

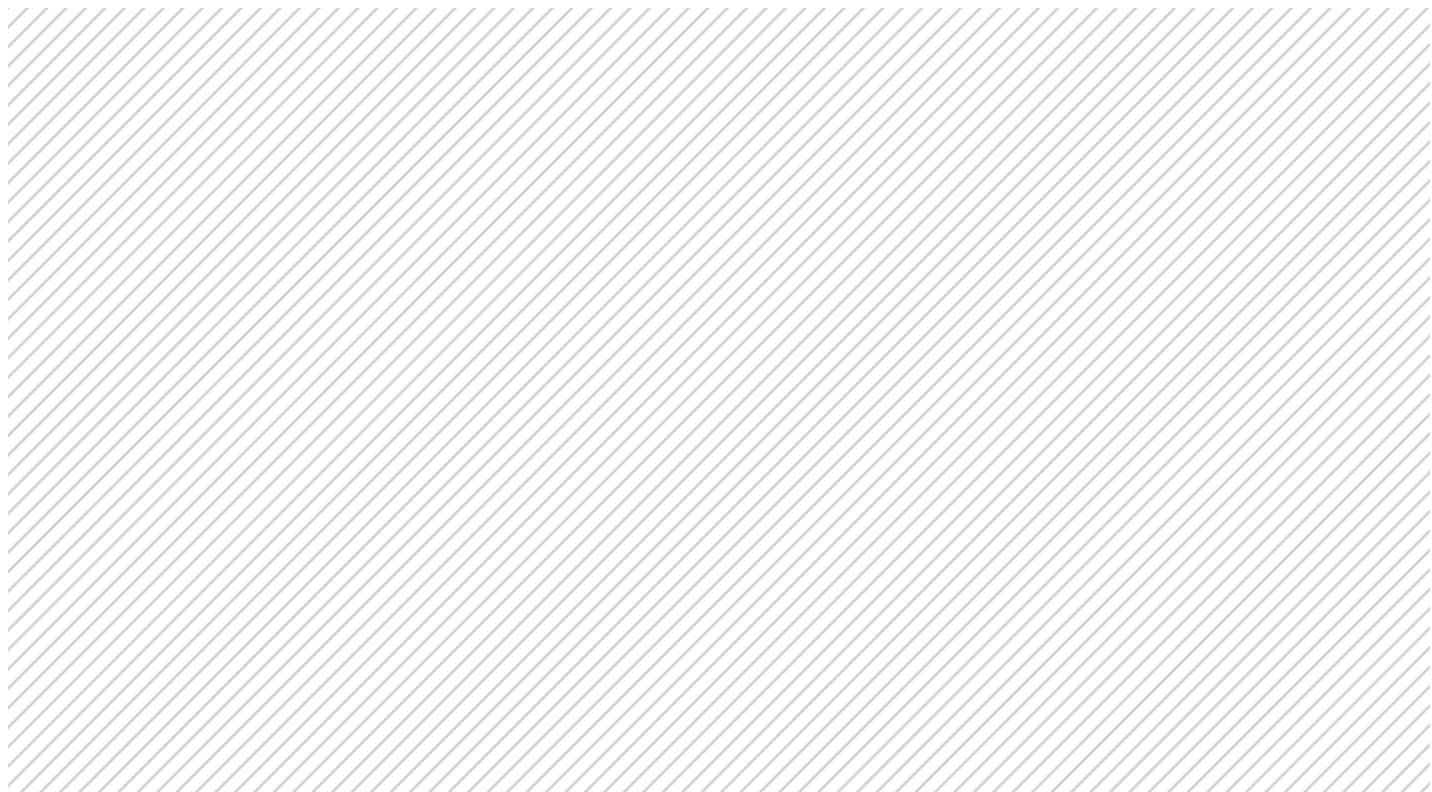
Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου





Περιεχόμενα

1. Σκοπός	3
2. Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών	4
3. Συνιστώσες Αποδοχών	5
i. Αμοιβές Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ	5
ii. Σταθερές Αποδοχές για Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	5
iii. Παροχές	6
iv. Μεταβλητές Αποδοχές	6
a. Ευθυγράμμιση με Κινδύνους, Όροι Αναβολής και Περιορισμοί	7
b. Προβλέψεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών	7
v. Πολιτική Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης	7
vi. Όροι συμβάσεων	7
Παράρτημα	8





1 - ΣΚΟΠΟΣ

Η ικανότητα του Ομίλου Πειραιώς να υλοποιεί μια ολοκληρωμένη στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού για την προσέλκυση, διατήρηση, επιβράβευση και κινητοποίηση υψηλού επιπέδου στελεχών, κρίνεται σημαντική για την επιτυχία του σε συνεχή βάση.

Η Πολιτική Αποδοχών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Πολιτική Αποδοχών») εφαρμόζεται στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής Μέλη Δ.Σ.) της Πειραιώς Financial Holdings A.E. (εφεξής «Εταιρεία»), 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.

Η Πολιτική Αποδοχών αποτυπώνει το ισχύον πλαίσιο αποδοχών, καθώς και τυχόν μελλοντικές αποδοχές προς τα υφιστάμενα ή/και νέα Μέλη του Δ.Σ.

Για τις αμοιβές που καταβάλλονται στο Δ.Σ., λαμβάνονται υπόψη οι διατάξεις της τραπεζικής νομοθεσίας που αφορούν στα μέλη του προσωπικού, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του Ομίλου (Material Risk Takers).

Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΧΕΙ ΩΣ ΣΤΟΧΟ:

- Την προσέλκυση, διατήρηση και παρακίνηση εξειδικευμένων στελεχών υψηλού επιπέδου, που επιτυγχάνουν τα αναμενόμενα αποτελέσματα, με συνέπεια στην εταιρική κουλτούρα και αξίες
- Την υποστήριξη κουλτούρας, που βασίζεται στην απόδοση, την αριστεία και τη δημιουργία βιώσιμης ανάπτυξης, λαμβάνοντας υπόψη πτυχές που αφορούν σε θέματα Περιβάλλοντος, Κοινωνίας και Διακυβέρνησης
- Την υιοθέτηση πολιτικής ίσης αμοιβής, για άνδρες και γυναίκες στελέχη, για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας υποστηρίζοντας μια κουλτούρα δικαίου
- Την ευθυγράμμιση των αποδοχών με την κερδοφορία, την κεφαλαιακή επάρκεια και τη ρευστότητα, χωρίς να ενθαρρύνεται η υπερβολική ανάληψη κινδύνου
- Την προώθηση κουλτούρας συμμόρφωσης και αποτελεσματικού ελέγχου κινδύνων
- Την ενίσχυση της εσωτερικής και εξωτερικής διαφάνειας

ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ, ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΑ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΑ ΚΑΙ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ

Η Πολιτική Αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική και στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας, καθώς:

- Είναι εναρμονισμένη και προάγει τη χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και ενθαρρύνει τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. να προσανατολίζονται στη δημιουργία βιώσιμης μακροπρόθεσμης αξίας ενσωματώνοντας στόχους περιβαλλοντικούς, κοινωνικούς και διακυβέρνησης (ESG) που συνδέονται με κινδύνους

- Προσφέρει ανταγωνιστικά και δίκαια επίπεδα αμοιβών και παροχών προς τα Μέλη Δ.Σ., με στόχο την ενίσχυση της αφοσίωσής τους προς την Εταιρεία, και την δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που χαρακτηρίζεται από αυξανόμενες προκλήσεις.
- 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 την κουλτούρα κινδύνου, καθώς και τα μέτρα που χρησιμοποιούνται για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων
- Δεν αντίκειται στον στόχο για ομαλή και έγκαιρη αποπληρωμή της κεφαλαιακής ενίσχυσης

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Πολιτική Αποδοχών ακολουθεί τις ίδιες βασικές αξίες, που διέπουν την Πολιτική Αποδοχών Ομίλου, που εφαρμόζεται στο σύνολο του προσωπικού και ταυτόχρονα αναγνωρίζει ότι το πλαίσιο αποδοχών των Μελών Δ.Σ. διαφοροποιείται κατ' ανάγκη από αυτό των λιγότερο υψηλόβαθμων στελεχών, ως αποτέλεσμα του ρόλου, της ευθύνης και της ικανότητάς τους να επηρεάσουν την απόδοση της Εταιρείας.

