

ΠΕΙΡΑΙΩΣ
FINANCIAL HOLDINGS



Έκθεση Αποδοχών

για το Έτος 2022





Πίνακας Περιεχομένων

Επιστολή από τον Πρόεδρο της Επιτροπής Αποδοχών	3
1. Γενικές Πληροφορίες	4
1.1 Εισαγωγή	4
1.2 Διακυβέρνηση Αποδοχών	5
1.2.1 Επιτροπή Αποδοχών	5
1.2.2 Πολιτική Αποδοχών Ομίλου	7
1.2.3 Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου	8
1.2.4 Πολιτική Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης	9
2. Βασικές εξελίξεις του Ομίλου Πειραιώς Financial Holdings	11
2.1 Υγεία, Ασφάλεια και Ευεξία	12
2.2 Ηθική, Ενσωμάτωση και Ίσες ευκαιρίες	13
2.3 Ισότητα των Φύλων και Βιώσιμη Τραπεζική	14
3. Συνολικές Αποδοχές Μελών Δ.Σ.	17
4. Σύγκριση Αποδοχών και Απόδοσης της Εταιρείας σε Βάθος Χρόνου	22
5. Λοιπές Γνωστοποιήσεις	26
6. Χρήση του Δικαιώματος Ανάκτησης	27
7. Έκθεση Ελεγκτή	28

Περιεχόμενα Πινάκων

ΠΙΝΑΚΑΣ	ΤΙΤΛΟΣ	ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ	ΣΕΛΙΔΑ
Πίνακας 1	Πειραιώς Financial Holdings, Σύνθεση Επιτροπής Αποδοχών	1.2.1	6
Πίνακας 2	Τρέχουσα Δομή Αμοιβών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. Τράπεζας Πειραιώς	3	17
Πίνακας 3	Κατανομή Αμοιβών Μη Εκτελεστικών Μελών ανά Επιτροπή για το 2022	3	18
Πίνακας 4	Συνολικές Αποδοχές Μελών Δ.Σ. για το 2022	3	21
Πίνακας 5	Συγκριτικός Πίνακας Διακύμανσης Αποδοχών και Απόδοσης	4	23-25

Επιστολή από τον Πρόεδρο της Επιτροπής Αποδοχών

Αγαπητοί Μέτοχοι,

Εκ μέρους της Επιτροπής Αποδοχών, είμαι στην ευχάριστη θέση να σας παρουσιάσω την Έκθεση Αποδοχών για το οικονομικό έτος 2022. Αυτή είναι η πρώτη μου έκθεση ως Πρόεδρος της Επιτροπής, από όταν ανέλαβα το ρόλο, τον Ιούνιο 2022.

Το 2022 ήταν μία χρονιά ορόσημο για τον Όμιλο με σημαντικά οικονομικά αποτελέσματα, παρά το ασταθές επιχειρηματικό κλίμα, με τις συνεχείς επιπτώσεις της πανδημίας του COVID-19 καθώς και των προκλήσεων τόσο του μακροοικονομικού περιβάλλοντος λόγω του αυξανόμενου πληθωρισμού όσο και του γεωπολιτικού περιβάλλοντος εξαιτίας του πολέμου της Ουκρανίας. Ο Όμιλος κατάφερε να ξεπεράσει τους στόχους του σε όλους τους τομείς, με τη συμβολή και τη δέσμευση των ανθρώπων μας υιοθετώντας μια κουλτούρα υψηλής απόδοσης.

Συνεχίσαμε το ταξίδι του στρατηγικού μετασχηματισμού προς μια πιο λιτή και απλοποιημένη λειτουργική δομή. Συνέπεια αυτού, μεταξύ των σημαντικότερων εξελίξεων, ήταν η μείωση του αριθμού των εργαζομένων κατά περίπου 650 άτομα, η οποία είχε ως αποτέλεσμα τη σημαντική εξοικονόμηση κόστους για τον οργανισμό. Αξίζει να σημειωθεί ότι η εν λόγω μείωση κατέστη δυνατή λόγω του συνεχούς μετασχηματισμού των κεντρικών μονάδων του Ομίλου, καθώς και της περαιτέρω βελτιστοποίησης της λειτουργίας του δικτύου καταστημάτων.

Στον τομέα των αποδοχών, το θετικό αποτέλεσμα που επιτεύχθηκε το 2021 οδήγησε στην υλοποίηση, εντός του 2022, ενός νέου σχήματος ετήσιων μεταβλητών αποδοχών για τους εργαζόμενους του Ομίλου, επιβραβεύοντας τη σταθερά υψηλή απόδοση και την επιτυχή πορεία. Αυτή ήταν η πρώτη φορά, μετά από πολλά χρόνια, όπου εφαρμόστηκε η μεταβλητή συνιστώσα της πολιτικής αποδοχών μας, ενισχύοντας το ηθικό και την ικανοποίηση των εργαζομένων. Η στρατηγική μας βασίζεται σε μια φιλοσοφία σύνδεσης των αμοιβών με την απόδοση, η οποία στόχο έχει την προσέλκυση και διακράτηση του ταλέντου, προσφέροντας οικονομικά και άλλα κίνητρα και δημιουργώντας ένα ανταγωνιστικό εργασιακό περιβάλλον.

Επίσης, η υπογραφή τόσο της κλαδικής συλλογικής σύμβασης όσο και της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης, κατά τη διάρκεια του 2022, διασφαλίζει μία ισορροπημένη πορεία για τα επόμενα δύο χρόνια, προσφέροντας βελτιωμένες αποδοχές στους εργαζόμενους, σε μία περίοδο υψηλού πληθωρισμού και αυξανόμενης δυναμικής ανταγωνισμού στην εργασία, διασφαλίζοντας παράλληλα την πορεία του Ομίλου προς την κερδοφορία.

Η περαιτέρω βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος αποτέλεσε έναν επίσης βασικό στόχο τα τελευταία χρόνια. Η αναθεώρηση και ο σχεδιασμός του Μοντέλου Ηγεσίας για τον Όμιλο, αποτέλεσε ένα σημαντικό πυλώνα για την ενίσχυση της κουλτούρας υψηλής απόδοσης, συνεργασίας και συνεχούς ανάπτυξης. Στο πλαίσιο αυτό αναπτύχθηκε ένας πρακτικός οδηγός (“Guidewise”), που αποτελεί μια εργαλειοθήκη για όλα τα στελέχη με ευθύνη διοίκησης ομάδας, με στόχο την παροχή καθοδήγησης για πρακτικές ενίσχυσης της εργασιακής δέσμευσης και ικανοποίησης των ομάδων στην πράξη.

Για το 2023, εξακολουθούμε να παραμένουμε προσηλωμένοι στην επίτευξη και υπέρβαση των απαιτητικών στόχων μας. Επιπλέον, είμαστε βέβαιοι ότι με τους κατάλληλους ανθρώπους, ενισχύοντας τις ευκαιρίες να μάθουν, να αναπτυχθούν και να εξελιχθούν εστιάζοντας στο ταλέντο, αλλά και στην παροχή κινήτρων για τα ανώτερα διοικητικά στελέχη, διασφαλίζουμε ένα βιώσιμο μέλλον για τον Όμιλο.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους μετόχους μας για την καίρια ανατροφοδότηση και την αφοσίωσή τους όλα αυτά τα χρόνια. Δεσμευόμαστε να διατηρήσουμε αυτόν τον εποικοδομητικό και αποτελεσματικό διάλογο.



Andrew D. Panzures
Πρόεδρος της
Επιτροπής Αποδοχών



1 Γενικές Πληροφορίες

1.1 | ΕΙΣΑΓΩΓΗ

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

Η Έκθεση Αποδοχών παρέχει μια σαφή και περιεκτική εικόνα των συνολικών αποδοχών σύμφωνα με το σχετικό κανονιστικό πλαίσιο (άρθρο 112 του Ν. 4548/2018). Η δημοσιοποίηση των αποδοχών των 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. Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται προς συζήτηση στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων (εφεξής «Ετήσια Γενική Συνέλευση») ως θέμα της ημερήσιας διάταξης και οι μέτοχοι έχουν συμβουλευτική ψήφο επ' αυτής. Οι ελεγκτές της Εταιρείας εξετάζουν εάν και κατά πόσο η Έκθεση Αποδοχών παρέχει τις πληροφορίες που απαιτούνται από το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018. Το Διοικητικό Συμβούλιο (εφεξής «Δ.Σ.»), κατόπιν σχετικής θετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών (εφεξής «RemCo»), ενέκρινε την παρούσα Έκθεση Αποδοχών για το έτος 2022.

Ο Όμιλος Πειραιώς συνεργάζεται τακτικά με διεθνείς επενδυτές και πληρεξούσιους συμβούλους, ανταλλάσσοντας επικοινωνιακές απόψεις για τις πολιτικές και πρακτικές αποδοχών του Ομίλου, τυχόν πιθανούς προβληματισμούς και προβαίνοντας στην υιοθέτηση αυτών, όπου κρίνεται απαραίτητο. Ο διάλογος αυτός 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.

Το Δ.Σ. της Εταιρείας αποτελείται από μέλη με διεθνή ηγετική εξειδίκευση και τεχνογνωσία, τα οποία κατέχουν βαθιά γνώση και εμπειρία της τραπεζικής αγοράς. Συμβάλλουν ενεργά στη βελτίωση του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης και ηγούνται των σχετικών αλλαγών που απαιτούνται, ενώ παράλληλα συμμετέχουν ενεργά σε δημιουργικές συζητήσεις και στην αναζήτηση λύσεων στις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η Εταιρεία και ο Όμιλος.

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

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 δεκαέξι (16) συνεδριάσεων που πραγματοποιήθηκαν το 2022 (τακτικών και έκτακτων). Συγκεκριμένα, η Επιτροπή Ελέγχου συνεδρίασε δεκαπέντε (15) φορές, η Επιτροπή Κινδύνων δώδεκα (12) φορές, η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. έξι (6) φορές και η Επιτροπή Δεοντολογίας Δ.Σ. & Θεμάτων ESG τέσσερις (4) φορές. Οι συνεδριάσεις και δραστηριότητες της Επιτροπής Αποδοχών περιγράφονται στην ενότητα 1.2.1.

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

Σε συνέχεια των αντίστοιχων εισηγήσεων του Δ.Σ., η Ετήσια Γενική Συνέλευση που πραγματοποιήθηκε στις 22 Ιουλίου 2022: α) ενέκρινε (κατά 100,00%) τις αμοιβές που καταβλήθηκαν στα μέλη του Δ.Σ. για τη χρήση 2021 και έδωσε προέγκριση για τις αμοιβές που θα καταβληθούν για τη χρήση 2022, β) ψήφισε θετικά (κατά 99,37%) για την Έκθεση Αποδοχών της χρήσης 2021 και τέλος γ) ενέκρινε (κατά 99,95%) τις προτεινόμενες τροποποιήσεις της Πολιτικής Αποδοχών Μελών Δ.Σ. Οι Εκθέσεις Αποδοχών από το 2019 και μετά, καθώς και η Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ., είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα της Εταιρείας ([Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. | Έκθεση Αποδοχών](#)).

