
Πειραιώς Financial Holdings Α.Ε.

Έκθεση Αποδοχών

για το Έτος 2021



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 Ομίλου	7
1.2.3 Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου	8
1.2.4 Πολιτική Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης	10
2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΠΕΙΡΑΙΩΣ FINANCIAL HOLDINGS	11
2.1. Υγεία, Ασφάλεια και Ευεξία	12
2.1.1 Ευεξία	13
2.2. Κουλτούρα Ηθικής στο εργασιακό περιβάλλον	13
2.3. Ισότητα Φύλων και Βιώσιμη Τραπεζική	14
3. ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.	16
4. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΟΜΙΛΟΥ ΣΕ ΒΑΘΟΣ ΧΡΟΝΟΥ	21
5. ΛΟΙΠΕΣ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ	24
6. ΧΡΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΑΝΆΚΤΗΣΗΣ	25
7. ΈΚΘΕΣΗ ΕΛΕΓΚΤΗ	26

Table Index			
Number	Name	Section	Page
Πίνακας 1	Πειραιώς Financial Holdings, Σύνθεση Επιτροπής Αποδοχών	1.2.1.	6
Πίνακας 2	Δομή Αμοιβών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.	3	16
Πίνακας 3	Κατανομή Αμοιβών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. ανά Επιτροπή για το 2021	3	17
Πίνακας 4	Συνολικές Αποδοχές Μελών Δ.Σ.	3	20
Πίνακας 5	Σύγκριση Αποδοχών και Απόδοσης Ομίλου σε Βάθος Χρόνου	4	21
Πίνακας 6	2022-2025 Business Plan	4.4	23

Επιστολή από τον Πρόεδρο της Επιτροπής Αποδοχών

Αγαπητοί Μέτοχοι,

Το 2021 ήταν μια ακόμη εξαιρετικά απαιτητική χρονιά με μια αρκετά ευρεία και πολύπλοκη ατζέντα συγκεντρωμένη γύρω από θέματα αρμοδιότητας του Ανθρώπινου Δυναμικού. Ως εκ τούτου, στο πλαίσιο της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών μας, είμαι στην ευχάριστη θέση να παρουσιάσω διεξοδικά αλλά όχι εξαντλητικά τις πιο σημαντικές ενέργειες, που ολοκληρώθηκαν με επιτυχία.

Ξεκινώντας από το πιο κρίσιμο θέμα της μείωσης του αριθμού των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (FTEs) κατά περίπου 1.100 εντός του 2021, η πλειονότητα των αποχωρήσεων, περίπου 900 εργαζόμενοι, επιτεύχθηκε μέσω προσεκτικού συντονισμού της υλοποίησης του Προγράμματος Οικειοθελούς Αποχώρησης (ΠΟΑ) σε δύο φάσεις (Ιούλιος & Νοέμβριος) και της επιτυχούς ολοκλήρωσης δύο έργων εταιρικού μετασχηματισμού μέσω απόσχισης (hive-down).

Με στόχο, την επιβράβευση των ανώτερων επιδόσεων και τη διατήρηση των ταλέντων, ολοκληρώθηκε αποτελεσματικά ο σχεδιασμός και όλες οι προπαρασκευαστικές εργασίες των νέων σχημάτων μεταβλητών αποδοχών. Στην ίδια πρώτη γραμμή, τέθηκε σε ισχύ η πολιτική σχεδιασμού διαδοχής και η πολιτική προαγωγών και υλοποιήθηκε ένα πρόγραμμα ανάπτυξης ταλέντων για την Εταιρική & Επενδυτική Τραπεζική. Όσον αφορά την εκπαίδευση ηγετικών ικανοτήτων, υλοποιήθηκε ένα πρόγραμμα υψηλού αντίκτυπου με τίτλο «Ανατροφοδότηση με Ευλικρίνεια», το οποίο ολοκλήρωσαν όλα τα στελέχη (managers).

Αξίζει να σημειωθεί ότι ολοκληρώθηκε με επιτυχία ο πρώτος χρόνος λειτουργίας του συνταξιοδοτικού μας προγράμματος (Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης – TEA), καθώς και η ένταξη σε αυτό εννέα (9) θυγατρικών εταιρειών του Ομίλου. Επιπλέον, η Πολιτική Αποδοχών Ομίλου, συμπεριλαμβανομένης της Πολιτικής Παροχών, καθώς και η Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. ανανεώθηκαν και επικαιροποιήθηκαν, ενσωματώνοντας τις σχετικές αλλαγές του κανονιστικού πλαισίου.

Όσον αφορά την ενίσχυση της εταιρικής κουλτούρας, τον Μάιο πραγματοποιήθηκε έρευνα με όλους τους εργαζομένους (Organization Health Index) με υψηλό ποσοστό συμμετοχής 74% και βαθμολογία 67%, με διάμεση τιμή αναφοράς το 62% για τις εταιρείες που βρίσκονται υπό μετασχηματισμό στην Ευρώπη. Αξίζει να σημειωθεί ότι τέθηκε σε ισχύ ένα ολιστικό πρόγραμμα ευεξίας, με μηνιαίες θεματικές πρωτοβουλίες, σηματοδοτώντας την κρίσιμη σημασία της ευεξίας στην ενίσχυση του ήθους, της δέσμευσης και της ικανοποίησης από την εργασία.

Τέλος, θα πρέπει να αναφερθεί ότι και η φετινή χρονιά επισκιάστηκε από την πανδημία και ο Όμιλος αντιμετώπισε με επιτυχία όλες τις προκλήσεις, συμπεριλαμβανομένης της δικαιολογημένης κόπωσης των ανθρώπων, διασφαλίζοντας τη λειτουργική συνέχεια ανά πάσα στιγμή, επιτυγχάνοντας τους επιχειρηματικούς του στόχους και διασφαλίζοντας την υγεία των εργαζομένων και των πελατών του.

Ως απερχόμενος Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών, θα ήθελα να υπογραμμίσω ότι η Εταιρεία και ο Όμιλος βιώνει μια συνεχή πορεία μετασχηματισμού με εξαιρετικά φιλόδοξους οικονομικούς στόχους και, ως εκ τούτου, είναι ζωτικής σημασίας να διασφαλίσουμε ότι είναι στελεχωμένοι με τους κατάλληλους ανθρώπους. Με αυτούς τους ανθρώπους ο Όμιλος θα ολοκληρώσει το ταξίδι αυτό και θα ευδοκιμήσει στη νέα του εποχή. Σε αυτό το πλαίσιο, το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου, μαζί με την Ανώτερη Διοίκηση, καλούνται να υλοποιήσουν στο μέλλον μια ιδιαίτερα απαιτητική ατζέντα για τους εργαζόμενους.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλα τα εμπλεκόμενα μέρη για τις ουσιαστικές συζητήσεις και την αποτελεσματική συνεργασία καθ' όλη τη διάρκεια αυτών των ετών. Εύχομαι σε όλους καλή τύχη και ιδιαίτερα στον Andy, τον οποίο εμπιστεύομαι πλήρως να συνεχίσει και να διαπρέψει περαιτέρω στους επιδραστικούς διαλόγους και τη συμβολή αυτής της Επιτροπής.

Με εκτίμηση,



Arne S. Berggren

Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών

1. Γενικές Πληροφορίες

1.1. Εισαγωγή

Το 2021, η διεθνής οικονομία χαρακτηρίστηκε από την προσπάθεια ανάκαμψης από τις σοβαρές επιπτώσεις της πανδημίας. Τα έντονα προβλήματα στις εφοδιαστικές αλυσίδες οδήγησαν τις περισσότερες οικονομίες σε υψηλό πληθωρισμό. Παρά τις αντίξοες αυτές συνθήκες, το 2021, η ελληνική οικονομία εισήλθε σε μια πορεία ισχυρής οικονομικής ανάκαμψης και έθεσε τα θεμέλια για βιώσιμη ανάπτυξη από το 2022 και έπειτα. Στο ίδιο πλαίσιο, το Ελληνικό τραπεζικό σύστημα συνέχισε να ανακάμπτει, αντιμετωπίζοντας τις αρνητικές επιπτώσεις από την εμφάνιση της πανδημίας το 2020. Η εμπιστοσύνη προς το Ελληνικό τραπεζικό σύστημα από νοικοκυριά και επιχειρήσεις συνέχισε να βελτιώνεται, όπως αποδεικνύεται από την αύξηση των καταθέσεων. Επιπλέον, τα μέτρα που έλαβε η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα ("ΕΚΤ"), συνέχισαν να βοηθούν στη βελτίωση της χρηματοδότησης και της ρευστότητας του Ελληνικού τραπεζικού συστήματος.

Για τον Όμιλο Πειραιώς Financial Holdings (εφεξής "ο Όμιλος"), το 2021 ήταν έτος πλήρους ανάκαμψης, μέσω της υλοποίησης του στρατηγικού επιχειρηματικού του σχεδίου. Εντός του 2021, ο Όμιλος, προκειμένου να αντιμετωπίσει την εναπομένουσα αβεβαιότητα σχετικά με την πορεία της πανδημίας Covid-19, ανέπτυξε μια σειρά από πρωτοβουλίες με στόχο την αξιολόγηση και την αποτελεσματική διαχείριση του πιστωτικού αντίκτυπου στο δανειακό του χαρτοφυλάκιο. Σύμφωνα με τους στρατηγικούς του στόχους και τις προτεραιότητες μετασχηματισμού του, ο Όμιλος διατήρησε ισχυρή κεφαλαιακή θέση και δημιούργησε τις προϋποθέσεις για βιώσιμη κερδοφορία τόσο βραχυπρόθεσμα όσο και μακροπρόθεσμα.

Σε συνέχεια του επιτυχημένου εταιρικού μετασχηματισμού (hive-down), στις 30 Δεκεμβρίου 2020, η πρώην Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε. έπαψε να είναι πιστωτικό ίδρυμα, διατήρησε δραστηριότητες, περιουσιακά στοιχεία και υποχρεώσεις που δεν σχετίζονται με βασικές τραπεζικές δραστηριότητες, και άλλαξε την εταιρική της επωνυμία σε «Πειραιώς Financial Holdings Ανώνυμη Εταιρεία» (εφεξής «Πειραιώς Financial Holdings Α.Ε.» ή η «Εταιρεία» ή «PFH»). Η Πειραιώς Financial Holdings Α.Ε. είναι χρηματοδοτική εταιρεία συμμετοχών, άμεσα εποπτευόμενη από την ΕΚΤ. Κατέχει το 100% του μετοχικού κεφαλαίου του νεοσύστατου πιστωτικού ιδρύματος που έχει συσταθεί με την εταιρική επωνυμία «Τράπεζα Πειραιώς Ανώνυμη Εταιρεία» (η «Τράπεζα» η οποία αντικατέστησε την πρώην Τράπεζα Πειραιώς Ανώνυμη Εταιρεία, μέσω καθολικής διαδοχής, σε όλα τα μεταβιβαζόμενα περιουσιακά στοιχεία και υποχρεώσεις των βασικών τραπεζικών εργασιών της πρώην Τράπεζα Πειραιώς Ανώνυμης Εταιρείας), και άμεσα ή έμμεσα συμμετέχει σε όλες τις υπόλοιπες εταιρείες που, πριν την απόσχιση, αποτελούσαν τον «Όμιλο».

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. Σύμφωνα με τις διατάξεις του προαναφερθέντος νόμου, από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων του 2020, οι αμοιβές που καταβλήθηκαν στα Μέλη Δ.Σ. της Πειραιώς Financial Holdings (Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά Μέλη) δημοσιοποιούνται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών.

Η Έκθεση Αποδοχών για το έτος 2021, παρέχει μια σαφή και περιεκτική εικόνα των συνολικών αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 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 εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών και των σχετικών πρακτικών, ενώ ταυτόχρονα επιδεικνύουν τη συνοχή τους με τη στρατηγική και την απόδοση του Ομίλου. Οι ελεγκτές της Εταιρείας εξετάζουν εάν και κατά πόσο η Έκθεση Αποδοχών παρέχει τις πληροφορίες που απαιτούνται από το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018. Το Διοικητικό Συμβούλιο (εφεξής «Δ.Σ.») ενέκρινε την παρούσα Έκθεση Αποδοχών για το 2021.

Ο Όμιλος Πειραιώς συνεργάζεται τακτικά με διεθνείς επενδυτές και πληρεξούσιους συμβούλους, ανταλλάσσοντας εποικοδομητικές απόψεις για τις πολιτικές και πρακτικές αποδοχών του Ομίλου, ακούγοντας τυχόν πιθανούς προβληματισμούς και αντιμετωπίζοντάς τους, όπου απαιτείται. Αυτός ο διάλογος επιτρέπει στην Εταιρεία να λάβει πολύτιμη ανατροφοδότηση σχετικά με την προσέγγιση των αποδοχών, διασφαλίζοντας ότι λαμβάνει υπόψη τις καλύτερες διεθνείς προσδοκίες και τις προσδοκίες των επενδυτών.