Η Επιτροπή Αποδοχών και το Δ.Σ. εγκρίνουν την Πολιτική Αποδοχών Ομίλου και λαμβάνουν, ανά τακτά διαστήματα, ενημέρωση επί της δομής, των πρακτικών και των τάσεων των αποδοχών του προσωπικού, τα οποία λαμβάνονται υπόψη κατά τον σχεδιασμό και την αναθεώρηση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, έτσι ώστε να επιτυγχάνονται και να διασφαλίζονται η ευθυγράμμιση και η συνέπεια σε όλο τον Όμιλο, η ίση μεταχείριση καθώς και ότι οποιαδήποτε πρακτική αποδοχών δεν λαμβάνει υπόψη το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, την αναπηρία ή οποιοδήποτε άλλο χαρακτηριστικό διάκρισης.

Οι συνιστώσες αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. και των λοιπών μελών της Εκτελεστικής Επιτροπής ακολουθούν ένα κοινό πλαίσιο και αρχές με διαφοροποίηση στα επίπεδα αποδοχών, με σκοπό να αντικατοπτρίζονται τα διαφορετικά επίπεδα τόσο στην ατομική συνεισφορά και δυναμική όσο και στην ιεραρχική δομή. Οι αποδοχές καταβάλλονται αναλογικά για όσο διάστημα κάθε Μέλος Δ.Σ. κατέχει τη θέση. Τα νέα Μέλη Δ.Σ. που ενδέχεται να διοριστούν κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας Πολιτικής, θα αμείβονται όπως προβλέπεται στο παρόν κείμενο και σύμφωνα με τις σχετικές αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων που καθορίζουν τις αποδοχές των Μελών Δ.Σ.

Κάθε οντότητα του Ομίλου θα τηρεί και θα εφαρμόζει – κατ' αναλογία – τις αρχές, τις προβλέψεις και τις απαιτήσεις της Πολιτικής Αποδοχών.





2 - ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Επιτροπή Αποδοχών, επικουρούμενη από όλες τις αρμόδιες μονάδες και εξωτερικούς συμβούλους (εφόσον κρίνεται απαραίτητο), και σε συνεργασία με άλλες Επιτροπές του Δ.Σ., όπου απαιτείται, σχεδιάζει την Πολιτική Αποδοχών και τις αντίστοιχες πρακτικές, συνεκτιμώντας τους μακροπρόθεσμους στόχους και τις αξίες της Εταιρείας καθώς και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων, των επενδυτών και λοιπών ενδιαφερομένων μερών. Στη συνέχεια, η Επιτροπή Αποδοχών αναπτύσσει τις εισηγήσεις της προκειμένου να εξασφαλιστεί η παροχή δίκαιων και ανταγωνιστικών αμοιβών, η μακροπρόθεσμη, συνετή και ασφαλής διοίκηση της Εταιρείας, καθώς και η πρόληψη και εξάλειψη τυχόν περιστατικών συγκρούσεων συμφερόντων. Τέλος, οι εισηγήσεις υποβάλλονται προς έγκριση στα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. Λεπτομερής περιγραφή των αρμοδιοτήτων της Επιτροπής Αποδοχών περιλαμβάνεται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Επιτροπής.

Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και έγκρισής της από το Διοικητικό Συμβούλιο. Υπό την προϋπόθεση της έγκρισης της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων, είναι σε ισχύ για διάστημα έως και τεσσάρων (4) ετών, εκτός εάν προκύψει, νωρίτερα, ουσίωδης μεταβολή. Σε αυτή την περίπτωση, η Πολιτική θα υποβληθεί εκ νέου στη Γενική Συνέλευση προς έγκριση.

Η Πολιτική Αποδοχών 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.

ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ:

- Τα Μέλη Δ.Σ. οφείλουν να αποφεύγουν καταστάσεις κατά τις οποίες τα συμφέροντά τους ενδέχεται να συγκρούονται με τα συμφέροντα της Εταιρείας και τα καθήκοντά τους απέναντί της.
- Τα Μέλη Δ.Σ. υποχρεούνται να αναφέρουν στο Δ.Σ. την ύπαρξη περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και να απέχουν από τη συμμετοχή και παρέμβαση σε συζητήσεις και ψηφοφορίες επί θεμάτων και αποφάσεων, οι οποίες τους εκθέτουν σε ανάλογο κίνδυνο σύγκρουσης συμφερόντων. Ως εκ τούτου, τα Μέλη Δ.Σ. απέχουν από ψηφοφορίες επί αποφάσεων του Δ.Σ. σχετικά με τις προσωπικές αμοιβές τους.
- Σε κάθε περίπτωση, καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων, στις οποίες υπόκεινται τα Μέλη Δ.Σ., πρέπει να αναφέρονται στην Ετήσια Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης και στις σημειώσεις των οικονομικών καταστάσεων.

Επιπρόσθετα, η Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων, που αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της Πολιτικής Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου Πειραιώς και ισχύει για το σύνολο

του ανθρώπινου δυναμικού, συμπεριλαμβανομένων και των μελών Δ.Σ., παρέχει καθοδήγηση για το πώς ορίζονται οι συγκρούσεις συμφερόντων, πώς μπορούν να αναγνωριστούν και ποιες διαδικασίες πρέπει να ακολουθηθούν όταν ανακύπτουν.

Η συμμετοχή σε πρόγραμμα διάθεσης μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σχήμα αποδοχών που συνδέεται με την απόδοση, θεωρείται ότι είναι «σημαντική αμοιβή ή παροχή» για σκοπούς ανεξάρτητης αξιολόγησης.

ΑΠΟΚΛΙΣΗ – ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΞΑΙΡΕΣΕΩΝ

Η Εταιρεία δύναται να παρεκκλίνει από την Πολιτική Αποδοχών σε εξαιρετικές περιπτώσεις, εφόσον κρίνεται απαραίτητο από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Τέτοιες περιπτώσεις μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά, και όχι περιοριστικά, έκτακτες συνθήκες της αγοράς, σημαντικές αλλαγές στη στρατηγική της Εταιρείας, σημαντικές αναδιαρθρώσεις, αλλαγές σε κανονιστικές απαιτήσεις ή την ανάγκη προσέλκυσης ή διατήρησης ταλέντων που είναι καθοριστικής σημασίας για τους στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας. Η παρέκκλιση μπορεί να εφαρμοσθεί κυρίως ως προς τις μεταβλητές αποδοχές, χωρίς να γίνεται υπέρβαση των σχετικών ανώτατων ορίων που περιγράφονται στην Πολιτική Αποδοχών. Οποιαδήποτε τέτοια παρέκκλιση θα τεκμηριώνεται διεξοδικά, θα αιτιολογείται και θα υπόκειται σε αυστηρές διαδικασίες διακυβέρνησης. Η αιτιολόγηση για τυχόν τέτοιες παρεκκλίσεις, μαζί με την επίπτωσή τους στο προφίλ κινδύνου και στις οικονομικές επιδόσεις της Εταιρείας, θα γνωστοποιούνται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών της Εταιρείας, διασφαλίζοντας διαφάνεια προς τους μετόχους, τις ρυθμιστικές αρχές και άλλους ενδιαφερόμενους. Η Επιτροπή Αποδοχών θα επιβλέπει και θα επανεξετάζει τυχόν παρεκκλίσεις προκειμένου να διασφαλίζει την ευθυγράμμιση με τη συνολική διάθεση ανάληψης κινδύνου, τις εταιρικές αξίες και τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

Η ενγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης των

Μετόχων επί αυτής, παραμένει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.

Ο Όμιλος δημοσιοποιεί, σε ετήσια βάση, ποσοτικές και ποιοτικές πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές των μελών του Δ.Σ., σύμφωνα με όλες τις ισχύουσες νομικές απαιτήσεις.

Οι αποδοχές που καταβάλλονται από την Τράπεζα Πειραιώς (εφεξής «Τράπεζα») σε Μέλη Δ.Σ. συγκεκριμενοποιούνται στην Έκθεση Αποδοχών της Εταιρείας, η οποία δημοσιοποιείται, σε ετήσια βάση, από το 2020 και έπειτα. Η Έκθεση είναι, επίσης, διαθέσιμη εσωτερικά.