1.2 | ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1.2.1 | ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Πλαίσιο Διακυβέρνησης και Λειτουργία

Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών είναι να συνδράμει το Δ.Σ. στις πολιτικές, στις πρακτικές και στα πλάνα αποδοχών. Σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας της, η Επιτροπή Αποδοχών ορίζεται από το Δ.Σ. της Εταιρείας και απαρτίζεται, κατ' ελάχιστον από τρία (3) μέλη του Δ.Σ. Ο συνολικός αριθμός των μελών της δεν υπερβαίνει το 40% του συνολικού αριθμού των μελών του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένου και του Εκπροσώπου 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.

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

Η Επιτροπή Αποδοχών συνεδρίασε οκτώ (8) φορές εντός του 2022, με το σχετικό ποσοστό συμμετοχής για όλα τα μέλη να φτάνει το 100%¹.

Αποστολή, Αρμοδιότητες και Σύνθεση

Η αποστολή της Επιτροπής Αποδοχών, σε ευθυγράμμιση με τους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου, είναι ο σχεδιασμός, η επίβλεψη της εφαρμογής και η περιοδική αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών του Ομίλου, καθώς και της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών Δ.Σ., σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων της, η Επιτροπή Αποδοχών λαμβάνει υπόψη το πλαίσιο διάθεσης ανάληψης Κινδύνων της Εταιρείας, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων, των επενδυτών και άλλων εμπλεκόμενων μερών. Στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών περιλαμβάνονται:

α) η παρακολούθηση της εφαρμογής ενός πλαισίου που αξιολογεί αντικειμενικά τις επιδόσεις και συνδέεται άμεσα με τον καθορισμό της αμοιβής των εργαζομένων, β) η υλοποίηση των πολιτικών διαχείρισης ταλέντων και των πολιτικών σχεδιασμού διαδοχής και γ) η εφαρμογή στρατηγικών που έχουν ως στόχο τη δημιουργία μιας εταιρικής κουλτούρας που θα υποστηρίζει τους στόχους και το όραμα της Εταιρείας.

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

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

¹ Περισσότερες πληροφορίες είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα της Εταιρείας, στη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Ετήσιας Οικονομικής Έκθεσης για το έτος 2022 (σελ. 72) ([Ετήσια Οικονομική Έκθεση | Πειραιώς Financial Holdings](#))



Κατά την 31η Δεκεμβρίου 2022, και κατά την ημερομηνία της παρούσας Έκθεσης, η σύνθεση της Επιτροπής Αποδοχών είχε ως κατωτέρω:

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Πειραιώς Financial Holdings, Σύνθεση Επιτροπής Αποδοχών	
Όνομα	Ιδιότητα
Andrew D. Panzures	Πρόεδρος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Έτος γέννησης: 1958 Υπηκοότητα: Βρετανική, Καναδική, Αμερικανική Πρόεδρος από: Ιούνιο 2022
Francesca A. Tondi	Μέλος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Έτος γέννησης: 1966 Υπηκοότητα: Ιταλική Μέλος από: Ιούνιο 2022
Enrico Tommaso C. Cucchiani	Μέλος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Έτος γέννησης: 1950 Υπηκοότητα: Ιταλική Μέλος από: Νοέμβριο 2016
Σολομών Μπεράχας	Μέλος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Έτος γέννησης: 1953 Υπηκοότητα: Ελληνική Μέλος: Φεβρουάριο 2017 έως το Σεπτέμβριο 2017 και επανεκλέχθηκε ως μέλος από τον Ιούλιο 2020
Αλέξανδρος Βλαδές	Μέλος, Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Έτος γέννησης: 1970 Υπηκοότητα: Νέας Ζηλανδίας Μέλος από: Αύγουστο 2016
Περικλής Δοντάς	Μέλος, Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ., Εκπρόσωπος ΤΧΣ σύμφωνα με το Ν. 3864/2010 Έτος γέννησης: 1957 Υπηκοότητα: Ελληνική Μέλος από: Δεκέμβριο 2019

67% Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά

33% Μη Εκτελεστικά



Κατά τη διάρκεια του 2022, έγιναν οι παρακάτω μεταβολές στη σύνθεση της Επιτροπής: Στις 23 Ιουνίου 2022, ο κ. Andrew Panzures, ορίστηκε ως Πρόεδρος της Επιτροπής, ρόλο τον οποίο προηγουμένως κατείχε ο κ. Arne Berggren, ο οποίος παραιτήθηκε από το Δ.Σ.. Την ίδια ημέρα, η κα. Francesca Tondi εκλέχθηκε μέλος της Επιτροπής.

Δραστηριότητες

Κατά τη διάρκεια του 2022, η Επιτροπή Αποδοχών επισκόπησε και εισηγήθηκε στο Δ.Σ. για έγκριση τα παρακάτω, μεταξύ άλλων, βασικά θέματα:

- τα Ετήσια Σχήματα Μεταβλητών Αποδοχών για την απόδοση του έτους 2022,
- το Πρόγραμμα Οικειοθελούς Αποχώρησης του Ομίλου για το 2022,
- την Ετήσια Έκθεση Αποδοχών για το έτος 2021,
- την τροποποίηση της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών Δ.Σ., προκειμένου να υποβληθεί για έγκριση στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων του 2022,
- τις αμοιβές των μελών του Δ.Σ. για το 2021 και την προέγκριση αποδοχών για το 2022, προκειμένου να υποβληθούν για έγκριση στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων του 2022.

Το 2022, η Επιτροπή είχε τακτικές ενημερώσεις αναφορικά με τη σημαντική προσπάθεια που βρίσκεται σε εξέλιξη για την εξισορρόπηση μεταξύ πρωτοβουλιών για τη μείωση του κόστους και για την αύξηση της δέσμευσης των εργαζομένων, μέσω προγραμμάτων που αποσκοπούν στη διάχυση των εταιρικών αξιών σε όλη την Εταιρεία. Η Επιτροπή εξέτασε προσεκτικά την εφαρμογή του ετήσιου πλαισίου αξιολόγησης της απόδοσης και τη δέσμευση των εργαζομένων στη διεξαγωγή ουσιαστικών διαλόγων για την αξιολόγηση της απόδοσης. Έμφαση δόθηκε επίσης στο νέο πλαίσιο διαχείρισης ταλέντων, με στόχο τη δημιουργία εσωτερικά στον οργανισμό των μελλοντικών ηγετών για τις κρίσιμες θέσεις μέσω της διαμόρφωσης ενός συστηματικού πλάνου διαδοχής.

Για το 2023, η Επιτροπή θα επικεντρωθεί κυρίως στον εμπλουτισμό των μηχανισμών αμοιβών που θα ενισχύσουν την ανταγωνιστικότητα του Ομίλου, σε ευθυγράμμιση με τις πραγματικές συνθήκες της αγοράς, διασφαλίζοντας την προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων, ως βασικά δομικά στοιχεία που υποστηρίζουν μια κουλτούρα του «ανήκειν» και

ενισχύοντας την ανάγκη για διατμηματική ομαδική εργασία, σύμφωνα με τους στρατηγικούς στόχους του Οργανισμού και το συμφέρον των μετόχων.

1.2.2 | ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΟΜΙΛΟΥ

Η ικανότητα του Ομίλου να εφαρμόζει μια ολοκληρωμένη στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού για την προσέλκυση, διατήρηση, επιβράβευση και παρακίνηση εργαζόμενων υψηλού δυναμικού, κρίνεται σημαντική για τη διασφάλιση της συνέχισης της επιτυχίας του. Η Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου, η οποία απευθύνεται σε όλους τους εργαζόμενους της Εταιρείας και των θυγατρικών αυτής (συμπεριλαμβανομένης της Τράπεζας Πειραιώς και των θυγατρικών της), με την επιφύλαξη των διατάξεων που προβλέπονται στο άρθρο 102 του Ν. 4261/2014 (άρθρο 109 της CRD), είναι συνεπής 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 προβαίνει σε ουσιαστικές αλλαγές, όταν κρίνεται απαραίτητο, προκειμένου να είναι ευθυγραμμισμένες με τους εν εξελίξει επιχειρηματικούς στόχους και το κανονιστικό πλαίσιο. Ταυτόχρονα, οι πρακτικές αποδοχών και τα 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.
- Ευθυγραμμίζει τις αποδοχές με την κερδοφορία, την κεφαλαιακή επάρκεια, τη ρευστότητα, αντανακλώντας 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, αναφορικά με τις αποδοχές και τις πρακτικές παροχής κινήτρων και είναι ευθυγραμμισμένες με τις μακροπρόθεσμες στρατηγικές του Ομίλου. Με βάση αυτή την κατεύθυνση, ο Όμιλος, μεταξύ άλλων, λαμβάνει πρωτοβουλίες με σκοπό να διασφαλίσει ότι η πολιτική και οι πρακτικές αποδοχών ενθαρρύνουν συμπεριφορές που συνάδουν με την προσέγγιση του Ομίλου σχετικά με το κλίμα και το περιβάλλον και σχετίζονται ταυτόχρονα με την ορθολογική διαχείριση του κινδύνου, καθώς και με τις εθελοντικές δεσμεύσεις. Αυτές, συνδέονται με τη συνολική agenda του Ομίλου για τη δημιουργία προστιθέμενης αξίας σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, την καθιέρωση μιας κουλτούρας προσαρμοσμένης στον κίνδυνο με στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητας και την απλοποίηση των διαδικασιών, τη συμμόρφωση με τις εσωτερικές πολιτικές και τους ελέγχους και κατά συνέπεια την αποθάρρυνση της ανάληψης υπερβολικού κινδύνου, καθώς και την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

Στο πλαίσιο της εναρμόνισης των Πολιτικών Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου κατά το 1ο τρίμηνο 2022, εφαρμόστηκε η Πολιτική Παροχών, η οποία αποτελεί μέρος της Πολιτικής Αποδοχών του Ομίλου και βασίζεται στους ρόλους των εργαζομένων στα νέα επίπεδα ευθύνης, με βάση το Μοντέλο Οικογενειών Ρόλων JFM (οργανωτικό μοντέλο του Ομίλου).

1.2.3 | ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

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

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

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 τροποποιήθηκε περαιτέρω κατόπιν αντίστοιχων αποφάσεων των Γενικών Συνελεύσεων της Εταιρείας το 2021 και το 2022. Με την επιφύλαξη τυχόν μεταγενέστερων τροποποιήσεων, η ισχύς της εν λόγω πολιτικής μπορεί να διατηρηθεί το μέγιστο για τέσσερα (4) έτη εκτός εάν υπάρξει ουσιώδης μεταβολή. Στην περίπτωση αυτή, η Πολιτική υποβάλλεται εκ νέου προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

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

Κατά το έτος 2022, η Εταιρεία δεν παρέκκλινε από την Πολιτική Αποδοχών της.