Κατά το έτος 2021 εξετάστηκαν συγκεκριμένα θέματα αμοιβών και έλαβαν υψηλό ποσοστό ψήφων από:

- Την Έκτακτη Γενική Συνέλευση του Απριλίου 2021, στην οποία συγκεντρώθηκαν 96,82% θετικές ψήφοι, για την εξουσιοδότηση προς το Δ.Σ. να καταρτίσει πενταετές πρόγραμμα δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 113 παρ.4 του ν. 4548/2018, σε στελέχη και εργαζομένους της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών.
- Την Ετήσια Γενική Συνέλευση του Ιουνίου 2021, στην οποία το 98,07% των θετικών συμβουλευτικών ψήφων έλαβε η Έκθεση Αποδοχών 2020, καθώς και το 99,97% των θετικών ψήφων συγκεντρώθηκε για τις εγκρίσεις τροποποίησης της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών Δ.Σ. και υιοθέτησης της Πολιτικής Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης, που ισχύει για τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. και την Ανώτατη Διοίκηση.

Το Δ.Σ. αφιερώνει σημαντικό χρόνο και προσπάθεια προκειμένου να παρακολουθεί στενά την πρόοδο του Ομίλου, να διατυπώνει τις απόψεις του και να παρέχει καθοδήγηση έγκαιρα, γεγονός που αποδεικνύεται, μεταξύ άλλων, από το περιεχόμενο των πρακτικών των εικοσιπέντε (25) συνεδριάσεων που πραγματοποιήθηκαν το 2021 (τακτικών και έκτακτων). Συγκεκριμένα, η Επιτροπή Ελέγχου συνεδρίασε δεκαέξι (16) φορές, η Επιτροπή Κινδύνων έντεκα (11) 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.

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

Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών είναι να συνδράμει το Δ.Σ. στις πολιτικές, τις πρακτικές και τα πλάνα αποδοχών. Σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας της, η Επιτροπή Αποδοχών ορίζεται από το Δ.Σ. της Εταιρείας και απαρτίζεται, κατ' ελάχιστον από τρία (3) μέλη του Δ.Σ.. Ο συνολικός αριθμός των μελών της δεν υπερβαίνει το 40% του συνολικού αριθμού των μελών του Δ.Σ. μεταξύ των οποίων και ο Εκπρόσωπος του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΤΧΣ) ο οποίος συμμετέχει με πλήρη δικαιώματα ψήφου. Τα μέλη στην πλειοψηφία τους είναι ανεξάρτητα, κατά την έννοια του άρθρου 9 του εν ισχύ Ν.4706/2020. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής πρέπει να είναι Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος το οποίο πληροί τα κριτήρια της παρ.8 του άρ.10 του εν ισχύ Ν.3864/2010.

Η Επιτροπή, ως σύνολο, διαθέτει γνώση, εξειδίκευση και επαγγελματική εμπειρία σε θέματα αμοιβών, διαχείρισης κινδύνων και δραστηριότητες ελέγχου. Τουλάχιστον ένα (1) μέλος της Επιτροπής πρέπει να είναι και μέλος στην Επιτροπή Κινδύνων προκειμένου να διασφαλίζει την ευθυγράμμιση της Πολιτικής Αποδοχών με τη Στρατηγική Κινδύνων και Κεφαλαίων της Εταιρείας.

Η αποστολή της Επιτροπής Αποδοχών σε ευθυγράμμιση με τους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου, είναι ο σχεδιασμός, η επίβλεψη της εφαρμογής και η περιοδική αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών του Ομίλου, σύμφωνα με το σχετικό νομικό και κανονιστικό πλαίσιο όπως αυτό είναι σε ισχύ. Κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων της, η Επιτροπή Αποδοχών λαμβάνει υπόψη το Πλαίσιο Διάθεσης Ανάληψης Κινδύνων, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων, των επενδυτών και άλλων εμπλεκόμενων 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 αποδοχών των εργαζομένων, β) η επισκόπηση της υλοποίησης των πολιτικών διαχείρισης ταλέντων και σχεδιασμού διαδοχής καθώς και γ) η εφαρμογή στρατηγικών που έχουν ως στόχο τη δημιουργία μιας εταιρικής κουλτούρας που θα υποστηρίζει τους στόχους και το όραμα της Εταιρείας.

Η Επιτροπή Αποδοχών επισκοπεί σε τακτική βάση την ανατροφοδότηση των μετόχων και άλλων ενδιαφερόμενων μερών, κατά τη λήψη των αποφάσεών της, συμπεριλαμβάνοντας ρητά τυχόν προηγούμενα αποτελέσματα ψηφοφορίας σχετικά με εισηγήσεις που αφορούν αποδοχές στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

Στις 31 Δεκεμβρίου 2021 και κατά την ημερομηνία της παρούσας Έκθεσης, η σύνθεση της Επιτροπής Αποδοχών ήταν η εξής:

Πίνακας 1: Πειραιώς Financial Holdings, Σύνθεση Επιτροπής Αποδοχών	
Name	Capacity
Arne S. Berggren	Πρόεδρος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Έτος γέννησης: 1958 Υπηκοότητα: Σουηδική Μέλος Δ.Σ. από: Ιούνιο 2016
Andrew D. Panzures	Αντιπρόεδρος, Ανεξάρτητο μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Έτος γέννησης: 1958 Υπηκοότητα: Βρετανική, Καναδική, Αμερικανική Μέλος Δ.Σ. από: Ιούνιο 2020
Enrico Tommaso C. Cucchiani	Μέλος, Ανεξάρτητο μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Έτος γέννησης: 1950 Υπηκοότητα: Ιταλική Μέλος Δ.Σ. από: Νοέμβριο 2016
Σολομών Α. Μπεράχας	Μέλος, Ανεξάρτητο μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Έτος γέννησης: 1953 Υπηκοότητα: Ελληνική Μέλος Δ.Σ. από: Νοέμβριο 2016
ΑΑλέξανδρος Ζ. Βλαδές	Μέλος, Ανεξάρτητο μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Έτος γέννησης: 1970 Υπηκοότητα: Νέας Ζηλανδίας Μέλος Δ.Σ. από: Ιανουάριο 2016
Περικλής Ν. Δοντάς	Μέλος, Ανεξάρτητο μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ., εκπρόσωπος ΤΧΣ σύμφωνα με το Ν.3864/2010. Έτος γέννησης: 1957 Υπηκοότητα: Ελληνική Μέλος Δ.Σ. από: Δεκέμβριο 2019
<div>67% Ανεξάρτητα μη Εκτελεστικά</div> <div>33% Μη Εκτελεστικά</div>	

Κατά τη διάρκεια του 2021, έγιναν οι παρακάτω μεταβολές στη σύνθεση της Επιτροπής: ο κ. Α. Panzures, ορίστηκε ως Αντιπρόεδρος της Επιτροπής, οι κ.κ. Β. Κοντογούρη και Α. Weatherston έπαψαν να είναι μέλη της Επιτροπής στις 24 Ιουνίου 2021 και την ίδια ημέρα εξελέγη μέλος της Επιτροπής ο κ. Α. Βλαδές.

Δραστηριότητες της Επιτροπής Αποδοχών κατά το έτος 2021

- Παρείχε δήλωση ότι η Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου είναι σύμφωνη με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.
- Εισηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο την υποβολή της πρότασης προς την Έκτακτη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας στις 7 Απριλίου 2021 για την παροχή εξουσιοδότησης στο Δ.Σ. να θεσπίζει πρόγραμμα διάθεσης μετοχών κατ' άρθρο 113 παρ. 4 του Ν. 4548/2018 σε στελέχη της διοίκησης και του προσωπικού της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών.
- Επισκόπησε και εισηγήθηκε προς έγκριση στο Δ.Σ. τη Διαδικασία Προσδιορισμού για τους εργαζομένους, των οποίων οι δραστηριότητες έχουν ουσιώδης αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου (Identification process for Material Risk Takers) και τη σχετική λίστα.
- Επισκόπησε και ενέκρινε τη γνωστοποίηση στοιχείων, αναφορικά με τις ετήσιες αποδοχές, προς τις εποπτικές αρχές.
- Αξιολόγησε τη συμμόρφωση των προτεινόμενων σχεδίων κινήτρων με την τρέχουσα νομοθεσία καθώς και τις οδηγίες.
- Επισκόπησε και εισηγήθηκε στο Δ.Σ. προς έγκριση την Έκθεση Αποδοχών για το έτος 2020.
- Εισηγήθηκε στο Δ.Σ. τροποποιήσεις της Πολιτικής Αποδοχών Μελών Δ.Σ., οι οποίες εν συνεχεία εγκρίθηκαν από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων το 2021.
- Συνέταξε την πρόταση του Δ.Σ. προς τη Γενική Συνέλευση των μετόχων σε σχέση με την ετήσια αμοιβή των μελών του Δ.Σ. (έγκριση των αμοιβών που καταβλήθηκαν για το οικονομικό έτος 2021 και προέγκριση για τις αμοιβές των μελών Δ.Σ. για το οικονομικό έτος 2022 σύμφωνα με το άρθρο 109 του Ν. 4548/2018).
- Υπέβαλε προς έγκριση στο Δ.Σ. τα ετήσια σχήματα μεταβλητών αποδοχών, για την αντιμετώπιση της ευθυγράμμισης των επιδόσεων των εργαζομένων με την επίτευξη των στρατηγικών στόχων του Ομίλου.
- Επισκόπησε συγκεκριμένες τροποποιήσεις στην Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. καθώς και στην Πολιτική Αποδοχών Ομίλου, σε συνέχεια των πρόσφατων αλλαγών στο κανονιστικό πλαίσιο (CRD V όπως αποδόθηκε στην Ελληνική Νομοθεσία και συγκεκριμένα στο Ν.4799/2021, νέος Κανονισμός της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών («ΕΑΤ») αναφορικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών) και υπέβαλε σχετική εισήγηση στο Δ.Σ. για την έγκρισή του.

Η Επιτροπή Αποδοχών συνεδρίασε έξι (6) φορές εντός του 2021. Πληροφορίες για τις αρμοδιότητες και τη λειτουργία της Επιτροπής Αποδοχών είναι διαθέσιμες στο website της Πειραιώς Financial Holdings ([Board of Directors & Committees | Piraeus Financial Holdings](#)).

1.2.2 Πολιτική Αποδοχών Ομίλου

Η ικανότητα του Ομίλου να εφαρμόζει μια ολοκληρωμένη στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού για την προσέλκυση, διατήρηση, επιβράβευση και παρακίνηση εργαζομένων υψηλού δυναμικού, κρίνεται σημαντική για την επιτυχία του σε συνεχή βάση. Η Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου (εφεξής «Πολιτική Αποδοχών»), η οποία απευθύνεται σε όλους τους εργαζόμενους της Πειραιώς Financial Holdings και των θυγατρικών αυτής (συμπεριλαμβανομένης της Τράπεζας Πειραιώς και των θυγατρικών της), με την επιφύλαξη των διατάξεων που προβλέπονται στο άρθρο 102 του Ν.4261/2014 (άρθρο 109 της CRD), είναι συνεπής με την με την εταιρική στρατηγική, με στόχο την ευθυγράμμιση των στόχων του Ομίλου με αυτούς των ενδιαφερόμενων μερών - εργαζομένων, διοίκησης και μετόχων.

