

## ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΑΕΠΕΥ



ΜΕΛΟΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

---

## ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

# ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΑΕΠΕΥ



ΜΕΛΟΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

## Γενικές Πληροφορίες Αρχείου

| Υπεύθυνο Τμήμα         | Ημερομηνία Έκδοσης | Έκδοση |
|------------------------|--------------------|--------|
| Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων | 5/2023             | [v.2]  |

## Ιστορικότητα Αρχείου

| Έκδοση | Ημερομηνία | Περιγραφή Τροποποιήσεων                      |
|--------|------------|----------------------------------------------|
| [v.1]  | 05/2019    | ΕΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΠΡΑΚΤΙΚΟ Δ.Σ. Νο 475<br>28/6/2019 |
| [v.2]  | 06/2023    | ΕΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΠΡΑΚΤΙΚΟ Δ.Σ. Νο 531<br>30/6/2023 |

## Συσχετιζόμενα Έγγραφα

| Τίτλος                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>– Πολιτική Αποδοχών Ομίλου Τράπεζας Πειραιώς</li><li>– Πρακτικό Δ.Σ. 429/12.2015</li></ul> |



## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

|                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Σκοπός .....                                                                                             | 3  |
| 2. Πλαίσιο Πολιτικής Αποδοχών .....                                                                         | 4  |
| 3. Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών.....                                                                     | 5  |
| Λειτουργίες Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου .....                                                             | 5  |
| Επικοινωνία και Δημοσιοποίηση .....                                                                         | 5  |
| 4. Δομή Αποδοχών .....                                                                                      | 6  |
| 4.1. Σταθερές Αποδοχές .....                                                                                | 7  |
| Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα Ομίλου .....                                                                       | 8  |
| Παροχές.....                                                                                                | 9  |
| Επιδόματα / Έξοδα .....                                                                                     | 9  |
| Αποδοχές Μονάδων Ελέγχου.....                                                                               | 9  |
| 4.2. Μεταβλητές Αποδοχές .....                                                                              | 9  |
| 5. Προβλέψεις μη Καταβολής και Επιστροφής Αποδοχών.....                                                     | 11 |
| 6. Ειδικές Κατηγορίες Εργαζομένων .....                                                                     | 12 |
| 7. Περιορισμοί.....                                                                                         | 12 |
| Παράρτημα Ι – Ρόλοι των οποίων οι ενέργειες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας ..... | 13 |



## 1. Σκοπός

Η ικανότητα της Πειραιώς ΑΕΠΕΥ (εφεξής «Εταιρία») να εφαρμόζει μία ολοκληρωμένη στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού για την προσέλκυση, διατήρηση, επιβράβευση και κινητοποίηση εργαζόμενων υψηλού δυναμικού κρίνεται σημαντική για την επιτυχία της σε συνεχή βάση. Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας συμμορφώνεται με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της, ενώ παράλληλα είναι ευθυγραμμισμένη με την Πολιτική Αποδοχών Ομίλου της Τράπεζας Πειραιώς.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει ως στόχο να:

- Προσελκύσει, διατηρήσει και παρακινήσει στελέχη υψηλού επιπέδου, που επιτυγχάνουν τα προσδοκώμενα αποτελέσματα ακολουθώντας την εταιρική κουλτούρα και τις αξίες μας.
- Υποστηρίξει μια κουλτούρα με γνώμονα την απόδοση που βασίζεται στην αριστεία και στη δημιουργία βιώσιμης ανάπτυξης λαμβάνοντας υπόψη θέματα Περιβαλλοντικά, Κοινωνικά και Διακυβέρνησης.
- Υιοθετήσει πολιτική ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες υπαλλήλους για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας, υποστηρίζοντας μια κουλτούρα δικαιοσύνης.
- Ευθυγραμμίσει τις αποδοχές με την κερδοφορία, κεφαλαιακή επάρκεια, ρευστότητα ενώ ταυτόχρονα περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων, ενθαρρύνει την υπεύθυνη επιχειρηματική συμπεριφορά και προάγει την επίγνωση των κινδύνων και τη συνετή ανάληψη κινδύνων.
- Προωθήσει μια κουλτούρα συμμόρφωσης καθώς και ορθής και αποτελεσματικής διαχείριση κινδύνων.
- Ενισχύσει την εσωτερική και εξωτερική διαφάνεια.

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική και τους στόχους της και λαμβάνει επίσης υπόψη τα μακροπρόθεσμα αποτελέσματα των επενδυτικών αποφάσεων που λαμβάνονται. Η ευθυγράμμιση της Πολιτικής Αποδοχών με τις στρατηγικές κατευθύνσεις της Εταιρίας και του Ομίλου αποτελεί συνεχή δέσμευση.

