελουσίας Εξόδου.
- Επισκόπησε τα κύρια έργα του Ανθρώπινου Δυναμικού, όπως την ολοκλήρωση του έργου Galvin, τις πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στην επίτευξη των στόχων στο πλαίσιο βελτιστοποίησης του κόστους, τις ενέργειες της Εταιρείας για την αντιμετώπιση της πανδημίας Covid-19, τους ενδεχόμενους κινδύνους από τον εταιρικό μετασχηματισμό, την έναρξη εφαρμογής του νέου οργανωτικού μοντέλου για τον εξορθολογισμό ιεραρχικών επιπέδων ("Job Family Model"), την ίδρυση ενός νέου Ταμείου Επαγγελματικής Ασφάλισης, καθώς και τον Προγραμματισμό Διαδοχής για τα ανώτερα διοικητικά στελέχη του οργανισμού.
- Επισκόπησε την Έκθεση Δραστηριότητας της Επιτροπής Αποδοχών για το 2020 καθώς και τον προγραμματισμό των δραστηριοτήτων της για το 2021.

Η Επιτροπή Αποδοχών πραγματοποίησε εννέα (9) συνεδριάσεις εντός του 2020. Πληροφορίες για τις αρμοδιότητες και τον τρόπο λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα της Πειραιώς Financial Holdings ([Board of Directors & Committees | Piraeus Financial Holdings](#)).

1.2.2 Πολιτική Αποδοχών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Η Πολιτική Αποδοχών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Πολιτική Αποδοχών») εφαρμόζεται στα Μέλη του Δ.Σ., Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 110-111 του Ν. 4548/2018, ενώ παράλληλα είναι συνεπής με την ευρύτερη στρατηγική του Ομίλου για το ανθρώπινο δυναμικό και τις αρχές της Πολιτικής Αποδοχών Ομίλου.

Συμβολή στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη δημιουργία αξίας

Όσον αφορά τους ισχύοντες περιορισμούς για την απόδοση μεταβλητών αποδοχών (bonus) στα Μέλη Δ.Σ., στο πλαίσιο των προβλέψεων του Ν. 3864/2010 για την ανακεφαλαιοποίηση της Τράπεζας τον Δεκέμβριο του 2015, η Πολιτική Αποδοχών συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του Ομίλου καθώς:

- Προσφέρει ανταγωνιστικά και δίκαια επίπεδα αμοιβών και παροχών στα Μέλη Δ.Σ. που ενθαρρύνουν την αφοσίωσή τους στον Όμιλο, την επίτευξη μακροπρόθεσμων στόχων και τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας.

- Προάγει ένα εργασιακό περιβάλλον, που ενθαρρύνει τη διαφορετικότητα, αναδεικνύοντας και αξιοποιώντας τις ικανότητες του ανθρώπινου δυναμικού και δημιουργώντας ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.
- Ενσωματώνει τις αξίες του Ομίλου, τις επιχειρηματικές αρχές και τα βασικά στοιχεία των πολιτικών, που σχετίζονται με το κίνδυνο, κατά τον καθορισμό των αποδοχών.
- Υποστηρίζει τους στόχους της ομαλής και έγκαιρης αποπληρωμής της κεφαλαιακής στήριξης που είχε ληφθεί κατά την ανακεφαλαιοποίηση της Τράπεζας το 2015.

Η Πολιτική Αποδοχών, που εγκρίθηκε από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας Πειραιώς στις 28 Ιουνίου 2019, ισχύει έως και τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία αυτή, εκτός εάν υπάρξει σημαντική αλλαγή. Σε συνέχεια του πρόσφατου εταιρικού μετασχηματισμού της Εταιρείας και την ίδρυση του Ταμείου Επαγγελματικής Ασφάλισης του Ομίλου Πειραιώς, που παρέχει ένα Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα Καθορισμένων Εισφορών για όλους τους εργαζόμενους και στο οποίο μπορούν να συμμετέχουν τα Εκτελεστικά Μέλη και ο Πρόεδρος του Δ.Σ., η Πολιτική θα υποβληθεί για έγκριση στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων του 2021.

Η Πολιτική Αποδοχών επανεξετάζεται σε τακτική βάση από την Επιτροπή Αποδοχών προκειμένου να διασφαλιστεί η συνεχής ευθυγράμμιση με τις αρχές της. Στην επανεξέτασή της θα ληφθεί υπόψη, μεταξύ άλλων, η συμβουλευτική ψήφος της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων σχετικά με την Έκθεση Αποδοχών. Κατά τη διάρκεια του 2020, η Εταιρεία δεν παρέκκλινε από την Πολιτική Αποδοχών της.

Η Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Πειραιώς Financial Holdings ([Board of Directors Composition | Piraeus Financial Holdings](#)).

1.2.3 Πολιτική Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης

Το Δεκέμβριο του 2020, το Διοικητικό Συμβούλιο ενέκρινε μια διακριτή Πολιτική Αποζημιώσεων Αποχώρησης, η οποία εφαρμόζεται στην Ανώτατη Διοίκηση (όπως αυτή καθορίζεται για στελέχη με επίπεδο ευθύνης Γενικού Διευθυντή & άνω) καθώς και στα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. Ο κύριος στόχος της καταβολής αποζημίωσης αποχώρησης είναι να παρέχει στα στελέχη που τη δικαιούνται ένα δίκτυ ασφαλείας το οποίο είναι απαραίτητο για την τήρηση υπεύθυνης στάσης εκ μέρους του Ομίλου, ή στην περίπτωση μιας νέας πρόσληψης, να παρακινήσει στελέχη υψηλού δυναμικού από την αγορά να ενταχθούν. Παράλληλα, στηρίζει την απώλεια εισοδήματος και διασφαλίζει μια ομαλή διαδικασία εξόδου, καλύπτοντας εξολοκλήρου το νομικό πλαίσιο που δραστηριοποιείται ο Όμιλος. Η Πολιτική Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης καταρτίστηκε έτσι ώστε να:

- Ενισχύεται η υγιής δομή διακυβέρνησης με ξεκάθαρες και διαφανείς διαδικασίες.
- Επιτρέπει την ομαλή μετάβαση και διαδοχή σε επίπεδο Ανώτατης Διοίκησης.
- Είναι σε ευθυγράμμιση με συναφείς πρακτικές της αγοράς στο ελληνικό συστημικό τραπεζικό τομέα, οι οποίες προβλέπουν την καταβολή αποζημίωσης αποχώρησης σε ανώτερα στελέχη.

Τα Στελέχη δικαιούνται αποζημιώσεις αποχώρησης που σχετίζονται με την πρόωρη λύση σύμβασης εργασίας με συναινετικούς όρους. Τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό της χορήγησης αποζημίωσης αποχώρησης σε ευθυγράμμιση με το ειδικό νομικό και συμβατικό πλαίσιο, είναι τα εξής: α) η θητεία του στελέχους στον Όμιλο, β) η διαχρονική απόδοση που επιτεύχθηκε, 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 τους κανόνες του Ομίλου, καθώς και δ) η εγγύτητα στην ηλικία συνταξιοδότησης. Οι εν λόγω καταβολές

αποζημίωσης αποχώρησης μπορούν να κυμαίνονται μεταξύ 12 έως και 24 μηνιαίων μεικτών μισθών, με ένα εφάπαξ τμήμα της αποζημίωσης, το οποίο δεν δύναται να υπερβαίνει το 60% του συνολικού ποσού, να είναι πληρωτέο στη λήξη 6-μηνιαίας ρήτηρας περί μη άσκησης ανταγωνισμού. Δεν υφίσταται επιπρόσθετη καταβολή αποζημίωσης αποχώρησης για τη ρύθμιση περί μη άσκησης ανταγωνισμού. Η καταβολή του υπόλοιπου ποσού (40%) θα αναβάλλεται σε ετήσιες ισόποσες δόσεις εντός περιόδου τριών (3) ετών, ή αλλιώς όπως καθορίζεται από το υφιστάμενο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, μετά την ημερομηνία λύσης της σύμβασης εργασίας του Στελέχους. Οι αποζημιώσεις αποχώρησης θα υπόκεινται σε ρυθμίσεις περί μη καταβολής ή επιστροφής αποδοχών έως και 100%.

Η Πολιτική Αποζημιώσεων Αποχώρησης τίθεται σε ισχύ κατόπιν της υιοθέτησής της σύμφωνα με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και με την εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών. Η εφαρμογή της Πολιτικής στον Διευθύνοντα Σύμβουλο και στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου υπόκειται στην έγκριση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων που θα πραγματοποιηθεί εντός του 2021.

Η Πολιτική Αποζημιώσεων Αποχώρησης, 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, των οποίων η ανατροφοδότηση ενσωματώνεται στην Πολιτική. Οι λειτουργίες ελέγχου θα αξιολογούν, επίσης, όποια μελλοντική τροποποίηση 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 βρίσκονται σε ισχύ.

Σύμφωνα με το υφιστάμενο νομικό και κανονιστικό πλαίσιο, η Πολιτική θα είναι σε ισχύ για περίοδο τεσσάρων (4) ετών. Στην περίπτωση ουσιωδών αλλαγών, η Πολιτική θα αξιολογείται και θα υποβάλλεται για έγκριση στα αρμόδια κλιμάκια.