Ο Όμιλος ελέγχει, επανεξετάζει και επικαιροποιεί τις διαδικασίες και τις δομές των αποδοχών σε συνεχή βάση και όποτε υπάρχει ουσιαστική αλλαγή, έτσι ώστε να είναι συνεχώς ευθυγραμμισμένες με τους εν εξελίξει επιχειρηματικούς στόχους και το κανονιστικό πλαίσιο. Ταυτόχρονα, οι πρακτικές αποδοχών και τα μισθολογικά επίπεδα αποθαρρύνουν την ανάληψη εκτεταμένου κινδύνου, πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων ή και παραβίασης κανονισμών και νόμων.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει στόχο να:

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

Οι βασικές αρχές της Πολιτικής Αποδοχών αντικατοπτρίζουν τους πιο πρόσφατους κανονισμούς, όσον αφορά τις αποδοχές, και τις πρακτικές παροχής κινήτρων και είναι ευθυγραμμισμένες με τις μακροπρόθεσμες στρατηγικές του Ομίλου. Προς αυτή την κατεύθυνση, ο Όμιλος λαμβάνει πρωτοβουλίες, μεταξύ άλλων, με σκοπό να διασφαλίσει ότι η πολιτική και οι πρακτικές αποδοχών ενθαρρύνουν τη συμπεριφορά που συνάδει με την προσέγγιση του Ομίλου σχετικά με το κλίμα και το περιβάλλον και σχετίζεται με τον κίνδυνο, καθώς και με δεσμεύσεις που λαμβάνει εθελοντικά. Αυτές είναι συνδεδεμένες με την agenda της Εταιρείας στη δημιουργία προστιθέμενης αξίας σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, την καθιέρωση μιας κουλτούρας ανταποκρινόμενης στον κίνδυνο με στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητας και την απλοποίηση των διαδικασιών, τη συμμόρφωση με τις εσωτερικές πολιτικές και τους ελέγχους και συνεπώς την αποθάρρυνση της υπερβολικής ανάληψης κινδύνου, καθώς και την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

1.2.3 Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Η Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου εφαρμόζεται σε 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 σε επιχειρηματική στρατηγική, μακροπρόθεσμα συμφέροντα και δημιουργία αξίας

Δεδομένων των υφιστάμενων περιορισμών, η Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική και στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του Ομίλου καθώς:

- Δεν βασίζεται στην ανάληψη κινδύνου, ενθαρρύνοντας κατά συνέπεια τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. να προσανατολίζονται στη δημιουργία βιώσιμης μακροπρόθεσμης αξίας, ενσωματώνοντας κριτήρια ESG συνδεδεμένα με κινδύνους.
- Προσφέρει ανταγωνιστικά και δίκαια επίπεδα αμοιβών και παροχών προς τα Μέλη Δ.Σ., με στόχο την ενίσχυση της αφοσίωσής τους προς τον 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, δημιουργώντας ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.
- Ενσωματώνει τις αξίες, τις επιχειρηματικές αρχές και τα βασικά στοιχεία των πολιτικών του Ομίλου, που σχετίζονται με τον κίνδυνο, κατά τον καθορισμό των αποδοχών.

Η Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. εγκρίθηκε αρχικά από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας Πειραιώς στις 28 Ιουνίου 2019 και με την επιφύλαξη τυχόν μεταγενέστερων τροποποιήσεων, δύναται να ισχύει το μέγιστο για τέσσερα (4) έτη εκτός εάν υπάρξει ουσιώδης μεταβολή. Σε αυτή την περίπτωση, η Πολιτική υποβάλλεται εκ νέου στη Γενική Συνέλευση προς έγκριση.

Η Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. αναθεωρείται σε τακτική βάση από την Επιτροπή Αποδοχών προκειμένου να διασφαλιστεί η συνεχής ευθυγράμμιση με τις αρχές που τη διέπουν. Για την αναθεώρηση, λαμβάνεται υπόψη, μεταξύ άλλων, η συμβουλευτική ψήφος της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων επί της Έκθεσης Αποδοχών.

Κατά το έτος 2021, η Εταιρεία δεν παρέκκλιने από την Πολιτική Αποδοχών της.

2021 Αναθεώρηση και τροποποιήσεις

Τον Ιούνιο 2021, στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων εγκρίθηκαν οι τροποποιήσεις στην Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι κύριες τροποποιήσεις αφορούσαν στην:

- Αντικατάσταση σε όλο το κείμενο των αναφορών στην προηγούμενη επωνυμία της Εταιρείας (Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε.) και του όρου «Τράπεζα» σε συνέχεια της ολοκλήρωσης της διάσπασης της Εταιρείας με απόσχιση του κλάδου της τραπεζικής της δραστηριότητας και της τροποποίησης της επωνυμίας της σε «Πειραιώς Financial Holdings Α.Ε.».
- Προσθήκη αναφοράς για το νεοσυσταθέν Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (εφεξής «ΤΕΑ»), με τη μορφή νομικού προσώπου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, μέσω του οποίου ο Όμιλος εισήγαγε Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα Καθορισμένων Εισφορών.
- Προσθήκη συγκεκριμένης αναφοράς που σχετίζεται με την υιοθέτηση της Πολιτικής Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης, που αποτελεί τμήμα της Πολιτικής Αποδοχών.

Τον Νοέμβριο 2021, σε συνέχεια των πρόσφατων αλλαγών στο κανονιστικό πλαίσιο (CRD V όπως υιοθετήθηκε από την ελληνική νομοθεσία με το Ν. 4799/2021, νέος κανονισμός της ΕΑΤ για τις ορθές πολιτικές αποδοχών) η Επιτροπή Αποδοχών εισηγήθηκε στο Δ.Σ. προς έγκριση, συγκεκριμένες τροποποιήσεις τόσο στην Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου όσο και στην Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ.

Οι τροποποιήσεις αυτές αναφέρονται κυρίως σε:

- Ειδικές απαιτήσεις σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές των εργαζομένων, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν σημαντική επίπτωση στο προφίλ κινδύνου του Ομίλου («Material Risk Takers», εφεξής «MRTs”).
- Εισαγωγή προβλέψεων ότι δεν θα λαμβάνεται υπόψη το φύλο στην Πολιτική Αποδοχών, ενώ θα εφαρμόζεται η αρχή της ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες που πραγματοποιούν ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας.
- Εισαγωγή αναφορών σε κατάλληλα, προσαρμοσμένα στον κίνδυνο, κριτήρια απόδοσης στα σχήματα μεταβλητών αποδοχών.
- Παραπομπές σε κριτήρια κλίματος & ESG στις συνιστώσες της πολιτικής αποδοχών.
- Προσθήκη της πρόσφατα εγκεκριμένης δομής των Ετήσιων Σχημάτων Μεταβλητών Αποδοχών.

Σύμφωνα με το πλαίσιο διακυβέρνησης που διέπει την Πολιτική Αποδοχών καθώς και τις διατάξεις του Ν.

4548/2018, οι προαναφερθείσες τροποποιήσεις της Πολιτικής Αποδοχών Μελών Δ.Σ. θα υποβληθούν προς έγκριση στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων του 2022.

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

1.2.4 Πολιτική Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης

Η Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων του 2021 ενέκρινε μια ξεχωριστή Πολιτική Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης που ισχύει για την Ανώτατη Διοίκηση (ορίζεται ως στελέχη με επίπεδο ευθύνης Γενικού Διευθυντή και άνω) συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. Ο κύριος στόχος της αποζημίωσης αποχώρησης είναι να παρέχει στα στελέχη που τη δικαιούνται ένα δίκτυ 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. Η Πολιτική Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης καταρτίστηκε έτσι ώστε να:

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

Τα Στελέχη δικαιούνται αποζημιώσεις αποχώρησης που σχετίζονται με την πρόωγη λύση μιας 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: α) η θητεία του στελέχους στον Όμιλο, β) η απόδοση που επιτεύχθηκε σε βάθος χρόνου, όπως αυτή αποδεικνύεται και τεκμηριώνεται από τον εσωτερικό μηχανισμό Αξιολόγησης της Απόδοσης, γ) η εναρμόνιση της συμπεριφοράς και της στάσης του στελέχους με τις εσωτερικές πολιτικές και κανονισμούς του Ομίλου, καθώς και δ) η εγγύτητα στην ηλικία συνταξιοδότησης. Αυτές οι πληρωμές δύναται να κυμαίνονται από 12 έως και 24 μικτούς μηνιαίους μισθούς, με ένα τμήμα της αποζημίωσης, το οποίο δεν δύναται να υπερβαίνει το 60% του συνολικού ποσού, να είναι πληρωτέο εφάπαξ στη λήξη 6-μηνιας ρήτρας περί μη άσκησης ανταγωνισμού. Δεν προβλέπεται επιπρόσθετη αποζημίωση για τη ρήτρα περί μη άσκησης ανταγωνισμού. Η καταβολή του υπόλοιπου ποσού (40%) θα αναβάλλεται σε ετήσιες ισόποσες δόσεις εντός περιόδου πέντε (5) ετών, όπως καθορίζεται από το υφιστάμενο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, μετά την ημερομηνία λύσης της σύμβασης εργασίας του Στελέχους. Οι αποζημιώσεις αποχώρησης θα υπόκεινται σε ρυθμίσεις περί μη καταβολής ή επιστροφής αποδοχών σε ποσοστό έως και 100%.




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

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

2. Βασικές Εξελίξεις του Ομίλου Πειραιώς Financial Holdings

Ο Όμιλος κατέχει συστημική θέση στην ελληνική τραπεζική αγορά ως προς το σύνολο των στοιχείων ενεργητικού, τα οποία ανέρχονται σε € 79,8 δισ. την 31 Δεκεμβρίου 2021. Επίσης, κατέχει μία ευρεία πελατειακή βάση 5,7 εκατομμυρίων ενεργών πελατών, αυξημένη κατά 221 χιλ. το 2021.

Το 2021 ήταν μία χρονιά μεγάλης σημασίας για τον Όμιλο καθώς ξεδιπλώθηκε πλήρως η στρατηγική του για μείωση των κινδύνων που εμπεριέχονται στον ισολογισμό, στηριζόμενος παράλληλα στην πρόοδο που σημειώθηκε το 2020. Τα πιο σημαντικά γεγονότα, τα οποία συνδέονται με την πληροφόρηση που περιλαμβάνεται στην παρούσα Έκθεση, ήταν τα ακόλουθα:

-  Στις 16 Μαρτίου 2021 το Διοικητικό Συμβούλιο της Piraeus Financial Holdings ενέκρινε ένα ολιστικό στρατηγικό σχέδιο για την επιτάχυνση της προσπάθειας μείωσης των Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων (ΜΕΑ) και την περαιτέρω ενίσχυση της κεφαλαιακής θέσης του Ομίλου, μέσω ενός συνδυασμού συγκεκριμένων συντονισμένων ενεργειών (Sunrise Plan). Το Sunrise Plan περιλαμβάνει τρεις συνδυαζόμενους πυλώνες:
 1. Η επιτάχυνση της μείωσης των ΜΕΑ για την επίτευξη μονοψήφιου δείκτη το 2022, μέσω της τιτλοποίησης και της επακόλουθης αποαναγνώρισης των ΜΕΑ με εκτιμώμενη μείωση της λογιστικής αξίας έως και € 19 δισ. Με βάση αυτό το επιταχυνόμενο σχέδιο, ο Όμιλος προχώρησε το 2021 στην εκτέλεση τιτλοποιήσεων Phoenix, Vega, Sunrise I & Sunrise II μη εξυπηρετούμενων δανείων και άλλων άμεσων πωλήσεων χαρτοφυλακίων ΜΕΑ, συνολικής λογιστικής αξίας περίπου € 17,2 δισ.
 2. Σειρά ενεργειών κεφαλαιακής ενίσχυσης, με σωρευτικό όφελος περίπου € 3 δισ.
 - Τον Απρίλιο του 2021 ολοκληρώθηκε η αύξηση μετοχικού κεφαλαίου της Πειραιώς Financial Holdings μέσω μη προνομιακής προσφοράς πλήρους διαπραγματεύσιμης αξίας € 1,4 δισ.
 - Πρόσθετη έκδοση Tier 1 έως € 0,6 δισ. από την Πειραιώς Financial Holdings ολοκληρώθηκε τον Ιούνιο του 2021.
 - Όπως αναλύεται παραπάνω, ορισμένες άλλες ενέργειες αύξησης κεφαλαίου που δεν τελούν υπό διαλυτική αίρεση, συμπεριλαμβανομένων: (i) πραγματοποίηση κερδών από χαρτοφυλάκιο τίτλων που έχει ήδη ολοκληρωθεί το 1ο τρίμηνο του 2021. (ii) διάσπαση και πώληση της πλατφόρμας υποδοχής καρτών της Τράπεζας Πειραιώς και (iii) αγορά πιστωτικής προστασίας για επιλεγμένα χαρτοφυλάκια δανείων εντός ισολογισμού (σύνθετη τιτλοποίηση).
 3. Ένα επιχειρησιακό σχέδιο εξορθολογισμού της Τράπεζας Πειραιώς για τη βελτίωση των εσόδων προ προβλέψεων μέσω ενός συνδυασμού ενίσχυσης των λειτουργικών εσόδων και μείωσης του λειτουργικού κόστους μέσω βελτιώσεων στην απόδοση και ψηφιοποίηση.
-  Επιπλέον, η Έκτακτη Γενική Συνέλευση της 7ης Απριλίου 2021 παρείχε εξουσιοδότηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας να θεσπίσει πενταετές (5) πρόγραμμα διάθεσης μετοχών σε στελέχη της διοίκησης και του προσωπικού της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιριών, 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 Ν.3864/2010, τους όρους του προγράμματος διάθεσης μετοχών κατά τη διακριτική του ευχέρεια.
-  Μετά την επιτυχή εφαρμογή του Προγράμματος Οικειοθελούς Αποχώρησης 2020 (Voluntary Exit Scheme, «VES»), ο Όμιλος ξεκίνησε το 2021 ένα νέο VES για στοχευμένες ομάδες εργαζομένων, σύμφωνα με τους στρατηγικούς του στόχους και τις προτεραιότητες μετασχηματισμού. Η μείωση του

αριθμού των εργαζομένων το 2021 οφείλεται κυρίως στα VES που ξεκίνησαν το 2020-2021, βάσει των οποίων αποχώρησαν 899 εργαζόμενοι κατά το έτος 2021. Το ποσό της πρόβλεψης που αναλώθηκε για το VES μέσα στην περίοδο που ολοκληρώθηκε στις 31 Δεκεμβρίου 2021, ανήλθε σε € 72 εκατ.