Με βάση τις αρχές της διαφάνειας, της υπευθυνότητας και της αξιοκρατίας, η Εταιρία στοχεύει να αποτελέσει έναν πυλώνα σταθερότητας στον ελληνική οικονομία, να τροφοδοτήσει την ανάπτυξη και να προωθήσει την καινοτομία. Το όραμά της Εταιρείας είναι να παραμείνει η πιο αξιόπιστη Εταιρεία Παροχής Επενδυτικών Υπηρεσιών στην Ελλάδα, δημιουργώντας αξία για τους μετόχους, τους πελάτες και τους εργαζόμενους της. Οι αξίες της Εταιρίας είναι να:

- Δημιουργούμε συνεχώς αξία.
- Διαχειριζόμαστε τις αποτελεσματικά τις προκλήσεις.
- Ενθουσιάζουμε τους πελάτες μας.
- Χτίζουμε σχέσεις εμπιστοσύνης.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας υιοθετεί και αναθεωρεί περιοδικά την Πολιτική Αποδοχών και έχει τη γενική ευθύνη για την επίβλεψη της εφαρμογής της ενώ η εφαρμογή της υπόκειται,



τουλάχιστον ετησίως, σε κεντρικό και ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο από την Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου.

## 2. Πλαίσιο Πολιτικής Αποδοχών

Στο πολύπλοκο και ευμετάβλητο χρηματοοικονομικό και επενδυτικό περιβάλλον, όπου η Εταιρία δραστηριοποιείται, μία ισορροπημένη Πολιτική Αποδοχών αποτελεί ένα ανεκτίμητο εργαλείο για την αναγνώριση των κατάλληλων χαρακτηριστικών που απαιτούνται για την επίτευξη των στόχων της.

Ο σκοπός της Πολιτικής Αποδοχών είναι να συνεχιστεί η ανάπτυξη αποτελεσματικού και ανταγωνιστικού πλαισίου αποδοχών, ευθυγραμμισμένο με τις καλύτερες πρακτικές της αγοράς, που δημιουργεί λιτές επιχειρηματικές γραμμές, ανταποκρίνεται στις ανάγκες των πελατών της και βελτιώνει τη συνολική επιχειρηματική απόδοση.

Οι βασικές αρχές της Πολιτικής Αποδοχών αντικατοπτρίζουν το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τις αποδοχές και τις πρακτικές παροχής κινήτρων και είναι ευθυγραμμισμένες με τις μακροπρόθεσμες στρατηγικές της Εταιρίας οι οποίες ενσωματώνουν κριτήρια Περιβαλλοντικά, Κοινωνικά και Διακυβέρνησης.

Αυτές είναι συνδεδεμένες με τις προτεραιότητες της Εταιρίας και του Ομίλου στη δημιουργία προστιθέμενης αξίας σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, την καθιέρωση μιας κουλτούρας ανταποκρινόμενης στον κίνδυνο με στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητας, τη συμμόρφωση με τις εσωτερικές και Ομιλικές πολιτικές και δικλείδες ασφαλείας και συνεπώς την αποθάρρυνση της υπερβολικής ανάληψης κινδύνου και την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων.

Η Πολιτική Αποδοχών αφορά το σύνολο των υπαλλήλων ενώ η εφαρμογή της λαμβάνει υπόψη της συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων συμπεριλαμβανομένων των ανώτερων διοικητικών στελεχών, των προσώπων που αναλαμβάνουν κινδύνους, των μελών του προσωπικού που ασχολούνται με τις λειτουργίες ελέγχου και οποιονδήποτε εργαζομένων των οποίων οι συνολικές αποδοχές ισούνται τουλάχιστον με τις χαμηλότερες αποδοχές που λαμβάνουν τα ανώτερα διοικητικά στελέχη ή τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας ή των στοιχείων ενεργητικού που διαχειρίζεται.

Οι ακόλουθες σημαντικές αρχές ενισχύουν την προσέγγιση Εταιρίας σε θέματα αποδοχών:

- Προώθηση βιώσιμης αξίας με την υποστήριξη της στρατηγικής.
- Ευθυγράμμιση με τα συμφέροντα των μετόχων.
- Αξιολόγηση των συμφερόντων των ενδιαφερόμενων μερών και διασφάλιση της κατάλληλης ισορροπίας μεταξύ αυτών και των μετόχων.
- Ενσωμάτωση κινδύνων βιωσιμότητας.



### 3. Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών είναι ένα αναπόσπαστο κομμάτι της εταιρικής διακυβέρνησης που η Εταιρία εφαρμόζει με στόχο την ενίσχυση των αξιών και των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της και την αποθάρρυνση της ανάληψης υπερβολικών κινδύνων.

Η Πολιτική Αποδοχών σχεδιάζεται και παρακολουθείται στενά από τον Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού, με τη συμβολή των Μονάδων Διαχείρισης Κινδύνου, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και του Εσωτερικού Ελέγχου, σε συνεργασία με τον Νομικό Σύμβουλο της Εταιρίας, αλλά και με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Ομίλου. Εν συνεχεία υποβάλλεται στο Δ.Σ. της Εταιρίας προς έγκριση.