3 - ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η δομή των Αμοιβών, που ισχύει για τα Μέλη Δ.Σ., περιλαμβάνει τις ακόλουθες συνιστώσες:

I. ΑΜΟΙΒΕΣ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου, λαμβάνουν ετήσια αμοιβή που προβλέπεται για τα Μέλη του Δ.Σ. και πρόσθετη αμοιβή για τη συμμετοχή τους σε Επιτροπές του Δ.Σ. με την ιδιότητα του μέλους ή του Προέδρου. Οι αμοιβές καταβάλλονται σε μετρητά και υπόκεινται σε τακτή αναθεώρηση κατά τη διάρκεια της Πολιτικής Αποδοχών, λαμβάνοντας υπόψη τις σχετικές τάσεις της αγοράς και τις πρακτικές τοπικών και ευρωπαϊκών οργανισμών, προκειμένου να διασφαλίζεται η επάρκεια τους για την προσέλκυση υψηλού δυναμικού ατόμων, με το κατάλληλο επίπεδο προσόντων και εμπειρίας, και οι οποίες τους επιτρέπουν να έχουν την απαιτούμενη συνεισφορά, δέσμευση και αφιερωμένο χρόνο προς το Δ.Σ.

Στον πίνακα που ακολουθεί, απεικονίζεται η δομή αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.:

Ιδιότητα
Αμοιβή Προέδρου Δ.Σ.
Βασική αμοιβή Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.
Αμοιβή Αντιπροέδρου Δ.Σ.
Αμοιβή Προέδρου Επιτροπής Ελέγχου ή Επιτροπής Κινδύνων
Αμοιβή Μέλους Επιτροπής Ελέγχου ή Επιτροπής Κινδύνων
Αμοιβή Προέδρου Επιτροπής Αποδοχών ή Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. ή Επιτροπή Δεοντολογίας Δ.Σ. και θεμάτων ESG
Αμοιβή Μέλους Επιτροπής Αποδοχών ή Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. ή Επιτροπή Δεοντολογίας Δ.Σ. και θεμάτων ESG
Αμοιβή Προέδρου / Μέλους σε οποιαδήποτε άλλη Επιτροπή Δ.Σ. που δεν αναφέρεται παραπάνω

Οι κύριες αρχές της δομής αμοιβών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. περιγράφονται παρακάτω:

- Ο Πρόεδρος Δ.Σ. δεν λαμβάνει αμοιβή λόγω συμμετοχής με την ιδιότητα μέλους ή Προέδρου σε οποιαδήποτε Επιτροπή Δ.Σ.
- Οι Πρόεδροι των Επιτροπών δεν λαμβάνουν αμοιβή μέλους της επιτροπής.
- Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δεν λαμβάνουν πρόσθετες αμοιβές παρακολούθησης συνεδριάσεων του Δ.Σ. ή/και των Επιτροπών του.
- Οι αμοιβές καταβάλλονται αναλογικά για όσο διάστημα κάθε μέλος διατηρεί την εκάστοτε ιδιότητα.

Το επίπεδο αμοιβών ανά ιδιότητα περιλαμβάνεται στην Έκθεση Αποδοχών.

Όλες οι καταβολές αμοιβών υπόκεινται, όπου απαιτείται, σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, φόρο εισοδήματος, ειδική εισφορά φόρου και παρακρατήσεις φόρου χαρτοσήμου, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δικαιούνται μόνο αμοιβές που περιγράφονται παραπάνω, καθώς και αποζημίωση δαπανών τους (π.χ. για ταξίδια ή διαμονή) που διενεργήθηκαν στο πλαίσιο εκτέλεσης των καθηκόντων τους, ενώ δεν θα συμμετέχουν σε συνταξιοδοτικά προγράμματα που παρέχονται από την Εταιρεία.

Δεν δικαιούνται να λάβουν καμία μορφή μεταβλητής αποδοχής.

II. ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ.

Τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. λαμβάνουν σταθερές αποδοχές, καταβαλλόμενες σε μετρητά, σε μηνιαία βάση. Η Εταιρεία έχει αναπτύξει ένα πλαίσιο σταθερών αποδοχών, ουδέτερο από άποψη φύλου, το οποίο ορίζει τη δομή και το εύρος των αποδοχών, με σκοπό την προσέλκυση και διακράτηση ταλέντων, με αναφορά:

- στο ιεραρχικό τους επίπεδο (seniority), όπως προκύπτει από την αξιολόγηση της σημαντικότητας της θέσης
- σε εξωτερικές συσχετίσεις, βάσει ερευνών αγοράς

Τα κριτήρια, που λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών, περιλαμβάνουν: το βαθμό και την ετοιμότητα στην εκπλήρωση των απαιτήσεων της θέσης, το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, την προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία, την κρισιμότητα της θέσης, το βαθμό δυσκολίας ως προς την ανεύρεση δεξιοτήτων/ ικανοτήτων που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη θέση κ.λπ.

Η Πολιτική για τις σταθερές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. αναθεωρείται από την Επιτροπή Αποδοχών με σκοπό να διασφαλιστεί η ευθυγράμμιση των αποδοχών με τις αρχές της Πολιτικής Αποδοχών και τις τάσεις της αγοράς σε τοπικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο.





III. ΠΑΡΟΧΕΣ

Η Εταιρεία φιλοδοξεί να προσφέρει ανταγωνιστικά και δίκαια πακέτα αμοιβών και παροχών στα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. (συμπεριλαμβανομένων ασφαλιστικών προγραμμάτων) και κάλυψη επαγγελματικών εξόδων, σε πλήρη ευθυγράμμιση με τη σχετική πρακτική της αγοράς. Οι παροχές δύναται να περιλαμβάνουν (αλλά δεν περιορίζονται σε) Προγράμματα Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης, Προγράμματα Ασφάλισης Ζωής/Ατυχήματος, Προγράμματα Ομαδικής Ασφάλισης Καθορισμένων Εισφορών, για τα μέλη της Διοίκησης συμπεριλαμβανομένων και των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. Προγράμματα Αρωγής Τέκνων, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, ειδική τιμολόγηση προσωπικού σε τραπεζικά προϊόντα, εταιρικό αυτοκίνητο¹ σε εναρμόνιση με τις πρακτικές και πολιτικές της αγοράς.

Επιπρόσθετα, ο Όμιλος Πειραιώς ίδρυσε Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (εφεξής «ΤΕΑ»), μέσω του οποίου θεσπίστηκε Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα Καθορισμένων Εισφορών, το οποίο καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων του. Τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. μπορούν να συμμετέχουν στο εν λόγω πρόγραμμα. Επίσης, μέσω του ΤΕΑ παρέχεται ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και κάλυψη Ζωής/Ατυχήματος.

Το Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα Καθορισμένων Εισφορών, όπως διευκρινίζεται στο καταστατικό του ΤΕΑ, παρέχει τη δυνατότητα καταβολής τακτικών και έκτακτων εισφορών από τον εργοδότη καθώς και από τον ασφαλισμένο. Οι τακτικές εργοδοτικές εισφορές ορίζονται ως ποσοστό επί του ατομικού μηνιαίου μικτού μισθού, το οποίο είναι κοινό για όλους τους συμμετέχοντες. Τα συγκεκριμένα ποσοστά και τα ανώτατα όρια δημοσιοποιούνται στην Έκθεση Αποδοχών. Οι ασφαλισμένοι μπορούν επίσης να συμμετέχουν στο πρόγραμμα εθελοντικά, συμβάλλοντας έως ενός καθορισμένου ανώτατου ορίου επί του μηνιαίου μικτού μισθού τους. Η συνεισφορά των ασφαλισμένων μπορεί να τροποποιηθεί ετησίως έως δύο φορές. Οι ασφαλιζόμενοι δικαιούνται να λάβουν εφάπαξ ποσό ίσο με το σύνολο των εισφορών, του εργοδότη και του εργαζόμενου, εφόσον πληρούνται τα κριτήρια που σχετίζονται με την ηλικία και τα έτη ασφάλισης τους στο ΤΕΑ. Σε περίπτωση παραίτησης ή οικειοθελούς διακοπής της ασφάλισης στο ΤΕΑ πριν από την εκπλήρωση των ειδικών όρων που έχουν τεθεί, ο ασφαλιζόμενος λαμβάνει μόνο τις ατομικές του εισφορές.

IV. ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Κατά γενικό κανόνα, οι μεταβλητές αποδοχές αποτελούν σημαντικό τμήμα της αμοιβής των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ., καθώς ενισχύουν την παροχή κινήτρων για την προώθηση της Εταιρείας προς τη στρατηγική κατεύθυνση που έχει υιοθετήσει το Δ.Σ..

Τα σχήματα μεταβλητών αποδοχών ενδέχεται να ποικίλλουν ανά έτος και είναι δυνατόν να έχουν τη μορφή ετησιοποιημένου σχήματος ή να ανταμείβουν μακροπρόθεσμες σταθερές επιδόσεις, εστιάζοντας στην επίτευξη εξαιρετικών μακροπρόθεσμων αποδόσεων προς τους μετόχους. Τα ποσά μεταβλητών αποδοχών υπολογίζονται

ως ποσοστό της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών. Τα επιθυμητά ποσοστά καθορίζονται με βάση την πρακτική της αγοράς, την τρέχουσα οικονομική κατάσταση και τα περιθώρια κέρδους του Ομίλου, ακολουθώντας την εισηγήση και τη διαδικασία έγκρισης που περιγράφεται στην ενότητα «2. Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών».

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις και συνθήκες, οι μεταβλητές αποδοχές δύναται, επίσης, να λάβουν τη μορφή bonus πρόσληψης ή bonus/σχήματος διακράτησης με σκοπό την προσέλκυση και διακράτηση στελεχών υψηλού δυναμικού, απαραίτητων για την επίτευξη του επιχειρηματικού σχεδίου. Έκτακτες αποδοχές δύναται να καταβάλλονται μόνο εφόσον η Επιτροπή Αποδοχών αποφασίζει ότι είναι προς το μακροπρόθεσμο συμφέρον των μετόχων, ακολουθώντας τη διαδικασία που αναφέρεται στην ενότητα «2. Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών» και θα δημοσιεύονται στην Έκθεση Αποδοχών, που υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

Προκειμένου τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. να έχουν δικαίωμα συμμετοχής σε κέρδη, απαιτείται σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων. Το ίδιο ισχύει και για τα προγράμματα διάθεσης μετοχών με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης απόκτησης μετοχών. Οι μεταβλητές αποδοχές θα εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, όταν απαιτείται. Οι μεταβλητές αποδοχές κάθε ατόμου (βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες) δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 100% των σταθερών αποδοχών του. Η Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας μπορεί να εγκρίνει υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό ύψος των μεταβλητών αποδοχών δεν θα υπερβαίνει το 200% του συνόλου των σταθερών αποδοχών για κάθε άτομο.

¹ Οι παροχές ευθυγραμμίζονται με την Πολιτική Αποδοχών Ομίλου που καλύπτει το σύνολο του προσωπικού και συμπεριλαμβάνονται στην Έκθεση Αποδοχών της Εταιρείας.





α. Ευθυγράμμιση με Κινδύνους, Όροι Αναβολής και Περιορισμοί

Σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, μεταβλητές αποδοχές δύναται να καταβάλλονται σε Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ., μόνο εάν είναι βιώσιμες, βάσει της οικονομικής κατάστασης της Εταιρείας (και του Ομίλου) και με την προϋπόθεση ότι δεν τίθεται σε κίνδυνο η κεφαλαιακή επάρκεια του Ομίλου. Σε κάθε περίπτωση, ο Όμιλος δεν έχει δεσμευτική υποχρέωση καταβολής μεταβλητών αποδοχών. Σε περίπτωση που οι συνθήκες δεν το επιτρέπουν, π.χ. αυξημένες ανάγκες ρευστότητας, υπερβάσεις δαπανών προϋπολογισμού, ο Όμιλος δύναται να αποφασίσει τη μη καταβολή μεταβλητών αποδοχών, ακόμη και εάν η χρηματοοικονομική του επίδοση το επιτρέπει.

Προκειμένου να συνδεθούν οι μεταβλητές αποδοχές με μακροπρόθεσμες επιδόσεις και ταυτόχρονα να αποθαρρύνεται η ανάληψη υπερβολικού κινδύνου από τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ., η καταβολή σημαντικού μέρους των αποδοχών τους (εάν αυτές αποδοθούν), αναβάλλεται κατά ποσοστό τουλάχιστον ή επιπλέον του ελάχιστου 40% ή αντίστοιχα 60% για ιδιαίτερα υψηλά ποσά². Επιπλέον, τουλάχιστον το ήμισυ των καταβολών γίνεται σε μέσα αντί μετρητών. Αυτό εφαρμόζεται εξίσου στο μη αναβαλλόμενο και το αναβαλλόμενο μέρος.

Όσον αφορά στα χορηγηθέντα μέσα, καθορίζεται περίοδος διακράτησης τουλάχιστον ενός έτους ή ως άλλως ορίζεται από το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο. Η περίοδος αναβολής δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 5 έτη ή ως άλλως ορίζεται από το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Οι παραπάνω απαιτήσεις αναβολής και καταβολής των μεταβλητών αποδοχών σε μετοχές ή άλλα μέσα δεν εφαρμόζονται σε εκείνα τα Μέλη Δ.Σ., των οποίων οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές δεν υπερβαίνουν το ποσό των €50.000 και δεν αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το ένα τρίτο των συνολικών ετήσιων αποδοχών τους ή ως άλλως ορίζεται από το κανονιστικό πλαίσιο.

β. Προβλέψεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών

Με την επιφύλαξη των γενικών αρχών του εθνικού δικαίου των συμβάσεων ή του εργατικού δικαίου, το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών θα πρέπει να περιορίζεται σε σημαντικό βαθμό, όταν σημειώνεται υποτονική ή αρνητική οικονομική επίδοση του Ομίλου, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις τρέχουσες αποδοχές όσο και τις μειώσεις στις πληρωμές ποσών που έχουν χορηγηθεί σε προηγούμενο διάστημα, συμπεριλαμβανομένων ρυθμίσεων μη καταβολής ή επιστροφής αποδοχών.

Σε περίπτωση παραβιάσεων κανονισμών / διαδικασιών, διάπραξης παραπτωμάτων, αποτυχίας ανταπόκρισης στα απαιτούμενα πρότυπα καταλληλότητας ή άλλης εξίσου σοβαρής αιτίας, συμμετοχή σε ή ευθύνη για ενέργειες που οδήγησαν σε σημαντικές απώλειες, ο Όμιλος δύναται να χρησιμοποιήσει κάθε νόμιμο διαθέσιμο μέσο, με σκοπό να απαιτήσει την επιστροφή σχετικών ποσών από τον εργαζόμενο.

Προβλέψεις/ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής μέχρι και του 100% του συνόλου των μεταβλητών αποδοχών ισχύουν για τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ., σύμφωνα με το υφιστάμενο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

V. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ

Τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. έχουν δικαίωμα λήψης αποζημίωσης σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που περιγράφονται στην ισχύουσα Πολιτική Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης της Εταιρείας³.

VI. ΟΡΟΙ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, με τριετή θητεία σύμφωνα με το ισχύον πλαίσιο (και συνδέονται με την Εταιρεία με σχέση εντολής). Δεν προβλέπονται λοιπές υποχρεώσεις που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε καταβολή αποδοχών ή καταβολές λόγω απώλειας θέσης. Στην περίπτωση συγκεκριμένων, καθοριστικής σημασίας, θέσεων Μη Εκτελεστικών Μελών, όπως η θέση του Προέδρου του Δ.Σ., η Εταιρεία δύναται να αποφασίσει την επισημοποίηση της σχέσης εντολής υπό τη μορφή έγγραφης σύμβασης.

Τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. υπογράφουν συμβάσεις εντολής με την Εταιρεία, με διάρκεια που δεν υπερβαίνει τη θητεία του Δ.Σ., αλλά μπορεί να περιέχει ρήτρες ανανέωσης σε περίπτωση επανεκλογής, μη συνδεδεμένες με κάποια πρόσθετη αμοιβή.

Συμβάσεις με Μέλη Δ.Σ., που εξετάζονται κατά περίπτωση, δύναται να περιλαμβάνουν ειδικούς όρους που προβλέπουν συγκεκριμένες αποζημιώσεις αποχώρησης, που εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Επιπρόσθετα, συμβάσεις Μελών Δ.Σ. δύναται να καταγγελθούν για σπουδαίο λόγο, χωρίς υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης και χωρίς προηγούμενη προειδοποίηση.

Σε κάθε περίπτωση, οι αποζημιώσεις αποχώρησης θα πρέπει να συμμορφώνονται με τους περιορισμούς που ορίζει το κανονιστικό πλαίσιο.

Δεν έχουν συμφωνηθεί συμβατικοί όροι για την περίπτωση αλλαγής ελέγχου της Εταιρείας.