2022 Αναθεώρηση και Τροποποιήσεις

Τον Ιούλιο του 2022, η Τακτική Γενική Συνέλευση ενέκρινε τις τροποποιήσεις της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών Δ.Σ. της Εταιρείας, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι κύριες τροποποιήσεις αφορούσαν:

- Στην ευθυγράμμιση με τις νέες νομοθετικές διατάξεις (Ν. 4799/2021 για την ενσωμάτωση της CRDV στην ελληνική νομοθεσία) για τις μεταβλητές αποδοχές των προσώπων που έχουν επίπτωση στο προφίλ κινδύνου.²
- Στην εισαγωγή προβλέψεων για πολιτική αποδοχών ουδέτερη ως προς το φύλο και ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες.
- Σε παράγοντες που αφορούν στο κλίμα και σε θέματα ESG στις συνιστώσες των αποδοχών.
- Στην προσθήκη της δομής του Ετήσιου Σχήματος Μεταβλητών Αποδοχών στο παράρτημα της Πολιτικής. Το Ετήσιο Σχίσμα Μεταβλητών Αποδοχών, το οποίο θα ισχύει και για τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ., εφόσον το επιτρέψει το νομικό πλαίσιο, έχει προσαρτηθεί στην Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ., προκειμένου να εξασφαλιστεί στους μετόχους η εκ των προτέρων γνωστοποίηση του σχήματος κινήτρων.

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

1.2.4 | ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ

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

συμβάλει στην ομαλή διαδικασία εξόδου, διασφαλίζοντας τον Όμιλο από νομική άποψη. Η Πολιτική Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης καταρτίστηκε προκειμένου 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 πρόωρη 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 και δ) η εγγύτητα στην ηλικία συνταξιοδότησης. Αυτές οι πληρωμές δύναται να κυμαίνονται μεταξύ 12 έως και 24 μικτών μηνιαίων μισθών, όπου το ένα τμήμα της αποζημίωσης, το οποίο δεν δύναται να υπερβαίνει το 60% του συνολικού ποσού, να είναι πληρωτέο εφάπαξ στη λήξη 6-μηνιαίας ρήτρας περί μη άσκησης ανταγωνισμού. Δεν προβλέπεται επιπρόσθετη αποζημίωση για τη ρήτρα περί μη άσκησης ανταγωνισμού. Η καταβολή του υπόλοιπου ποσού (40%) θα καταβάλλεται σε ετήσιες ισόποσες δόσεις εντός περιόδου πέντε (5) ετών, όπως καθορίζεται από το υφιστάμενο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, μετά την ημερομηνία λύσης της σύμβασης εργασίας του Στελέχους. Οι αποζημιώσεις αποχώρησης υπόκεινται σε ρυθμίσεις περί μη καταβολής ή επιστροφής αποδοχών σε ποσοστό έως και 100% σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

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

² Αναφέρεται στις κατηγορίες προσωπικού που έχουν σημαντικό αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του Οργανισμού με βάση τον Κανονισμό ΕΕ 2013/36/EU και το σχετικό κανονιστικό πλαίσιο.



αξιολογούν, επίσης, τυχόν μελλοντικές τροποποιήσεις αυτής της Πολιτικής.

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

Η παρούσα Πολιτική Αποζημιώσεων είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Πειραιώς Financial Holdings ([Πολιτική Αποζημιώσεων](#)).



2 Βασικές Εξελίξεις του Ομίλου Πειραιώς Financial Holdings

Το 2022 θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως έτος νέων και σημαντικών προκλήσεων για την παγκόσμια οικονομία. Ενώ η οικονομική δραστηριότητα σταδιακά επέστρεψε στο προ πανδημίας επίπεδο της, ευνοούμενη από την άρση των περιοριστικών μέτρων για τον κορωνοϊό στις περισσότερες χώρες, η εισβολή της Ρωσίας στην Ουκρανία και η αύξηση του πληθωρισμού σε επίπεδο που ο δυτικός κόσμος είχε να αντιμετωπίσει από τα τέλη της δεκαετίας του '70, διαμόρφωσε ένα εντελώς διαφορετικό οικονομικό περιβάλλον, αυξάνοντας τους κινδύνους και την αβεβαιότητα. Ιδιαίτερα στην Ευρώπη, ο αντίκτυπος του πολέμου δεν περιορίστηκε στην άνοδο των τιμών της ενέργειας σε πρωτόγνωρο επίπεδο, αλλά ανέδειξε και τον κίνδυνο ανεπαρκών ποσοτήτων φυσικού αερίου κατά τη διάρκεια του χειμώνα του 2022-23.

Η ελληνική οικονομία διατήρησε την αναπτυξιακή δυναμική της το 2022, παρά τις αυξανόμενες πληθωριστικές πιέσεις και την έντονη αβεβαιότητα που συνδέεται με τις γεωπολιτικές εξελίξεις και την ενεργειακή κρίση, κυρίως λόγω της θετικής συμβολής της ιδιωτικής κατανάλωσης και των επενδύσεων, του περιορισμού του ποσοστού ανεργίας και των δημοσιονομικών παρεμβάσεων, στις οποίες προέβη η ελληνική κυβέρνηση, προκειμένου να καταπολεμήσει τις επιπτώσεις του πληθωρισμού και να στηρίξει την οικονομία.

Το Ελληνικό τραπεζικό σύστημα συνέχισε να ανακάμπτει το 2022, παρά το δύσκολο μακροοικονομικό και γεωπολιτικό περιβάλλον. Τα μέτρα που έλαβε η ΕΚΤ για την αντιμετώπιση των αρνητικών επιπτώσεων της πανδημίας, βοήθησαν στη βελτίωση της χρηματοδότησης και της ρευστότητας του συστήματος, ενώ οι καταθέσεις συνέχισαν να αυξάνονται το 2022. Επιπλέον, τα δάνεια του εγχώριου ιδιωτικού τομέα αυξήθηκαν το 2022, μετά την εξυγίανση των ισολογισμών των Ελληνικών Τραπεζών και τη δυναμική εκταμίευση νέων δανείων εξαιτίας της αναπτυσσόμενης οικονομίας.

Βασικά Οικονομικά Επιτεύγματα και Γεγονότα του Ομίλου

Ο Όμιλος κατέχει συστημακή θέση στην ελληνική τραπεζική αγορά, ως προς το σύνολο των στοιχείων ενεργητικού, τα οποία ανέρχονται σε € 75,7 δισ. την 31 Δεκεμβρίου 2022. Ο Όμιλος κατέχει το πιο εκτεταμένο αποτύπωμα στην Ελλάδα με 389 καταστήματα (και επιπρόσθετα 16 καταστήματα σε 2 χώρες στο εξωτερικό) και μία ευρεία πελατειακή βάση 5,7 εκατομμυρίων ενεργών πελατών. Το δίκτυο καταστημάτων στην Ελλάδα μειώθηκε κατά 25 καταστήματα το 2022.

Το 2022 ήταν ένα ακόμη έτος ορόσημο για τον Όμιλο, ο οποίος συνεχίζει να αναδεικνύει την εμπορική του αξία, υποστηριζόμενος από την ολοκλήρωση της εξυγίανσης του ισολογισμού του. Ο Όμιλος παρουσίασε ισχυρά οικονομικά αποτελέσματα, υπερβαίνοντας τους στόχους σε όλους τους τομείς. Συγκεκριμένα:

- Ο Όμιλος παρήγαγε €0,42 εξομαλυσμένα κέρδη ανά μετοχή και πέτυχε σταθερή αύξηση επιχειρηματικών δανείων, κερδοφορία, λαμβάνοντας υπόψη τους αναλαμβανόμενους κινδύνους, πειθαρχία στη διαχείριση του λειτουργικού κόστους και επιταχυνόμενη ενίσχυση κεφαλαίων.
- Η ενισχυμένη οργανική παραγωγή κεφαλαίου οδήγησε τον δείκτη CET1 fully loaded στο 11,5%, αυξημένο κατά περίπου 110 μονάδες βάσης σε τριμηνιαία βάση και κατά περίπου 300 μονάδες βάσης τους τελευταίους 12 μήνες.
- Το χαρτοφυλάκιο εξυπηρετούμενων δανείων του Ομίλου αυξήθηκε κατά € 2,7 δισ. το 2022, με καθαρή πιστωτική επέκταση € 550 εκατ. στο 4ο τρίμηνο. Το χαρτοφυλάκιο ΜΕΑ συνεχίζει την αποκλιμάκωσή του, καταλήγοντας σε δείκτη ΜΕΑ χαμηλότερο του 7% στο τέλος του 2022, από 13% ένα χρόνο πριν.



- Οι πρωτοβουλίες για τον περιορισμό του κόστους συνεχίστηκαν με αμείωτο ρυθμό το 2022, παρά τις πληθωριστικές πιέσεις, και απέδωσαν εντυπωσιακή μείωση των γενικών και διοικητικών εξόδων κατά 11% σε ετήσια βάση και μείωση 5% των συνολικών λειτουργικών εξόδων.

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

- ✓ Στις 16 Μαρτίου 2022, η Εταιρεία ανακοίνωσε ότι ολοκληρώθηκε με επιτυχία από την Τράπεζα Πειραιώς (εφεξής «Τράπεζα»), η διαδικασία απόσχισης του κλάδου των υπηρεσιών αποδοχής καρτών σε νέα εταιρεία και η μετέπειτα πώληση αυτής στην Euronet Worldwide Inc. Το συνολικό τίμημα της συναλλαγής διαμορφώθηκε σε € 300 εκατ.
- ✓ Στις 15 Ιουλίου 2022, η Τράπεζα ίδρυσε μια νέα θυγατρική, την «Πειραιώς Real Estate Management», μια ανεξάρτητη εταιρεία διαχείρισης ακινήτων. Στη νέα εταιρεία μεταβιβάστηκε η μονάδα Κτηματομεσιτικών Ακινήτων (Real Estate Owned Assets Unit, «REO Assets Unit»), στο σύνολό της, καθώς και οι δραστηριότητες των εταιρειών «Πειραιώς Real Estate» και «Πειραιώς Property».
- ✓ Στις 19 Ιουλίου 2022, η Εταιρεία ανακοίνωσε ότι η Τράπεζα ολοκλήρωσε την απόκτηση του 100% της Iolcus Investments ΑΕΔΟΕΕ («Iolcus»). Με την ολοκλήρωση της απόκτησης της «Iolcus», τα κεφάλαια πελατών υπό διαχείριση, του Ομίλου της Τράπεζας, ανέρχονται σε περίπου € 6,9 δισ. στις 31 Δεκεμβρίου 2022.
- ✓ Μετά την ανακοίνωση της όλης Απριλίου 2022, αναφορικά με τη στρατηγική συνεργασία με τη Natech A.E. για την ανάπτυξη μιας ανεξάρτητης καινοτόμου ψηφιακής τράπεζας για πελάτες στην Ελλάδα και την υπόλοιπη ευρωπαϊκή αγορά, η Εταιρεία κάλυψε πλήρως στις 14 Ιουλίου 2022 την αύξηση μετοχικού κεφαλαίου της θυγατρικής Snappi A.E. με € 19 εκατ. Μετά την ολοκλήρωση της αύξησης του μετοχικού κεφαλαίου, η Εταιρεία κατέχει το 55% του μετοχικού κεφαλαίου της Snappi A.E.. Περαιτέρω, στις 31 Οκτωβρίου 2022, η Εταιρεία αιτήθηκε στην Τράπεζα της Ελλάδος («ΤτΕ») τραπεζική άδεια για την Snappi. Η Snappi θα παρουσιαστεί στην ελληνική αγορά ως η πρώτη mobile-only τράπεζα, με υπηρεσίες στην καταναλωτική πίστη. Η Snappi θα προσφέρει μια πλήρη πλατφόρμα τραπεζικών υπηρεσιών μέσω κινητού, όπου

οι χρήστες θα μπορούν να εκτελούν με ευκολία πληρωμές και μεταφορές εμβασμάτων.