Επιπλέον, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι υπεύθυνα για την προετοιμασία των αποφάσεων σχετικά με τις αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων που έχουν επιπτώσεις στους κινδύνους και τη διαχείριση των κινδύνων της Εταιρείας αφού προηγουμένως έχουν ληφθεί οι απαιτούμενες εγκρίσεις από τα αρμόδια όργανα του Ομίλου σύμφωνα με την εκάστοτε Πολιτική του Ομίλου.

Κατά την προπαρασκευή των αποφάσεων που αναφέρονται παραπάνω τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν υπόψη το δημόσιο συμφέρον και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων, των επενδυτών και άλλων εμπλεκόμενων στην Εταιρεία.

Η Εταιρεία παρά το γεγονός ότι δεν πληροί τα κριτήρια της περ.α) της παρ. 4 του άρθρου 88 του Ν.4920/2022, δεν έχει προβεί στη σύσταση Επιτροπής Αποδοχών καθώς έχει συσταθεί Επιτροπή Αποδοχών σε επίπεδο Ομίλου η οποία έχει αναλάβει αρμοδιότητες σε σχέση με τη διαμόρφωση, τον έλεγχο της εφαρμογής και την περιοδική αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών και την ευθυγράμμιση με τους εταιρικούς στρατηγικούς στόχους του Ομίλου.

#### **Λειτουργίες Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου**

Οι λειτουργίες του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου συμβάλουν στο σχεδιασμό της Πολιτικής Αποδοχών και παίζουν σημαντικό ρόλο στον έλεγχό της.

Επιπλέον, η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου συμμετέχει, σε συμβουλευτική βάση, στις παραδοχές που σχετίζονται με τις ετήσιες γνωστοποιήσεις αναφοράς αποδοχών καθώς και στη διαδικασία προσδιορισμού των Προσώπων οι δραστηριότητες των οποίων έχουν σημαντική επίπτωση στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας.

#### **Επικοινωνία και Δημοσιοποίηση**

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, η οποία είναι διαθέσιμη για το κοινό στην ιστοσελίδα της Εταιρίας, είναι εσωτερικά διαθέσιμη σε όλους τους εργαζόμενους.



## 4. Δομή Αποδοχών

Η δομή των αποδοχών έχει ως στόχο να αντικατοπτρίζει τις αρχές της Εταιρίας για υπευθυνότητα, αξιοκρατία και διαφάνεια.

Η Πολιτική Αποδοχών, λαμβάνοντας υπόψη τους εθνικούς κανόνες καθορισμού των μισθών, κάνει σαφή διάκριση μεταξύ των κριτηρίων που εφαρμόζονται για τον καθορισμό των ακόλουθων:

- των σταθερών βασικών αποδοχών, που αντανακλούν κυρίως τη συναφή επαγγελματική πείρα και την οργανωτική ευθύνη, όπως ορίζεται στην περιγραφή καθηκόντων του υπαλλήλου ως μέρος των όρων απασχόλησής του,
- των μεταβλητών αποδοχών, που αντανακλούν βιώσιμες και προσαρμοσμένες στον κίνδυνο επιδόσεις του υπαλλήλου, καθώς και επιδόσεις καθ' υπέρβαση των προβλεπόμενων στην περιγραφή καθηκόντων του υπαλλήλου,
- η σταθερή συνιστώσα αντιπροσωπεύει επαρκώς υψηλό ποσοστό των συνολικών αποδοχών, ώστε να είναι δυνατή η εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης πολιτικής ως προς τη μεταβλητή συνιστώσα των αποδοχών, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας μη καταβολής της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών.

Το σύστημα Διοίκησης της Απόδοσης του Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου, το οποίο ευθυγραμμίζεται με τους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου, βασίζεται στους τρεις βασικούς πυλώνες της υψηλής απόδοσης, της υπεύθυνης διαχείρισης και της προσωπικής ευθύνης. Τους παραπάνω πυλώνες και αρχές υιοθετεί πλήρως και η Εταιρία, ενσωματώνοντάς τους στην Πολιτική Αποδοχών της. Οι στρατηγικές προτεραιότητες καθορίζονται από τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη μετατρέπονται στο Ετήσιο Επιχειρησιακό Πλάνο, μεταλαμπαδεύονται στους Επικεφαλής των Τμημάτων της Εταιρίας και στη συνέχεια συνδέονται με τους αντίστοιχους εργαζόμενους κάθε Τμήματος. Με αυτόν τον τρόπο, οι ετήσιοι επιχειρηματικοί στόχοι της Εταιρίας διοχετεύονται σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας της. Οι εργαζόμενοι αξιολογούνται με βάση την ατομική τους συνεισφορά στην επίτευξη των στρατηγικών και λειτουργικών στόχων καθώς και με μετρήσιμους δείκτες, οι οποίοι είναι σε ευθυγράμμιση με τις Εταιρικές Αξίες. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στο «τι» επιτυγχάνεται και «πώς» εξασφαλίζεται ότι οι αξίες ενσωματώνονται στις ενέργειες κάθε εργαζόμενου.