Συμβάσεις που αναθέτουν συγκεκριμένα, κατά περίπτωση, καθήκοντα στα Μέλη Δ.Σ., πέραν των κανονικών τους καθηκόντων, εγκρίνονται όπως καθορίζεται από το νομικό πλαίσιο περί συναλλαγών συνδεδεμένων μερών

² Χορηγηθείσες μεταβλητές αποδοχές που υπερβαίνουν το € 1εκ. σε ετήσια βάση.

³ Όπως ισχύει κατόπιν σχετικής έγκρισης από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.





ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΤΗΣΙΟ ΣΧΗΜΑ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές στον Όμιλο Πειραιώς αποτελούνται από διαφορετικά σχήματα κινήτρων, που καλύπτουν διαφορετικές περιμέτρους εργαζομένων. Τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. συμμετέχουν στο σχήμα της Ανώτερης Διοίκησης.

Το Σχήμα της Ανώτερης Διοίκησης είναι ένα βασικό σχήμα που στοχεύει στο να παρακινήει την ηγεσία του Ομίλου προς την επίτευξη συγκεκριμένων Κύριων Δεικτών Απόδοσης (KPIs), συμπεριλαμβανομένων των καθημερινών εργασιών, καθώς και των στόχων μετασχηματισμού και να ενισχύει την ευθυγράμμιση με τα συμφέροντα των μετόχων. Το σχήμα αυτό περιλαμβάνει τόσο βραχυπρόθεσμες όσο και μακροπρόθεσμες συνιστώσες.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Τα σχήματα μεταβλητών αποδοχών σχεδιάζονται λαμβάνοντας υπόψη τις παρακάτω βασικές αρχές:

- Για την κατανομή των μεταβλητών αποδοχών, ο Όμιλος Πειραιώς θα πρέπει να επιδεικνύει φερεγγυότητα με επίπεδα κεφαλαίου πάνω από τις απαιτήσεις.
- Το σχήμα θα πρέπει να είναι πλήρως ευθυγραμμισμένο με τα συμφέροντα των μετόχων, τόσο βραχυπρόθεσμα όσο και μακροπρόθεσμα, να προωθεί την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνου και να αποθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων.
- Ο σχεδιασμός του σχήματος είναι ευθυγραμμισμένος με την πραγματικότητα της αγοράς, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις πρακτικές αποδοχών που ακολουθούν οι Ελληνικές τράπεζες όσο και τις έρευνες αγοράς για τις μεταβλητές αποδοχές Ευρωπαϊκών ομότιμων τραπεζών.
- Το σχήμα θα πρέπει να εναρμονίζεται με τις πρόσφατες εθνικές και διεθνείς κανονιστικές απαιτήσεις.
- Τα ποσά ανταμοιβής θα πρέπει να βασίζονται στην ατομική απόδοση, ενισχύοντας παράλληλα τη συνεργασία και την υλοποίηση των στρατηγικών προτεραιοτήτων του Ομίλου και τηρώντας τη διάθεση του Ομίλου για τη διαχείριση κινδύνων.
- Ο μηχανισμός καταβολών θα πρέπει να αξιοποιεί το Σύστημα Αξιολόγησης της Απόδοσης που χρησιμοποιείται από τον Όμιλο (Become & Achieve).
- Οι μεταβλητές αποδοχές αντικατοπτρίζουν την απόδοση χωρίς καμία προκατάληψη (π.χ. σχετικά με το φύλο).

Με βάση αυτές τις αρχές, το ποσό των μεταβλητών αποδοχών επηρεάζεται από τους παρακάτω παράγοντες:

- Οι σταθερές αποδοχές χρησιμοποιούνται ως σημείο εκκίνησης για να διασφαλιστεί ότι οι μεταβλητές αποδοχές είναι σχετικά ουσιαστικές και κλιμακώνονται καταλλήλως

- Η ατομική ετήσια αξιολόγηση της απόδοσης επηρεάζει το ποσό επιβράβευσης που απορρέει από την ατομική απόδοση. Η Πειραιώς χρησιμοποιεί το "Become & Achieve" ως σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης. Η αξιολόγηση βασίζεται σε σχετικούς ανά ρόλο KPIs, αντικατοπτρίζοντας τους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου που διαχέονται σε εξατομικευμένο διευθυντικό επίπεδο. Τα KPIs σχετίζονται με στόχους επιχειρηματικούς, κινδύνων, αποτελεσματικότητας και άλλους στόχους. Για τους τομείς ανάληψης κινδύνου, τα KPIs περιλαμβάνουν τουλάχιστον ένα δείκτη μέτρησης κινδύνου (π.χ. κόστος κινδύνου, διαμόρφωση Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων, αναμενόμενες πιστωτικές ζημιές). Λαμβάνονται επίσης υπόψη τα υψηλής σημασίας ανοιχτά ευρήματα του Εσωτερικού Ελέγχου. Οι βασικοί δείκτες απόδοσης δημοσιεύονται στην Έκθεση Αποδοχών της Εταιρείας.
- Το επίπεδο ευθύνης του εργαζόμενου επηρεάζει το ποσό επιβράβευσης. Οι εργαζόμενοι στο ανώτερο επίπεδο ευθύνης έχουν υψηλότερες αποδοχές κατά μέσο όρο σε σχέση με τα εργαζόμενους σε χαμηλότερα επίπεδα σύμφωνα με την κοινή πρακτική.
- Η απόδοση μονάδας ή πυλώνα είναι μια βασική συνιστώσα που καθορίζει το ποσό των μεταβλητών αποδοχών. Η απόδοση σε επίπεδο μονάδας/πυλώνα μετριέται με συγκεκριμένα KPIs ανά περιοχή και έχει στόχους που έχουν συμφωνηθεί στην αρχή της περιόδου αναφοράς. Συνδυασμός των KPIs περιλαμβάνει δείκτες επιχειρηματικούς, κινδύνου, μέτρησης αποτελεσματικότητας, ανθρώπινου δυναμικού και λοιπούς δείκτες. Τα KPIs χρησιμοποιούνται είτε ως παράγοντες προσαρμογής (προς τα πάνω ή προς τα κάτω) ή ως προϋποθέσεις απόδοσης.
- Η απόδοση του Ομίλου επηρεάζει το καταβαλλόμενο μεταβλητό ποσό που λαμβάνεται από την Ανώτερη Διοίκηση, ως παράγοντας προσαρμογής (προς τα πάνω ή προς τα κάτω). Η απόδοση του Ομίλου μετριέται με ένα σύνολο από συγκεκριμένα KPIs που αντικατοπτρίζουν τους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου. Οι μετρήσεις που σχετίζονται με τη βιώσιμη ανάπτυξη (π.χ. κλίμα & ESG) περιλαμβάνονται στη μη χρηματοοικονομική διάσταση των πινάκων αξιολόγησης επίδοσης (balanced scorecards) των στελεχών του Ομίλου. Ενδεικτικά οι δείκτες μέτρησης που σχετίζονται με το κλίμα περιλαμβάνουν τη μείωση του ανθρακικού αποτυπώματος, την παροχή βιώσιμων προϊόντων και υπηρεσιών, καθώς και δείκτες απόδοσης όπως πρωτοπορία σε λύσεις κατά των αρνητικών επιπτώσεων της κλιματικής αλλαγής.





Η μέθοδος για τον προσδιορισμό του κονδυλίου μεταβλητών αποδοχών (bonus pool) είναι από τη βάση προς την κορυφή (bottom up), με επικύρωση από την κορυφή προς τη βάση. Συγκεκριμένα, η μέθοδος για τον προσδιορισμό περιλαμβάνει τρία βασικά βήματα:

- Υπολογισμός του εξατομικευμένου ποσού μεταβλητών αποδοχών (bonus) με βάση την απόδοση και το ρόλο, αξιολογώντας πίνακες κατανομής που ορίζουν το βασικό ποσό του bonus ως ποσοστό του σταθερού μισθού. Τα ποσοστά προσδιορίζονται σύμφωνα με βέλτιστες πρακτικές και με τους δεδομένους περιορισμούς (όπου απαιτείται κατά περίπτωση).
- Υπολογισμός του bonus pool ως άθροισμα των εξατομικευμένων ποσών επιβράβευσης.
- Επικύρωση του τελικού bonus pool ως ποσοστό του καθαρού κέρδους προσαρμοσμένο για έκτακτα στοιχεία.

Το Δ.Σ. μπορεί να εφαρμόσει θετική ή αρνητική προσαρμογή στο bonus pool, κατά τη διακριτική του ευχέρεια, σε περίπτωση οικονομικών αποτελεσμάτων, που είτε υπερβαίνουν τις προσδοκίες, είτε αποκλίνουν σημαντικά από τα αναμενόμενα αποτελέσματα για την εταιρεία, η οποία εφαρμόζεται αναλογικά σε όλα τα εξατομικευμένα ποσά των bonus.

Άτομα που βρίσκονται υπό έρευνα από τον Εσωτερικό Έλεγχο/Επιτροπή Δεοντολογίας για υποθέσεις απάτης εξαιρούνται από την περίμετρο των προγραμμάτων μεταβλητών αποδοχών μέχρι να ολοκληρωθεί η έρευνα.

Παράμετροι Διαχείρισης Κινδύνων

Μεταξύ των βασικών στόχων αυτού του σχήματος μεταβλητών αποδοχών, είναι η διασφάλιση της σύνεσης στην ανάληψη κινδύνων, η αποφυγή κινήτρων για υπερβολικά επικίνδυνες από πλευράς ρίσκου αποφάσεις και η καλλιέργεια μιας υγιούς νοοτροπίας κινδύνου στον Όμιλο.

Η Πειραιώς έχει πρόσφατα ενισχύσει το μοντέλο τριών (3) γραμμών άμυνας στον πιστωτικό κίνδυνο, με σαφείς και διακριτούς Ρόλους, Αρμοδιότητες, Διαδικασίες, Παρακολούθηση και Έλεγχο, το οποίο διαμορφώνεται ως εξής:

- Η πρώτη γραμμή άμυνας αφορά στην καθημερινή επιχειρησιακή λήψη απόφασης. Ως εκ τούτου, η πρώτη γραμμή άμυνας πραγματοποιείται από το Business και τη Διαχείριση Πίστης Ομίλου.
- Η δεύτερη γραμμή άμυνας ορίζει το πλαίσιο κινδύνου, θέτει ή εγκρίνει ή επικυρώνει τις πολιτικές κινδύνου και παρακολουθεί την εφαρμογή τους από την πρώτη γραμμή άμυνας. Η δεύτερη γραμμή άμυνας πραγματοποιείται από τη Διαχείριση Κινδύνων Ομίλου.
- Η τρίτη γραμμή άμυνας πραγματοποιεί τακτικούς εκ των υστέρων ελέγχους στην πρώτη και τη δεύτερη γραμμή. Η τρίτη γραμμή πραγματοποιείται από τον Εσωτερικό Έλεγχο Ομίλου.

Δομή

Δεδομένου ότι οι μεταβλητές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. υπόκεινται σε περιορισμούς που απορρέουν από την Ελληνική νομοθεσία και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο (συμπεριλαμβανομένων των κατευθυντήριων γραμμών της EAT σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών), ορισμένα χαρακτηριστικά στο σχεδιασμό αυτού του σχήματος (π.χ. περίοδος αναβολής) υπαγορεύονται σε μεγάλο βαθμό από τη νομοθεσία, καθώς και από τις βέλτιστες πρακτικές της αγοράς.

Ο μηχανισμός καταβολών για το σχήμα της ανώτερης διοίκησης, έχει τα ακόλουθα βασικά βήματα:

- Προϋποθέσεις: Το κονδύλι μεταβλητών αποδοχών της ανώτερης διοίκησης μπορεί να διατεθεί μόνο εάν τα καθαρά κέρδη του Ομίλου (προσαρμοσμένα για έκτακτα στοιχεία) είναι θετικά και τα επίπεδα κεφαλαίου ξεπερνούν τις απαιτήσεις.
- Υπολογισμός βασικού εξατομικευμένου ποσού bonus: Οι μεταβλητές αποδοχές ορίζονται ως ποσοστό επί των σταθερών αποδοχών και της ατομικής αξιολόγησης απόδοσης με βάση την επίτευξη συγκεκριμένων KPIs στην πλατφόρμα «Become & Achieve». Κάθε άτομο πρέπει να επιτύχει τουλάχιστον το 80% των KPIs του, προκειμένου να λάβει bonus. Σε περίπτωση εκπλήρωσης του στόχου σε ποσοστό άνω του 100%, χορηγείται πρόσθετο ποσό. Είναι δυνατή η ανακατανομή του συνολικού bonus pool σε ποσοστό έως και 20%. Η δέουσα δημοσιοποίηση αναφορικά με τις προϋποθέσεις, τα KPIs, τους στόχους και τα επιτεύγματα παρέχεται στην Έκθεση Αποδοχών.
- Καταβολή: Ο μηχανισμός καταβολής του σχήματος ευθυγραμμίζεται με τους πιο πρόσφατους κανονισμούς, τις κοινές πρακτικές της αγοράς και τους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου. Ειδικότερα:
 - Ανώτατο όριο: Ανώτατο καταβαλλόμενο ποσό μεταβλητών αποδοχών για οποιοδήποτε έτος είναι το 100% των σταθερών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.
 - Περίοδος αναβολής: 40% των μεταβλητών αποδοχών αναβάλλονται για περίοδο πέντε (5) ετών σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο (συμπεριλαμβανομένων των κατευθυντήριων γραμμών της EAT σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών).
 - Συνδυασμός τρόπου καταβολής: 40% μετρητά, 60% μέσα. Για όλα τα μέσα εφαρμόζεται περίοδος διακράτησης ενός έτους ή όπως ορίζεται από το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.
 - Το καταλληλότερο μέσο για τον Όμιλο Πειραιώς καθορίζεται σε συνεργασία με τη Μονάδα Group Financial Management.
 - Εκ των υστέρων προσαρμογές: Ρυθμίσεις malus (προσαρμογή προς τα κάτω της αναβαλλόμενης αμοιβής) και clawback (ανάκτηση αμοιβής που έχει προηγουμένως καταβληθεί) εφαρμόζονται εκ των υστέρων, κατά περίπτωση





Ρυθμίσεις Μη Καταβολής και Επιστροφής Αποδοχών

Και οι δύο ρυθμίσεις τίθενται στη διακριτική ευχέρεια της Επιτροπής Αποδοχών. Παρακάτω ακολουθούν κύριες κατευθυντήριες γραμμές για την εφαρμογή αυτών των εκ των υστέρων προσαρμογών:

- Η εφαρμογή της ρύθμισης μη καταβολής (malus) εξετάζεται σε περίπτωση που τα αποτελέσματα της επιχειρηματικής μονάδας ή και του Ομίλου είναι αρνητικά σε ένα έτος, μετά το έτος αναφοράς, και εκκρεμεί η καταβολή των αναβαλλόμενων αποδοχών. Σε περιπτώσεις που τα αποτελέσματα ενός εκ των δύο, είτε του Ομίλου ή της επιχειρηματικής μονάδας, είναι αρνητικά, και του άλλου θετικά, υπάρχει «ήπια» σύσταση για την παρακράτηση μέρους των αναβαλλόμενων αποδοχών με σκοπό την προστασία της κερδοφορίας του Ομίλου. Σε περιπτώσεις που τόσο τα αποτελέσματα του Ομίλου όσο και της επιχειρηματικής μονάδας είναι αρνητικά, υπάρχει «ισχυρή» σύσταση για την παρακράτηση ολόκληρου του ποσού των αναβαλλόμενων ποσών επιβράβευσης.
- Επιστροφή αποδοχών (clawback) μπορεί να εφαρμοστεί από τον Όμιλο οποτεδήποτε με ανώτατο χρονικό όριο τα πέντε (5) έτη από την ημερομηνία χορήγησης των μεταβλητών αποδοχών. Εφαρμόζεται στις ακόλουθες ειδικές περιπτώσεις:
 - Το άτομο συμμετείχε ή ήταν υπεύθυνο για συμπεριφορά που προξένησε σημαντικές ζημιές στον Όμιλο.
 - Το άτομο δεν πληρούσε τα προσήκοντα πρότυπα ικανότητας και ευπρέπειας, αξιολογούμενο με βάση κριτήρια όπως η ειλικρίνεια, η ακεραιότητα, η φήμη, η δεξιοότητα, η ικανότητα και η οικονομική ευρωστία.
 - Υπάρχουν εύλογες ενδείξεις κακής συμπεριφοράς ή σοβαρού σφάλματος από το άτομο.
 - Ο Όμιλος ή η σχετική επιχειρηματική μονάδα υπέστη μείζονα αποτυχία στο πεδίο της διαχείρισης κινδύνων, ως αποτέλεσμα των ενεργειών του ατόμου.
 - Ποσό επιβράβευσης που καταβάλλεται κατά παράβαση του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου.
 - Η επιστροφή αποδοχών (clawback) μπορεί να επιβάλλεται με κυβερνητική εντολή.

Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (Long-term Incentive Plan "LTIP")

Στο πλαίσιο ενίσχυσης της Πρότασης Αξίας Εργαζομένων, μέσω του συνεχούς εμπλουτισμού των μηχανισμών αποδοχών του Ομίλου, που έχει στόχο την αντιμετώπιση των προκλήσεων του εξαιρετικά ανταγωνιστικού περιβάλλοντος, το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (LTIP) ενισχύει περαιτέρω την ικανότητα του Ομίλου να διατηρεί και να προσελκύει ταλέντα σε ανώτερα διοικητικά επίπεδα.

Το LTIP είναι ένα συμπληρωματικό πρόγραμμα κινήτρων μεταβλητών αποδοχών που βασίζεται στην απόδοση του Ομίλου. Συγκεκριμένα, αυτό το σχήμα έχει σχεδιαστεί για να ενθαρρύνει τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. προς μακροπρόθεσμη σκέψη και συμπεριφορές, ευθυγραμμίζοντας τις μετρήσεις απόδοσης με τους στόχους του Επιχειρηματικού Σχεδίου και συνεπώς τα συμφέροντα των μετόχων.

Οι βασικές παράμετροι του Προγράμματος αναλύονται παρακάτω.

Δομή Σχήματος

Διάρκεια: Το LTIP λειτουργεί σε κύκλους τριών ετών, σε συνάρτηση με τη διαδικασία Επιχειρηματικού Σχεδιασμού (επί του παρόντος Ζετής κύκλος).

Βάση Αξιολόγησης: Οι μετρήσεις απόδοσης του LTIP θα συνδεθούν με τους στόχους του Επιχειρηματικού Σχεδίου του Ομίλου, ενώ η ατομική απόδοση λειτουργεί ως προϋπόθεση. Λεπτομέρειες σχετικές με μετρήσεις/ KPIs, στόχους και σταθμίσεις δημοσιοποιούνται στην Έκθεση Αποδοχών.

Ημερομηνία/-ες Απόδοσης: Απόδοση των ποσών μπορεί να πραγματοποιείται ετησίως με βάση την ενδιάμεση αξιολόγηση του Δ.Σ. για την πρόοδο ως προς τους στόχους του Επιχειρηματικού Σχεδίου. Τα επιδιωκόμενα ατομικά ποσά προς απόδοση διαφέρουν ανά επίπεδο ευθύνης (% επί του σταθερού ετήσιου μισθού) και ορίζονται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών μαζί με τη μέγιστη δυνατότητα απόδοσης. Η κατανομή του συνολικού προς απόδοση ποσού αναφέρεται παρακάτω:

- έως 33% του συνολικού LTIP ποσού δύναται να αποδοθεί στο 2ο τρίμηνο του έτους που έπεται του πρώτου έτους του κύκλου απόδοσης.
- έως 66% του συνολικού LTIP ποσού δύναται να αποδοθεί σωρευτικά στο 2ο τρίμηνο του έτους που έπεται του δεύτερου έτους του κύκλου απόδοσης (για ποσά που σχετίζονται μόνο με το πρώτο και δεύτερο έτος).
- έως 100% του συνολικού LTIP ποσού δύναται να αποδοθεί στο 2ο τρίμηνο του έτους που έπεται του τρίτου έτους του κύκλου απόδοσης (σωρευτικά για τα ποσά που σχετίζονται με το πρώτο, δεύτερο και τρίτο έτος).





Ποσά που έχουν αποδοθεί αλλά δεν έχουν ακόμη κατοχυρωθεί θα υπόκεινται σε αυστηρή πολιτική μη καταβολής (malus) μέχρι το τέλος της περιόδου ισχύος του Επιχειρηματικού Σχεδίου.

Η τελική αξιολόγηση για το LTIP ποσό προς απόδοσης θα πραγματοποιείται με τη λήξη της τριετούς περιόδου ισχύος του Επιχειρηματικού Σχεδίου με σκοπό τον καθορισμό του τελικού συνολικού ποσού για όλη την περίοδο.

Προϋπόθεση Κατοχύρωσης και Χρονοδιάγραμμα: Το LTIP έχει σχεδιαστεί σε συμμόρφωση με τους κανονισμούς της EAT και την ελληνική νομοθεσία. Το 100% της επιβράβευσης θα δοθεί υπό τη μορφή μέσων. Συγκεκριμένα, ισχύει το ακόλουθο χρονοδιάγραμμα:

- Η κατοχύρωση ξεκινά μετά τη λήξη της περιόδου ισχύος του Επιχειρηματικού Σχεδίου και ολοκληρώνεται 6 έτη μετά την ημερομηνία απόδοσης.
- Για την απόδοση ποσού κατά το έτος που έπεται του πρώτου έτους του κύκλου απόδοσης: 70% του ποσού που αποδίδεται κατοχυρώνεται στο έτος που έπεται του τρίτου έτους του κύκλου απόδοσης, και 10% σε κάθε έτος από τα επόμενα τρία έτη.
- Για την απόδοση ποσού κατά το έτος που έπεται του δεύτερου έτους του κύκλου απόδοσης: 60% του ποσού που αποδίδεται κατοχυρώνεται στο έτος που έπεται του τρίτου έτους του κύκλου απόδοσης, και 10% σε κάθε έτος από τα επόμενα τέσσερα έτη.
- Για την απόδοση ποσού κατά το έτος που έπεται του τρίτου έτους του κύκλου απόδοσης: 50% του ποσού που αποδίδεται κατοχυρώνεται στο ίδιο έτος (μετά από το τελευταίο έτος του τριετούς κύκλου), και 10% σε κάθε έτος από τα επόμενα πέντε έτη.

Το σύνολο των ετήσιων ποσών που αποδοθήκαν υπόκεινται στις προβλέψεις του εκάστοτε εν ισχύ νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου.

Μηχανισμός Καταβολής Ποσών

Το ποσό LTIP επηρεάζεται από 4 παράγοντες:

1. Οι σταθερές αποδοχές χρησιμοποιούνται ως σημείο εκκίνησης προκειμένου να διασφαλιστεί ότι το ποσό του LTIP είναι σχετικά ουσιαστικό και κλιμακώνεται σωστά. Οι σταθερές αποδοχές αντικατοπτρίζουν την κρισιμότητα του Δικαιούχου για τον Όμιλο και τις καθιερωμένες πρακτικές αποδοχών για μια δεδομένη θέση.
2. Το **επίπεδο ευθύνης** χρησιμοποιείται ως παράγοντας διαφοροποίησης στα ποσοστά κατανομής μπόνους επί του σταθερού ετήσιου μισθού. Τα υψηλότερα επίπεδα έχουν υψηλότερο στόχο μέσης πληρωμής LTIP σε σύγκριση με τα χαμηλότερα επίπεδα. Αυτή η κατανομή είναι ευθυγραμμισμένη με τις πρακτικές της αγοράς και λαμβάνει υπόψη τη διαφορετική επίδραση που έχει κάθε επίπεδο στη μελλοντική πορεία του Ομίλου Πειραιώς.

3. **Η βαθμολογία Επιχειρηματικού Σχεδίου (1-5)**¹ χρησιμοποιείται για τον καθορισμό του πολλαπλασιαστικού συντελεστή στα ποσοστά κατανομής μπόνους επί του σταθερού ετήσιου μισθού. Σύμφωνα με την απόδοση του επιχειρηματικού σχεδίου, σε επιλεγμένα KPIs, συμπεριλαμβανομένου τουλάχιστον ενός KPI που σχετίζεται με το ESG, αξιολογείται το Επιχειρηματικό Σχέδιο. Μια υψηλότερη βαθμολογία υποδηλώνει καλύτερη απόδοση και ως αποτέλεσμα υψηλότερη πληρωμή, ενώ η βαθμολογία Επιχειρηματικού Σχεδίου κάτω από 3,0 σημαίνει μη συμμετοχή σε ποσό μπόνους.
4. Η ατομική ετήσια αξιολόγηση απόδοσης επηρεάζει το δικαίωμα για τη λήψη του μακροπρόθεσμου κινήτρου. Η Εταιρεία χρησιμοποιεί το "Become & Achieve" ως σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης. Η αξιολόγηση βασίζεται σε σχετικά KPIs. Η βαθμολογία "Become & Achieve" «1», αποκλείει αυτόματα το άτομο από το ποσό LTIP.
 - Επιλέγονται KPIs που θα πρέπει να επιτευχθούν κατά την Περίοδο του Επιχειρηματικού Σχεδίου (ενδιάμεσος, ανά έτος, τέλος περιόδου), καθορίζοντας και τους ειδικούς συντελεστές στάθμισης.
 - Τα μέγιστα ποσά που μπορούν να διανεμηθούν εντός της περιόδου του Επιχειρηματικού Σχεδίου υπολογίζονται χρησιμοποιώντας μια προσέγγιση από κάτω προς τα πάνω, με βάση τα ποσοστά του ετήσιου σταθερού μισθού και με την προϋπόθεση ότι έχουν επιτευχθεί όλοι οι στόχοι του Επιχειρηματικού Σχεδίου.
 - Οι πίνακες κατανομής ποσών επιβράβευσης (bonus), οι οποίοι περιλαμβάνουν διαφορετικά ποσοστά κατανομής ανά επίπεδο και ανά βαθμολογία Επιχειρηματικού Σχεδίου (1-5), αποτελούν θεμελιώδη συνιστώσα αυτής της προσέγγισης υπολογισμού από τη βάση προς την κορυφή. Οι πίνακες ορίζουν το ποσό επιβράβευσης για κάθε επιμέρους στόχο ως ποσοστό του ετήσιου σταθερού μισθού και το πραγματικό προς απόδοση ποσό που θα ληφθεί με βάση την απόδοση του Ομίλου. Τα ποσοστά κατανομής καθορίζονται σύμφωνα με τους δείκτες αναφοράς και τις πρακτικές της αγοράς, διασφαλίζοντας παράλληλα μια ουσιαστική διαφοροποίηση της κατανομής μεταξύ των επιπέδων ευθύνης και των αξιολογήσεων απόδοσης.
 - Καθορισμός του μέσου Απόδοσης (π.χ. δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών, μετοχές κ.λ.π.) και των κύριων παραμέτρων.

¹Rating Βαθμολογία επί % επίτευξης των στόχων του Επιχειρηματικού Σχεδίου
1: <50%, 2: ≥50%<80%, 3: ≥80%<90%, 4: ≥90%≤100%, 5>100%





Ετησίως κατά τη διάρκεια της περιόδου ισχύος του Επιχειρηματικού Σχεδίου:

- **Αξιολόγηση προϋποθέσεων έναρξης:** Αυτή η φάση συνεπάγεται την αξιολόγηση της σκοπιμότητας απονομής του LTIP ποσού για το έτος απόδοσης. Το LTIP ποσό θα διανέμεται εφόσον έχει προηγηθεί ικανοποιητική επίτευξη των στόχων του Επιχειρηματικού Σχεδίου, έχουν εξασφαλιστεί επαρκή επίπεδα κεφαλαίου και δεν υπάρχουν ρυθμιστικοί περιορισμοί. Το προς διάθεση ποσό θα κατανομηθεί μόνο σε εκείνα τα άτομα που έχουν λάβει βαθμολογία στο Become & Achieve είτε «2» ή «3».
- **Αξιολόγηση απόδοσης Ομίλου:** Η απόδοση του Ομίλου αξιολογείται με βάση τους Κύριους Δείκτες Απόδοσης (KPIs) του Επιχειρηματικού Σχεδίου. Το Δ.Σ. μπορεί να αναθεωρήσει τους επιλεγμένους Δείκτες Απόδοσης μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις. Εκχωρείται μια βαθμολογία σε κάθε KPI (από «1» έως «5») σε σύγκριση με το στόχο. Ο μέσος όρος αυτών των βαθμολογιών καθορίζει τη συνολική βαθμολογία του Επιχειρηματικού Σχεδίου. Η διακριτική ευχέρεια του Δ.Σ. μπορεί να εφαρμοστεί σε αυτή τη βαθμολογία (έως +/- 1).
- **Υπολογισμός bonus pool:** Σε αυτό το βήμα, το πραγματικό ποσό που θα αποδοθεί για το έτος υπολογίζεται από κάτω προς τα πάνω, από το ατομικό ποσό που προκύπτει ως πολλαπλασιασμός ενός ποσοστού κατανομής με βάση τη βαθμολογία του Επιχειρηματικού Σχεδίου και το ποσοστό του σταθερού ετήσιου μισθού. Στη συνέχεια, ο αντίστοιχος αριθμός μέσων απόδοσης υπολογίζεται χρησιμοποιώντας τις παραμέτρους του σχεδίου κατά τη στιγμή της απόδοσης.
- **Επικύρωση bonus pool από πάνω προς τα κάτω:** Αυτό το βήμα περιλαμβάνει την επικύρωση του bonus pool του Ομίλου ως % του Καθαρού Κέρδους του Ομίλου. Το Δ.Σ. μπορεί να εφαρμόσει διορθωτικές αναπροσαρμογές στο bonus pool, εάν κριθεί απαραίτητο.

Μετά τη λήξη της περιόδου ισχύος του Επιχειρηματικού Σχεδίου:

- Τελική αξιολόγηση της συνολικής απόδοσης 3 ετών και τελικοί υπολογισμοί απόδοσης ποσών: Εφαρμογή διορθώσεων σε ποσά που είχαν αποδοθεί προηγουμένως και τα οποία θα κατοχυρωθούν μετά την ολοκλήρωση της περιόδου ισχύος του Επιχειρηματικού Σχεδίου εάν απαιτείται ρύθμιση μη καταβολής (malus). Οι ρυθμίσεις μη καταβολής (malus) ή επιστροφής αμοιβής (clawback) θα ισχύουν όπως περιγράφεται στο παρόν έγγραφο και στην Πολιτική Αποδοχών Ομίλου.

Ειδικές Περιπτώσεις

Δικαιούχος υπό έρευνα για απάτη: Ο Δικαιούχος, ο οποίος βρίσκεται υπό έρευνα από την Επιτροπή Εσωτερικού Ελέγχου / Επιτροπή Ηθικής για περιπτώσεις απάτης, θα αποκλείεται από το σχήμα μέχρι να ολοκληρωθεί η έρευνα. Σε περίπτωση που η έκθεση της έρευνας δεν ολοκληρωθεί υπέρ του Δικαιούχου, αυτός δεν θα δικαιούται να συμμετέχει στο πρόγραμμα για τη συγκεκριμένη περίοδο του Επιχειρηματικού Σχεδίου. Διαφορετικά, θα συμμετέχει αμέσως, λαμβάνοντας αναδρομικά το σχετικό μέρος του ποσού που θα είχε αποδοθεί.

Παραίτηση ή καταγγελία για σπουδαίο λόγο: Σε περίπτωση παραίτησης ή καταγγελίας της σύμβασης του Δικαιούχου από τον Όμιλο για σπουδαίο λόγο, όλα τα ποσά που δεν έχουν κατοχυρωθεί μέχρι την ημερομηνία παραίτησης ή καταγγελίας της σύμβασης του Δικαιούχου ακυρώνονται αυτόματα.

Συναινετική λήξη: Σε περίπτωση συναινετικής λήξης της σύμβασης εργασίας / απασχόλησης του Δικαιούχου στο πλαίσιο αναδιοργάνωσης ή εταιρικού μετασχηματισμού κ.λπ., τα ποσά που έχουν αποδοθεί κατοχυρώνονται μέχρι την ημερομηνία αποχώρησης έπειτα από εξέταση κατά περίπτωση. Σε κάθε περίπτωση, δεν μπορεί να εφαρμοστεί ταχεία κατοχύρωση.

Συνταξιοδότηση, Αναπηρία ή Θάνατος: Εάν η σύμβαση εργασίας / απασχόλησης του Δικαιούχου τερματιστεί λόγω συνταξιοδότησης, αναπηρίας (μακροχρόνιας ασθένειας ή μόνιμης ανικανότητας) ή θανάτου, τα ποσά που έχουν αποδοθεί στο Δικαιούχο (μέχρι την ημερομηνία λήξης της εργασιακής σχέσης) ή στους κληρονόμους του (σε περίπτωση θανάτου) θα κατοχυρωθούν βάσει προγράμματος στο τέλος του Ζετούς Επιχειρηματικού Σχεδίου και υπόκεινται σε ρυθμίσεις μη καταβολής / επιστροφής.





ΕΚΔΟΣΗ 06/2024