- ✓ Το 2021, αναπτύχθηκε η Πολιτική Σχεδιασμού Διαδοχής για όλες τις θέσεις που χαρακτηρίζονται ως κρίσιμες, προκειμένου να διασφαλιστεί η επιχειρησιακή συνέχεια του Ομίλου, καθώς και η διακράτηση και συστηματική επαγγελματική ανάπτυξη των στελεχών που έχουν εντοπιστεί ως δυνητικοί διάδοχοι. Παράλληλα εντοπίστηκαν, με τη συμβολή εξωτερικού συμβούλου, οι πιθανοί διάδοχοι για τη θέση του Διευθύνοντος Συμβούλου (Chief Executive Officer, CEO) και των μελών του Δ.Σ., καθώς και τα στελέχη με άμεση γραμμή αναφοράς στον CEO και έγινε ο σχεδιασμός των ενεργειών ανάπτυξής τους, βάσει του Πλάνου Ανάπτυξης Διαδοχής. Στο πλαίσιο της υλοποίησης της Πολιτικής, ξεκίνησε το 2021 ο εντοπισμός των κρίσιμων θέσεων για όλον τον οργανισμό προκειμένου να ακολουθήσει η εφαρμογή της στο σύνολο των εργαζομένων.
- ✓ Με σκοπό τη διασφάλιση της διαφάνειας, της αξιοκρατίας και της αντικειμενικότητας στην επιλογή των κατάλληλων υποψήφιων για τη στελέχωση των διαθέσιμων θέσεων εργασίας, καθώς και την αξιοποίηση των κατάλληλων στελεχών για τις θέσεις ευθύνης και τους κρίσιμους ρόλους, τον Δεκέμβριο 2021 εγκρίθηκαν από την Εκτελεστική Επιτροπή δυο νέες πολιτικές, συγκεκριμένα:
 - Η Πολιτική Στελέχωσης που στοχεύει στην κάλυψη των διαθέσιμων θέσεων εργασίας και των νέων εργασιακών ρόλων, κατά προτεραιότητα από το υπάρχον δυναμικό της Εταιρείας και των θυγατρικών εταιρειών του Ομίλου.
 - Η Πολιτική Προαγωγών που συμβάλλει στην ανάπτυξη και εξέλιξη των εργαζομένων και στον σχεδιασμό διαδοχής διασφαλίζοντας την επιχειρησιακή συνέχεια στον οργανισμό.

2.1. Υγεία, Ασφάλεια και Ευεξία

Η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων («Υ&Α») αποτελεί πάντα ύψιστη προτεραιότητα. Ως δράσεις για τη διασφάλιση της καθημερινής εργασίας η Πειραιώς εξετάζει διάφορα βήματα για να προετοιμαστεί και να προσαρμοστεί σε μια μετά-Covid-19 πραγματικότητα και να ενισχύσει τη μακροπρόθεσμη ανταγωνιστικότητά της. Ειδικά κατά τα τελευταία δύο έτη, με την έκρηξη της πανδημίας, ο Όμιλος είναι απόλυτα προσανατολισμένος στη διασφάλιση της υγείας, ασφάλειας και ευεξίας των εργαζομένων, συνέβαλλε ενεργά στην πρόληψη της εξάπλωσης του Covid-19, με στόχο την προστασία της υγείας όλων των ενδιαφερόμενων μερών του.

Συνολικά σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν τα ακόλουθα μέτρα σχετικά με την Υ&Α:

- ✓ Στενή συνεργασία με τις αρχές και εφαρμογή όλων των προτεινόμενων μέτρων για την πρόληψη και την προστασία των εργαζομένων του, καθώς και επιπλέον μέτρα πρόληψης της υγείας, όπου αυτό ήταν εφικτό.
- ✓ 24ωρη τηλεφωνική ιατρική καθοδήγηση και υποστήριξη σε όλους τους εργαζομένους σε συνεργασία με τον Εθνικό Οργανισμό Δημόσιας Υγείας (ΕΟΔΥ) και με την υποστήριξη 11 επαγγελματιών υγείας.
- ✓ Κατά την περίοδο της εφαρμογής περιοριστικών μέτρων στις μετακινήσεις, περίπου το 86% των εργαζομένων, εργάστηκαν από το σπίτι για την κάλυψη της ανάγκης ευθυγράμμισης με το πρωτόκολλο υγείας και ασφαλείας και το σχέδιο επιχειρησιακής συνέχειας.
- ✓ Στηρίζοντας ενεργά την εμβολιαστική εκστρατεία του κράτους, ο Όμιλος χορήγησε 7.002 ειδικές άδειες εμβολιασμού σε 4.635 εργαζόμενους.
- ✓ Ειδική άδεια Covid-19 για 101 εργαζόμενους με σοβαρά θέματα υγείας.

- ✓ Για την υποστήριξη του γονεϊκού ρόλου, δόθηκαν συνολικά 203 σωρευτικές άδειες μητρότητας.
- ✓ 24ωρη Γραμμή Ψυχολογικής Υποστήριξης για τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους.
- ✓ Ειδική άδεια απουσίας που χορηγήθηκε σε 1.897 εργαζομένους με παιδιά, σύμφωνα με τις διατάξεις των ελληνικών αρχών.
- ✓ Για τη διασφάλιση του πρωτοκόλλου υγιεινής ενισχύθηκε το ωράριο τακτικής καθαριότητας στους χώρους εργασίας σε 2.420 ώρες και πραγματοποιήθηκαν 277 έκτακτες απολυμάνσεις.
- ✓ Με στόχο την προστασία της υγείας των εργαζομένων και των οικογενειών τους, το ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα διακρίνεται για τις σύγχρονες παροχές, καθώς και τις καλύψεις που ικανοποιούν ειδικές και σημαντικές ανάγκες. Στο πλαίσιο αυτό, με την ανανέωση του συμβολαίου, εντάχθηκε στις καλύψεις, μέσω της νοσοκομειακής κατηγορίας, μια ευρεία κατηγορία παθήσεων, οι οποίες είναι γνωστές ως «συγγενείς παθήσεις».
- ✓ Επίσης, η ένταξη στο Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης («ΤΕΑ»), της συμπληρωματικής ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης (ομαδικό ασφαλιστήριο ζωής και υγείας) ως Κλάδος Β' ολοκληρώθηκε το δεύτερο τρίμηνο του 2022.

2.1.1 Ευεξία

Στόχος του Ομίλου αποτελεί η προώθηση των ευεξίας με υψηλά κριτήρια. Για το λόγο αυτό, το πρόγραμμα «Ευ ζην» είναι αφιερωμένο στην υγεία και την ευεξία και έχει υιοθετηθεί μέσα από τρεις διαστάσεις: το σώμα, το νου και τους δεσμούς μας με την κοινωνία και το περιβάλλον. Τόσο οι εργαζόμενοι, όσο και οι οικογένειές τους, έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν σε δραστηριότητες όπως εθελοντικές δράσεις, προγράμματα γυμναστικής, συμβουλευτικές ομιλίες και διαδραστικά εργαστήρια. Συνολικά πραγματοποιήθηκαν 36 δράσεις στις οποίες πάνω από 7.600 εργαζόμενοι εκδήλωσαν ενδιαφέρον συμμετοχής.

Σημαντικός άξονας του «Ευ ζην» είναι η προσφορά στην κοινωνία και το περιβάλλον, μέσα από εθελοντικές δράσεις. Στο πλαίσιο αυτό, πραγματοποιήθηκαν δύο διοργανώσεις του εθελοντικού προγράμματος “Περπατάμε για καλό σκοπό”, με στόχο την ενίσχυση του έργου επιλεγμένων Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων (ΜΚΟ) μέσω δωρεάς από την Τράπεζα.

2.2. Κουλτούρα Ηθικής στο εργασιακό περιβάλλον

Ο Όμιλος διασφαλίζει ότι η επιχειρηματική ηθική καθορίζει όλες τις δραστηριότητές του και ότι οι εργαζόμενοί του είναι πλήρως εναρμονισμένοι με τις αξίες και τις αρχές του.

Στο πλαίσιο αυτό, ο Κώδικας Δεοντολογίας και Ηθικής (ο «Κώδικας») παρέχεται στους νέους εργαζόμενους κατά την πρόσληψη, ενώ ισχύει για όλους τους εργαζομένους του Ομίλου και εστιάζει στις αρχές της υπευθυνότητας, της αξιοκρατίας και της διαφάνειας, ενώ ενθαρρύνει δράσεις και συμπεριφορές που ενισχύουν την κουλτούρα ηθικής. Ο Κώδικας είναι σύμφωνος με τον Τραπεζικό Κώδικα Δεοντολογίας (που εκδόθηκε από την Ελληνική Ένωση Τραπεζών) και την Πολιτική Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου. Ο Κώδικας είναι διαθέσιμος στον εσωτερικό ιστότοπο της Εταιρείας και στην εταιρική ιστοσελίδα του Ομίλου. Αναθεωρείται περιοδικά σύμφωνα με τις στρατηγικές προτεραιότητες και τις εταιρικές ανάγκες του Ομίλου.

Με σκοπό τη διασφάλιση και τη συμμόρφωση με τον Κώδικα Δεοντολογίας και Ηθικής, εφαρμόζεται η πολιτική Whistleblowing. Σύμφωνα με την πολιτική, περιστατικά παρατυπιών, παραλείψεων, διαφθοράς και κάθε είδους ανάρμοστων/ανήθικων συμπεριφορών ή/και παρενόχλησης που διαπιστώνονται στο εργασιακό περιβάλλον, καταγγέλλονται αξιοποιώντας τα σχετικά κανάλια επικοινωνίας. Βασική και απαράβατη αρχή της διαδικασίας είναι η προστασία της ανωνυμίας και της αρχής της εμπιστευτικότητας των στοιχείων των ατόμων που υποβάλλουν ή περιλαμβάνονται στις αναφορές. Παράλληλα, ο

οργανισμός αντιτίθεται στην επιβολή αντιποίνων κατά οποιουδήποτε εργαζομένου αναφέρει ή συμμετέχει στη διερεύνηση υπαρκτής ή υποπτευόμενης παραβίασης του Κώδικα Δεοντολογίας και Ηθικής.

Πρωτοβουλίες ηθικής και δεοντολογίας περιλαμβάνονται και αναπτύσσονται επιπλέον μέσω των δράσεων του προγράμματος «Risk Culture». Οι δράσεις σχεδιάζονται και υλοποιούνται από τις μονάδες Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου και Διαχείρισης Κινδύνων Ομίλου. Στόχος των δράσεων είναι η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση σε θέματα κινδύνου (risk awareness), και η ενδυνάμωση της κουλτούρας διαχείρισης κινδύνου, αναδεικνύοντας τις επιθυμητές συμπεριφορές και πρακτικές. Σε αυτό το πλαίσιο, δημιουργήθηκαν και επικοινωνήθηκαν μέσα στο 2021 τρία ενημερωτικά ψηφιακά ενημερωτικά δελτία, με θεματολογία τη σημασία της κυβερνοασφάλειας (cybersecurity), της καταγγελίας ανάρμοστων ή παράτυπων συμπεριφορών (Whistleblowing) και τους κινδύνους από την κλιματική αλλαγή. Επιπλέον, δύο videos με την τεχνική του animation, παρουσίασαν με απλό και κατανοητό τρόπο τις τρεις γραμμές άμυνας, καθώς και τους κινδύνους που συνδέονται με την κυβερνοασφάλεια και τους τρόπους προστασίας των εργαζομένων. Πραγματοποιήθηκε έρευνα από εξωτερικό συνεργάτη, μέσω στοχευμένου ερωτηματολογίου, προκειμένου να γίνει κατανοητός ο βαθμός συνειδητοποίησης και διαχείρισης του πιστοδοτικού κινδύνου (Credit Pulse Survey), σε όλους τους εργαζόμενους στην πρώτη γραμμή άμυνας.