Η Πολιτική Αποδοχών καθορίζει τη δέουσα αναλογία μεταξύ της σταθερής και της μεταβλητής συνιστώσας των συνολικών αποδοχών, λαμβάνοντας υπόψη τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας και τους συναφείς κινδύνους, καθώς και τον αντίκτυπο που έχουν στο προφίλ κινδύνου της οι διάφορες κατηγορίες προσωπικού και καλύπτει όλους τους τύπους των αμοιβών όπως μετρητά, μετοχές, stock options και άλλα μέσα, τοις οποίες είτε αφορούν εφάπαξ καταβολές, είτε αναβαλλόμενες.



## 4.1. Σταθερές Αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το εγγυημένο εισόδημα των εργαζόμενων. Δεν είναι προαιρετικού χαρακτήρα και αποσκοπούν στην ανταμοιβή των εργαζόμενων με βάση το επίπεδο ευθύνης, εκπαίδευσης, επαγγελματικής εμπειρίας και δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Το ύψος των σταθερών αποδοχών βασίζεται σε όρους που είναι μόνιμοι, διαφανείς και δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνων. Επιπροσθέτως, στοχεύει στο να υποστηρίξει τόσο την προσέλκυση όσο και τη διατήρηση των εργαζόμενων στην Εταιρία, παραμένοντας ανταγωνιστική στην αγορά και διασφαλίζοντας παράλληλα την δέσμευση των εργαζόμενων. Οι σταθερές αποδοχές είναι η βασική πηγή εισοδήματος του εργαζόμενου από την Εταιρία, αποτελούν το σημαντικά υψηλότερο ποσοστό των συνολικών αποδοχών του και, ως εκ τούτου, εξασφαλίζουν το επιθυμητό/ανάλογο επίπεδο διαβίωσης.

Η Εταιρία έχει αναπτύξει ένα πλαίσιο σταθερών αποδοχών ουδέτερο σε σχέση με το φύλο, το οποίο ορίζει τη δομή και το εύρος των αποδοχών για τα διαφορετικά επίπεδα ρόλων, με αναφορά:

- Στο σχετικό επίπεδο ευθύνης του ρόλου εσωτερικά, όπως προκύπτει από την αξιολόγηση της θέσης.
- Σε εξωτερικές συσχετίσεις, βάσει των όρων της αγοράς ή σχετικών συγκρίσιμων στοιχείων/πληροφοριών.
- Στις ατομικές δεξιότητες και εμπειρία.
- Στην αναγνώριση της αξίας της προσωπικής απόδοσης του εργαζόμενου και της συμβολής του στην επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων.

Για να εφαρμόσει αυτό το πλαίσιο, η Εταιρία ακολουθεί την πρακτική του Ομίλου ο οποίος έχει δημιουργήσει μια εσωτερική οργανωσιακή δομή, με τη χαρτογράφηση των ρόλων, την κατανομή τους σε οικογένειες και τη διεξαγωγή αξιολόγησης των θέσεων εργασίας με σκοπό την αντιστοίχιση επιπέδων ευθύνης σε συγκεκριμένους ρόλους. Η εφαρμογή αυτού του συστήματος προσφέρει ευελιξία και αποτελεσματικότητα, χρησιμεύει ως στέρεη βάση για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, τη διαδοχή και τη στελέχωση του ανθρώπινου δυναμικού, προωθώντας μια αποτελεσματική συζήτηση μεταξύ επικεφαλής και εργαζόμενων, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να αναγνωρίσουν τον τρόπο με τον οποίο εξελίσσονται από το ένα επίπεδο της οικογένειας στο επόμενο ή μεταξύ του ίδιου επιπέδου σε διαφορετικούς ρόλους.

Η αξιολόγηση των ρόλων βασίζεται στη μεθοδολογία Hay Points. Για την αξιολόγηση κάθε ρόλου / θέσης εργασίας ακολουθήθηκαν τα παρακάτω κριτήρια και όλοι οι ρόλοι διαβαθμίστηκαν σύμφωνα με τον αριθμό πόντων που συγκέντρωσαν, ώστε να διευκολύνεται η σύγκρισή τους τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά (σε επίπεδο αγοράς). Τα κριτήρια αξιολόγησης είναι:

**ΤΕΧΝΟΓΝΩΣΙΑ.** Είναι το άθροισμα όλων των γνώσεων (πρακτικών, τεχνικών και εξειδικευμένων), δεξιοτήτων και εμπειρίας που απαιτούνται από τον κάτοχο της θέσης για την επίτευξη αποδεκτής απόδοσης.





**ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ.** Ο παράγοντας αυτός χρησιμοποιείται για τη μέτρηση του τύπου και της πολυπλοκότητας των προβλημάτων που μια συγκεκριμένη θέση πρέπει να διευθετήσει και είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με την τεχνογνωσία.

**ΕΥΘΥΝΗ.** Αυτός ο παράγοντας μετρά το αποτέλεσμα που παράγεται από την άσκηση των καθηκόντων των θέσεων και τη σημασία αυτού του αποτελέσματος για τον οργανισμό.

