

---

Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε.  
Έκθεση Αποδοχών  
για το έτος 2019

ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ



# Πίνακας Περιεχομένων

ΕΠΙΣΤΟΛΗ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΡΟΕΔΡΟ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	3
1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	4
1.1. Εισαγωγή	4
1.2. Διακυβέρνηση Αποδοχών	5
1.2.1 Επιτροπή Αποδοχών	5
1.2.2 Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου	6
2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ	7
2.1. Πλαίσιο Επαγγελματικής Ανάπτυξης	8
3. ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.	9
4. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΣΕ ΒΑΘΟΣ ΧΡΟΝΟΥ	11
5. ΛΟΙΠΕΣ ΤΥΠΙΚΕΣ ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΕΙΣ	15
6. ΧΡΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΑΝΑΚΤΗΣΗΣ	16
7. ΈΚΘΕΣΗ ΕΛΕΓΚΤΗ	17

Ευρετήριο Πίνακα			
Αριθμός	Ονομασία	Ενότητα	Σελίδα
Πίνακας 1	Σύνθεση Μελών Διοικητικού Συμβουλίου Τράπεζας Πειραιώς	1.1	4
Πίνακας 2	Συνολικές Αποδοχές Μελών Δ.Σ.	3	10
Πίνακας 3	Συγκριτικός πίνακας διακύμανσης των αποδοχών και της απόδοσης της Τράπεζας	4	11-12

# Επιστολή από τον Πρόεδρο της Επιτροπής Αποδοχών

Αγαπητοί Μέτοχοι,

Βασιζόμενος στη μεγάλη σας υποστήριξη επί της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου που εγκρίθηκε από το 98,69% στην Ετήσια Γενική Συνέλευση του 2019, δράττομαι της ευκαιρίας να σας παρουσιάσω την Έκθεση Αποδοχών μας για το έτος 2019.

Ανατρέχοντας σε μια επιτυχημένη οικονομική χρονιά, όπως περιγράφεται στην Ενότητα 2 της παρούσας Έκθεσης, παρακολουθούμε στενά τη δύσκολη παγκόσμια συγκυρία ως απόρροια της πανδημίας COVID-19. Λαμβάνοντας υπόψη τις ενέργειες που πραγματοποιήσαμε το 2019, είμαστε πεπεισμένοι ότι βρισκόμαστε σε καλή θέση να διαχειριστούμε τους σχετικούς κινδύνους στο μέλλον.

Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών, θέλω να τονίσω τον καθοριστικό ρόλο όλων των εργαζομένων σε αυτήν την επιτυχία της Τράπεζας. Το 2019, ολοκληρώθηκαν αρκετά έργα που σχετίζονται με το Ανθρώπινο Δυναμικό, απαραίτητα για τη μελλοντική ανάπτυξη της Τράπεζας, όπως η στρατηγική συναλλαγή με την Intrum και η υλοποίηση Προγραμμάτων Εθελουσίας Εξόδου (VES) που οδήγησαν στη βελτίωση της λειτουργικής αποτελεσματικότητας σε σημαντικό βαθμό, η πλήρης εφαρμογή ενός νέου μηχανισμού αξιολόγησης της απόδοσης του προσωπικού με τίτλο «Become and Achieve», και ο σχεδιασμός ενός νέου οργανωτικού μοντέλου που μείωσε τον αριθμό των ιεραρχικών επιπέδων και εισήγαγε μια πιο ανταγωνιστική προσέγγιση των αμοιβών προωθώντας τις νέες αξίες κουλτούρας της Τράπεζας, οι οποίες βασίζονται στις αρχές της υπευθυνότητας, της αξιοκρατίας και της διαφάνειας (Ενότητες 1.2.1 και 2.1). Επιπλέον, η Τράπεζα σχεδίασε και εισήγαγε ένα ενιαίο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών, το οποίο στο παρόν στάδιο τελεί υπό την έγκριση των κανονιστικών αρχών (Ενότητα 3).

Παρόλο που η Τράπεζα εξακολουθεί να υπάγεται σε περιορισμούς ως προς την απόδοση μεταβλητών αποδοχών στα Εκτελεστικά μας Μέλη Δ.Σ. (Ενότητα 3), σημειώνεται πρόοδος που διασφαλίζει ότι η Τράπεζα εστιάζει στο να δημιουργεί αξία για τους μετόχους μας και τα άλλα ενδιαφερόμενα μέρη. Σύμφωνα με την «Agenda 2023», έχουμε καθορίσει ένα σύνολο βασικών δεικτών απόδοσης (αναλυτικά στην Ενότητα 4), οι οποίοι προωθούν τις τρεις στρατηγικές μας προτεραιότητες: εξυγίανση του ισολογισμού, ανάπτυξη των βασικών δραστηριοτήτων της Τράπεζας, προώθηση της αποτελεσματικότητας και απλοποίησης των επιχειρηματικών μας διαδικασιών.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη για τις ιδέες και τα σχόλιά τους σχετικά με το σύστημα αποδοχών μας. Προσβλέπω σε περαιτέρω συζητήσεις στο μέλλον.

Με εκτίμηση,



Arne S. Berggren

Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών

# 1. Γενικές Πληροφορίες

## 1.1. Εισαγωγή

Η πανδημία του κορωνοϊού επηρεάζει τις τράπεζες και τις οικονομίες σε παγκόσμια κλίμακα. Από την πρώτη στιγμή αυτής της υγειονομικής κρίσης, η Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε. (εφεξής «Τράπεζα Πειραιώς» ή «Τράπεζα») αντιμετωπίζει όλες τις πτυχές της κατάστασης και έχει ενεργοποιήσει όλα τα απαραίτητα πρωτόκολλα και δράσεις για να μετριάσει τις πιθανές επιπτώσεις. Η Διοίκηση της Τράπεζας αξιολογεί συνεχώς την κατάσταση και διεξάγει επιμελή ανάλυση του χαρτοφυλακίου της Τράπεζας και των σχέσεων με τους πελάτες της.

Η Τράπεζα Πειραιώς στηρίζεται στις βασικές αρχές του 2019 που απεικονίζουν σημαντική πρόοδο και συνεχίζει να λειτουργεί σε όλα τα μέτωπα, βασισμένη στην ενισχυμένη κεφαλαιακή της θέση και στο ισχυρό προφίλ ρευστότητας. Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει αφιερώσει σημαντικό χρόνο και προσπάθεια προκειμένου να παρακολουθεί στενά την πρόοδο της Τράπεζας, να διατυπώνει τις απόψεις του και να παρέχει καθοδήγηση, γεγονός που αποδεικνύεται, μεταξύ άλλων, από το περιεχόμενο των πρακτικών των δεκαεννέα (19) συνεδριάσεων (προγραμματισμένων και έκτακτων, οι περισσότερες εκ των οποίων πραγματοποιήθηκαν με φυσική παρουσία στην Αθήνα) του 2019. Αυτή τη δύσκολη περίοδο, η Τράπεζα θα συνεχίσει να υιοθετεί βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, να σχεδιάζει και να εφαρμόζει πολιτικές που ενισχύουν την κεφαλαιακή επάρκεια και τη ρευστότητά της και εν γένει να ασκεί μια αποφασιστική διαχείριση κινδύνων προκειμένου να μετριάσει τις οικονομικές συνέπειες της πανδημίας προς όφελος των πελατών, των εργαζομένων, των μετόχων και της κοινωνίας γενικότερα.