Επιπλέον, σε μια προσπάθεια συμμόρφωσης με τη νέα εργατική νομοθεσία και επιδιώκοντας την περαιτέρω ενίσχυση της κουλτούρας σεβασμού και διασφάλισης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η Πολιτική Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Ομίλου βρίσκεται υπό αναθεώρηση, προκειμένου να εμπλουτιστεί με τις αρχές που διέπουν τη διαχείριση και προστασία των περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

2.3. Ισότητα Φύλων και Βιώσιμη Τραπεζική

Η Εταιρεία και ο Όμιλός ήδη εργάζονται εντατικά προς αυτή την κατεύθυνση, δεσμευόμενοι για την προώθηση της διαφορετικότητας και της ένταξης μέσω, μεταξύ άλλων, της αύξησης της γυναικείας εκπροσώπησης στα όργανα διακυβέρνησης (το 2021 55% των προαγωγών καλύφθηκαν από γυναίκες, οδηγώντας σε ποσοστό 31% εκπροσώπησης γυναικών σε ανώτατες διευθυντικές θέσεις και 49% σε διευθυντικές θέσεις), της διασφάλισης της ισότητας των αμοιβών και της ενσωμάτωσης Δεικτών Μέτρησης Απόδοσης (Key Performance Indicators, «KPIs») για την παρακολούθηση της απόδοσης στην υποστήριξη της ισότητας των φύλων μέσω της ανάπτυξης πολιτικών, της εκπροσώπησης και της διαφάνειας. Το σχέδιο δράσης της Τράπεζας Πειραιώς για τη στρατηγική ESG 2021-2024 περιλαμβάνει τη θέσπιση μιας ολοκληρωμένης πολιτικής για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών στον χώρο εργασίας, την αγορά και την κοινωνία. Κάνοντας ένα περαιτέρω βήμα προς αυτή την κατεύθυνση, η Τράπεζα Πειραιώς υπέγραψε τον Απρίλιο του 2021 τις Αρχές Ενδυνάμωσης των Γυναικών του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών, αντανακλώντας έτσι τη δέσμευσή της να συμβάλλει στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος στο οποίο οι γυναίκες ζουν και εργάζονται σε μια ασφαλή και δίκαιη κοινωνία, η οποία τις αντιμετωπίζει με αξιοπρέπεια, σεβασμό και δικαιοσύνη.

Λόγω ορισμένων περιορισμών και δυσκολιών στον προσδιορισμό, προσέλκυση και ορισμό υποψηφιότητας γυναικών σε θέσεις Μελών Δ.Σ., η ποικιλομορφία ως προς το φύλο στο Διοικητικό Συμβούλιο δεν εκπληρώνει μέχρι στιγμής τις προσδοκίες της Εταιρείας, παρόλα αυτά, η Εταιρεία δεσμεύεται να καταβάλει προσπάθεια να αυξήσει σταδιακά το υπο-εκπροσωπούμενο φύλο (γυναίκες) στο Δ.Σ., μέχρι το τέλος του έτους 2023.

Στις 28 Ιανουαρίου 2022, η Τράπεζα Πειραιώς ανακοίνωσε πως είναι μία από τις 418 εταιρείες από 45 χώρες και περιοχές που εντάχθηκαν στον Δείκτη Gender Equality Index (GEI) της Bloomberg για το 2022. Πρόκειται για έναν Δείκτη που καταγράφει τις επιδόσεις των εταιρειών που έχουν δεσμευτεί

στη διαφάνεια των στοιχείων που παρέχουν για την πολιτική τους σε θέματα ισότητας των φύλων. Ο συγκεκριμένος δείκτης αναφοράς αποτιμά την ισότητα των φύλων σε πέντε τομείς: τη συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις και διαδικασίες ανάπτυξης δεξιοτήτων, την ισότητα στις αμοιβές ανδρών και γυναικών, τη χωρίς αποκλεισμούς εταιρική κουλτούρα, την εφαρμογή πολιτικών κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και δημιουργίας/εξέλιξης.

Η Τράπεζα Πειραιώς ήταν ο μόνος ελληνικός χρηματοπιστωτικός οργανισμός που συμμετείχε στην ανάπτυξη των Αρχών Υπεύθυνης Τραπεζικής των Ηνωμένων Εθνών το 2019, ως μέρος μιας ομάδας τραπεζών από όλο τον κόσμο. Οι Αρχές Υπεύθυνης Τραπεζικής στοχεύουν στην ευθυγράμμιση των δραστηριοτήτων των τραπεζών με τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (HE) και τη Συμφωνία του Παρισιού για το Κλίμα. Τη συνολική εποπτεία για την εφαρμογή τους έχει ο Διευθύνων Σύμβουλος του Ομίλου, μέσω και της Επιτροπής Εταιρικής Υπευθυνότητας (ΕΕΥ), στην οποία προεδρεύει.

Στο πλαίσιο αυτό, ο Όμιλος προχώρησε σε μια σειρά δράσεων για την ενσωμάτωση των Αρχών στις εσωτερικές του λειτουργίες και την εφαρμογή τους στις επιχειρηματικές αποφάσεις. Διαμόρφωσε ESG στρατηγική και δημοσίευσε την Πολιτική Αειφόρου Ανάπτυξης, στην οποία έχει εισάγει τις έξι Αρχές, θέσπισε εσωτερικό σύστημα διακυβέρνησης της βιώσιμης ανάπτυξης και διαμορφώνει συστηματικά στοχευμένα σχέδια δράσης για την ανάπτυξη προϊόντων και υπηρεσιών. Επίσης, η Τράπεζα συμμετέχει σε διατραπεζικές ομάδες εργασίας του United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI) προκειμένου να παγιωθούν εργαλεία μέτρησης αλλά και κριτήρια αξιολόγησης για δράσεις ESG, όπως οι ομάδες εργασίας για την εκτίμηση επιπτώσεων (impact assessment) των χαρτοφυλακίων και για το σύστημα ταξινομίας που έχει εισάγει η Ε.Ε. σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Τραπεζική Ομοσπονδία (European Banking Federation).

Το 2021 η Τράπεζα δημοσίευσε τη δεύτερη έκθεση προόδου για την πορεία της στις Αρχές Υπεύθυνης Τραπεζικής ([Αρχές Υπεύθυνης Τραπεζικής](#)). Ο Διευθύνων Σύμβουλος του Ομίλου είναι ένας από τους 19 επικεφαλής τραπεζών και ασφαλιστικών εταιρειών από όλο τον κόσμο που συμμετέχει στο «Συμβούλιο των Ηγετών» (Leadership Council) του UNEPFI, ενός νέου διεθνούς συμβουλευτικού οργάνου, που δημιουργήθηκε το 2021 και έχει ως στόχο να διαμορφώνει τη στρατηγική του χρηματοπιστωτικού τομέα για την επίτευξη των στόχων της αειφόρου ανάπτυξης. Ο Όμιλος έχει υπογράψει τη Διακήρυξη των Η.Ε. «United in the Business of a Better World», για παγκόσμιες επιχειρηματικές συνεργασίες με υπευθυνότητα και διαφάνεια και τις Αρχές Ενδυνάμωσης των Γυναικών του UN Global Compact και του UN Women. Η Τράπεζα Πειραιώς είναι η πρώτη τράπεζα στην Ελλάδα που υπέγραψε τις Αρχές αυτές, και δεσμεύεται να ενισχύσει και να προωθεί την ισότητα των φύλων στο εργασιακό περιβάλλον. Το Δεκέμβριο του 2021 ο Όμιλος δεσμεύτηκε να ενισχύσει τη χρηματοοικονομική συμπερίληψη και οικονομική ευρωστία μέσω της υπογραφής της πρωτοβουλίας Financial Health and Inclusion του UNEP FI.

Ευθυγραμμισμένη με τις επιδιώξεις για οικονομική απόδοση του Ομίλου, η PFH κινείται συστηματικά προς την κατεύθυνση της βιώσιμης τραπεζικής και δημιουργεί τις υποδομές, τις πολιτικές και στρατηγικές που ενσωματώνουν τα κριτήρια ESG, στις δραστηριότητές της. Η στρατηγική αυτή θα επιτρέψει τη μεγιστοποίηση της συμβολής της Εταιρείας στην επίτευξη των στόχων της Συμφωνίας του Παρισιού για το Κλίμα και των στόχων βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών.

3. Συνολικές Αποδοχές Μελών Δ.Σ.

Οι αποδοχές που δόθηκαν το 2021 στα Μέλη Δ.Σ. περιλαμβάνουν τις ακόλουθες συνιστώσες, όπως αυτές περιγράφονται εκτενέστερα στην Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ.:

Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου, λαμβάνουν ετήσια αμοιβή καθώς και πρόσθετη αμοιβή για τη συμμετοχή τους σε Επιτροπές Δ.Σ., με την ιδιότητα του Μέλους ή του Προέδρου, όπως απεικονίζεται στον παρακάτω Πίνακα 2.

Πίνακας 2: Δομή Αμοιβών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.	
Θέση	Αμοιβή (σε €)
Αμοιβή Προέδρου Δ.Σ.	253.800
Βασική Αμοιβή Μη Εκτελεστικού Μέλους Δ.Σ.	36.000
Αμοιβή Αντιπροέδρου Δ.Σ.	72.000
Αμοιβή Προέδρου Επιτροπής Ελέγχου ή Επιτροπής Κινδύνων	84.000
Αμοιβή Μέλους Επιτροπής Ελέγχου ή Επιτροπής Κινδύνων	24.000
Αμοιβή Προέδρου Επιτροπής Αποδοχών ή Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. ή Επιτροπής Στρατηγικής	64.000
Αμοιβή Μέλους Επιτροπής Αποδοχών ή Επιτροπής Υποψηφιοτήτων Μελών Δ.Σ. ή Επιτροπής Στρατηγικής	12.000
Βασικές Αρχές	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. δεν λαμβάνει τη βασική αμοιβή του Μη Εκτελεστικού Μέλους ή άλλες πρόσθετες αμοιβές. 2. Οι Πρόεδροι των Επιτροπών δεν λαμβάνουν αμοιβή ως Μέλος Επιτροπής. 3. Για τους Προέδρους των Επιτροπών ισχύουν ανώτατα όρια στις συνολικές αμοιβές τους: <ul style="list-style-type: none"> - € 160.000 για τους Προέδρους της Επιτροπής Ελέγχου ή της Επιτροπής Κινδύνων. - € 120.000 για τους Προέδρους της Επιτροπής Αποδοχών ή της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων Μελών Δ.Σ. ή της Επιτροπής Στρατηγικής. 4. Δεν υπάρχει διάκριση μεταξύ των αμοιβών που καταβάλλονται στα Μέλη και αυτών που καταβάλλονται στους Αντιπροέδρους των Επιτροπών. Προβλέπονται συγκεκριμένες αμοιβές μόνο για τον Αντιπρόεδρο του Δ.Σ. 5. Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δεν λαμβάνουν πρόσθετες αμοιβές για παρουσία στο Δ.Σ. και/ή στις Επιτροπές Δ.Σ. 6. Οι αμοιβές καταβάλλονται αναλογικά για όσο διάστημα κάθε Μέλος κατέχει την αντίστοιχη θέση. 7. Τα Μέλη δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στην Επιτροπή Δεοντολογίας Δ.Σ. και θεμάτων ESG. 8. Η Επιτροπή Στρατηγικής ισχύει μόνο για τις Επιτροπές του Δ.Σ. της Τράπεζας Πειραιώς. 	

Οι αμοιβές καταβάλλονται σε μετρητά και υπόκεινται σε περιοδική αναθεώρηση. Με γνώμονα τη διατήρηση ενός Διοικητικού Συμβουλίου που χαρακτηρίζεται από την πολυμορφία ως προς τη σύνθεσή του και το διεθνές προφίλ των μελών του, αλλά και τις απαιτήσεις από το κανονιστικό πλαίσιο, η Εταιρεία χρειάζεται να απευθύνεται στη διεθνή αγορά για την αναζήτηση των Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. Αυτό, 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 την κινητοποίησή τους ώστε να αφιερώσουν την απαιτούμενη δέσμευση και να επενδύσουν χρόνο στο Δ.Σ.

Οι ετήσιες αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. για το 2021 ήταν συνακόλουθες με την προέγκριση που δόθηκε από την Ετήσια Γενική Συνέλευση της 22ας Ιουνίου 2021. Η αμοιβή των Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. καταβλήθηκε από την Τράπεζα Πειραιώς.

Σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών των Μελών Δ.Σ., τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές.