Η βαρύτητα κάθε θέσης αποδίδεται με συγκεκριμένους πόντους και επίπεδα, τα οποία σχετίζονται με την εσωτερική μισθολογική στρατηγική και τα ποσοστά αμοιβών της αγοράς. Με τον τρόπο αυτό, εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι σε θέσεις παρόμοιας σημασίας/ευθύνης λαμβάνουν συγκρίσιμες σταθερές αποδοχές και διατηρείται η ανταγωνιστικότητα των μισθών και η εσωτερική ισορροπία, προωθώντας την ισότητα των αμοιβών.

Ως γενικός κανόνας, η πολιτική του Ομίλου είναι να αμείβει περίπου στη διάμεσο των αποδοχών αντίστοιχων συγκριτικών ομάδων. Για να προσδιοριστεί το μισθολογικό εύρος (ή κλίμακα) που θα τοποθετηθεί ένας νέος εργαζόμενος, λαμβάνεται υπόψη ο βαθμός και η αμεσότητα της εκπλήρωσης των απαιτήσεων της θέσης. Ένας πλήρως καταρτισμένος υπάλληλος, ο οποίος συνεισφέρει σταθερά και με αξιόλογο τρόπο, αντιμετωπίζει και μερικές φορές υπερβαίνει τις απαιτήσεις της θέσης, θα αξιολογείται / συγκρίνεται με τη μέση τιμή του μισθολογικού εύρους. Ο Όμιλος στοχεύει να τοποθετεί πολύ έμπειρα στελέχη, τα οποία αποδεδειγμένα επιδεικνύουν υψηλές επιδόσεις ή σε περιπτώσεις προσέλκυσης εξωτερικών προσλήψεων, πάνω από τη διάμεσο και εντός της μισθολογικής κλίμακας. Αμοιβές στην ανώτερη ζώνη της μισθολογικής κλίμακας παρέχονται για ρόλους που επηρεάζουν ουσιαστικά την επίτευξη των στρατηγικών προτεραιοτήτων και την ανάπτυξη του Ομίλου ή σε περιπτώσεις εξαιρετικής απόδοσης, ρόλων που ξεπερνούν τις προσδοκίες ή ρόλων υψηλής εξειδίκευσης ή έλλειψης συγκεκριμένων δεξιοτήτων. Σε γενικές γραμμές, η έκταση της μισθολογικής κλίμακας επιτρέπει την ευελιξία για την αντιμετώπιση αυτών των διαφορών, επιτρέποντας ταυτόχρονα μια σημαντική εξέλιξη εντός της κλίμακας.

Επιπρόσθετα κριτήρια, που λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών, περιλαμβάνουν το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, την προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία, την κρισιμότητα της θέσης, το βαθμό δυσκολίας ως προς την ανεύρεση δεξιοτήτων/προσόντων που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη θέση κ.λπ. Η σταθερή συνιστώσα των αποδοχών περιλαμβάνει επίσης παροχές που χορηγούνται βάσει της Πολιτικής Παροχών που υιοθετεί η Εταιρία και ο Όμιλος.

### ***Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα Ομίλου***

Ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς ίδρυσε Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (εφεξής "ΤΕΑ") μέσω του οποίου η Εταιρία θέσπισε Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα Καθορισμένων Εισφορών το οποίο καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων της. Τα Μέλη του Δ.Σ. της Εταιρίας μπορούν να συμμετέχουν στο εν λόγω πρόγραμμα. Το ΤΕΑ διοικείται από το Διοικητικό του Συμβούλιο σύμφωνα με την εποπτεία των ρυθμιστικών αρχών: του Τμήματος Επαγγελματικής Ασφάλισης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής και την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς.

Το Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα Καθορισμένων Εισφορών, όπως ορίζεται στο καταστατικό του ΤΕΑ, παρέχει τη δυνατότητα καταβολής τακτικών και έκτακτων εισφορών από τον εργοδότη καθώς και από τον εργαζόμενο. Οι τακτικές εργοδοτικές εισφορές ορίζονται ως ποσοστό επί του μηνιαίου μικτού μισθού του εργαζόμενου, το οποίο είναι κοινό για όλους τους συμμετέχοντες. Οι εργαζόμενοι



μπορούν επίσης να συμμετέχουν στο πρόγραμμα εθελοντικά, συμβάλλοντας έως ενός καθορισμένου ανώτατου ορίου επί του μηνιαίου μικτού μισθού τους. Η συνεισφορά των εργαζομένων 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 ασφάλισής τους στο TEA. Σε περίπτωση παραίτησης ή οικειοθελούς λήξης της ασφάλισης στο TEA πριν από την εκπλήρωση των ειδικών όρων που έχουν τεθεί, ο ασφαλιζόμενος λαμβάνει μόνο τις ατομικές του εισφορές.