- ✓ Ο Όμιλος, βάσει των στρατηγικών στόχων και προτεραιοτήτων μετασχηματισμού που έχει θέσει, εγκαινίασε το Σεπτέμβριο του 2022 ένα νέο Πρόγραμμα Οικειοθελούς Αποχώρησης (Voluntary Exit Scheme, «VES») για συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων. Ως αποτέλεσμα, το 2022 κατέγραψε προβλέψεις ύψους € 57 εκατ., αυξάνοντας κατά ισοδύναμο ποσό το κόστος προσωπικού του Ομίλου. Ο αριθμός των πλήρους απασχόλησης εργαζομένων που αποχώρησαν κατά το έτος 2022, κάνοντας χρήση των VES των ετών 2022 και 2021, ανήλθε σε 635.
- ✓ Έχοντας εντοπίσει το 2021 τους πιθανούς διαδόχους για τα στελέχη με άμεση αναφορά στον CEO, το 1ο εξάμηνο του 2022 προσδιορίστηκαν οι κρίσιμοι ρόλοι στο σύνολο του οργανισμού για την καθολική επέκταση της διαδικασίας. Ολοκληρώθηκε από τους επικεφαλής των πυλώνων ο αρχικός προσδιορισμός των πιθανών διαδόχων για τις κρίσιμες θέσεις της εποπτείας τους, προκειμένου να επικυρωθεί στο πλαίσιο της συνάντησης ευθυγράμμισης (performance calibration meeting) της ηγετικής ομάδας.

2.1 | ΥΓΕΙΑ, ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΕΥΕΞΙΑ

Η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων («Υ&Α») αποτελεί πάντα κορυφαία προτεραιότητα. Κατά τη διάρκεια του 2022, σχεδιάστηκαν δράσεις και πρακτικές που αναδεικνύουν την αξία της πρόληψης της σωματικής και ψυχικής υγείας, με στόχο την υποστήριξη των εργαζομένων και των μελών των οικογενειών τους, διασφαλίζοντας παράλληλα τον οργανισμό από ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

Συμπληρωματικά των σταθερών μέτρων, σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν οι ακόλουθες πρωτοβουλίες όσον αφορά την Υ&Α:

- Οι κλήσεις στην τηλεφωνική γραμμή Covid-19 ξεπέρασαν τις 8.000.
- Οι διαζώσεις βιωματικές εκπαιδεύσεις σε πρώτες βοήθειες, οι μετρήσεις ελέγχου οπτικής οξύτητας και δερματολογική εξέταση συγκέντρωσαν περίπου 540 συμμετοχές εργαζομένων.
- Ενεργή παραμένει η δυνατότητα για εξατομικευμένη συμβουλευτική υποστήριξη με την Γραμμή Υποστήριξης 24/7 και τις δωρεάν συνεδρίες, για όλους τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους.



- Υποστηρίζοντας τον γονεϊκό ρόλο, δόθηκαν συνολικά 131 σωρευτικές άδειες μητρότητας.

Τον Νοέμβριο του 2020, η Εταιρεία ίδρυσε συνταξιοδοτικό ταμείο που καλύπτει όλους τους εργαζόμενους μέσω του Ταμείου Επαγγελματικής Ασφάλισης (εφεξής «ΤΕΑ»), ενός Νομικού Προσώπου Ιδιωτικού Δικαίου Μη Κερδοσκοπικού Χαρακτήρα, το οποίο αποσκοπεί στην παροχή ασφαλιστικής προστασίας στα μέλη του, πέραν των κυριότερων που παρέχουν τα ασφαλιστικά ταμεία. Τον Απρίλιο του 2022, διευρύνθηκαν οι υπηρεσίες που παρέχονται μέσω του ΤΕΑ, με την ένταξη σε αυτό του κλάδου Ασφάλισης Ζωής και Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης, συμβάλλοντας στη βελτίωση του επιπέδου εξυπηρέτησης των ασφαλισμένων.

Ο Όμιλος στοχεύει στην προώθηση της ευημερίας με υψηλά πρότυπα. Γι' αυτό και έχει υιοθετηθεί ένα πρόγραμμα («Ευ ζην») αφιερωμένο στην υγεία και στην ευεξία, μέσα από τρεις διαστάσεις: το σώμα, το μυαλό και τους δεσμούς μας με την κοινωνία και το περιβάλλον. Οι εργαζόμενοι και οι οικογένειές τους έχουν την ευκαιρία να συμμετέχουν σε δραστηριότητες όπως εθελοντισμός, προγράμματα γυμναστικής, εμπνευσμένες ομιλίες, εργαστήρια και διαδραστικές συνεδρίες. Με ολιστική προσέγγιση Νους – Σώμα – Δεσμοί, στο πλαίσιο του προγράμματος πραγματοποιήθηκαν συνολικά 60 δράσεις με περίπου 7.000 συμμετοχές. Συνεισφέροντας για το περιβάλλον και την κοινωνία, οι εργαζόμενοι συμμετείχαν στον καθαρισμό ακτών σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη, στο «Race for the Cure» και περπάτησαν για καλό σκοπό, προσφέροντας στα Παιδικά Χωριά SOS και στην πρωτοβουλία Έκτακτης Βοήθειας για τα παιδιά και τις οικογένειες στην Ουκρανία.

2.2 | ΗΘΙΚΗ, ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΚΑΙ ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ

Σε πλήρη ευθυγράμμιση με τους στρατηγικούς στόχους και τις εταιρικές αξίες του Οργανισμού, το Ανθρώπινο Δυναμικό του Ομίλου καλλιεργεί μια συνεκτική κουλτούρα υψηλών επιδόσεων, συνεχούς ανάπτυξης, συμπερίληψης και ανοιχτής επικοινωνίας, με ίσες ευκαιρίες για όλους.

Στο πλαίσιο αυτό, ξεκίνησε μέσα στο 1ο εξάμηνο του 2022, η αναθεώρηση του Κώδικα Δεοντολογίας & Ηθικής προκειμένου να ευθυγραμμιστεί με το τρέχον θεσμικό και κανονιστικό πλαίσιο, αλλά και τις επικαιροποιημένες πολιτικές και κανονισμούς του Ομίλου. Η τροποποιημένη έκδοση του Κώδικα Δεοντολογίας και Ηθικής εγκρίθηκε στις αρχές του 2023.

Ο Όμιλος δεσμεύεται για υψηλά πρότυπα ηθικής συμπεριφοράς και εφαρμόζει προσέγγιση μηδενικής ανοχής

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

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

Στο πλαίσιο του πρωτοποριακού προγράμματος της Τράπεζας «EQUALL», (λεπτομερής αναφορά γίνεται στην παράγραφο 2.3 παρακάτω) οι πρωτοβουλίες για τη δημιουργία συν-αντίληψης σε θέματα συμπερίληψης και ίσων ευκαιριών στο εργασιακό περιβάλλον ολοκληρώθηκαν, μέσω της υλοποίησης ενός κύκλου ομιλιών με τίτλο “Βάζουμε τέλος στις προκαταλήψεις”. Οι 5 θεματικές ομιλίες συγκέντρωσαν πάνω από 5.000 συμμετοχές εργαζομένων.

Επιπλέον ο Όμιλος, σταθερά προσανατολισμένος στη διασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει το σεβασμό και τη μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης, θέσπισε νέα Πολιτική και Διαδικασία για την Πρόληψη και Καταπολέμηση Περιστατικών Διακρίσεων, Βίας και Παρενόχλησης στον Εργασιακό Χώρο, η οποία υπεγράφη τον Οκτώβριο του 2022. Η νέα Πολιτική αναδεικνύει τις αρχές και τις αξίες του Ομίλου και περιγράφει και ενθαρρύνει τις επιθυμητές συμπεριφορές στον οργανισμό. Παράλληλα, ο Όμιλος δεσμεύεται να διερευνά και να χειρίζεται κάθε σχετικό παράπονο με εχεμύθεια και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Επιπρόσθετα, σχεδιάστηκε ένας πρακτικός οδηγός για να βοηθήσει τους Επικεφαλής να ευθυγραμμιστούν, να παρακινήσουν και να έρθουν πιο κοντά με τα μέλη της ομάδας τους, μέσω συνεργατικών πρακτικών και πρωτοβουλιών, με βάση τις ακόλουθες 3 νέες Αρχές Ηγεσίας, που αναπτύχθηκαν κατά τη διάρκεια του 2022:



- Η διαφορετική άποψη ενώνει, όταν εκφράζεται ανοιχτά.
- Η εξέλιξη των ανθρώπων μας, η κύρια προτεραιότητά μας.
- Επιχειρήσεις που βασίζονται στην τεχνολογία με επίκεντρο τον άνθρωπο.

2.3 | ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΒΙΩΣΙΜΗ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ

Διαφορετικότητα των Φύλων

Ο Όμιλος δεσμεύεται, μέσω των δράσεων του, να συμβάλλει στη διαμόρφωση μιας κοινωνίας ισότιμων ανθρώπων. Στο πλαίσιο αυτό, το σχέδιο δράσης της στρατηγικής ESG 2021-2024 περιλαμβάνει τη θέσπιση ολοκληρωμένης πολιτικής για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της χειραφέτησης των γυναικών στον χώρο εργασίας, την αγορά και την κοινωνία. Επιπλέον, ο Όμιλος έχει υπογράψει τη Διακήρυξη των Ηνωμένων Εθνών («OHE») «United in the Business of a Better World», υποστηρίζοντας τις παγκόσμιες επιχειρηματικές συνεργασίες με υπευθυνότητα και διαφάνεια, τις Αρχές Ενδυνάμωσης των Γυναικών του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ και του Προγράμματος των Ηνωμένων Εθνών και τη Δέσμευση για Οικονομική Υγεία και Ένταξη του Προγράμματος των Ηνωμένων Εθνών για το Περιβάλλον – Πρωτοβουλία Χρηματοδότησης («UNEP FI»).

Κάνοντας ένα ακόμη βήμα προς αυτή την κατεύθυνση, η Εταιρεία εγκαινίασε τον 2ο κύκλο των δράσεων του EQUALL «Γυναίκες Ιδρύτριες και Δημιουργοί», «Γυναίκες Πίσω στην Εργασία» και «Το Επάγγελμα δεν έχει Φύλο», οι οποίες έχουν σχεδιαστεί για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των έμφυλων στερεοτύπων. Το πρόγραμμα EQUALL εντάσσεται στην πολυδιάστατη στρατηγική εταιρικής υπευθυνότητας της Πειραιώς, η οποία συνδέεται άμεσα με τις αναπτυξιακές ανάγκες της ελληνικής κοινωνίας.

Στόχος της Τράπεζας Πειραιώς είναι να στηρίξει τις γυναίκες που συμμετέχουν στα εκπαιδευτικά προγράμματα, παρέχοντάς τους τις απαραίτητες δεξιότητες και τεχνογνωσία προκειμένου να αξιοποιήσουν τις δυνατότητές τους και να βρουν την εργασία που τους αρμόζει. Το πρόγραμμα διευκολύνει αυτή τη φιλοδοξία ενισχύοντας την ίση πρόσβαση στην απασχόληση και την επιχειρηματική ενεργοποίηση, που είναι απαραίτητες για την αυτονομία και την ανάπτυξη κάθε ατόμου. Επιπλέον, η Εταιρεία δεσμεύεται να εκπαιδεύσει τους νέους και να τους ευαισθητοποιήσει για εναλλακτικές οδούς απασχόλησης, σε μια προσπάθεια εξάλειψης τυχόν κοινωνικών στερεοτύπων που επηρεάζουν τους μαθητές στη διαδικασία επιλογής επαγγέλματος.