Στον Πίνακα 3. παρουσιάζονται οι αμοιβές που αποδόθηκαν στα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. για το οικονομικό έτος 2021, επιμερισμένες ανά Επιτροπή Δ.Σ.

Πίνακας 3. Κατανομή Αμοιβών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. ανά Επιτροπή για το 2021

Όνομα	Θέση	Βασική Αμοιβή σε (€) ¹	Επιτροπή Ελέγχου σε (€) ¹	Επιτροπή Κινδύνων σε (€) ¹	Επιτροπή Αποδοχών σε (€) ¹	Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. σε (€) ¹	Επιτροπή Στρατηγικής σε (€) ¹	Πρόεδρος / Αντιπρόεδρος Δ.Σ. σε (€) ¹	Σύνολο Αποδοχών 2021 ^{1,3} σε (€)
Γεώργιος Χαντζηνικολάου	Πρόεδρος Δ.Σ.	-	-	-	-	-	-	253.800,00	253.800,00
Karel De Boeck ²	Αντιπρόεδρος Δ.Σ. & Πρόεδρος Επιτροπής Κινδύνων	36.000,00	15.500,00	54.250,00	-	-	7.750,00	46.500,00	160.000,00
David Hexter	Πρόεδρος του Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. & Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Στρατηγικής	36.000,00	57.304,33	11.655,12	-	31.080,31	12.000,00	-	148.039,76
Arne Berggren ²	Πρόεδρος Επιτροπής Αποδοχών	36.000,00	-	-	47.157,90	28.000,00	8.842,11	-	120.000,00
Enrico Tommaso Cucchiani	Πρόεδρος Επιτροπής Στρατηγικής & Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ.	36.000,00	-	-	12.000,00	12.000,00	39.011,09	-	99.011,09
Βενετία Κοντογούρη	Μέλος Δ.Σ.	36.000,00	-	-	5.766,67	12.000,00	12.000,00	-	65.766,67
Σολομών Μπεράχας	Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Κινδύνων	36.000,00	24.000,00	24.000,00	12.000,00	-	-	-	96.000,00
Andrew Panzures	Αντιπρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου & Επιτροπής Αποδοχών	36.000,00	24.000,00	24.000,00	6.077,78	6.077,77	6.077,78	-	102.233,33
Anne Weatherston	Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	36.000,00	50.395,88	12.341,85	6.170,92	-	6.170,92	-	111.079,57
Αλέξανδρος Βλαδές ⁴	Μέλος Δ.Σ.	0.00	-	0.00	0.00	0.00	0.00	-	0.00
Περικλής Δοντάς	Εκπρόσωπος ΤΧΣ	36.000,00	24.000,00	24.000,00	12.000,00	12.000,00	12.000,00	-	120.000,00
									1.275.930,42

Υποσημειώσεις

- Τα ποσά εμφανίζονται σε μικτή βάση.
- Για τις αμοιβές των κ. Karel De Boeck και Α. Berggren για το έτος 2021, η κατανομή των αμοιβών ανά Επιτροπή αναπροσαρμόστηκε αναλογικά με βάση τα ανώτατα όρια.
- Οι αλλαγές που αναφέρονται παρακάτω και έγιναν στη σύνθεση των Επιτροπών του Δ.Σ. κατά το 2021, έχουν ληφθεί υπόψη για τον υπολογισμό των αμοιβών.
Στις 24.06.2021:
 Ο κ. Hexter ορίστηκε Πρόεδρος της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και έπαυσε να είναι μέλος της Επιτροπής Κινδύνων.
 Ο κ. E. Cucchiani ορίστηκε Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. Έπαψε να είναι Μέλος και εξελέγη Πρόεδρος της Επιτροπής Στρατηγικής.
 Ο κ. Σολομών Μπεράχας εξελέγη Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Κινδύνων.
 Η κα. A. Weatherston εξελέγη μέλος της Επιτροπής Κινδύνων, μέλος της Επιτροπής Στρατηγικής και έπαυσε να είναι μέλος της Επιτροπής Αποδοχών.
 Ο κ. A. Panzures ορίστηκε Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών, εξελέγη μέλος της Επιτροπής Στρατηγικής και έπαυσε να είναι μέλος της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ..
 Η κα Βενετία Κοντογούρη έπαυσε να είναι μέλος της Επιτροπής Αποδοχών.
 Ο κ. Α Βλαδές εξελέγη μέλος της Επιτροπής Αποδοχών.
 Ο κ. A. Berggren εξελέγη μέλος της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και έπαυσε να είναι Πρόεδρος της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ.

Στις 22.07.2021:
 Η κα A. Weatherston εξελέγη Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου.
 Ο κ. A. Panzures εξελέγη Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου.
 Ο κ. D. Hexter εξελέγη μέλος της Επιτροπής Ελέγχου και έπαυσε να είναι Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου.
- Ο κ. Α. Βλαδές, μετά από αίτημά του, αποποιήθηκε του δικαίωματος να λάβει αποδοχές για το έτος 2021.

Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.

Σταθερές Αποδοχές

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

- Στο σχετικό επίπεδο ευθύνης, όπως αυτό καθορίζεται από την αξιολόγηση της βαρύτητας του εκάστοτε ρόλου.
- Στην αξιολόγηση των απαιτούμενων δεξιοτήτων και στη σύγκρισή τους με βάση έρευνες της αγοράς.

Ο Όμιλος προσφέρει 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 αποδοχών που υπαγορεύονται από τη νομοθεσία. Αυτά περιλαμβάνουν ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, ασφάλεια ζωής, αποταμιευτικό πρόγραμμα τέκνων, χρήση εταιρικού αυτοκινήτου.

Με στόχο την εναρμόνιση των **συνταξιοδοτικών** παροχών, ιδρύθηκε το Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (TEA), μέσω του οποίου ο Όμιλος εισήγαγε το 2020 ένα Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα Καθορισμένων Εισφορών που καλύπτει όλους τους εργαζόμενους. Η συμμετοχή των εργαζομένων καθώς επίσης και των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. στο TEA είναι εθελοντική και η συνεισφορά τους είναι προαιρετική: μπορεί να κυμανθεί από μηδέν έως και 20% του μικτού μηνιαίου μισθού τους. Οι εισφορές των εργαζομένων μπορούν να τροποποιηθούν κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους θητείας, ανάλογα με το κεφάλαιο που επιλέγει ο κάθε εργαζόμενος να δημιουργήσει για το μέλλον του, αλλά πάντα εντός του ανώτατου ορίου του 20% του μικτού μηνιαίου μισθού του. Ο Όμιλος, ως εργοδότης, συνεισφέρει στον ατομικό λογαριασμό του εργαζομένου με ποσοστό 2% του στον μικτό μηνιαίο μισθό, που καταβάλλεται 14 φορές ετησίως, από την ημερομηνία εγγραφής στο TEA. Το TEA 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.

Μεταβλητές Αποδοχές

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

Λαμβάνοντας υπόψη τους νομικούς περιορισμούς, για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών στα Μέλη του Δ.Σ., για την περίοδο κατά την οποία η Εταιρεία υπόκειται στις διατάξεις του Ν.3864/2010, το 2021 δεν καταβλήθηκαν μεταβλητές αποδοχές στα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.

Στο πλαίσιο της ολιστικής αναθεώρησης της στρατηγικής αποδοχών και λαμβάνοντας υπόψη τόσο τη δυναμική που προκύπτει από την εφαρμογή ενός φιλόδοξου σχεδίου μετασχηματισμού όσο και την ανάγκη επίτευξης των πολλαπλών και απαιτητικών επιχειρηματικών στόχων, καθίσταται εξαιρετικά σημαντικό για τον Όμιλο να ευθυγραμμιστεί με την αγορά, να επιβραβεύσει τους εργαζόμενους για την απόδοσή τους, να τους παρακινήσει και να τους εμπλέξει στο όραμά του για το μέλλον. Ως εκ τούτου, τον Οκτώβριο του 2021 το Διοικητικό Συμβούλιο ενέκρινε τη θέσπιση ενός πλαισίου μεταβλητών αποδοχών που τηρεί ένα σύνολο συγκεκριμένων αρχών και σχεδιάστηκε χρησιμοποιώντας σαφώς καθορισμένες παραμέτρους, συνεπές επίσης με τις πιο πρόσφατες εθνικές και διεθνείς κανονιστικές απαιτήσεις. Στην προσπάθεια αυτή, μια πολύ φημισμένη διεθνής εταιρεία συμβούλων (Boston Consulting

Group) επιλέχθηκε από τη Διοίκηση, με τη σύσταση της Επιτροπής Αποδοχών, προκειμένου να συμβάλει στη διαμόρφωση των ετήσιων σχημάτων μεταβλητών αποδοχών, που καλύπτουν ολόκληρη τη βάση εργαζομένων του Ομίλου, εκπληρώνοντας τρεις βασικούς στόχους:

- Τη σύνδεση της ανταμοιβής με μετρήσιμα αποτελέσματα, προκειμένου να καλλιεργηθεί κουλτούρα προσανατολισμένη στα αποτελέσματα, να δοθούν κίνητρα κατάλληλων συμπεριφορών και να ενισχυθεί η παραγωγικότητα του προσωπικού.
- Την ενεργοποίηση του προσωπικού και την αντιμετώπιση της οργανωτικής κόπωσης
- Τη συσπείρωση των εργαζομένων όλων των επιπέδων γύρω από την στρατηγική του Ομίλου και την παροχή κινήτρων για να επιτύχουν φιλόδοξους στόχους εντός των σχετικών ορίων κινδύνου.

Ο Όμιλος έχει σχεδιάσει συγκεκριμένα ετήσια σχήματα μεταβλητών αποδοχών, τα οποία απευθύνονται σε όλα τα επίπεδα ευθύνης, ακολουθώντας συγκεκριμένη δομή και προϋποθέσεις, και τα οποία λαμβάνουν υπόψη ποσοτικούς και ποιοτικούς Δείκτες Μέτρησης Απόδοσης σε επίπεδο Ομίλου, Μονάδας/Πυλώνα και Ατόμου.

Μετά την έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων, τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δύναται να συμμετέχουν στο σχήμα της Ανώτερης Διοίκησης, του οποίου τα κύρια στοιχεία και οι περιορισμοί περιγράφονται λεπτομερώς στο Παράρτημα της Πολιτικής Αποδοχών Μελών Δ.Σ. (θα υποβληθεί στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων το 2022 προς έγκριση). Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δεν έχουν δικαίωμα συμμετοχής στο προαναφερθέν σχήμα. Σύμφωνα με τη δομή του εν λόγω σχήματος, το μέγιστο ποσό που δύναται να καταβληθεί στα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δεν μπορεί να υπερβαίνει το 100% του συνόλου των ετήσιων σταθερών αποδοχών τους. Η Γενική Συνέλευση των Μετόχων μπορεί να εγκρίνει υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό ύψος των μεταβλητών αποδοχών δεν υπερβαίνει το 200% του συνόλου των σταθερών αποδοχών για κάθε άτομο.

Για όσο διάστημα η Πειραιώς υπόκειται στις διατάξεις του νόμου 3864/2010, οι μεταβλητές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ., δύναται να αποδίδονται μόνο σύμφωνα με τις προϋποθέσεις και τους περιορισμούς που ορίζονται σε αυτόν.

Εντός του 2021:

- Καμία αποζημίωση λόγω αποχώρησης δεν καταβλήθηκε στα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ..
- Ο Όμιλος δεν υιοθέτησε πρόγραμμα προαίρεσης μετοχών και, ως εκ τούτου, δεν χορηγήθηκαν δικαιώματα διάθεσης μετοχών στα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.

Σε κάθε περίπτωση, κατά τη διάρκεια της ανωτέρω περιόδου, οι αποδοχές κάθε Μέλους Δ.Σ. (Εκτελεστικού και Μη Εκτελεστικού) δεν ξεπέρασαν το σύνολο των αποδοχών του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος.

Όλες οι αποφάσεις και οι προτάσεις αποδοχών που έγιναν από την Επιτροπή Αποδοχών το 2021 ήταν σε ευθυγράμμιση με την Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ., όπως εγκρίθηκε από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων το 2021.

Ο παρακάτω πίνακας παρέχει ανάλυση των αποδοχών των Μελών Δ.Σ. που καταβλήθηκαν το 2021, κατανεμημένες ανά συνιστώσα, όπως απαιτείται από τις διατάξεις της παρ.2α του Άρθρου 112 του Νόμου 4548/2018.

Πίνακας 4: Συνολικές Αποδοχές Μελών Δ.Σ.

Όνομα	Θέση	Ιδιότητα	Έτος	Σταθερές Αποδοχές ¹			Συνταξ/κες Παροχές ^{1,6}	Μεταβλητές Αποδοχές ^{1,2}	Σύνολο Αποδοχών ^{3,4}	Ποσοστό Σταθερές / Μεταβλητές Αποδοχές
				σε (€)			in (€)	in (€)	in (€)	
Μη Εκτελεστικά Μέλη				Μισθός	Αμοιβή	Λοιπές Παροχές ⁵				
Γεώργιος Χαντζηνικολάου	Πρόεδρος Δ.Σ.	Μη Εκτελεστικό	2021	-	253.800,00	1.923,66	5.076,00	0.00	260.799,66	100% / 0%
			2020	-	253.800,00	1.885,66	10.152,00	0.00	265.837,66	100% / 0%
Karel De Boeck	Αντιπρόεδρος Δ.Σ. & Πρόεδρος Επιτροπής Κινδύνων	Ανώτατο Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος ⁷	2021	-	160.000,00	-	-	0.00	160.000,00	100% / 0%
			2020	-	160.000,00	-	-	0.00	160.000,00	100% / 0%
David Hexter	Πρόεδρος Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ & Αντιπρόεδρος Επιτροπής Στρατηγικής	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	2021	-	148.039,76	-	-	0.00	148.039,76	100% / 0%
			2020	-	156.000,00	-	-	0.00	156.000,00	100% / 0%
Arne Berggren	Πρόεδρος Επιτροπής Αποδοχών	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	2021	-	120.000,00	-	-	0.00	120.000,00	100% / 0%
			2020	-	120.000,00	-	-	0.00	120.000,00	100% / 0%
Enrico Tommaso Cucchiani	Πρόεδρος Επιτροπής Στρατηγικής & Αντιπρόεδρος Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	2021	-	99.011,09	-	-	0.00	99.011,09	100% / 0%
			2020		72.000,00	-	-	0.00	72.000,00	100% / 0%
Βενετία Κοντογούρη	Μέλος Δ.Σ.	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	2021	-	65.766,67	-	-	0.00	65.766,67	100% / 0%
			2020	-	65.290,32	-	-	0.00	65.290,32	100% / 0%
Σολομών Μπεράχας	Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Κινδύνων	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	2021	-	96.000,00	-	-	0.00	96.000,00	100% / 0%
			2020	-	96.000,00	-	-	0.00	96.000,00	100% / 0%
Andrew Panzures	Μέλος Δ.Σ (από 26.06.2020) / Αντιπρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου & Επιτροπής Αποδοχών	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	2021	-	102.233,33	-	-	0.00	102.233,33	100% / 0%
			2020	-	44.951,65	-	-	0.00	44.951,65	100% / 0%
Anne Weatherston	Μέλος Δ.Σ (από 26.06.2020) / Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	2021	-	111.079,57	-	-	0.00	111.079,57	100% / 0%
			2020	-	34.371,01	-	-	0.00	34.371,01	100% / 0%
Αλέξανδρος Βλαδές ⁸	Μέλος Δ.Σ.	Μη Εκτελεστικό	2021	-	0.00	-	-	0.00	0.00	-
			2020	-	0.00	-	-	0.00	0.00	-
Περικλής Δοντάς	Εκπρόσωπος ΤΧΣ	Μη Εκτελεστικό	2021	-	120.000,00	-	-	0.00	120.000,00	100% / 0%
			2020	-	120.000,00	-	-	0.00	120.000,00	100% / 0%
Σύνολο Μη Εκτελεστικών			2021	-	1.275.930,42	1.923,66	5.076,00	0.00	1.282.930,08	100% / 0%
			2020	-	1.122.412,98	1.885,66	10.152,00	0.00	1.134.450,64	100% / 0%
Εκτελεστικά										
Χρήστος Μεγάλου ⁹	Διευθύνων Σύμβουλος	Εκτελεστικό	2021	365.000,00	-	19.550,89	7.299,96	0.00	391.850,85	100% / 0%
			2020	293.000,00	-	18.987,15	11.720,00	0.00	323.707,15	100% / 0%
Βασίλειος Κουτεντάκης ¹⁰	Μέλος Δ.Σ. (από 28.05.2020)	Εκτελεστικό	2021	275.000,02	-	16.414,08	5.499,99	0.00	296.914,09	100% / 0%
			2020	185.801,50		8.375,81	3.391,65	0.00	197.568,96	100% / 0%
Σύνολο Εκτελεστικών			2021	640.000,02	-	35.964,97	12.799,95	0.00	688.764,94	100% / 0%
			2020	478.801,50	-	27.362,96	15.111,65	0.00	521.276,11	100% / 0%
Σύνολο Μελών Δ.Σ.										
Σύνολο Μελών Δ.Σ.			2021	640.000,02	1.275.930,42	37.888,63	17.875,95	0.00	1.971.695,02	100% / 0%
			2020	478.801,50	1.122.412,98	29.248,62	25.263,65	0.00	1.655.726,75	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.
4. Οι αποδοχές των Μελών Δ.Σ. καταβλήθηκαν από την Τράπεζα Πειραιώς. Τα Μέλη Δ.Σ. δεν έλαβαν αποδοχές από καμία άλλη θυγατρική.
5. Περιλαμβάνονται μικτά ποσά που καταβλήθηκαν από την Τράπεζα Πειραιώς για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, ασφάλιση ζωής, πρόγραμμα αρωγής τέκνων όπως επίσης και κόστος ετήσιου μισθώματος αυτοκινήτων. Αυτοκίνητα που παρέχονται για λόγους ασφάλειας σε Μέλος Δ.Σ. δεν περιλαμβάνονται στις αποδοχές του (δηλ. ο Πρόεδρος Δ.Σ. και ο Διευθύνων Σύμβουλος).
6. Εργοδοτικές εισφορές στο πλαίσιο του συνταξιοδοτικού προγράμματος Καθορισμένων Εισφορών (TEA). Η συμμετοχή των εργαζόμενων στο TEA έχει αναδρομική ισχύ από το 2019 ως εκ τούτου οι καταβολές που πραγματοποιήθηκαν από την Εταιρεία στο 2020 αφορούν εισφορές δύο ετών συγκεντρωτικά (έτη 2019 και 2020). Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου συμμετέχει στο TEA με χαμηλή εισφορά, με ανώτατο όριο 2% της ετήσιας αμοιβής του.
7. Το 2021, το Δ.Σ. υιοθέτησε το ρόλο του Ανώτατου Ανεξάρτητου Μέλους Δ.Σ. και διόρισε τον Αντιπρόεδρο του Δ.Σ., κ. K. De Boeck, ως Ανώτερο Ανεξάρτητο Μέλος Δ.Σ.. Η αμοιβή του δεν επηρεάστηκε από αυτή την αλλαγή.
8. Ο κ. Α. Βλαδές, μετά από αίτημά του, αποποιήθηκε από το δικαίωμα λήψης οποιασδήποτε αμοιβής για τα έτη 2020 και 2021.
9. Το 2021, μετά τη διαδικασία έγκρισης των αρμόδιων φορέων, εγκρίθηκε αναπροσαρμογή μισθού 24,6% για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.
10. Η αμοιβή του κ. Β. Κουτεντάκη προκύπτει από τη σύμβαση εργασίας του με την πρώην Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε. (η οποία μεταβιβάστηκε αυτόματα στη νέα Τράπεζα Πειραιώς δυνάμει του νόμου) και στον ρόλο του ως Ανώτερου Γενικού Διευθυντή Λιανικής Τραπεζικής της Τράπεζας Πειραιώς Α.Ε. Δεν λαμβάνει πρόσθετη αμοιβή για τη συμμετοχή του στο Δ.Σ..

4. Σύγκριση Αποδοχών και Απόδοσης Ομίλου σε Βάθος Χρόνου

Πίνακας 5: Συγκριτικός πίνακας διακύμανσης αποδοχών και απόδοσης
(όπως απαιτείται από τις προβλέψεις της παρ. 2β του Άρθρου 112 του Ν. 4548/2018)

5.1. Αποδοχές Μελών Δ.Σ. ^{1,2} σε (€)			2017	2018	2019	2020	2021 ⁴
Όνομα	Θέση / Ιδιότητα	Μέλος					
Γεώργιος Χαντζηνικολάου	Πρόεδρος Δ.Σ. Μη Εκτελεστικό	από 01.11.2016	263.167,66	261.871,92	256.374,08	265.837,66	260.799,66
		μεταβολή (%) ⁷	3,7%	-0,5%	-2,1%	3,7%	-1,9%
Karel De Boeck	Αντιπρόεδρος Δ.Σ. Ανώτατο Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό ³	από 08.06.2016	160.000,00	160.000,00	160.000,00	160.000,00	160.000,00
		change (%) ⁷	44,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
David Hexter	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	από 27.01.2016	160.000,00	160.000,00	160.000,00	156.000,00	148.039,76
		μεταβολή (%) ⁷	47,1%	0,0%	0,0%	-2,5%	-5,1%
Arne Berggren	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	από 08.06.2016	120.000,00	120.000,00	120.000,00	120.000,00	120.000,00
		μεταβολή (%) ⁷	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Enrico Tommaso Cucchiani	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	από 15.11.2016	72.000,00	72.000,00	72.000,00	72.000,00	99.011,09
		μεταβολή (%) ⁷	53,0%	0,0%	0,0%	0,0%	37,5%
Βενετία Κοντογούρη	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	από 28.06.2017	24.600,00	60.000,00	60.000,00	65.290,32	65.766,67
		μεταβολή (%) ⁷		26,0%	0,0%	8,8%	0,7%
Σολομών Μπεράχας	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	από 01.11.2016	80.000,00	96.000,00	96.000,00	96.000,00	96.000,00
		μεταβολή (%) ⁷	122,2%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Andrew Panzures	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	από 26.06.2020	-	-	-	44.951,65	102.233,33
		μεταβολή (%) ⁷		-	-	-	18,8%
Anne Weatherston	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	από 26.06.2020	-	-	-	34.371,01	111.079,57
		μεταβολή (%) ⁷		-	-	-	68,9%
Αλέξανδρος Βλαδές ⁵	Μη Εκτελεστικό	από 27.01.2016	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		μεταβολή (%)		-	-	-	-
Περικλής Δοντάς	Εκπρόσωπος ΤΧΣ Μη Εκτελεστικό	από 18.12.2019	-	-	4.600,00	120.000,00	120.000,00
		μεταβολή (%) ⁷			0,0%	0,0%	0,0%
Χρήστος Μεγάλου	Διευθύνων Σύμβουλος, Εκτελεστικό	από 08.03.2017	279.789,17	317.067,57	310.020,22	323.707,15	391.850,85
		μεταβολή (%) ⁷		-0,3%	-2,2%	4,4%	21,1%
Βασίλειος Κουτεντάκης	Εκτελεστικό	από 28.05.2020	-	-	-	197.568,96	296.914,09
		μεταβολή (%) ⁷			-	-	-2,0%
Σύνολο Αποδοχών Μελών Δ.Σ. ^{1,2} σε (€) (μόνο για τα ενεργά Μέλη στο 2021)			1.159.556,83	1.246.939,49	1.238.994,30	1.655.726,75	1.971.695,02
Σύνολο Μελών Δ.Σ. (περιλαμβάνονται μη ενεργά Μέλη στο 2021)		Αριθμός Μελών Δ.Σ. στις 31.12	11	11	10	13	13
		Ετήσιες Αποδοχές ⁶ σε (€)	1.703.249,62	1.682.526,26	1.595.669,82	1.655.726,75	1.971.695,02
		μεταβολή (%)	-11,8%	-1,2%	-5,2%	3,8%	19,1%

Υποσημειώσεις

- Τα ποσά εμφανίζονται σε μικτή βάση και περιλαμβάνουν αμοιβές, μισθό, συνταξιοδοτικές και λουιές παροχές (περιλαμβάνονται ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, ασφάλιση ζωής, πρόγραμμα αρωγής τέκνων όπως επίσης και κόστος ετήσιου μισθώματος αυτοκινήτων).
- Οι πληροφορίες παρέχονται για τα Μέλη Δ.Σ. τα οποία εκπλήρωσαν τα καθήκοντά τους κατά το αναφερόμενο οικονομικό έτος (2021), 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.
- Το 2021, το Δ.Σ. υιοθέτησε το ρόλο του Ανώτατου Ανεξάρτητου Μέλους και διόρισε τον Αντιπρόεδρο του Δ.Σ., κ. Κ. De Boeck, ως Ανώτατο Ανεξάρτητο Μέλος Δ.Σ. Οι αποδοχές του δεν επηρεάστηκαν από την εν λόγω αλλαγή.
- Λόγω των αλλαγών που επήλθαν στη σύνθεση των Επιτροπών του ΔΣ κατά το 2021, όπως αναφέρεται στην υποσημείωση Νο. 2 του Πίνακα 3. «Κατανομή Αμοιβών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. ανά Επιτροπή 2021».
- Ο κ. Α. Βλαδές, με αίτημά του, αποποιήθηκε του δικαιώματος να λάβει αποδοχές για τα έτη 2017 έως 2021.
- Τα σχετικά ποσά περιλαμβάνουν αποδοχές για όλα τα Μέλη Δ.Σ., τα οποία ήταν ενεργά κατά τη διάρκεια των αντίστοιχων ετών.
- Για τον υπολογισμό του % μεταβολής, τα ποσά έχουν προσαρμοστεί σε ετησιοποιημένη βάση, λαμβάνοντας υπόψη, όπου απαιτείται, τα σχετικά ανώτατα όρια αποδοχών.

5.2. Απόδοση ⁸		2017	2018	2019	2020 ⁹	2021 ¹⁰
Ποσοτικά Μέτρα	Αμοιβές & Έξοδα Προσωπικού / Έσοδα Τόκων & Προμηθειών ¹	26,17%	25,94%	25,76%	23,51%	21,06%
	μεταβολή (μ.β.)	-45	-23	-18	-245	
	Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων - RoTE ²	0,04%	0,96%	0,52%	-13,79%	--
	μεταβολή (μ.β.)	-11	93	-44	4,60%	13,07% ^{2.1}
	Αριθμός Προσωπικού ³	12.913	11.794	10.843	10.429	9.493
	μεταβολή (%)	-2,6%	-8,7%	-8,1%		-9,0%
	Ενεργητικό / Αριθμός Προσωπικού ⁴	4,87	4,99	5,48	6,72	8,24
	μεταβολή (%)	-16,0%	2,4%	10,0%		22,6%
Ποιοτικά Μέτρα	TR*M index ⁵	84	84	86	82	81
	CDP ⁶ (επίπεδο / βαθμός)	Management/B	Management/B	Management/B	A-listed	Management/B
	VIGEO-EIRIS ⁷ (απόδοση / βαθμός)	Robust / 51		Advanced / 60		Advanced / 60

Υποσημειώσεις

1. Σύνολο αμοιβών & εξόδων προσωπικού, εξαιρώντας τα κόστη των Προγραμμάτων Εθελουσίας Εξόδου, προς (/) σύνολο Καθαρών Εσόδων (Καθαρά Έσοδα Τόκων + Καθαρά Έσοδα Προμηθειών) που σχετίζονται με την αντίστοιχη περίοδο.
2. Η απόδοση επί των ενσώματων ιδίων κεφαλαίων (RoTE) υπολογίζεται διαιρώντας τα καθαρά έσοδα με τα αναλογούντα στους μετόχους από συνεχιζόμενες δραστηριότητες της εταιρείας. Τα ίδια κεφάλαια προσαρμόστηκαν, εξαιρώντας τα άυλα στοιχεία όπως υπεραξία, οφειλές που μπορεί να μετατραπούν σε κοινές και προνομιούχες μετοχές.
2.1. Η απόδοση επί των ενσώματων ιδίων κεφαλαίων RoTE υπολογίζεται διαιρώντας τα κέρδη / (ζημίες) προ φόρων του Ομίλου για το έτος, προσαρμοσμένα για μη επαναλαμβανόμενα στοιχεία (παρακαλούμε ανατρέξτε στην υποσημείωση Νο.10), διαιρούμενο με το σύνολο των ιδίων κεφαλαίων (μετά την εξαίρεση άυλων περιουσιακών στοιχείων και την Πρόσθετη έκδοση Tier 1).
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 2017-2019 αφορούν την Πειραιώς Financial Holdings (πρώην Τράπεζα Πειραιώς), ενώ για το έτος 2020 & 2021 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 Προγράμματος Οικειοθελούς Αποχώρησης 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., αριθμός FTEs 11.615 και δείκτης ενεργητικού ανά FTE στα € 5,13 εκατ.
10. Συγκρίσιμα ποσοτικά στοιχεία για το 2021 σε επίπεδο Ομίλου: Συνολικές δαπάνες προσωπικού επί των συνολικών καθαρών εσόδων από βασικές τραπεζικές δραστηριότητες 21,06% και προσαρμοσμένο RoTE 13,07%.
Τα μη επαναλαμβανόμενα στοιχεία για το 2021 αφορούν (α) κέρδη από χαρτοφυλάκιο κρατικών ομολόγων ύψους €387 εκατ. και από τη συναλλαγή Mayfair ύψους €185 εκατ. στα έσοδα από συναλλαγές β) κόστος Προγράμματος Οικειοθελούς Αποχώρησης ύψους €25 εκατ. γ) €7 εκατ. μη επαναλαμβανόμενα κόστη σε Γενικά Διοικητικά έξοδα, δ) απομείωση στο πλαίσιο του σχεδίου μείωσης MEA ύψους €3.874 εκατ.

5.3. Μέσες Αποδοχές εργαζομένων πλήρους απασχόλησης ^{1,3}	2017	2018 ²	2019 ²	2020	2021
Μέσες Ετήσιες Αποδοχές σε (€)	30.453,00	29.811,89	30.475,64	31.563,38	32.516,31
μεταβολή (%)	1,7%	-2,1%	2,2%		3,0%

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 Ημερομισθίων, β) Λοιπών δαπανών προσωπικού και γ) Δαπανών παροχών μετά τη συνταξιοδότηση, όπως εμφανίζονται στη Σημείωση "Αμοιβές και Έξοδα προσωπικού" των δημοσιευμένων ετήσιων οικονομικών καταστάσεων και 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 στον πίνακα 5.1) 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 2017-2019 αναφέρονται στην Πειραιώς Financial Holdings (πρώην Τράπεζα Πειραιώς), ενώ για τα έτη 2020 και 2021 αναφέρονται στον Όμιλο Πειραιώς Financial Holdings.

4.4 Επαναπροσδιορισμός των κύριων δραστηριοτήτων και ενίσχυση των προοπτικών αποδοτικότητας του Ομίλου με το Business Plan 2022-2025

Τα τελευταία 4 χρόνια, ο Όμιλος έχτισε γερά θεμέλια για να καταστεί ένας οργανισμός πλήρως εξυγιασμένος, οικονομικά ισχυρός και με βιώσιμη κερδοφορία.

Στις 6 Απριλίου 2022, ο Όμιλος παρουσίασε το στρατηγικό σχέδιο για την περίοδο 2022-2025, που οδηγεί σε μονοψήφιο δείκτη μη εξυπηρετούμενων δανείων φέτος και χαράσσει σαφή πορεία για το αύριο.

Η Τράπεζα Πειραιώς, ως η σημαντικότερη θυγατρική του Ομίλου, πέτυχε έναν σημαντικό μετασχηματισμό μέσω της υλοποίησης του σχεδίου Sunrise το 2021. Το Business Plan 2022-2025 στοχεύει να θέσει τις κύριες μεσοπρόθεσμες στρατηγικές προτεραιότητες που θα ενισχύσουν περαιτέρω την εμπιστοσύνη όλων των ενδιαφερόμενων μερών στις προοπτικές των τραπεζικών μας δραστηριοτήτων.

Ο πυρήνας της στρατηγικής μας είναι η περαιτέρω επέκταση της θέσης της Τράπεζας Πειραιώς ως παράγοντα σταθερότητας στην ελληνική οικονομία, που υποστηρίζει την ανάπτυξη και την καινοτομία. Η πορεία αυτή ενισχύεται περαιτέρω, καθώς υλοποιείται η στρατηγική του Ομίλου που επικεντρώνεται σε τρεις (3) βασικούς πυλώνες:

- Τομές στο λειτουργικό κόστος για την επίτευξη βέλτιστου επίπεδου λειτουργικής αποτελεσματικότητας
- Διεύρυνση και διαφοροποίηση των πηγών εσόδων, στοχεύοντας σε έσοδα υψηλής απόδοσης κεφαλαίων
- Στοχευμένη προσέγγιση απόδοσης στο πλαίσιο της στρατηγικής πιστωτικής επέκτασης

Η Πειραιώς θα διατηρήσει αυστηρή πειθαρχία στον περιορισμό του λειτουργικού της κόστους και θα αυξήσει περαιτέρω την αποτελεσματικότητά της, στοχεύοντας σε αναλογία κόστους-εσόδων χαμηλότερα του 40% ως το τέλος του 2025. Επιδιώξή μας είναι να αυξήσουμε την αποτελεσματικότητα μέχρι το 2025 με περαιτέρω μείωση των δαπανών στο επίπεδο των € 0,7 δισ. ενώ παράλληλα θα επενδύουμε στην ανάπτυξη των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων μας.

Οι στόχοι μας περιλαμβάνουν στοχευμένη δανειακή επέκταση περίπου € 7 δισ. κατά την περίοδο 2022-2025, φθάνοντας στα περίπου € 35 δισ. εξυπηρετούμενων δανείων στο τέλος της περιόδου, εστιάζοντας σε τομείς όπως η μεταποίηση, ο τουρισμός και η ενέργεια.

Ένας πρόσθετος τομέας στον οποίο η Πειραιώς φιλοδοξεί να αποκτήσει ηγετική θέση, είναι αυτός του Asset Management, στοχεύοντας σε περίπου € 12 δισ. συνολικά κεφάλαια υπό διαχείριση το 2025.

Ως αποτέλεσμα, η Πειραιώς επιδιώκει να αυξήσει την απόδοση επί των μέσων ενσώματων ιδίων κεφαλαίων (RoaTBV) σε περίπου 6% για το 2022 και σταδιακά να φτάσει στο περίπου 12% το 2025. Η επιτυχής υλοποίηση του σχεδιασμού μας θα επιτρέψει τη δυνητική διανομή μερίσματος στους μετόχους μας από το 2024, σε συνάρτηση με τις συνθήκες και τις εποπτικές εγκρίσεις.

Η Πειραιώς εστιάζει επίσης στη διερεύνηση και νέων εμπορικών και στρατηγικών πρωτοβουλιών. Ο Όμιλος εντείνει την εφαρμογή τους, συγκεκριμένα, με ενίσχυση στις τραπεζοασφαλιστικές υπηρεσίες και τη διαχείριση ακινήτων. Παράλληλα με τα ανωτέρω, αξιοποιεί τις εμπορικές ευκαιρίες του ψηφιακού οικοσυστήματος και ενισχύει την ψηφιακή διάσταση στην πρόταση αξίας προς τους πελάτες.

Για τον Όμιλο, το 2022 είναι ένα έτος επιταχυνόμενων προσπαθειών για εξαγωγή αξίας και βελτιστοποίηση όλων των βασικών γραμμών λειτουργίας του. Επιπλέον, ο Όμιλος θα συνεχίσει την ψηφιοποίηση και την απλούστευση του μοντέλου λειτουργίας του για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας. Τέλος, ενισχύει την ESG ατζέντα με ένα πλάνο δράσεων, επεκτείνοντας τις πρακτικές ESG στον χώρο εργασίας και την κοινωνία, στοχεύοντας να αυξήσει τη βιώσιμη τραπεζική του δραστηριότητα κατά περίπου 9 δισ. ευρώ για την περίοδο 2022-2025.

Πίνακας 6: 2022-2025 Business Plan				
Χρηματοοικονομικές Επιδιώξεις	2022	2023	2024	2025
Απόδοση μέσων ενσώματων ιδίων κεφαλαίων	~6%	~8%	~10%	~12%
Δείκτης μη εξυπηρετούμενων δανείων	~9%	~5%	~3%	~3%
Δείκτης κεφαλαίων fully loaded CET1	~10%	~11%	~12%	~13%

Τα δεδομένα για την περίοδο 2022-2025 εμφανίζονται σε επαναλαμβανόμενη βάση. Τα δεδομένα για το επιχειρηματικό σχέδιο ενημερώνονται με βάση τα πιο πρόσφατα γεγονότα και τις επικρατούσες συνθήκες της αγοράς όπως επικοινωνήθηκαν τον Απρίλιο του 2022.

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 2021.

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 A.E

Διενεργήσαμε την εργασία που περιγράφεται κατωτέρω στην ενότητα «εύρος διενεργηθείσας εργασίας», βάσει της από 5 Μαΐου 2022 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 2021, για την Πειραιώς Financial Holdings A.E. (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 2021 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 μέλους 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 2021 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, 23 Ιουνίου 2022

Ο Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής

Δημήτρης Κουτσός – Κουτσόπουλος

A.M. ΣΟΕΛ: 26751

Deloitte Ανώνυμη Εταιρεία Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών

Φραγκοκκλησίας 3α & Γρανικού,

151 25 Μαρούσι

A.M. ΣΟΕΛ: Ε120



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.