## **Παροχές**

Μια συνιστώσα της δομής των αποδοχών σχετίζεται με τις παροχές που χορηγούνται στους εργαζόμενους σύμφωνα με τη σχετική πρακτική της αγοράς προκειμένου να εξασφαλιστεί η ανταγωνιστικότητα και η αποτελεσματικότητα της Εταιρίας. Οι παροχές δύναται να περιλαμβάνουν, αλλά δεν περιορίζονται σε, Ομαδικές Παροχές (προγράμματα Ασφάλισης Ζωής και Υγείας, κλπ.) καθώς και Εξατομικευμένες παροχές που συνδέονται με την εσωτερική δομή επιπέδων ευθύνης ή /και το ρόλο (εταιρικό αυτοκίνητο, φορητές συσκευές κλπ.).

## **Επιδόματα / Έξοδα**

Η Εταιρία χορηγεί επίσης παροχές, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην κείμενη νομοθεσία.

Επιπροσθέτως, η Εταιρία καλύπτει έξοδα λόγω επαγγελματικών μετακινήσεων, διαμονής, μετεγκατάστασης και λοιπές δαπάνες που πραγματοποιούνται, στο πλαίσιο της λειτουργίας της Εταιρείας. Σε περίπτωση που η Εταιρεία ζητήσει είτε από υφιστάμενο, είτε από νέο εργαζόμενο μετεγκατάσταση, ενδέχεται να προσφέρει κάλυψη εξόδων για μια συγκεκριμένη περίοδο.

Όλες οι παροχές που χορηγούνται στο προσωπικό περιγράφονται αναλυτικότερα στις εσωτερικές Πολιτικές και Διαδικασίες Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας.

## **Αποδοχές Μονάδων Ελέγχου**

Τα μέλη του προσωπικού που ασχολούνται με τις λειτουργίες ελέγχου συμπεριλαμβανομένης της Διαχείρισης Κινδύνων, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εσωτερικού Ελέγχου αντικατοπτρίζουν τη φύση των αρμοδιοτήτων τους και είναι δομημένες με τρόπο που επιτρέπει στην Εταιρεία να απασχολεί ικανό και έμπειρο προσωπικό. Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των μεταβλητών αποδοχών, των μελών του προσωπικού που ασχολούνται με τις λειτουργίες ελέγχου, δεν θίγει την αντικειμενικότητα και την ανεξαρτησία τους.

Τα μέλη του προσωπικού που ασχολούνται με τις λειτουργίες ελέγχου είναι ανεξάρτητα από τις επιχειρηματικές μονάδες τις οποίες εποπτεύουν, έχουν τις κατάλληλες εξουσίες και αμείβονται με βάση την επίτευξη των στόχων που συνδέονται με τις λειτουργίες τους, ανεξαρτήτως των επιδόσεων των επιχειρηματικών τομέων τους οποίους ελέγχουν.

## **4.2. Μεταβλητές Αποδοχές**

Η Εταιρία στοχεύει στην επιβράβευση των εργαζομένων με υψηλές αποδόσεις προκειμένου να υποστηριχθεί η επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων σε επίπεδο ατομικό, μονάδας, εταιρείας και ομίλου. Τα σχήματα μεταβλητών αποδοχών αποτελούνται από βραχυπρόθεσμες ή μακροπρόθεσμες συνιστώσες, επιβραβεύοντας έτσι την επίτευξη τόσο των βραχυπρόθεσμων όσο και των



μακροπρόθεσμων επιχειρηματικών στόχων. Επιτρέπει στην Εταιρεία να διαφοροποιήσει την ατομική απόδοση και να καθοδηγήσει τις συμπεριφορές μέσω κινήτρων τα οποία μπορούν να επηρεάσουν θετικά την Κουλτούρα. Βάσει των νομο-κανονιστικών αρχών και λαμβάνοντας υπόψη πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων, αυτά τα σχήματα ενδέχεται να πάρουν τη μορφή ετήσιου bonus απόδοσης στοχεύοντας να κινητοποιήσει την ατομική απόδοση.

Τα ποσά των μεταβλητών αποδοχών αποδίδονται βάσει προκαθορισμένων, μετρήσιμων, ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρίας και του Ομίλου συμπεριλαμβανομένου του προφίλ κινδύνου και της διάθεση ανάληψης κινδύνου, και επιτυγχάνουν την ευθυγράμμιση μεταξύ των συμφερόντων των εργαζόμενων και των συμφερόντων της Εταιρίας, του Ομίλου και των μετόχων, διασφαλίζοντας την αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων, ενώ παράλληλα τα αποδιδόμενα ποσά δεν είναι επιζήμια για τη διατήρηση μιας υγιούς κεφαλαιακής βάσης.

Η Εταιρία δεν έχει δεσμευτική υποχρέωση καταβολής μεταβλητών αποδοχών. Αυτό σημαίνει ότι εάν οι συνθήκες δεν το επιτρέπουν, π.χ. αυξημένες ανάγκες ρευστότητας, υπερβάσεις δαπανών προϋπολογισμού, η Εταιρία δύναται να αποφασίσει τη μη καταβολή μεταβλητών αποδοχών, ακόμη και εάν οι χρηματοοικονομικές της επιδόσεις το επιτρέπουν.