Με το Ν. 4548/2018, «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών», ο οποίος τέθηκε σε ισχύ από την 1η Ιανουαρίου 2019, ενσωματώθηκαν, μεταξύ άλλων, οι διατάξεις της Οδηγίας Shareholders Rights Directive II (SRD II Directive) για τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Μέλη Δ.Σ.»), Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών.

Οι αμοιβές που καταβλήθηκαν στα Μέλη Δ.Σ. της Τράπεζας (Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά) και συμπεριλαμβάνονται σε αυτή την Έκθεση Αποδοχών, παρέχουν μια σαφή και περιεκτική εικόνα των συνολικών αποδοχών για το έτος 2019 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 Πολιτικής Αποδοχών και σχετικών πρακτικών, ενώ ταυτόχρονα επιδεικνύουν τη συνοχή τους με τη στρατηγική και την απόδοση της Τράπεζας. Όπως προβλέπεται από την παρ. 4 του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, η παρούσα έκθεση υπόκειται στον έλεγχο του ορκωτού λογιστή - ελεγκτή.

Το Διοικητικό Συμβούλιο (εφεξής «Δ.Σ.») ενέκρινε την Έκθεση Αποδοχών για το 2019.

Στις 31 Δεκεμβρίου 2019 το Δ.Σ. αποτελούνταν από τα ακόλουθα μέλη:

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

## 1.2. Διακυβέρνηση Αποδοχών

### 1.2.1 Επιτροπή Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών (εφεξής «RemCo») είναι το όργανο που ορίζει και εποπτεύει τις πολιτικές, τις πρακτικές και τα πλάνα αποδοχών. Σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας της που αναθεωρήθηκε τον Ιούνιο του 2019, η Επιτροπή Αποδοχών ορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας και απαρτίζεται, κατ' ελάχιστον από τρία (3) μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενώ ο συνολικός αριθμός των μελών της δεν υπερβαίνει το 40% του συνολικού αριθμού των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου μεταξύ των οποίων και ο Εκπρόσωπος του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας, ο οποίος συμμετέχει με πλήρη δικαιώματα ψήφου. Στην πλειονότητά τους τα μέλη της Επιτροπής είναι ανεξάρτητα, κατά την έννοια του άρθρου 4 του Ν. 3016/2002, όπως ισχύει. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής είναι Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος το οποίο πληροί τα κριτήρια της παρ.8 του αρ.10 του Ν. 3864/2010, όπως ισχύει. Η Επιτροπή, ως σύνολο, διαθέτει γνώση, εξειδίκευση και επαγγελματική εμπειρία σε θέματα αμοιβών, διαχείρισης κινδύνων και δραστηριότητες ελέγχου. Τουλάχιστον ένα (1) μέλος της Επιτροπής πρέπει να είναι και μέλος στην Επιτροπή Κινδύνων προκειμένου να διασφαλίζει την ευθυγράμμιση της Πολιτικής Αποδοχών με τη Στρατηγική Κινδύνων και Κεφαλαίων της Τράπεζας.

Η αποστολή της Επιτροπής Αποδοχών, σε ευθυγράμμισή της με τους στρατηγικούς στόχους της Τράπεζας, είναι ο σχεδιασμός, η επίβλεψη της εφαρμογής και η περιοδική αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών του Ομίλου, σύμφωνα με την Πράξη της Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος υπ. αρ. 158/1/10.5.2019, σε συνδυασμό με τις διατάξεις των Ελληνικών Νόμων 3864/2010 και 4261/2014, όπως ισχύουν. Κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων της, η Επιτροπή Αποδοχών λαμβάνει υπόψη το πλαίσιο ανάληψης κινδύνων της Τράπεζας, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων, των επενδυτών και άλλων ενδιαφερόμενων μερών. Στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών περιλαμβάνεται: α) η παρακολούθηση εφαρμογής ενός πλαισίου που αξιολογεί αντικειμενικά τις επιδόσεις και συνδέεται άμεσα με τον καθορισμό των αμοιβών των εργαζομένων συμπεριλαμβανομένου και εκείνων των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν επίπτωση στο προφίλ κινδύνου (Risk Takers και Non-Risk Takers), β) η επισκόπηση των πολιτικών διοίκησης ταλέντων και προγραμματισμού 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 Τράπεζας. Οι αρμοδιότητες της Επιτροπής αφορούν τόσο στην Τράπεζα Πειραιώς όσο και στις ενοποιούμενες θυγατρικές της.

Η Επιτροπή Αποδοχών κατά τη λήψη των αποφάσεων, εξετάζει τακτικά τα σχόλια των μετόχων και άλλων ενδιαφερόμενων μερών λαμβάνοντας ρητά υπόψη της τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων που σχετίζονται με θέματα αποδοχών, εφόσον υπάρχουν.

#### *Δραστηριότητες της Επιτροπής Αποδοχών κατά το έτος 2019*

- Παρείχε δήλωση ότι η Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου είναι σύμφωνη με τις διατάξεις των Νόμων 3864/2010, 4261/2014 και την εν ισχύ Πράξη της Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος υπ' αρ. 158/1/10.5.2019.
- Επισκόπησε και εισηγήθηκε στο Δ.Σ. προτάσεις μεταβλητών αποδοχών για διάφορες κατηγορίες εργαζομένων (Risk Takers, Non-Risk Takers, κλπ.) εξαιρώντας τα Μέλη Δ.Σ., συνδεόμενες με κίνητρα και επιχειρηματικούς στόχους.
- Επισκόπησε την Έκθεση Δραστηριότητάς της για το έτος 2018.
- Επισκόπησε και εισηγήθηκε στο Δ.Σ. την Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 28 Ιουνίου 2019.
- Επισκόπησε και εισηγήθηκε για έγκριση στο Δ.Σ. την αναθεώρηση του Κανονισμού Λειτουργίας της.
- Ενημερώθηκε σχετικά με την Πολιτική Πιστωτικής Έκθεσης του Προσωπικού.
- Επισκόπησε και εισηγήθηκε στο Δ.Σ. την Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου.

- Επισκόπησε και εισηγήθηκε για έγκριση στο Δ.Σ. προτάσεις προσλήψεων, καταβολής αποζημιώσεων και προτάσεις αναπροσαρμογών αμοιβών στελεχών του Ομίλου.
- Ενημερώθηκε για την πρόοδο σημαντικών έργων στο πλαίσιο βελτιστοποίησης κόστους (Project Galvin, Προγράμματα Εθελουσίας Εξόδου) και εισηγήθηκε την έγκρισή τους στο Δ.Σ.
- Επισκόπησε τα κυριότερα έργα του Ανθρώπινου Δυναμικού, όπως τη διαμόρφωση της εταιρικής κουλτούρας του Ομίλου, την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού μέσα από την εφαρμογή νέων συστημάτων αξιολόγησης της απόδοσης (Become and Achieve) και προγραμμάτων εκπαίδευσης, τον σχεδιασμό νέου μοντέλου οργάνωσης και εξορθολογισμού ιεραρχικών επιπέδων (Job Family Model), καθώς και την ενίσχυση της εταιρικής υπευθυνότητας.
- Διαμόρφωσε την πρόταση του Δ.Σ. προς τη Γενική Συνέλευση των μετόχων σε σχέση με την ετήσια αμοιβή των μελών του Δ.Σ.

Η Επιτροπή Αποδοχών συνεδρίασε έξι (6) φορές εντός του 2019.

Αναλυτικές πληροφορίες για τις αρμοδιότητες και τον τρόπο λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα της Τράπεζας ([Διοικητικό Συμβούλιο και Βασικές Επιτροπές | Τράπεζα Πειραιώς](#)).

### 1.2.2 Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

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

*Συμβολή στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα*

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

- Προσφέρει ανταγωνιστικά και δίκαια επίπεδα αμοιβών και παροχών στα Μέλη Δ.Σ. που ενθαρρύνουν την αφοσίωσή τους στην Τράπεζα, τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας και την επίτευξη μακροπρόθεσμων στόχων.
- Προάγει ένα εργασιακό περιβάλλον, που ενθαρρύνει τη διαφορετικότητα, αναδεικνύοντας και αξιοποιώντας τις ικανότητες του ανθρώπινου δυναμικού και δημιουργώντας ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.
- Ενσωματώνει τις αξίες του Ομίλου, τις επιχειρηματικές αρχές και τα βασικά στοιχεία των πολιτικών, που σχετίζονται με τον κίνδυνο, κατά τον καθορισμό των αποδοχών.
- Υποστηρίζει τους στόχους της ομαλής και έγκαιρης αποπληρωμής της κεφαλαιακής στήριξης που είχε ληφθεί κατά την ανακεφαλαιοποίηση της Τράπεζας το 2015.

Η Πολιτική Αποδοχών, που εγκρίθηκε από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας Πειραιώς στις 28 Ιουνίου 2019, ισχύει έως και τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία αυτή, εκτός εάν υπάρξει σημαντική αλλαγή. Σε αυτήν την περίπτωση, η Πολιτική θα υποβληθεί στη Γενική Συνέλευση για έγκριση.

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

Κατά τη διάρκεια του 2019 η Τράπεζα δεν παρέκκλινε από την Πολιτική Αποδοχών της.

Αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών των μελών Διοικητικού Συμβουλίου είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα του Ομίλου της Τράπεζας Πειραιώς.

([Διοικητικό Συμβούλιο και Διοικητικές Επιτροπές | Τράπεζα Πειραιώς](#)).

## 2. Βασικές Εξελίξεις της Τράπεζας Πειραιώς

Η Τράπεζα Πειραιώς έχει αναλάβει ένα συστημικό ρόλο στην Ελληνική τραπεζική αγορά με το σύνολο του ενεργητικού της να ανέρχεται σε € 61 δις στις 31 Δεκεμβρίου 2019, και κατέχει ηγετικό μερίδιο αγοράς όσον αφορά τις καταθέσεις (μερίδιο αγοράς 29,5%) και τα δάνεια και προκαταβολές σε πελάτες (29,0% μερίδιο αγοράς και 31,6% συγκεκριμένα στα επιχειρηματικά δάνεια).

Η Τράπεζα διατηρεί το μεγαλύτερο δίκτυο στην Ελλάδα με 527 καταστήματα, προσβάσιμα στους 5,5 εκατ. ενεργούς πελάτες της. Το δίκτυο καταστημάτων στην Ελλάδα μειώθηκε κατά 26 καταστήματα το 2019 ως αποτέλεσμα του εν εξελίξει σχεδίου εξορθολογισμού. Ταυτόχρονα ο αριθμός των εργαζομένων για την Τράπεζα από τις συνεχιζόμενες δραστηριότητες στις 31 Δεκεμβρίου 2019 ήταν 10.843 (2018: 11.794). Η μείωση του αριθμού των εργαζομένων το 2019 οφείλεται κυρίως στη συναλλαγή με την Intrum και στην υλοποίηση Προγραμμάτων Εθελουσίας Εξόδου.

Το 2019 ήταν έτος πολλαπλών επιτευγμάτων για την Τράπεζα Πειραιώς. Η Τράπεζα επέστρεψε στην κερδοφορία, ολοκλήρωσε το σχέδιο κεφαλαιακής ενίσχυσης του 2018 και ενδυνάμωσε περαιτέρω την κεφαλαιακή της θέση μέσω της έκδοσης χρεωστικών τίτλων μειωμένης εξασφάλισης Tier II. Αναφορικά με την ποιότητα των στοιχείων ενεργητικού, η Τράπεζα ξεκίνησε στρατηγική συνεργασία με την Intrum για τη διαχείριση των Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων (ΜΕΑ). Σε θεσμικό επίπεδο, το έτος χαρακτηρίστηκε από την ολοκλήρωση των δεσμεύσεων στο πλαίσιο του Αναθεωρημένου Σχεδίου Αναδιάρθρωσης. Η περαιτέρω βελτίωση της ρευστότητας και της χρηματοδότησης ήταν επίσης εμφανής, καθώς η Τράπεζα κατάφερε σε χρονικό διάστημα περίπου ενός έτους από την κατάργηση των περιορισμών στην κίνηση κεφαλαίων να ικανοποιήσει τις κανονιστικές απαιτήσεις τόσο για τον δείκτη κάλυψης ρευστότητας («LCR») όσο και για τον δείκτη καθαρής σταθερής χρηματοδότησης («NSFR»).

Τα πιο σημαντικά γεγονότα για την Τράπεζα κατά τη διάρκεια του 2019, τα οποία συνδέονται με την πληροφόρηση που περιλαμβάνεται στην παρούσα έκθεση, ήταν τα ακόλουθα:

- Στις 3 Ιουνίου 2019 η Τράπεζα Πειραιώς ανακοίνωσε μακροχρόνια στρατηγική συνεργασία με την Intrum για τη διαχείριση ΜΕΑ και ακίνητης περιουσίας που βρίσκεται στην ιδιοκτησία της Τράπεζας («REOs»), μέσω της ίδρυσης κορυφαίας ανεξάρτητης εταιρείας διαχείρισης απαιτήσεων από δάνεια και πιστώσεις στην Ελλάδα. Η συμφωνία αποτίμησε την αξία της πλατφόρμας σε € 410 εκατ. Το αντάλλαγμα για την απόκτηση του 80% της πλατφόρμας από την Intrum διαμορφώθηκε σε € 328 εκατ. από τα οποία ονομαστική αξία € 32 εκατ. εξαρτώνται από τη μελλοντική απόδοση της πλατφόρμας σε χρονική περίοδο τριών ετών.

Στις 23 Οκτωβρίου η συμφωνία ολοκληρώθηκε. Ποσοστό συμμετοχής 80% συν μία μετοχή του μετοχικού κεφαλαίου της νέας εταιρείας διαχείρισης και της εταιρείας REOs, που ιδρύθηκαν στις 16 Σεπτεμβρίου 2019 και στις 6 Σεπτεμβρίου 2019 αντίστοιχα, μεταφέρθηκαν στην Intrum, ενώ η Τράπεζα διατήρησε μερίδιο συμμετοχής 20% πλην μίας μετοχής. Στις 31 Δεκεμβρίου 2019, ο αριθμός των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης που μεταφέρθηκαν μόνιμα στην Intrum Hellas ήταν 628. Οι αποδοχές του πληθυσμού αυτού έχουν ληφθεί υπόψη στον υπολογισμό των μέσων αποδοχών των εργαζόμενων (βλέπε πίνακα 3.3), μέχρι την ημερομηνία που ήταν ενεργοί εργαζόμενοι της Τράπεζας.

- Οι στόχοι λειτουργικής αποτελεσματικότητας αναφορικά με τη μείωση του προσωπικού επιτεύχθηκαν μέσω των Προγραμμάτων Εθελουσίας Εξόδου, στα οποία υπέβαλαν αίτηση συμμετοχής 338 εργαζόμενοι της Τράπεζας και των θυγατρικών της στην Ελλάδα, γεγονός που επηρέασε και το μέσο αριθμό εργαζομένων της Τράπεζας για το 2019 (βλέπε πίνακα 3.3).
- Στις 22 Νοεμβρίου 2019 ο κ. Γεώργιος Γεωργακόπουλος παραιτήθηκε από τη θέση του Εκτελεστικού Μέλους του Δ.Σ. της Τράπεζας, σε συνέχεια ανάληψης καθηκόντων Διευθύνοντος Συμβούλου στην ανώνυμη εταιρεία «Intrum Hellas Ανώνυμη Εταιρεία Διαχείρισης Απαιτήσεων από Δάνεια και Πιστώσεις».
- Στις 18 Δεκεμβρίου 2019 το Δ.Σ. της Τράπεζας Πειραιώς εξέλεξε τον κ. Περικλή Δοντά ως Μη Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ., Εκπρόσωπο του ΤΧΣ, σε αντικατάσταση του κ. Per Anders Fasth, σε συνέχεια της επιστολής του ΤΧΣ στις 28 Νοεμβρίου 2019 και σύμφωνα με το Ν. 3864/2010.

Κατά τη διάρκεια του πρώτου τριμήνου του 2020:



- Στις 31 Ιανουαρίου 2020 η Τράπεζα έλαβε την επίσημη επιβεβαίωση της DG Comp για την ολοκλήρωση της περιόδου αναδιάρθρωσής της. Η απόφαση αυτή υπογραμμίζει την επιτυχή έξοδο από την εξαετή περίοδο παρακολούθησης στην οποία η Τράπεζα πέτυχε να ολοκληρώσει εγκαίρως τις 27 δεσμεύσεις για την Εταιρική Διακυβέρνηση και τις Εμπορικές Δραστηριότητες και τις 13 δεσμεύσεις του Σχεδίου Αναδιάρθρωσης σε εξαιρετικά αυστηρό χρονοδιάγραμμα. Στο πεδίο των αποδοχών, αυτό είχε αντίκτυπο στο ανώτατο όριο αποδοχών. Το ανώτατο όριο αποδοχών, που ισούταν με το δεκαπλάσιο των μέσων αποδοχών των εργαζόμενων, για το σύνολο των αποδοχών του προσωπικού συμπεριλαμβανομένου των Μελών Δ.Σ. και των ανώτερων στελεχών, έπαψε να ισχύει από 01.01.2019.

- Στις 3 Φεβρουαρίου 2020 η Τράπεζα Πειραιώς, βασιζόμενη στην επιτυχημένη υλοποίηση του στρατηγικού σχεδίου «Agenda 2020» (οι βασικοί δείκτες απόδοσης απεικονίζονται στον πίνακα 3.2) επιβεβαίωσε τη δέσμευσή της στο σχέδιο «Agenda 2023», με τους ακόλουθους στόχους:

**Εξυγίανση:** Η Τράπεζα Πειραιώς θα συνεχίσει αποφασιστικά την εξυγίανση του ισολογισμού της, με επιταχυνόμενο ρυθμό ώστε να καταλήξει σε μονοψήφιο δείκτη ΜΕΑ μέχρι το 2023.

**Ανάπτυξη:** Ενισχύοντας τις υφιστάμενες σχέσεις με τους πελάτες της, η Τράπεζα θα επικεντρωθεί στο να αξιοποιήσει τα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα των βασικών δραστηριοτήτων της στην Ελλάδα.

**Απλοποίηση:** Η Τράπεζα θα μεγιστοποιήσει αποφασιστικά την αποδοτικότητα αξιοποίησης των πόρων της. Αυτό θα επιτευχθεί με απλοποίηση της δομής, με περαιτέρω μέτρα εξορθολογισμού λειτουργικού κόστους, καθώς και με περαιτέρω βελτιστοποίηση και αυτοματοποίηση των εσωτερικών διαδικασιών.

- Στις 27 Φεβρουαρίου 2020 η Τράπεζα ενεργοποίησε σχέδιο σε συνεργασία με τον Εθνικό Οργανισμό Δημόσιας Υγείας (Ε.Ο.Δ.Υ.) για να αντιμετωπίσει οποιοδήποτε θέμα σχετικό με τον COVID-19. Σύμφωνα με το σχετικό πρωτόκολλο, η Τράπεζα έθεσε σε εφαρμογή το Σχέδιο Επιχειρησιακής Συνέχειας, λαμβάνοντας, μεταξύ άλλων, μέτρα όπως ο προληπτικός διαχωρισμός των κρίσιμων μονάδων της Τράπεζας, η αποφυγή συναντήσεων με φυσική παρουσία και η ενεργοποίηση απομακρυσμένης πρόσβασης στο γραφείο για το προσωπικό με κρίσιμους ρόλους.

## 2.1. Πλαίσιο Επαγγελματικής Ανάπτυξης

Η εφαρμογή του **Μοντέλου Οικογενειών Εργασιών Job Family Model ("JFM")** στοχεύει στην αποσαφήνιση των ρόλων, των κύριων αρμοδιοτήτων και του επιπέδου ευθύνης τους, ενώ παρέχει τη βάση για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, την ενίσχυση της εσωτερικής κινητικότητας και θέτει τα θεμέλια για μια πιο δομημένη προσέγγιση για όλες τις σχετικές διαδικασίες του Ανθρώπινου Δυναμικού, όπως την ανάπτυξη, τις προαγωγές, και τις αμοιβές με στόχο την καλύτερη αξιοποίηση του προσωπικού, τη σύνδεση με τη βαρύτητα του ρόλου και την απόδοση και τη διακράτηση των ταλέντων.

Ακολουθώντας την μεθοδολογία του JFM, αποτυπώθηκαν οι κύριες εργασίες που επιτελούνται και όλοι οι ρόλοι που τις πραγματοποιούν και προσδιορίστηκε ο κοινός σκοπός στον οποίο συμβάλουν κάποιες ομάδες ρόλων, δημιουργώντας έξι (6) Οικογένειες που υποστηρίζουν τη στρατηγική της Τράπεζας βάσει της κοινής αποστολής τους. Παράλληλα, προσδιορίστηκαν τρεις (3) διακριτοί τύποι ρόλων, βάσει των οποίων είναι δυνατός ο προσδιορισμός των απαραίτητων δεξιοτήτων, γνώσεων και ιδιοτήτων, με σκοπό να υποστηρίξουν την επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη. Βάσει της ανάλυσης αυτής, δημιουργήθηκαν διακριτά επίπεδα με βάση το βαθμό ευθύνης και πολυπλοκότητας του κάθε ρόλου. Τα νέα επίπεδα ευθύνης αποτυπώνουν με συνέπεια και αξιοκρατία την βαρύτητα κάθε ρόλου και τη συνεισφορά του στην Τράπεζα, καθώς και το πώς σχετίζεται με τους υπόλοιπους, μειώνοντας κατά το ήμισυ τα ιεραρχικά επίπεδα σε μια πιο λιτή δομή με σαφή κριτήρια διαφοροποίησης μεταξύ αυτών.

Στο πλαίσιο της εφαρμογής του JFM, η Τράπεζα έχει αναθεωρήσει τη μισθολογική της πολιτική, η οποία καθορίζει το εύρος των αμοιβών ανά ιεραρχικό επίπεδο και ρόλο, καθώς και τη στρατηγική εξέλιξης σε κάθε εύρος, προκειμένου να ενισχυθεί η αμοιβή για την συνεισφορά των ρόλων και την ανάπτυξη ταλέντων. Πιο συγκεκριμένα, για τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. το μέσο σημείο του εύρους κάθε επιπέδου συγκρίνεται με τη μέση τιμή της Ελληνικής αγοράς Ανώτατων Στελεχών λόγω του ευρύτερου χαρακτήρα των ικανοτήτων και της τεχνογνωσίας που συνεπάγονται οι ρόλοι αυτοί. Τέτοιοι ρόλοι προέρχονται και προσελκύονται από τον ευρύτερο χρηματοπιστωτικό τομέα και άλλους κλάδους της Ελληνικής και Ευρωπαϊκής αγοράς.



### 3. Συνολικές Αποδοχές Μελών Δ.Σ.

Η δομή των Αποδοχών που εφαρμόζεται στα Μέλη Δ.Σ. το 2019 περιλαμβάνει τις ακόλουθες συνιστώσες, όπως περιγράφονται εκτενέστερα στην Πολιτική Αποδοχών:

- **Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου**

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

Η ετήσια αμοιβή των Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. για το 2019 ήταν εντός του προ-εγκεκριμένου ποσού σύμφωνα με την απόφαση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης της 28 Ιουνίου 2019.

- **Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.**

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

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

- Η Τράπεζα προσέφερε δίκαια πακέτα αμοιβών και **παροχών** στα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. (συμπεριλαμβανομένων ασφαλιστικών προγραμμάτων), σε ευθυγράμμιση με τη σχετική πρακτική της αγοράς και τα υφιστάμενα ανώτατα όρια που υπαγορεύονται από τη νομοθεσία. Αυτά περιλάμβαναν ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, ασφάλεια ζωής, αποταμιευτικό πρόγραμμα τέκνων, χρήση εταιρικού αυτοκινήτου.

Με στόχο την εναρμόνιση των συνταξιοδοτικών παροχών, η Τράπεζα προχώρησε το 2019 στο σχεδιασμό ενός νέου συνταξιοδοτικού προγράμματος καθορισμένων εισφορών με κοινούς όρους για όλους τους εργαζόμενους. Για την υλοποίηση του προγράμματος αναμένεται επί του παρόντος η έγκριση από τους αρμόδιους φορείς.

Τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. καθώς και ο Πρόεδρος του Δ.Σ. δύνανται να συμμετέχουν στο ανωτέρω πρόγραμμα.

- 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 της Τράπεζας προς τη στρατηγική κατεύθυνση που έχει υιοθετήσει το Δ.Σ. και σε ευθυγράμμιση με τους μετόχους.

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

Λαμβάνοντας υπόψη τους ισχύοντες νομικούς περιορισμούς για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών στα μέλη του Δ.Σ. για την περίοδο κατά την οποία η Τράπεζα υπόκειται στις διατάξεις του Ν.3864/2010, δεν καταβλήθηκαν ή/και αποδόθηκαν μεταβλητές αποδοχές στα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. το 2019.

- Σε κάθε περίπτωση, κατά τη διάρκεια της ανωτέρω περιόδου, οι αποδοχές κάθε Μέλους Δ.Σ. (Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών) δεν μπορούν να υπερβαίνουν το σύνολο των αποδοχών του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος.
- Το 2019 δεν πραγματοποιήθηκαν αποζημιώσεις ή πληρωμές μέσω μετοχών. Επιπλέον, δεν υπάρχει πρόγραμμα προαίρεσης μετοχών που να έχει υιοθετηθεί από την Τράπεζα. Ως εκ τούτου, δεν χορηγήθηκαν δικαιώματα διάθεσης μετοχών στα Μέλη Δ.Σ. το 2019 (Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά).
- Όλες οι αποφάσεις και οι προτάσεις αποδοχών που έγιναν από την Επιτροπή Αποδοχών το 2019 ήταν σε ευθυγράμμιση με την Πολιτική Αποδοχών όπως εγκρίθηκε από την ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων του 2019.

Ο παρακάτω πίνακας παρέχει ανάλυση των αποδοχών των Μελών Δ.Σ. που αποδόθηκαν και καταβλήθηκαν το 2019, κατανεμημένες ανά συνιστώσα, όπως απαιτείται από τις διατάξεις της παρ. 2α του Άρθρου 112 του Ν. 4548/2018.

**Πίνακας 2: Συνολικές Αποδοχές Μελών Δ.Σ.**

Όνομα	Θέση	Ιδιότητα	Έτος	Σταθερές Αποδοχές <sup>1</sup> σε (€)			Συνταξ/κες Παροχές <sup>1,5</sup> σε (€)	Μεταβλητές Αποδοχές <sup>1,2</sup> σε (€)	Σύνολο Αποδοχών <sup>1,3</sup> σε (€)	Ποσοστό Σταθερές / Μεταβλητές Αποδοχές
Μη Εκτελεστικά				Μισθός	Αμοιβή	Λοιπές Παροχές <sup>4</sup>				
Γεώργιος Χαντζηνικολάου	Προέδρος Δ.Σ.	Μη Εκτελεστικό	2019	-	253.800,00	2.574,08	0,00	0,00	256.374,08	100% / 0%
			2018	-	253.800,00	1.275,00	6.796,92	0,00	261.871,92	100% / 0%
Karel De Boeck	Αντιπρόεδρος Δ.Σ. & Πρόεδρος Επιτροπής Κινδύνων	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	2019	-	160.000,00	0,00	0,00	0,00	160.000,00	100% / 0%
			2018	-	160.000,00	0,00	0,00	0,00	160.000,00	100% / 0%
David Hexter	Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	2019	-	160.000,00	0,00	0,00	0,00	160.000,00	100% / 0%
			2018	-	160.000,00	0,00	0,00	0,00	160.000,00	100% / 0%
Arne Berggren	Πρόεδρος Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ.	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	2019	-	120.000,00	0,00	0,00	0,00	120.000,00	100% / 0%
			2018	-	120.000,00	0,00	0,00	0,00	120.000,00	100% / 0%
Enrico Tommaso Cucchiani	Μέλος Δ.Σ.	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	2019	-	72.000,00	0,00	0,00	0,00	72.000,00	100% / 0%
			2018	-	72.000,00	0,00	0,00	0,00	72.000,00	100% / 0%
Βενετία Κοντογούρη	Μέλος Δ.Σ.	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	2019	-	60.000,00	0,00	0,00	0,00	60.000,00	100% / 0%
			2018	-	60.000,00	0,00	0,00	0,00	60.000,00	100% / 0%
Αλέξανδρος Βλαδές <sup>6</sup>	Μέλος Δ.Σ.	Μη Εκτελεστικό	2019	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-
			2018	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-
Σολομών Μπεράχας	Μέλος Δ.Σ.	Μη Εκτελεστικό	2019	-	96.000,00	0,00	0,00	0,00	96.000,00	100% / 0%
			2018	-	96.000,00	0,00	0,00	0,00	96.000,00	100% / 0%
Περικλής Δοντάς	Εκπρόσωπος ΤΧΣ (από 18.12.2019)	Μη Εκτελεστικό	2019	-	4.600,00	0,00	0,00	0,00	4.600,00	100% / 0%
			2018	-	-	-	-	-	-	-
Per Anders Jorgen Fasth	Εκπρόσωπος ΤΧΣ (έως 28.11.2019)	Μη Εκτελεστικό	2019	-	115.400,00	0,00	0,00	0,00	115.400,00	100% / 0%
			2018	-	120.000,00	0,00	0,00	0,00	120.000,00	100% / 0%
Σύνολο Μη Εκτελεστικών			2019	-	1.041.800,00	2.574,08	0,00	0,00	1.044.374,08	100% / 0%
			2018	-	1.041.800,00	1.275,00	6.796,92	0,00	1.049.871,92	100% / 0%
Εκτελεστικά										
Χρήστος Μεγάλου	Διευθύνων Σύμβουλος	Εκτελεστικό	2019	293.000,00	-	17.020,22	0,00	0,00	310.020,22	100% / 0%
			2018	293.000,00	-	16.198,25	7.869,32	0,00	317.067,57	100% / 0%
Γεώργιος Γεωργακόπουλος	Μέλος Δ.Σ. (έως 21.11.2019)	Εκτελεστικό	2019 <sup>7</sup>	198.669,19	-	15.024,47	0,00	0,00	213.693,66	100% / 0%
			2019 <sup>8</sup>	23.466,69	-	4.115,17	0,00	0,00	27.581,86	100% / 0%
			2018	275.000,00	-	40.586,77	0,00	0,00	315.586,77	100% / 0%
Σύνολο Εκτελεστικών			2019	515.135,88	-	36.159,86	0,00	0,00	551.295,74	100% / 0%
			2018	568.000,00	-	56.785,02	7.869,32	0,00	632.654,34	100% / 0%
Σύνολο Μελών Δ.Σ.										
Σύνολο Μελών Δ.Σ.			2019	515.135,88	1.041.800,00	38.733,94	0,00	0,00	1.595.669,82	100% / 0%
			2018	568.000,00	1.041.800,00	58.060,02	14.666,24	0,00	1.682.526,26	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. Με εξαίρεση τα αναφερόμενα στην υποσημείωση 8, τα Μέλη Δ.Σ. δεν έλαβαν αποδοχές από θυγατρικές του Ομίλου.
4. Περιλαμβάνονται μικτά ποσά που καταβλήθηκαν από την Τράπεζα 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 τους (δηλ. ο Πρόεδρος Δ.Σ. και ο Διευθύνων Σύμβουλος).
5. Ένα συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων παροχών ήταν σε ισχύ έως τον Δεκέμβριο 2018. Το 2019, η Τράπεζα προχώρησε στο σχεδιασμό ενός συνταξιοδοτικού προγράμματος καθορισμένων εισφορών με κοινούς όρους για όλους τους εργαζόμενους. Η ημερομηνία ισχύος του προγράμματος είναι η 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2019 και όλες οι απαιτούμενες κανονιστικές εγκρίσεις αναμένεται να ληφθούν στο 2020.
6. Ο κ. Βλαδές, με αίτημά του, αποποιήθηκε του δικαιώματος να λάβει αποδοχές για τα έτη 2018 και 2019.
7. Αποδοχές που αποδόθηκαν και καταβλήθηκαν από την Τράπεζα για την περίοδο από 01.01.2019 έως 15.09.2019.
8. Τα δηλωθέντα ποσά περιλαμβάνουν αποδοχές που καταβλήθηκαν από την Alternative Financial Solutions S.A. (AFS) για την περίοδο από 16.09.2019 έως 22.10.2019 κατά τη διάρκεια της οποίας η Τράπεζα κατείχε το 100% των μετοχών της προαναφερθείσας εταιρείας. Για την περίοδο από 23.10.2019 έως 21.11.2019 δεν καταβλήθηκαν αποδοχές από την Τράπεζα.

## 4. Σύγκριση Αποδοχών και Απόδοσης της Τράπεζας σε Βάθος Χρόνου

**Πίνακας 3: Συγκριτικός πίνακας διακύμανσης των αποδοχών και της απόδοσης της Τράπεζας**  
(όπως απαιτείται από τις προβλέψεις της παρ. 2β του Άρθρου 112 του Ν. 4548/2018)

3.1. Αποδοχές Μελών Δ.Σ. <sup>1,2</sup> σε (€)			2016	2017	2018	2019
Όνομα	Θέση / Ιδιότητα	Μέλος				
Γεώργιος Χαντζηνικολάου	Πρόεδρος Δ.Σ. Μη Εκτελεστικό	από 01.11.2016	42.300,00	263.167,66	261.871,92	256.374,08
		μεταβολή (%) <sup>6</sup>	3,7%			

### Υποσημειώσεις

1. Τα ποσά εμφανίζονται σε μικτή βάση και περιλαμβάνουν αμοιβές, μισθό, συνταξιοδοτικές και λοιπές παροχές (περιλαμβάνονται ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, ασφάλιση ζωής, πρόγραμμα αρωγής τέκνων όπως επίσης και κόστη ετήσιου μισθώματος αυτοκινήτων).
2. Οι πληροφορίες παρέχονται για τα Μέλη Δ.Σ. τα οποία εκπλήρωσαν τα καθήκοντά τους κατά το αναφερόμενο οικονομικό έτος (2019), λαμβάνοντας επίσης υπόψη ότι η έναρξη της θητείας του υφιστάμενου Δ.Σ. είναι στις 28.06.2017 και ότι η θητεία ορισμένων Μελών ανανεώθηκε εκείνη τη στιγμή. Σε κάθε περίπτωση, κανένα από τα ενεργά Μέλη Δ.Σ. στο 2019 δεν διορίστηκε στο Δ.Σ. πριν το 2016.
3. Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. από 01.11.2016 έως 15.11.2016.
4. Ο κ. Βλαδές, με αίτημά του, αποποιήθηκε του δικαιώματος να λάβει αποδοχές για τα έτη 2016 έως 2019.
5. Για τα Μέλη Δ.Σ. τα οποία ήταν ανενεργά στο 2019, τα ποσά των αποδοχών του 2016 περιλαμβάνουν αμοιβές, μισθό και κόστη ετήσιου μισθώματος αυτοκινήτου. Τα σχετικά ποσά περιλαμβάνουν αποδοχές για όλα τα Μέλη Δ.Σ. τα οποία ήταν ενεργά κατά τη διάρκεια των αντίστοιχων ετών.
6. Για τον υπολογισμό του % μεταβολής, τα ποσά έχουν προσαρμοστεί σε ετησιοποιημένη βάση, λαμβάνοντας υπόψη, όπου απαιτείται, τα σχετικά ανώτατα όρια αποδοχών.

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

Υποσημειώσεις

1. Σύνολο αμοιβών & εξόδων προσωπικού, εξαιρώντας τα κόστη των Προγραμμάτων Εθελουσίας Εξόδου, προς (/) σύνολο Καθαρών Εσόδων Τόκων & Προμηθειών (Καθαρά Έσοδα Τόκων + Καθαρά Έσοδα Προμηθειών) που σχετίζονται με την αντίστοιχη περίοδο.
2. Η Απόδοση των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (ROTE) υπολογίζεται διαιρώντας τα κέρδη / (ζημίες) χρήσης της εταιρείας με το σύνολο των ιδίων κεφαλαίων, εξαιρώντας τα άυλα στοιχεία ενεργητικού.
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.

3.3. Μέσες Αποδοχές εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης της Τράπεζας <sup>1</sup>	2016	2017	2018 <sup>2</sup>	2019 <sup>2</sup>
Μέσες Ετήσιες Αποδοχές σε (€)	29.934,33	30.453,00	29.811,89	30.475,64
μεταβολή (%)	-1,2%	1,7%	-2,1%	2,2%

Υποσημειώσεις

1. Τα ανωτέρω ποσά εμφανίζονται σε μικτή βάση και υπολογίζονται διαιρώντας το Σύνολο των Αποδοχών με το Μέσο Αριθμό των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης, όπου:  
Σύνολο Αποδοχών: Το άθροισμα των: α) Μισθών και Ημερομίσθια, β) Λοιπές δαπάνες προσωπικού και γ) Δαπάνες παροχών μετά τη συνταξιοδότηση, όπως εμφανίζονται στη Σημείωση "Αμοιβές και Έξοδα προσωπικού" των δημοσιευμένων ετήσιων οικονομικών καταστάσεων της Τράπεζας και τα ετήσια κόστη μισθώματος αυτοκινήτου για το αντίστοιχο έτος. Οι ετήσιες αμοιβές που καταβλήθηκαν στα Μέλη Δ.Σ. για κάθε οικονομικό έτος (συμπεριλαμβανομένου των μη ενεργών μελών στο 2019 – πίνακας 3.1.) έχουν αφαιρεθεί.  
Μέσος Αριθμός Εργαζομένων πλήρους απασχόλησης: Μέσος όρος των ενεργών εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης την 01.01 και στις 31.12.
2. Οι Μέσες Ετήσιες Αποδοχές έχουν προσαρμοστεί κατάλληλα προκειμένου να καταστούν συγκρίσιμες. Εξαιρώντας αυτές τις προσαρμογές, οι Μέσες Ετήσιες Αποδοχές για το 2018 και το 2019 θα ανέρχονταν σε € 28.023,34 και σε € 31.683,60 αντίστοιχα.

Η Τράπεζα Πειραιώς έχει καθιερώσει μία ενιαία κουλτούρα η οποία βασίζεται στις αρχές της υπευθυνότητας, της αξιοκρατίας και της διαφάνειας, ώστε να αποτελεί έναν πυλώνα σταθερότητας για την Ελληνική οικονομία, να τροφοδοτεί την ανάπτυξη και να προωθεί την καινοτομία. Εστιάζοντας στο θετικό και διαρκές αποτύπωμα στην κοινωνία, με προνόμια για τους πελάτες, τους εργαζόμενους, τους μετόχους και την κοινωνία, η Τράπεζα Πειραιώς δεσμεύεται να δημιουργεί συνεχώς αξία, να βλέπει τα δεδομένα ως πρόκληση, να ενθουσιάζει τους πελάτες της και να χτίζει σχέσεις εμπιστοσύνης.

Η Τράπεζα Πειραιώς στοχεύει στην υιοθέτηση πρακτικών αποδοχών, ικανών να παρέχουν ξεχωριστές και αποτελεσματικές λύσεις που προάγουν με τον καλύτερο τρόπο τις συνολικές επιχειρηματικές και εξατομικευμένες στρατηγικές της Τράπεζας. Ένα σύνολο βασικών δεικτών απόδοσης (KPIs) που βασίζεται σε μεσοπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες στρατηγικές προτεραιότητες που καθορίζονται από την Τράπεζα, διευκολύνουν την έγκαιρη παρακολούθηση της απόδοσής της.

Μία τέτοια προτεραιότητα είναι και η μεγιστοποίηση της αποδοτικότητας των πόρων της Τράπεζας. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω μίας πιο απλοποιημένης δομής, περαιτέρω εξορθολογισμού του

λειτουργικού κόστους, αλλά και μιας πιο εκτεταμένης βελτιστοποίησης και αυτοματοποίησης των εσωτερικών διαδικασιών και πόρων. Η Τράπεζα παρακολουθεί την πορεία αποδοτικότητάς της, καταγράφοντας την αναλογία του δείκτη «Αμοιβών & Εξόδων Προσωπικού» προς «Έσοδα Τόκων & Προμηθειών» έναντι της απόδοσης των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων, που αντικατοπτρίζει την αξία που δημιουργείται στους μετόχους. Και τα δύο ανωτέρω KPIs υποδηλώνουν το βαθμό αποδοτικότητας που έχει επιτευχθεί από την Τράπεζα.