Η έμφυλη πολυμορφία του Δ.Σ. πληροί σήμερα τη νομική απαίτηση του Ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης των ανωνύμων εταιρειών. Η Εταιρεία σημείωσε πρόοδο κατά τη διάρκεια του 2022, αναφορικά με την ενίσχυση της εκπροσώπησης των γυναικών στο Δ.Σ., προτείνοντας την κα Τονδί ως Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό μέλος και έχει δεσμευτεί να καταβάλει προσπάθειες για τη σταδιακή περαιτέρω αύξηση του υπο-εκπροσωπούμενου φύλου στο Δ.Σ. τα επόμενα χρόνια. Ο Όμιλος φιλοδοξεί επίσης να αυξήσει το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις στο 35% έως το 2025 (σήμερα στο 32%).

Συμμετοχή σε Πρωτοβουλίες Βιώσιμης Ανάπτυξης

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

Επιπλέον, ο Όμιλος έχει υπογράψει τη Συλλογική Δέσμευση για Δράση για το Κλίμα («CCCA» – UNEP FI), με στόχο τη μείωση των χρηματοδοτούμενων εκπομπών και την υποστήριξη της μετάβασης σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα. Επιπλέον, είναι πλήρες μέλος του Ελληνικού Δικτύου Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης («CSR Hellas») της Συντονιστικής Επιτροπής Περιβάλλοντος, Κοινωνίας και Διακυβέρνησης («ESG»), Βιωσιμότητα - Διακυβέρνηση & Πράσινη Τραπεζική της Ελληνικής Ένωσης Τραπεζών («ΕΕΤ») και συμμετέχει σε ομάδες εργασίας για τη βιώσιμη τραπεζική.

Η Τράπεζα Πειραιώς είναι η μοναδική ελληνική εταιρεία που συμπεριλήφθηκε στη λίστα των Financial Times με τους «Europe's Climate Leaders» για το 2022, για δεύτερη συνεχή χρονιά, όσον αφορά τις επιδόσεις της στη διαχείριση της κλιματικής αλλαγής. Τέλος, ο Όμιλος περιλαμβάνεται στο «Ethibel EXCELLENCE Investment Register» και στον κατάλογο «Ethibel PIONEER».

Οι Αρχές Υπεύθυνης Τραπεζικής αποσκοπούν στην ευθυγράμμιση των δραστηριοτήτων των τραπεζών με τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης («SDGs») του ΟΗΕ και τη Συμφωνία του Παρισιού για το Κλίμα. Τη συνολική εποπτεία για την εφαρμογή τους έχει ο Διευθύνων Σύμβουλος του Ομίλου, ο

οποίος είναι επίσης ένας από τους 19 Επικεφαλής τραπεζών και ασφαλιστικών εταιρειών από όλο τον κόσμο, που συμμετέχουν στο «Συμβούλιο Ηγεσίας» του UNEP FI, ενός νέου διεθνούς συμβουλευτικού οργάνου, το οποίο στοχεύει στη διαμόρφωση της στρατηγικής του χρηματοπιστωτικού τομέα για την επίτευξη των στόχων της βιώσιμης ανάπτυξης. Παράλληλα, η Εταιρεία έχει εκλεγεί στο Τραπεζικό Συμβούλιο του UNEP FI.

Το Δεκέμβριο του 2021, δεσμεύτηκε να ενισχύσει την οικονομική ένταξη υπογράφοντας τη «Δέσμευση για οικονομική υγεία και ένταξη» του UNEP FI.

Στο πλαίσιο αυτό, η Τράπεζα συμμετέχει ενεργά στις ομάδες εργασίας του UNEP FI για την ανάπτυξη νέων εργαλείων μέτρησης της επίδρασης των τραπεζών στη βιώσιμη ανάπτυξη. Έτσι, αναπτύχθηκε το «Εργαλείο Ανάλυσης Επιπτώσεων Χαρτοφυλακίου για Τράπεζες», το οποίο εκτιμά τις θετικές και αρνητικές επιπτώσεις των χαρτοφυλακίων μιας τράπεζας στην οικονομία, την κοινωνία και το περιβάλλον. Στόχος είναι η ενίσχυση της χρηματοδότησης και των επενδύσεων που συμβάλλουν θετικά στη βιώσιμη ανάπτυξη, ενώ ταυτόχρονα μετριάζονται ή αντισταθμίζονται οι αρνητικές επιπτώσεις. Η Τράπεζα πραγματοποίησε τη δεύτερη ανάλυση επιπτώσεων του χαρτοφυλακίου της, η οποία καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η χρηματοδότησή της έχει θετικές επιπτώσεις στη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη και κοινωνία της Ελλάδας. Το 2022, ο Όμιλος δημοσίευσε την τρίτη έκθεση προόδου σχετικά με την εφαρμογή των Αρχών Υπεύθυνης Τραπεζικής ([Αρχές Υπεύθυνης Τραπεζικής](#)).

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

Περισσότερες πληροφορίες για θέματα ESG περιλαμβάνονται / θα περιλαμβάνονται στον Απολογισμό Βιώσιμης Ανάπτυξης της Εταιρείας και σε άλλες γνωστοποιήσεις ESG.



Piraeus' ESG Blueprint

#NRG TRANSITION TARGETS	PIRAEUS AGENDA
Bank & portfolio net zero target	by 2050
Intermediary targets (2030)	-73% Scope 1 & 2
Science Based targets validation	✓
Green asset ratio (EU taxonomy eligible portfolio)	>30%
GOVERNANCE	PIRAEUS AGENDA
Board's ESG oversight	✓
Executive compensation criteria linked to ESG	under assessment
BoD ESG Training	⌚
GENDER EQUALITY	PIRAEUS AGENDA
Gender pay equity target horizon	~3.3mn by 2025
Bloomberg Gender Equality Index	GEI 81% disc 100%
L1-L4 women representation	35% vs 33% now
ESG REPORTING	PIRAEUS AGENDA
Double materiality assessment	✓
3rd party verification of reporting	✓
Sustainability reporting	✓
Green Bond Framework	✓
REPORTING FRAMEWORKS	PIRAEUS AGENDA
TCFD (Task force on Climate Related Financial Disclosures)	✓
PRB (UNEP FI Principles of Responsible Banking)	✓
PRI (Principles of Responsible Investment)	✓
ESG RATINGS	PIRAEUS AGENDA
MSCI	A (targeting AA)
ISS	E: 1 S: 2 G: 2
CDP	B (targeting A)
Sustainalytics	28 (targeting 10-20)



3 Συνολικές Αποδοχές Μελών Δ.Σ.

Οι αποδοχές που δόθηκαν το 2022 στα Μέλη Δ.Σ. περιλαμβάνουν τις ακόλουθες συνιστώσες, όπως αυτές περιγράφονται εκτενέστερα στην Πολιτική Αποδοχών:

ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Τρέχουσα Δομή Αμοιβών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. Τράπεζας Πειραιώς	
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 Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. ή Επιτροπής Στρατηγικής	64.000
Αμοιβή Μέλους Επιτροπής Αποδοχών ή Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. ή Επιτροπής Στρατηγικής	12.000
Βασικές Αρχές	
<ol style="list-style-type: none"> Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. δεν λαμβάνει τη βασική αμοιβή του Μη Εκτελεστικού Μέλους ή άλλες πρόσθετες αμοιβές. Οι Πρόεδροι των Επιτροπών δεν λαμβάνουν αμοιβή ως Μέλος Επιτροπής. Για τους Προέδρους των Επιτροπών ισχύουν ανώτατα όρια στις συνολικές αμοιβές τους: <ul style="list-style-type: none"> € 160.000 για τους Προέδρους της Επιτροπής Ελέγχου ή της Επιτροπής Κινδύνων. € 120.000 για τους Προέδρους της Επιτροπής Αποδοχών ή της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. ή της Επιτροπής Στρατηγικής. 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.. Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δεν λαμβάνουν πρόσθετες αμοιβές για παρουσία στο Δ.Σ. και/ή στις Επιτροπές Δ.Σ. Οι αμοιβές καταβάλλονται αναλογικά για όσο διάστημα κάθε μέλος κατέχει την αντίστοιχη θέση. 	

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

Οι αμοιβές καταβάλλονται σε μετρητά και υπόκεινται σε περιοδική αναθεώρηση. Με γνώμονα τη διατήρηση ενός Διοικητικού Συμβουλίου που χαρακτηρίζεται από την πολυμορφία του και το διεθνές προφίλ των μελών του³, αλλά και τις απαιτήσεις από το κανονιστικό πλαίσιο⁴, η Εταιρεία χρειάζεται να απευθύνεται στη διεθνή αγορά για την αναζήτηση 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 2022 ήταν εντός της προ-έγκρισης της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης της 22ας Ιουλίου 2022. Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. πληρωθήκαν και από την Εταιρεία και από την Τράπεζα Πειραιώς. Πιο συγκεκριμένα, ενόψει του έτους 2022 και λόγω της αυξημένης πολυπλοκότητας των θεμάτων που διαχειρίζεται το Δ.Σ. της Εταιρείας λόγω του ταχέως μεταβαλλόμενου και απαιτητικού περιβάλλοντος, η προέγκριση της Γενικής Συνέλευσης καθόρισε τη βασική αμοιβή σε 25.000 € για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου του Δ.Σ., χωρίς να καταβάλλονται πρόσθετες αμοιβές για την ιδιότητα μέλους ή/και προέδρου στις Επιτροπές του Δ.Σ.. Για την Τράπεζα Πειραιώς αντίστοιχα, η Ετήσια Γενική Συνέλευση προ-ενέκρινε τη δομή των αμοιβών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. (Πίνακας 2) να παραμείνει στα επίπεδα του 2021 και σύμφωνα με τη σύνθεση των σχετικών Επιτροπών του Δ.Σ..

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 για το οικονομικό έτος 2022, επιμερισμένες ανά Επιτροπή Δ.Σ..

³ Το σημερινό Δ.Σ. αποτελείται από επτά (7) μέλη διαφορετικών εθνικοτήτων (Ελλάδα, Βρετανία, Ιταλία, Νέα Ζηλανδία, ΗΠΑ, Βέλγιο, Καναδάς).

⁴ Σε ισχύ από τα μέσα Ιουνίου 2022 όπου και τροποποιήθηκε ο Ν. 3864/2010 και προγενέστερα ισχύοντα κριτήρια καταλληλότητας για τα μέλη του Δ.Σ., που προβλέπονται στο άρθρο 10, καταργήθηκαν.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

Κατανομή Αμοιβών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. ανά Επιτροπή για το 2022

Όνομα	Θέση	Βασική Αμοιβή PFH σε (€) ¹	Βασική Αμοιβή Τράπεζας Πειραιώς 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 Αμοιβών 2022 ^{1,3} σε (€)
Γεώργιος Χαντζηνικολάου	Πρόεδρος Δ.Σ.	25.000,00	-	-	-	-	-	-	253.800,00	278.800,00
Karel De Boeck ³	Αντιπρόεδρος Δ.Σ., Πρόεδρος Επιτροπής Κινδύνων & Αντιπρόεδρος Επιτροπής Δεοντολογίας Δ.Σ. και Θεμάτων ESG	25.000,00	36.000,00	19.840,00	29.760,00	-	4.960,00	9.920,00	59.520,00	185.000,00
David Hexter ³	Πρόεδρος Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. & Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Στρατηγικής	25.000,00	36.000,00	20.160,00	-	-	53.760,00	10.080,00	-	145.000,00
Arne Berggren ²	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ.	-	18.000,00	-	-	29.949,85	5.615,60	5.615,60	-	59.181,05
Enrico Tommaso Cucchiani ³	Πρόεδρος Επιτροπής Στρατηγικής & Αντιπρόεδρος Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ.	25.000,00	36.000,00	-	-	11.454,55	11.454,55	61.090,90	-	145.000,00
Francesca Tondi ²	Πρόεδρος Επιτροπής Δεοντολογίας Δ.Σ. και Θεμάτων ESG	13.055,53	18.000,00	13.066,67	-	6.533,33	-	-	-	50.655,53
Βενετία Κοντογούρη	Μέλος Δ.Σ.	25.000,00	36.000,00	-	-	-	12.000,00	12.000,00	-	85.000,00
Σολομών Μπεράχας ²	Αντιπρόεδρος Επιτροπής Κινδύνων & Επιτροπής Ελέγχου	25.000,00	36.000,00	24.000,00	24.000,00	12.000,00	-	-	-	121.000,00
Andrew Panzures ^{2,3}	Πρόεδρος Επιτροπής Αποδοχών	25.000,00	36.000,00	10.956,52	21.913,05	34.695,65	5.478,26	10.956,52	-	145.000,00
Anne Weatherston	Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	25.000,00	36.000,00	50.395,88	12.341,85	6.170,92	-	6.170,92	-	181.000,00
Αλέξανδρος Βλαδές	Μέλος Δ.Σ.	25.000,00	36.000,00	-	24.000,00	12.000,00	12.000,00	12.000,00	-	121.000,00
Περικλής Δοντάς	Εκπρόσωπος ΤΧΣ	25.000,00	36.000,00	24.000,00	24.000,00	12.000,00	12.000,00	12.000,00	-	145.000,00
Σύνολο		263.055,53 ⁴	1.398.581,05 ⁵							1.661.636,58

Υποσημειώσεις

- Τα ποσά εμφανίζονται σε μικτή βάση.
- Για τον υπολογισμό των αμοιβών ελήφθησαν υπόψη οι πιο κάτω αλλαγές που επήλθαν στη σύνθεση των Επιτροπών του Δ.Σ. κατά το 2022.
Στις 23.06.2022:
Ο κ. Α. Berggren παραιτήθηκε από το Δ.Σ.
Ο κ. Σ. Μπεραχάς ορίστηκε Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου.
Ο κ. Α. Panzures ορίστηκε Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών, μέλος Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και έπαυσε να είναι Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου.
Η κα. F. Tondi ορίστηκε μέλος της Επιτροπής Ελέγχου, της Επιτροπής Αποδοχών και Πρόεδρος της Επιτροπής Δεοντολογίας Δ.Σ. και Θεμάτων ESG.
- Το άθροισμα των αμοιβών που αποδόθηκαν από την Piraeus Financial Holdings και την Τράπεζα Πειραιώς κατά τη διάρκεια του 2022.
Η κατανομή των αμοιβών ανά Επιτροπή αναπροσαρμόστηκε αναλογικά με βάση τα σχετικά ανώτατα όρια.
- Σύνολο αμοιβών που καταβλήθηκαν από την Piraeus Financial Holdings κατά τη διάρκεια του 2022.
- Σύνολο αμοιβών που καταβλήθηκαν από την Τράπεζα Πειραιώς κατά τη διάρκεια του 2022.

ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

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 τις έρευνες αγοράς.

Ο Όμιλος προσφέρει δίκαια πακέτα αμοιβών και παροχών στα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ., σε ευθυγράμμιση με τη σχετική πρακτική της αγοράς και τα υφιστάμενα ανώτατα όρια αποδοχών που υπαγορεύονται από τη νομοθεσία. Η Τράπεζα και η Εταιρεία παρέχουν προγράμματα Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης, Ασφάλισης Ζωής, Ατυχημάτων και Προγράμματα Ασφάλισης καθορισμένων εισφορών για τα μέλη της Διοίκησης, συμπεριλαμβανομένων των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ., Αποταμιευτικό Πρόγραμμα Τέκνων και χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, σύμφωνα πάντα με την αγορά.

Επιπλέον, με στόχο την εναρμόνιση των συνταξιοδοτικών παροχών, ιδρύθηκε το Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (ΤΕΑ), 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 ΤΕΑ είναι εθελοντική και η συνεισφορά τους είναι προαιρετική: μπορεί να κυμανθεί από μηδέν (0%) έως και είκοσι (20%) του μικτού ονομαστικού 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 ονομαστικού μισθού του. Ο Όμιλος, ως εργοδότης, συνεισφέρει στον ατομικό λογαριασμό του εργαζομένου, από την ημερομηνία εγγραφής του στο ΤΕΑ, σε ποσοστό 2% επί του μικτού μισθού του εργαζομένου, που καταβάλλεται 14 φορές ετησίως. 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.

Μεταβλητές Αποδοχές

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., 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 Τράπεζα υπόκειται στις διατάξεις του Ν. 3864/2010, το 2022 δεν καταβλήθηκαν ή/και αποδόθηκαν 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, το οποίο τηρεί ένα σύνολο συγκεκριμένων αρχών, σχεδιάστηκε χρησιμοποιώντας σαφείς καθορισμένες παραμέτρους, και είναι σε ευθυγράμμιση με τις πιο πρόσφατες εθνικές και διεθνείς κανονιστικές απαιτήσεις. Στην προσπάθεια αυτή, μια διεθνούς φήμης εταιρεία συμβούλων (Boston Consulting Group) επιλέχθηκε από τη Διοίκηση, με τη σύμφωνη γνώμη 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.

Τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. συμμετέχουν στο σχήμα που αφορά στην Ανώτερη Διοίκηση, του οποίου τα κύρια στοιχεία και οι περιορισμοί περιγράφονται λεπτομερώς στο Παράρτημα της Πολιτικής Αποδοχών Μελών Δ.Σ. 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 καταβάλλεται 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.

Οι μεταβλητές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. υπόκεινται επί του παρόντος στις διατάξεις του Ν. 3864/2010, όπως τροποποιήθηκε στα μέσα Ιουνίου 2022 και ισχύει έως σήμερα. Ο προαναφερόμενος νόμος προβλέπει ότι κάθε μεταβλητή αμοιβή (μπόνους) των Μελών του Δ.Σ. καταργείται εφόσον ο λόγος των μη εξυπηρετούμενων δανείων προς το σύνολο των δανείων υπερβαίνει το δέκα τοις εκατό (10%)⁵ ή για τις οικονομικές χρήσεις που αναφέρονται έως το 2022. Ομοίως, κατά την περίοδο συμμετοχής της Εταιρείας (και της Τράπεζας) στο πρόγραμμα ενίσχυσης κεφαλαίου του άρθρου 7 του παρόντος νόμου, οι μεταβλητές αποδοχές μπορεί να λάβουν μόνο τη μορφή μετοχών ή δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή άλλων μέσων κατά την έννοια των άρθρων 52 ή 63 του κανονισμού 575/2013, σύμφωνα με το άρθρο 86 του Ν.4261/2014.

Κατά το 2ο εξάμηνο του 2022, εφαρμόστηκαν νέα σχήματα μεταβλητών αποδοχών στους εργαζομένους του Ομίλου για το έτος απόδοσης 2021, επιβραβεύοντας τη σταθερά υψηλή απόδοση και την επίτευξη στόχων. Τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. εξαιρέθηκαν από τη λήψη οποιασδήποτε μεταβλητής αμοιβής σύμφωνα με το Ν.3864/2010. Αυτά τα σχήματα δομούνται με στόχο να ενισχύσουν τόσο την ατομική όσο και την ομαδική προσπάθεια, λαμβάνοντας υπόψη ποσοτικούς και ποιοτικούς Δείκτες Μέτρησης Απόδοσης σε επίπεδο Ομίλου, Μονάδας/Πυλώνα και Ατόμου, ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική του Ομίλου και συμβάλλουν στην ευθυγράμμιση των συμφερόντων των εργαζομένων με αυτά του Ομίλου και των μετόχων.

Κατά τη διάρκεια του 2022:

Καμία αποζημίωση λόγω αποχώρησης δεν καταβλήθηκε σε 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.. Υπενθυμίζεται ότι η Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας το 2021 εξουσιοδότησε το Δ.Σ. της Εταιρείας να καταρτίσει πενταετές πρόγραμμα δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 113 παρ. 4 του Ν. 4548/2018 για τα στελέχη και τους εργαζόμενους της Εταιρείας και τις συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες, κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν. 4308/2014, με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών (stock option), μέσω αύξησης του μετοχικού κεφαλαίου με την έκδοση νέων μετοχών και με την επιφύλαξη των διατάξεων του Ν. 3864/2010, οι όροι των δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών, κατά την κρίση της, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 113 του Ν. 4548/2018. Η εξουσιοδότηση ισχύει για πέντε (5) έτη από την απόφαση της Γενικής Συνέλευσης. Η μέγιστη ονομαστική αξία όλων των μετοχών που μπορεί να κατακυρωθούν μέσω του προγράμματος που μπορεί να θεσπίσει το Δ.Σ. θα αντιστοιχεί στο 1,5% του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας κατά την ημερομηνία συγκρότησης του προγράμματος από το Δ.Σ. της Εταιρείας. Κατά την ημερομηνία δημοσίευσης της παρούσας έκθεσης, δεν υπάρχει ενεργό πρόγραμμα δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών.

Όλες οι αποφάσεις και οι προτάσεις αποδοχών που έγιναν από την Επιτροπή Αποδοχών το 2022 ήταν σε ευθυγράμμιση με την Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ., όπως εγκρίθηκε από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων το 2022.

Ο παρακάτω πίνακας παρέχει ανάλυση των αποδοχών των Μελών Δ.Σ. που καταβλήθηκαν το 2022, κατανεμημένες ανά συνιστώσα, όπως απαιτείται από τις διατάξεις της παρ.2α του Άρθρου 112 του Νόμου 4548/2018.

5 Δεν ισχύει επί του παρόντος για την Εταιρεία ή την Τράπεζα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

Συνολικές Αποδοχές Μελών Δ.Σ. για το 2022									
Όνομα	Θέση	Ιδιότητα	Σταθερές Αποδοχές ¹ σε (€)			Συνταξ/κες Παροχές ^{1,6} σε (€)	Μεταβλητές Αποδοχές ^{1,2} σε (€)	Σύνολο Αποδοχών ^{1,3,4} σε (€)	Ποσοστό Σταθερές / Μεταβλητές Αποδοχές
Μη Εκτελεστικά Μέλη			Μισθός	Αμοιβή	Λοιπές Παροχές ⁵				
Γεώργιος Χαντζηνικολάου	Πρόεδρος Δ.Σ.	Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	278.800,00	2.370,31	5.076,00 ⁶	0,00	286.246,31	100% / 0%
Karel De Boeck	Αντιπρόεδρος Δ.Σ., Πρόεδρος Επιτροπής Κινδύνων & Αντιπρόεδρος Επιτροπής Δεοντολογίας Δ.Σ. και Θεμάτων ESG	Ανώτατο Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	185.000,00	-	-	0,00	185.000,00	100% / 0%
David Hexter	Πρόεδρος Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. & Αντιπρόεδρος Επιτροπής Στρατηγικής	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	145.000,00	-	-	0,00	145.000,00	100% / 0%
Francesca Tondi	Μέλος Δ.Σ. (από 23.06.22) / Πρόεδρος Επιτροπής Δεοντολογίας Δ.Σ. και Θεμάτων ESG	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	50.655,53	-	-	0,00	50.655,53	100% / 0%
Enrico Tommaso Cucchiani	Πρόεδρος Επιτροπής Στρατηγικής & Αντιπρόεδρος Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ.	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	145.000,00	-	-	0,00	145.000,00	100% / 0%
Arne Berggren	Μέλος Δ.Σ. (έως 23.06.22)	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	59.181,05	-	-	0,00	59.181,05	100% / 0%
Βενετία Κοντογούρη	Μέλος Δ.Σ.	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	85.000,00	-	-	0,00	85.000,00	100% / 0%
Σολομών Μπεράχας	Αντιπρόεδρος Επιτροπής Κινδύνων & Επιτροπής Ελέγχου	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	121.000,00	-	-	0,00	121.000,00	100% / 0%
Andrew Panzures	Πρόεδρος Επιτροπής Αποδοχών	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	145.000,00	-	-	0,00	145.000,00	100% / 0%
Anne Weatherston	Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	181.000,00	-	-	0,00	181.000,00	100% / 0%
Αλέξανδρος Βλαδές	Μέλος Δ.Σ.	Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	121.000,00	-	-	0,00	121.000,00	100% / 0%
Περικλής Δοντάς	Εκπρόσωπος ΤΧΣ	Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	145.000,00	-	-	0,00	145.000,00	100% / 0%
Σύνολο Μη Εκτελεστικών			-	1.661.636,58	2.370,31	5.076,00	0,00	1.669.082,89	100% / 0%
Εκτελεστικά Μέλη									
Χρήστος Μεγάλου	Διευθύνων Σύμβουλος	Εκτελεστικό Μέλος	365.000,00	-	21.464,46	56.036,99	0,00	442.501,45	100% / 0%
Βασίλειος Κουτεντάκης ⁷	Μέλος Δ.Σ.	Εκτελεστικό Μέλος	296.481,50	-	16.827,27	121.395,46	0,00	434.704,23	100% / 0%
Σύνολο Εκτελεστικών			661.481,50	-	38.291,73	177.432,45	0,00	877.205,68	100% / 0%
Σύνολο Μελών Δ.Σ.									
Σύνολο Μελών Δ.Σ.			661.481,50	1.661.636,58	40.662,04	182.508,45	0,00	2.546.288,57	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 Α.Ε. και την Πειραιώς Financial Holdings. Τα Μέλη Δ.Σ. δεν έλαβαν αποδοχές από καμία άλλη θυγατρική.
5. Περιλαμβάνονται μικτά ποσά που καταβλήθηκαν από την Τράπεζα Πειραιώς για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, ασφάλιση ζωής, πρόγραμμα αρωγής τέκνων, όπως επίσης και το κόστος 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).
6. Εργοδοτικές εισφορές που καταβάλλονται από την Τράπεζα για τα ασφαλιστικά / συνταξιοδοτικά προγράμματα καθορισμένων εισφορών. Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου συμμετέχει στο ΤΕΑ με χαμηλή εισφορά, με ανώτατο όριο 2% των ετήσιων αποδοχών του. Σημειώνεται ότι από το 3ο τρίμηνο του 2023 και εφεξής, ο Πρόεδρος του Δ.Σ. δεν θα συμμετέχει στο ΤΕΑ.
7. Η αμοιβή του κ. Β. Κουτεντάκη απορρέει αποκλειστικά από την 04.2008 σύμβαση εργασίας του με την Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε.



4 Σύγκριση Αποδοχών και Απόδοσης της Εταιρείας σε Βάθος Χρόνου

ΠΙΝΑΚΑΣ 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 (€)			2018	2019	2020	2021	2022 ⁴
Όνομα	Θέση / Ιδιότητα	Μέλος					
Γεώργιος Χαντζηνικολάου	Πρόεδρος Δ.Σ. Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 01.11.2016	261.871,92	256.374,08	265.837,66	260.799,66	286.246,31
		μεταβολή (%) ⁷	-0,5%	-2,1%	3,7%	-1,9%	9,8%
Karel De Boeck	Αντιπρόεδρος Δ.Σ. Ανώτατο Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος ³	από 08.06.2016	160.000,00	160.000,00	160.000,00	160.000,00	185.000,00
		μεταβολή (%) ⁷	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,6%
David Hexter	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 27.01.2016	160.000,00	160.000,00	156.000,00	148.039,76	145.000,00
		μεταβολή (%) ⁷	0,0%	0,0%	-2,5%	-5,1%	-2,1%
Francesca Tondi	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 23.06.2022	-	-	-	-	50.655,53
		μεταβολή (%) ⁷	-	-	-	-	-
Enrico Tommaso Cucchiani	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 15.11.2016	72.000,00	72.000,00	72.000,00	99.011,09	145.000,00
		μεταβολή (%) ⁷	0,0%	0,0%	0,0%	37,5%	46,4%
Βενετία Κοντογούρη	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 28.06.2017	60.000,00	60.000,00	65.290,32	65.766,67	85.000,00
		μεταβολή (%) ⁷	26,0%	0,0%	8,8%	0,7%	29,2%
Σολομών Μπεράχας	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 01.11.2016	96.000,00	96.000,00	96.000,00	96.000,00	121.000,00
		μεταβολή (%) ⁷	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	26,0%
Andrew Panzures	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 26.06.2020	-	-	44.951,65	102.233,33	145.000,00
		μεταβολή (%) ⁷	-	-	-	18,8%	42,0%
Anne Weatherston	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 26.06.2020	-	-	34.371,01	111.079,57	181.000,00
		μεταβολή (%) ⁷	-	-	-	68,9%	62,9%
Arne Berggren	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 08.06.2016 έως 23.06.2022	120.000,00	120.000,00	120.000,00	120.000,00	59.181,05
		μεταβολή (%) ⁷	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Αλέξανδρος Βλαδές ⁵	Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 27.01.2016	0,00	0,00	0,00	0,00	121.000,00
		μεταβολή (%) ⁷	-	-	-	-	-
Περικλής Δοντάς	Εκπρόσωπος ΤΧΣ Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 18.12.2019	-	4.600,00	120.000,00	120.000,00	145.000,00
		μεταβολή (%) ⁷	-	-	0,0%	0,0%	20,8%
Χρήστος Μεγάλου	Διευθύνων Σύμβουλος, Εκτελεστικό Μέλος	από 08.03.2017	317.067,57	310.020,22	323.707,15	391.850,85	442.501,45
		μεταβολή (%) ⁷	-0,3%	-2,2%	4,4%	21,1%	12,9%
Βασίλειος Κουτεντάκης	Εκτελεστικό Μέλος	από 28.05.2020	-	-	197.568,96	296.914,09	434.704,23
		μεταβολή (%) ⁷	-	-	-	-2,0%	46,4%
Σύνολο Αποδοχών Μελών Δ.Σ. ^{1,2} σε (€) (μόνο για τα ενεργά Μέλη)			1.246.939,49	1.238.994,30	1.655.726,75	1.971.695,02	2.546.288,57
Σύνολο Μελών Δ.Σ. (περιλαμβάνονται μη ενεργά Μέλη)		Αριθμός Μελών Δ.Σ. στις 31.12	11	10	13	13	13
		Ετήσιες Αποδοχές ⁶ σε (€)	1.682.526,26	1.595.669,82	1.655.726,75	1.971.695,02	2.546.288,57
		μεταβολή (%)	-1,2%	-5,2%	3,8%	19,1%	29,1%

Υποσημειώσεις

- Τα ποσά εμφανίζονται σε μικτή βάση και περιλαμβάνουν αμοιβές, βασικό μισθό, συνταξιοδοτικές και λοιπές παροχές (περιλαμβάνονται ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, ασφάλιση ζωής, πρόγραμμα αρωγής τέκνων όπως επίσης και το κόστος ετήσιου μισθώματος αυτοκινήτων).
- Οι πληροφορίες παρέχονται για τα Μέλη Δ.Σ. τα οποία εκπλήρωσαν τα καθήκοντά τους κατά το αναφερόμενο οικονομικό έτος (2022).
- Το 2021, το Δ.Σ. υιοθέτησε το ρόλο του Ανώτατου Ανεξάρτητου Μέλους Δ.Σ. και διόρισε τον Αντιπρόεδρο του Δ.Σ., κ. Κ. De Boeck, ως Ανώτατο Ανεξάρτητο Μέλος Δ.Σ. Οι αποδοχές του δεν επηρεάστηκαν από την εν λόγω αλλαγή.
- Λόγω των αλλαγών που επήλθαν στη σύνθεση των Επιτροπών του Δ.Σ. κατά το 2022, όπως αναφέρεται στην υποσημείωση νούμερο 2 του Πίνακα 3. «Κατανομή Αμοιβών Μη Εκτελεστικών Μελών ανά Επιτροπή 2022» και τη Βασική Αμοιβή των 25.000€ για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. της εταιρείας, συμπεριλαμβανομένου και του Προέδρου του Δ.Σ., που προενέκρινε η Ετήσια Γενική Συνέλευση του 2022 (παραπομπή στη σελίδα 17). Η αλλαγή στις αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών στο 2022 Δ.Σ. προκύπτει από τις εισφορές της Τράπεζας Πειραιώς Α.Ε. στα ασφαλιστικά / συνταξιοδοτικά προγράμματα καθορισμένων εισφορών.
- Ο κ. 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		2018	2019	2020 ⁹	2021 ¹⁰	2022 ¹¹
Ποσοτικά Μέτρα	Αμοιβές & Έξοδα Προσωπικού / Έσοδα Τόκων & Προμηθειών ¹	25,94%	25,76%	23,51%	21,08%	21,22%
	μεταβολή (bps)	-23	-18	-243	14	
	Εξομαλυμένο Αποτέλεσμα προ φόρων / Ενσώματα Ίδια Κεφάλαια ²	0,96%	0,52%	-13,79%	-	-
	μεταβολή (bps)	93	-44	568	239	
	Αριθμός Προσωπικού ³	11.794	10.843	10.429	9.493	8.658
	μεταβολή (%)	-8,7%	-8,1%	-9,0%	-8,8%	
	Ενεργητικό/ Αριθμός Προσωπικού ⁴	4,99	5,48	6,72	8,24	8,56
	μεταβολή (%)	2,4%	10,0%	22,6%	3,9%	
	Δείκτης MEA ¹²	51,6%	48,9%	45,3%	12,7%	6,8%
Ποιοτικά Μέτρα	μεταβολή (bps)	-290	-270	-360	-3,260	-590
	TR*M index ⁵	84	86	82	81	81
	CDP ⁶ (επίπεδο / βαθμός)	Management/B	Management/B	A-listed	Management/B	Management/B
	VIGEO-EIRIS ⁷ (απόδοση / βαθμός)		Advanced / 60		Advanced / 60	Advanced / 60
	MSCI ¹³	BBB	BBB	BBB	BBB	A

Υποσημειώσεις

- 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.
- Τα ενσώματα ίδια κεφάλαια υπολογίζονται ως τα ίδια κεφάλαια αναλογούντα στους μετόχους της Εταιρείας, εξαιρουμένων άλλων μέσων ιδίου κεφαλαίου ήτοι Additional Tier 1 (ΑΤ1, Πρόσθετο κεφάλαιο Κατηγορίας 1) και άυλων περιουσιακών στοιχείων. Το Εξομαλυμένο αποτέλεσμα προ φόρων ισούται με τα κέρδη/(ζημιές) προ φόρων εξαιρουμένων των μη επαναλαμβανόμενων (εφάπαξ) εσόδων και εξόδων της αντίστοιχης περιόδου (σημείωση 10).
- Αριθμός Εργαζομένων πλήρους απασχόλησης στο τέλος του έτους.
- Προσαρμοσμένο σύνολο ενεργητικού προς (/) αριθμό εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (ποσό σε εκατ. ευρώ).
- Δείκτης που απεικονίζει τη συνολική ικανοποίηση των πελατών και την προτίμησή τους προς την Τράπεζα.
- Είναι δείκτης που μετρά ο CDP Global, ένας διεθνής μη κερδοσκοπικός οργανισμός, ο πιο αξιόπιστος και γνωστός στη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τη διαχείριση των περιβαλλοντικών και κλιματικών επιπτώσεων των εταιρειών και άλλων οντοτήτων.
- Ο Vigeo Eiris, που αποκτήθηκε από την Moody's το 2019, είναι ένας οργανισμός αξιολόγησης και έρευνας που αξιολογεί την ενσωμάτωση των κοινωνικών, περιβαλλοντικών και παραγόντων διακυβέρνησης στις στρατηγικές, τις λειτουργίες και τη διοίκηση των οργανισμών. Ο δείκτης αυτός ανανεώνεται ανά διετία.
- Τα μεγέθη και τα ποσοτικά μέτρα για τα έτη 2018-2019 αφορούν την Πειραιώς Financial Holdings (πρώην Τράπεζα Πειραιώς), ενώ για το έτος 2020 & 2022 τα μεγέθη και τα ποσοτικά μέτρα αφορούν τον Όμιλο Πειραιώς Financial Holdings.
- Συγκρίσιμα ποσοτικά μέτρα για το 2019 σε επίπεδο Ομίλου: Συνολικές δαπάνες προσωπικού προς βασικά έσοδα 26,72%, RoTE δηλωθέν 5,06% (σε σχέση με -13,79% το έτος 2020) και προσαρμοσμένο RoTE 3,01% (σε σχέση με 4,60% το έτος 2020). Οι προσαρμογές στο έτος 2019 αναφέρονται σε κέρδος €351 εκατ. λόγω της συναλλαγής με την Intrum, €36 εκατ. λόγω ενεργειών αναδιάρθρωσης του ανθρώπινου δυναμικού, μη επαναλαμβανόμενη (εφάπαξ) απομείωση στοιχείων ενεργητικού €87 εκατ., αριθμός προσωπικού 11.615 και σύνολο ενεργητικού ανά εργαζόμενο σε €5,13 εκατ.
- Συγκρίσιμα ποσοτικά στοιχεία όπως αναταξινομήθηκαν για το 2021 σε επίπεδο Ομίλου: Συνολικές δαπάνες προσωπικού επί των συνολικών καθαρών εσόδων από βασικές τραπεζικές δραστηριότητες 21,08% και προσαρμοσμένο RoTE 10,28%. Τα μη επαναλαμβανόμενα στοιχεία για το 2021 αφορούν: (α) κέρδη από χαρτοφυλάκιο κρατικών ομολόγων ύψους €387 εκατ. στο 1ο τρίμηνο 2021 και €91 εκατ. στο 2ο τρίμηνο 2021 και από τη συναλλαγή Mayfair ύψους €185 εκατ. στα έσοδα από συναλλαγές, (β) κόστος Προγράμματος Οικειοθελούς Αποχώρησης ύψους €40 εκατ. στο 2ο τρίμηνο 2021 και αναστροφή αποθεματικών του κόστους του Προγράμματος Οικειοθελούς Αποχώρησης ύψους €15 εκατ. στο 4ο τρίμηνο 2021, (γ) απομείωση στο πλαίσιο του σχεδίου μείωσης MEA ύψους €3,874 εκατ., (δ) €39 εκατ. αναταξινόμηση προμήθειας που αφορά στον πάροχο της μονάδας αποδοχής καρτών η οποία δεν θα επαναληφθεί.
- Συγκρίσιμα ποσοτικά στοιχεία για το 2022 σε επίπεδο Ομίλου: Συνολικές δαπάνες προσωπικού επί των συνολικών καθαρών εσόδων από βασικές τραπεζικές δραστηριότητες 21,22% και προσαρμοσμένο RoTE 12,67%. Τα μη επαναλαμβανόμενα στοιχεία για το 2022 αφορούν: (α) κέρδη από την πώληση της μονάδας αποδοχής καρτών ύψους €282 εκατ. το 1ο τρίμηνο 2022, (β) κόστος Προγράμματος Οικειοθελούς Αποχώρησης ύψους €57 εκατ. σε ετήσια βάση και €4 εκατ. μη επαναλαμβανόμενα έξοδα στις αποσβέσεις το 1ο τρίμηνο 2022 που σχετίζονται με τη συναλλαγή Thalys, (γ) απομείωση στο πλαίσιο του σχεδίου μείωσης MEA: €152 εκατ. το 1ο τρίμηνο 2022, €117 εκατ. το 2ο τρίμηνο 2022, €18 εκατ. το 3ο τρίμηνο 2022 και €33 εκατ. το 4ο τρίμηνο 2022, (δ) μη επαναλαμβανόμενα κέρδη από χαρτοφυλάκιο σταθερού εισοδήματος ύψους €230 εκατ. το 1ο τρίμηνο 2022, €109 εκατ. το 2ο τρίμηνο 2022, €52 εκατ. το 3ο τρίμηνο 2022, (ε) €6 εκατ. προμήθειες καρτών σε ετήσια βάση, (στ) €26 εκατ. έσοδα συγγενών εταιρειών.
- Ο Δείκτης Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων (MEA) υπολογίζεται ως ο λόγος των MEA προς (/) τα δάνεια προ προβλέψεων και προσαρμογών και αφορά στην Πειραιώς Financial Holdings.
- Η MSCI είναι μία χρηματοοικονομική εταιρεία με έδρα τη Νέα Υόρκη και λειτουργεί ως διεθνής πάροχος χρηματιστηριακών δεικτών μετοχών, τίτλων σταθερού εισοδήματος, hedge funds, εργαλείων ανάλυσης χαρτοφυλακίου πολλαπλών περιουσιακών στοιχείων και προϊόντων ESG. Η MSCI δημοσιεύει τους δείκτες MSCI BRIC, MSCI World και MSCI EAFE. Η MSCI ESG Research αναλύει περίπου 8.500 εταιρείες εκδότες παγκοσμίως, για να υποστηρίξει θεσμικούς επενδυτές πώς οι εκτιμήσεις ESG και κλίματος μπορούν να επηρεάσουν τους μακροπρόθεσμους κινδύνους και τις ευκαιρίες στις χρηματοπιστωτικές αγορές. Τα δεδομένα της έρευνας MSCI ESG και οι αξιολογήσεις MSCI ESG χρησιμοποιούνται στην κατάρτιση χρηματιστηριακών δεικτών μετοχών και τίτλων σταθερού εισοδήματος κατηγορίας MSCI.



5.3 Μέσες Αποδοχές εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης ^{1,3}	2018 ²	2019 ²	2020	2021	2022
Μέσες Ετήσιες Αποδοχές σε (€)	29.811,89	30.475,64	31.563,38	32.516,31	36.103,04
μεταβολή (%)	-2,1%	2,2%		3,0%	11,0% ⁴

Υποσημειώσεις

- Τα ανωτέρω ποσά εμφανίζονται σε μικτή βάση και υπολογίζονται διαιρώντας το Σύνολο των Αποδοχών με το Μέσο Αριθμό των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης, όπου:
Σύνολο Αποδοχών: Το άθροισμα των: α) Μισθών και Ημερομισθίων, β) Λοιπών δαπανών προσωπικού και γ) Δαπανών παροχών μετά τη συνταξιοδότηση, όπως εμφανίζονται στη Σημείωση “Αμοιβές και Έξοδα προσωπικού” των δημοσιευμένων ετήσιων οικονομικών καταστάσεων και το ετήσιο κόστος μισθώματος αυτοκινήτου για το αντίστοιχο έτος.
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 Εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης: Μέσος όρος των ενεργών εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης την 01.01 και στις 31.12.
- 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.
- Εξαιτίας της διαδικασίας απόσχισης στις 31 Δεκ. 2020, οι Μέσες Ετήσιες Αποδοχές των εργαζόμενων 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.
- Η αύξηση των μέσω ετήσιων αποδοχών του 2022 οφείλεται κυρίως στις καταβολές των ετήσιων σχημάτων μεταβλητών αποδοχών για το έτος απόδοσης 2021.



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.

([Δημοσιοποιήσεις Πυλώνα III | Πειραιώς Financial Holdings](#)).



6 Χρήση του Δικαιώματος Ανάκτησης

Ο Όμιλος δεν έκανε χρήση του δικαιώματος για ανάκτηση αποδοχών το 2022.



7 Έκθεση Ελεγκτή



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 εκτελεσθείσας εργασίας», βάσει της από 12 Μαΐου 2023 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) της χρήσης που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου του 2022, για την Πειραιώς Financial Holdings A.E. (η Εταιρεία) οι πληροφορίες που αναφέρονται στο άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

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.

ΕΥΘΥΝΗ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

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.

ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ

Η δική μας ευθύνη περιορίζεται στην έκδοση της παρούσας Έκθεσης, που βασίζεται στην εκτελεσθείσα εργασία μας, για το αν και κατά πόσον παρατίθενται στην Έκθεση Αποδοχών (Παράρτημα Α) της χρήσης που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2022 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 εκτελεσθείσας εργασίας» κατωτέρω.

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

ΕΥΡΟΣ ΔΙΕΝΕΡΓΗΘΕΙΣΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

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 και του γενικού διευθυντή της:

- (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 γενικού διευθυντή της, 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.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

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) της χρήσης που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2022 για την Πειραιώς Financial Holdings Α.Ε. δεν περιλαμβάνει τις πληροφορίες που απαιτούνται από το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΧΡΗΣΗΣ

Η Εκθεσή 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, 26 Μαΐου 2023

Ο Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής

Αλεξάνδρα Β. Κωστάρα

A.M. ΣΟΕΛ: 19981

Deloitte Ανώνυμη Εταιρεία Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών

Φραγκοκκλησιάς 3α & Γρανικού,

151 25 Μαρούσι

A.M. ΣΟΕΛ: E120



This document has been prepared by Deloitte Certified Public Accountants Societe Anonyme. Deloitte Certified Public Accountants Societe Anonyme, a Greek company, registered in Greece with registered number 0001223601000 and its registered office at Marousi, Attica, 3a Frangklikisias & 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.