Τα ποσά των μεταβλητών αποδοχών υπολογίζονται ως ποσοστό των σταθερών αποδοχών. Τα επιθυμητά ποσοστά - βάσει της επίτευξης του Χ% των στόχων - καθορίζονται με βάση την πρακτική της χρηματοοικονομικής αγοράς, την τρέχουσα οικονομική κατάσταση και τα περιθώρια κερδοφορίας της Εταιρίας, αλλά και του Ομίλου, ακολουθώντας συγκεκριμένη διαδικασία εισήγησης και έγκρισης από τα αρμόδια όργανα/μονάδες του Ομίλου.

Εξειδικευμένοι στόχοι που συνδέονται με την καταβολή μεταβλητών αποδοχών δεν θα γνωστοποιούνται εάν αποτελούν ευαίσθητες πληροφορίες για τον ανταγωνισμό και την τιμή της μετοχής εταιριών του Ομίλου ή έρχονται σε σύγκρουση με το καθήκον της Εταιρίας να ενεργεί προς το βέλτιστο συμφέρον των μετόχων της και των πελατών της. Όταν αποδίδονται μεταβλητές αποδοχές σε μορφή χρηματοπιστωτικών μέσων, ενεργοποιείται ο σχετικός μηχανισμός για τον εντοπισμό κινδύνων που συνδέονται με πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων και καταχρηστικές πρακτικές της αγοράς.

Οι μεταβλητές αποδοχές κάθε εργαζόμενου δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 100% του συνόλου των σταθερών αποδοχών του. Η Γενική Συνέλευση των Μετόχων μπορεί να εγκρίνει υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό ύψος των μεταβλητών αποδοχών δεν θα υπερβαίνει το 200% του συνόλου των σταθερών αποδοχών για κάθε εργαζόμενο.

Οι συνιστώσες των μεταβλητών αποδοχών δεν μπορούν να ξεπεράσουν το 100% των σταθερών αποδοχών κάθε εργαζομένου. Η Γενική Συνέλευση των Μετόχων δύναται να εγκρίνει μεγαλύτερο ποσοστό μεταξύ μεταβλητών και σταθερών αποδοχών υπό την προϋπόθεση ότι οι μεταβλητές αποδοχές δεν ξεπερνούν το 200% των σταθερών αποδοχών του εργαζομένου.

Ειδικότερα, για τους εργαζομένους οι δραστηριότητες των οποίων έχουν σημαντική επίπτωση στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας, προκειμένου να αποθαρρυνθούν από την ανάληψη υπερβολικού κινδύνου, ένα σημαντικό μέρος του καταβληθέντος ποσού αναβάλλεται και επιπλέον το μισό από αυτό καταβάλλεται σε μέσα αντί για μετρητά. Συγκεκριμένα, 50% των μεταβλητών αποδοχών θα



καταβληθεί σε μετρητά, ενώ το υπόλοιπο 50% θα καταβληθεί σε μέσα όπως αυτά καθορίζονται στο ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο. Ένα ελάχιστον ποσοστό 40% (ή 60% αντίστοιχα για ιδιαίτερα υψηλά ποσά) ενδέχεται να αναβληθεί για περίοδο τριών (3) έως πέντε (5) ετών ή όπως ορίζεται κάθε φορά από το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Οι μεταβλητές αποδοχές των εργαζομένων οι δραστηριότητες των οποίων έχουν σημαντική επίπτωση στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας πρέπει να ευθυγραμμίζεται με όλους τους κινδύνους, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων βιωσιμότητας και της απόδοσης που αφορά στην Εταιρεία, στη μονάδα αλλά και την προσωπική απόδοση του εργαζομένου.

Οι εργαζόμενοι οι δραστηριότητες των οποίων έχουν σημαντική επίπτωση στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας ή ασφάλιση συνδεδεμένη με αποδοχές ή ευθύνη, για να καταστρατηγούν τις αρχές που αναφέρονται στην Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας περί ευθυγράμμισης με τους στρατηγικούς στόχους και την ανάληψη κινδύνων.

Η υποχρέωση καταβολής κατ' ελάχιστον 50% κάθε μεταβλητής αποδοχής σε μέσα εφαρμόζεται εξίσου και στις αναβαλλόμενες και στις μη αναβαλλόμενες πληρωμές. Σε σχέση με τα μέσα που αποδίδονται υπάρχει δέσμευση διακράτησης για τουλάχιστον ένα έτος.

Οι απαιτήσεις αναβολής και καταβολής μεταβλητών αποδοχών σε μετοχές ή άλλα μέσα δεν εφαρμόζονται σε εργαζομένους (είτε εργαζομένους οι δραστηριότητες των οποίων έχουν σημαντική επίπτωση στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας είτε όχι) των οποίων οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές δεν ξεπερνούν το ποσό των πενήντα χιλιάδων (50.000) ευρώ και δεν αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το ένα τέταρτο των συνολικών ετήσιων αποδοχών του εν λόγω προσώπου.