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

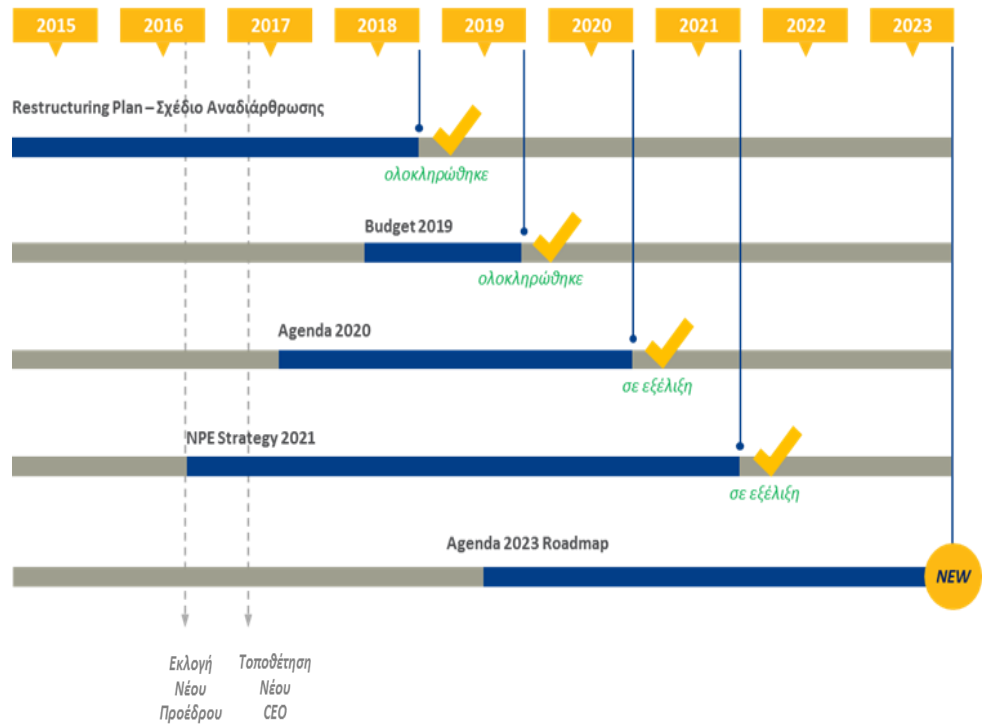
Ως μέρος της πελατοκεντρικής προσέγγισης η Τράπεζα Πειραιώς διεξάγει σε ετήσια βάση έρευνα προς τους πελάτες της για να μετρήσει το επίπεδο ικανοποίησης με τη συνολική τους εμπειρία. Στόχος της Τράπεζας παραμένει η διατήρηση υψηλού επιπέδου ικανοποίησης πελατών. Η ετήσια έρευνα διεξάγεται από τρίτο ανεξάρτητο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

Η Τράπεζα Πειραιώς είναι η μοναδική ελληνική τράπεζα που συμμετέχει ενεργά στη διαμόρφωση των Αρχών Υπεύθυνης Τραπεζικής, με άλλα 29 τραπεζικά μέλη του UNEP FI (Οικονομική Πρωτοβουλία του Προγράμματος των Η.Ε. για το Περιβάλλον) από όλο τον κόσμο. Οι Αρχές Υπεύθυνης Τραπεζικής του UNEP FI καθορίζουν και οριοθετούν το πλαίσιο ενός αειφόρου τραπεζικού συστήματος και βοηθούν τον κλάδο να επιδείξει πώς μπορεί να συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων της κοινωνίας, όπως αυτοί αποτυπώνονται στους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης και στη Συμφωνία του Παρισιού για την Κλιματική Αλλαγή. Αυτές οι αρχές εναρμονίζονται πλήρως με το σκοπό και τις αξίες της Τράπεζας. Επιπλέον, η Τράπεζα υποβάλλει στον οργανισμό CDP αναλυτική ενημέρωση αναφορικά με την στρατηγική της για την κλιματική αλλαγή, δράσεις και πρωτοβουλίες, επιτυγχάνοντας βαθμολογία υψηλότερη από το μέσο όρο του παγκόσμιου οικονομικού κλάδου. Επιπροσθέτως, η Τράπεζα Πειραιώς συμπεριλαμβάνεται στο δείκτη εταιρικής αειφορίας “Vigeo Eiris’ Best Emerging Markets (EM) Performers”, σε συνέχεια της αναβάθμισής της στο ανώτατο επίπεδο “Advanced Performance”.

Οι προαναφερθείσες μετρήσεις απόδοσης (πίνακας 3.2. Απόδοση της Τράπεζας) αποδεικνύουν τόσο τη σταθερή πρόοδο που έχει επιτύχει η Τράπεζα το 2019 όσο και τη δέσμευσή της να αξιοποιήσει πλήρως την ικανότητά της να παράγει αξία, να εξυπηρετεί και να υποστηρίζει τους πελάτες, τους μετόχους και τους εργαζομένους της, στο πλαίσιο εφαρμογής του χάρτη στρατηγικής της, **Agenda 2023**:

- Συμμόρφωση με τις εποπτικές απαιτήσεις σχετικά με την ανάλυση ρίσκου, στοχεύοντας παράλληλα στην αναπτυσσόμενη κερδοφορία της Τράπεζας - **Στρατηγικοί Στόχοι**.
- Διατήρηση της ικανότητας της Τράπεζας να συνεχίσει ανεμπόδιστα τις λειτουργίες της, ώστε να παρέχει αποδόσεις και οφέλη στους μετόχους της και να διασφαλίσει την εμπιστοσύνη των πελατών της – **Ικανοποίηση Ενδιαφερόμενων Μερών**.
- Βελτιστοποίηση και αυτοματοποίηση των εσωτερικών διαδικασιών για τη βελτίωση της αποδοτικότητας, της αποτελεσματικότητας και του διαθέσιμου χρόνου στην αγορά - **Βιώσιμες Λύσεις**.

### Agenda 2023: Χάρτης Πορείας



### Agenda 2023: Βασικοί Πυλώνες





## 5. Λοιπές Τυπικές Δημοσιοποιήσεις

Ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς δημοσιοποιεί σε ετήσια βάση ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία (δημοσιοποιήσεις του άρθρου 450 (ΕΕ) του Κανονισμού Νο 575/2013, Πυλώνας ΙΙΙ) σχετικά με τις αποδοχές των Μελών Δ.Σ., σύμφωνα με όλες τις ισχύουσες νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις.

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

([Δημοσιοποιήσεις Πυλώνα ΙΙΙ Τράπεζα Πειραιώς](#)).

## 6. Χρήση του Δικαιώματος Ανάκτησης

Η Τράπεζα δεν έκανε χρήση του δικαιώματος για ανάκτηση αποδοχών το 2019.

## 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 Τράπεζας Πειραιώς Α.Ε

Διενεργήσαμε την εργασία που περιγράφεται κατωτέρω στην ενότητα «εύρος διενεργηθείσας εργασίας», βάσει της από 6 Μαΐου 2020 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 2019, για την Τράπεζα Πειραιώς Α. Ε. (Τράπεζα) 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 Τράπεζας

Η Διοίκηση της Τράπεζας έχει την ευθύνη της ορθής κατάρτισης της Έκθεσης Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018. Στο πλαίσιο αυτό η Διοίκηση της Τράπεζας υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών όπως αυτές ρυθμίζονται στην πολιτική αποδοχών της Τράπεζας που προβλέπεται από το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018. Περαιτέρω, η Διοίκηση της Τράπεζας έχει την ευθύνη για τη διαμόρφωση όλων των απαραίτητων εσωτερικών δικλίδων που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση της Τράπεζας 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 2019 της Τράπεζας 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 Τράπεζας και του Διευθύνοντος Συμβούλου:

- (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 Τράπεζας και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Τράπεζας, 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 Τράπεζας,
- (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 2019 για την Τράπεζα Πειραιώς 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 Τράπεζας και δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθεί για οποιοδήποτε άλλο σκοπό.

Αθήνα, 28 Μαΐου 2020

Ο Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής

Δημήτρης Κουτσός - Κουτσόπουλος

A.M. ΣΟΕΛ: 26751

Deloitte Ανώνυμη Εταιρεία Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών

Φραγκοκκλησιάς 3α & Γρανικού,

151 25 Μαρούσι

A.M. ΣΟΕΛ: E120



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

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

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](http://www.deloitte.com/about) to learn more about our global network of member firms.