2. Βασικές Εξελίξεις της Πειραιώς Financial Holdings

Ο Όμιλος Πειραιώς έχει συστημική θέση στην ελληνική τραπεζική αγορά με το σύνολο του ενεργητικού του να ανέρχεται σε € 71,6 δισ. στις 31 Δεκεμβρίου 2020, τις καταθέσεις (μερίδιο αγοράς 28,6%) και τα δάνεια και τις προκαταβολές σε πελάτες στο αποσβεσμένο κόστος (μερίδιο αγοράς 31,3%, με 31,9% σε επιχειρηματικά δάνεια).

Η σταθερή επιχειρησιακή πρόοδος του Ομίλου Πειραιώς το 2020 απεικονίζεται στις βασικές αρχές του και στις βασικές οργανικές γραμμές εσόδων. Ταυτόχρονα, πέτυχε λειτουργική απόδοση μέσω της περαιτέρω μείωσης του κόστους χάρη στο καλά ανεπτυγμένο σχέδιο μετασχηματισμού του. Αυτή η πρόοδος υποδηλώνει το δυναμικό που μπορεί να αξιοποιήσει η Πειραιώς μόλις ανακάμψει το μακροοικονομικό περιβάλλον.

Τα πιο σημαντικά γεγονότα για τον Όμιλο κατά τη διάρκεια του 2020, τα οποία συνδέονται με την πληροφόρηση που περιλαμβάνεται στην παρούσα Έκθεση, ήταν τα ακόλουθα:

- ✓ Στις 27 Φεβρουαρίου 2020, ο Όμιλος ενεργοποίησε σχέδιο σε συνεργασία με τον Εθνικό Οργανισμό Δημόσιας Υγείας (Ε.Ο.Δ.Υ.) για να αντιμετωπίσει οποιοδήποτε θέμα σχετικό με τον COVID-19. Σύμφωνα με το σχετικό πρωτόκολλο, ο Όμιλος έθεσε σε εφαρμογή το Σχέδιο Επιχειρησιακής Συνέχειας, λαμβάνοντας, μεταξύ άλλων, μέτρα όπως ο προληπτικός διαχωρισμός των κρίσιμων μονάδων, η αποφυγή συναντήσεων με φυσική παρουσία και η ενεργοποίηση απομακρυσμένης πρόσβασης στο γραφείο για το προσωπικό του.
- ✓ Στη συνεδρίαση που πραγματοποιήθηκε στις 28 Μαΐου 2020, το Δ.Σ. εξέλεξε τον κ. Β. Κουτεντάκη, Ανώτερο Γενικό Διευθυντή, ως νέο Εκτελεστικό Μέλος, για την υπόλοιπη θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου, σε αντικατάσταση του προηγούμενου Εκτελεστικού μέλους που παραιτήθηκε.
- ✓ Στις 26 Ιουνίου 2020, η Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων εξέλεξε το τρέχον Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων των κ.κ. Α. Weatherston και Α. Panzures, οι οποίοι εξελέγησαν για πρώτη φορά ως Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. Η διάρκεια θητείας του νέου Δ.Σ. είναι τρία έτη, και συγκεκριμένα μέχρι και τις 26 Ιουνίου 2023, η οποία δύναται να παραταθεί μέχρι τη σύγκληση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης μετά την παρέλευση αυτής της τριετίας.
- ✓ Τον Ιούνιο του 2020, ο Όμιλος ανακοίνωσε το νέο σχέδιο μετασχηματισμού του για τα επόμενα 3-5 έτη, το οποίο στοχεύει στη μείωση του λειτουργικού κόστους κατά 20% περίπου, και το Σεπτέμβριο του 2020 ξεκίνησε τη φάση υλοποίησης του, με προσέγγιση από τη βάση προς τα πάνω με 17 πρωτοβουλίες, 120 έργα και 100 βασικούς λειτουργικούς δείκτες δημιουργίας αξίας. Οι βασικοί στόχοι του μετασχηματισμού είναι:
 - Η αναβάθμιση της εμπορικής πλατφόρμας της Τράπεζας Πειραιώς, ενισχύοντας νέες τραπεζικές εργασίες στον τομέα των επιχειρήσεων μέσω της παροχής ψηφιακών υπηρεσιών και αυτοματισμών και αξιοποιώντας πλήρως τις επιχειρήσεις υψηλής δυναμικής.
 - Η ανάδειξη της Τράπεζας Πειραιώς σε τράπεζα πρώτης επιλογής των πελατών, μέσω πελατοκεντρικής, ψηφιακά πρωτοποριακής και στοχευμένης πρότασης για τη δημιουργία αξίας.
 - Η διατήρηση και περαιτέρω ανάπτυξη των ταλέντων εντός του Ομίλου μέσω της κινητικότητας και της αποτελεσματικής διαχείρισης των ταλέντων.
 - Η προώθηση απλοποίησης και ολοκληρωμένων αυτοματισμών σε όλους τους τομείς για την μείωση του κόστους εξυπηρέτησης και την απελευθέρωση πόρων εστιάζοντας στις εμπορικές δραστηριότητες.

- ✓ Στις 30 Οκτωβρίου 2020, στο πλαίσιο του σχεδίου μετασχηματισμού, ο Όμιλος ανακοίνωσε Πρόγραμμα Εθελουσίας Εξόδου για στοχευμένες ομάδες εργαζομένων. Το κόστος για την πλήρη υλοποίηση του Προγράμματος του 2020 εκτιμάται στα €147 εκατ. και έχει ενσωματωθεί στις οικονομικές καταστάσεις της Εταιρείας και του Ομίλου στο τέταρτο τρίμηνο του 2020. Μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου του 2020, 865 εργαζόμενοι έκαναν χρήση αυτού του Προγράμματος. Το πρόγραμμα παραμένει ανοικτό το 2021.

Στις αρχές του 2021, ο Όμιλος Πειραιώς πραγματοποίησε ένα σημαντικό βήμα προς τα εμπρός αναφορικά με το πλάνο εξυγίανσης του ισολογισμού, το οποίο υλοποιεί με συνέπεια τα τελευταία χρόνια, δίνοντας τη δυνατότητα επικέντρωσης στις βασικές δραστηριότητες και τη χρηματοδότηση της ελληνικής οικονομίας.

Το Σχέδιο Sunrise, που ανακοινώθηκε στις 16 Μαρτίου του 2021, αποτελείται από μια σειρά συναλλαγών ορόσημα που στοχεύουν στην εξυγίανση του ισολογισμού της Πειραιώς και στην υποστήριξη μιας ελκυστικής οικονομικής προοπτικής, βασισμένη στην βιώσιμη κερδοφόρο ανάπτυξη.

Οι συναλλαγές τιτλοποίησης Phoenix-Vega ύψους €7 δισ., οι οποίες αναμένεται να ολοκληρωθούν στα μέσα του 2021 με τη συμβολή του Ελληνικού Πρόγραμμα Εγγύησης Στοιχείων Ενεργητικού («Ηρακλής»), παρέχουν στην Εταιρεία τη δυνατότητα πραγματοποίησης συναλλαγών, προκειμένου να προχωρήσει με ταχύτερο ρυθμό στην οριστική μείωση του αποθέματος των Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων (NPE). Για τους επόμενους 12 μήνες έχει προγραμματιστεί επιπρόσθετη μείωση €12 δισ. των NPEs, γεγονός που θα φέρει την Εταιρεία γρηγορότερα σε μονοψήφιο δείκτη NPE, καθιστώντας εφικτή την επίτευξη μεσοπρόθεσμης απόδοσης ενσώματων ιδίων κεφαλαίων άνω του 10%.

Προς διευκόλυνση της υλοποίησης του σχεδίου, μια σειρά από άρτια συντονισμένες και στοχευμένες δράσεις κεφαλαιακής ενίσχυσης με σωρευτικό όφελος περίπου €3,0 δισ. έχουν ήδη ακολουθήσει, εκ των οποίων το €1,38 δισ. από την αύξηση μετοχικού κεφαλαίου που ολοκληρώθηκε στα τέλη Απριλίου του 2021. Πέραν της αύξησης του μετοχικού κεφαλαίου, επιπρόσθετες ενέργειες με συνολική θετική επίπτωση στα κεφάλαια περίπου €1 δισ., είτε έχουν ολοκληρωθεί, είτε βρίσκονται ήδη σε εξέλιξη. Ειδικότερα: (α) κέρδη ύψους €0,4 δισ. από το χαρτοφυλάκιο κρατικών ομολόγων έχουν ήδη πραγματοποιηθεί το πρώτο τρίμηνο του 2021, (β) €0,3 δισ. από την πώληση της δραστηριότητας αποδοχής καρτών και (γ) €0,3 δισ. κεφαλαιακό όφελος από συνθετικές τιτλοποιήσεις επιλεγμένων χαρτοφυλακίων εξυπηρετούμενων δανείων. Με τις δύο τελευταίες συναλλαγές, εκείνης της δραστηριότητας αποδοχής καρτών, καθώς και την πρώτη συνθετική τιτλοποίηση, οι οποίες και οι δύο αποτελούν τις πρώτες συναλλαγές του είδους τους για την ελληνική τραπεζική αγορά, ο Όμιλος έχει υπογράψει συμφωνίες με στρατηγικούς διεθνείς εταίρους.

Η υλοποίηση των ανωτέρω στρατηγικών πυλώνων του Σχεδίου Sunrise θα επιτρέψει στον Όμιλο Πειραιώς την επίτευξη των μεσοπρόθεσμων οικονομικών βλέψεων, και συγκεκριμένα:

- ✓ Μονοψήφιο δείκτη NPE στους επόμενους 12 μήνες και χαμηλότερα από 3% μεσοπρόθεσμα, με διαρκή διαχείριση των NPEs μέσω οργανικών και μη οργανικών ενεργειών, ενσωματώνοντας τυχόν εισροές σχετιζόμενες με το COVID-19. Τα NPEs αναμένεται να μειωθούν από €22,5 δισ. στο τέλος του 2020, σε περίπου €3,6 δισ. στους επόμενους 12 μήνες και σε περίπου €1 δισ. σε μεσοπρόθεσμο ορίζοντα.
- ✓ Συνολικό δείκτη κεφαλαιακής επάρκειας υψηλότερο από 16%, ακολούθως της βελτιωμένης οργανικής παραγωγής κεφαλαίου και της έκδοσης χρεογράφων σε πλήρη συμμόρφωση με τους στόχους MREL.
- ✓ Δείκτη απόδοσης ενσώματων ιδίων κεφαλαίων υψηλότερο από 10%, μεσοπρόθεσμα, αναδεικνύοντας τη δυναμική του επιχειρηματικού μοντέλου μετά την οριστική μείωση του αποθέματος των NPEs.

Η υποστήριξη των μετόχων στην Έκτακτη Γενική Συνέλευση, που πραγματοποιήθηκε την 7^η Απριλίου του 2021, καθώς και η παροχή εξουσιοδότησης στο Δ.Σ. για την αύξηση μετοχικού κεφαλαίου που ολοκληρώθηκε τον Μάιο του 2021, αποτελεί απόδειξη για το θετικό μέλλον που προδιαγράφεται για την Πειραιώς και τις αποδόσεις που θα μπορέσει η Εταιρεία να προσφέρει τα επόμενα χρόνια. Επιπρόσθετα,

η προαναφερθείσα Γενική Συνέλευση παρείχε εξουσιοδότηση στο Δ.Σ. της Εταιρείας να θεσπίσει 5ετές πρόγραμμα διάθεσης μετοχών σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 113 παρ.4 του Νόμου 4548/2018 σε στελέχη της διοίκησης και το προσωπικό της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιριών, κατά την έννοια του άρθρου 32 του νόμου 4308/2014, με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης για απόκτηση μετοχών (stock options), αυξάνοντας το μετοχικό κεφάλαιο με την έκδοση νέων μετοχών και να καθορίζει, με την επιφύλαξη των διατάξεων του Νόμου 3864/2010, τους όρους του προγράμματος διάθεσης μετοχών, κατά τη διακριτική του ευχέρεια. Η εξουσιοδότηση ισχύει για πέντε (5) έτη από την απόφαση της Γενικής Συνέλευσης και η μέγιστη συνολική ονομαστική αξία του συνόλου των μετοχών που μπορούν να διατεθούν μέσω του προγράμματος θα αντιστοιχεί σε ποσοστό 1,5% του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας κατά την ημερομηνία θέσπισης του προγράμματος από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας. Κατά την ημερομηνία έγκρισης της παρούσας έκθεσης από το Διοικητικό Συμβούλιο και της υποβολής της για γνωμοδότηση στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων, το Διοικητικό Συμβούλιο δεν είχε ακόμα θεσπίσει πρόγραμμα διάθεσης μετοχών λόγω της εξουσιοδότησης που παρείχε σε αυτό η Έκτακτη Γενική Συνέλευση που πραγματοποιήθηκε την 7^η Απριλίου του 2021.

2.1. Έγκριση συμβάσεων για Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο

Στο πλαίσιο της επανεκλογής των κ.κ. Γεωργίου Χαντζηνικολάου και Χρήστου Μεγάλου ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, στις θέσεις του Προέδρου και Διευθύνοντα Συμβούλου αντιστοίχως, η Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων το 2020 χορήγησε ειδική άδεια για τη σύναψη νέων συμβάσεων για διάρκεια θητείας τριών (3) ετών, μέχρι τη λήξη της θητείας του νεοεκλεγμένου Διοικητικού Συμβουλίου. Η έγκριση της Γενικής Συνέλευσης ζητήθηκε ως απόρροια της υιοθέτησης στην Ελλάδα του νέου νομικού πλαισίου περί ανωνύμων εταιριών (Νόμος 4548/2018), των όρων διαφάνειας των συναλλαγών με συνδεδεμένα μέρη και σε συμμόρφωση με την Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Σημειώνεται ειδικά ότι αυτές οι συμβάσεις προτάθηκαν με τους ίδιους κατά τα λοιπά οικονομικούς όρους που ίσχυαν για τις αντίστοιχες συμβάσεις που είχαν εγκριθεί από την Τακτική Γενική Συνέλευση στις 28.06.2017, ήτοι χωρίς καμία αύξηση σε σχέση με τους οικονομικούς όρους των αντίστοιχων αρχικών συμβάσεων. Συγκεκριμένα:

- ✓ Σύμβαση έμμισθης εντολής, μεταξύ της Εταιρείας και του κ. Γεωργίου Χατζηνικολάου, Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, συνολικής ετήσιας μισθολογίας ύψους 253.800 ευρώ, με συμμετοχή στα ασφαλιστικά προγράμματα της Εταιρείας, κάλυψη επαγγελματικών δαπανών και καταβολή αποζημίωσης ύψους 2 ετήσιων αμοιβών σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης από την Εταιρεία χωρίς σπουδαίο λόγο.
- ✓ Σύμβαση έμμισθης εντολής, μεταξύ της Εταιρείας και του κ. Χρήστου Μεγάλου, Διευθύνοντος Συμβούλου, συνολικής ετήσιας μισθολογίας ύψους 318,000 ευρώ (συμπεριλαμβανομένου του κόστους συνταξιοδοτικού προγράμματος), με συμμετοχή στα ασφαλιστικά προγράμματα της Εταιρείας, κάλυψη επαγγελματικών δαπανών και καταβολή αποζημίωσης ύψους 2 ετήσιων αμοιβών σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης από την Εταιρεία χωρίς σπουδαίο λόγο.

Αναφορικά με τις παραπάνω συμβάσεις, εξωτερική ελεγκτική εταιρεία (KPMG Σύμβουλοι Μονοπρόσωπη Α.Ε.) εξέδωσε έκθεση, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 101 παρ. 1 του Νόμου 4548/2018, αξιολογώντας ότι οι όροι τους είναι δίκαιοι και εύλογοι για την Εταιρεία και τους μετόχους της που δεν είναι συνδεδεμένα μέρη, συμπεριλαμβανομένων των μετόχων μειοψηφίας. Η Έκθεση Αξιολόγησης είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Πειραιώς Financial Holdings ([Investor Relations | Corporate Governance | General Meetings](#)).

2.2. Υγεία, Ασφάλεια & Ευεξία

Ο Όμιλος επικεντρώνεται ενεργά στην αποτροπή της εξάπλωσης του Covid-19, με στόχο την προστασία της υγείας όλων των ενδιαφερόμενων μερών του. Εντός του 2020, ο Όμιλος έλαβε τα εξής μέτρα:

- ✓ Σε στενή συνεργασία με τις αρχές, επιτυχής υλοποίηση όλων των προτεινόμενων μέτρων για την αποτροπή της μετάδοσης και την προστασία των εργαζομένων.
- ✓ Παροχή 24ωρης τηλεφωνικής ιατρικής καθοδήγησης και υποστήριξη σε όλους τους εργαζόμενους σε συνεργασία με τον Εθνικό Οργανισμό Δημόσιας Υγείας (Ε.Ο.Δ.Υ).
- ✓ Υλοποίηση δράσεων υγείας και ασφάλειας, πάνω και πέρα από το πρωτόκολλο, όσον αφορά την απολύμανση των εγκαταστάσεων και την επιχειρησιακή συνέχεια.
- ✓ Χορήγηση ειδικής άδειας COVID-19 για εργαζόμενους που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες και δεν πληρούν τις προϋποθέσεις για τηλεργασία.
- ✓ Χορήγηση άδειας ειδικού σκοπού σε πάνω από 3.500 εργαζόμενους με παιδιά σύμφωνα με τις διατάξεις των ελληνικών αρχών.
- ✓ Κατά την περίοδο της εφαρμογής των πρώτων περιοριστικών μέτρων στις μετακινήσεις (lock-down), περίπου 5.350 υπάλληλοι εργάστηκαν από το σπίτι ακολουθώντας το πρωτόκολλο Υγείας & Ασφάλειας και σύμφωνα με το σχέδιο επιχειρησιακής συνέχειας. Μετά το πρώτο lock-down, η Εταιρεία εισήγαγε σχέδιο εκ περιτροπής εργασίας στις εγκαταστάσεις και σταδιακά οι εργαζόμενοι από το σπίτι μειώθηκαν, στους περίπου 1.900.

Κατά τη διάρκεια της υγειονομικής κρίσης, ο Όμιλος έδωσε έμφαση στην έγκαιρη, αποτελεσματική και πολυκαναλική επικοινωνία, προκειμένου να παρέχει ενημέρωση σε όλους στους εργαζόμενους σε πραγματικό χρόνο. Με κεντρικό μήνυμα **#ΜένουμεΑσφαλείς #ΜένουμεΥγιείς**, ξεκίνησε μία καμπάνια απευθυνόμενη σε όλους τους εργαζόμενους μέσω όλων των διαθέσιμων καναλιών για την αποτελεσματική διάδοση όλων των σχετικών με τον COVID-19 πληροφοριών. Επιπλέον, ένα ειδικό ψηφιακό σημείο πληροφοριών για τον COVID-19 δημιουργήθηκε στο intranet του Ομίλου, στο οποίο συμπεριλαμβάνονται εκτενείς πληροφορίες προστασίας και ασφάλειας, βίντεο ευαισθητοποίησης, οδηγίες καθώς και Ερωτήσεις & Απαντήσεις. Επίσης, με στόχο την καθιέρωση καθολικής πρόσβασης σε πληροφορίες από οποιοδήποτε μέρος και οποιαδήποτε συσκευή για όλους τους εργαζόμενους, δημιουργήθηκε το **‘Connected’**, μια νέα εσωτερική ψηφιακή πύλη πληροφόρησης.

Ο Όμιλος στοχεύει στην προώθηση της ευεξίας με υψηλά πρότυπα. Σε ότι αφορά τα θέματα ασφάλειας, ο Όμιλος συνέχισε την εκπαίδευση των ομάδων αντιμετώπισης πυρκαγιών διεξάγοντας περίπου 1.000 ασκήσεις εκκένωσης. Το 2020, κανένα ατύχημα δεν καταγράφηκε στις εγκαταστάσεις. Ως προς την ευεξία των εργαζομένων, η Εταιρεία εισήγαγε διαδικτυακά μαθήματα γυμναστικής για την προώθηση της φυσικής δραστηριότητας, η οποία ήταν περιορισμένη κατά τη διάρκεια του lock-down. Διοργανώθηκαν περισσότερα από 400 διαδικτυακά μαθήματα γυμναστικής με πάνω από 12.500 συμμετοχές, με επιπλέον παροχή διατροφικών συμβουλών. Η πνευματική ευεξία υποστηρίχθηκε από τα Προγράμματα Υποστήριξης Εργαζομένων μέσω της γραμμής βοήθειας που λειτουργεί 24 ώρες και 7 μέρες την εβδομάδα, καθώς και των διαδικτυακών συναντήσεων για παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης από συμβούλους ψυχικής υγείας. Επιπρόσθετα, 20 διαδικτυακές διαλέξεις σε θέματα Υγείας & Ασφάλειας και ευεξίας υλοποιήθηκαν, προσαρμόζοντας τις ανάγκες της νέας πραγματικότητας εν μέσω Covid-19, με περίπου 1.350 συμμετοχές εργαζομένων. Τέλος, χορηγήθηκαν γύρω στις 260 σωρευτικές άδειες μητρότητας.

2.3. Πλαίσιο Επαγγελματικής Ανάπτυξης

Μετά την πετυχημένη εισαγωγή του Μοντέλου Οικογενειών Εργασιών Job Family Model ("JFM"), της κεντρικής πλατφόρμας βάσει της οποίας λειτουργούν οι πολιτικές και διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού, δόθηκε έμφαση στη δημιουργία ενός πλαισίου που θα διασφαλίζει τη συνεχή και αδιάλειπτη αξιοποίηση του Μοντέλου και τη σύνδεσή του με τις πολιτικές και διαδικασίες που αφορούν τον οργανωτικό σχεδιασμό και τις αποδοχές. Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, συστάθηκε στην Τράπεζα Πειραιώς Επιτροπή Διακυβέρνησης του Job Family Model, με εκπροσώπηση από όλες τις Επιχειρηματικές Μονάδες και με την ευθύνη να διασφαλίζει την αποφασιστική διακυβέρνηση και την αποτελεσματική υλοποίηση του μοντέλου.

2.4. Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα

Το Νοέμβριο του 2020, ιδρύθηκε το Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (TEA) για τον Όμιλο Πειραιώς. Με την ίδρυση του Ταμείου, δημιουργήθηκε ένα ενιαίο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα Καθορισμένων Εισφορών μέσω του οποίου όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να λάβουν ένα συμπληρωματικό εφάπαξ ποσό, βελτιώνοντας τις συνθήκες συνταξιοδότησης. Η συμμετοχή των εργαζομένων στο Ταμείο είναι οικειοθελής και η εισφορά τους προαιρετική: μπορεί να είναι από μηδενική έως το 20% του μικτού μηνιαίου μισθού τους. Οι εισφορές των εργαζομένων δύνανται να τροποποιούνται κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, ανάλογα με το κεφάλαιο που επιλέγει να δημιουργήσει κάθε εργαζόμενος για το μέλλον του και, σε κάθε περίπτωση, εντός του ανώτατου ορίου του 20% του μικτού μηνιαίου μισθού. Ως εργοδότης, ο Όμιλος συνεισφέρει στον προσωπικό λογαριασμό του εργαζόμενου ένα σταθερό 2% επί του μηνιαίου μικτού μισθού, το οποίο καταβάλλεται 14 φορές ετησίως, με ισχύ από την ημερομηνία εγγραφής στο Ταμείο. Δεν υφίσταται καμία υποχρέωση από μέρους των εργαζομένων να καταβάλλουν εισφορές στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα. Με τη σύσταση του TEA, καθιερώθηκε ένας σύγχρονος και αξιόπιστος φορέας, ο οποίος, πέραν της παροχής, δίνει τη δυνατότητα αποτελεσματικής και μακροπρόθεσμης αποταμίευσης καθώς και ασφαλιστικής κάλυψης.

2.5. Αρχές Υπεύθυνης Τραπεζικής & Αξιολογήσεις Βιωσιμότητας

Στον Όμιλο Πειραιώς, πιστεύουμε ότι η υιοθέτηση βιώσιμων πρακτικών συμβάλλει σε μία καλύτερη εταιρική κουλτούρα, ένα πιο αφοσιωμένο εργατικό δυναμικό και προσδίδει μεγαλύτερη αξία για τους μετόχους μας. Η παγκόσμια εκστρατεία για την αντιμετώπιση του ιού COVID-19 αποτελεί υπενθύμιση ότι πρέπει όλοι μαζί να δράσουμε για την επίτευξη του ευρύτερου κοινωνικού οφέλους και να επιταχύνουμε τα βήματα για την προστασία του πλανήτη από τον αντίκτυπο της κλιματικής αλλαγής και την απώλεια της βιοποικιλότητας.

Υπάρχουν ισχυρές και αυξανόμενες ενδείξεις ότι η επίτευξη των προτεραιοτήτων βιωσιμότητας και η ταυτόχρονη επίτευξη ισχυρών οικονομικών επιδόσεων είναι δύο στόχοι που δεν συγκρούονται μεταξύ τους αλλά, αντίθετα, αλληλοϋποστηρίζονται και βοηθούν προάγοντας την ενίσχυση της αφοσίωσης του πελάτη και της κερδοφορίας.

Οι Αρχές Υπεύθυνης Τραπεζικής καθιερώθηκαν το 2019 υπό την αιγίδα του UNEP FI (Πρωτοβουλία Χρηματοδότησης για το Περιβάλλον των Ηνωμένων Εθνών), σε συνέχεια της συνεργασίας 30 τραπεζικών μελών του UNEP FI από όλο τον κόσμο. Ο Όμιλος Πειραιώς ήταν το μοναδικό ελληνικό ίδρυμα που συμμετείχε στη διαμόρφωση των Αρχών. Οι Αρχές Υπεύθυνης Τραπεζικής αποσκοπούν στην ευθυγράμμιση των τραπεζικών δραστηριοτήτων του Ομίλου με τους Στόχους Αειφόρου Ανάπτυξης των Η.Ε. και τη Συμφωνία του Παρισιού για την Κλιματική Αλλαγή. Στο πλαίσιο της στρατηγικής σε θέματα περιβάλλοντος, κοινωνίας και εταιρικής διακυβέρνησης (ESG), ο Όμιλος Πειραιώς Financial Holdings

συνέταξε το 2020 ένα σχέδιο δράσης για την εναρμόνιση του με τις Αρχές Υπεύθυνης Τραπεζικής, συμπεριλαμβάνοντας προϊόντα, υπηρεσίες και διαδικασίες που θα στηρίζουν τη βιώσιμη ανάπτυξη. Επίσης, ο Όμιλος συμμετέχει σε διάφορες ομάδες εργασίας του UNEP FI, όπως η Εκτίμηση Επιπτώσεων, η ταξινόμηση της ΕΕ (σε συνεργασία με τον Ευρωπαϊκό Τραπεζικό Οργανισμό - EBF), που αποσκοπούν στη διαμόρφωση εργαλείων μέτρησης και κριτηρίων αξιολόγησης για δράσεις ESG. Μέσω του «Εργαλείου Ανάλυσης Επιπτώσεων Χαρτοφυλακίου για Τράπεζες» (“Portfolio Impact Analysis Tool for Banks”), ο Όμιλος αξιολογεί τις θετικές και αρνητικές επιπτώσεις του χαρτοφυλακίου του, γεγονός που θα βοηθήσει τον οργανισμό να θέτει στόχους για δράσεις που θα έχουν θετικές επιπτώσεις στην κοινωνία.

Η εστίαση στη βιώσιμη τραπεζική εντείνεται και για τη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος στο νέο ESG περιβάλλον, θα προσαρμόσουμε τα προϊόντα ανάλογα με συγκεκριμένα τμήματα πελατών και θα δημιουργήσουμε συμβουλευτικές υπηρεσίες, οι οποίες θα βοηθούν τους πελάτες να επιλέξουν ευκολότερα τις πιο σωστές λύσεις μέσα από αναρίθμητες επιλογές. Θα συνεργαστούμε με τα ενδιαφερόμενα μέρη, συμπεριλαμβανομένων των μετόχων, επενδυτών, αρχών, των φορέων της κοινωνίας και των εργαζομένων μας, και θα δραστηριοποιηθούμε σε διεθνείς πρωτοβουλίες για την υιοθέτηση μιας ισχυρής κουλτούρας ESG και την υλοποίηση εργασιών για την πορεία προς ένα καλύτερο μέλλον.

Ο Όμιλος έλαβε την εξαιρετική βαθμολογία «Leadership A» (κλίμακα A έως D) στην αξιολόγηση της κλιματικής αλλαγής του CDP 2020 και περιλαμβάνεται στην παγκόσμια λίστα «A list». Ο CDP είναι ένας ανεξάρτητος μη κερδοσκοπικός οργανισμός που διαχειρίζεται το παγκόσμιο σύστημα γνωστοποίησης για επενδυτές, εταιρείες, πόλεις κτλ. για τη διαχείριση των περιβαλλοντικών τους επιπτώσεων. Οι βαθμολογίες MSCI ESG κατέταξαν τον Όμιλο στο επίπεδο «BBB» (κλίμακα AAA έως CCC) και η έρευνα της sekom βαθμολόγησε τον Όμιλο με C-, όταν οι ηγέτες του κλάδου βαθμολογούνται με C+. Η ISS Corporate Solutions βαθμολόγησε τον Όμιλο με εξαιρετική βαθμολογία «1 - HIGHER DISCLOSURE» στους περιβαλλοντικούς και κοινωνικούς πυλώνες και με 5 στον πυλώνα διακυβέρνησης (το 10 δείχνει υψηλότερο κίνδυνο διακυβέρνησης).

Η VIGEO-EIRIS (Moody's) αξιολόγησε τις εταιρικές πρακτικές βιωσιμότητας του Ομίλου και, ως εκ τούτου, και οι δύο αναβάθμισαν τον Όμιλο στο επίπεδο «Advanced Performance» και τον καταχώρησαν στην κατάταξη «Vigeo Eiris' Best Emerging Markets Performers». Η Τράπεζα Πειραιώς έλαβε σημαντική διάκριση για τις δραστηριότητες της, από την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Ανασυγκρότησης και Ανάπτυξης (ΕΤΑΑ), στο πλαίσιο του Προγράμματος Διευκόλυνσης του Πράσινου Εμπορίου. Η ΕΤΑΑ απένειμε στην Τράπεζα τον τίτλο ως την «Πιο Ενεργή Τράπεζα Έκδοσης 2019 – Πράσινο Εμπόριο» αναγνωρίζοντας την υποστήριξη της Τράπεζας σε φιλικά προς το περιβάλλον επενδυτικά σχέδια. Η Πειραιώς συμπεριλαμβάνεται στο «Μητρώο Επενδύσεων Ethibel EXCELLENCE» από το 2015, και το 2020 συμπεριλήφθηκε στη λίστα «Ethibel PIONEER».

3. Συνολικές Αποδοχές Μελών Δ.Σ.

Η δομή των Αποδοχών που εφαρμόζεται στα Μέλη Δ.Σ. το 2020 περιλαμβάνει τις ακόλουθες συνιστώσες, όπως περιγράφονται εκτενέστερα στην Πολιτική Αποδοχών:

Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου

Έλαβαν ετήσια αμοιβή και πρόσθετη αμοιβή για τη συμμετοχή τους σε Επιτροπές Δ.Σ. με την ιδιότητα του Μέλους και του Προέδρου. Οι αμοιβές καταβλήθηκαν σε μετρητά και υπόκεινται σε περιοδική αναθεώρηση. Με γνώμονα τη διατήρηση ενός Διοικητικού Συμβουλίου που χαρακτηρίζεται για την πολυμορφία ως προς τη σύνθεσή του και το διεθνές προφίλ των μελών του, η Τράπεζα χρειάζεται να απευθύνεται στη διεθνή αγορά για την αναζήτηση Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ., κάτι που απαιτείται επίσης από το κανονιστικό πλαίσιο. Έχει καταφέρει να το πράξει με επιτυχία, παρά τα επιβεβλημένα ανώτατα όρια αποδοχών, επιτυγχάνοντας την προσέλκυση ατόμων υψηλού δυναμικού με το κατάλληλο επίπεδο δεξιοτήτων και εμπειρίας, αλλά και κινητοποιώντας τα ώστε να αφιερώσουν την απαιτούμενη δέσμευση και χρόνο στο Δ.Σ.

Η ετήσια αμοιβή των Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. για το 2020 ήταν εντός του προ-εγκεκριμένου ποσού σύμφωνα με την απόφαση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης της 26ης Ιουνίου 2020. Δεδομένου ότι η σύνθεση του Δ.Σ. της Εταιρείας είναι ίδια με αυτή του Δ.Σ. της Τράπεζας Πειραιώς, θυγατρική της Εταιρείας, η αμοιβή των Μη Εκτελεστικών Μελών θα καταβάλλεται εφεξής αποκλειστικά από μία από τις παραπάνω οντότητες, και συγκεκριμένα από την Τράπεζα Πειραιώς.

Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.

Έλαβαν σταθερές μηνιαίες αποδοχές, που καταβλήθηκαν σε μετρητά. Η Τράπεζα έχει αναπτύξει ένα πλαίσιο σταθερών αποδοχών, το οποίο καθορίζει τη δομή και το εύρος αποδοχών με σκοπό την προσέλκυση και διακράτηση ταλέντων, με αναφορά:

- Στο επίπεδο ευθύνης όπως αυτό καθορίζεται από την αξιολόγηση του εκάστοτε ρόλου.
- Στην αξιολόγηση των απαιτούμενων δεξιοτήτων και στη σύγκρισή τους με βάση τις έρευνες της αγοράς.
- Ο Όμιλος προσέφερε δίκαια πακέτα αμοιβών και **παροχών** στα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. (συμπεριλαμβανομένων ασφαλιστικών προγραμμάτων), σε ευθυγράμμιση με τη σχετική πρακτική της αγοράς και τα υφιστάμενα ανώτατα όρια που υπαγορεύονται από τη νομοθεσία. Αυτά περιλάμβαναν ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, ασφάλεια ζωής, αποταμιευτικό πρόγραμμα τέκνων, χρήση εταιρικού αυτοκινήτου.
- Με στόχο την εναρμόνιση των **συνταξιοδοτικών** παροχών, ιδρύθηκε το Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (ΤΕΑ), Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, μέσω του οποίου ο Όμιλος εισήγαγε ένα Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα Καθορισμένων Εισφορών που καλύπτει όλους τους εργαζόμενους. Το ΤΕΑ ελέγχεται από το Διοικητικό του Συμβούλιο και λειτουργεί υπό την εποπτεία των εξής κανονιστικών αρχών: το Τμήμα Επαγγελματικής Ασφάλισης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, την Εθνική Αναλογιστική Αρχή και την Ελληνική Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς. Τα Εκτελεστικά Μέλη και ο Πρόεδρος του Δ.Σ.¹ μπορούν να συμμετέχουν στο ΤΕΑ με τους ίδιους όρους που ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους.

¹ Όπως προβλέπεται στη σύμβαση έμμισθης εντολής του Προέδρου που εγκρίθηκε από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων του 2020.

- Κατά γενικό κανόνα, οι **μεταβλητές αποδοχές** αποτελούν ένα σημαντικό μέρος των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. καθώς ενισχύουν την παροχή κινήτρων και προάγουν την πορεία του Ομίλου προς τη στρατηγική κατεύθυνση που έχει υιοθετήσει το Δ.Σ. και σε ευθυγράμμιση με τη δημιουργία αξίας για τους μετόχους.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δε λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές.

Λαμβάνοντας υπόψη τους ισχύοντες νομικούς περιορισμούς για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών στα μέλη του Δ.Σ. για την περίοδο κατά την οποία η Τράπεζα υπόκειται στις διατάξεις του Ν.3864/2010, δεν καταβλήθηκαν ή/και αποδόθηκαν μεταβλητές αποδοχές στα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. το 2020.

- Σε κάθε περίπτωση, κατά τη διάρκεια της ανωτέρω περιόδου, οι αποδοχές κάθε Μέλους Δ.Σ. (Εκτελεστικού και Μη Εκτελεστικού) δεν μπορούν να υπερβαίνουν το σύνολο των αποδοχών του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος.
- Το 2020 δεν καταβλήθηκε καμία αποζημίωση λόγω αποχώρησης.
- Εντός του 2020, ο Όμιλος δεν υιοθέτησε πρόγραμμα προαίρεσης μετοχών και, ως εκ τούτου, δεν χορηγήθηκαν δικαιώματα διάθεσης μετοχών στα Μέλη Δ.Σ. το 2020 (Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά).
- Όλες οι αποφάσεις και οι προτάσεις αποδοχών που έγιναν από την Επιτροπή Αποδοχών το 2020 ήταν σε ευθυγράμμιση με την Πολιτική Αποδοχών, όπως εγκρίθηκε από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων του 2019.

Ο παρακάτω πίνακας παρέχει ανάλυση των αποδοχών των Μελών Δ.Σ. που αποδόθηκαν και καταβλήθηκαν το 2020, κατανεμημένες ανά συνιστώσα, όπως απαιτείται από τις διατάξεις της παρ.2α του Άρθρου 112 του Νόμου 4548/2018.

Πίνακας 3: Συνολικές Αποδοχές Μελών Δ.Σ.

Όνομα	Θέση	Ιδιότητα	Έτος	Σταθερές Αποδοχές ¹ σε (€)			Συνταξ/κες Παροχές ^{1,5} σε (€)	Μεταβλητές Αποδοχές ^{1,2} σε (€)	Σύνολο Αποδοχών ^{1,3} σε (€)	Ποσοστό Σταθερές / Μεταβλητές Αποδοχές
Μη Εκτελεστικά				Μισθός	Αμοιβή	Λοιπές Παροχές ⁴				
Γεώργιος Χαντζηνικολάου	Πρόεδρος Δ.Σ.	Μη Εκτελεστικό	2020	-	253.800,00	1.885,66	10.152,00	0,00	265.837,66	100% / 0%
			2019	-	253.800,00	2.574,08	0,00	0,00	256.374,08	100% / 0%
Karel De Boeck	Αντιπρόεδρος Δ.Σ. & Πρόεδρος Επιτροπής Κινδύνων	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	2020	-	160.000,00	0,00	0,00	0,00	160.000,00	100% / 0%
			2019	-	160.000,00	0,00	0,00	0,00	160.000,00	100% / 0%
David Hexter	Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	2020	-	156.000,00	0,00	0,00	0,00	156.000,00	100% / 0%
			2019	-	160.000,00	0,00	0,00	0,00	160.000,00	100% / 0%
Arne Berggren	Πρόεδρος Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ.	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	2020	-	120.000,00	0,00	0,00	0,00	120.000,00	100% / 0%
			2019	-	120.000,00	0,00	0,00	0,00	120.000,00	100% / 0%
Enrico Tommaso Cucchiani	Μέλος Δ.Σ.	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	2020	-	72.000,00	0,00	0,00	0,00	72.000,00	100% / 0%
			2019	-	72.000,00	0,00	0,00	0,00	72.000,00	100% / 0%
Βενετία Κοντογούρη	Μέλος Δ.Σ.	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	2020	-	65.290,32	0,00	0,00	0,00	65.290,32	100% / 0%
			2019	-	60.000,00	0,00	0,00	0,00	60.000,00	100% / 0%
Σολομών Μπεράχας	Μέλος Δ.Σ.	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	2020	-	96.000,00	0,00	0,00	0,00	96.000,00	100% / 0%
			2019	-	96.000,00	0,00	0,00	0,00	96.000,00	100% / 0%
Andrew Panzures	Μέλος Δ.Σ. (από 26.06.2020)	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	2020	-	44.951,65	0,00	0,00	0,00	44.951,65	100% / 0%
			2019	-	-	-	-	-	-	-
Anne Weatherston	Μέλος Δ.Σ. (από 26.06.2020)	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	2020	-	34.371,01	0,00	0,00	0,00	34.371,01	100% / 0%
			2019	-	-	-	-	-	-	-
Αλέξανδρος Βλαδές ⁶	Μέλος Δ.Σ.	Μη Εκτελεστικό	2020	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-
			2019	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-
Περικλής Δοντάς	Εκπρόσωπος ΤΧΣ	Μη Εκτελεστικό	2020	-	120.000,00	0,00	0,00	0,00	120.000,00	100% / 0%
			2019	-	4.600,00	0,00	0,00	0,00	4.600,00	100% / 0%
Σύνολο Μη Εκτελεστικών			2020	-	1.122.412,98	1.885,66	10.152,00	0,00	1.134.450,64	100% / 0%
			2019 ⁷	-	926.400,00	2.574,08	0,00	0,00	928.974,08	100% / 0%
Εκτελεστικά										
Χρήστος Μεγάλου	Διευθύνων Σύμβουλος	Εκτελεστικό	2020	293.000,00	-	18.987,15	11.720,00	0,00	323.707,15	100% / 0%
			2019	293.000,00	-	17.020,22	0,00	0,00	310.020,22	100% / 0%
Βασίλειος Κουτεντάκης ⁸	Μέλος Δ.Σ. (από 28.05.2020)	Εκτελεστικό	2020	185.801,50		8.375,81	3.391,65	0,00	197.568,96	100% / 0%
			2019	-	-	-	-	-	-	-
Σύνολο Εκτελεστικών			2020	478.801,50	-	27.362,96	15.111,65	0,00	521.276,11	
			2019 ⁷	293.000,00	-	17.020,22	0,00	0,00	310.020,22	100% / 0%
Σύνολο Μελών Δ.Σ.										
Σύνολο Μελών Δ.Σ.			2020	478.801,50	1.122.412,98	29.248,62	25.263,65	0,00	1.655.726,75	100% / 0%
			2019 ⁷	293.000,00	926.400,00	19.594,30	-	0,00	1.238.994,30	100% / 0%

Υποσημειώσεις

1. Τα ποσά εμφανίζονται σε μικτή βάση.
2. Δεν καταβλήθηκαν μεταβλητές αποδοχές στα Μέλη Δ.Σ (Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά).
3. Το άθροισμα των σταθερών, συνταξιοδοτικών παροχών και μεταβλητών αποδοχών. Οι αποδοχές των Μελών Δ.Σ. καταβλήθηκαν από την Τράπεζα Πειραιώς και δεν έλαβαν αποδοχές από καμία άλλη θυγατρική.
4. Περιλαμβάνονται μικτά ποσά που καταβλήθηκαν από την Τράπεζα Πειραιώς για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, ασφάλιση ζωής, πρόγραμμα αρωνής τέκνων όπως επίσης και κόστη ετήσιου μισθώματος αυτοκινήτων.
Αυτοκίνητα που παρέχονται για λόγους ασφάλειας σε Μέλος Δ.Σ. δεν περιλαμβάνονται στις αποδοχές τους (δηλ. ο Πρόεδρος Δ.Σ. και ο Διευθύνων Σύμβουλος).
5. Εργοδοτικές εισφορές στο πλαίσιο του νέου συνταξιοδοτικού προγράμματος Καθορισμένων Εισφορών (TEA). Η συμμετοχή των εργαζόμενων στο TEA έχει αναδρομική ισχύ από το 2019 και ως εκ τούτου οι καταβολές που πραγματοποιήθηκαν από την Εταιρεία στο 2020 αφορούν εισφορές δύο ετών συγκεντρωτικά (έτη 2019 και 2020).
6. Ο κ. Βλαδές, με αίτημά του, αποποιήθηκε του δικαιώματος να λάβει αποδοχές για τα έτη 2019 και 2020.
7. Οι αποδοχές των μη ενεργών Μελών Δ.Σ. στο 2020 δεν περιλαμβάνονται στα σύνολα για το έτος 2019. Συμπεριλαμβανομένου των αποδοχών τους, το συνολικό ποσό για το έτος 2019 είναι € 1.595.669,82.
8. Οι δηλωθείσες αποδοχές αφορούν στο διάστημα από την εκλογή του κ. Κουτεντάκη στο Δ.Σ. έως το τέλος του 2020.
Η αμοιβή του κ. Κουτεντάκη απορρέει από τη σύμβαση εργασίας του με την πρώην Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε. (η οποία μεταφέρθηκε αυτόματα στη νέα Τράπεζα Πειραιώς βάσει νόμου) και το ρόλο του ως Ανώτερου Γενικού Διευθυντή Λιανικής Τραπεζικής στην Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε. Δεν έλαβε επιπλέον αμοιβή από τη συμμετοχή του στο Δ.Σ.

4. Σύγκριση Αποδοχών και Απόδοσης της Εταιρείας σε Βάθος Χρόνου

Πίνακας 4: Συγκριτικός πίνακας διακύμανσης αποδοχών και απόδοσης
(όπως απαιτείται από τις προβλέψεις της παρ. 2β του Άρθρου 112 του Ν. 4548/2018)

4.1. Αποδοχές Μελών Δ.Σ. ^{1,2} σε (€)			2016	2017	2018	2019	2020
Όνομα	Θέση / Ιδιότητα	Μέλος					
Γεώργιος Χαντζηνικολάου	Πρόεδρος Δ.Σ. Μη Εκτελεστικό	από 01.11.2016	42.300,00	263.167,66	261.871,92	256.374,08	265.837,66
		μεταβολή (%) ⁹	3,7%				

Υποσημειώσεις

1. Τα ποσά εμφανίζονται σε μικτή βάση και περιλαμβάνουν αμοιβές, μισθό, συνταξιοδοτικές και λουπές παροχές (περιλαμβάνονται ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, ασφάλιση ζωής, πρόγραμμα αρωγής τέκνων όπως επίσης και κόστος ετήσιου μισθώματος αυτοκινήτων).
2. Οι πληροφορίες παρέχονται για τα Μέλη Δ.Σ. τα οποία εκπλήρωσαν τα καθήκοντά τους κατά το αναφερόμενο οικονομικό έτος (2020), λαμβάνοντας επίσης υπόψη ότι η έναρξη της θητείας του υφιστάμενου Δ.Σ. είναι στις 26.06.2020 και ότι η θητεία της πλειοψηφίας των Μελών ανανεώθηκε εκείνη τη στιγμή. Σε κάθε περίπτωση, κανένα από τα ενεργά Μέλη Δ.Σ. στο 2019 δεν διορίστηκε στο Δ.Σ. πριν το 2016.
3. Η αύξηση στις αποδοχές το 2020 (σε σύγκριση με το 2019) για τον Πρόεδρο Δ.Σ. και το Διευθύνοντα Σύμβουλο οφείλεται στις καταβολές που έγιναν από την Εταιρεία στο 2020 στο πλαίσιο του νέου συνταξιοδοτικού προγράμματος Καθορισμένων Εισοφών (ΤΕΑ), καλύπτοντας συγκεντρωτικά δύο έτη εισφορών (έτη 2019 και 2020), καθώς η συμμετοχή στο ΤΕΑ έχει αναδρομική ισχύ από το 2019.
4. Ο κ. Hexter έπαψε να είναι μέλος της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. στις 23.07.2020.
5. Η κα Κοντογούρη εκλέχθηκε ως μέλος της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. στις 23.07.2020.
6. Ο κ. Μπεράχας εκλέχθηκε ως Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό μέλος στις 26.06.2020.
7. Ο κ. Βλαδές, με αίτημά του, αποποιήθηκε του δικαιώματος να λάβει αποδοχές για τα έτη 2016 έως 2020.
8. Για τα Μέλη Δ.Σ. τα οποία ήταν ανενεργά στο 2020, τα ποσά των αποδοχών του 2016 περιλαμβάνουν αμοιβές, μισθό και κόστος ετήσιου μισθώματος αυτοκινήτου. Τα σχετικά ποσά περιλαμβάνουν αποδοχές για όλα τα Μέλη Δ.Σ. τα οποία ήταν ενεργά κατά τη διάρκεια των αντίστοιχων ετών.
9. Για τον υπολογισμό του % μεταβολής, τα ποσά έχουν προσαρμοστεί σε ετησιοποιημένη βάση, λαμβάνοντας υπόψη, όπου απαιτείται, τα σχετικά ανώτατα όρια αποδοχών.

4.2. Απόδοση ⁸		2016	2017	2018	2019	2020 ⁹
Ποσοτικά Μέτρα	Αμοιβές & Έξοδα Προσωπικού / Έσοδα Τόκων & Προμηθειών ¹	26,61%	26,17%	25,94%	25,76%	23,51%
	μεταβολή (μ.β.)	-115	-45	-23	-18	
	Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων - RoTE ²	0,15%	0,04%	0,96%	0,52%	-13,79% 4,60% ^{2.1}
	μεταβολή (μ.β.)	3.280	-11	93	-44	
	Αριθμός Προσωπικού ³	13.264	12.913	11.794	10.843	10.429
	μεταβολή (%)	-7,4%	-2,6%	-8,7%	-8,1%	
	Ενεργητικό / Αριθμός Προσωπικού ⁴	5,79	4,87	4,99	5,48	6,72
	μεταβολή (%)	1,2%	-16,0%	2,4%	10,0%	
Ποιοτικά Μέτρα	TR*M index ⁵	82	84	84	86	82
	CDP ⁶ (επίπεδο / βαθμός)	Management/B	Management/B	Management/B	Management/B	A-listed
	VIGEO-EIRIS ⁷ (απόδοση / βαθμός)		Robust / 51		Advanced / 60	

Υποσημειώσεις

1. Σύνολο αμοιβών & εξόδων προσωπικού, εξαιρώντας τα κόστη των Προγραμμάτων Εθελουσίας Εξόδου, προς (/) σύνολο Καθαρών Εσόδων Τόκων & Προμηθειών (Καθαρά Έσοδα Τόκων + Καθαρά Έσοδα Προμηθειών) που σχετίζονται με την αντίστοιχη περίοδο.
2. Η απόδοση επί των ενσώματων ιδίων κεφαλαίων (RoTE) υπολογίζεται διαιρώντας τα κέρδη / (ζημίες) μετά από φόρους αναλογούντα σε μετόχους από συνεχιζόμενες δραστηριότητες της εταιρείας για το έτος με τα συνολικά ίδια κεφάλαια μετόχων, μετά την προσαρμογή των άυλων περιουσιακών στοιχείων και των CoCos.
- 2.1. Η απόδοση επί των ενσώματων ιδίων κεφαλαίων RoTE adjusted υπολογίζεται διαιρώντας τα κέρδη / (ζημίες) προ φόρων της εταιρείας για το έτος, προσαρμοσμένη για μη επαναλαμβανόμενα στοιχεία (κόστος προγράμματος αποχώρησης ΠΕΕ €147 εκατ. και μη επαναλαμβανόμενη απομείωση δανείων και άλλων περιουσιακών στοιχείων €695 εκατ.), διαιρούμενο με το σύνολο των ιδίων κεφαλαίων (μετά την εξαίρεση άυλων περιουσιακών στοιχείων και συμπεριλαμβανομένων των CoCos λόγω της μετατροπής τους σε μετοχικό κεφάλαιο στις 4 Ιανουαρίου. 2021).
3. Αριθμός Εργαζομένων πλήρους απασχόλησης στο τέλος του έτους.
4. Προσαρμοσμένο σύνολο ενεργητικού προς (/) αριθμό εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (ποσό σε εκατ. ευρώ).
5. Δείκτης που απεικονίζει τη συνολική ικανοποίηση των πελατών και την προτίμησή τους προς την Τράπεζα.
6. 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.
7. 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.
8. Τα μεγέθη και τα ποσοτικά μέτρα για τα έτη 2016-2019 αφορούν την Πειραιώς Financial Holdings (πρώην Τράπεζα Πειραιώς), ενώ για το έτος 2020 τα μεγέθη και τα ποσοτικά μέτρα αφορούν τον Όμιλο Πειραιώς Financial Holdings.
9. Συγκρίσιμα ποσοτικά στοιχεία για το 2019 σε επίπεδο Ομίλου: Συνολικές δαπάνες προσωπικού, εξαιρουμένων των δαπανών ΠΕΕ επί των συνολικών καθαρών εσόδων από βασικές τραπεζικές δραστηριότητες 26,72%, δηλωθέν RoTE 5,06% (έναντι -13,79% το 2020) και προσαρμοσμένο RoTE 3,01% (έναντι 4,60% το 2020). Οι προσαρμογές το 2019 αναφέρονται σε €351 εκατ. όφελος από συναλλαγή με Intrum, €36 εκατ. πρόγραμμα αποχώρησης προσωπικού, και μη επαναλαμβανόμενη απομείωση δανείων και άλλων περιουσιακών στοιχείων €87 εκατ., αριθμό FTEs 11.615 και δείκτης ενεργητικού ανά FTE στα €5,13 εκατ.

4.3. Μέσες Αποδοχές εργαζομένων πλήρους απασχόλησης ^{1,3}	2016	2017	2018 ²	2019 ²	2020
Μέσες Ετήσιες Αποδοχές σε (€)	29.934,33	30.453,00	29.811,89	30.475,64	31.563,38
μεταβολή (%)	-1,2%	1,7%	-2,1%	2,2%	

Υποσημειώσεις

1. Τα ανωτέρω ποσά εμφανίζονται σε μικτή βάση και υπολογίζονται διαιρώντας το Σύνολο των Αποδοχών με το Μέσο Αριθμό των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, όπου: Σύνολο Αποδοχών: Το άθροισμα των: α) Μισθών και Ημερομίσθια, β) Λοιπές δαπάνες προσωπικού και γ) Δαπάνες παροχών μετά τη συνταξιοδότηση, όπως εμφανίζονται στη Σημείωση "Αμοιβές και Έξοδα προσωπικού" των δημοσιευμένων ετήσιων οικονομικών καταστάσεων και τα ετήσια κόστη μισθώματος αυτοκινήτου για το αντίστοιχο έτος. Οι ετήσιες αμοιβές που καταβλήθηκαν στα Μέλη Δ.Σ. για κάθε οικονομικό έτος (συμπεριλαμβανομένου των μη ενεργών μελών στο 2019 – πίνακας 4.1.) έχουν αφαιρεθεί.
- Μέσος Αριθμός Εργαζομένων πλήρους απασχόλησης: Μέσος όρος των ενεργών εργαζομένων 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 2018 και το 2019 θα ανέρχονταν σε € 28.023,34 και σε € 31.683,60 αντίστοιχα.
3. Εξαιτίας της διαδικασίας απόσχισης στις 31 Δεκ. 2020, οι Μέσες Ετήσιες Αποδοχές των εργαζομένων για τα έτη 2016-2019 αναφέρονται στην Πειραιώς Financial Holdings (πρώην Τράπεζα Πειραιώς), ενώ για το έτος 2020 αναφέρονται στον Όμιλο Πειραιώς Financial Holdings.

Η Εταιρεία και ο Όμιλος έχουν καθιερώσει μία ενιαία κουλτούρα η οποία βασίζεται στις αρχές της υπευθυνότητας, της αξιοκρατίας και της διαφάνειας, στοχεύοντας να αποτελούν πυλώνες σταθερότητας για την Ελληνική οικονομία, να τροφοδοτούν την ανάπτυξη και να προωθούν την καινοτομία. Εστιάζοντας στο θετικό και διαρκές αποτύπωμα στην κοινωνία, με προνόμια για τους πελάτες, τους εργαζόμενους, τους μετόχους και την κοινωνία, η Εταιρεία δεσμεύεται να δημιουργεί συνεχώς αξία, να βλέπει τα δεδομένα ως πρόκληση, να ενθουσιάζει τους πελάτες της και να χτίζει σχέσεις εμπιστοσύνης.

Ο Όμιλος Πειραιώς υιοθετεί τις βέλτιστες πρακτικές αποδοχών με την έννοια της παροχής ξεχωριστών και αποτελεσματικών λύσεων που προάγουν με τον καλύτερο τρόπο τις συνολικές επιχειρηματικές και εξατομικευμένες στρατηγικές του. Ένα σύνολο βασικών δεικτών απόδοσης (KPIs) που βασίζεται σε

μεσοπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες στρατηγικές προτεραιότητες που καθορίζονται από τον Όμιλο, διευκολύνουν την έγκαιρη παρακολούθηση της απόδοσής του.

Μία τέτοια προτεραιότητα είναι και η μεγιστοποίηση της αποδοτικότητας των πόρων. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω μίας απλοποιημένης δομής, περαιτέρω εξορθολογισμού του λειτουργικού κόστους, αλλά και μιας πιο εκτεταμένης βελτιστοποίησης και αυτοματοποίησης των εσωτερικών διαδικασιών και πόρων. Η επιτάχυνση του μετασχηματισμού θα επιτευχθεί εφαρμόζοντας τεχνολογίες με τρόπο που θα απλοποιούν τις αλληλεπιδράσεις με τους πελάτες, θα διασφαλίζουν την ασφάλεια των συναλλαγών, θα αξιοποιούν τις υπηρεσίες των εταίρων, θα μειώνουν αποτελεσματικά τον φόρτο εργασίας των εργαζομένων και θα βελτιστοποιούν το λειτουργικό μοντέλο, καθιστώντας τον Όμιλο ενημερωμένο και συνδεδεμένο με τον ψηφιακό τρόπο ζωής του αύριο.

Η Εταιρεία παρακολουθεί την πορεία αποδοτικότητάς της, καταγράφοντας την αναλογία του δείκτη «Αμοιβών & Εξόδων Προσωπικού» προς «Εσοδα Τόκων & Προμηθειών» έναντι της απόδοσης των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων, που αντικατοπτρίζει την αξία που δημιουργείται στους μετόχους. Και τα δύο ανωτέρω KPIs υποδηλώνουν το βαθμό αποδοτικότητας που έχει επιτευχθεί από την Πειραιώς Financial Holdings.

Ο Όμιλος Πειραιώς επικεντρώνεται στην αξιοποίηση των ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων της βασικής επιχειρηματικής δραστηριότητας στην Ελλάδα ενισχύοντας τις υπάρχουσες 5,5 εκατ. σχέσεις με τους πελάτες, σε συνάρτηση με την περαιτέρω ανάπτυξη. Ο Όμιλος έχει εντοπίσει τις προοπτικές εσόδων σε όλους τους επιχειρηματικούς τομείς και παρακολουθεί την εξέλιξη των περιουσιακών στοιχείων που διαχειρίζονται οι εργαζόμενοί του.

Ως μέρος της πελατοκεντρικής προσέγγισης, ο Όμιλος διεξάγει σε ετήσια βάση έρευνα προς τους πελάτες του για να μετρήσει το επίπεδο ικανοποίησης με τη συνολική τους εμπειρία. Στόχος παραμένει η διατήρηση υψηλού επιπέδου ικανοποίησης πελατών. Η ετήσια έρευνα διεξάγεται από τρίτο ανεξάρτητο μέρος σε ένα μεγάλο δείγμα πελατών της Τράπεζας (περίπου 15.000 ενεργούς πελάτες) και σύμφωνα με διεθνή και εγχώρια πρότυπα. Η Τράπεζα Πειραιώς μετράει, διαχειρίζεται και παρακολουθεί τον επονομαζόμενο δείκτη TR*M που παρουσιάζει τη συνολική ικανοποίηση των πελατών και την προτίμησή τους στην Τράπεζα Πειραιώς έναντι άλλων τραπεζών.

Οι προαναφερθείσες μετρήσεις απόδοσης (πίνακας 3.2 Απόδοση) αποδεικνύουν τόσο τη σταθερή πρόοδο που επιτεύχθηκε στο 2020, όσο και την επιτυχή ολοκλήρωση του Σχεδίου Sunrise, η οποία θα δώσει τη δυνατότητα στον Όμιλο να εστιάζει στις βασικές δραστηριότητες του, να παρέχει χρηματοδότηση στην ελληνική οικονομία καθώς και ελκυστικές αποδόσεις στους μετόχους του, διατηρώντας, παράλληλα, μια ισχυρή εταιρική κουλτούρα και συνεχίζοντας τη συμβολή του προς μία συνεκτική και περιεκτική κοινωνία.

5. Λοιπές Γνωστοποιήσεις

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 ([Pillar III disclosures | Piraeus Financial Holdings](#)).

6. Χρήση του Δικαιώματος Ανάκτησης

Ο Όμιλος δεν έκανε χρήση του δικαιώματος για ανάκτηση αποδοχών το 2020.

7. Έκθεση Ελεγκτή



Deloitte Ανώνυμη Εταιρία Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών
Φραγκοκλησιάς 3α & Γρανικού
151 25 Μαρούσι, Αθήνα, Ελλάδα

Τηλ.: +30 210 6781 100

www.deloitte.gr

ΕΚΘΕΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΥ ΟΡΚΩΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ ΛΟΓΙΣΤΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΠΛΗΡΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΠΟΥ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ Η ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 112 ΤΟΥ Ν. 4548/2018

Προς το Διοικητικό Συμβούλιο
της Πειραιώς Financial Holdings Α.Ε

Διενεργήσαμε την εργασία που περιγράφεται κατωτέρω στην ενότητα «εύρος διενεργηθείσας εργασίας», βάσει της από 19 Απριλίου 2021 μεταξύ μας σύμβασης, και σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 4 του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, προκειμένου να διαπιστώσουμε αν και κατά πόσον έχουν παρασχεθεί στην Έκθεση Αποδοχών (Παράρτημα Α) του έτους 2020, για την Πειραιώς Financial Holdings Α.Ε. (η Εταιρεία) οι πληροφορίες που αναφέρονται στο άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Κανονιστικό Πλαίσιο

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 προβλέπεται από το άρθρο 110 του ίδιου νόμου. Η έκθεση αποδοχών υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Μετά από συζήτηση στη τακτική γενική συνέλευση η Έκθεση Αποδοχών δημοσιεύεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 4 του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018 για περίοδο δέκα (10) ετών. Στην ίδια παράγραφο αναφέρεται επίσης ότι οι ελεγκτές της εταιρείας θα πρέπει να ελέγξουν, αν και κατά πόσον η Έκθεση Αποδοχών παρέχει τις πληροφορίες του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018.

Ευθύνη της Διοίκησης της Εταιρείας

Η Διοίκηση της Εταιρείας έχει την ευθύνη της ορθής κατάρτισης της Έκθεσης Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018. Στο πλαίσιο αυτό η Διοίκηση της Εταιρείας υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών όπως αυτές ρυθμίζονται στην πολιτική αποδοχών της Εταιρείας που προβλέπεται από το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018. Περαιτέρω, η Διοίκηση της Εταιρείας έχει την ευθύνη για τη διαμόρφωση όλων των απαραίτητων εσωτερικών δικλίδων που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση της Εταιρείας με τις διατάξεις των άρθρων 110, 111 και 112 του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

Ευθύνη του Ελεγκτή

Η δική μας ευθύνη περιορίζεται στην έκδοση της παρούσας Έκθεσης, που βασίζεται στην διενεργηθείσα εργασία μας, για το αν και κατά πόσον παρατίθενται στην Έκθεση Αποδοχών (Παράρτημα Α) για το έτος 2020 της Εταιρείας οι πληροφορίες που αναφέρονται στο άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Η εργασία μας καλύπτει περιοριστικά τα αντικείμενα που περιγράφονται στην ενότητα «εύρος διενεργηθείσας εργασίας» κατωτέρω.

Η εργασία μας διενεργήθηκε σύμφωνα με το Διεθνές Πρότυπο Εργασιών Διασφάλισης 3000, «Αναθέσεις Διασφάλισης εκτός από Ελέγχους και Επισκοπήσεις Ιστορικών Χρηματοοικονομικών Πληροφοριών».



Εύρος Διενεργηθείσας Εργασίας

Η εργασία μας 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:

- (α) το σύνολο των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί, με ανάλυση στις επιμέρους αμοιβές τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών της παραγράφου 2 του άρθρου 109 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 και του Διευθύνοντος 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 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 του Διοικητικού Συμβουλίου 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 110, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της πολιτικής αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση.

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 Έκθεση Αποδοχών (Παράρτημα Α) του έτους 2020 για την Πειραιώς Financial Holdings Α.Ε. δεν περιλαμβάνει 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, 28 Μαΐου 2021

Ο Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής

Δημήτρης Κουτσός - Κουτσόπουλος

A.M. ΣΟΕΛ: 26751

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.