Η Εταιρεία μπορεί να χορηγήσει μεταβλητές αποδοχές σε μορφή π.χ. προγραμμάτων επιβράβευσης, bonus διακράτησης καθώς και κατ' εξαίρεση μεταβλητές αποδοχές, όπως ενδεικτικά sign on bonus, αποζημίωσης αποχώρησης, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου και λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στον Ν.4920/2022.

## 5. Προβλέψεις μη Καταβολής και Επιστροφής Αποδοχών

Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται μόνο αν είναι βιώσιμες λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική κατάσταση της Εταιρίας (και του Ομίλου), και δικαιολογούνται με βάση τις επιδόσεις του Ομίλου, της Εταιρίας, της διεύθυνσης και του ατόμου που αφορούν.

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 της Εταιρίας (και του Ομίλου), λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις τρέχουσες αποδοχές όσο και τις μειώσεις στις καταβολές ποσών που χορηγήθηκαν σε προηγούμενο διάστημα, συμπεριλαμβανομένων των 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, η Εταιρία και ο Όμιλος δύναται να χρησιμοποιήσει κάθε νόμιμο διαθέσιμο μέσο, με σκοπό να απαιτήσει την επιστροφή σχετικών ποσών από τον εργαζόμενο.

Οι προβλέψεις/ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής μέχρι και του 100% του συνόλου των μεταβλητών αποδοχών ισχύουν για τις ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, οι ενέργειες των οποίων έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

## 6. Ειδικές Κατηγορίες Εργαζομένων

Για τον προσδιορισμό των ρόλων, οι οποίοι έχουν ένα ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας, λαμβάνονται υπόψη τα προβλεπόμενα στον Ν. 4099/2021, στον Κατ' Εξουσιοδότηση Κανονισμό (ΕΕ) 2021/923 καθώς και τις σχετικές Αποφάσεις/Εγκυκλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (Απόφαση υπ' αρ. 28/606/2011 και Εγκύκλιος υπ' αρ. 48 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς).

Προκειμένου να εξασφαλιστεί η συμμόρφωση της Εταιρίας με τα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια που περιγράφονται ανωτέρω, ο Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού, με την υποστήριξη της Νομικής Υπηρεσίας, της Μονάδας Διαχείρισης Κινδύνου και της Κανονιστικής Συμμόρφωσης αλλά και σε συνεργασία με τις αρμόδιες υπηρεσίες και τμήματα του Ομίλου εκτελεί μια δομημένη και επίσημη διαδικασία αναγνώρισης (όπως αυτή περιγράφεται στις Διαδικασίες Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού). Όλοι οι εργαζόμενοι, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν σημαντικό αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας, προσδιορίζονται με βάση τα δεδομένα που λαμβάνονται κάθε χρόνο στις 31 Δεκεμβρίου ή όπως άλλως ορίζει το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Η διαδικασία αναγνώρισης αναθεωρείται ετησίως και η λίστα των ρόλων οι οποίοι έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας (όπως αναφέρονται στο Παράρτημα Ι) εγκρίνεται από το Δ.Σ. της Εταιρείας.

## 7. Περιορισμοί

Όλες οι αποδοχές που καταβάλλονται δυνάμει της παρούσας Πολιτικής υπόκεινται στους περιορισμούς που προβλέπονται από το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.



## Παράρτημα Ι – Ρόλοι των οποίων οι ενέργειες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας

Με βάση τα προβλεπόμενα στην Ενότητα 5 της Πολιτικής Αποδοχών, οι ρόλοι των οποίων οι ενέργειες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας είναι οι ακόλουθοι:

- Μέλη Δ.Σ.
- Γενικοί Διευθυντές & Διευθυντές.
- Εσωτερικός Ελεγκτής.
- Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνων.
- Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης.
- Υπεύθυνος Ειδικής Διαπραγμάτευσης.
- Υπεύθυνος Νομικής Υπηρεσίας.
- Οικονομικός Διευθυντής.
- Υπεύθυνος Ανθρωπίνου Δυναμικού.
- Υπεύθυνος Πληροφορικής.
- Υπάλληλοι στους οποίους καταβλήθηκαν για το προηγούμενο οικονομικό έτος συνολικές αποδοχές ίσες ή μεγαλύτερες των 750 000 ευρώ.
- Υπάλληλοι οι συνολικές αποδοχές των οποίων ανέρχονται στο ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη.

Σημειώνεται ότι η δραστηριότητα προσώπων, που ακολουθούν τη στρατηγική της Εταιρείας και των οποίων οι αμοιβές εξαρτώνται από το ύψος των συναλλαγών πελατών για λογαριασμό των οποίων μεσολαβούν ή έχουν συστήσει στην Εταιρεία, εκτιμάται ότι δεν έχει ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας και δεν συμπεριλαμβάνονται μεταξύ των προσώπων που αναφέρονται παραπάνω, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην παρ. 2.4 της Εγκυκλίου υπ' αριθμ. 48 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Οι παραπάνω θέσεις εξαντλούν τους ρόλους που έχουν δραστηριότητα με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας.