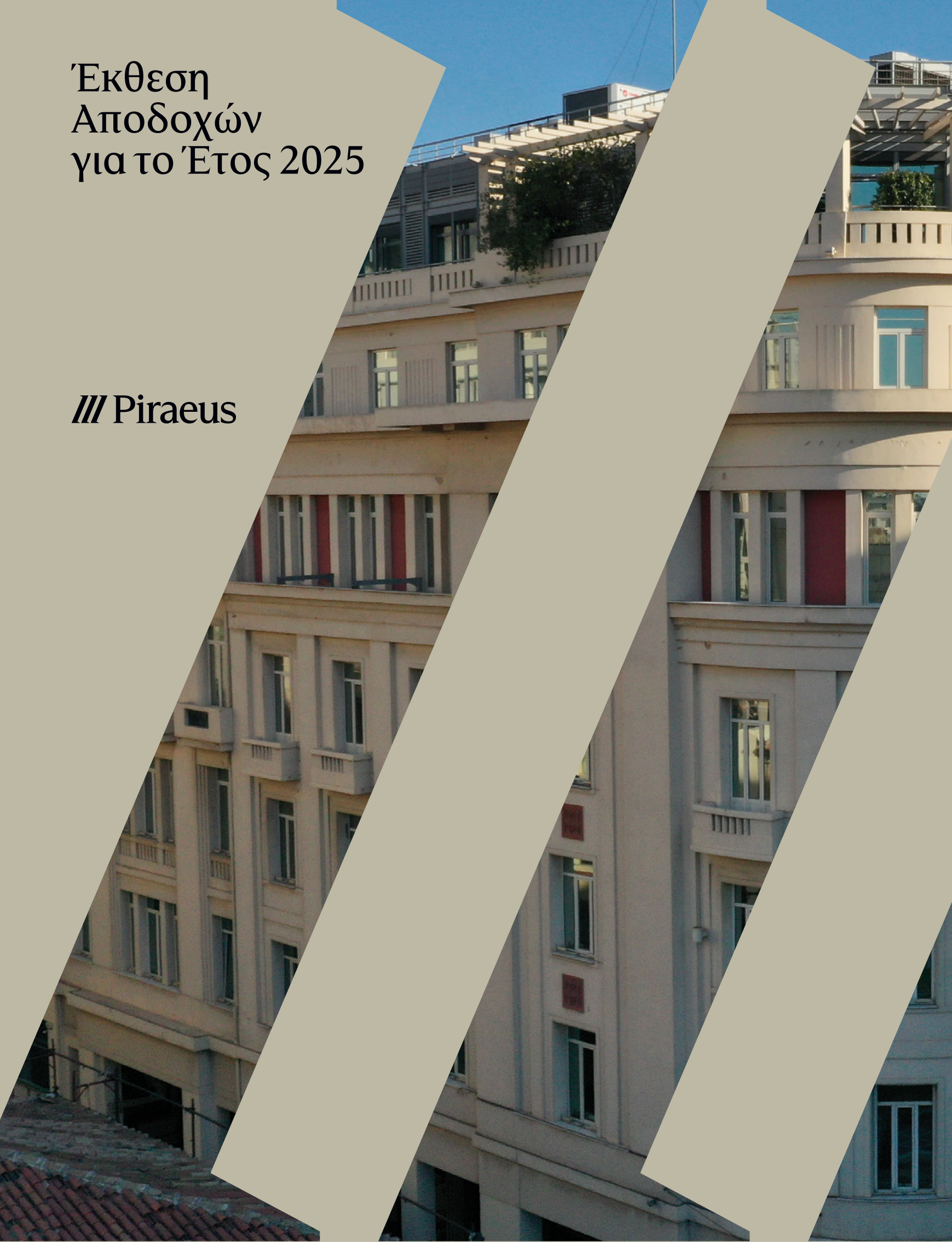


Έκθεση Αποδοχών για το Έτος 2025

/// Piraeus





Πίνακας Περιεχομένων

Επιστολή από τον Πρόεδρο της Επιτροπής Αποδοχών	3
1. Εισαγωγή	4
2. Διακυβέρνηση Αποδοχών	7
3. Βασικές Εξελίξεις του Ομίλου Πειραιώς	14
4. Συνολικές Αποδοχές Μελών Δ.Σ.	22
5. Σύγκριση Αποδοχών και Απόδοσης της Εταιρείας σε Βάθος Χρόνου	58
6. Λοιπές Γνωστοποιήσεις	61
7. Χρήση Δικαιώματος Ανάκλησης	62
8. Έκθεση Ελεγκτή	63

Επιστολή από τον Πρόεδρο της Επιτροπής Αποδοχών



Αγαπητοί Μέτοχοι,

Με ιδιαίτερη εκτίμηση σας απευθύνομαι εκ μέρους της Επιτροπής Αποδοχών, μετά από ένα έτος σημαντικής προόδου για την Τράπεζα Πειραιώς. Το έτος 2025 αποτέλεσε περίοδο δομικής μετάβασης, ενισχυμένης εταιρικής διακυβέρνησης και συνεχούς στρατηγικής ανάπτυξης για τον Όμιλο, συμπεριλαμβανομένης της επιτυχούς ολοκλήρωσης της αντίστροφης συγχώνευσης μεταξύ της Πειραιώς Financial Holdings A.E. και της Τράπεζας Πειραιώς A.E., καθώς και της εξαγοράς της Εθνικής Ασφαλιστικής, ενός σημαντικού ορόσημου που διευρύνει τις δυνατότητες της Τράπεζας και στηρίζει τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξή της.

Καθ' όλη αυτή την περίοδο, η Επιτροπή παρέμεινε προσηλωμένη στη διασφάλιση ότι το πλαίσιο αποδοχών της Τράπεζας εξελίσσεται με τρόπο που αντανακλά το διευρυνόμενο πεδίο δραστηριοτήτων της, ευθυγραμμίζεται με τις κανονιστικές προσδοκίες και υποστηρίζει τη διατηρήσιμη δυναμική και απόδοση του Ομίλου. Η δέσμευση αυτή αποτυπώθηκε επίσης στην ισχυρή υποστήριξη των μετόχων που εκφράστηκε κατά την Τακτική Γενική Συνέλευση του 2025 σχετικά με τις πολιτικές και πρακτικές αποδοχών μας.

Κατά τη διάρκεια του έτους, η Επιτροπή εισήγαγε σειρά βελτιώσεων που αποσκοπούν στην ενίσχυση της ευθυγράμμισης με τις προσδοκίες των μετόχων, τις πρακτικές της αγοράς και τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας. Οι βελτιώσεις αυτές περιλάμβαναν την αντιμετώπιση της χρονικής υστέρησης στην υποβολή αναφορών, η οποία είχε προηγουμένως επισημανθεί από τα ενδιαφερόμενα μέρη, με στόχο την παροχή γνωστοποιήσεων πιο έγκαιρων και πιο υποστηρικτικών για την αξιολόγηση από τους μετόχους της ευθυγράμμισης μεταξύ αμοιβής και απόδοσης· τον ανασχεδιασμό του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων (LTIP), ώστε να λειτουργεί σε κυλιόμενη βάση, με

δείκτες απόδοσης που εστιάζουν ολοένα περισσότερο στη δημιουργία αξίας για τους μετόχους στο πλαίσιο του νέου κύκλου 2026-2028· και την εισαγωγή βασικών δεικτών απόδοσης (KPI) με ρητά καθορισμένη βαρύτητα και ορίων τόσο για το Βραχυπρόθεσμο όσο και για το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων. Το επανιδρυθέν και εγκεκριμένο όχημα χορήγησης μέσω σε μετοχές, ήτοι το Πρόγραμμα Διάθεσης Μετοχών, διασφάλισε τη συνεχή κανονιστική συμμόρφωση και ενίσχυσε περαιτέρω την ορθή εταιρική διακυβέρνηση και τη συνετή διαχείριση κινδύνων. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι το 2025 αποτέλεσε το πρώτο έτος απόδοσης κατά το οποίο η μεταβλητή αμοιβή που πρόκειται να αποδοθεί περιλαμβάνει τόσο στοιχεία του Βραχυπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων όσο και του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων, αποτυπώνοντας τη συνεχή σύγκλιση της Πειραιώς με τις επικρατούσες ευρωπαϊκές πρακτικές της αγοράς.

Η Επιτροπή, κοιτάζοντας προς το μέλλον, παραμένει προσηλωμένη στην εποπτεία μιας δομής αμοιβών που εξελίσσεται παράλληλα με την ανάπτυξη και τον στρατηγικό προσανατολισμό της Τράπεζας. Καθώς η Τράπεζα Πειραιώς ενισχύει τη θέση της στην Ελλάδα ως κορυφαίο χρηματοπιστωτικό ίδρυμα, λειτουργώντας με τα προηγμένα πρότυπα που εφαρμόζονται σε μεγάλους ευρωπαϊκούς οργανισμούς, προτεραιότητά μας είναι να διασφαλίσουμε ότι οι πρακτικές αμοιβών συνεχίζουν να προσελκύουν και να διατηρούν υψηλού επιπέδου στελέχη, να ενθαρρύνουν τη βιώσιμη απόδοση, να αντανακλούν τις εξελισσόμενες τάσεις της αγοράς, να ενισχύουν την υπεύθυνη ανάληψη κινδύνων και να στηρίζουν τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας για τους μετόχους μας.

Θα ήθελα να εκφράσω την ειλικρινή μου εκτίμηση προς τα μέλη της Επιτροπής Αποδοχών, την ομάδα διοίκησης και όλους τους εργαζομένους για την αφοσίωση και τον επαγγελματισμό τους καθ' όλη τη διάρκεια αυτού του σημαντικού έτους.

Τέλος, ευχαριστώ τους μετόχους μας για τη δημιουργική τους συμμετοχή και τη διαρκή εμπιστοσύνη τους. Παραμένουμε πλήρως προσηλωμένοι σε έναν ανοικτό και διαφανή διάλογο, καθώς ενισχύουμε περαιτέρω τη διακυβέρνηση των αμοιβών της Τράπεζας.

Andrew D. Panzures,
Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών



1. Εισαγωγή

1. Εισαγωγή

Ο ελληνικός Νόμος 4548/2018, ο οποίος ισχύει από την 1η Ιανουαρίου 2019, ενσωματώνει τις διατάξεις της Οδηγίας για τα Δικαιώματα των Μετόχων II (SRD II) σχετικά με τις αποδοχές των Εκτελεστικών και των Μη Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Μέλη Δ.Σ.). Σύμφωνα με το άρθρο 112 του ανωτέρω νόμου, η Εταιρεία καταρτίζει και δημοσιεύει ετήσια Έκθεση Αποδοχών, η οποία παρέχει σαφή και ολοκληρωμένη εικόνα του συνόλου των αποδοχών που αποδόθηκαν στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Έκθεση ενισχύει τη διαφάνεια, ενδυναμώνει τη λογοδοσία και επιτρέπει στους μετόχους να ασκούν τεκμηριωμένη εποπτεία επί της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών και της ευθυγράμμισης των αποδοχών με τη στρατηγική, την απόδοση και το προφίλ κινδύνου του Ομίλου.

Μετά την ολοκλήρωση της συγχώνευσης με απορρόφηση της (πρώην μητρικής εταιρείας) Πειραιώς Financial Holdings A.E. ("PFH") από την Τράπεζα Πειραιώς A.E. ("Τράπεζα") στις 19 Δεκεμβρίου 2025 και την εισαγωγή των μετοχών της Τράπεζας στο Χρηματιστήριο Αθηνών, η Τράπεζα διαδέχθηκε καθολικά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις της PFH. Ως εκ τούτου από τη χρήση 2025 και εφεξής, η Έκθεση Αποδοχών καταρτίζεται από την Τράπεζα, η οποία διαδέχθηκε την PFH και εφεξής υπόκειται στις εκ του νόμου υποχρεώσεις που ισχύουν για τις εισηγμένες εταιρείες του ελληνικού πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης και διαφάνειας. Η μετάβαση αυτή διασφάλισε την πλήρη συνέχεια της εταιρικής διακυβέρνησης, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών Μελών Δ.Σ. και όλων των πρακτικών αμοιβών που έχουν εγκριθεί από τους μετόχους.

Για τους σκοπούς της παρούσας Έκθεσης Αποδοχών και λαμβάνοντας υπόψη τη συγχώνευση που περιγράφεται ανωτέρω, οποιοσδήποτε αναφορές σε εταιρικά γεγονότα, αποφάσεις ή πολιτικές που αφορούν περιόδους πριν από τις 19 Δεκεμβρίου 2025 θα ερμηνεύονται ως αναφερόμενες στην PFH, εκτός εάν δηλώνεται ρητώς διαφορετικά. Οι αναφορές σε γεγονότα, αποφάσεις ή πολιτικές που αφορούν περιόδους μετά την ημερομηνία αυτή θα νοούνται ως αναφερόμενες στην Τράπεζα.

Η Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων (ΤΓΣ) της PFH, η οποία πραγματοποιήθηκε στις 14 Απριλίου 2025, ψήφισε επί όλων των θεμάτων που σχετίζονται με τις αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της συμβουλευτικής ψήφου επί της Έκθεσης Αποδοχών για το 2024 (εγκρίθηκε με ποσοστό 71,30% υπέρ), της έγκρισης των αμοιβών που καταβλήθηκαν στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2024 και της προκαταρκτικής έγκρισης των αμοιβών για το 2025 (εγκρίθηκε με ποσοστό 99,88%), καθώς και της έγκρισης των τροποποιήσεων της Πολιτικής Αποδοχών Μελών Δ.Σ. (εγκρίθηκε με ποσοστό 99,36%) και της Πολιτικής Αποζημιώσεων Λόγω Αποχώρησης (εγκρίθηκε με ποσοστό 99,78%). Τα αποτελέσματα των ψηφοφοριών ανέδειξαν ισχυρή υποστήριξη των μετόχων προς τη διακυβέρνηση των αμοιβών της Πειραιώς και τη συνεχή ευθυγράμμιση των πρακτικών αμοιβών με τα πρότυπα της αγοράς, τις εποπτικές προσδοκίες και τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας.

Η Τράπεζα συνεργάζεται τακτικά με διεθνείς επενδυτές και συμβούλους (proxy advisors), ανταλλάσσοντας εποικοδομητικές απόψεις για τις πολιτικές και πρακτικές αποδοχών του Ομίλου, ενσωματώνοντας τη σχετική ανατροφοδότηση στη συνεχή εξέλιξη του πλαισίου αμοιβών της. Ο εν εξελίξει αυτός διάλογος υποστηρίζει τη διαφάνεια, ενισχύει την εμπιστοσύνη με τα ενδιαφερόμενα μέρη και διασφαλίζει ότι οι δομές αμοιβών της Τράπεζας παραμένουν ευθυγραμμισμένες με τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές και τις προσδοκίες της επενδυτικής κοινότητας.

Στο πλαίσιο αυτό, έχουν εισαχθεί τρεις σημαντικές βελτιώσεις στην Έκθεση του τρέχοντος έτους:

- Πρώτον, η Τράπεζα αντιμετώπισε την υστέρηση μίας χρήσης στην υποβολή στοιχείων που είχε επισημανθεί από τα ενδιαφερόμενα μέρη, διασφαλίζοντας έτσι έγκαιρη και χρήσιμη για τη λήψη αποφάσεων γνωστοποίηση.
- Δεύτερον, το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Κινήτρων (LTIP) έχει ανασχεδιαστεί ώστε να ενισχύσει περαιτέρω την ευθυγράμμιση αμοιβής και απόδοσης. Η παρούσα Έκθεση παρέχει, για πρώτη φορά, μελλοντική γνωστοποίηση των στόχων απόδοσης για τον νέο κύκλο LTIP 2026-2028.
- Τρίτον, στο πλαίσιο της εφαρμογής τόσο του Βραχυπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων (STIP) όσο και του ανασχεδιασμένου προγράμματος LTIP, η Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. περιλαμβάνει ένα σαφώς καθορισμένο ανώτατο όριο μεταβλητών αποδοχών, εκφρασμένο ως ποσοστό των σταθερών αποδοχών, ενισχύοντας έτσι την ορθή διακυβέρνηση, την ευθυγράμμιση με την πρακτική της αγοράς και την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων. Συγκεκριμένα όρια για τις απονομές στο πρόγραμμα STIP και στο πρόγραμμα LTIP από το 2026 και εφεξής παρουσιάζονται σε μεταγενέστερο σημείο της παρούσας έκθεσης αποδοχών.

Σε συνδυασμό μεταξύ τους, αυτές οι εξελίξεις αποδεικνύουν τη δέσμευση της Τράπεζας στη διαφάνεια, την ανταπόκριση στα σχόλια των επενδυτών και τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας.

Στον ακόλουθο πίνακα παρουσιάζεται μια αναλυτική ανταπόκριση στα σχόλια των μετόχων του προηγούμενου έτους – μαζί με τις βασικές αποφάσεις αποδοχών που έλαβαν η Επιτροπή Αποδοχών και το Διοικητικό Συμβούλιο κατά τη διάρκεια του 2025 για την περαιτέρω ενίσχυση του πλαισίου αποδοχών.

Στοιχείο	Τύπος	Βασικές αποφάσεις για τις αποδοχές 2025
Σταθερές Αποδοχές	Ετήσιος Μισθός, Συνταξιοδοτικές & Λοιπές Παροχές (π.χ. κόστος ιατροφαρμακευτικής ασφάλισης, ασφάλειας ζωής & μίσθωσης εταιρικών οχημάτων)	Καμία μεταβολή για τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.
	Βασική Αμοιβή και Αμοιβή ανά Ιδιότητα	Καμία μεταβολή για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.
Μεταβλητές Αποδοχές	Ετήσιο Σχήμα Μεταβλητών Αποδοχών (STIP)	Θέσπιση συντελεστών βαρύτητας στους ΒΔΑ του Έτους Απόδοσης (ΕΑ) 2025. Εφαρμογή νέας βαθμολογίας σε 5βάθμια κλίμακα στο σύστημα αξιολόγησης απόδοσης (από 3βάθμια κλίμακα) Στη φετινή Έκθεση ενσωματώνεται η Διπλή Αναφορά (Dual Reporting) (δηλαδή, ΕΑ 2024 αποδοθέντα το 2025 και ΕΑ 2025 προς απόδοση το 2026) , σύμφωνα με τις ευρωπαϊκές τάσεις αναφοράς και τις προσδοκίες των ενδιαφερομένων μερών.
	Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (LTIP) Κύκλος 2023-2025	Κατάργηση ετήσιων αξιολογήσεων - το αποτέλεσμα του LTIP καθορίζεται μετά την περάτωση του τριετούς κύκλου. Δεν υφίσταται διακριτική ευχέρεια του Δ.Σ. σε σχέση με το αποτέλεσμα του LTIP.
	Επανασχεδιασμένο Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (LTIP)* Κύκλος 2026-2028	- Εφαρμόζεται σε κυλιόμενη βάση: κάθε έτος ξεκινά ένας νέος τριετής κύκλος απόδοσης. - Η κατοχύρωση συνεχίζει μόνο μετά την ολοκλήρωση του αντίστοιχου τριετούς κύκλου. - Η Συνολική Απόδοση για τους Μετόχους (TSR) επιλέχθηκε ως ο κύριος ΒΔΑ.
	Ανώτατα όρια για STIP & LTIP	Θέσπιση ανώτατων ορίων δυνατότητας τόσο για το STIP και το LTIP, τα οποία ορίζονται ως ποσοστό των σταθερών αποδοχών.
	Μέσα για STIP & LTIP	Εκ νέου καθιέρωση και έγκριση ενός Προγράμματος Παροχής Μετοχών, σύμφωνα με τις επικρατούσες πρακτικές των ευρωπαϊκών αγορών, και κατάργηση του Προγράμματος Δικαιωμάτων Προαίρεσης Αγοράς Μετοχών του 2021 (Απόφαση της ΤΓΣ του Σεπτεμβρίου 2025), αποφεύγοντας έτσι περαιτέρω μετοχική απομείωση.
	Λοιπές	Η Πολιτική Αποζημιώσεων Λόγω Αποχώρησης επικαιροποιήθηκε προκειμένου οριστούν οι μηνιαίες σταθερές αποδοχές, να ρυθμιστεί η περίοδος αναβολής σύμφωνα με τον κανονισμός και να καταργηθούν οι παραπομπές στον νόμο 3864/2010. Αποσαφηνίστηκαν επίσης οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή της ρήτρας απόκλισης. Πολιτική Κατοχής Μετοχών

* Υπόκειται στην έγκριση της υποβληθείσας Πολιτικής Αποδοχών των Μελών Δ.Σ. από την ΤΓΣ του 2026. Εάν εγκριθεί, η ανανεωμένη δομή του LTIP θα ισχύσει από τον κύκλο απόδοσης 2026-2028 και εξής.

Οι ανωτέρω αποφάσεις εγκρίθηκαν στο πλαίσιο ενός ισχυρού συστήματος διακυβέρνησης των αμοιβών, το οποίο εποπτεύεται από ένα ιδιαίτερα καταρτισμένο Διοικητικό Συμβούλιο. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας αποτελείται από μέλη με εκτεταμένη διεθνή εμπειρία σε ηγετικές θέσεις και βαθιά γνώση του χρηματοπιστωτικού τομέα. Συλλογικά, πληρούν τις απαιτήσεις επάρκειας που θέτει το εποπτικό πλαίσιο για σημαντικά ιδρύματα, διασφαλίζοντας ισχυρή διακυβέρνηση, αποτελεσματική εποπτεία και υψηλό επίπεδο επιμέλειας ως προς τις στρατηγικές προτεραιότητες της Τράπεζας. Πληροφορίες σχετικά με τη σύνθεση και τη λειτουργία του Διοικητικού

Συμβουλίου, καθώς και σύντομα βιογραφικά σημειώματα των μελών του, είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα της Τράπεζας ([Βιογραφικά Μελών Διοικητικού Συμβουλίου](#)).

Η ακόλουθη ενότητα παρουσιάζει το πλαίσιο διακυβέρνησης που στηρίζει αυτές τις αποφάσεις, αναλύοντας τη σύνθεση, τις αρμοδιότητες και τις δραστηριότητες της Επιτροπής Αποδοχών το 2025, καθώς και παρέχοντας μια επισκόπηση των επικαιροποιήσεων που εισήχθησαν στις Πολιτικές Αποδοχών της Τράπεζας.



2. Διακυβέρνηση Αποδοχών

1. Επιτροπή Αποδοχών

Πλαίσιο Διακυβέρνησης και Λειτουργία

Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών είναι να συνδράμει το Δ.Σ. στις πολιτικές, στις πρακτικές και στα πλάνα αποδοχών. Σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας της, η Επιτροπή ορίζεται από το Δ.Σ. της Τράπεζας και απαρτίζεται, κατ' ελάχιστον, από τρία (3) Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. Τα μέλη στην πλειοψηφία τους είναι ανεξάρτητα, κατά την έννοια του άρθρου 9 του εν ισχύ Ν.4706/2020. Ο/Η Πρόεδρος της Επιτροπής πρέπει να είναι Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος.

Η Επιτροπή, ως σύνολο, διαθέτει γνώση, εξειδίκευση και επαγγελματική εμπειρία σε θέματα αποδοχών, 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 Επιτροπή Αποδοχών συνεδριάζει, ύστερα από πρόσκληση του/της Προέδρου, όποτε το κρίνει αναγκαίο για την εκτέλεση των καθηκόντων της, αλλά όχι λιγότερο από τέσσερις (4) φορές σε κάθε ημερολογιακό έτος.

Οι αποφάσεις της Επιτροπής λαμβάνονται με πλειοψηφία των παρόντων μελών. Συγκεκριμένα, έως τις 19 Δεκεμβρίου 2025, η Επιτροπή Αποδοχών λειτουργούσε τόσο σε επίπεδο PFH όσο και σε επίπεδο Τράπεζας και πραγματοποίησε οκτώ (8) συνεδριάσεις στη διάρκεια του 2025 με το μέσο ποσοστό συμμετοχής όλων των μελών να ανέρχεται σε 100%.

Αποστολή, Αρμοδιότητες και Σύνθεση

Η αποστολή της Επιτροπής Αποδοχών, σε ευθυγράμμιση με τους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου, είναι ο σχεδιασμός, η επίβλεψη της εφαρμογής και η περιοδική αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών του Ομίλου, καθώς και της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών Δ.Σ., σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο. Κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων της, η Επιτροπή Αποδοχών, λαμβάνει υπόψη το Πλαίσιο Διάθεσης Ανάληψης Κινδύνων του Ομίλου, καθώς και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων, των επενδυτών και άλλων εμπλεκόμενων μερών.

Το αντικείμενο της Επιτροπής είναι:

- Να εισηγείται και να συμβουλεύει το Διοικητικό Συμβούλιο για την άσκηση των εποπτικών του αρμοδιοτήτων σχετικά με τον σχεδιασμό, τον έλεγχο της εφαρμογής και την περιοδική αναθεώρηση των πολιτικών αποδοχών της Τράπεζας και την ευθυγράμμισή τους με τους εταιρικούς στρατηγικούς στόχους. Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της, η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη το Πλαίσιο Διάθεσης Ανάληψης

Κινδύνων της Τράπεζας και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων και των λοιπών ενδιαφερόμενων μερών.

- Να παρακολουθεί την εφαρμογή πλαισίου που αξιολογεί αντικειμενικά την απόδοση και συνδέεται άμεσα με τον καθορισμό των αποδοχών των εργαζομένων, όσων έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου (Material Risk Takers), καθώς και όσων δεν έχουν Ουσιώδη Αντίκτυπο στο Προφίλ Κινδύνου (Non-Material Risk Takers).
- Να εποπτεύει την εφαρμογή των πολιτικών της Τράπεζας για τη διαχείριση ταλέντων και τον προγραμματισμό διαδοχής.
- Να αξιολογεί την εφαρμογή των στρατηγικών αποδοχών με σκοπό τη διαμόρφωση μιας εταιρικής κουλτούρας που θα υποστηρίζει τους στόχους και το όραμα της Τράπεζας.

Περαιτέρω λεπτομέρειες σχετικά με τις αρμοδιότητες και τη λειτουργία της Επιτροπής είναι διαθέσιμες [εδώ](#).

Πίνακας. Σύνθεση Επιτροπής Αποδοχών

Όνομα	Ιδιότητα
Andrew D. Panzures 	Πρόεδρος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Ιθαγένεια: Βρετανική, Καναδική, Αμερικανική Πρόεδρος από: Ιούνιο 2022
Jeremy John Masding 	Αντιπρόεδρος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Ιθαγένεια: Βρετανική, Ιρλανδική Μέλος από: Μάρτιο 2025
Maria I. Semedallas (Μαρία Συμιγδαλά) 	Μέλος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Ιθαγένεια: Ελληνική, Αμερικανική Μέλος από: Φεβρουάριο 2024
Βενετία Κοντογούρη 	Μέλος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Ιθαγένεια: Ελληνική, Αμερικανική Μέλος από: Μάρτιο 2025
Αλέξανδρος Βλαδές 	Μέλος, Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Ιθαγένεια: Νέα Ζηλανδία Μέλος από: Αύγουστο 2016
Enrico Tommaso C. Cucchiani 	Μέλος, Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. Ιθαγένεια: Ιταλική Μέλος από: Μάρτιο 2017

67% Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά

33% Μη Εκτελεστικά



● **Γυναίκες: 33%** ● **Άνδρες: 67%**

Κατά τη διάρκεια του 2025 και μέχρι την ημερομηνία δημοσίευσης της παρούσας Έκθεσης, οι παρακάτω αλλαγές πραγματοποιήθηκαν στη σύνθεση της Επιτροπής:

- Ο κ. Σολομών Μπεράχας παραιτήθηκε από τη θέση του Ανεξάρτητου Μη Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και συνεπεία αυτού, από τη θέση του ως Μέλους της Επιτροπής στις 17 Ιανουαρίου 2025.
- Ο κ. Jeremy John Masding διορίστηκε Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου την 1η Μαρτίου 2025 και εξελέγη Αντιπρόεδρος της Επιτροπής.

- Η κα Βενετία Κοντογούρη έγινε νέο μέλος της Επιτροπής την 1η Μαρτίου 2025.
- Η κα Paola Giannotti, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, έπαψε να είναι μέλος της Επιτροπής τον Δεκέμβριο του 2025.

Δραστηριότητες

Ο παρακάτω πίνακας αποτυπώνει τις δραστηριότητες που υλοποίησε η Επιτροπή Αποδοχών κατά τη διάρκεια του 2025.

Δραστηριότητες Επιτροπής Αποδοχών 2025

Αρμοδιότητα	Είδος	Οντότητα	Φεβ	Μαρ έκτακτη	Μαρ	Μαϊ	Ιουλ	Αυγ έκτακτη	Οκτ	Νοε
Θέματα Αποδοχών	Ετήσια Αξιολόγηση Διευθύνοντος Συμβούλου 2024	ΡΦΗ, ΤΠ	✓							
	Στοχοθεσία Διευθύνοντος Συμβούλου για το 2025 (Μαρ) ΒΔΑ ανά Πυλώνα για το 2025 (Μαϊ)	ΡΦΗ, ΤΠ			✓	①				
	Ετήσια Σχήματα Μεταβλητών Αποδοχών για το 2024 - ΒΔΑ & Κύρια Επιτεύγματα ανά Πυλώνα (Φεβ) - Συνολικό ποσό μεταβλητών αποδοχών ανά σχήμα & καταβολές σε MRTs επιπέδων L0-L3 (Φεβ) - Καταβολές σε λοιπούς MRTs (Μαρ) - Καταβολές σε θυγατρικές του Ομίλου (Ιουλ)	ΡΦΗ, ΤΠ	✓		✓		①			
	Αναθεώρηση Πολιτικής Αποδοχών	ΡΦΗ, ΤΠ			✓				✓	
	Ενημέρωση για έκθεση Πιστωτικού Κινδύνου Προσωπικού	ΤΠ							①	
	Σχήματα Μεταβλητών Αποδοχών Εκτίμηση Συνολικού ποσού μεταβλητών αποδοχών για το 2026	ΡΦΗ, ΤΠ								✓
	Ανασχεδιασμός Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων (LTIP)	ΡΦΗ, ΤΠ								✓
	Θέσπιση προγράμματος παροχής μετοχών	ΡΦΗ, ΤΠ							✓	
	Θέματα Ανθρώπινου Δυναμικού	Επικαιροποίηση Πρωτοβουλιών Αποδοτικότητας Πρόγραμμα Εθελούσιας Εξόδου	ΡΦΗ, ΤΠ				✓			①
Διαχείριση Απόδοσης Ανθρώπινου Δυναμικού Επικαιροποίηση Σχεδιασμού Διαδοχής & Διαχείρισης Ταλέντων		ΡΦΗ, ΤΠ							①	
Απαιτήσεις Κανονιστικής Συμμόρφωσης & Αναφοράς	Διαδικασία Προσδιορισμού των MRTs - Παραδοχές για την Εποπτική Έκθεση Αποδοχών (Φεβ) - Επικαιροποίηση της λίστας των MRTs (Φεβ, Ιουλ, Νοε)	ΡΦΗ, ΤΠ	✓				✓			✓
	Ετήσιο Πρόγραμμα Επιτροπής 2025	ΡΦΗ, ΤΠ	✓							
	Επικαιροποίηση Κανονισμού Λειτουργίας της Επιτροπής	ΤΠ							✓	
	Ανασκόπηση Ευρημάτων Ελέγχου για την Πολιτική Αποδοχών	ΡΦΗ, ΤΠ				①				
	ΤΓΣ 2025 Υλικό σχετικά με τις αποδοχές - Έκθεση Αποδοχών 2024 - Αποδοχές Μελών Δ.Σ.: Έγκριση για το 2024 και Προέγκριση για το 2025 - Αίτημα για αύξηση της μέγιστης αναλογίας - Επικαιροποίηση της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών Δ.Σ. και της Πολιτικής Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης - Χορήγηση δωρεάν Κοινών Μετοχών σε εργαζομένους	ΡΦΗ, ΤΠ			✓					
ΤΓΣ 2025 Κατάργηση του Προγράμματος Παροχής Δικαιωμάτων Προαίρεσης Αγοράς Μετοχών	ΡΦΗ							✓		

✓ Έγκριση Επιτροπής Αποδοχών/Δ.Σ.

① Ενημέρωση Επιτροπής Αποδοχών

2. Πολιτική Αποδοχών Ομίλου

Η ικανότητα του Ομίλου να εφαρμόζει μια ολοκληρωμένη στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού για την προσέλκυση, διατήρηση, επιβράβευση και παρακίνηση εργαζόμενων υψηλής τεχνογνωσίας, κρίνεται σημαντική για τη διασφάλιση της συνέχισης της επιτυχίας του. Η Πολιτική Αποδοχών Ομίλου απευθύνεται σε όλους τους εργαζομένους της Τράπεζας και των θυγατρικών αυτής, κατά τρόπο ανάλογο με το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση και τη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων κάθε οντότητας του Ομίλου (αρχή της αναλογικότητας) και με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 102 του Νόμου 4261/2014 (άρθρο 109 της CRD).

Ο Όμιλος παρακολουθεί, επανεξετάζει και επικαιροποιεί τις διαδικασίες και τις δομές αποδοχών σε συνεχή βάση, και σε κάθε περίπτωση, με επίγνωση πιθανών ουσιαστών αλλαγών, ώστε να διασφαλίζεται η συνεχής ευθυγράμμισή τους με τους εξελισσόμενους επιχειρηματικούς στόχους και το κανονιστικό πλαίσιο. Οι πρακτικές αποδοχών και τα συναφή επίπεδα μισθών αποσκοπούν στο να αποθαρρύνουν την ανάληψη υπερβολικού κινδύνου, πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων ή την παραβίαση νόμων και κανονισμών.

Η Πολιτική Αποδοχών Ομίλου στοχεύει στην:

- Προσέλκυση, διατήρηση και παρακίνηση εργαζομένων υψηλού επιπέδου, οι οποίοι συμβάλλουν στην επίτευξη φιλόδοξων επιχειρηματικών στόχων, υιοθετώντας τις εταιρικές μας αξίες και καλλιεργώντας μια κουλτούρα καινοτομίας, υπευθυνότητας και λογοδοσίας.
- Προώθηση μιας κουλτούρας μακροπρόθεσμης ανάπτυξης που εξισορροπεί την οικονομική επίδοση με τα περιβαλλοντικά και κοινωνικά κριτήρια και τα κριτήρια διακυβέρνησης (ESG), υποστηρίζοντας τη βιώσιμη ανάπτυξη.
- Υιοθέτηση μιας πολιτικής αποδοχών ουδέτερης ως προς το φύλο για άνδρες και γυναίκες εργαζομένους για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας, υποστηρίζοντας τη διαφορετικότητα, την ένταξη και τον σεβασμό στον χώρο εργασίας.
- Ευθυγράμμιση των αποδοχών με την κερδοφορία, την κεφαλαιακή επάρκεια και τη ρευστότητα, χωρίς να ενθαρρύνεται η ανάληψη υπερβολικού κινδύνου ή η καταχρηστική πώληση προϊόντων.
- Προώθηση μιας κουλτούρας συμμόρφωσης και αποτελεσματικού ελέγχου των κινδύνων.
- Ενίσχυση της εσωτερικής και εξωτερικής διαφάνειας.

Οι βασικές αρχές της Πολιτικής Αποδοχών αντικατοπτρίζουν τους πιο πρόσφατους

κανονισμούς, αναφορικά με τις αποδοχές και τις πρακτικές παροχής κινήτρων και είναι ευθυγραμμισμένες με τις μακροπρόθεσμες στρατηγικές του Ομίλου, ενσωματώνοντας στόχους που σχετίζονται με κινδύνους περιβαλλοντικών, κοινωνικών και κριτηρίων διακυβέρνησης (ESG). Αυτές είναι συνδεδεμένες με την ατζέντα του Ομίλου για τη δημιουργία προστιθέμενης αξίας σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, την καθιέρωση μιας κουλτούρας προσαρμοσμένης στον κίνδυνο, με στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητας και την απλοποίηση των διαδικασιών, τη συμμόρφωση με τις εσωτερικές πολιτικές και τους ελέγχους και την αποθάρρυνση της υπερβολικής ανάληψης κινδύνου, καθώς και την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

Τον Δεκέμβριο του 2024, η Πολιτική Αποδοχών Ομίλου επικαιροποιήθηκε με στόχο την περαιτέρω ενίσχυση ενός διαφανούς, ανθεκτικού και ευθυγραμμισμένου με τον κίνδυνο πλαισίου αποδοχών, το οποίο υποστηρίζει τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας, τη συμμόρφωση με το κανονιστικό πλαίσιο και την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων, λαμβάνοντας υπόψη τις εξελίξεις της αγοράς και τα σχόλια των ενδιαφερόμενων μερών. Οι τροποποιήσεις επικεντρώθηκαν σε ενισχύσεις του πλαισίου διακυβέρνησης, σε βελτιώσεις των μηχανισμών μεταβλητών αποδοχών - συμπεριλαμβανομένης της εισαγωγής συστήματος αξιολόγησης απόδοσης πέντε βαθμίδων - σε επικαιροποιήσεις των ρυθμίσεων αποδοχών της ανώτατης διοίκησης και της δομής του μακροπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων (LTIP), σε αναθεωρήσεις των παροχών και των διατάξεων παρεκκλίσεων, καθώς και σε συνολικές διευκρινίσεις με στόχο την ενίσχυση της διαφάνειας. Τον Μάρτιο του 2025 εγκρίθηκαν πρόσθετες στοχευμένες βελτιώσεις με σκοπό την περαιτέρω ενίσχυση της διακυβέρνησης και της κανονιστικής ευθυγράμμισης, ιδίως όσον αφορά τις διαδικασίες καθορισμού σταθερών αποδοχών, τον ρόλο άλλων Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου σε θέματα που σχετίζονται με τις αποδοχές, καθώς και τη διακυβέρνηση των ετήσιων σχημάτων μεταβλητών αποδοχών, διασφαλίζοντας συνοχή και ισχυρή διαδικασία λήψης αποφάσεων σε όλο τον Όμιλο.

3. Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ.

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

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

Η Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική και στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του Ομίλου 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 τον Όμιλο, με σκοπό τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος με συνεχώς 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.

Η Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. εγκρίθηκε αρχικά από την ΤΓΣ της PFH στις 28 Ιουνίου 2019 και τροποποιήθηκε περαιτέρω κατόπιν αντίστοιχων αποφάσεων των Γενικών Συνελεύσεων το 2021, το 2022, το 2023, το 2024 και το 2025. Αυτό αντικατοπτρίζει τη δέσμευσή μας να συνεχίσουμε να αναπτύσσουμε την πολιτική αποδοχών μας, ευθυγραμμισμένη με τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας και τις πρακτικές της αγοράς. Παραμένει σε ισχύ για έως και τέσσερα (4) έτη, εκτός εάν υπάρξει ουσιαστική αλλαγή. Σε αυτή την περίπτωση, η Πολιτική υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων για έγκριση.

Τον Απρίλιο του 2025, η ΤΓΣ ενέκρινε τις τροποποιήσεις της Πολιτικής Αποδοχών Μελών Δ.Σ. (με πλειοψηφία 99,36%), κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι τροποποιήσεις αυτές αφορούσαν κυρίως την επικαιροποίηση της δομής του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Κινήτρων, την αναθεώρηση του μηχανισμού των ετήσιων σχημάτων μεταβλητών αποδοχών μας ώστε να αντικατοπτρίζει το νέο σύστημα αξιολόγησης απόδοσης πέντε βαθμίδων (από τρεις βαθμίδες), την επικαιροποίηση της δομής καταβολής του ετήσιου σχήματος μεταβλητών αποδοχών και την ενσωμάτωση Κατευθυντήριων Γραμμών Κατοχής Μετοχών. Η Τράπεζα υιοθέτησε την Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. της PFH με αντίστοιχη απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης (ΤΓΣ) στις 12 Νοεμβρίου 2025.

Η Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. αναθεωρείται σε τακτική βάση από την Επιτροπή Αποδοχών, προκειμένου να διασφαλιστεί η συνεχής ευθυγράμμιση με τις αρχές που τη διέπουν. Για την αναθεώρηση λαμβάνεται υπόψη, μεταξύ άλλων, η συμβουλευτική ψήφος της ΤΓΣ των Μετόχων επί της Έκθεσης Αποδοχών. Η Τράπεζα έχει υποβάλει προς έγκριση στην ΤΓΣ του 2026 τροποποιήσεις της Πολιτικής Αποδοχών Μελών Δ.Σ., οι οποίες σχετίζονται κυρίως με την εισαγωγή καθορισμένης βαρύτητας στους βασικούς δείκτες απόδοσης (ΒΔΑ) στο πλαίσιο του ετήσιου σχήματος μεταβλητών αποδοχών και με τον ανασχεδιασμό του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων, με μετάβαση σε κυλιόμενο τριετή κύκλο απόδοσης, όπου ο Συνολικός Δείκτης Απόδοσης για τους Μετόχους (TSR) αποτελεί τον κύριο δείκτη απόδοσης, ενισχύοντας τη σύνδεση μεταξύ μακροπρόθεσμων κινήτρων και βιώσιμης δημιουργίας αξίας για τους μετόχους.

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

4. Πολιτική Αποζημιώσεων Λόγω Αποχώρησης

Η ΤΓΣ του 2021, ενέκρινε μια ξεχωριστή Πολιτική Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης, η οποία ισχύει για την ανώτερη διοίκηση (αφορά στα στελέχη με επίπεδο ευθύνης Γενικού Διευθυντή και άνω), συμπεριλαμβανομένων και των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. Ο κύριος στόχος της Πολιτικής Αποζημίωσης λόγω Αποχώρησης είναι να παρέχει στα στελέχη που τη δικαιούνται, ένα δίκτυ ασφαλείας, το οποίο είναι απαραίτητο για την τήρηση υπεύθυνης στάσης όταν ενεργούν εκ μέρους του Ομίλου, ή στην περίπτωση μιας νέας πρόσληψης, να ενισχύσει την απόφαση στελεχών υψηλού δυναμικού από την αγορά, προκειμένου να ενταχθούν στον Όμιλο. Παράλληλα, στηρίζει την απώλεια εισοδήματος και συμβάλει στην ομαλή διαδικασία εξόδου, διασφαλίζοντας τον Όμιλο από νομικής άποψης. Η Πολιτική Αποζημιώσεων λόγω Αποχώρησης καταρτίστηκε προκειμένου:

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

Τα Στελέχη δικαιούνται αποζημιώσεις αποχώρησης που σχετίζονται με την πρόωρη λύση μιας σύμβασης εργασίας με συναινετικούς όρους. Τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης που θα αποδοθεί, σε ευθυγράμμιση με το ειδικό νομικό και συμβατικό πλαίσιο είναι: α) η θητεία του στελέχους στον Όμιλο, β) η απόδοση που επιτεύχθηκε σε βάθος χρόνου, όπως αυτή αποδεικνύεται και τεκμηριώνεται από τον εσωτερικό μηχανισμό Αξιολόγησης της Απόδοσης, γ) η εναρμόνιση της συμπεριφοράς και της στάσης του στελέχους με τις εσωτερικές πολιτικές και κανονισμούς του Ομίλου και δ) η εγγύτητα στην ηλικία συνταξιοδότησης. Αυτές οι πληρωμές δύναται να κυμαίνονται μεταξύ 12 έως και 24 μικτών μηνιαίων σταθερών αποδοχών, όπου το ένα τμήμα της αποζημίωσης, το οποίο δεν δύναται να υπερβαίνει το 60% του συνολικού ποσού, να είναι πληρωτέο εφάπαξ στη λήξη 6-μηνιαίας ρήτρας περί μη άσκησης ανταγωνισμού. Δεν προβλέπεται επιπρόσθετη αποζημίωση για τη ρήτρα περί μη άσκησης ανταγωνισμού. Η καταβολή του υπόλοιπου ποσού (τουλάχιστον 40%) θα πραγματοποιείται σε ετήσιες ισόποσες δόσεις εντός περιόδου πέντε (5) ετών, όπως καθορίζεται από το υφιστάμενο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, μετά την ημερομηνία λύσης της σύμβασης εργασίας του Στελέχους. Οι αποζημιώσεις αποχώρησης υπόκεινται σε ρυθμίσεις περί μη καταβολής ή επιστροφής αποδοχών σε ποσοστό έως και 100% σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο. Όπου η σχέση εργασίας λύεται

με πρωτοβουλία των στελεχών και ελλείψει ειδικής συμβατικής πρόβλεψης, εφαρμόζονται οι εκάστοτε ισχύουσες νόμιμες προθεσμίες προειδοποίησης.

Η Πολιτική Αποζημίωσης λόγω Αποχώρησης, ως μέρος των πολιτικών / πρακτικών αποδοχών του Ομίλου, υπόκειται σε ανεξάρτητο έλεγχο από τις λειτουργίες ελέγχου, συμπεριλαμβανομένων των μονάδων Διαχείρισης Κινδύνων, Εσωτερικού Ελέγχου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, των οποίων η ανατροφοδότηση ενσωματώνεται στην Πολιτική. Οι λειτουργίες ελέγχου θα αξιολογούν, επίσης, τυχόν μελλοντικές τροποποιήσεις αυτής της Πολιτικής.

Τον Απρίλιο του 2025 η ΤΓΣ ενέκρινε τις τροποποιήσεις της Πολιτικής Αποζημιώσεων Λόγω Αποχώρησης (με πλειοψηφία 99,78%). Οι κύριες τροποποιήσεις αυτού το εγγράφου αφορούσαν κυρίως τις διευκρινίσεις στον όρο περί παρέκκλισης, τον ορισμό του όρου "μηνιαίες σταθερές αποδοχές", τη διάρκεια της περιόδου αναβολής βάσει των Κατευθυντήριων Γραμμών της ΕΑΤ και την κατάργηση όλων των διατάξεων που συνδέονται με τον Νόμο 3864/2010 μετά την πλήρη αποεπένδυση του ΤΧΣ.

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

Η τρέχουσα Πολιτική Αποζημιώσεων Λόγω Αποχώρησης είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Τράπεζας Πειραιώς ([Πολιτική Αποζημιώσεων Λόγω Αποχώρησης](#)).

3. Βασικές εξελίξεις του Ομίλου Πειραιώς

Το έτος 2025 σημαδεύτηκε από αυξημένη αβεβαιότητα και πολυάριθμες προκλήσεις που επηρέασαν την οικονομική δραστηριότητα. Οι βασικές πηγές ανησυχίας περιελάμβαναν την υιοθέτηση από τις ΗΠΑ μιας προστατευτικής εμπορικής στρατηγικής, με την επέκταση των δασμών να αναδιαμορφώνει τις παγκόσμιες αλυσίδες εφοδιασμού, καθώς και την κλιμάκωση της εμπορικής σύγκρουσης ΗΠΑ-Κίνας μετά την επιβολή δασμών από τις ΗΠΑ στις κινεζικές εισαγωγές, τον πόλεμο στην Ουκρανία που εισήλθε στο τέταρτο συνεχόμενο έτος του και τις συνεχιζόμενες συγκρούσεις στη Μέση Ανατολή.

Η ελληνική οικονομία παρέμεινε σε αναπτυξιακή τροχιά, παρά την αβεβαιότητα στο διεθνές περιβάλλον. Το 2025 η Ελλάδα πέτυχε ισχυρή αύξηση του ΑΕΠ, η ανεργία συνέχισε την πτωτική της πορεία φθάνοντας στα χαμηλότερα επίπεδα από το 2009, η επενδυτική δραστηριότητα ήταν έντονη, ενισχυμένη περαιτέρω από τους πόρους του ΤΑΑ, και η δημοσιονομική επίδοση παρέμεινε ισχυρή, διατηρώντας πρωτογενή πλεονάσματα και μειώνοντας περαιτέρω τον λόγο χρέους προς ΑΕΠ.

Διαδοχικές αναβαθμίσεις της πιστοληπτικής ικανότητας της Ελλάδας ενίσχυσαν σημαντικά το ενδιαφέρον των διεθνών επενδυτών, οδηγώντας σε ουσιαστική αύξηση των τοποθετήσεων σε ελληνικούς κρατικούς τίτλους, ενώ οι μετοχές που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών υπεραπέδωσαν σημαντικά τόσο των ευρωπαϊκών όσο και των παγκόσμιων χρηματιστηριακών δεικτών το 2025. Το 2025 το ελληνικό τραπεζικό σύστημα συνέχισε να λειτουργεί σε ένα ευνοϊκό επιτοκιακό περιβάλλον, ωστόσο συνέχισε η μείωση των επιτοκίων, καθώς το Διοικητικό Συμβούλιο της ΕΚΤ αποφάσισε να περικόψει περαιτέρω τα επιτόκια κατά 100 μονάδες βάσης στις συνεδριάσεις του Ιανουαρίου 2025 και Ιουνίου 2025, διαμορφώνοντας το επιτόκιο της διευκόλυνσης αποδοχής καταθέσεων στο 2,0%.

Τα δάνεια προς τον εγχώριο ιδιωτικό τομέα αυξήθηκαν κατά το 2025, με βασικό μοχλό τον επιχειρηματικό κλάδο. Τον Δεκέμβριο του 2025, οι χορηγήσεις δανείων προς τον εγχώριο ιδιωτικό τομέα αυξήθηκαν κατά 7,9% σε ετήσια βάση ανερχόμενες σε €130,1 δισ. Η αύξηση των καταθέσεων παρέμεινε σε θετικό έδαφος σε ετήσια βάση, με τις καταθέσεις του ιδιωτικού τομέα να διαμορφώνονται τον Δεκέμβριο του 2025 στα €213,2 δισ., αυξημένες κατά 4,6% σε ετήσια βάση, λόγω της ισχυρής ανόδου των καταθέσεων των νοικοκυριών – ως αποτέλεσμα της βελτίωσης του ονομαστικού διαθέσιμου εισοδήματός τους – και της δυναμικής πιστωτικής επέκτασης, κυρίως στον επιχειρηματικό τομέα. Στις 30 Σεπτεμβρίου 2025, το υπόλοιπο των ΜΕΔ (NPEs) του ελληνικού τραπεζικού συστήματος ανερχόταν σε €5,9 δισ., με τον δείκτη ΜΕΑ (NPE ratio) να διαμορφώνεται στο 3,6%, έναντι 4,6% το προηγούμενο έτος.

Βασικά οικονομικά επιτεύγματα και γεγονότα του Ομίλου

Ο Όμιλος κατέχει συστημική θέση στην ελληνική τραπεζική αγορά ως προς το σύνολο του ενεργητικού το οποίο ανερχόταν σε €91 δισ. την 31η Δεκεμβρίου 2025. Ο Όμιλος κατέχει το πιο εκτεταμένο αποτύπωμα στην Ελλάδα με 368 καταστήματα (και 16 καταστήματα σε 2 χώρες του εξωτερικού) και μια ευρεία πελατειακή βάση 4,5 εκατομμυρίων ενεργών πελατών. Στις 31 Δεκεμβρίου 2025, το προσωπικό του Ομίλου ανερχόταν συνολικά σε 8.472 ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης («ΠΑ») στις συνεχιζόμενες δραστηριότητες. Οι απασχολούμενοι ΠΑ στην Ελλάδα ανέρχονταν σε 8.100, αυξημένοι κατά 744 εργαζόμενους σε σχέση με πέρυσι, κυρίως λόγω της ενοποίησης της Εθνικής Ασφαλιστικής στα τέλη του 4ου τριμήνου 2025.

Το 2025 αποτέλεσε έτος-ορόσημο για την Πειραιώς, καθώς ο Όμιλος απέκτησε την Εθνική Ασφαλιστική, μία από τις κορυφαίες ασφαλιστικές εταιρείες στην Ελλάδα και την πρώτη ασφαλιστική εταιρεία που ιδρύθηκε στη χώρα. Επιπλέον, το 2025 ολοκληρώθηκε η Αντίστροφη Συγχώνευση μεταξύ της Πειραιώς Financial Holdings και της Τράπεζας Πειραιώς, δημιουργώντας μια νέα δομή Ομίλου που διευκολύνει την επίτευξη των επικαιροποιημένων στρατηγικών στόχων της Τράπεζας (βελτιωμένη κατανομή κεφαλαίων, ομαλότερες διανομές μερισμάτων, βελτιωμένη εξορθολογισμένη διαχείριση κόστους και αποδοτικότητα). Κατά τη διάρκεια του 2025, ο Όμιλος κατέβαλε στους μετόχους του μέρισμα σε μετρητά ύψους €373 εκατ., ενώ προχώρησε και σε ενδιάμεση διανομή ύψους €100 εκατ. προς τους μετόχους του, υπό τη μορφή επαναγοράς ιδίων μετοχών. Επιπλέον, η Πειραιώς ανακοίνωσε αύξηση του δείκτη διανομής της στο 55% από τα κέρδη του 2025, έναντι 35% το 2024.

Το 2025 ο Όμιλος παρουσίασε για ακόμη μία φορά πολύ στιβαρά οικονομικά αποτελέσματα, υπερβαίνοντας τους στόχους για το σύνολο του έτους. Κατέγραψε καθαρά κέρδη ύψους €1.062 εκατ., που αντιστοιχεί σε ομαλοποιημένη απόδοση 16% επί της μέσης ενσώματης λογιστικής αξίας. Η υπεραπόδοση προήλθε από τα στιβαρά αποτελέσματα σε όλα τα βασικά μεγέθη της κατάστασης αποτελεσμάτων, τα καθαρά έσοδα από τόκους, τις καθαρές αμοιβές και προμήθειες, τα λειτουργικά έξοδα και το οργανικό κόστος κινδύνου. Ο ισολογισμός του Ομίλου ενισχύθηκε περαιτέρω, με τον δείκτη ΜΕΑ να υποχωρεί στο 2,0%, από 2,6% το προηγούμενο έτος. Ο Όμιλος συνέχισε να παράγει ισχυρό οργανικό κεφάλαιο το 2025, με τον δείκτη CET1 να διαμορφώνεται στο 12,7% και τον συνολικό δείκτη κεφαλαίου (TCR) στο 18,7% τον Δεκέμβριο 2025, μετά την εξαγορά της Εθνικής Ασφαλιστικής, απορροφώντας παράλληλα την ισχυρή πιστωτική επέκταση και την απόσβεση των αναβαλλόμενων φορολογικών απαιτήσεων (DTC): ο δείκτης TCR του Ομίλου υπερβαίνει κατά περίπου 275 μονάδες βάσης την εποπτική κατευθυντήρια οδηγία P2G του 16,0%. Ως αποτέλεσμα της σημαντικής βελτίωσης που έχει επιτύχει ο Όμιλος στις μετρήσεις οικονομικών, κινδύνων

και διακυβέρνησης, η EKT μείωσε τις Κατευθύνσεις του Πυλώνα 2 (P2G) για την Πειραιώς σε 1,00% από το 2026 από 1,25% το 2025.

Όντας η τράπεζα με το μεγαλύτερο αποτύπωμα στην ελληνική οικονομία με βάση τα υπόλοιπα δανείων, τις εγχώριες καταθέσεις και το υπό διαχείριση ενεργητικό, η Πειραιώς έχει επωφεληθεί από το οικονομικό περιβάλλον, συνεχίζοντας να χρηματοδοτεί την ανάπτυξη και να δημιουργεί αξία για την οικονομία και την κοινωνία ευρύτερα. Διαθέτοντας άφθονη ρευστότητα, ενισχυμένο ισολογισμό και επαρκή κεφαλαιακά αποθέματα ασφαλείας, η Πειραιώς είναι έτοιμη να χρηματοδοτήσει την πορεία της Ελλάδας προς τη βιώσιμη ανάπτυξη, δημιουργώντας παράλληλα αξία για τους μετόχους της. Το 2025 το χαρτοφυλάκιο δανείων του Ομίλου αυξήθηκε κατά 11% σε ετήσια βάση, με καθαρή πιστωτική επέκταση €4 δισ., επιτυγχάνοντας τον στόχο για το 2025· αξίζει να σημειωθεί ότι η στεγαστική πίστη κατέγραψε θετική καθαρή πιστωτική επέκταση στο τέταρτο τρίμηνο. Οι καταθέσεις των πελατών του Ομίλου διαμορφώθηκαν στα €66,1 δισ. την 31η Δεκεμβρίου 2025, σημειώνοντας αύξηση 5,0% σε σύγκριση με την 31η Δεκεμβρίου 2024, και το υπό διαχείριση ενεργητικό στα €14,5 δισ.

Τα σημαντικότερα γεγονότα, τα οποία συνδέονται με τις πληροφορίες που παρέχονται στην παρούσα Έκθεση, ήταν τα εξής:

Ολοκλήρωση της εξαγοράς της Εθνικής Ασφαλιστικής από την Τράπεζα Πειραιώς

Τον Νοέμβριο 2025 ολοκληρώθηκε από την Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε. η εξαγορά του συνόλου των μετοχών (ποσοστό 100%) της μητρικής εταιρείας της Εθνικής Ασφαλιστικής, "Ethniki Holdings S.à.r.l.", από το CVC Capital Partners Fund VII και την Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος. Το συνολικό τίμημα που καταβλήθηκε για τη συναλλαγή ανέρχεται σε €0,6 δισ. σε μετρητά.

Ολοκλήρωση της Αντίστροφης Συγχώνευσης μεταξύ της Πειραιώς Financial Holdings και της Τράπεζας Πειραιώς

Τον Δεκέμβριο 2025, η Τράπεζα Πειραιώς ανακοίνωσε ότι, κατόπιν των σχετικών εποπτικών εγκρίσεων, ολοκληρώθηκε η συγχώνευση με απορρόφηση της Πειραιώς Financial Holdings ("PFH") από την Τράπεζα. Η Αντίστροφη Συγχώνευση εγκρίθηκε με τις αποφάσεις των Έκτακτων Γενικών Συνελεύσεων των μετόχων της Τράπεζας και της PFH, με ημερομηνία 5 Δεκεμβρίου 2025, σύμφωνα με τη σχετική ανακοίνωση. Η Αντίστροφη Συγχώνευση υλοποιήθηκε και η Τράπεζα (της οποίας η αρχική εισαγωγή των μετοχών, χωρίς έναρξη διαπραγμάτευσης, στην Κύρια Αγορά του Χρηματιστηρίου Αθηνών είχε εγκριθεί την 1η Δεκεμβρίου 2025) υποκαταστάθηκε, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις, ως καθολικός διάδοχος σε όλα τα περιουσιακά στοιχεία και τις υποχρεώσεις της PFH, ενώ η τελευταία λύθηκε χωρίς εκκαθάριση και έπαυσε να υφίσταται, με τις μετοχές της να διαγράφονται

από το Χρηματιστήριο Αθηνών ("ΧΑ"). Οι μέτοχοι της PFH έγιναν μέτοχοι της Τράπεζας με την ακόλουθη συμφωνημένη σχέση ανταλλαγής: για μία (1) υφιστάμενη κοινή, ονομαστική μετοχή με δικαίωμα ψήφου της Πειραιώς Financial Holdings, ονομαστικής αξίας €0,93, ο μέτοχος έλαβε μία (1) νέα κοινή, ονομαστική άυλη μετοχή με δικαίωμα ψήφου της Τράπεζας Πειραιώς, ονομαστικής αξίας €0,93 στο μετοχικό κεφάλαιο της Τράπεζας Πειραιώς, όπως αυτό διαμορφώθηκε στο πλαίσιο της Αντίστροφης Συγχώνευσης, ενώ οι μέτοχοι διατήρησαν μετά την Αντίστροφη Συγχώνευση τον ίδιο αριθμό μετοχών που κατείχαν πριν από αυτήν. Στη συνέχεια, στις 19 Δεκεμβρίου 2025, το Χρηματιστήριο Αθηνών ενέκρινε την εισαγωγή προς διαπραγμάτευση 1.235.953.028 νέων, κοινών, ονομαστικών, άυλων μετοχών με δικαίωμα ψήφου της Τράπεζας, με νέα ονομαστική αξία €0,93, οι οποίες εκδόθηκαν στο πλαίσιο της Αντίστροφης Συγχώνευσης (οι "Νέες Μετοχές"). Η έναρξη διαπραγμάτευσης των Νέων Μετοχών στην Κύρια Αγορά της ρυθμιζόμενης αγοράς του Χρηματιστηρίου Αθηνών πραγματοποιήθηκε την πρώτη ημέρα διαπραγμάτευσης μετά την ολοκλήρωση της Αντίστροφης Συγχώνευσης, ήτοι τη Δευτέρα, 22 Δεκεμβρίου 2025.

Αναβαθμίσεις αξιολογήσεων

Το 2025 η μακροπρόθεσμη αξιολόγηση καταθετών της Τράπεζας αναβαθμίστηκε από τη Moody's σε «Baa2» με σταθερές προοπτικές, η μακροπρόθεσμη πιστοληπτική αξιολόγηση εκδότη αναβαθμίστηκε από τη Fitch Ratings σε επενδυτική βαθμίδα σε «BBB-» με σταθερές προοπτικές, από τη S&P Global Ratings σε «BB+» με σταθερές προοπτικές και από τη DBRS Morningstar σε «BBB». Τον Δεκέμβριο του 2025, οι Fitch Ratings, S&P Global Ratings και Moody's ανακοίνωσαν την απόσυρση όλων των αξιολογήσεων της PFH, κατόπιν της ολοκλήρωσης της Αντίστροφης Συγχώνευσης μεταξύ της PFH και της Τράπεζας, ενώ, κατά τον χρόνο απόσυρσης των αξιολογήσεων, η S&P ανακοίνωσε την αναβάθμιση των αξιολογήσεων εξοφλητικής προτεραιότητας (senior unsecured) και μειωμένης εξασφάλισης (subordinated) της εταιρείας σε «BB+» και «B+» αντίστοιχα, και οι Fitch Ratings και Moody's επιβεβαίωσαν τις αξιολογήσεις του μειωμένης εξασφάλισης χρέους των χρηματοοικονομικών μέσων της PFH, οι οποίες πλέον μεταφέρονται στην Τράπεζα· κατόπιν των ενεργειών αυτών, οι οίκοι αξιολόγησης ανακοίνωσαν ότι οι αξιολογήσεις της Τράπεζας παραμένουν ανεπηρέαστες.

Συναλλαγές Κεφαλαιαγοράς Κεφαλαιαγορών

Το 2025, η PFH εξέδωσε δύο (2) μέσα AT1 και η Τράπεζα εξέδωσε δύο (2) Πράσινα Ομόλογα υψηλής εξοφλητικής προτεραιότητας.

Τον Ιούνιο του 2025, η PFH ολοκλήρωσε με επιτυχία την τιμολόγηση ομολόγων AT1 ύψους €400 εκατ., σταθερού επιτοκίου με δυνατότητα επανακαθορισμού, αορίστου διάρκειας και με μηχανισμό προσωρινής απομείωσης. Τα Ομόλογα AT1 φέρουν κουπόνι 6,750%,

το οποίο καταβάλλεται σε εξαμηνιαία βάση, στις 30 Ιουνίου και 30 Δεκεμβρίου κάθε έτους. Είναι αορίστου διάρκειας και ανακλητά στις 30 Δεκεμβρίου 2030 ή σε οποιαδήποτε ημερομηνία καταβολής τόκου μετά από αυτήν, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις των Ομολόγων. Τον Οκτώβριο του 2025, η Πειραιώς Financial Holdings ολοκλήρωσε με επιτυχία την τιμολόγηση ομολόγων Additional Tier 1 ύψους €600 εκατ., αορίστου διάρκειας, μη ανακλητών για επτά έτη, σταθερού επιτοκίου με δυνατότητα επανακαθορισμού και με μηχανισμό προσωρινής απομείωσης (τα "Ομόλογα AT1"). Τα Ομόλογα AT1 φέρουν κουπόνι 6,125%, το οποίο καταβάλλεται σε εξαμηνιαία βάση, στις 15 Απριλίου και 15 Οκτωβρίου κάθε έτους, έως την πρώτη ημερομηνία επανακαθορισμού. Τα Ομόλογα είναι αορίστου διάρκειας και ανακλητά στις 15 Οκτωβρίου 2032 ή σε οποιαδήποτε ημερομηνία καταβολής τόκου μετά από αυτήν, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις των Ομολόγων.

Τον Μάιο του 2025, η Τράπεζα ολοκλήρωσε με επιτυχία την τιμολόγηση ενός νέου Πράσινου Ομολόγου υψηλής εξοφλητικής προτεραιότητας ύψους €500 εκατ., με απόδοση 3,140%, προσελκύοντας το ενδιαφέρον μεγάλου αριθμού θεσμικών επενδυτών. Το Ομόλογο είναι διάρκειας 3,5 ετών με ενσωματωμένο δικαίωμα ανάκλησης από τον εκδότη μετά από 2,5 έτη. Τον Νοέμβριο του 2025, η Τράπεζα ολοκλήρωσε με επιτυχία την τιμολόγηση ενός νέου Πράσινου Ομολόγου υψηλής εξοφλητικής προτεραιότητας ύψους €500 εκατ., με κουπόνι 3,375%, προσελκύοντας το ενδιαφέρον μεγάλου αριθμού θεσμικών επενδυτών. Το Ομόλογο είναι διάρκειας 6 ετών με ενσωματωμένο δικαίωμα ανάκλησης από τον εκδότη μετά τα 5 έτη. Οι τίτλοι εισήχθησαν προς διαπραγμάτευση στην αγορά Euro MTF του Χρηματιστηρίου του Λουξεμβούργου και το Ομόλογο έλαβε επενδυτική βαθμίδα «Baa2» από τη Moody's Ratings. Αυτό αποτέλεσε την τέταρτη έκδοση Πράσινου Ομολόγου υψηλής εξοφλητικής προτεραιότητας για την Τράπεζα και την τρίτη έκδοση βάσει του ανανεωμένου Πλαισίου Πράσινων Ομολόγων της, με ημερομηνία Μαΐου 2024.

Ευρωστία ισολογισμού

Στη διάρκεια του 2025, η Τράπεζα συνέχισε τις προσπάθειές της για ενίσχυση του ισολογισμού της, προχωρώντας σε πλήθος συναλλαγών. Συγκεκριμένα, η Τράπεζα ολοκλήρωσε τις μεταβιβάσεις των χαρτοφυλακίων MEA Solar 2 και Imola μέσω τιτλοποίησης. Η Τράπεζα ολοκλήρωσε επίσης τη συνθετική τιτλοποίηση ενός χαρτοφυλακίου εξυπηρετούμενων δανείων, με την ονομασία Ermis VIII. Οι προαναφερθείσες συναλλαγές διαμόρφωσαν τον δείκτη MEA της Τράπεζας στο 2,0% περίπου αναπροσαρμοσμένο κατά την πληρωμή δανείων απομειωμένης πιστωτικής αξίας που ταξινομήθηκαν μετά την υλοποίηση του προγράμματος αναδιάρθρωσης της Τράπεζας. Αν προστίθονταν αυτά τα δάνεια, ο δείκτης θα ανερχόταν σε 2,3%. Στο ίδιο πλαίσιο, η Τράπεζα ολοκλήρωσε την πώληση του 80,1% του μη βασικού δικτύου ATM της στην Printec Cash Network A.E., μειώνοντας τη συμμετοχή της σε 19,9%, ενώ

διατήρησε το δίκτυο των ATM που διαθέτει στα 1.500 ATM, το δεύτερο μεγαλύτερο στη χώρα.

Καταβολή μερίσματος

Η ΤΓΣ των μετόχων της PFH της 14ης Απριλίου 2025 ενέκρινε τη διανομή μερίσματος σε μετρητά, περίπου €0,30 ανά μετοχή, το οποίο καταβλήθηκε στους δικαιούχους από τις 11 Ιουνίου 2025. Τον Νοέμβριο του 2025, η Τράπεζα προχώρησε σε ενδιάμεση διανομή μέσω επαναγοράς ιδίων μετοχών, συνολικού τιμήματος περίπου €100 εκατ. από τα κέρδη του 2025.

Όραμα, στόχοι και προοπτικές

Μετά από μια έντονη πενταετή διαδρομή μετασχηματισμού (2018-2022), η Πειραιώς σημειώνει επιτυχώς το ένα επίτευγμα μετά το άλλο. Καθ' όλη τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η Πειραιώς έχει καθιερωθεί ως ένας ισχυρός και οικονομικά ασφαλής οργανισμός. Ο Όμιλος έχει πλέον ανθεκτική κερδοφορία, ενισχυμένη κεφαλαιακή διάρθρωση, άφθονη ρευστότητα και καλά διαχειριζόμενα λειτουργικά έξοδα. Η Πειραιώς έχει θέσει μεθοδικά τα θεμέλια για έναν υγιή και βιώσιμα κερδοφόρο οργανισμό. Αξιοποιώντας τα επιτεύγματα μετασχηματισμού από το Project Sunrise το 2021, καθώς και τις αποφασιστικές δράσεις που υλοποιήθηκαν το 2022 και το 2024 για την ενίσχυση του ισολογισμού της Τράπεζας, το επιχειρηματικό σχέδιο για την περίοδο 2026-2030 στοχεύει στον καθορισμό σαφών στρατηγικών κατευθύνσεων για τα επόμενα έτη.

Οι τρεις στρατηγικές προτεραιότητες του Ομίλου:

- I. **Ισχυρή και κερδοφόρα ανάπτυξη**, καθοδηγούμενη από την επέκταση του ενεργητικού και τη δημιουργία εσόδων μέσω διαφοροποιημένων πηγών. Η φιλοδοξία της Πειραιώς αντανακλά τη δέσμευσή της για δημιουργία αξίας για τους μετόχους της, με Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (RoaTBV) περίπου 18% έως το 2030, κυμαινόμενη μεταξύ 15% και 18% κατά την περίοδο 2026-2030, στη βάση διατηρήσιμης δημιουργίας καθαρών κερδών, που μεταφράζεται σε ετήσια αύξηση κερδών ανά μετοχή (EPS) περίπου 10% για την ίδια περίοδο. Η πιστωτική επέκταση αναμένεται να παραμείνει ισχυρή, με ετήσιο ρυθμό ανάπτυξης 8%.
- II. **Ενισχυμένη αποδοτικότητα** μέσω πειθαρχίας στο κόστος, ψηφιοποίησης και στοχευμένων επενδύσεων σε ανθρώπινο δυναμικό και τεχνολογία. Διατηρώντας πειθαρχία στο κόστος και αυξάνοντας περαιτέρω την παραγωγικότητα μέσω στοχευμένων επενδύσεων, η Πειραιώς στοχεύει σε μέσο δείκτη κόστους προς έσοδα περίπου 30% για την περίοδο 2026-2030. Παράλληλα, η Τράπεζα τοποθετεί τον πελάτη στο επίκεντρο, στοχεύοντας σε δείκτη NPS άνω του 20 έως το 2030, από 14 σήμερα.
- III. **Βέλτιστη κατανομή κεφαλαίου** μέσω ενίσχυσης του ισολογισμού, ισχυρών αποθεμάτων έναντι των απαιτήσεων και αυξημένης διανομής προς

τους μετόχους μας. Η Πειραιώς στοχεύει σε υπερδιπλασιασμό του μερίσματος ανά μετοχή, από 40 λεπτά του ευρώ το 2025 σε περίπου 80 λεπτά το 2030. Η συνολική αύξηση της αξίας για τους μετόχους (ενσώματη λογιστική αξία συν μερίσματα) θα αυξηθεί κατά 13% ετησίως στην πενταετή περίοδο. Σημειώνεται ότι η διανομή μερίσματος τελεί υπό την έγκριση των εποπτικών αρχών και της Γενικής Συνέλευσης.

Κατά την υλοποίηση των στρατηγικών του προτεραιοτήτων και στόχων, ο Όμιλος αξιοποιεί το ισχυρό υπόβαθρο βασικών διευκολυντών, δηλαδή το εκτεταμένο δίκτυό του, την επένδυση της Τράπεζας σε καινοτόμες υπηρεσίες μέσω μιας πλήρους γκάμας φυσικών και ψηφιακών λύσεων για τους πελάτες, με δυνατότητες τεχνητής νοημοσύνης σε όλο το φάσμα της λιανικής τραπεζικής, των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, της αγροτικής πελατείας, καθώς και της διαχείρισης περιουσίας και κεφαλαίων. Η έναρξη της Snappi λειτουργεί ως η πρόταση neobank της Πειραιώς, με στόχο αφενός την επίθεση στις αναδυόμενες ψηφιακές τράπεζες και αφετέρου τη διατήρηση της νεανικής πελατειακής βάσης της Τράπεζας, περιορίζοντας τη διαρροή πελατών. Η Πειραιώς παραμένει προσηλωμένη στη Διαχείριση Κινδύνων, με κεντροποιημένη και συνετή έγκριση πιστώσεων, σταθερό κόστος κινδύνου και προσαρμία των περιθωρίων της. Η ατζέντα Ανθρώπινου Δυναμικού και Κουλτούρας της Πειραιώς εστιάζει στη διαμόρφωση ενός εκσυγχρονισμένου και έτοιμου για το μέλλον εργατικού δυναμικού, διασφαλίζοντας παράλληλα μια δομημένη ενίσχυση νέων δεξιοτήτων και ικανοτήτων, καθώς και τη βελτίωση των μεταβλητών αποδοχών. Η Τράπεζα αναμένει επίσης εκτεταμένη αξιοποίηση της Τεχνολογίας και της Τεχνητής Νοημοσύνης, με στόχο τη βελτίωση της παραγωγικότητας, τη μείωση του διοικητικού φόρτου και την αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων.

Υγεία, Ασφάλεια (Y&A) & Ευημερία

Ο Όμιλος εφαρμόζει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο μέτρων, πολιτικών και διαδικασιών για τον εντοπισμό, τη διαχείριση και την εξάλειψη κινδύνων που σχετίζονται με την υγεία, την ασφάλεια και την ευημερία των εργαζομένων, συμμορφούμενος πλήρως με την ισχύουσα νομοθεσία για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία (Ν. 3850/2010).

Στο πλαίσιο αυτό, οι εργαζόμενοι επωφελούνται από ένα ενισχυμένο ιατρικό πρόγραμμα που ισχύει από την 1η Ιανουαρίου 2025 και προσφέρει εκτεταμένη υγειονομική κάλυψη για τους ίδιους και τις οικογένειές τους, καθώς και ετήσιους ιατρικούς ελέγχους που έχουν σχεδιαστεί για την υποστήριξη της πρόληψης και της έγκαιρης διάγνωσης. Συμπληρωματικά σε αυτές τις πρωτοβουλίες, το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα του Ομίλου ενισχύει τη μακροπρόθεσμη οικονομική ασφάλεια και συμβάλλει στη μείωση του οικονομικού και ψυχολογικού στρες των εργαζομένων.

Η ευημερία των εργαζομένων υποστηρίζεται περαιτέρω μέσω του προγράμματος «Eu Zην», μιας ολιστικής πρωτοβουλίας δομημένης γύρω από τρεις πυλώνες - Νους, Σώμα και Σχέσεις - που ενσωματώνει πολιτιστικές, συμμετοχικές δραστηριότητες και δραστηριότητες ευεξίας σε φυσική, ψηφιακή και υβριδική μορφή. Η παρεχόμενη πρόσθετη υποστήριξη περιλαμβάνει ευκαιρίες εθελοντισμού, ολοκληρωμένη κάλυψη Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, πρόσβαση σε κλινικές υπηρεσίες στους Σταθμούς Πρώτων Βοηθειών του Ομίλου και Προγράμματα Υποστήριξης Εργαζομένων που προσφέρουν γραμμή βοήθειας 24/7 και συμβουλευτική για τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους. Καθ' όλη τη διάρκεια του 2025, ο Όμιλος διοργάνωσε επίσης ενημερωτικές ιατρικές συνεδρίες με στόχο την προώθηση της ευαισθητοποίησης γύρω από την προληπτική φροντίδα και την ενίσχυση μιας κουλτούρας υγειονομικής συνείδησης.

Στον τομέα της ασφάλειας, ο Όμιλος διατηρεί 250 Ομάδες Πυρασφάλειας και Προστασίας και πραγματοποιεί εκτεταμένες ασκήσεις εκκένωσης και εκπαιδεύσεις πυρασφάλειας. Το 2025, προγραμματίστηκαν συνολικά 1.450 ασκήσεις εκκένωσης και 315 εκπαιδεύσεις εγκαταστάσεων. Στους εργαζομένους προσφέρθηκε επίσης ένα πλήρες πρόγραμμα ηλεκτρονικής εκπαίδευσης Πρώτων Βοηθειών, το οποίο ολοκληρώθηκε επιτυχώς από 5.058 συμμετέχοντες. Οι πρωτοβουλίες αυτές έχουν σχεδιαστεί ώστε να παραμείνουν ενεργές τα επόμενα χρόνια, λόγω της θετικής τους επίδρασης στην ευημερία των εργαζομένων, στη μείωση του στρες και στη συνολική εργασιακή ικανοποίηση.

Ευημερία που σχετίζεται με την οικογένεια

Η Πειραιώς στηρίζει τους εργαζομένους στην επίτευξη ισορροπίας ανάμεσα στις εργασιακές και γονικές τους ευθύνες μέσω διαφόρων διατάξεων φιλικών προς την οικογένεια, καθώς θεωρεί ότι η οικογενειακή ευημερία των ανθρώπων της αποτελεί καθοριστικό στοιχείο για την ανάπτυξη ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Οι διατάξεις αυτές αναφέρονται σε συνεχιζόμενες και επαναλαμβανόμενες ενέργειες και περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- **Γονική άδεια**
Η Τράπεζα Πειραιώς προσφέρει στους γονείς ειδικές άδειες για θέματα υγείας, πλήρως αμειβόμενη κύρια γονική άδεια για τουλάχιστον 19 εβδομάδες και αθροιστικές επιλογές για την άδεια μητρότητας.
- **Επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού**
Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν το επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού, είτε ως επιπλέον επίδομα μισθοδοσίας είτε ως επίδομα που καταβάλλεται απευθείας στον βρεφονηπιακό σταθμό.

- **Υποστήριξη νέων γονέων**

Οι νέες μητέρες έχουν την επιλογή να χρησιμοποιήσουν 39 εβδομάδες αθροιστικής άδειας μητρότητας και οι νέοι πατέρες δικαιούνται 3 εβδομάδες άδειας πατρότητας. Το 2025, το 93% των νέων μητέρων χρησιμοποίησε σωρευτική άδεια αμέσως μετά την άδεια μητρότητας, με το 81% να λαμβάνει άδεια για περίοδο μεγαλύτερη των 6 μηνών.

- **Πρωτοβουλίες υποστήριξης για την αντιστροφή της χαμηλής γονιμότητας και των χαμηλών δεικτών γεννήσεων**

Η Τράπεζα στηρίζει τον θεσμό της οικογένειας, παρέχοντας επίδομα υποβοηθούμενης αναπαραγωγής, αναγνωρίζοντας τις προκλήσεις που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι στην προσπάθειά τους να δημιουργήσουν ή να μεγαλώσουν μια οικογένεια και επιβεβαιώνοντας εκ νέου τη δέσμευσή της στην ευημερία και την ισότητα.

Η Πειραιώς παρακολουθεί τα αποτελέσματα των ενεργειών της μέσω της συνεχούς παρακολούθησης όλων των σημαντικών μετρήσεων που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό. Ειδικά για τις δράσεις κατάρτισης, ευημερίας και εθελοντισμού, η Πειραιώς λαμβάνει ανατροφοδότηση από τους δικαιούχους και τους συμμετέχοντες, με τη μορφή ερωτηματολογίων σχετικά με τομείς όπως το περιεχόμενο, η αντιλαμβανόμενη χρησιμότητα και ο αντίκτυπος.

Ηθική, Συμπερίληψη και Ίσες Ευκαιρίες

Η Πειραιώς δεσμεύεται στη διατήρηση ενός ηθικού εργασιακού περιβάλλοντος που διασφαλίζει τον σεβασμό και τις ίσες ευκαιρίες για όλους, ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου, αναπηρίας, θρησκείας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Ο Όμιλος προωθεί επίσης ενεργά μια κοινή κατανόηση θεμάτων ένταξης και διαφορετικότητας.

Σε πλήρη ευθυγράμμιση με τους στρατηγικούς στόχους και τις εταιρικές αξίες του οργανισμού, η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου καλλιεργεί μια συνεκτική κουλτούρα υψηλής απόδοσης, συνεχούς ανάπτυξης, συμπερίληψης και ανοικτής επικοινωνίας, με ίσες ευκαιρίες για όλους. Μέσω σχετικών ενεργειών, ο Όμιλος καλλιεργεί το προφίλ ενός κοινωνικά υπεύθυνου εργοδότη, τόσο για τους υφιστάμενους όσο και για τους μελλοντικούς εργαζομένους, διασφαλίζοντας παράλληλα τη βιώσιμη ανάπτυξη του οργανισμού.

Η συνολική προσέγγιση του Ομίλου περιστρέφεται γύρω από την ανάπτυξη μιας κουλτούρας ηθικής, πρωτίστως μέσω της ευθυγράμμισης των δραστηριοτήτων του και της συμπεριφοράς των ανθρώπων του με τον ισχύοντα Κώδικα Δεοντολογίας & Ηθικής. Επιπλέον, η δέσμευση για ένα ηθικό εργασιακό περιβάλλον προωθείται με την υιοθέτηση πολιτικών που ενσωματώνουν τις αρχές της λογοδοσίας, της

αξιοκρατίας και της διαφάνειας. Ενδεικτικά, οι εν λόγω πολιτικές αναφέρονται στις πρακτικές επιλογής και προαγωγών, στις αρχές συμπερίληψης και διαφορετικότητας και στα μέτρα κατά των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης. Η Πειραιώς προσφέρει επίσης τους απαραίτητους διαύλους επικοινωνίας ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να εκφράσουν τους προβληματισμούς τους και να επικοινωνήσουν ζητήματα σύμφωνα με τη διαδικασία Διαχείρισης Επώνυμων και Ανώνυμων Αναφορών (Whistle Blowing) και το πλαίσιο κατά των αντιποίνων. Όλοι οι εργαζόμενοι επωφελούνται από αυτή την προσέγγιση ανεξάρτητα από το είδος της απασχόλησης, το επίπεδο ευθύνης, το φύλο ή άλλα ατομικά χαρακτηριστικά.

Ο Όμιλος τηρεί υψηλά πρότυπα ηθικής συμπεριφοράς και εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής έναντι της δωροδοκίας και της διαφθοράς. Στο πλαίσιο αυτό, ο Όμιλος έχει υιοθετήσει κατάλληλα μέτρα για την προστασία της φήμης του σε θέματα δεοντολογικής και ηθικής συμπεριφοράς, οικονομικής ακεραιότητας και αξιοπιστίας των δραστηριοτήτων του. Κατά συνέπεια, όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν εκπαίδευση για την αναγνώριση και την αποφυγή εμπλοκής σε δωροδοκία και ενθαρρύνονται να αναφέρουν αμέσως κάθε περίπτωση στην οποία υπάρχει υπόνοια δωροδοκίας εντός του Ομίλου.

Η πρόληψη, ο εντοπισμός και η αναφορά της δωροδοκίας αποτελεί ευθύνη όλων των εργαζομένων και της διοίκησης του Ομίλου, όπως περιγράφεται λεπτομερώς στην Πολιτική Καταγγελιών. Για τους σκοπούς των ανωτέρω, ο Όμιλος έχει δημιουργήσει κατάλληλους διαύλους επικοινωνίας για όσους καταγγέλλουν περιπτώσεις δωροδοκίας, απάτης και διαφθοράς ή για κάθε πιθανή υπόνοια, με τη μέγιστη δυνατή εμπιστευτικότητα, ώστε να ενημερώνεται άμεσα η αρμόδια αρχή. Κατόπιν εξουσιοδότησης της Επιτροπής Ελέγχου, η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου του Ομίλου έχει επιφορτιστεί με τη διαχείριση των εμπιστευτικών αναφορών που υποβάλλονται από τους εργαζομένους για θέματα δωροδοκίας, διαφθοράς και απάτης.

Ισόρροπη Εκπροσώπηση των Φύλων, Μισθολογικό Χάσμα μεταξύ των Φύλων και Βιώσιμη Τραπεζική

Ισόρροπη Εκπροσώπηση των Φύλων

Ο Όμιλος δεσμεύεται, μέσα από τις δράσεις του, να συμβάλλει στη διαμόρφωση μιας κοινωνίας ίσων ανθρώπων. Σε αυτό το πλαίσιο, ο Όμιλος έχει υπογράψει τη Διακήρυξη των Ηνωμένων Εθνών «United in the Business of a Better World», υποστηρίζοντας τις παγκόσμιες επιχειρηματικές συνεργασίες με υπευθυνότητα και διαφάνεια, τις Αρχές Ενδυνάμωσης των Γυναικών («WEP») στο πλαίσιο του Παγκόσμιου Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών και του UN Women, και τη Δέσμευση του UNEP FI για τη Χρηματοοικονομική Υγεία και Συμπερίληψη («FH&I»).

Κάνοντας ένα ακόμη βήμα προς αυτή την κατεύθυνση, η Τράπεζα ολοκλήρωσε δύο νέους κύκλους των δράσεων του Προγράμματος EQUALL “Women Founders and Makers”, “Women Back to Work”, “Women in Agriculture” και “Profession has no Gender”, που έχουν σχεδιαστεί για την προαγωγή της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των έμφυλων στερεότυπων. Επιπλέον, το πρόγραμμα «EQUALL opportunities for all» σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε σε συνεργασία με το Κέντρο Διοτίμα, το οποίο περιλαμβάνει εξατομικευμένες υποστηρικτικές συνεδρίες ψυχοεκπαιδευτικής επαγγελματικής συμβουλευτικής, αναβάθμισης δεξιοτήτων, επανειδίκευσης και προετοιμασίας για την ένταξη στην αγορά εργασίας. Το EQUALL αποτελεί τμήμα της πολυδιάστατης στρατηγικής εταιρικής υπευθυνότητας της Πειραιώς, η οποία συνδέεται άμεσα με τις αναπτυξιακές ανάγκες της ελληνικής κοινωνίας.

Πρόθεση της Πειραιώς είναι να συνεχίσει την ανάπτυξη του προγράμματος μέσω συγκεκριμένων πρωτοβουλιών και συνεργασιών κατάρτισης, αναβάθμισης δεξιοτήτων και επανειδίκευσης που αναπτύσσονται γύρω από τρεις στρατηγικούς πυλώνες: Ισότητα των Φύλων, Νέα Γενιά και Ευάλωτες Κοινωνικές Ομάδες.

Η Πειραιώς δεσμεύεται να ενδυναμώσει τις γυναίκες που συμμετέχουν στα εκπαιδευτικά της προγράμματα, παρέχοντάς τους τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις για να αξιοποιήσουν τις δυνατότητες τους, καθώς και να καλύψει τις επαγγελματικές τους ανάγκες και φιλοδοξίες. Το πρόγραμμα διευκολύνει αυτή τη φιλοδοξία ενισχύοντας την ισότιμη πρόσβαση στην απασχόληση και την επιχειρηματική ενεργοποίηση, παράγοντες απαραίτητοι για την αυτονομία και την ανάπτυξη κάθε ατόμου. Επιπλέον, η Τράπεζα δεσμεύεται να εκπαιδεύσει τους νέους και να τους ενημερώσει για εναλλακτικές διαδρομές προς την απασχόληση, σε μια προσπάθεια εξάλειψης τυχόν κοινωνικών στερεότυπων που επηρεάζουν τους μαθητές στη διαδικασία επιλογής ενός επαγγέλματος.

Η Τράπεζα έχει υιοθετήσει μια Πολιτική Διαφοροποίησης Μελών Δ.Σ., η οποία εφαρμόζεται σε συνδυασμό με την Πολιτική Καταλληλότητας και Ανάδειξης Μελών Δ.Σ., όπως αναφέρεται παραπάνω, και λαμβάνεται επίσης υπόψη κατά την εφαρμογή του σχεδιασμού διαδοχής του Διοικητικού Συμβουλίου και του Διευθύνοντος Συμβούλου.

Η Πειραιώς προάγει τη διαφοροποίηση στο Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, προκειμένου να επιτυγχάνεται ποικιλία απόψεων και εμπειριών, να διασφαλίζεται η τήρηση της αρχής των ίσων ευκαιριών κατά την επιλογή των Μελών Δ.Σ. και να διευκολύνεται η διατύπωση ανεξάρτητων απόψεων και η ορθή λήψη αποφάσεων εντός του Δ.Σ. Τα κριτήρια διαφοροποίησης περιλαμβάνουν, ενδεικτικά, τις ακόλουθες πτυχές: εκπαιδευτικό και επαγγελματικό υπόβαθρο, ηλικία, γεωγραφική προέλευση και φύλο.

Προκειμένου να υποστηρίξει μια διαφοροποιημένη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, η Τράπεζα διασφαλίζει ότι δεν υπάρχουν διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Στη διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων λαμβάνεται υπόψη το γεγονός ότι όσο μεγαλύτερος ο βαθμός διαφοροποίησης του Δ.Σ. τόσο περισσότερο προάγεται η εποικοδομητική αμφισβήτηση και συζήτηση θεμάτων βάσει διαφορετικών απόψεων. Ωστόσο, η Τράπεζα δεν επιλέγει υποψήφια Μέλη Δ.Σ. με αποκλειστικό σκοπό την αύξηση της διαφοροποίησης σε βάρος είτε της λειτουργίας και της καταλληλότητας του Δ.Σ. συλλογικά είτε της καταλληλότητας μεμονωμένων μελών του Δ.Σ.

Το τρέχον Δ.Σ. απαρτίζεται από μέλη επτά (7) διαφορετικών εθνικοτήτων (Ελλάδα, Βρετανία, Ιρλανδία, Ιταλία, Νέα Ζηλανδία, ΗΠΑ, Καναδάς).

Επιπλέον, η Τράπεζα υπερβαίνει την ελάχιστη απαίτηση του νόμου (25%) για επαρκή εκπροσώπηση των γυναικών στο Δ.Σ., σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 3 παρ. 1 περ. β' του ν. 4706/2020, με τη συμμετοχή τεσσάρων (4) γυναικών-μελών του Δ.Σ. Μέχρι την ημερομηνία δημοσίευσης της παρούσας Έκθεσης, το ποσοστό γυναικείας εκπροσώπησης στο Διοικητικό Συμβούλιο ανέρχεται στο 36%.

Η Τράπεζα θα εργαστεί περαιτέρω για την ενίσχυση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Δ.Σ. και δεσμεύεται να συμμορφώνεται πάντα με τις νομοθετικές και κανονιστικές απαιτήσεις.

Μισθολογικό Χάσμα μεταξύ των Φύλων

Ο Όμιλος δεσμεύεται να διασφαλίζει την ισότητα αμοιβών σε κάθε επίπεδο ιεραρχίας, εγγυώμενος ότι γυναίκες και άνδρες που εκτελούν τον ίδιο ρόλο ή ρόλους ίσης αξίας λαμβάνουν ίση αμοιβή. Τα στοιχεία για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων σε διάφορα επίπεδα της οργανωτικής δομής. Τα στοιχεία αυτά δεν αποτυπώνουν μόνο το συνολικό επίπεδο αποδοχών ανδρών και γυναικών, αλλά αναδεικνύουν και τις υποκείμενες δομικές προκλήσεις που επηρεάζουν τις μισθολογικές διαφορές, όπως η εκπροσώπηση των γυναικών σε ανώτερες και ηγετικές θέσεις.

Για το έτος 2025, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στον Όμιλο Πειραιώς διαμορφώνεται στο 24,52%. Ο υπολογισμός αυτός προέκυψε ως η διαφορά των μέσων επιπέδων αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών, εκφρασμένη ως ποσοστό του μέσου επιπέδου αμοιβών των ανδρών. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων σημείωσε ευνοϊκή μεταβολή 1,67 ποσοστιαίων μονάδων σε σύγκριση

με το 2024 (26,19%). Αυτή η θετική πορεία οφείλεται κυρίως στα εξής: (i) στοχευμένες προσαρμογές του σταθερού μισθού για τις γυναίκες εργαζόμενες που ήταν παρούσες και στις δύο χρήσεις, οι οποίες υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο της δέσμευσης του Ομίλου να επενδύσει €2,5 εκατ. σε στοχευμένες ετήσιες μισθολογικές προσαρμογές, με στόχο την εξάλειψη των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων σε όλους τους ρόλους του ίδιου επιπέδου στο εσωτερικό μοντέλο αρχιτεκτονικής θέσεων απασχόλησης έως το 2027. Για τους εργαζομένους που παρέμειναν στον Οργανισμό και τα δύο έτη, το συνολικό μισθολογικό χάσμα μειώθηκε από 26,48% το 2024 σε 24,99% το 2025 (μια οργανική βελτίωση περίπου 1,48 ποσοστιαίων μονάδων), γεγονός που υποδηλώνει ότι το πρόγραμμα προσαρμογών του σταθερού μισθού αποδίδει τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

(ii) βελτιωμένη εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης (23,7% το 2025 από 21,6% το 2024), σε συνδυασμό με βελτίωση του μισθολογικού χάσματος στις θέσεις αυτές, το οποίο μειώθηκε κατά 0,3 ποσοστιαίες μονάδες (από 25,7% το 2024 σε 25,3% το 2025). Η εξέλιξη αυτή ενισχύει τις συνεχιζόμενες προσπάθειες του Ομίλου για την ενδυνάμωση της ισορροπίας των φύλων σε ανώτερες θέσεις και τη μείωση των μισθολογικών διαφορών που προκύπτουν από την υποεκπροσώπηση των γυναικών στα υψηλότερα ιεραρχικά επίπεδα.

Περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων περιλαμβάνονται στη Δήλωση Βιωσιμότητας της Ετήσιας Οικονομικής Έκθεσης της Τράπεζας ([Ετήσια Οικονομική Έκθεση 2025](#), σελ. 273).

Συμμετοχή σε πρωτοβουλίες βιωσιμότητας

Ο Όμιλος Πειραιώς τηρεί τα πρότυπα και τις αρχές βιωσιμότητας, με στόχο να ασκεί τις δραστηριότητές του με διαφάνεια και με περιβαλλοντικά και κοινωνικά υπεύθυνο τρόπο.

Ο Όμιλος Πειραιώς περιλαμβάνεται στον δείκτη βιωσιμότητας FTSE4Good και στον δείκτη ισότητας φύλων (GEI) του Bloomberg ο οποίος αξιολογεί τη συμβολή του οργανισμού στην ισότητα των φύλων. Ο Όμιλος έλαβε βαθμολογία «A-» (κλίμακα A έως D) στην αξιολόγηση κλιματικής αλλαγής του ανεξάρτητου μη κερδοσκοπικού οργανισμού Carbon Disclosure Project («CDP») και βαθμολογία «AAA» από τον δείκτη MSCI ESG (κλίμακα AAA έως CCC). Η ISS Corporate Solutions βαθμολόγησε την Τράπεζα με «1 – HIGHER DISCLOSURE» στον περιβαλλοντικό πυλώνα, «3» στον πυλώνα της κοινωνίας και «5» στον πυλώνα της διακυβέρνησης (οι βαθμολογίες την 1η Δεκεμβρίου 2025 / βαθμολογία 10 σημαίνει υψηλότερος κίνδυνος).

Τον Απρίλιο του 2025, οι Financial Times ανακοίνωσαν την ένταξη της Πειραιώς Financial Holdings στον κατάλογο των «600 κλιματικών ηγετών της Ευρώπης» για το έτος 2025, για πέμπτη συνεχή χρονιά. Η Πειραιώς

είναι η μοναδική ελληνική εταιρεία που περιλαμβάνεται στον κατάλογο αυτό για πέντε συνεχόμενα έτη, όσον αφορά την απόδοσή της στη διαχείριση της κλιματικής αλλαγής. Η πέμπτη έκδοση του Europe's Climate Leaders (καταρτίστηκε από τους Financial Times σε συνεργασία με την εταιρεία δεδομένων Statista) στοχεύει να αναδείξει τις ευρωπαϊκές εταιρείες που σημειώνουν πρόοδο στη μείωση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου.

Ο κατάλογος επικεντρώνεται κυρίως σε επιχειρήσεις που έχουν επιτύχει τη μεγαλύτερη μείωση των εκπομπών Πεδίου 1 και 2, που προέρχονται αντίστοιχα από ίδιες δραστηριότητες και από την ενέργεια που χρησιμοποιείται. Υπόψη λαμβάνονται και άλλοι παράγοντες όπως η διαφάνεια στις εκπομπές του Πεδίου 3 (έμμεσες εκπομπές από τη δραστηριότητα της αλυσίδας εφοδιασμού), η βαθμολόγηση από τον διεθνή οργανισμό CDP (Carbon Disclosure Action) καθώς και οι στόχοι μείωσης των εκπομπών άνθρακα στο πλαίσιο των Science Based Targets (SBTi).

Η Τράπεζα είναι μέλος του Οικουμενικού Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών και του Προγράμματος των Ηνωμένων Εθνών για το Περιβάλλον (UNEP FI). Οι Αρχές του UNEP FI για την Υπεύθυνη Τραπεζική («PRB»), που παρουσιάστηκαν το 2019, αποσκοπούν στην ευθυγράμμιση των δραστηριοτήτων των τραπεζών με τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης («ΣΒΑ») του ΟΗΕ και τη Συμφωνία του Παρισιού για το Κλίμα. Η Τράπεζα έχει εκλεγεί στο Τραπεζικό Συμβούλιο του UNEP FI και κατέχει μία (1) από τις δύο (2) θέσεις συμπροέδρων. Η συνολική εποπτεία για την εφαρμογή των Αρχών εναπόκειται στον Διευθύνοντα Σύμβουλο του Ομίλου, ο οποίος είναι επίσης ένας από τους 20 επικεφαλής τραπεζών και ασφαλιστικών εταιρειών από όλο τον κόσμο που συμμετέχουν στο Συμβούλιο Ηγεσίας του UNEP FI.

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

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με θέματα βιωσιμότητας περιλαμβάνονται στη [Δήλωση Βιωσιμότητας του Ομίλου για το 2025](#).

4. Συνολικές Αποδοχές Μελών Δ.Σ.

Το επίπεδο των αποδοχών των Μελών Δ.Σ. υπόκειται σε συνεχή αναθεώρηση, ώστε να διασφαλίζεται η ευθυγράμμισή του με τους στρατηγικούς στόχους της Τράπεζας, το ανταγωνιστικό περιβάλλον και το εξελισσόμενο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο. Η Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. αποσκοπεί στην προσέλκυση, διατήρηση και παρακίνηση ατόμων υψηλού επιπέδου, υποστηρίζοντας μια κουλτούρα προσανατολισμένη στην απόδοση και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα του Ομίλου.

Για το οικονομικό έτος 2025, **δεν υπήρξαν αλλαγές στη δομή και τα επίπεδα αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών ούτε στις σταθερές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών σε σύγκριση με το 2024.** Η σταθερότητα αυτή αντανακλά το αποτέλεσμα της τακτικής συγκριτικής αξιολόγησης με τον ελληνικό τραπεζικό κλάδο, τις μεγάλες εισηγμένες ελληνικές εταιρείες και τους αντίστοιχους ευρωπαϊκούς οργανισμούς. Ταυτόχρονα, δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στο σκέλος της μεταβλητής αμοιβής, με στόχο την ενίσχυση της συνολικής ανταγωνιστικότητας του πακέτου αποδοχών.

Στο πλαίσιο αυτό, **το πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών για τα Εκτελεστικά Μέλη ενισχύθηκε περαιτέρω το 2025:**

- Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (STIP):** Για το έτος απόδοσης 2025, το ετήσιο σχήμα μεταβλητών αποδοχών βελτιστοποιήθηκε ώστε να εισαγάγει ρητά σχετικές βαρύτητες στους βασικούς δείκτες απόδοσης των Εκτελεστικών Μελών. Αυτό διασφαλίζει έναν πιο διαφανή και ισχυρό σύνδεσμο μεταξύ ατομικής απόδοσης και ανταμοιβής, αντανακλώντας τις βέλτιστες πρακτικές του ευρωπαϊκού τραπεζικού κλάδου και υποστηρίζοντας τη δέσμευση του Ομίλου στην αρχή της ανταμοιβής βάσει απόδοσης και της στρατηγικής ευθυγράμμισης. Το πλαίσιο των βασικών δεικτών απόδοσης περιλαμβάνει χρηματοοικονομικούς, λειτουργικούς και δείκτες περιβαλλοντικών, κοινωνικών κριτηρίων και κριτηρίων διακυβέρνησης, καθένας από τους οποίους φέρει πλέον καθορισμένη βαρύτητα, αντικατοπτρίζοντας βέλτιστη πρακτική στο σχεδιασμό των πινάκων αξιολόγησης της απόδοσης και σύμφωνα με τις προσδοκίες των ενδιαφερόμενων μερών.
- Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (LTIP):** Ο μηχανισμός LTIP ανασηματώθηκε το 2025, κατόπιν ολοκληρωμένης αναθεώρησης και άσκησης συγκριτικής αξιολόγησης με κορυφαίες ευρωπαϊκές τράπεζες και σε συνεργασία με την Willis Towers Watson. Το αναθεωρημένο LTIP λειτουργεί σε κυλιόμενους τριετείς κύκλους, ενσωματώνει συγκεκριμένες προϋποθέσεις ενεργοποίησης και ένα ισορροπημένο μείγμα χρηματοοικονομικών, χρηματιστηριακών και μη χρηματοοικονομικών

δεικτών απόδοσης με καθορισμένες βαρύτητες (π.χ. 60% TSR, 30% χρηματοοικονομικές, 10% μη χρηματοοικονομικές για τον κύκλο 2026–2028). Η νέα δομή περιλαμβάνει ισχυρά χαρακτηριστικά διαχείρισης κινδύνων, όπως προκαταρκτικούς ελέγχους προϋποθέσεων βάσει δεικτών του Πλαισίου Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνων (RAF), κλιμακωτή κατοχύρωση και περιόδους διακράτησης, καθώς και ενισχυμένες ρήτρες μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών. Οι αλλαγές αυτές διασφαλίζουν τη συνεχή ευθυγράμμιση με τα συμφέροντα των μετόχων, τις κανονιστικές απαιτήσεις και τα πρότυπα εταιρικής διακυβέρνησης υψηλού επιπέδου, ενισχύοντας τη θέση της Τράπεζας στο ανταγωνιστικό περιβάλλον των αποδοχών ανώτατων στελεχών στον ελληνικό και ευρωπαϊκό τραπεζικό κλάδο.

Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) διαδραματίζει κείμερο ρόλο στη διαμόρφωση της απόδοσης του Ομίλου, διασφαλίζοντας ότι υφίσταται ένα ισχυρό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, ικανό να υποστηρίξει την επίτευξη των στρατηγικών στόχων σε ένα ολοένα πιο σύνθετο και δυναμικό περιβάλλον. Η ενεργός συμμετοχή των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι ουσιώδης για την αποτελεσματική εποπτεία, την εποικοδομητική αμφισβήτηση και τη στήριξη της εκτελεστικής διοίκησης, θεμελιώνοντας έτσι την επιτυχή υλοποίηση της στρατηγικής του Ομίλου και των μακροπρόθεσμων επιδιώξεών του.

Αντανακλώντας τη διεθνή σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, το εύρος εμπειρίας και τεχνογνωσίας των μελών του, καθώς και τις αυξημένες κανονιστικές προσδοκίες ως προς τη διαφορετικότητα και τις δεξιότητες, είναι επιτακτικό οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών να παραμένουν ανταγωνιστικές και ανάλογες με το εύρος και την πολυπλοκότητα των ευθυνών τους. Αυτό ήταν ιδιαίτερα σημαντικό, δεδομένης της διπλής συμμετοχής των Μη Εκτελεστικών Μελών τόσο στο Διοικητικό Συμβούλιο της PFH όσο και στο Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας έως το 2025, της σημαντικής χρονικής δέσμευσης που απαιτείται και της αυξανόμενης πολυπλοκότητας και έκτασης των θεμάτων που εξετάζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και τις Επιτροπές του.

Προκειμένου να διασφαλιστεί η συνεχής προσέλκυση και διατήρηση υψηλά καταρτισμένων και διεθνώς έμπειρων Μελών Δ.Σ., η δομή αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών συγκρίνεται τακτικά με εκείνη κορυφαίων ευρωπαϊκών τραπεζών και μεγάλων ελληνικών εταιρειών υψηλής κεφαλαιοποίησης. Τα ισχύοντα επίπεδα αμοιβών, όπως εγκρίθηκαν από τις Γενικές Συνελεύσεις της PFH και της Τράπεζας το 2024, παρέμειναν αμετάβλητα κατά τη διάρκεια του 2025, αντανακλώντας τη χρονική δέσμευση, την

τεχνογνωσία και τις ευθύνες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Τράπεζα επανεξέτασε τη συνολική δομή αμοιβών, λαμβάνοντας υπόψη την πολυπλοκότητα των ζητημάτων που θα κληθεί να αντιμετωπίσει το Διοικητικό Συμβούλιο, συμπεριλαμβανομένης της απορρόφησης της Εθνικής Ασφαλιστικής και της ενισχυμένης εποπτείας του πλαισίου διακυβέρνησης των θυγατρικών του Ομίλου.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δικαιούνται μόνο τις αμοιβές που περιγράφονται στην Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ., οι οποίες καταβάλλονται σε μετρητά, καθώς και την αποζημίωση εύλογων εξόδων που αυτά πραγματοποιούν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Σύμφωνα με τις αρχές ορθής εταιρικής διακυβέρνησης και τις κανονιστικές προσδοκίες, τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν δικαιούνται οποιασδήποτε μορφής μεταβλητές αποδοχές.

Η προσέγγιση αυτή διασφαλίζει ότι το Διοικητικό Συμβούλιο παραμένει σε ισχυρή θέση ώστε να παρέχει αποτελεσματική στρατηγική εποπτεία, να καλλιεργεί κουλτούρα λογοδοσίας και αριστείας και να καθοδηγεί τον Όμιλο στη συνεχιζόμενη πορεία μετασχηματισμού και ανάπτυξής του.

Ο παρακάτω πίνακας συνοψίζει τη δομή αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών για το 2025, όπως εγκρίθηκε από τις Ετήσιες Γενικές Συνελεύσεις της Τράπεζας Πειραιώς και της PFH το 2024.

Δομή αμοιβών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. το 2025	
Ιδιότητα	Αμοιβές (σε €)
Αμοιβή Προέδρου Δ.Σ.	300.000
Βασική αμοιβή Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.	50.000 (Τράπεζα)
	36.000 (PFH)*
Αμοιβή Προέδρου Επιτροπής Ελέγχου ή Επιτροπής Κινδύνων	84.000
Αμοιβή Μέλους Επιτροπής Ελέγχου ή Επιτροπής Κινδύνων	24.000
Αμοιβή Προέδρου σε οποιαδήποτε άλλη Επιτροπή Δ.Σ.	64.000
Αμοιβή Μέλους σε οποιαδήποτε άλλη Επιτροπή Δ.Σ.	12.000

Βασικές Αρχές	
1.	Οι αμοιβές καταβάλλονται αναλογικά για όσο διάστημα κάθε Μη Εκτελεστικό Μέλος διατηρεί την εκάστοτε ιδιότητα.
2.	Ο Πρόεδρος Δ.Σ. δεν λαμβάνει αμοιβή λόγω συμμετοχής με την ιδιότητα μέλους ή/και Προέδρου σε οποιαδήποτε Επιτροπή του Δ.Σ.
3.	Αμοιβές μέλους ή/και προεδρίας της ίδιας Επιτροπής στις δύο οντότητες (Εταιρεία και Τράπεζα) υπολογίστηκαν μια φορά και πληρώθηκαν μόνο από την Τράπεζα.
4.	Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. λαμβάνουν αμοιβές για τη συμμετοχή τους (μέλος ή/και πρόεδρος) για έως και τέσσερις (4) Επιτροπές.
5.	Δεν υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ των αμοιβών που καταβάλλονται στα Μέλη και αυτών που καταβάλλονται στους Αντιπροέδρους των Επιτροπών.
6.	Οι Πρόεδροι των Επιτροπών δεν λαμβάνουν αμοιβή μέλους της επιτροπής.

*Εως την ολοκλήρωση της Αντίστροφης Συγχώνευσης (Δεκ. 25).

Στον ακόλουθο πίνακα, οι αμοιβές που καταβλήθηκαν στα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. για το οικονομικό έτος 2025 παρουσιάζονται αναλυτικά ανά οντότητα και Επιτροπή.

Πίνακας. Κατανομή των Αμοιβών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. ανά Επιτροπή για το 2025

Όνομα	Ιδιότητα	Πειραιώς Financial Holdings (PFH)		Τράπεζα Πειραιώς (ΤΠ)						PFH + ΤΠ	
		Βασικές Αμοιβές σε (€) ¹	Επιτροπή Δεοντολογίας και Θεμάτων ESG σε (€) ^{1,2}	Βασικές Αμοιβές σε (€) ¹	Επιτροπή Ελέγχου σε (€) ¹	Επιτροπή Κινδύνων σε (€) ¹	Επιτροπή Αποδοχών σε (€) ¹	Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφίων σε (€) ¹	Επιτροπή Στρατηγικής σε (€) ¹	Πρόεδρος Δ.Σ. σε (€) ¹	Σύνολο Ετήσιων Αμοιβών 2025 σε (€) ^{1,3}
Γεώργιος Χαντζηνικολάου	Πρόεδρος Δ.Σ.	36.000,00		50.000,00						300.000,00	386.000,00
Αλέξανδρος Βλαδές	Αντιπρόεδρος Δ.Σ. / Μη Εκτελεστικό	36.000,00	2.000,00	50.000,00		24.000,00	12.000,00	12.000,00	12.000,00		148.000,00
Σολομών Μπεράχας ²	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό έως 17.01.2025	3.000,00	5.333,33	4.166,67	2.000,00		1.000,00				15.500,00
Karel De Boeck ²	Ανώτερο Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό έως 05.12.2025	33.651,60	2.000,00	45.833,33	22.000,00	54.208,24		11.000,00	11.000,00		179.693,17
Enrico Tommaso Cucchiani	Μη Εκτελεστικό	36.000,00	2.000,00	50.000,00			12.000,00	12.000,00	64.000,00		176.000,00
Paola Giannotti De Ponti	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	36.000,00		50.000,00	20.000,00	24.000,00	12.000,00	12.000,00			154.000,00
David Hexter ²	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό έως 05.12.2025	33.651,60	2.000,00	45.833,33	22.000,00			61.381,67	11.000,00		175.866,60
Βενετία Κοντογούρη ²	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	36.000,00	2.000,00	50.000,00			10.000,00	12.000,00	12.000,00		122.000,00
Jeremy Masding ²	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό από 01.03.2025	30.000,00		41.666,70	20.000,00	50.000,00	10.000,00		10.000,00		161.666,70
Andrew Panzures	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	36.000,00		50.000,00		24.000,00	64.000,00	12.000,00	12.000,00		198.000,00
Μαρία Συμιγδαλά	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	36.000,00	2.000,00	50.000,00	24.000,00	24.000,00	12.000,00				148.000,00
Anne Weatherston	Ανώτερο Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό	36.000,00		50.000,00	84.000,00	24.000,00			12.000,00		206.000,00
Σύνολο		405.636,53				1.665.089,94					2.070.726,47

Υποσημειώσεις

- Τα ποσά παρουσιάζονται σε μικτή βάση.
- Οι παρακάτω αλλαγές στη σύνθεση των Επιτροπών του Δ.Σ. κατά το έτος 2025 λήφθηκαν υπόψη για τον υπολογισμό των αμοιβών που εμφανίζονται παραπάνω.
 - Στις 17.01.2025 ο κύριος Μπεράχας παραιτήθηκε από το Δ.Σ.
 - Την 01.02.2025 η Επιτροπή Δεοντολογίας και Θεμάτων ESG της PFH διέκοψε τη λειτουργία της.
 - Την 01.03.2025 ο κ. Masding διορίστηκε Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και από 01.07.2025 εξελέγη Πρόεδρος της Επιτροπής Κινδύνων.
 - Την 01.03.2025 η κα Κοντογούρη διορίστηκε νέο μέλος της Επιτροπής Αποδοχών.
 - Στις 05.12.2025 ο κ. De Boeck και ο κ. Hexter παραιτήθηκαν από το Δ.Σ.
- Το άθροισμα των αμοιβών που καταβλήθηκαν από την Πειραιώς Financial Holdings και την Τράπεζα Πειραιώς κατά τη διάρκεια του 2025.

Πρόταση για τη δομή αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών για το 2026

Η Ετήσια Γενική Συνέλευση (AGM) 2026 καλείται να εγκρίνει, μέσω σχετικού θέματος της ημερήσιας διάταξης, την επικαιροποιημένη δομή αμοιβών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας Πειραιώς, με ισχύ από το 2026 και εφεξής.

Στο πλαίσιο του σχεδιασμού διαδοχής, επιδιώκεται η προσέλκυση έμπειρων Ευρωπαίων υποψηφίων. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, είναι απαραίτητο οι αμοιβές να παραμένουν ανταγωνιστικές σε ευρωπαϊκό επίπεδο, διασφαλίζοντας ότι η Τράπεζα προσελκύει τα κατάλληλα προφίλ για την υποστήριξη της στρατηγικής της κατεύθυνσης. Η ενίσχυση αυτή της διεθνούς εμπειρίας έχει διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην αναβάθμιση της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου, στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της εταιρικής διακυβέρνησης, στη διασφάλιση της κανονιστικής συμμόρφωσης και στην παροχή στρατηγικής καθοδήγησης για τη μετάβαση του Ομίλου σε μια νέα εποχή βιώσιμης ανάπτυξης.

Η προτεινόμενη βασική αμοιβή για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη (NED) καθορίζεται στις €90 χιλ.. Το ποσό αυτό ενσωματώνει την ενοποίηση των προηγούμενων βασικών αμοιβών που καταβάλλονταν ξεχωριστά από την Τράπεζα Πειραιώς (€50 χιλ.) και την PFH (€36 χιλ.), αντικατοπτρίζοντας την ολοκλήρωση της αντίστοιχης συγχώνευσης και τη μετάβαση σε ενιαία δομή Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ περιλαμβάνει και μια περιορισμένη αύξηση €4 χιλ. (+4,65%). Η προσαρμογή αυτή αποσκοπεί στη διατήρηση της ευθυγράμμισης με τις πρακτικές της αγοράς, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τις διευρυμένες αρμοδιότητες και τον αυξημένο χρόνο απασχόλησης που αναμένεται από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο του ενισχυμένου πλαισίου διακυβέρνησης των θυγατρικών του Ομίλου. Όπως παρουσιάζεται στο σχετικό διάγραμμα παρακάτω, η προτεινόμενη βασική αμοιβή για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη (NED) αντιστοιχεί στο 106% της ευρωπαϊκής διάμεσης τιμής και στο 90% του ανώτερου τεταρτημορίου, γεγονός που υποδηλώνει ευθυγράμμιση με την αγορά, διατηρώντας ταυτόχρονα συνετή τοποθέτηση.

Περιορισμένες αυξήσεις προτείνονται επίσης για τις λοιπές αμοιβές των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου, με την αμοιβή Προέδρου της Επιτροπής Ελέγχου ή της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων να διαμορφώνεται στις €85 χιλ. (από €84 χιλ.), την αμοιβή μέλους των ίδιων επιτροπών στις €25 χιλ. (από €24 χιλ.), την αμοιβή Προέδρου οποιασδήποτε άλλης Επιτροπής στις €65 χιλ. (από €64 χιλ.) και την αμοιβή μέλους οποιασδήποτε άλλης Επιτροπής στις €15 χιλ. (από €12 χιλ.). Οι προσαρμογές αυτές είναι περιορισμένες σε απόλυτους όρους και αποσκοπούν στη διατήρηση ενός συνεκτικού και ανταγωνιστικού πλαισίου αμοιβών μεταξύ των ρόλων του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών, λαμβάνοντας υπόψη το αυξανόμενο εύρος και την ένταση του έργου των Επιτροπών, καθώς και τις διαφοροποιημένες ευθύνες που συνδέονται με την προεδρία και τη συμμετοχή σε βασικές Επιτροπές του

Διοικητικού Συμβουλίου.

Επιπλέον, προτείνεται η αμοιβή του Προέδρου να διαμορφωθεί στις €340 χιλ. (έναντι €300 χιλ. στην ισχύουσα δομή, ήτοι αύξηση περίπου 13%), αντανακλώντας τη σημαντικά διευρυμένη έκταση καθκόντων, ευθυνών και υπευθυνότητας του ρόλου. Με βάση αυτό, οι συνολικές ετήσιες αμοιβές του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2026 (δηλαδή η αμοιβή Προέδρου πλέον της βασικής αμοιβής NED) θα ανέλθουν σε €430 χιλ., έναντι €386 χιλ. στην ισχύουσα δομή (που περιλαμβάνει €300 χιλ. αμοιβή Προέδρου και συνολική βασική αμοιβή NED €86 χιλ. που καταβάλλονταν προηγουμένως ξεχωριστά από την Τράπεζα Πειραιώς και την PFH). Αυτό συνεπάγεται συνολική αύξηση των ετήσιων αμοιβών του Προέδρου κατά περίπου 11%. Όπως απεικονίζεται στο παρακάτω διάγραμμα, η προτεινόμενη συνολική αμοιβή Προέδρου αντιστοιχεί σε περίπου 73% της ευρωπαϊκής διάμεσου (P50: €588 χιλ.) και 56% του ανώτερου τεταρτημορίου (P75: €768 χιλ.), παραμένοντας έτσι σημαντικά χαμηλότερα από τα αντίστοιχα ευρωπαϊκά επίπεδα αναφοράς.

Συνολικά, οι προτεινόμενες προσαρμογές αντιστοιχούν σε περίπου €130 χιλ. ετησίως ως προς το σύνολο των αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών (NEDs), με βάση την τρέχουσα σύνθεση των Επιτροπών.

Οι ανωτέρω προτάσεις βασίζονται σε μια σειρά βασικών παραμέτρων:

- **Σύγκριση με την αγορά και ευθυγράμμιση με τα επικρατούντα πρότυπα:**

Η δομή αμοιβών αξιολογείται τακτικά σε σύγκριση με σχετική ομάδα συγκρίσιμων κορυφαίων ευρωπαϊκών τραπεζών, βάσει στοιχείων αγοράς της Korn Ferry. Η σύγκριση με αντίστοιχα κορυφαία ευρωπαϊκά ιδρύματα διασφαλίζει τη δυνατότητα της Τράπεζας να προσελκύει και να διατηρεί υψηλά καταρτισμένα και διεθνώς έμπειρα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου. Η Τράπεζα επιδιώκει να διατηρεί ένα πλαίσιο αποδοχών που παραμένει ανταγωνιστικό στην ευρωπαϊκή αγορά, ενώ παράλληλα εξακολουθεί να αντανακλά μια συνετή και υπεύθυνη προσέγγιση ως προς τις αμοιβές του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η τοποθέτηση αυτή αποτυπώνεται σε όλη την προτεινόμενη δομή. Η βασική αμοιβή των NED διαμορφώνεται κοντά στα επίπεδα της ευρωπαϊκής αγοράς, παραμένοντας ωστόσο κάτω από το ανώτερο τεταρτημόριο. Όσον αφορά τον Πρόεδρο, λαμβάνοντας υπόψη τις συνολικές ετήσιες αμοιβές του ρόλου (δηλαδή αμοιβή Προέδρου συν βασική αμοιβή NED), το προτεινόμενο επίπεδο των €430 χιλ. αποτελεί ένα μετρημένο βήμα προς καλύτερη ευθυγράμμιση με την αγορά, ενώ εξακολουθεί να βρίσκεται σημαντικά κάτω από τα ευρωπαϊκά επίπεδα αναφοράς. Αντίστοιχα,

¹ Αυστρία (BAWAG Group AG, Erste Group Bank AG, Oberbank, Raiffeisen Bank), Κύπρος (Τράπεζα Κύπρου), Ιταλία (Banca Mediolanum, Banca Popolare di Sondrio SPA, Banco BPM SpA, BPER Banca, Credito Emiliano SpA, Fineco Bank, Mediobanca), Πορτογαλία (BCP Portugal), Ισπανία (Banco de Sabadell SA, Bankinter, Unicaja).

οι προτεινόμενες αμοιβές Προέδρων Επιτροπών τοποθετούνται κάτω από το ανώτερο τεταρτημόριο της Ευρώπης, ενώ οι αμοιβές μελών Επιτροπών παραμένουν αισθητά χαμηλότερες τόσο από τη διάμεση τιμή όσο και από το ανώτερο τεταρτημόριο. Συνολικά, τα προτεινόμενα επίπεδα αμοιβών ενισχύουν την ανταγωνιστικότητα για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, διατηρώντας παράλληλα μια ισορροπημένη δομή αποδοχών.

• **Αυξημένη πολυπλοκότητα και ευθύνες:**

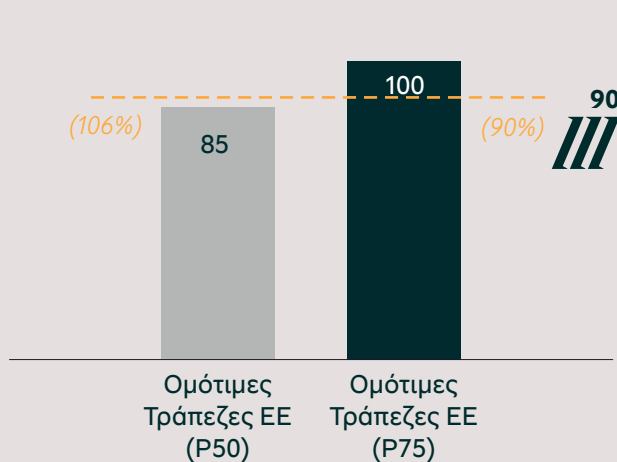
Από το 2026 και εφεξής, το Διοικητικό Συμβούλιο θα κληθεί να διαχειριστεί ένα σημαντικά ευρύτερο και πιο σύνθετο φάσμα θεμάτων, συμπεριλαμβανομένης της ενσωμάτωσης της Εθνικής Ασφαλιστικής και της διαχείρισης νέων κινδύνων σε επίπεδο Ομίλου. Ειδικότερα, κατά την πρόσφατη περίοδο και ιδίως στο πλαίσιο της μετασχηματιστικής εξαγοράς της Εθνικής Ασφαλιστικής — το πεδίο ευθύνης του Προέδρου έχει διευρυνθεί σημαντικά, περιλαμβάνοντας ενισχυμένη στρατηγική εποπτεία, ευρύτερο συντονισμό εταιρικής διακυβέρνησης σε επίπεδο Ομίλου και θυγατρικών, διαχείριση σχέσεων με ενδιαφερόμενα μέρη, καθώς

και επίβλεψη σύνθετων διαδικασιών ενοποίησης και διαχείρισης κινδύνων. Οι εξελίξεις αυτές έχουν διευρύνει τόσο την πολυπλοκότητα των θεμάτων όσο και τη χρονική δέσμευση που απαιτείται, όχι μόνο σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου αλλά και σε επίπεδο Επιτροπών, αντανακλώντας την αυξημένη ανάγκη ενασχόλησης με ζητήματα κινδύνου, ελέγχου, διακυβέρνησης και στρατηγικού μετασχηματισμού.

Οι προτεινόμενες προσαρμογές αποσκοπούν στη διασφάλιση της συνέχισης υψηλού επιπέδου ηγετικής ομάδας, στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της διακυβέρνησης και στη διαφύλαξη της μακροπρόθεσμης δημιουργίας αξίας.

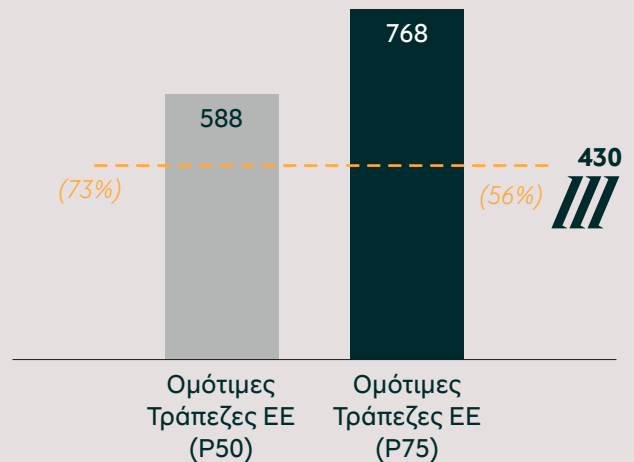
Τα ακόλουθα διαγράμματα συγκριτικής αξιολόγησης παρουσιάζουν τη θέση στην αγορά της προτεινόμενης βασικής αμοιβής των Μη Εκτελεστικών Μελών (NED), των προτεινόμενων συνολικών ετήσιων αμοιβών του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και των προτεινόμενων αμοιβών για τους Προέδρους και τα μέλη των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Συγκριτική Αξιολόγηση Βασικών Αμοιβών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.*



Συγκριτική Αξιολόγηση Συνολικών Ετήσιων Αμοιβών Προέδρου Δ.Σ.*

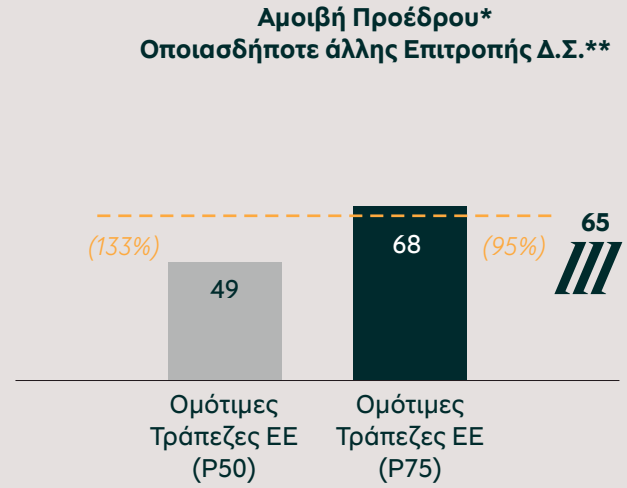
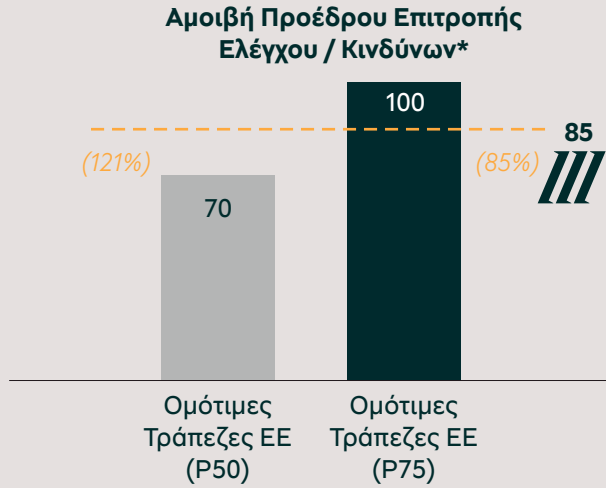
(Αμοιβή Προέδρου Δ.Σ. + Βασική Αμοιβή)



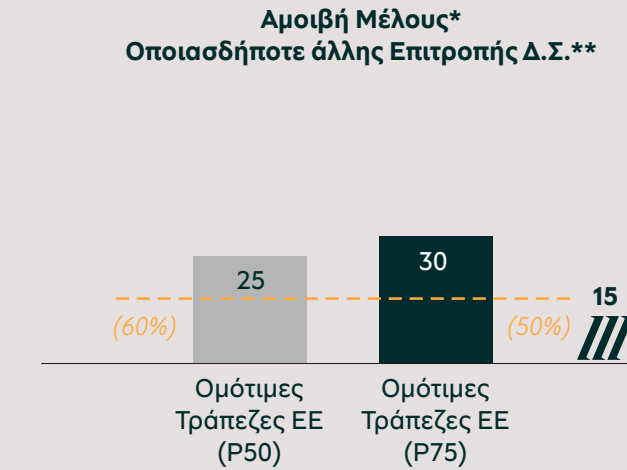
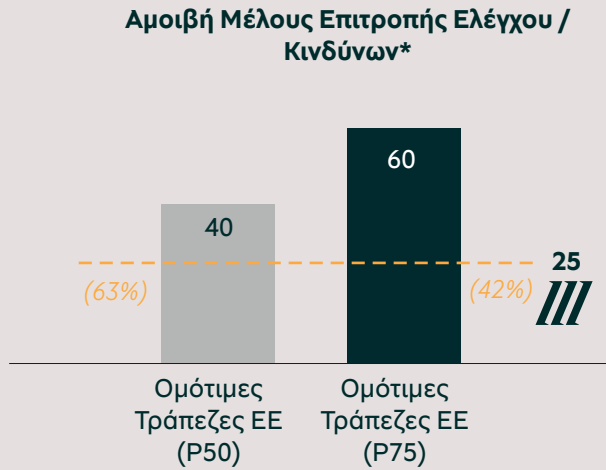
Προτεινόμενη Βασική Αμοιβή Μη Εκτελεστικού Μέλους Δ.Σ. ΤΠ

*Ποσά σε '000€
(Δείκτης Σύγκρισης %)
Συγκριτική Αξιολόγηση Korn Ferry 2025

Προτεινόμενη Συνολική Ετήσια Αμοιβή Προέδρου Δ.Σ. ΤΠ



----- Προτεινόμενη Αμοιβή Προέδρων ΤΠ



----- Προτεινόμενη Αμοιβή Μελών ΤΠ

*Ποσά σε '000€
(Δείκτης Σύγκρισης %)
Συγκριτική Αξιολόγηση Korn Ferry 2025

**Αφορά τις Επιτροπές Αποδοχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ., Στρατηγικής

Υπό την προϋπόθεση έγκρισης από τους μετόχους στην ΤΓΣ του 2026, η επικαιροποιημένη δομή αμοιβών, η οποία ενσωματώνει τις ανωτέρω προτάσεις και θα ισχύσει από το 2026, παρουσιάζεται παρακάτω:

Προτεινόμενη Δομή Αμοιβών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.

Ιδιότητα	Αμοιβές (σε €)
Αμοιβή Προέδρου Δ.Σ.	340.000
Βασική αμοιβή Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.	90.000
Αμοιβή Προέδρου Επιτροπής Ελέγχου ή Επιτροπής Κινδύνων	85.000
Αμοιβή Μέλους Επιτροπής Ελέγχου ή Επιτροπής Κινδύνων	25.000
Αμοιβή Προέδρου σε οποιαδήποτε άλλη Επιτροπή Δ.Σ.*	65.000
Αμοιβή Μέλους σε οποιαδήποτε άλλη Επιτροπή Δ.Σ.*	15.000

Βασικές Αρχές

1. Οι αμοιβές καταβάλλονται αναλογικά για όσο διάστημα κάθε Μη Εκτελεστικό Μέλος διατηρεί την εκάστοτε ιδιότητα.
2. Ο Πρόεδρος Δ.Σ. δεν λαμβάνει αμοιβή λόγω συμμετοχής με την ιδιότητα μέλους ή/και Προέδρου σε οποιαδήποτε Επιτροπή του Δ.Σ.
3. Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. λαμβάνουν αμοιβές για τη συμμετοχή τους (μέλος ή/και πρόεδρος) για έως και τέσσερις (4) Επιτροπές.
4. Δεν υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ των αμοιβών που καταβάλλονται στα Μέλη και αυτών που καταβάλλονται στους Αντιπροέδρους των Επιτροπών.
5. Οι Πρόεδροι των Επιτροπών δεν λαμβάνουν αμοιβή μέλους της επιτροπής.

* Σήμερα, Επιτροπή Αποδοχών, Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφίων και Επιτροπή Στρατηγικής.

Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Σταθερές αποδοχές

Τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. λαμβάνουν έναν σταθερό μηνιαίο μισθό, πληρωτέο σε μετρητά. Ο Όμιλος έχει αναπτύξει ένα πλαίσιο σταθερών αποδοχών, το οποίο καθορίζει τη δομή και το εύρος των μισθών, προκειμένου να προσελκύσει και να διατηρήσει ταλαντούχα στελέχη. Οι σταθερές αποδοχές αποζημιώνουν κάθε ρόλο με αναφορά στο μέγεθος των αρμοδιοτήτων που ανατίθενται, τις απαιτούμενες δεξιότητες και εμπειρία, το επίπεδο απόδοσης που επιδεικνύεται καθώς και τη συνολική επίδραση στα αποτελέσματα του Ομίλου. Η Τράπεζα Πειραιώς παρακολουθεί συστηματικά τις εγχώριες και ευρωπαϊκές τάσεις της αγοράς, αξιοποιώντας ανεξάρτητες έρευνες αμοιβών και συγκριτικές αναλύσεις, προκειμένου να διασφαλίζει την ανταγωνιστικότητα των αμοιβών των Εκτελεστικών Μελών.

Το 2025, μια αναλυτική άσκηση συγκριτικής αξιολόγησης που πραγματοποιήθηκε από την Korn Ferry συνέκρινε τους βασικούς μισθούς και το σύνολο των σταθερών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών με μια ομάδα ομοτίμων που περιλάμβανε ελληνικές εταιρείες μεγάλης κεφαλαιοποίησης και κορυφαίες ευρωπαϊκές τράπεζες αντίστοιχου μεγέθους και πολυπλοκότητας. Η ανάλυση επιβεβαίωσε ότι, ενώ η θέση του Διευθύνοντος Συμβούλου ευθυγραμμίζεται σε γενικές γραμμές με τη διάμεση τιμή (P50) της ελληνικής ομάδας ομοτίμων, παραμένει κάτω από το ανώτερο τεταρτημόριο (P75), το οποίο αντιπροσωπεύει την επιδιωκόμενη θέση της Τράπεζας στην εγχώρια αγορά. Συγκεκριμένα, ο ετήσιος μισθός του Διευθύνοντος Συμβούλου ύψους €750 χιλ. τοποθετείται στο 99% του δείκτη σύγκρισης έναντι της διάμεσης τιμής των Ελλήνων ομοτίμων (€761 χιλ.) και στο 81% του ανώτερου τεταρτημορίου των Ελλήνων ομοτίμων (€926 χιλ.), ενώ το σύνολο των σταθερών αποδοχών ύψους² €912 χιλ. ευθυγραμμίζεται με τη διάμεση τιμή των Ελλήνων ομοτίμων (€913 χιλ.) και αντιστοιχεί στο 83% του ανώτερου τεταρτημορίου των Ελλήνων ομοτίμων (€1.100 χιλ.). Από ευρωπαϊκή σκοπιά, οι σταθερές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου παραμένουν κάτω από τα επικρατούντα επίπεδα της αγοράς, με τον ετήσιο μισθό να αντιστοιχεί στο 70% του δείκτη σύγκρισης έναντι της διάμεσης τιμής των Ευρωπαίων ομοτίμων (€1.075 χιλ.) και στο 46% του ανώτερου τεταρτημορίου των Ευρωπαίων ομοτίμων (€1.625 χιλ.), ενώ το σύνολο των σταθερών αποδοχών αντιστοιχεί στο 63% της διάμεσης τιμής των Ευρωπαίων ομοτίμων (€1.453 χιλ.) και στο 49% του ανώτερου τεταρτημορίου των Ευρωπαίων ομοτίμων (€1.863 χιλ.). Η φιλοδοξία της Τράπεζας, στο πλαίσιο αυτό, είναι να τοποθετήσει σταδιακά τις σταθερές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου πιο ανταγωνιστικά σε σύγκριση με το ανώτατο τεταρτημόριο των Ελλήνων ομοτίμων, καθώς και σε πιο ανταγωνιστικά επίπεδα σε σύγκριση με τη διάμεση τιμή των Ευρωπαίων ομοτίμων.

Αντίστοιχο μοτίβο παρατηρείται και για τον Επικεφαλή Λιανικής Τραπεζικής, του οποίου οι σταθερές αποδοχές εξακολουθούν σήμερα να βρίσκονται κάτω από τη διάμεση τιμή των συνδυασμένων Ευρωπαίων και Ελλήνων ομοτίμων.

Μετά την κατάργηση των κανονιστικών ορίων στις σταθερές αποδοχές (Νόμος 3864/2010) το 2023, η Τράπεζα προχώρησε σε μετρημένες προσαρμογές των μικτών ετήσιων σταθερών μισθών των Εκτελεστικών Μελών. Οι προσαρμογές αυτές επικυρώθηκαν μέσω ανεξάρτητης γνωμοδότησης περί δίκαιου χαρακτήρα, όπως γνωστοποιήθηκε στις Εκθέσεις Αποδοχών για τα έτη 2023 και 2024, επιβεβαιώνοντας την ορθότητά τους και τη συνέπειά τους με την πρακτική της αγοράς. **Δεν πραγματοποιήθηκαν προσαρμογές μισθών κατά τη διάρκεια του έτους 2025.** Παρά τα ανωτέρω, και λαμβάνοντας υπόψη το επίμονο χάσμα στα επίπεδα των σταθερών αποδοχών σε σχέση με τη στοχευμένη εγχώρια θέση και τα ευρωπαϊκά σημεία αναφοράς της αγοράς, καθίσταται αναγκαία η μεγαλύτερη έμφαση σε ανταγωνιστικές μεταβλητές αποδοχές, ώστε να διασφαλιστεί η συνολική ανταγωνιστικότητα των αμοιβών, να υποστηριχθεί η διατήρηση και η παρακίνηση των στελεχών και να ευθυγραμμιστούν κατάλληλα οι αμοιβές με την απόδοση και τη δημιουργία μακροχρόνιας αξίας.

Πέραν του μισθού, ο Όμιλος παρέχει ένα ολοκληρωμένο πακέτο παροχών στα Εκτελεστικά Μέλη, το οποίο περιλαμβάνει συνταξιοδοτικά προγράμματα καθορισμένων εισφορών, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, ασφάλιση ζωής και ατυχήματος, προγράμματα στήριξης τέκνων και εταιρικό αυτοκίνητο (ισχύει μόνο για τον Επικεφαλή Λιανικής Τραπεζικής – τα αυτοκίνητα που χορηγούνται ως μέτρο ασφαλείας, δηλαδή για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, δεν περιλαμβάνονται στις αποδοχές τους). Όλα αυτά είναι σύμφωνα με τα πρότυπα της αγοράς και τις κανονιστικές απαιτήσεις. Όλες οι παροχές έχουν σχεδιαστεί ώστε να είναι ουδέτερες ως προς το φύλο, δίκαιες και συνεπείς με τις αξίες του Ομίλου και τις κανονιστικές απαιτήσεις. Το πακέτο παροχών εξετάζεται περιοδικά, ώστε να διασφαλίζεται η διαρκής ανταγωνιστικότητά του και η ευθυγράμμισή του με τις τάσεις της αγοράς.

² Άθροισμα βασικού μισθού, συνταξιοδοτικών παροχών και λοιπών παροχών, όπως ορίζονται στον πίνακα «Σταθερές Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών για το 2025».

Το Διοικητικό Συμβούλιο και η Επιτροπή Αποδοχών εξετάζουν τακτικά το επίπεδο των σταθερών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών, ώστε να διασφαλίζεται ότι παραμένει κατάλληλο, ανταγωνιστικό και ευθυγραμμισμένο με τους σχετικούς κλαδικούς δείκτες και δείκτες αναφοράς της αγοράς, λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, την πολυπλοκότητα, τις στρατηγικές προτεραιότητες και την πορεία απόδοσης της Τράπεζας. Η εποπτεία αυτή αποσκοπεί στη διατήρηση ενός πλαισίου αποδοχών που υποστηρίζει την προσέλκυση και διατήρηση υψηλού επιπέδου στελεχών και παραμένει συνεπές με τις προσδοκίες

των μετόχων και τα επικρατούντα πρότυπα εταιρικής διακυβέρνησης. Δεδομένης της ανωτέρω θέσης, το 2025 δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στο μεταβλητό σκέλος των αποδοχών, μέσω των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων σχημάτων παροχής κινήτρων που αναλύονται παρακάτω.

Παρακάτω παρουσιάζεται μια συγκριτική απεικόνιση του ετήσιου σταθερού μισθού και του συνολικού ύψους σταθερών αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου, αναδεικνύοντας τη θέση τους σε σχέση με τις επιλεγμένες ομάδες ομοτίμων.

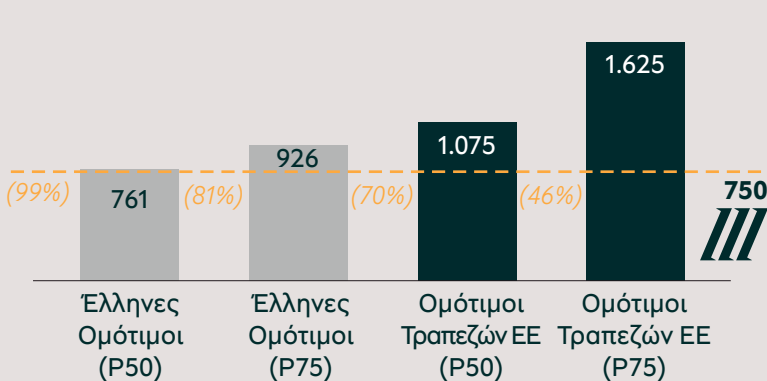
Ελληνικές Εταιρείες Μεγάλης Κεφαλαιοποίησης

Οντότητα	Είδος Οντότητας
Aegean Airlines	Γενική Αγορά
Alpha Bank	Τράπεζα
Coca-Cola HBC	Γενική Αγορά
Eurobank	Τράπεζα
ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ	Γενική Αγορά
HELLENIQ ENERGY	Γενική Αγορά
Intracom	Γενική Αγορά
LAMDA Development	Γενική Αγορά
Metlen	Γενική Αγορά
Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος	Τράπεζα
ΟΠΑΠ	Γενική Αγορά
ΟΤΕ	Γενική Αγορά
Quest Holdings	Γενική Αγορά
Τιτάν	Γενική Αγορά
Βιοχάλκο	Γενική Αγορά

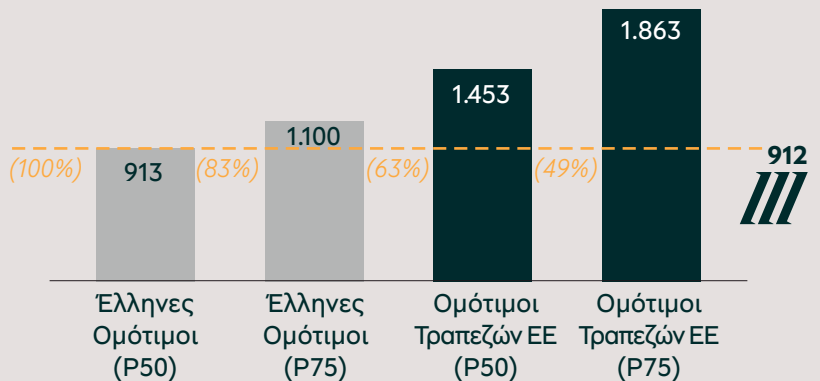
Τράπεζες ΕΕ

Οντότητα	Χώρα
Banca Mediolanum	Ιταλία
Banca Popolare di Sondrio	Ιταλία
Banco BPM SpA	Ιταλία
Banco de Sabadell SA	Ισπανία
Τράπεζα Κύπρου	Κύπρος
Bankinter	Ισπανία
BAWAG Group AG	Αυστρία
BCP Portugal	Πορτογαλία
BPER Banca	Ιταλία
Credito Emiliano SpA	Ιταλία
Erste Group Bank AG	Αυστρία
Fineco Bank	Ιταλία
Mediobanca	Ιταλία
Oberbank	Αυστρία
Raiffeisen Bank	Αυστρία
Unicaja	Ισπανία

Συγκριτική Αξιολόγηση Ετήσιου Μισθού*



Συγκριτική Αξιολόγηση Ετήσιων Σταθερών Αποδοχών*



--- Διευθύνων Σύμβουλος ΤΠ

* Ποσά σε 000 €
(Δείκτης Σύγκρισης %)
Συγκριτική Αξιολόγηση Korn Ferry 2025

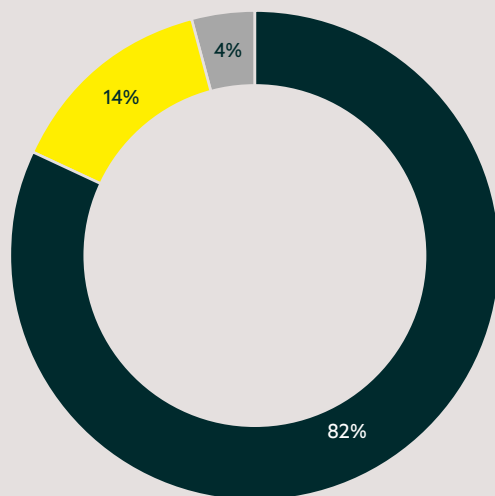
Ο ακόλουθος πίνακας και το αντίστοιχο γράφημα παρέχουν μια επισκόπηση των στοιχείων των σταθερών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών για το 2025.

Πίνακας. Σταθερές Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. για το 2025				
Όνομα	Ιδιότητα	Σταθερός Μισθός^{1,2} (€)	Συνταξιοδοτικές Παροχές³ (€)	Λοιπές Παροχές⁴ (€)
Χρήστος Μεγάλου	Διευθύνων Σύμβουλος	750.000,00	130.512,00	32.045,43
Βασίλειος Κουτεντάκης ⁵	Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. / Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής	390.000,00	68.544,00	16.239,66
Σύνολο		1.140.000,00	199.056,00	48.285,09

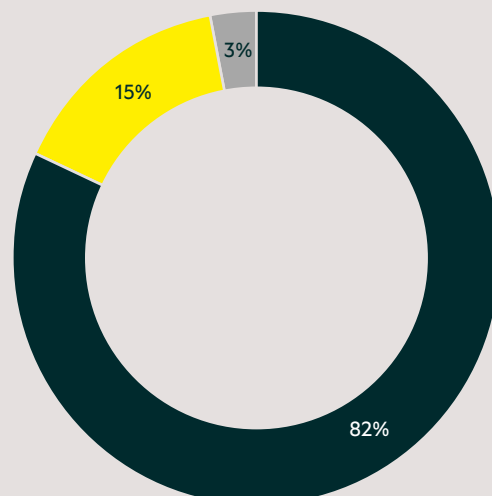
Υποσημειώσεις

1. Τα ποσά παρουσιάζονται σε μικτή βάση.
2. Τα Εκτελεστικά Μέλη δεν λαμβάνουν οποιασδήποτε μορφής πρόσθετες αποδοχές ή αμοιβές σε σχέση με τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο. Επιπλέον, δεν έλαβαν οποιεσδήποτε αποδοχές από οποιαδήποτε άλλη θυγατρική για το 2025.
3. Ποσά που καταβλήθηκαν από την Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε. για προγράμματα ασφάλισης/συνταξιοδότησης καθορισμένων εισφορών.
4. Περιλαμβάνονται τα μικτά ποσά που καταβλήθηκαν από την Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε. για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, ασφάλιση ζωής, καθώς και το ετήσιο κόστος μίσθωσης του εταιρικού αυτοκινήτου. Τα αυτοκίνητα που παραχωρούνται ως μέτρο ασφαλείας δεν περιλαμβάνονται στις αποδοχές τους (π.χ. του Διευθύνοντος Συμβούλου).
5. Οι αποδοχές του κ. Β. Κουτεντάκη προκύπτουν αποκλειστικά από τη σύμβαση εργασίας του, με ημερομηνία 04.2008, με την Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε., η οποία αφορά τον ρόλο του ως Εκτελεστικού Γενικού Διευθυντή Λιανικής Τραπεζικής της Τράπεζας Πειραιώς Α.Ε.

Διευθύνων Σύμβουλος
Ανάλυση Σταθερών Αποδοχών για το 2025



Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής
Ανάλυση Σταθερών Αποδοχών για το 2025



- Βασικός Μισθός
- Συνταξιοδοτικές Παροχές
- Λοιπές Παροχές

Μεταβλητές Αποδοχές

Οι μεταβλητές αποδοχές αποτελούν σημαντική συνιστώσα των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών, καθώς ενισχύουν την παροχή κινήτρων, επιβραβεύουν την υψηλή απόδοση και υποστηρίζουν την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων, προωθώντας έτσι τη στρατηγική κατεύθυνση του Ομίλου όπως έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο και ευθυγραμμίζοντας τα αποτελέσματα με τη δημιουργία αξίας για τους μετόχους. Τα σχήματα μεταβλητών αποδοχών του Ομίλου έχουν σχεδιαστεί ώστε να υποστηρίζουν τόσο τους βραχυπρόθεσμους όσο και τους μακροπρόθεσμους επιχειρηματικούς στόχους, διασφαλίζοντας παράλληλα την προσέλκυση και διατήρηση υψηλού επιπέδου στελεχών.

Οι ελκυστικές μεταβλητές αποδοχές ενισχύουν επίσης τη δέσμευση και υποστηρίζουν τη διατήρηση ρόλων που έχουν χαρακτηριστεί ως έχοντες ουσιώδη επίδραση στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος, συμβάλλοντας έτσι στη διαρκή επίτευξη των στόχων της Τράπεζας. Επιπλέον, προσφέρουν μια πιο ευέλικτη δομή κόστους σε σχέση με τις μόνιμες αυξήσεις των σταθερών αποδοχών, επιτρέποντας στον Όμιλο να προσαρμόζεται στις μεταβολές της χρηματοοικονομικής του κατάστασης και στις συνθήκες της αγοράς και υποστηρίζοντας την αποτελεσματική διαχείριση του μισθολογικού κόστους. Το 2023, η Επιτροπή Αποδοχών ενίσχυσε τους μηχανισμούς μεταβλητών αποδοχών, θεσπίζοντας ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την αντιμετώπιση προκλήσεων που απορρέουν από την αυξημένη κινητικότητα στην αγορά εργασίας, την απουσία μεταβλητών αποδοχών για ανώτερα στελέχη επί σειρά ετών, καθώς και για την ενίσχυση του ηθικού και της δέσμευσής τους, διασφαλίζοντας την προσήλωσή τους στην επίτευξη βιώσιμων επιχειρηματικών αποτελεσμάτων.

Το 2023 ήταν το πρώτο έτος κατά το οποίο τα Εκτελεστικά Μέλη απέκτησαν δικαίωμα να λάβουν μεταβλητές αποδοχές. Σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 3864/2010, οποιεσδήποτε μεταβλητές αποδοχές (bonus) για τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαγορεύονταν για τις χρήσεις έως και το 2022, καθώς και για το επόμενο ή τα επόμενα έτη, εφόσον ο δείκτης μη εξυπηρετούμενων δανείων προς το σύνολο των δανείων υπερέβαινε το δέκα τοις εκατό (10%). Επιπλέον, κατά την περίοδο συμμετοχής της Εταιρείας (και της Τράπεζας) στο πρόγραμμα κεφαλαιακής ενίσχυσης του άρθρου 7 του εν λόγω Νόμου, οι μεταβλητές αποδοχές μπορούσαν να λάβουν μόνο τη μορφή μετοχών, δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή άλλων μέσων όπως ορίζεται στα άρθρα 52 ή 63 του Κανονισμού 575/2013, σύμφωνα με το άρθρο 86 του Ν. 4261/2014.

Μετά την πλήρη αποεπένδυση της συμμετοχής του ΤΧΣ στα μέσα Μαρτίου 2024, οι διατάξεις του Ν. 3864/2010 δεν ισχύουν πλέον. Ο μηχανισμός καταβολής των μεταβλητών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών, είναι

πλέον απολύτως ευθυγραμμισμένος με τις διατάξεις της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών Δ.Σ. και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένων των Κατευθυντήριων Γραμμών της ΕΑΤ.

Το πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών για τα Εκτελεστικά Μέλη διέπεται από τις ακόλουθες βασικές αρχές, όπως ορίζονται στην Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ.

- Οι μεταβλητές αποδοχές μπορεί να λάβουν τη μορφή ετήσιου σχήματος μεταβλητών αποδοχών (STIP) και μακροπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων (LTIP), επιβραβεύοντας τόσο τη βραχυπρόθεσμη όσο και τη διατηρήσιμη μακροπρόθεσμη απόδοση, ενώ τελούν υπό την έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.
- Το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών (βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων) δεν μπορεί να υπερβαίνει το 100% του σταθερού σκέλους των συνολικών αποδοχών για κάθε άτομο, εκτός εάν εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση υψηλότερη μέγιστη αναλογία (έως 200%).
- Οι μεταβλητές αποδοχές υπόκεινται σε μηχανισμούς ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο, συμπεριλαμβανομένης της αναβολής (40% ή 60% για χορηγούμενα ποσά που υπερβαίνουν το €1 εκατ.) για ελάχιστη περίοδο πέντε ετών, της καταβολής σε συνδυασμό μετρητών και μέσων, καθώς και της εφαρμογής ρητρών μείωσης ή ανάκτησης σύμφωνα με τις κανονιστικές απαιτήσεις.
- Η χορήγηση και η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών εξαρτώνται από την επίτευξη συγκεκριμένων ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών απόδοσης (KPI), την κερδοφορία του Ομίλου και τη διατήρηση επαρκών επιπέδων κεφαλαίου και ρευστότητας, όπως ορίζονται στην Πολιτική Αποδοχών Ομίλου και των Μελών Δ.Σ. και στο Πλαίσιο Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνων του Ομίλου.

Ο σχεδιασμός και η λειτουργία των σχημάτων μεταβλητών αποδοχών επανεξετάζονται ετησίως από την Επιτροπή Αποδοχών, ώστε να διασφαλίζεται η ευθυγράμμισή τους με τις πρακτικές της αγοράς, τις κανονιστικές απαιτήσεις και τις στρατηγικές προτεραιότητες του Ομίλου. Η προσέγγιση αυτή διασφαλίζει ότι οι μεταβλητές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών συνδέονται στενά με την απόδοση, τη συνετή ανάληψη κινδύνων και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του Ομίλου και των μετόχων του, σε πλήρη συμμόρφωση με το κανονιστικό πλαίσιο και τις βέλτιστες πρακτικές της αγοράς.

Για λόγους διαφάνειας και πληρότητας σχετικά με τη γνωστοποίηση των μεταβλητών αποδοχών, παρατίθενται κατωτέρω αναλυτικές πληροφορίες για τις μεταβλητές αποδοχές που χορηγήθηκαν στα Εκτελεστικά Μέλη, ξεχωριστά ανά πρόγραμμα (STIP και LTIP). Ειδικότερα, για κάθε Εκτελεστικό Μέλος παρουσιάζονται οι ακόλουθες πληροφορίες:

- A. Για το Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (STIP):** (i) τα ποσά που αποδόθηκαν το 2025 για το Έτος Απόδοσης 2024, (ii) τα ποσά που θα αποδοθούν το 2026, υπό την έγκριση της Γενικής Συνέλευσης, για το Έτος Απόδοσης 2025, και (iii) μια εκ των προτέρων επισκόπηση του προγράμματος STIP που αναμένεται να αποδοθεί το 2027 για το Έτος Απόδοσης 2026.
- B. Για το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (LTIP):** (i) τα ποσά που θα αποδοθούν το 2026, υπό την έγκριση της Γενικής Συνέλευσης, για τον κύκλο απόδοσης 2023-2025, και (ii) η επικαιροποιημένη δομή του προγράμματος LTIP, οι επιλεγμένοι δείκτες απόδοσης (KPIs), καθώς και τα επίπεδα επίτευξης-στόχοι που αφορούν τον νέο τριετή κύκλο 2026 - 2028.
- Γ. Για τα παραπάνω σχήματα, οι μέγιστες μεταβλητές αποδοχές, από το 2026 και εφεξής:** μια επισκόπηση των ανώτατων ορίων για κάθε συνιστώσα μεταβλητών αποδοχών (STIP και LTIP), εκφρασμένων ως ποσοστό των ετήσιων σταθερών αποδοχών, μαζί με τα αντίστοιχα προβλεπόμενα επίπεδα στοχοθεσίας για κάθε Εκτελεστικό Μέλος.

Διακανονισμός Απόδοσης Μεταβλητών Αποδοχών σε Μέσα (Instruments)

Κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και πρότασης του Διοικητικού Συμβουλίου, η ΤΓΣ του 2025 της PFH ενέκρινε τη χορήγηση δωρεάν μετοχών σε στελέχη και εργαζομένους του Ομίλου, σύμφωνα με το άρθρο 32 του Ν. 4308/2014. Η εν λόγω έγκριση δεν εισάγει ένα αυτοτελές σχήμα μεταβλητών αποδοχών, αλλά θεσπίζει το πλαίσιο εξουσιοδότησης για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών μέσω μέσων (instruments) στο πλαίσιο των υφιστάμενων STIP και LTIP του Ομίλου, σύμφωνα με τις κανονιστικές απαιτήσεις και τις Πολιτικές Αποδοχών Ομίλου. Η Γενική Συνέλευση εξουσιοδότησε το Διοικητικό Συμβούλιο να καθορίζει τους δικαιούχους, τους όρους χορήγησης και κατοχύρωσης, καθώς και όλα τα ζητήματα υλοποίησης. Στη συνεδρίαση της 23.10.2025, το Δ.Σ. καθόρισε τους ειδικούς όρους του Προγράμματος Διάθεσης Μετοχών ([Stock Award Plan | Terms & Conditions](#)), προβλέποντας τη διάθεση έως 10.700.000 μετοχών (0,86% του μετοχικού κεφαλαίου) εντός περιόδου 24 μηνών. Το σχέδιο αυτό παραμένει σε ισχύ μετά τη συγχώνευση, έχοντας υιοθετηθεί από την απορροφώσα εταιρεία (Τράπεζα Πειραιώς).

Αντιθέτως, το Πρόγραμμα Παροχής Δικαιωμάτων Προαίρεσης Αγοράς Μετοχών της PFH, που είχε θεσπιστεί το 2023, καταργήθηκε από την ΕΓΣ του Σεπτεμβρίου 2025 χωρίς ποτέ να εφαρμοστεί, με αποτέλεσμα να μην προκύψει καμία απομείωση (dilution) από δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών (stock options). Η απόφαση αυτή ακολούθησε επανεξέταση από την Επιτροπή Αποδοχών και το Διοικητικό Συμβούλιο, με την υποστήριξη εξωτερικής μελέτης της Willis Towers Watson, η

οποία επιβεβαίωσε ότι οι μεγάλες³ ευρωπαϊκές τράπεζες χρησιμοποιούν πλέον κυρίως μετοχές - και όχι από δικαιώματα προαίρεσης (stock options) - ως μέσα για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών. Οι κανονιστικές διευκρινίσεις, συμπεριλαμβανομένης της καθοδήγησης της EAT σχετικά με τους υπολογισμούς εύλογης αξίας και της απαγόρευσης discounting μερισμάτων, έχουν μειώσει το πλεονέκτημα μόχλευσης των stock options. Σε συνδυασμό με τις υποχρεώσεις χρηματοδότησης κατά την άσκηση και κατά τις περιόδους διακράτησης, τα καθιστούν λιγότερο πρακτικά και λιγότερο ευθυγραμμισμένα με τις προσδοκίες εποπτικών αρχών και επενδυτών. Οι θεσμικοί επενδυτές επίσης προτιμούν σαφώς τις απλές μετοχές λόγω της διαφάνειας, της προβλεψιμότητας και της άμεσης σύνδεσής τους με την απόδοση, ως εκ τούτου, η μετάβαση σε μετοχές αποτελεί μια πιο καθαρή, βιώσιμη και εναρμονισμένη με την αγορά επιλογή, η οποία υποστηρίζει καλύτερα τη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας και ενισχύει την αρχή «αμοιβή με βάση την απόδοση» (pay-for-performance).

A. Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (STIP) - Ετήσιο Σχήμα Μεταβλητών Αποδοχών

Τα ετήσια σχήματα μεταβλητών αποδοχών στην Τράπεζα Πειραιώς αποτελούνται από τρία ξεχωριστά βραχυπρόθεσμα ετήσια σχήματα παροχής κινήτρων, τα οποία απευθύνονται σε διαφορετικές περιμέτρους εργαζομένων: Το Σχήμα Ανώτερης Διοίκησης, το Σχήμα Εργαζομένων Πρώτης Γραμμής και το Σχήμα Κεντρικών Υπηρεσιών. Αυτά τα τρία σχήματα είναι αμοιβαία αποκλειόμενα όσον αφορά τις περιμέτρους εργαζομένων και είναι δομημένα κατά τρόπο ώστε να ενισχύουν τόσο την ατομική όσο και την ομαδική προσπάθεια. Τα σχετικά ποσά καθορίζονται με βάση προκαθορισμένα, μετρήσιμα, ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια που σχετίζονται με τη στρατηγική του Ομίλου. Τα κριτήρια αυτά περιλαμβάνουν χρηματοοικονομικούς δείκτες, δείκτες κινδύνου, δείκτες αποδοτικότητας και περιβαλλοντικούς, κοινωνικούς και κλιματικούς δείκτες, διασφαλίζοντας την ευθυγράμμιση με τις βραχυπρόθεσμες επιχειρησιακές προτεραιότητες του Ομίλου.

Τα Εκτελεστικά Μέλη συμμετέχουν στο Σχήμα Ανώτερης Διοίκησης, του οποίου τα κύρια σχεδιαστικά στοιχεία περιγράφονται αναλυτικά στο Παράρτημα της Πολιτικής Αποδοχών Μελών Δ.Σ. ([Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ.](#)). Επισημαίνεται ότι τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν δικαιούνται να συμμετέχουν στο προαναφερθέν σχήμα ή/και να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές.

Το πρόγραμμα STIP υπόκειται σε ισχυρούς μηχανισμούς ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο, ώστε τα αποτελέσματα των αποδοχών να αντανakλούν βιώσιμη

³ Barclays, BNP Paribas, ING, Banco Santander, BBVA, HSBC, Société Générale, Standard Chartered, Lloyds, Crédit Agricole, Commerzbank, UniCredit, Intesa, Sanpaolo, Deutsche Bank, UBS, Nordea, and NatWest.

επίδοση και να αποθαρρύνουν την υπερβολική ανάληψη κινδύνων. Σημαντικό μέρος οποιουδήποτε μεταβλητού ποσού που χορηγείται αναβάλλεται για πέντε έτη – 40%, ή 60% για ιδιαίτερα υψηλά ποσά (άνω του €1 εκατ.) ή όπως ορίζεται διαφορετικά από το κανονιστικό πλαίσιο. Επιπλέον, τουλάχιστον 50% τόσο του άμεσου όσο και του αναβαλλόμενου μέρους καταβάλλεται σε μέσα (μέσω διάθεσης μετοχών) σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. που εγκρίθηκε στην ΤΓΣ του 2025. Κάθε δόση των μετοχών υπόκειται σε υποχρεωτική περίοδο διακράτησης ενός έτους μετά την κατοχύρωσή της, σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

Σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών Ομίλου και Μελών Δ.Σ., το πρόγραμμα STIP για την Ανώτερη Διοίκηση περιλαμβάνει δύο προϋποθέσεις- ορόσημα που πρέπει να πληρούνται προκειμένου να ενεργοποιηθεί το ποσό μεταβλητών αποδοχών (bonus pool):

- Τα Καθαρά Κέρδη Ομίλου (προσαρμοσμένα για έκτακτα στοιχεία) πρέπει να είναι θετικά.
- Τα κεφαλαιακά επίπεδα πρέπει να υπερβαίνουν τις κανονιστικές απαιτήσεις.

Ο Όμιλος Πειραιώς ακολουθεί μια δομημένη, προσέγγιση διακυβέρνησης για τον καθορισμό των Βασικών Δεικτών Απόδοσης (ΒΔΑ), διασφαλίζοντας την ευθυγράμμιση με τους στρατηγικούς στόχους, τις οικονομικές προτεραιότητες και τις κανονιστικές προσδοκίες. Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη αναθέτουν συγκεκριμένους ΒΔΑ στον Διευθύνοντα Σύμβουλο βάσει του εγκεκριμένου ετήσιου προϋπολογισμού και των δεικτών απόδοσης του Ομίλου, μετά από σύσταση της Επιτροπής Αποδοχών. Επιπλέον, συγκεκριμένοι δείκτες επίδοσης και στόχοι ανατίθενται και συμφωνούνται με κάθε Επικεφαλή Πυλώνα. Οι Λειτουργικοί Στόχοι και οι στόχοι μεταφέρονται στους εργαζομένους μέσω του μηχανισμού αξιολόγησης επίδοσης Become & Achieve (B&A).

Οι ΒΔΑ αυτοί συζητούνται σε κοινή συνεδρίαση των Επιτροπών Αποδοχών και Κινδύνων και διαμορφώνονται λαμβάνοντας υπόψη εισηγήσεις από βασικές λειτουργίες, συμπεριλαμβανομένων της Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης Ομίλου (GFM), της Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνων Ομίλου (GRM), της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου (GHR), της Διεύθυνσης Σχεδιασμού, Επενδυτικών Σχέσεων και ESG Ομίλου και της Διεύθυνσης Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου. Μόλις ανατεθούν, οι ΒΔΑ του Διευθύνοντος Συμβούλου διαχέονται με συνέπεια σε όλους τους Πυλώνες/Μονάδες, ώστε να διασφαλίζεται η ευθυγράμμιση σε όλα τα επίπεδα. Ο καθορισμός στόχων σε επίπεδο Επικεφαλή Πυλώνα περιλαμβάνει τη συνεργασία μεταξύ GFM, GRM, GHR και των Επικεφαλών Πυλώνων. Οι ΒΔΑ ανά Πυλώνα/Μονάδα περιλαμβάνουν δείκτες Επιχειρηματικούς, Κινδύνου, Λειτουργικής Αποδοτικότητας, Ανθρώπινου Δυναμικού και Βιωσιμότητας. Ο Διευθύνων Σύμβουλος εξετάζει και εγκρίνει τους ΒΔΑ ανά Πυλώνα (ανατίθενται στους Επικεφαλές Πυλώνων), οι οποίοι έπειτα παρουσιάζονται στην Επιτροπή Αποδοχών.

Μετά την περίοδο απόδοσης, τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. αξιολογούν την απόδοση του Διευθύνοντος Συμβούλου χρησιμοποιώντας έναν λεπτομερή πίνακα αξιολόγησης που καταγράφει την επίτευξη τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών ΒΔΑ, καθορίζοντας άμεσα το ποσό του bonus του Διευθύνοντος Συμβούλου. Παρομοίως, ο Διευθύνων Σύμβουλος αξιολογεί την απόδοση κάθε Επικεφαλή Πυλώνα βάσει της επίτευξης συγκεκριμένων ΒΔΑ, οι οποίοι στη συνέχεια παρουσιάζονται στην Επιτροπή Αποδοχών, η οποία επίσης εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση τα ατομικά ποσά bonus των Επικεφαλών Πυλώνων και των Material Risk Takers. Για τα ποσά bonus των Εκτελεστικών Μελών ζητείται τελική έγκριση από την ΤΓΣ.

Προσαρμογές κατ' εξαίρεση

Κατά τον καθορισμό του τελικού αποτελέσματος, η Επιτροπή Αποδοχών μπορεί να προτείνει στο Διοικητικό Συμβούλιο προσαρμογές στις μεταβλητές αποδοχές υπό εξαιρετικές περιπτώσεις που οφείλονται σε εσωτερικούς ή εξωτερικούς παράγοντες. Η Επιτροπή Αποδοχών, μπορεί να ασκήσει την κρίση της για να καθορίσει τα κατάλληλα αποτελέσματα, ώστε να αποφευχθούν τυχόν ανεπιθύμητες συνέπειες που δύναται να προκύψουν από την εφαρμογή τυποποιημένων κριτηρίων απόδοσης. Τέτοιοι παράγοντες μπορεί να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, οικονομικές επιδόσεις που είτε υπερβαίνουν τις προσδοκίες, είτε αποκλίνουν απροσδόκητα και σημαντικά σε σύγκριση με αναμενόμενα αποτελέσματα για την εταιρεία, ενώ κάθε προσαρμογή εφαρμόζεται αναλογικά σε όλα τα εξατομικευμένα ποσά των bonus. Οποιοσδήποτε τέτοιες προσαρμογές περιγράφονται αναλυτικά στην Έκθεση Αποδοχών, η οποία τίθεται σε μη δεσμευτική ψηφοφορία στην ΤΓΣ. Οποιοσδήποτε τέτοιες προσαρμογές θα ασκούνταν προς το συμφέρον της Τράπεζας και των μετόχων της, με στόχο τη διασφάλιση δίκαιων, αναλογικών και συναρτώμενων με την απόδοση αποδοχών, πλήρως ευθυγραμμισμένων με τη μακροπρόθεσμη στρατηγική και τη δημιουργία αξίας του Ομίλου.

A (i). Πρόγραμμα STIP που αποδόθηκε το 2025 για το Έτος Απόδοσης 2024

Κατά το 2ο τρίμηνο του 2025 υλοποιήθηκε το Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (STIP) στο πλαίσιο του Σχήματος για την Ανώτερη Διοίκηση, με σκοπό την επιβράβευση της υψηλής απόδοσης των στελεχών για την επίτευξη των αποτελεσμάτων του έτους απόδοσης (ΕΑ) 2024.

Ειδικότερα για το ΕΑ 2024 και σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών Ομίλου και Μελών Δ.Σ. πληρούνταν όλες οι προϋποθέσεις απόδοσης:

Τα καθαρά κέρδη του Ομίλου ήταν θετικά και τα επίπεδα κεφαλαίου ξεπέρασαν τις απαιτήσεις. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του 2024, τα Καθαρά Κέρδη Ομίλου (προσαρμοσμένα για έκτακτα στοιχεία) ανήλθαν στα €1.238 εκατ.. Επιπλέον, κάθε άτομο πρέπει να υπερβαίνει κατ' ελάχιστον το 80% των ΒΔΑ του και να λαμβάνει αξιολόγηση «Become & Achieve» από βαθμό 3 (Ανταποκρίνεται στις Προσδοκίες) έως 5 (Ξεπερνά πλήρως τις Προσδοκίες) προκειμένου να λάβει bonus.

Με βάση τη δομή του σχήματος, τα ακόλουθα αντικατοπτρίζουν τον υπολογισμό του τελικού αποτελέσματος για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και το άλλο Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. επιπέδου ευθύνης L1 (Ανώτερος Γενικός Διευθυντής), ο οποίος κατέχει τη θέση του Επικεφαλή Λιανικής Τραπεζικής:

1. Εκπλήρωση προϋποθέσεων απόδοσης
2. Επίτευξη Ομιλικών, επιχειρηματικών ή λειτουργικών στόχων πάνω από τα καθορισμένα όρια
3. Αξιολόγηση Ετήσιας Απόδοσης ανά άτομο

Τα παρακάτω συνοψίζουν **το αποτέλεσμα απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου για το ΕΑ 2024:**

Ετήσιο Σχήμα Μεταβλητών Αποδοχών | Διευθύνων Σύμβουλος ΕΑ 2024

Προϋποθέσεις

Δείκτης μέτρησης	Στόχος	Πραγματικό	Επίτευξη
Καθαρά Κέρδη Ομίλου	Θετικά Καθαρά Κέρδη Ομίλου	1,238 δις €	✓
Συνολικός Δείκτης Κεφαλαίου	> ελάχ. απαίτηση (14,56%)	19,7%	✓
CET1 (%)	> ελάχ. απαίτηση (9,78%)	14,5%	✓

Εταιρικοί στόχοι

Στρατηγική Επιδίωξη	Βασικός Δείκτης Απόδοσης	Στόχος	Πραγματικό	Επίτευξη
Επιχειρηματική δραστηριότητα	Ισχυρή Απόδοση επί των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων ¹	≥ 14,2%	17,5%	✓ ✓
Επιχειρηματική δραστηριότητα	Καθαρό Περιθώριο Επιτοκίου (NIM)	≥ 2,6%	2,7%	✓
Επιχειρηματική δραστηριότητα	Καθαρά έσοδα από προμήθειες [επί μέσου ενεργητικού]	0,8%	0,8%	✓
Επιχειρηματική δραστηριότητα	Υπόλοιπο εξυπηρετούμενων δανείων (PE)	≥ 31,5 δις €	33,7 δις €	✓ ✓
Λειτουργική Αποδοτικότητα	Δείκτης Κόστους προς Βασικά Έσοδα	≤ 33%	31%	✓ ✓
Κίνδυνος	Κόστος Κινδύνου (CoR)	~ 0,9%	0,5%	✓ ✓
Κίνδυνος	Δείκτης MEA	≤ 3,3%	2,6%	✓ ✓
Κίνδυνος	Κάλυψη MEA	~ 63%	64,7%	✓ ✓
ESG	Δείκτης μέτρησης MSCI ESG	≥ A	A	✓
ESG	Δείκτης Αποχωρήσεων Ταλέντων	≤ 5%	2,1%	✓ ✓

Βαθμολογία Απόδοσης Διευθύνοντος Συμβούλου 2024

5 - Ξεπερνά πλήρως τις προσδοκίες

Συνολικό αποτέλεσμα ως % σταθερών αποδοχών

170%

Επίπεδα επίτευξης:	Μη επίτευξη = ○ (<80% του στόχου)	Εν μέρει = ✓ ○ (≥80% - <90% του στόχου)	Επίτευξη = ✓ (≥90% - ≤100% του στόχου)	Υπέρβαση = ✓ ✓ (>100% του στόχου)
--------------------	-----------------------------------	---	--	-----------------------------------

Υποσημειώσεις

¹ Η Απόδοση της Μέσης Ενσώματης Λογιστικής Αξίας προσδιορίζεται και υπολογίζεται σε κανονικοποιημένη βάση, εξαιρουμένων των εφάπαξ στοιχείων.

Στον παραπάνω πίνακα καθίσταται σαφές ότι ο Διευθύνων Σύμβουλος πέτυχε εξαιρετικά αποτελέσματα σε όλες τις προϋποθέσεις απόδοσης και στους εταιρικούς στόχους για το έτος απόδοσης 2024. Τα Καθαρά Κέρδη Ομίλου ανήλθαν σε €1,238 δις., σημαντικά υψηλότερα των προσδοκιών, ενώ οι δείκτες κεφαλαιακής επάρκειας (Συνολικός Δείκτης Κεφαλαίου στο 19,7% και CET1 στο 14,5%) υπερέβησαν τις κανονιστικές απαιτήσεις, ενεργοποιώντας το διαθέσιμο ποσό μεταβλητών αποδοχών (bonus pool). Επιπλέον, όλοι οι στρατηγικοί ΒΔΑ επιτεύχθηκαν ή υπερέβησαν τους στόχους, συμπεριλαμβανομένου του Δείκτη Απόδοσης Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (RoaTBV) στο 17,5% (έναντι στόχου ≥14,2%), του Καθαρού Περιθωρίου Επιτοκίου στο 2,7% (έναντι ≥2,6%) και του Δείκτη Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων (NPE) στο 2,6% (έναντι ≤3,3%). Οι στόχοι ESG επίσης επιτεύχθηκαν πλήρως, με τη βαθμολογία MSCI ESG να διατηρείται στο "A" και τον Δείκτη Αποχώρησης Ταλέντων μόλις στο 2,1% (έναντι ≤5%).

Υπό την ηγεσία του Διευθύνοντος Συμβούλου, ο Όμιλος Πειραιώς επέστρεψε επιτυχώς σε πλήρη ιδιωτική ιδιοκτησία το 2024, μετά τη διάθεση του 27% του μετοχικού κεφαλαίου της Πειραιώς Financial Holdings που κατείχε το ΤΧΣ. Ο Όμιλος ανέκτησε την επενδυτική βαθμίδα μετά από 14 χρόνια, γεγονός που σηματοδότησε μια χρονιά-ορόσημο. Η Πειραιώς κατέγραψε ισχυρά οικονομικά αποτελέσματα, υπεραποδίδοντας σε όλους τους στόχους, δημιουργώντας κανονικοποιημένα κέρδη ανά μετοχή ύψους €0,95 και επιτυγχάνοντας μια χρονιά-ρεκόρ σε κερδοφορία. Για πρώτη φορά μετά από 16 χρόνια, ο Όμιλος κατέβαλε στους μετόχους του μέρισμα €79 εκατ. σε μετρητά.

Η Επιτροπή Αποδοχών προέβη σε μια ολοκληρωμένη αξιολόγηση των αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου, στο πλαίσιο της εξαιρετικής χρηματοοικονομικής, επιχειρησιακής και χρηματιστηριακής επίδοσης του Ομίλου κατά τη διάρκεια της υπό εξέταση χρήσης.

Κατά τον καθορισμό του ετήσιου bonus για το 2024, το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν ομόφωνης εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, ενέκρινε αποτέλεσμα μεταβλητών αποδοχών για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο για το EA 2024 ύψους €1,55 εκατ., το οποίο αποδόθηκε το 2025 και αντιστοιχεί στο 170% των ετήσιων σταθερών αποδοχών του, αντανακλώντας το επίπεδο επίδοσης που επιτεύχθηκε κατά τη διάρκεια του έτους. Η απόφαση λήφθηκε στο πλαίσιο της εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών Μελών Δ.Σ., με τη δέουσα συνεκτίμηση της ανταγωνιστικότητας της αγοράς και των συγκριτικών στοιχείων από ομάδα ομοτίμων. Λαμβάνοντας υπόψη τις βελτιώσεις στο πλαίσιο αποδοχών του Ομίλου, οι οποίες αποσκοπούν στην ενίσχυση της σύνδεσης αμοιβής και απόδοσης και στη διασφάλιση της ορθής ισορροπίας μεταξύ σταθερών και μεταβλητών στοιχείων, το Δ.Σ. έκρινε ότι το αποτέλεσμα των μεταβλητών αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου πρέπει να παραμείνει ανάλογο της επίδοσης του Ομίλου και της αξίας που αποδόθηκε στους μετόχους κατά τη διάρκεια του έτους. Το Δ.Σ. έλαβε επίσης υπόψη την ηγετική συμβολή του Διευθύνοντος Συμβούλου στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων και στη διαμόρφωση των προϋποθέσεων για βιώσιμη ανάπτυξη του Ομίλου, συμπεριλαμβανομένης της επιτυχούς υλοποίησης σημαντικών στρατηγικών πρωτοβουλιών, της εποπτείας του οργανωτικού μετασχηματισμού και της ενίσχυσης της συνεργασίας με τις εποπτικές αρχές, συμβάλλοντας έτσι στη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας. Συνολικά, το Διοικητικό Συμβούλιο έκρινε ότι το συγκεκριμένο αποτέλεσμα διατηρεί μια σαφή σύνδεση μεταξύ αμοιβής

και απόδοσης και συνιστά μια δίκαιη και αναλογική εφαρμογή της πολιτικής, προς όφελος των μετόχων.

Πέραν του τυπικού ανώτατου ορίου μεταβλητών αποδοχών στο 100%, η Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. προβλέπει ρητά τη δυνατότητα χορήγησης μεταβλητών αποδοχών ύψους έως και 200% των σταθερών αποδοχών, υπό την προϋπόθεση έγκρισης από τους μετόχους. Οι μέτοχοι ενέκριναν την ενεργοποίηση του υψηλότερου ανώτατου ορίου στην ΤΓΣ του 2025, πριν από οποιαδήποτε καταβολή ή κατοχύρωση. Η προκύπτουσα καταβολή, ύψους 170% των σταθερών αποδοχών, πραγματοποιήθηκε συνεπώς πλήρως εντός των παραμέτρων της εγκεκριμένης πολιτικής. Ο Διευθύνων Σύμβουλος δεν είχε δικαίωμα για καμία άλλη απόδοση μεταβλητών αποδοχών για το EA 2024. Από το ποσό αυτό, το 40% (€620 χιλ.) χορηγήθηκε και κατοχυρώθηκε άμεσα (50% σε μετρητά και 50% σε μετοχές), ενώ το υπόλοιπο 60% (€930 χιλ.) αναβάλλεται σε ισόποσες δόσεις (και πάλι 50% σε μετρητά και 50% σε μετοχές) σε ορίζοντα πέντε ετών, από το 2026 έως το 2030⁴, σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. και τις κανονιστικές απαιτήσεις. Όλες οι μετοχές που αποδίδονται υπόκεινται σε υποχρεωτική περίοδο διακράτησης ενός έτους μετά την κατοχύρωσή τους. Το παρακάτω γράφημα απεικονίζει την προαναφερθείσα κατανομή του αποδιδόμενου bonus μεταξύ του άμεσα καταβληθέντος και του αναβαλλόμενου μέρους.

⁴ Σύμφωνα με τον πίνακα «Ποσά Προγράμματος STIP για το EA 2024».

STIP για το EA 2024| Κατανομή Επιβράβευσης για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο



Συνοψίζοντας, οι μεταβλητές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου για το EA 2024 αντικατοπτρίζουν τόσο τα εξαιρετικά επιτεύγματα του έτους όσο και τη δέσμευση του Ομίλου σε μια συνετή, προσανατολισμένη στην απόδοση και ευθυγραμμισμένη με την αγορά πολιτική αποδοχών.

Όσον αφορά το άλλο Εκτελεστικό Μέλος τα ακόλουθα συνοψίζουν την **επίδοσή του ως Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής για το ΕΑ 2024**:

Ετήσιο Σχήμα Μεταβλητών Αποδοχών Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής ΕΑ 2024				
Προϋποθέσεις				
Δείκτης μέτρησης	Στόχος	Πραγματικό	Επίτευξη	
Καθαρά Κέρδη Ομίλου	Θετικά Καθαρά Κέρδη Ομίλου	1,238 δις €	✓	
Συνολικός Δείκτης Κεφαλαίου	> ελάχ. απαίτηση (14,56%)	19,7%	✓	
CET1 (%)	> ελάχ. απαίτηση (9,78%)	14,5%	✓	
Εταιρικοί στόχοι				
Στρατηγική Επιδίωξη	Βασικός Δείκτης Απόδοσης	Στόχος	Πραγματικό	Επίτευξη
Επιχειρηματική δραστηριότητα	Νέα παραγωγή δανείων (Σύνολο Λιανικής, PVC)	≥ 1,855 δις €	1,890 δις €	✓ ✓
Επιχειρηματική δραστηριότητα	Έσοδα από Υπηρεσίες (Σύνολο Λιανικής, Όμιλος, AVC)	≥ 250 εκατ. €	292 εκατ. €	✓ ✓
Επιχειρηματική δραστηριότητα / ESG	Πραγματικές πληροφορίες για το πιστοποιητικό ενεργειακής απόδοσης (EPC) για νέα στεγαστικά δάνεια	75% των νέων στεγαστικών δανείων, >13% για το σύνολο του χαρτοφυλακίου στεγαστικών δανείων ιδιωτών στο τέλος του έτους	72% των νέων στεγαστικών δανείων, > 17,5% για το σύνολο του χαρτοφυλακίου στεγαστικών δανείων ιδιωτών στο τέλος του έτους	✓
				✓
ESG	Βιώσιμη χρηματοδότηση	200 - 300 εκατ. €	195 εκατ. €	✓
Κίνδυνος	Εισροές μη εξυπηρετούμενων ανοιγμάτων (MEA) (ανά PVC σε επίπεδο Τράπεζας)	Καταναλωτικά ≤ 55 εκατ. € Κάρτες ≤ 6 εκατ. € Δάνεια MME ≤ 20 mn€	Καταναλωτικά: 46 εκατ. € Κάρτες 12 εκατ. € Δάνεια MME: 17 εκατ. €	✓ ○ ✓
Κίνδυνος	Προηγούμενη εσωτερική ταυτοποίηση (RCSA) πιθανών ευρημάτων υψηλής σημασίας	N/O	N	✓
Κίνδυνος	Ενέργειες αποκατάστασης των ευρημάτων του Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου & τρίτων για την έγκαιρη υλοποίηση	N/O (≥ 70%)	N	✓
Βαθμολογία Απόδοσης Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής 2024			4 - Ξεπερνά εν μέρει τις προσδοκίες	
Συνολικό αποτέλεσμα ως % σταθερών αποδοχών			88%	
Επίπεδα επίτευξης:	Μη επίτευξη = ○ (<80% του στόχου)	Εν μέρει = ✓ ○ (≥80% - <90% του στόχου)	Επίτευξη = ✓ (≥90% - ≤100% του στόχου)	Υπέρβαση = ✓ ✓ (>100% του στόχου)

Ο Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής κατέγραψε ισχυρή επίδοση στη συντριπτική πλειονότητα των εταιρικών στόχων για το EA 2024. Η νέα παραγωγή δανείων για το σύνολο της Λιανικής Τραπεζικής ανήλθε σε €1,890 δις., ελαφρώς πάνω από το στόχο των €1,855 δις., ενώ τα Καθαρά Έσοδα και Προμήθειες διαμορφώθηκαν σε €292 εκατ., υπερβαίνοντας σημαντικά το στόχο των €250 εκατ.. Η καθαρή αύξηση του υπό διαχείριση ενεργητικού (AuM) ανήλθε σε €2,13 δις., υπερδιπλάσια του καθορισμένου στόχου του €1,0 δις., αντανakλώντας ισχυρή ανάπτυξη στα επενδυτικά προϊόντα και στις καταθέσεις.

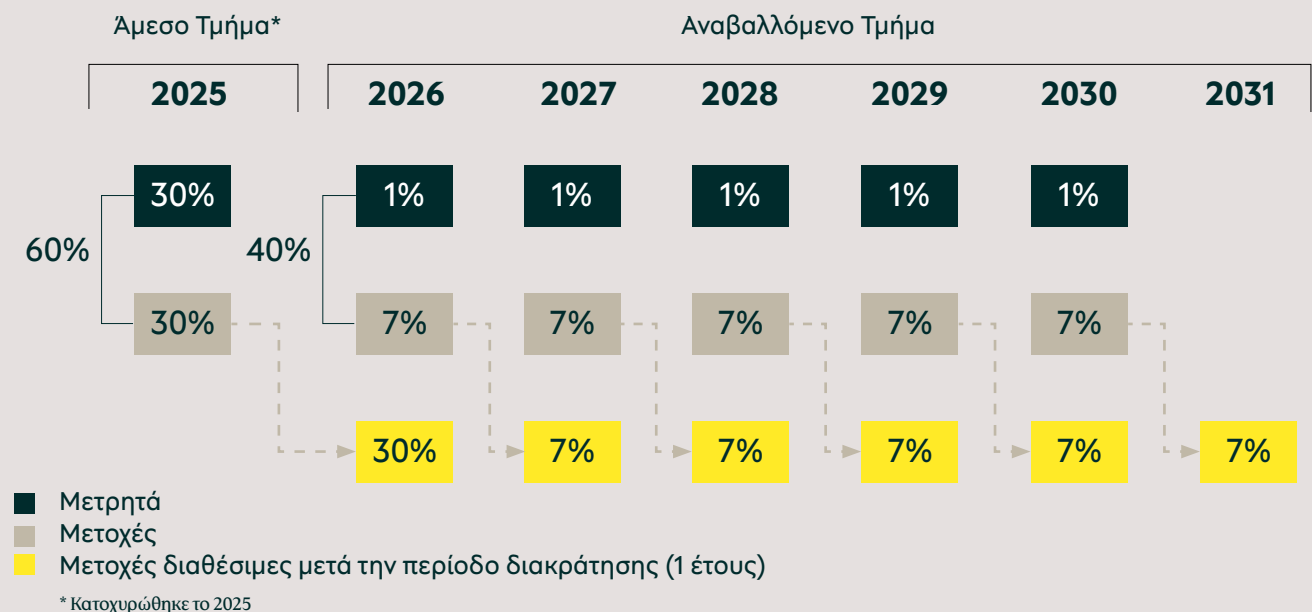
Επιπλέον, ο Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής ανταποκρίθηκε επιτυχώς στους βασικούς στόχους ESG. Το 72% των νέων στεγαστικών δανείων που εκταμιεύθηκαν συνοδεύονταν από Πιστοποιητικό Ενεργειακής Απόδοσης, ενώ πάνω από το 17,5% του συνολικού χαρτοφυλακίου στεγαστικών δανείων λιανικής στο τέλος του έτους αφορούσε ενεργειακά αποδοτικά ακίνητα, στηρίζοντας την ατζέντα βιωσιμότητας του Ομίλου. Οι Βιώσιμες Χρηματοδοτήσεις ανήλθαν σε €195 εκατ., εντός του κατώτερου εύρους των προσδοκιών. Η διαχείριση κινδύνων παρέμεινε ισχυρή, όπως αποδεικνύεται από το γεγονός ότι οι εισροές Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων παρέμειναν κάτω από τα αντίστοιχα όρια σε όλα τα τμήματα του χαρτοφυλακίου (ενδεικτικά, οι εισροές στο χαρτοφυλάκιο στεγαστικών δανείων ανήλθαν σε €129 εκατ. έναντι στόχου €171 εκατ.), σε συνδυασμό με την έγκαιρη και αποτελεσματική αντιμετώπιση όλων των ευρημάτων ελέγχου.

Υπό την ηγεσία του, ο Πυλώνας της Λιανικής Τραπεζικής επέδειξε ισχυρή παρουσία στην αγορά και υψηλή επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα. Η επιτυχής ανανέωση της εταιρικής ταυτότητας της Τράπεζας Πειραιώς,

συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής του Νέου Μοντέλου Καταστήματος σε 220 καταστήματα, αποτέλεσε στρατηγική επένδυση για το μέλλον της τράπεζας και συνέβαλε στη βελτίωση της εμπειρίας των πελατών και στη μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος. Η δραστηριότητα Bancassurance σημείωσε εξαιρετικά αποτελέσματα, αποφέροντας €62 εκατ. σε καθαρά έσοδα από προμήθειες (αύξηση 24% σε σχέση με το 2023), ενώ η ολοκλήρωση του Project Dublin, κατά το οποίο μεταφέρθηκε το σύνολο των καρτών από την MasterCard στη Visa, οδήγησε στην ενίσχυση της χρήσης καρτών και συνέβαλλε θετικά στα καθαρά έσοδα από προμήθειες.

Βάσει της ισχυρής αυτής επίδοσης, στον Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής αποδόθηκε ποσό επιβράβευσης €420 χιλ. για το EA 2024, το οποίο αντιστοιχεί στο 88% των ετήσιων σταθερών αποδοχών και εμπίπτει στο ανώτατο όριο του 100% που ισχύει για το EA 2024. Ο Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής δεν ήταν επιλέξιμος για καμία άλλη καταβολή μεταβλητών αποδοχών για το EA 2024. Σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ., το 60% του ποσού αυτού καταβλήθηκε και κατοχυρώθηκε άμεσα (με ίση κατανομή μεταξύ μετρητών και μετοχών), ενώ το υπόλοιπο 40% αναβλήθηκε και θα καταβληθεί σε ισόποσες δόσεις (10% σε μετρητά και 90% σε μετοχές για κάθε δόση) κατά τη διάρκεια της προβλεπόμενης περιόδου αναβολής των επόμενων πέντε ετών (2026–2030), σε πλήρη ευθυγράμμιση με τις κανονιστικές διατάξεις (Κατευθυντήριες Γραμμές EAT). Όλες οι μετοχές που χορηγούνται υπόκεινται σε υποχρεωτική περίοδο διακράτησης ενός έτους μετά την κατοχύρωση του δικαιώματος. Το παρακάτω γράφημα απεικονίζει την προαναφερθείσα κατανομή του αποδιδόμενου bonus μεταξύ του άμεσα καταβληθέντος και του αναβαλλόμενου μέρους.

STIP για το EA 2024| Κατανομή Επιβράβευσης για τον Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής



Συνολικά, η επίδοση του Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής για το 2024 αξιολογήθηκε ως «Υπερβαίνουσα Μερικώς τις Προσδοκίες», αντανakλώντας την εξαιρετική επίδοση στην πλειονότητα των ΒΔΑ και τη σημαντική συμβολή του στους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου.

Ο παρακάτω πίνακας συνοψίζει τις μεταβλητές αποδοχές που αποδόθηκαν το 2025 για το ΕΑ 2024 στον Διευθύνοντα Σύμβουλο και στον Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής, παρουσιάζοντας λεπτομερώς τα συνολικά ποσά, τα άμεσα κατοχυρωμένα τμήματα και τα αναβαλλόμενα μέρη, με σαφή διάκριση μεταξύ μετρητών και μετοχών.

Πίνακας. Ποσά Προγράμματος STIP για το ΕΑ 2024

Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ.	Συνολικό Ποσό	Άμεσο / Κατοχύρωση το 2025	Αναβαλλόμενο / Προς Κατοχύρωση 2026–2030
Χρήστος Μεγάλου, Διευθύνων Σύμβουλος	1.550.000 €	620.000 €	930.000 €
εκ των οποίων μετρητά (€)	775.000 €	310.000 €	465.000 €
εκ των οποίων μετοχές (€)	775.000 €	310.000 €	465.000 €
# πλήθος μετοχών ⁵	161.127	64.451	96.676
Βασίλειος Κουτεντάκης, Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής	420.000 €	252.000 €	168.000 €
εκ των οποίων μετρητά (€)	142.800 €	126.000 €	16.800 €
εκ των οποίων μετοχές (€)	277.200 €	126.000 €	151.200 €
# πλήθος μετοχών ⁵	57.632	25.935	31.697
Υποσημείωση			

5. Ο υπολογισμός του αριθμού των μετοχών καθορίστηκε από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ., κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, και έλαβε υπόψη τη Μέση Σταθμισμένη Τιμή Όγκου Συναλλαγών (VWAP) της τιμής της μετοχής της PFH στο Χρηματιστήριο Αθηνών (Χ.Α.) για τις προηγούμενες 45 ημέρες διαπραγμάτευσης πριν από την ημερομηνία απονομής, διασφαλίζοντας δίκαιη αποτίμηση, ευθυγραμμισμένη με την αγορά.

A(ii). Πρόγραμμα STIP που θα αποδοθεί το 2026 για το Έτος Απόδοσης 2025

Κατά το 2ο τρίμηνο του 2026 και υπό την προϋπόθεση της έγκρισης της ΤΓΣ του 2026, το Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (STIP) εντάσσεται στο πλαίσιο του Σχήματος της Ανώτερης Διοίκησης αναμένεται να αποδοθεί στα Εκτελεστικά Μέλη για τα αποτελέσματα του Έτους Απόδοσης (ΕΑ) 2025.

Για το ΕΑ 2025, ο Όμιλος παρουσίασε ακόμη μία χρονιά εξαιρετικής απόδοσης, καλύπτοντας πλήρως τις προϋποθέσεις απόδοσης που έχουν τεθεί στο πλαίσιο της Πολιτικής Αποδοχών Μελών Δ.Σ. Τα καθαρά κέρδη του Ομίλου ήταν θετικά και τα κεφαλαιακά επίπεδα κάλυψαν με άνεση τις κανονιστικές απαιτήσεις. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του 2025, τα Καθαρά Κέρδη του Ομίλου (προσαρμοσμένα για έκτακτα στοιχεία) ανήλθαν σε €1.196 εκατ., αντανakλώντας ισχυρή κερδοφορία και επιχειρησιακή ανθεκτικότητα. Κάθε Πυλώνας υπερέβη το ελάχιστο όριο επίτευξης του 80%, ενεργοποιώντας το ποσό μεταβλητών αποδοχών (bonus pool) για τα στελέχη με δικαίωμα συμμετοχής.

Υπό την ηγεσία του Διευθύνοντος Συμβούλου, ο Όμιλος Πειραιώς πέτυχε σημαντικά στρατηγικά ορόσημα κατά τη διάρκεια του 2025, ενισχύοντας περαιτέρω τη θέση του στην αγορά και τις προοπτικές ανάπτυξής του. Το σημαντικότερο είναι ότι ο Όμιλος ολοκλήρωσε με επιτυχία την εξαγορά της Εθνικής Ασφαλιστικής, σηματοδοτώντας ένα μετασχηματιστικό βήμα για την ενίσχυση των δυνατοτήτων του στους τομείς της ασφάλισης και της τραπεζοασφάλισης (bankassurance) και ενδυναμώνοντας το διαφοροποιημένο επιχειρηματικό του μοντέλο. Αυτή η στρατηγική κίνηση αναμένεται να δημιουργήσει συνέργειες, να ενισχύσει τις παρεχόμενες υπηρεσίες προς τους πελάτες και να συμβάλει σε βιώσιμες πηγές εσόδων.

Πέραν αυτής της εμβληματικής συναλλαγής, ο Όμιλος συνέχισε να καταγράφει ισχυρά οικονομικά αποτελέσματα, υπερβαίνοντας τους στόχους σε βασικούς δείκτες. Οι δείκτες κεφαλαιακής επάρκειας παρέμειναν ισχυροί στο 18,7%, ενώ δείκτες κερδοφορίας όπως η απόδοση επί των ενσώματων ιδίων κεφαλαίων (RoaTBV) και το Καθαρό Περιθώριο Επιτοκίου κάλυψαν το στόχο. Οι στόχοι ESG επιτεύχθηκαν επίσης πλήρως, διατηρώντας τις υψηλές αξιολογήσεις σε ESG. Οι πρωτοβουλίες διαχείρισης ταλέντων υποστήριξαν περαιτέρω τον οργανωτικό μετασχηματισμό, με τους δείκτες αποχωρήσεων να παραμένουν σημαντικά χαμηλότεροι από τα αντίστοιχα σημεία αναφοράς του κλάδου.

Βάσει της εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης και του πλαισίου κινήτρων που έχουν εγκριθεί εκ των προτέρων στο πλαίσιο της Πολιτικής Αποδοχών Μελών Δ.Σ., και λαμβάνοντας υπόψη την ισχυρή απόδοση του Ομίλου για το ΕΑ 2025, προτείνεται ο Διευθύνων Σύμβουλος και ο Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής να λάβουν μεταβλητές αποδοχές, υπό την έγκριση των μετόχων

στην ΤΓΣ του 2026. Το Δ.Σ. και η Επιτροπή Αποδοχών επικύρωσαν τα αποτελέσματα του Προγράμματος STIP βάσει ενός αυστηρά τυποποιημένου μηχανισμού αξιολόγησης. Ο καθορισμός του ποσού μεταβλητών αποδοχών αποτυπώνει, συνεπώς, την άμεση και διαφανή εφαρμογή του εγκεκριμένου πλαισίου απόδοσης.

Τα προτεινόμενα ποσά, μαζί με τυχόν αποδοχές που σχετίζονται με το Πρόγραμμα LTIP⁶, παραμένουν εντός του ορίου του 200% για την αναλογία μεταβλητών προς σταθερές αποδοχές, όπως έχει εγκριθεί από τους μετόχους στην ΤΓΣ του 2025, και ευθυγραμμίζονται πλήρως με την Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. και τις ισχύουσες κανονιστικές απαιτήσεις.

Οι ακόλουθοι πίνακες παρουσιάζουν τους Βασικούς Δείκτες Απόδοσης (ΒΔΑ) που εφαρμόστηκαν για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τον Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής για το ΕΑ 2025, μαζί με την αντίστοιχη βαρύτητά τους. Αυτοί οι ΒΔΑ αντικατοπτρίζουν μια ισορροπημένη μεθοδολογία αξιολόγησης, συνδυάζοντας χρηματοοικονομικούς, στρατηγικούς και στόχους που σχετίζονται με κριτήρια ESG, ώστε να διασφαλίζεται η ευθυγράμμιση με τη μακροπρόθεσμη στρατηγική του Ομίλου και τις κανονιστικές απαιτήσεις. Η βαρύτητα κάθε ΒΔΑ αποτυπώνει τη σχετική σημασία του στη συνολική αξιολόγηση απόδοσης και στον καθορισμό του ποσού επιβράβευσης.

6. Όπως ορίζεται στην ενότητα Β (i) «Αποτέλεσμα του Κύκλου Απόδοσης 2023–2025».



Ετήσιο Σχήμα Μεταβλητών Αποδοχών | Διευθύνων Σύμβουλος ΕΑ 2025

Προϋποθέσεις

Δείκτης μέτρησης	Στόχος	Πραγματικό	Επίτευξη
Καθαρά Κέρδη Ομίλου	Θετικά Καθαρά Κέρδη Ομίλου	1,196 δις €	✓
Συνολικός Δείκτης Κεφαλαίου	> ελάχ. απαίτηση (15,98%)	18,7%	✓
CET1 (%)	> ελάχ. απαίτηση (11,22%)	12,7%	✓

Εταιρικοί στόχοι

Στρατηγική Επιδίωξη	Συντελεστής βαρύτητα	Βασικός Δείκτης Απόδοσης	Στόχος	Πραγματικό	Επίτευξη
Βιώσιμη Επιχειρηματική Ανάπτυξη, Βελτιωμένη Οικονομική Απόδοση & Κίνδυνος	40%	Καθαρό περιθώριο επιτοκίου [προς μέσο ενεργητικό, %]	2,4%	2,25%	✓
		Καθαρά έσοδα από προμήθειες [προς σύνολο εσόδων, %]	24%	26%	✓ ✓
		Κόστος προς Έσοδα Τόκων & Προμηθειών [OpEx προς NII +καθαρές προμήθειες, %] ¹	34%	34%	✓
		Κόστος Κινδύνου [εξαιρ. αντικτύπου των πωλήσεων MEA, προς καθαρά δάνεια, %] ²	~0,5%	0,52%	✓ ○
		RoaTBV [%, αναφέρεται από το 2025 και μετά. Κανονικοποιήθηκε για εφάπαξ στοιχεία, εξαιρουμένου του κουπονιού AT1 έως το 2024]	~14%	13,9%	✓
		MEA [προς ακαθάριστα δάνεια, %, σύμφωνα με τα ΔΠΧΑ9]	<3%	2,3%	✓ ✓
		MEA [core, %] ³	7%	5,1%	✓
		Συνολικός δείκτης κεφαλαίου [fully loaded, %]	~18,5%	18,7%	✓ ✓
		Συνολική Απόδοση για τους Μετόχους ^{4,5}	ΤΠ (PFH) Συνολική απόδοση για τους μετόχους ≥ Μέση συνολική απόδοση για τους μετόχους των 3 ομοτίμων Ελληνικών Τραπεζών	TPEIR στο 84% έναντι Ομοτίμων στο 84%	✓
Εμπορική ανάπτυξη & επιχειρηματικός μετασχηματισμός	20%	Ψηφιακές πωλήσεις (όλα τα προϊόντα) [%]	23%	27%	✓ ✓
		Διαχείριση πλούτου και περιουσιακών στοιχείων AuM	> 13 δις €	14,5 δις €	✓ ✓
		Δείκτης Εμπιστοσύνης Πελατών (NPS)	≥13	14	✓ ✓
Άνθρωποι, κουλτούρα & ηθική	15%	Δείκτη Αποχωρήσεων Ταλέντων	<5%	1,9%	✓ ✓
		Μισθολογικό Χάσμα μεταξύ των Φύλων ⁶	≤2 εκατ. €	1,99 εκατ. €	✓
ESG	15%	Δείκτης μέτρησης MSCI ESG	≥A	AAA	✓ ✓
		Έργο Open [Προϊόντα & Υπηρεσίες]	4 προϊόντα / υπηρεσίες	5 προϊόντα / υπηρεσίες	✓
Ποιότητα & Διασφάλιση	10%	Χρόνος λειτουργίας κρίσιμων επιχειρηματικών υπηρεσιών [%]	99,95% για υπηρεσίες Tier 1, 99,9% για υπηρεσίες Tier 2	99,98% για Tier 1 & 100% για Tier 2	✓

Βαθμολογία Απόδοσης Διευθύνοντος Συμβούλου 2025

5 - Ξεπερνά πλήρως τις προσδοκίες

Συνολικό αποτέλεσμα ως % σταθερών αποδοχών

99%

Επίπεδα επίτευξης:	Μη επίτευξη = ○ (<80% του στόχου)	Εν μέρει = ✓ ○ (≥80% - <90% του στόχου)	Επίτευξη = ✓ (≥90% - ≤100% του στόχου)	Υπέρβαση = ✓ ✓ (>100% του στόχου)
--------------------	-----------------------------------	---	--	-----------------------------------

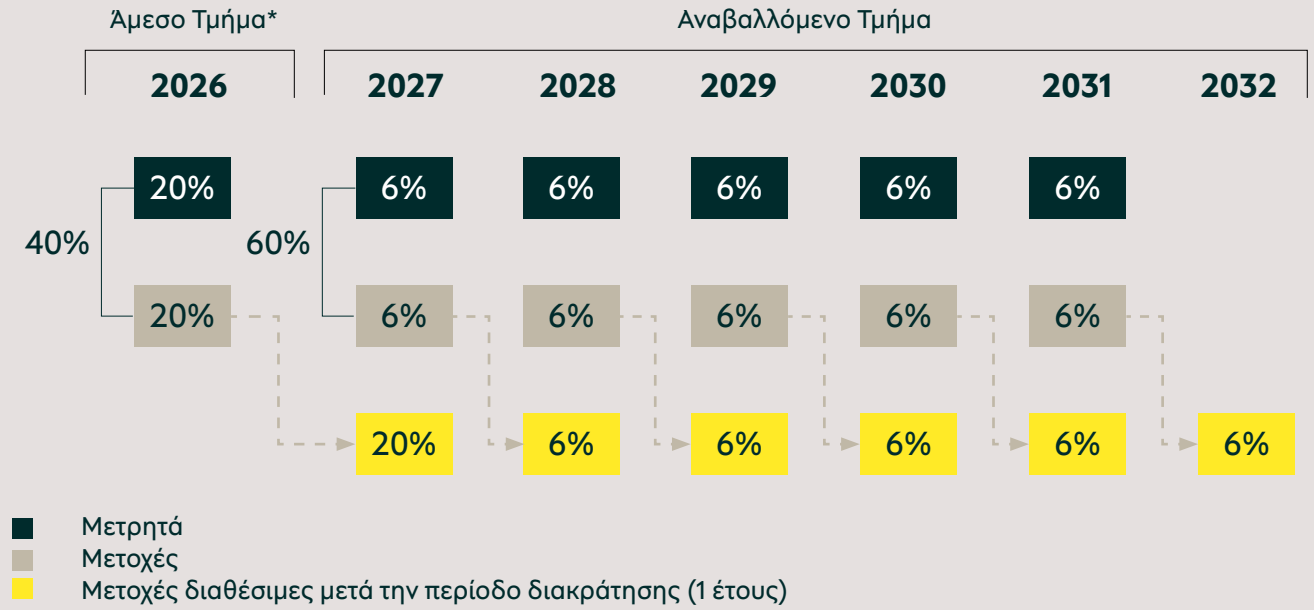
Υποσημειώσεις

- Δείκτης κόστους προς βασικά έσοδα σε δημοσιευμένη βάση: εξαιρουμένων των έκτακτων δαπανών, ο δείκτης διαμορφώνεται σε 33%
- Εξαιρουμένου του κόστους κινδύνου ύψους 57 εκατομμυρίων ευρώ που σχετίζεται με τη μετατροπή δανείων συνομολογημένων σε ελβετικό φράγκο, η οποία επιβλήθηκε από την κυβερνητική νομοθεσία, το πραγματικό κόστος κινδύνου στο τέλος του έτους θα ήταν 0,49%
- Ο υπολογισμός των MEA δεν περιλαμβάνει το χαρτοφυλάκιο που διακρατείται προς πώληση, καθώς ο ορισμός ευθυγραμμίζεται με τον ορισμό των FS. Αν συμπεριληφθεί το χαρτοφυλάκιο που διακρατείται προς πώληση, το ποσοστό αυτό ανέρχεται σε 7,6%
- Ορισμός Συνολικής Απόδοσης για τους Μετόχους: α. Απόδοση μερίσματος για το 2024 (Καταβληθέν μέρισμα σε μετρητά/Κεφαλαιοποίηση Αγοράς στο τέλος του 2024) + β. Απόδοση τιμής μετοχής το 2025 ((Market Cap End-2025 / Market Cap End-2024)-1)
- Ομοίτιμοι ελληνικών τραπεζών με σταθμισμένο μέσο όρο
- Ο ορισμός αποκλείει τη μεταβλητή αποζημίωση

Προτείνεται ο Διευθύνων Σύμβουλος να λάβει ποσό επιβράβευσης ύψους €900.000 για το ΕΑ 2025, υπό την έγκριση των μετόχων στην ΤΓΣ του 2026, το οποίο αντιστοιχεί στο 99% των ετήσιων σταθερών αποδοχών του, σύμφωνα με το ατομικό ανώτατο όριο του 100% που εφαρμόζεται στο ετήσιο σχήμα μεταβλητών αποδοχών, καθώς και το συνολικό όριο της αναλογίας μεταβλητών προς σταθερών αποδοχών ύψους 200% που εγκρίθηκε από την ΤΓΣ του 2025 (συμπεριλαμβανομένου του ποσού για τον κύκλο του Προγράμματος LTIP 2023-

2025). Το 40% του συνολικού ποσού (€360 χιλ.) θα χορηγηθεί και θα κατοχυρωθεί άμεσα (50% σε μετρητά και 50% σε μετοχές), ενώ το υπόλοιπο 60% (€540 χιλ.) θα αναβληθεί σε ισόποσες δόσεις (και πάλι 50% σε μετρητά και 50% σε μετοχές) σε ορίζοντα πέντε ετών, από το 2027 έως το 2031, σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. και τις κανονιστικές απαιτήσεις. Όλες οι μετοχές που αποδίδονται θα υπόκεινται σε υποχρεωτική περίοδο διακράτησης ενός έτους μετά την κατοχύρωσή τους.

STIP για το ΕΑ 2025| Κατανομή Επιβράβευσης για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο



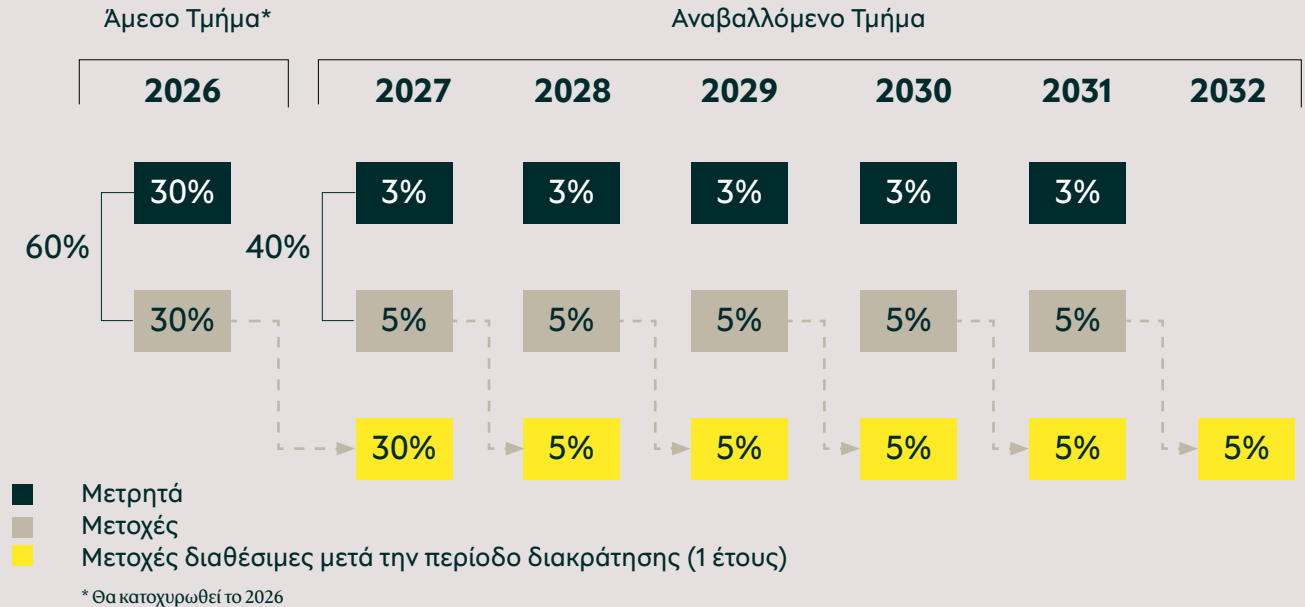
Αντίστοιχα, ο πίνακας απόδοσης του Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής για το ΕΑ 2025 έχει ως εξής:

Ετήσιο Σχήμα Μεταβλητών Αποδοχών Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής ΕΑ 2025					
Προϋποθέσεις					
Δείκτης μέτρησης		Στόχος	Πραγματικό	Επίτευξη	
Καθαρά Κέρδη Ομίλου		Θετικά Καθαρά Κέρδη Ομίλου	1,196 δις €	✓	
Συνολικός Δείκτης Κεφαλαίου		> ελάχ. απαίτηση (15,98%)	18,7%	✓	
CET1 (%)		> ελάχ. απαίτηση (11,22%)	12,7%	✓	
Εταιρικοί στόχοι					
Στρατηγική Επιδίωξη	Συντελεστής βαρύτητα	Βασικός Δείκτης Απόδοσης	Στόχος	Πραγματικό	Επίτευξη
Βιώσιμη Επιχειρηματική Ανάπτυξη, Βελτιωμένη Οικονομική Απόδοση	55%	Νέα παραγωγή δανείων (Σύνολο Λιανικής, PVC)	≥ 2,01 δις €	2,19 δις €	✓ ✓
		Καθαρές Αμοιβές & Προμήθειες (Σύνολο Λιανικής, Όμιλος, AVC)	≥ 260 εκατ. €	293 εκατ. €	✓ ✓
		Καταθέσεις (Σύνολο Λιανικής, AVC, υπόλοιπο στο τέλος του έτους)	≥ 47,7 δις €	48,0 δις €	✓
Εμπορική ανάπτυξη & επιχειρηματικός μετασχηματισμός	20%	A. Net promoter score [μ.β., Ιδιώτες Πελάτες] ¹ B. Net promoter score [μ.β., Μικρές Επιχειρήσεις]	A. ≥13 B. ≥2	A. 14 B. 7	✓
ESG	15%	Πραγματικές πληροφορίες ενεργειακών πιστοποιητικών για εξασφαλίσεις κατοικιών (%)	≥ 23% (για το σύνολο του χαρτοφυλακίου στεγαστικών δανείων ιδιωτών στο τέλος του έτους)	24,3%	✓
		Βιώσιμη χρηματοδότηση (εκατ. €) Ιδιώτες και μικρές επιχειρήσεις	≥ 215	315	✓ ✓
Ποιότητα & Διασφάλιση	10%	Προηγούμενη εσωτερική ταυτοποίηση (RCSA) πιθανών ευρημάτων υψηλής σημασίας	N/O	N	✓
		Ενέργειες αποκατάστασης των ευρημάτων του Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου & τρίτων για την έγκαιρη υλοποίηση	N/O (≥ 70%)	N	✓
Βαθμολογία Απόδοσης Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής 2025			4 - Ξεπερνά εν μέρει τις προσδοκίες		
Συνολικό αποτέλεσμα ως % σταθερών αποδοχών			88%		
Επίπεδα επίτευξης:	Μη επίτευξη = ○ (<80% του στόχου)	Εν μέρει = √ ○ (≥80% - <90% του στόχου)	Επίτευξη = ✓ (≥90% - ≤100% του στόχου)	Υπέρβαση = ✓ ✓ (>100% του στόχου)	
Υποσημειώσεις					
1.Ο στόχος NPS επιτυγχάνεται εάν επιτευχθούν και οι ΒΔΑ ή εάν επιτευχθεί τουλάχιστον ο στόχος των Ιδιωτών και χαθεί ο στόχος SB για λιγότερο από 2 βαθμούς NPS.					

Προτείνεται ο Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής να λάβει ποσό επιβράβευσης ύψους €420 χιλ. για το ΕΑ 2025, υπό την έγκριση των μετόχων στην ΤΓΣ του 2026, το οποίο αντιστοιχεί στο 88% των ετήσιων σταθερών αποδοχών του και εμπίπτει στο ατομικό ανώτατο όριο του 100% που εφαρμόζεται στο ετήσιο σχήμα μεταβλητών αποδοχών, καθώς και στο συνολικό όριο της αναλογίας μεταβλητών προς σταθερών αποδοχών ύψους 200% που εγκρίθηκε από την ΤΓΣ του 2025 (συμπεριλαμβανομένου του ποσού για τον κύκλο του Προγράμματος LTIP 2023-2025). Το 60% του συνολικού ποσού (€252 χιλ.) θα χορηγηθεί και θα κατοχυρωθεί

άμεσα (50% σε μετρητά και 50% σε μετοχές), ενώ το υπόλοιπο 40% (€168 χιλ.) θα αναβληθεί σε ισόποσες δόσεις (37,5% σε μετρητά και 62,5% σε μετοχές για κάθε δόση) κατά την εφαρμοστέα περίοδο αναβολής των επόμενων πέντε ετών, από το 2027 έως το 2031, σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. και τις κανονιστικές απαιτήσεις. Όλες οι μετοχές που αποδίδονται θα υπόκεινται σε υποχρεωτική περίοδο διακράτησης ενός έτους μετά την κατοχύρωση του δικαιώματος.

STIP για το EA 2025| Κατανομή Επιβράβευσης για τον Επικεφαλή Λιανικής Τραπεζικής



Για το EA 2025, η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων μεταβλητών αποδοχών πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της συνεχούς επίτευξης ισχυρής απόδοσης και της πρώτης κατοχύρωσης του κύκλου του Προγράμματος LTIP 2023-2025, το 2026. Περαιτέρω λεπτομέρειες σχετικά με το αποτέλεσμα του προγράμματος LTIP 2023-2025, για τον κύκλο απόδοσης 2023-2025, παρατίθενται στην αντίστοιχη ενότητα παρακάτω.

A (iii). Πρόγραμμα STIP που θα αποδοθεί το 2027 για το Έτος Απόδοσης 2026 – επισκόπηση εκ των προτέρων

Κοιτώντας προς το EA 2026, το πλαίσιο βραχυπρόθεσμων κινήτρων θα συνεχίσει να αντικατοπτρίζει τις βασικές στρατηγικές προτεραιότητες του Ομίλου, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στη διατήρηση υψηλών επιπέδων κερδοφορίας, συμπεριλαμβανομένης της διατήρησης ισχυρής απόδοσης επί της ενσώματης λογιστικής αξίας και της περαιτέρω αύξησης του υπό διαχείριση ενεργητικού (AuM). Η έμφαση θα παραμείνει επίσης στην επιχειρησιακή αριστεία, υποστηριζόμενη από ισχυρή επίδοση καθαρού επιτοκιακού περιθωρίου και πειθαρχημένα επίπεδα λειτουργικού κόστους προς βασικά έσοδα, καθώς και στη συνεχιζόμενη δημιουργία κεφαλαίου, με τον συνολικό δείκτη κεφαλαιακής επάρκειας να αναμένεται να παραμείνει σε επίπεδα επαρκώς πάνω από τις ελάχιστες κανονιστικές απαιτήσεις. Επιπροσθέτως, η διατήρηση υγιούς ισολογισμού και υψηλής ποιότητας ενεργητικού θα υποστηριχθεί από χαμηλό κόστος κινδύνου και σταθερά χαμηλούς δείκτες Μη Εξυπηρετούμενων Ανοιγμάτων.

Σύμφωνα με την επικαιροποιημένη Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. που υποβλήθηκε προς έγκριση στην ΤΓΣ του 2026, οι πίνακες αξιολόγησης του STIP θα περιλαμβάνουν ΒΔΑ με ρητές σχετικές βαρύτητες, αποτυπώνοντας την επιδιωκόμενη ισορροπία μεταξύ χρηματοοικονομικών, στρατηγικών/λειτουργικών στόχων και προτεραιοτήτων

ESG, διασφαλίζοντας τη διαφάνεια ως προς τη συμβολή κάθε ΒΔΑ στο συνολικό αποτέλεσμα. Μέσω αυτής της προσέγγισης, ο Όμιλος επιδιώκει να διασφαλίσει ότι τα αποτελέσματα του προγράμματος STIP παραμένουν ευθυγραμμισμένα με τη βιώσιμη απόδοση και τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας για τους μετόχους.

Σε συνέπεια με την προσέγγιση που εφαρμόστηκε παραπάνω στους πίνακες αξιολόγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου για το EA 2025, το πλαίσιο των ΒΔΑ για το EA 2026 αναμένεται να ακολουθήσει έναν αντίστοιχα δομημένο και σταθμισμένο πίνακα απόδοσης. Συγκεκριμένα, η απόδοση θα αξιολογηθεί βάσει συγκεκριμένων ΒΔΑ, όπως αυτοί απεικονίζονται παρακάτω, με αναλυτικές σχετικές βαρύτητες που αντικατοπτρίζουν την επιδιωκόμενη ισορροπία μεταξύ χρηματοοικονομικών, στρατηγικών/λειτουργικών στόχων, ανθρωπίνου δυναμικού και προτεραιοτήτων ESG. Τα παραδείγματα ΒΔΑ που παρατίθενται, είναι ενδεικτικά των αναμενόμενων τομέων εστίασης.

Έτος Απόδοσης 2026 - Πλαίσιο Βασικών Δεικτών Απόδοσης (ΒΔΑ)

Κατηγορία ΒΔΑ (Στρατηγική επίδιωξη)	Ενδεικτικοί ΒΔΑ	Βαρύτητα
Βιώσιμη Επιχειρηματική Ανάπτυξη & Βελτιωμένη Οικονομική Απόδοση & Κίνδυνος	Κόστος Κινδύνου προς καθαρά δάνεια, Καθαρό περιθώριο επιτοκίου	40%
Εμπορική ανάπτυξη & επιχειρηματικός μετασχηματισμός	Συνολικά Κεφάλαια υπό Διαχείριση (AuM)	20%
Ανθρωποι, κουλτούρα & δεοντολογία	Δείκτης Αποχωρήσεων Ταλέντων	15%
Περιβάλλον, Κοινωνία και Διακυβέρνηση (ESG)	Βιώσιμη Χρηματοδότηση	15%
Ποιότητα & Διασφάλιση	Χρόνος λειτουργίας κρίσιμων επιχειρησιακών υπηρεσιών [%]	10%

Η τελική επιλογή των ΒΔΑ για κάθε κατηγορία σε συνδυασμό με τους συγκεκριμένους στόχους και τα επίπεδα επίτευξης για τα βραχυπρόθεσμα κίνητρα που αφορούν το ΕΑ 2026, θα δημοσιευτούν στην Έκθεση Αποδοχών του επόμενου έτους, σύμφωνα με τη συνήθη πρακτική της αγοράς. Αυτό διασφαλίζει ότι οι εμπορικά ευαίσθητες πληροφορίες προστατεύονται, ενώ παράλληλα διατηρείται η ακεραιότητα της διαδικασίας του εκ των προτέρων καθορισμού στόχων.

Ειδικές Περιπτώσεις του Προγράμματος STIP (ισχύουν για οποιοδήποτε έτος αναφοράς)

Οι Ρυθμίσεις Μη Καταβολής και Επιστροφής Αποδοχών ισχύουν για έως και το 100% των ποσών που αποδίδονται, όπως περιγράφεται στις Πολιτικές Αποδοχών Ομίλου και Μελών Δ.Σ. Η Επιτροπή Αποδοχών διαθέτει τη διακριτική ευχέρεια να εφαρμόζει τις εν λόγω διατάξεις όπου κρίνεται απαραίτητο.

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

Συναινετική λήξη: Σε περίπτωση συναινετικής λήξης της σύμβασης εργασίας / απασχόλησης στο πλαίσιο αναδιοργάνωσης ή εταιρικού μετασχηματισμού κ.λπ., η κατοχύρωση των ποσών που έχουν αποδοθεί μέχρι την ημερομηνία αποχώρησης έγκειται στην απόφαση των Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ, μετά από εξέταση κατά περίπτωση. Σε κάθε περίπτωση, δεν μπορεί να εφαρμοστεί ταχεία κατοχύρωση.

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

Δικαιούχος υπό έρευνα: Στέλεχος το οποίο βρίσκεται υπό έρευνα για σοβαρές παρατυπίες ή παραλείψεις ή άλλες αξιόποινες πράξεις ή/και περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης, θα αποκλείεται από το σχήμα μέχρι να ολοκληρωθεί η έρευνα. Σε περίπτωση που η έκθεση της έρευνας δεν ολοκληρωθεί υπέρ του στελέχους, αυτό δεν θα δικαιούται να συμμετέχει στο πρόγραμμα για το συγκεκριμένο έτος απόδοσης. Διαφορετικά, θα συμμετέχει αμέσως, λαμβάνοντας αναδρομικά το σχετικό μέρος του ποσού που θα είχε αποδοθεί.

Β. Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων

Το Νοέμβριο του 2023, οι μηχανισμοί αποδοχών του Ομίλου εμπλουτίστηκαν με την εισαγωγή του μακροπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων («LTIP») για την περαιτέρω ενίσχυση της ικανότητας του οργανισμού να διατηρεί και να προσελκύει ταλέντα σε ανώτερα διοικητικά επίπεδα. Το LTIP είναι ένα συμπληρωματικό σχήμα μεταβλητών αποδοχών που βασίζεται στην απόδοση του Ομίλου.

Το σχήμα αυτό σχεδιάστηκε για να ενθαρρύνει την ηγεσία του Ομίλου να έχει μακροπρόθεσμη σκέψη και συμπεριφορές, ευθυγραμμίζοντας τις μετρήσεις απόδοσης με τους στόχους του Επιχειρηματικού Σχεδίου και, συνεπώς, τα συμφέροντα των μετόχων. Η διεθνούς φήμης συμβουλευτική εταιρεία «Boston Consulting Group» επιλέχθηκε για να συμβάλει στην αρχική ανάπτυξη του εν λόγω Προγράμματος, διασφαλίζοντας ότι οι παράμετροί του ακολουθούν τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές, συμμορφώνονται με τις κατευθυντήριες γραμμές της EAT και είναι συμβατές με τα υπόλοιπα σχήματα μεταβλητών αποδοχών του οργανισμού. Ο μηχανισμός του σχήματος έχει έκτοτε επικαιροποιηθεί⁷ και περιλαμβάνεται στο Παράρτημα της προτεινόμενης Πολιτικής Αποδοχών Μελών Δ.Σ. που θα υποβληθεί προς έγκριση από την ΤΓΣ του 2026.

Το πρόγραμμα LTIP λειτουργεί σε τριετή κύκλο και συνδέεται δομικά με τη διαδικασία Επιχειρηματικού Σχεδιασμού. Οι μετρήσεις απόδοσης του LTIP συνδέονται με το βαθμό επίτευξης του Επιχειρηματικού Σχεδίου του Ομίλου, ενώ η ατομική απόδοση λειτουργεί ως προϋπόθεση. Τα ατομικά ποσά προς απόδοση διαφέρουν ανά επίπεδο ευθύνης, ως ποσοστό τοις εκατό (%) του ετήσιου σταθερού μισθού. Το 100% των απονομών του προγράμματος LTIP χορηγείται σε μέσα.

(B) (i) Αποτέλεσμα Κύκλου Απόδοσης 2023-2025 | Θα αποδοθεί το 2026, υπό την έγκριση της ΤΓΣ

Για τον κύκλο απόδοσης 2023-2025, τα Μη Εκτελεστικά Μέλη αξιολόγησαν την επίδοση του Επιχειρηματικού Σχεδίου του Ομίλου στο Επίπεδο 5, το οποίο αντιστοιχεί σε συνολικό επίπεδο επίτευξης άνω του 100%. Με βάση αυτή την αξιολόγηση, και σύμφωνα με την έγκριση που παρέιχε η ΤΓΣ του 2025, σχετικά με τη μέγιστη επιτρεπόμενη δυνατότητα μεταβλητών αποδοχών (έως 200% των ετήσιων σταθερών αποδοχών για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τους Ανώτερους Γενικούς Διευθυντές), η απονομή του προγράμματος LTIP για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο για τον κύκλο 2023-2025 ανέρχεται σε €925 χιλ.. Το ποσό αυτό αντιστοιχεί στο 101% των ετήσιων σταθερών αποδοχών. Για το ΕΑ 2025, και υπό την έγκριση της ΤΓΣ του 2026, το συνολικό ύψος των μεταβλητών αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου – αποτελούμενο από πρόγραμμα STIP ύψους €900 χιλ. και το πρόγραμμα LTIP ύψους €925 χιλ.⁸ – θα αντιστοιχεί στο 200% των σταθερών αποδοχών, σύμφωνα με το μέγιστο επίπεδο που

εγκρίθηκε από την ΤΓΣ του 2025, αντανακλώντας την υπεραπόδοση και την αφοσίωσή του.

Για τον Επικεφαλή Λιανικής Τραπεζικής, η απονομή του προγράμματος LTIP για τον κύκλο 2023-2025 ανέρχεται σε €390 χιλ., ποσό που αντιστοιχεί στο 82% των ετήσιων σταθερών αποδοχών του. Για το ΕΑ 2025, και υπό την έγκριση της ΤΓΣ του 2026, το συνολικό ύψος των μεταβλητών αποδοχών – αποτελούμενο από το πρόγραμμα STIP ύψους €420 χιλ. και το πρόγραμμα LTIP ύψους €390 χιλ.⁹ – θα αντιστοιχεί στο 171% των σταθερών αποδοχών, σύμφωνα με το μέγιστο επίπεδο που εγκρίθηκε από την ΤΓΣ του 2025.

Τα προτεινόμενα ποσά του προγράμματος LTIP για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τον Επικεφαλή Λιανικής Τραπεζικής έχουν αξιολογηθεί σε σύγκριση με εξωτερικά κριτήρια αγοράς και επιβεβαιώνεται ότι ευθυγραμμίζονται με τις επικρατούσες πρακτικές της αγοράς για αντίστοιχους ρόλους στον ευρωπαϊκό χρηματοπιστωτικό κλάδο.

Υπό την έγκριση των μετόχων στην ΤΓΣ του 2026, το ποσό του προγράμματος LTIP θα χορηγηθεί εξ ολοκλήρου σε μετοχές μέσω του Προγράμματος Διάθεσης Μετοχών (όπως περιγράφηκε παραπάνω στην ενότητα "Διακανονισμός Απόδοσης Μεταβλητών Αποδοχών σε Μέσα (Instruments)"). Η κατοχύρωση των καταβολών αυτών θα ξεκινήσει το 2ο τρίμηνο του 2026 και θα ολοκληρωθεί το 2031, σύμφωνα με το πλαίσιο μακροπρόθεσμης ευθυγράμμισης του Προγράμματος.

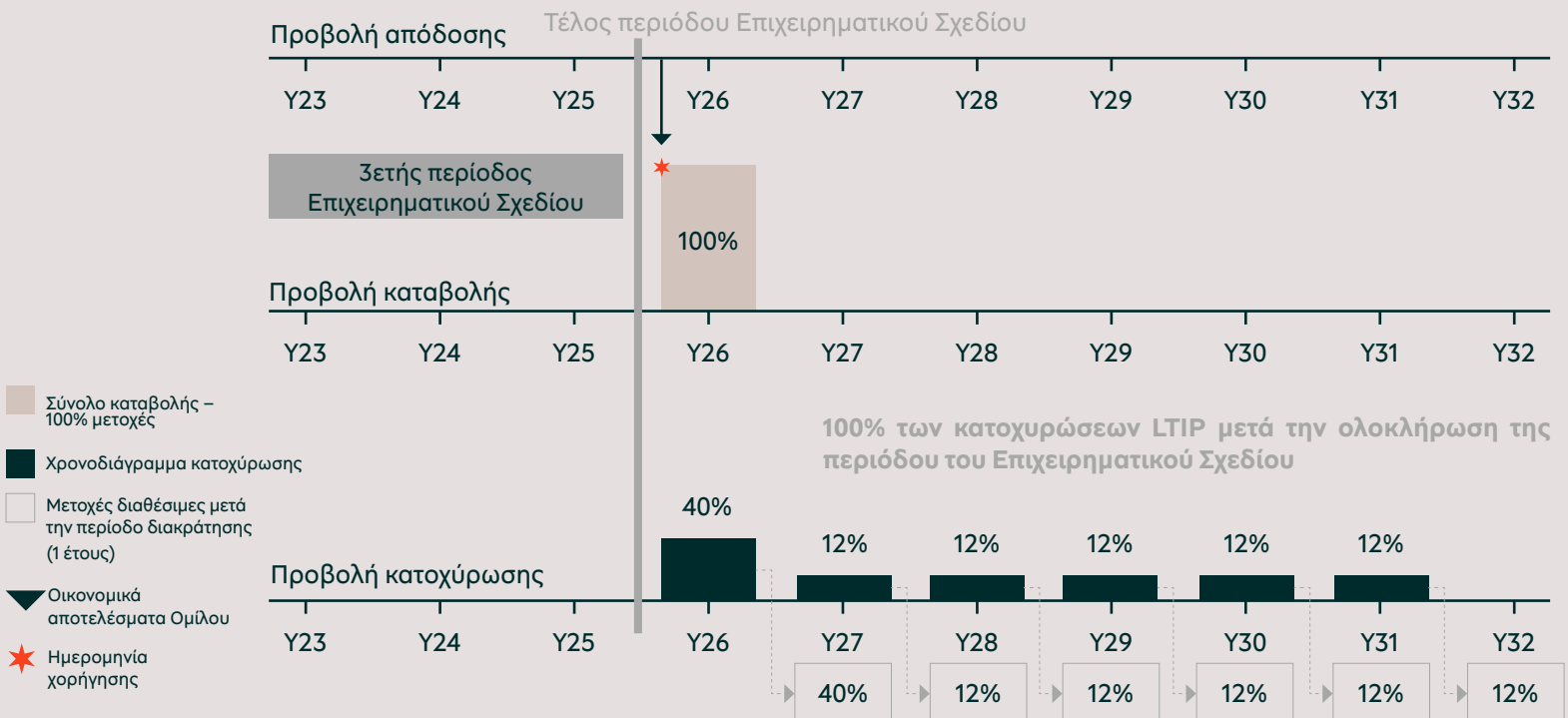
Οι ΒΔΑ του προγράμματος LTIP για την περίοδο του Επιχειρηματικού Σχεδίου 2023-2025, καθώς και μια απεικόνιση των καταβολών του LTIP απεικονίζονται παρακάτω.

7 Ανατρέξτε στην παρακάτω υποενότητα Β (ii) "Ανασχεδιασμός προγράμματος LTIP | Κύκλος Απόδοσης 2026-2028".

8, 9 Παρουσιάζεται ανάλυση στην παρακάτω ενότητα «Επισκόπηση των Συνολικών Αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών για το 2025».

LTIP 2023-2025					
ΒΔΑ ¹	Συντελεστής βαρύτητας	Στόχος ΕΣ έως το 2025	Αποτέλεσμα 2025	Επίτευξη %	Βαθμός ⁴
Απόδοση TBV ²	35%	11,8%	13,9%	118%	5
Κεφάλαιο ²	30%	19,3%	18,7%	97%	4
Δείκτης ΜΕΑ	25%	3,3%	2,3%	143%	5
Βιώσιμη χρηματοδότηση (σε δισ. €)	10%	1,0 δισ. €	1,1 δισ. €	110%	5
Συνολικός Βαθμός					5,00
Χορήγηση (N/O)³					N
% του συνολικού ποσού που θα απονεμηθεί					100%
Υποσημειώσεις					
<ol style="list-style-type: none"> Οι ΒΔΑ καθορίστηκαν στην αρχή του Επιχειρηματικού Σχεδίου (ΕΣ) 2023-2025 ΒΔΑ σε αναφερόμενη βάση. «Ο» (Δεν χορηγείται ποσό): Βαθμός 1-2 «N» (% του συνολικού ποσού που θα χορηγηθεί): Βαθμός 3: 50%, Βαθμός 4: 80%, Βαθμός 5: 100% Βαθμός με βάση το % της επίτευξης των ΒΔΑ του Επιχειρηματικού Σχεδίου: Βαθμός 1: < 50% Βαθμός 2: ≥50% και <80% Βαθμός 3: ≥80% και <90% Βαθμός 4: ≥90% και ≤100% Βαθμός 5: >100% 					

LTIP 2023-2025 | Χρονοδιάγραμμα Καταβολών



B (ii) Ανασχεδιασμός Προγράμματος LTIP | Κύκλος Απόδοσης 2026-2028

Μετά την εισαγωγή του προγράμματος LTIP το 2023 και λαμβάνοντας υπόψη την εμπειρία που αποκτήθηκε κατά την αρχική φάση εφαρμογής του, η Τράπεζα προχώρησε σε συνολικό ανασχεδιασμό του σχήματος, ώστε να διασφαλίσει ισχυρότερη ευθυγράμμιση με τις βέλτιστες ευρωπαϊκές πρακτικές της αγοράς, τις εποπτικές προσδοκίες και τις κατευθυντήριες γραμμές των επενδυτών. Το αναθεωρημένο πρόγραμμα LTIP έχει αναπτυχθεί με την υποστήριξη της Willis Towers Watson (WTW), ενός διεθνούς συμβούλου αποδοχών, και ενσωματώνει σχόλια από τη Διεύθυνση Διαχείρισης Κινδύνων Ομίλου, τη Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου, τις Νομικές Υπηρεσίες και τη Διεύθυνση Οικονομικής Διαχείρισης Ομίλου. Ο στόχος του ανασχεδιασμού είναι η ενίσχυση της μακροπρόθεσμης δημιουργίας αξίας, η ενδυνάμωση της σύνδεσης μεταξύ των αποδοχών των ανώτατων στελεχών και των συμφερόντων των μετόχων, καθώς και η ενίσχυση της διακράτησης, της συνέχειας και της ευθυγράμμισης της ηγεσίας με τον στρατηγικό ορίζοντα σχεδιασμού της Τράπεζας. Το ανασχεδιασμένο σχήμα παραμένει πλήρως σύμφωνο με την Οδηγία CRD V και τις Κατευθυντήριες Γραμμές της EAT, ενώ ταυτόχρονα ευθυγραμμίζεται με τις βασικές προσδοκίες των ενδιαφερόμενων μερών.

Η απόφαση για τον ανασχεδιασμό του προγράμματος LTIP καθοδηγήθηκε από έναν συνδυασμό στρατηγικών παραγόντων, παραγόντων της αγοράς και κανονιστικών παραγόντων. Το προηγούμενο πρόγραμμα LTIP, παρότι ήταν σύμφωνο με τις κανονιστικές απαιτήσεις, παρουσίαζε σημαντικά μειονεκτήματα που περιόριζαν την αποτελεσματικότητά του ως εργαλείου παρακίνησης των ανώτατων στελεχών και ευθυγράμμισης με τα συμφέροντα των μετόχων.

Πρώτον, το υφιστάμενο πρόγραμμα λειτουργούσε σε διαδοχικούς τριετείς κύκλους, με έναν νέο κύκλο να ξεκινά μετά την ολοκλήρωση του προηγούμενου, ενώ οι απονομές καταβάλλονταν μετά την ολοκλήρωση του κύκλου και η κατοχύρωση εκτεινόταν σε περίοδο έξι ετών. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα μια μακρά περίοδο αναμονής πριν οι συμμετέχοντες μπορέσουν να αποκομίσουν οποιαδήποτε αξία από το πρόγραμμα, μειώνοντας τον βαθμό παρακίνησης και καθιστώντας το λιγότερο ελκυστικό σε σύγκριση με τα πρότυπα της αγοράς. Επιπλέον, η δομή του προγράμματος δημιουργούσε κενά μεταξύ των κύκλων, με αποτέλεσμα τα ανώτατα στελέχη να αντιμετωπίζουν περιόδους χωρίς ενεργό μακροπρόθεσμο κίνητρο, γεγονός που υπονόμει τη συνέχεια της δέσμευσής τους.

Ένα ακόμη βασικό ζήτημα ήταν η αδύναμη σύνδεση μεταξύ της απόδοσης των ανώτατων στελεχών και της δημιουργίας αξίας για τους μετόχους. Οι απονομές μετατρέπονταν σε μέσα μόνο μετά τη λήξη της περιόδου απόδοσης, γεγονός που αποδυνάμωνε τη σύνδεση μεταξύ των αποτελεσμάτων απόδοσης και της ανόδου της τιμής της μετοχής. Αυτό δεν ήταν σύμφωνο με τις βέλτιστες πρακτικές που παρατηρούνται σε κορυφαίες ευρωπαϊκές τράπεζες, όπου τα διαδοχικά, πολυετή

μακροπρόθεσμα κίνητρα αποτελούν τον κανόνα και προσφέρουν στα ανώτατα στελέχη συνεχείς ευκαιρίες.

Η σύγκριση με κορυφαίες ευρωπαϊκές τράπεζες¹⁰ και οι προσδοκίες των ενδιαφερόμενων μερών ανέδειξαν μια σαφή τάση της αγοράς προς διαδοχικά, μακροπρόθεσμα προγράμματα παροχής κινήτρων απόδοσης βασισμένα σε μετοχές, με ουσιαστική βαρύτητα στον σχετικό Δείκτη Συνολικής Απόδοσης για τους Μετόχους (TSR) και ισχυρά χαρακτηριστικά εταιρικής διακυβέρνησης. Το αναθεωρημένο Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων τοποθετεί την Τράπεζα σε πλήρη ευθυγράμμιση με τα εν λόγω πρότυπα, διασφαλίζοντας ένα βιώσιμο, διαφανές και κανονιστικά σύμφωνο πλαίσιο κινήτρων για την ανώτερη ηγεσία.

Η μετάβαση σε ένα διαδοχικό, τριετές πρόγραμμα LTIP αντικατοπτρίζει μια δομική αναβάθμιση που είναι πλήρως ευθυγραμμισμένη με τις επικρατούσες βέλτιστες ευρωπαϊκές πρακτικές. Ο ανασχεδιασμός: (i) διασφαλίζει συνεχή μακροπρόθεσμη ευθυγράμμιση μέσω αδιάλειπτων κύκλων κινήτρων, (ii) ενισχύει τη σύνδεση με τη δημιουργία αξίας για τους μετόχους, αποδίδοντας βαρύτητα 60% στον σχετικό Δείκτη Συνολικής Απόδοσης για τους Μετόχους (TSR), σε ευθυγράμμιση με τις προσδοκίες θεσμικών επενδυτών, και (iii) βελτιώνει την προβλεψιμότητα, τη διαφάνεια και τη διακυβέρνηση των αποτελεσμάτων των μακροπρόθεσμων αποδοχών.

Δομή και βασικά χαρακτηριστικά

Το αναθεωρημένο πρόγραμμα LTIP εισάγει ένα σύγχρονο πλαίσιο που ευθυγραμμίζεται στενά με τις ευρωπαϊκές πρακτικές της αγοράς και τις κανονιστικές προσδοκίες. Τα κύρια χαρακτηριστικά του είναι τα εξής:

- **Διαδοχικοί κύκλοι 3 ετών:** Σε αντίθεση με το προηγούμενο σχήμα, το νέο πρόγραμμα LTIP λειτουργεί σε διαδοχική βάση, με έναν νέο κύκλο να ξεκινά κάθε χρόνο. Κάθε κύκλος καλύπτει περίοδο απόδοσης τριών ετών. Αυτό διασφαλίζει ότι τα ανώτατα στελέχη διαθέτουν πάντοτε μια ενεργή δυνατότητα μακροπρόθεσμου κινήτρου, εξαλείφοντας τα κενά και διατηρώντας τη συνεχή δέσμευσή τους.
- **Χορήγηση:** Στην αρχή κάθε κύκλου, τα επιλέξιμα στελέχη λαμβάνουν μια θεωρητική απονομή, εκφρασμένη ως ποσοστό του σταθερού μισθού τους. Η χορήγηση αυτή αντιπροσωπεύει τη μέγιστη δυνατότητα, η οποία τελεί υπό την προϋπόθεση επίτευξης των μακροπρόθεσμων στόχων απόδοσης και η οποία δεν συνιστά δικαίωμα και υπόκειται εξ ολοκλήρου σε αξιολόγηση απόδοσης κατά τη διάρκεια της τριετούς περιόδου πριν από οποιαδήποτε κατοχύρωση.

¹⁰ Banco Sabadell, Bankinter, Banco BPM, Banco Commercial Portugues, BPER Banca, DNB Bank ASA, Fineco Bank, Mediobanca, Unicaja.

Μετά το πρώτο έτος του κύκλου του LTIP και υπό την προϋπόθεση ότι η Τράπεζα πληροί τα ελάχιστα όρια του Πλαισίου Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνων (συμπεριλαμβανομένων των απαιτήσεων φερεγγυότητας, κεφαλαίου και ρευστότητας), η θεωρητική χορήγηση μετατρέπεται σε μέσα αποκλειστικά για κανονιστικούς σκοπούς και σκοπούς ευθυγράμμισης.

Η εν λόγω μετατροπή δεν συνιστά κατοχύρωση δικαιωμάτων ούτε συνεπάγεται παροχή οικονομικής αξίας στους συμμετέχοντες. Τα μετατραπέντα μέσα παραμένουν πλήρως υποκείμενα στην τριετή αξιολόγηση απόδοσης, στις ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών, καθώς και στις απαιτήσεις διακράτησης μετά την κατοχύρωση. Η κατοχύρωση, εφόσον προκύψει, θα πραγματοποιηθεί μόνο μετά την ολοκλήρωση της πλήρους τριετούς περιόδου απόδοσης, βάσει της επίτευξης των προκαθορισμένων όρων απόδοσης του προγράμματος LTIP.

- **Προϋποθέσεις:** Εάν η Τράπεζα δεν πληροί τα ελάχιστα όρια του Πλαισίου Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνων (RAF), μετά την ολοκλήρωση του πρώτου έτους της τριετούς περιόδου απόδοσης, και τα Καθαρά Κέρδη δεν είναι θετικά, το ποσό του προγράμματος LTIP για τον συγκεκριμένο κύκλο ακυρώνεται αυτόματα, προστατεύοντας τη χρηματοοικονομική σταθερότητα της Τράπεζας. Το ίδιο ισχύει και στο τέλος της τριετούς περιόδου, πριν από οποιαδήποτε κατοχύρωση. Με βάση την εισήγηση της Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνων Ομίλου, καθορίζονται ως προϋποθέσεις απόδοσης οι ακόλουθοι δείκτες και τα αντίστοιχα όρια του RAF:
 - ο Δείκτες Κεφαλαιακής Επάρκειας (Δείκτης Κεφαλαίου Κοινών Μετοχών Κατηγορίας 1 – CET1 και Συνολικός Δείκτης Κεφαλαίου): Το όριο καθορίζεται στο αντίστοιχο Όριο του Πλαισίου Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνων, το οποίο βασίζεται στο ελάχιστο εποπτικό και περιλαμβάνει όλα τα εφαρμοστέα αποθέματα ασφαλείας, καθώς και την Καθοδήγηση του Πυλώνα 2.
 - ο Δείκτης Κάλυψης Ρευστότητας (LCR): Το όριο καθορίζεται στο αντίστοιχο Όριο του Πλαισίου Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνων.
- **Αξιολόγηση Απόδοσης:** Για την τριετή περίοδο απόδοσης, οι προκαθορισμένοι ΒΔΑ και οι συντελεστές βαρύτητάς τους καθορίζονται από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών. Κατά τη διάρκεια της τριετούς περιόδου απόδοσης, μετράται ο βαθμός επίτευξης της Τράπεζας έναντι των καθορισμένων ΒΔΑ. Το επίπεδο επίτευξης καθορίζει τον αριθμό των μέσων που τελικά θα κατοχυρωθούν. Κάθε ΒΔΑ διαθέτει τη δική του κλίμακα απόδοσης, με συγκεκριμένα όρια επίτευξης και μέγιστα επίπεδα καταβολής. Τα ενδιάμεσα αποτελέσματα υπολογίζονται μέσω γραμμικής παρεμβολής.
 - **Βασικοί Δείκτες Απόδοσης:** Το αναθεωρημένο πρόγραμμα LTIP δομείται γύρω από ένα σύνολο προσεκτικά επιλεγμένων ΒΔΑ, οι οποίοι έχουν σχεδιαστεί ώστε να ενισχύουν τη βιώσιμη απόδοση, σε ευθυγράμμιση με τα συμφέροντα των μετόχων και τις στρατηγικές προτεραιότητες της Τράπεζας. Οι ΒΔΑ διαφοροποιούνται από εκείνους που χρησιμοποιούνται στο Βραχυπρόθεσμο Σχήμα Παροχής Κινήτρων (STI), διασφαλίζοντας ότι το πρόγραμμα LTIP επικεντρώνεται στη δημιουργία μακροχρόνιας αξίας.

Ειδικότερα:

- ο Κάθε ΒΔΑ διαθέτει τη δική του κλίμακα απόδοσης, με σαφώς καθορισμένα ελάχιστα όρια επίτευξης και μέγιστα επίπεδα καταβολής.
- ο Τα ενδιάμεσα επίπεδα επίτευξης υπολογίζονται μέσω γραμμικής παρεμβολής, διασφαλίζοντας μια δίκαιη και διαφανή διαδικασία αξιολόγησης.
- ο Η επιλογή και η βαρύτητα των ΒΔΑ βασίζονται στις πρακτικές της αγοράς και σε συγκριτικά δεδομένα, διασφαλίζοντας ότι το πρόγραμμα LTIP προωθεί τόσο χρηματοοικονομικούς όσο και μη χρηματοοικονομικούς στόχους, υποστηρίζει τις στρατηγικές προτεραιότητες της Τράπεζας και ευθυγραμμίζει τις αποδοχές των στελεχών με την απόδοση για τους μετόχους.
- ο Οι ΒΔΑ έχουν επίσης επιλεγεί ώστε να ευθυγραμμίζονται με το Επιχειρηματικό Σχέδιο της Τράπεζας, ενισχύοντας τη σύνδεση μεταξύ της ανακοινωμένης μακροπρόθεσμης στρατηγικής και των οικονομικών συμφερόντων των δικαιούχων του προγράμματος LTIP, ενώ παράλληλα εστιάζουν την προσοχή σε θεμελιώδεις στόχους για την Τράπεζα και τους μετόχους της.

Ο παρακάτω πίνακας συνοψίζει τους προτεινόμενους ΒΔΑ για τον κύκλο απόδοσης 2026–2028, συμπεριλαμβανομένων των αντίστοιχων κατηγοριών και συντελεστών βαρύτητας.

ΒΔΑ Κύκλος LTIP 2026 - 2028					
#	Συντελεστής βαρύτητας	Τύπος	Βασικοί Δείκτες Απόδοσης	Μέγιστο Επίπεδο	Όριο
1	60%	Αγορά	Σχετική Συνολική Απόδοση για τους Μετόχους (TSR) ¹	Η κλίμακα απόδοσης παρέχεται παρακάτω ³	
2	10%	Χρηματοοικονομικός	Ισχυρή Απόδοση επί των Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (RoaTBV)	15,8%	14%
3	20%		Έσοδα από Υπηρεσίες / Συνολικά Έσοδα	25%	23%
4	10%	Μη Χρηματοοικονομικός	Net Promoter Score (NPS) ²	18	16

¹ Σχετική TSR έναντι Euro Stoxx Τραπεζών και FTSE/Χ.Α. Τραπεζών

² Αναφέρεται σε ιδιώτες.

³ Σχετική Απόδοση για τους Μετόχους	Ποσοστιαία Κατάταξη	Καταβολή % Σχετικής Απόδοσης για τους Μετόχους
Κάτω του ορίου	< P50	0%
Όριο	= P50	50%
Μεταξύ P50 και P75	Γραμμική παρεμβολή	50% → 100%
Μέγιστο	≥ P75	100%

Για τους χρηματοοικονομικούς και μη χρηματοοικονομικούς δείκτες απόδοσης (RoaTBV, Revenues from Services / Total Revenues και NPS), επίτευξη κάτω από το όριο οδηγεί σε μηδενική καταβολή. Επίτευξη στο επίπεδο του ορίου αντιστοιχεί σε καταβολή ίση με το 50% του αντίστοιχου δείκτη απόδοσης, ενώ τα ενδιάμεσα επίπεδα επίτευξης, έως και το μέγιστο επίπεδο, υπολογίζονται μέσω γραμμικής παρεμβολής, διασφαλίζοντας δίκαιη, συνεπή και διαφανή αξιολόγηση.

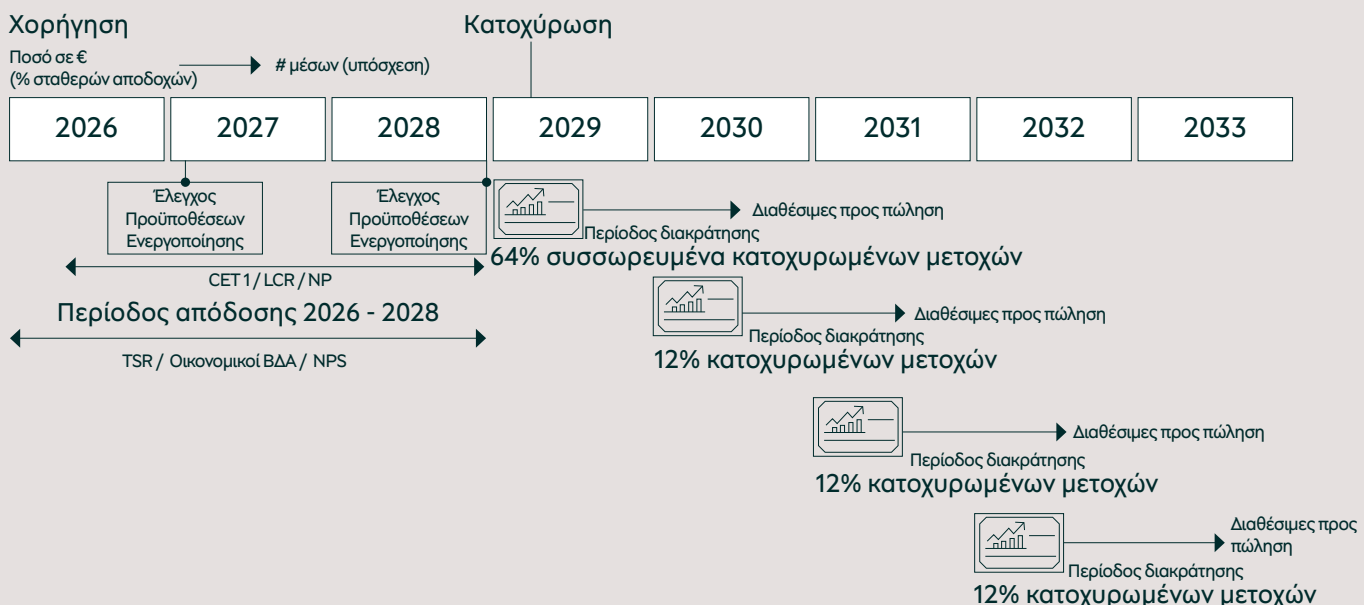
- Κατοχύρωση & Διακράτηση:** Η χορήγηση των μέσων πραγματοποιείται σταδιακά σε διάστημα τεσσάρων ετών μετά την τριετή περίοδο απόδοσης: Το 64% του συνολικού αριθμού των μέσων κατοχυρώνεται κατά το πρώτο έτος μετά την ολοκλήρωση της τριετούς περιόδου απόδοσης και ποσοστό 12% κατοχυρώνεται σε κάθε ένα από τα επόμενα τρία έτη. Κάθε δόση υπόκειται σε περίοδο διακράτησης ενός έτους, κατά

τη διάρκεια της οποίας τα μέσα δεν μπορούν να πωληθούν ή να μεταβιβαστούν. Αυτό διασφαλίζει ότι τα στελέχη παραμένουν ευθυγραμμισμένα με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας.

- Διακυβέρνηση:** Η τελική κατανομή του bonus εγκρίνεται από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών. Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου είναι υπεύθυνη για την υλοποίηση, με την υποστήριξη άλλων αρμόδιων μονάδων, όπως η Διεύθυνση Οικονομικής Διαχείρισης Ομίλου, οι Νομικές Υπηρεσίες, η Διεύθυνση Διαχείρισης Κινδύνων Ομίλου και η Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου.

Το παρακάτω γράφημα απεικονίζει τον τρόπο με τον οποίο θα υλοποιηθεί ο τριετής κύκλος 2026–2028 του νέου προγράμματος LTIP.

Κύκλος LTIP 2026-2028



Ειδικές Περιπτώσεις του Προγράμματος LTIP

Οι **Ρυθμίσεις Μη Καταβολής και Επιστροφής Αποδοχών** ισχύουν για έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών, όπως περιγράφεται στις Πολιτικές Αποδοχών Ομίλου και Μελών Δ.Σ.

Παραίτηση ή καταγγελία για σπουδαίο λόγο: Σε περίπτωση παραίτησης ή καταγγελίας της σύμβασης του Δικαιούχου από τον Όμιλο για σπουδαίο λόγο, όλες οι αναβαλλόμενες συνιστώσες που δεν έχουν κατοχυρωθεί μέχρι την ημερομηνία παραίτησης ή καταγγελίας της σύμβασης για σπουδαίο λόγο 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 υπόλοιπα αναβαλλόμενα μέρη του Δικαιούχου (μέχρι την ημερομηνία τερματισμού) του Δικαιούχου ή των κληρονόμων του (σε περίπτωση θανάτου) θα κατοχυρωθούν σύμφωνα με το χρονοδιάγραμμα στο τέλος του τριετούς κύκλου και θα υπόκεινται στις ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής (malus / clawback).

Δικαιούχος υπό έρευνα: Δικαιούχος ο οποίος βρίσκεται υπό έρευνα για σοβαρές παρατυπίες ή παραλείψεις ή άλλες αξιόποινες πράξεις ή/και περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης, θα αποκλείεται από το σχήμα μέχρι να ολοκληρωθεί η έρευνα. Σε περίπτωση που η έκθεση της έρευνας δεν ολοκληρωθεί υπέρ του Δικαιούχου, δεν θα δικαιούται να συμμετέχει στο πρόγραμμα για τον συγκεκριμένο κύκλο του σχήματος. Διαφορετικά, θα συμμετέχει αμέσως, λαμβάνοντας αναδρομικά το σχετικό μέρος του ποσού που θα είχε αποδοθεί.

Αλλαγή Ελέγχου: Σε περίπτωση αλλαγής στον έλεγχο της Τράπεζας, τα εκκρεμή αποδιδόμενα του προγράμματος LTIP δεν θα κατοχυρωθούν αυτόματα, αλλά θα συνεχίσουν να κατοχυρώνονται σύμφωνα με το αρχικά εγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα κατοχύρωσης. Το τμήμα του προγράμματος LTIP που αντιστοιχεί στην περίοδο απόδοσης η οποία έχει παρέλθει έως την ημερομηνία της αλλαγής ελέγχου μπορεί να προσαρμοστεί αναλογικά, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο απόδοσης που έχει επιτευχθεί μέχρι την ημερομηνία εκείνη, σύμφωνα με τους κανόνες του προγράμματος και με την επιφύλαξη του ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου. Τα μη κατοχυρωμένα τμήματα εξακολουθούν να υπόκεινται σε διατάξεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών, καθώς και στις ισχύουσες περιόδους διακράτησης.

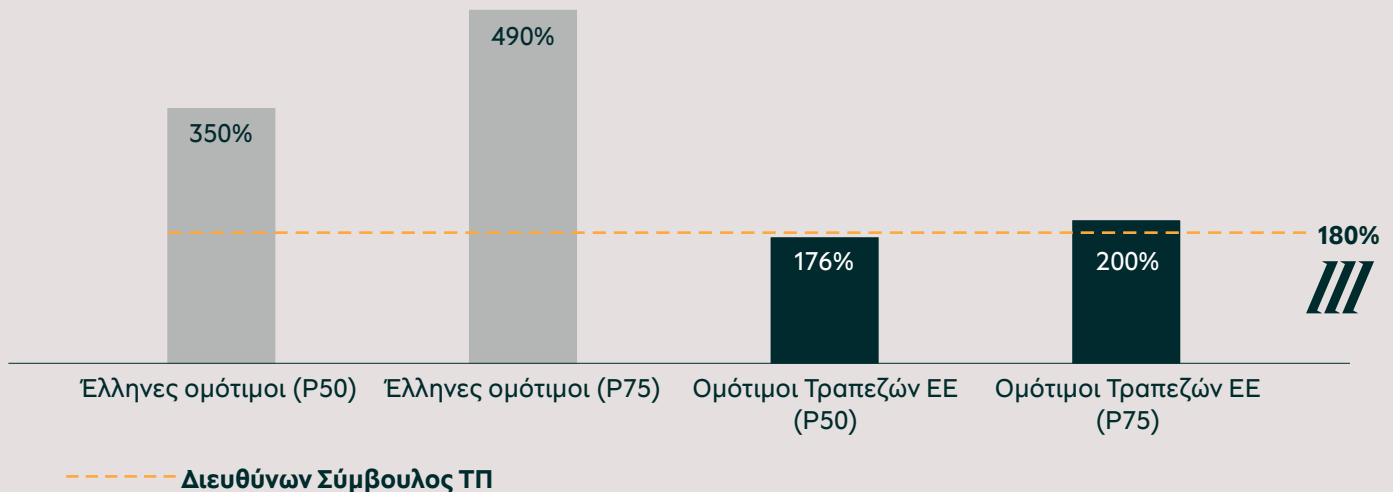
Γ. Ανώτατα Όρια Μεταβλητών Αποδοχών από το 2026

Με βάση το υφιστάμενο πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών και με ισχύ από το 2026, η Τράπεζα καθορίζει ανώτατα όρια δυνατότητας σε επίπεδο σχήματος για κάθε συνιστώσα μεταβλητών αποδοχών, εκφρασμένα ως ποσοστό των ετήσιων σταθερών αποδοχών. Ειδικότερα, το ανώτατο όριο δυνατότητας για το πρόγραμμα STIP ορίζεται στο 140% και το ανώτατο όριο δυνατότητας για το πρόγραμμα LTIP ορίζεται στο 40%, όπως γνωστοποιείται στην παρούσα Έκθεση Αποδοχών στο πλαίσιο της ενισχυμένης διαφάνειας και της εκ των προτέρων γνωστοποίησης της Τράπεζας. Η Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. συνεχίζει να καθορίζει το συνολικό ανώτατο όριο της αναλογίας των μεταβλητών προς τις σταθερές αποδοχές, έως και το 100% των ετήσιων σταθερών αποδοχών, εκτός

εάν εγκριθεί από τους μετόχους στη Γενική Συνέλευση υψηλότερη αναλογία (έως 200%, που αποτελεί το απόλυτο κανονιστικό όριο).

Η επιλογή των ανώτατων ορίων μεταβλητών αποδοχών της Τράπεζας, το οποίο ορίστηκε στο 180% των ετήσιων σταθερών αποδοχών, βασίστηκε στη συγκριτική αξιολόγηση των μέγιστων δυνατοτήτων συνολικών μεταβλητών αποδοχών στην αγορά, με σημείο αναφοράς τον κορυφαίο εκτελεστικό ρόλο της Τράπεζας (τον Διευθύνοντα Σύμβουλο), και είναι συνεπής με τη μεθοδολογία συγκριτικής αξιολόγησης που εφαρμόζεται σε όλη την παρούσα Έκθεση (με βάση τις σχετικές ομάδες ομοτίμων που γνωστοποιούνται σε αυτήν). Η σχετική συγκριτική αξιολόγηση της αγοράς παρουσιάζεται στο ακόλουθο διάγραμμα:

Συγκριτική Αξιολόγηση Μέγιστης Δυνατότητας Συνολικών Μεταβλητών Αποδοχών (Βάσει CEO)



Όπως προκύπτει από τα συγκριτικά στοιχεία της Korn Ferry, η επιλεγείσα από την Τράπεζα μέγιστη συνολική δυνατότητα μεταβλητών αποδοχών στο 180% τοποθετείται γενικά σε ευθυγράμμιση με τα σημεία αναφοράς της ευρωπαϊκής τραπεζικής αγοράς (διάμεσος των ομολόγων της ΕΕ: περ. 176% και ανώτερο τεταρτημόριο: περ. 200%), ενώ παραμένει σημαντικά χαμηλότερη από τα αντίστοιχα σημεία αναφοράς της ευρύτερης ελληνικής αγοράς (διάμεσος των ελληνικών ομολόγων: περ. 350% και ανώτερο τεταρτημόριο: περ. 490%). Η συγκεκριμένη τοποθέτηση υποστηρίζει μια συνολική μέγιστη δυνατότητα που είναι ταυτόχρονα ανταγωνιστική και συνετή για ένα εποπτευόμενο χρηματοπιστωτικό ίδρυμα, διατηρώντας παράλληλα την ευθυγράμμιση με τις προσδοκίες των ενδιαφερόμενων μερών και το ισχύον εποπτικό πλαίσιο.

Περνώντας στην ανάλυση των επιπέδων του σχήματος, η μέγιστη δυνατότητα του προγράμματος STIP στο 140% παρέχει κατάλληλα βαθμονομημένη ευελιξία σε σχέση με τα ευρωπαϊκά σημεία αναφοράς της

τραπεζικής αγοράς (όπου τα μέγιστα όρια των προγραμμάτων STIP διαμορφώνονται στο 100% τόσο στη διάμεσο (P50) όσο και στο ανώτερο τεταρτημόριο (P75)), ενώ παραμένει χαμηλότερο από τα ελληνικά σημεία αναφοράς της αγοράς (περίπου 200% τόσο στο P50 όσο και στο P75). Η τοποθέτηση αυτή αναγνωρίζει ότι η ελληνική αγορά – ιδίως εκτός του τραπεζικού κλάδου – λειτουργεί συνήθως με λιγότερους κανονιστικούς περιορισμούς και συγκριτικά υψηλότερες ευκαιρίες ετήσιου bonus. Κατά συνέπεια, το ανώτατο όριο του προγράμματος STIP ενισχύει την ικανότητα της Τράπεζας να παραμένει ανταγωνιστική στην προσέλκυση και τη διατήρηση στελεχών στην Ελλάδα, ενώ ταυτόχρονα διατηρεί μια συνετή προσέγγιση, ευθυγραμμισμένη με την ευρωπαϊκή τραπεζική πρακτική και τις προσδοκίες των ενδιαφερόμενων μερών.

Σε σχέση με το πρόγραμμα LTIP, η μέγιστη δυνατότητα της Τράπεζας στο 40% έχει βαθμονομηθεί λαμβάνοντας υπόψη τον συμπληρωματικό ρόλο του προγράμματος LTIP στο συνολικό πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών

και το κανονιστικό περιβάλλον που εφαρμόζεται στα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα. Η συγκριτική αξιολόγηση δείχνει ότι το συγκεκριμένο επίπεδο παραμένει σε γενικές γραμμές ευθυγραμμισμένο με τα ευρωπαϊκά σημεία αναφοράς της τραπεζικής αγοράς, ενώ, σε σύγκριση με τα ευρύτερα δεδομένα της εγχώριας αγοράς, αντανακλά μια συνετή προσέγγιση που συνάδει με τους στόχους εταιρικής διακυβέρνησης και ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο της Τράπεζας. Επιπλέον, η συνολική διάρθρωση των αποδοχών έχει σχεδιαστεί έτσι ώστε να παραμένει ανταγωνιστική μέσω του συνδυαστικού αποτελέσματος των ευκαιριών των προγραμμάτων STIP και LTIP, λαμβάνοντας υπόψη ότι σημαντικό μέρος των αποδιδόμενων ποσών του προγράμματος STIP αναβάλλεται και καταβάλλεται σε μέσα.

Στο πλαίσιο των ανωτέρω ανώτατων ορίων σε επίπεδο σχήματος, η Τράπεζα καθορίζει τα προβλεπόμενα επίπεδα στοχοθετημένης δυνατότητας για κάθε Εκτελεστικό Μέλος. Σε ό,τι αφορά τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, η δυνατότητα του προγράμματος STIP στο επίπεδο επίτευξης στόχου ορίζεται στο 100%, ενώ του προγράμματος LTIP ορίζεται στο 30% (σε σχέση με τις ετήσιες σταθερές αποδοχές). Σε ό,τι αφορά τον Επικεφαλή Λιανικής Τραπεζικής, η δυνατότητα του προγράμματος STIP στο επίπεδο επίτευξης στόχου ορίζεται στο 80%, ενώ για το πρόγραμμα LTIP ορίζεται στο 30% (σε σχέση με τις ετήσιες σταθερές αποδοχές). Οι στόχοι αυτοί υποστηρίζουν ένα κατάλληλα διαφοροποιημένο επίπεδο στοχοθετημένων μεταβλητών αποδοχών μεταξύ των ρόλων, αντανακλώντας το εύρος ευθυνών και την πρακτική της αγοράς, ενώ παράλληλα διατηρούν ένα συνεπές πλαίσιο μακροπρόθεσμων κινήτρων και λειτουργούν εντός των ορίων μεταβλητών προς σταθερές αποδοχές που έχουν εγκριθεί από τους μετόχους.

Η δομή των μεταβλητών αποδοχών, με υψηλότερη βαρύτητα στο πρόγραμμα STIP σε σχέση με το

πρόγραμμα LTIP, ευθυγραμμίζεται με τις πρακτικές της αγοράς τόσο μεταξύ των ελληνικών εταιρειών μεγάλης κεφαλαιοποίησης όσο και μεταξύ των Ευρωπαϊκών ομολόγων στον τραπεζικό κλάδο. Η ισορροπία μεταξύ βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων κινήτρων ενισχύεται μέσω των ισχυρών μηχανισμών μακροπρόθεσμης αναβολής και ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο που εφαρμόζονται στο πλαίσιο του προγράμματος STIP, σύμφωνα με το εποπτικό πλαίσιο. Σημαντικό μέρος των καταβολών του προγράμματος STIP υπόκειται σε πολυετή αναβολή (άνω των πέντε ετών) και καταβολή σε ελάχιστο ποσοστό 50% μέσω χρηματοπιστωτικών μέσων, ενώ συμπληρώνεται και από διατάξεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών. Αυτά τα χαρακτηριστικά διασφαλίζουν ότι ένα ουσιαστικό μέρος του "ετήσιου" κινήτρου παραμένει, πέρα των βραχυπρόθεσμων επιδόσεων, της κεφαλαιακής επάρκειας και των αποτελεσμάτων διαχείρισης κινδύνων, συνδεδεμένο με τις μακροπρόθεσμες αποδόσεις των μετόχων μέσω της χορήγησης σε μέσα. Με αυτή την έννοια, το πρόγραμμα STIP ενσωματώνει ουσιαστικά μακροπρόθεσμα χαρακτηριστικά, ενισχύοντας την ευθυγράμμιση με τους μετόχους και υποστηρίζοντας τη βιώσιμη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας.

Συνολικά, η γνωστοποίηση των ανώτατων ορίων σε επίπεδο προγράμματος και των επιδιωκόμενων επιπέδων δυνατότητας στην παρούσα Έκθεση Αποδοχών αποσκοπεί στη διασφάλιση διαφάνειας και προβλεψιμότητας ως προς τα αποτελέσματα των αποδοχών, στην παροχή σαφούς εικόνας για τη διαδικασία και τη μεθοδική προσέγγιση του Δ.Σ. κατά τον καθορισμό της κατάλληλης δομής αποδοχών, καθώς και στην ανάδειξη της στιβαρότητας της εν λόγω δομής για το μέλλον.

Επισκόπηση των Συνολικών Αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. για το 2025

Ο παρακάτω πίνακας συνοψίζει τα στοιχεία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών που θα αποδοθούν για το Έτος Απόδοσης 2025, όπως προκύπτουν από την ανάλυση που παρουσιάστηκε στις προηγούμενες ενότητες.

Πίνακας. Σύνολο Αποδοχών Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. για το ΕΑ 2025

Όνομα	Σταθερές Αποδοχές ¹ (€)				Μεταβλητές Αποδοχές ¹ (€)			Αναλογία Σταθερών / Μεταβλητών Αποδοχών (%)
	Σταθερός Μισθός ²	Συνταξιοδοτικές Παροχές ³	Λοιπές Παροχές ⁴	Συνολικές Σταθερές Αποδοχές ⁵	Αποδιδόμενο STIP ⁶	Αποδιδόμενο LTIP ⁷	Συνολικές Μεταβλητές Αποδοχές ⁵	
Χρήστος Μεγάλου, Διευθύνων Σύμβουλος	750.000,00	130.512,00	32.045,43	912.557,43	900.000,00	925.000,00	1.825.000,00	33/67
Βασίλειος Κουτεντάκης, Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής	390.000,00	68.544,00	16.239,66	474.783,66	420.000,00	390.000,00	810.000,00	37/63
Σύνολο Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.	1.140.000,00	199.056,00	48.285,09	1.387.341,09	1.320.000,00	1.315.000,00	2.635.000,00	34/66

Υποσημειώσεις

- Τα ποσά παρουσιάζονται σε μικτή βάση.
- Τα Εκτελεστικά Μέλη δεν λαμβάνουν οποιασδήποτε μορφής πρόσθετες αποδοχές ή αμοιβές σε σχέση με τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο. Επιπλέον, δεν έλαβαν οποιασδήποτε αποδοχές από οποιαδήποτε άλλη θυγατρική για το 2025.
- Ποσά που καταβλήθηκαν από την Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε. για προγράμματα ασφάλισης/συνταξιοδότησης καθορισμένων εισφορών.
- Περιλαμβάνονται τα μικτά ποσά που καταβλήθηκαν από την Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε. για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, ασφάλιση ζωής, καθώς και το ετήσιο κόστος μίσθωσης εταιρικού αυτοκινήτου. Τα αυτοκίνητα που παραχωρούνται ως μέτρο ασφαλείας δεν περιλαμβάνονται στις αποδοχές τους (π.χ. του Διευθύνοντος Συμβούλου).
- Υπό την προϋπόθεση της έγκρισης από την ΤΓΣ του 2026: Για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, το 40% της απονομής θα κατοχυρωθεί άμεσα και το 60% θα αναβληθεί. Κάθε τμήμα θα καταβληθεί κατά 50% σε μετρητά και κατά 50% σε μετοχές. Για τον Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής, το 60% της απονομής θα κατοχυρωθεί άμεσα και το 40% θα αναβληθεί. Το συνολικό ποσό θα καταβληθεί κατά 45% σε μετρητά και κατά 55% σε μετοχές. Το άμεσο τμήμα θα καταβληθεί κατά 50% σε μετρητά και κατά 50% σε μετοχές, ενώ το αναβαλλόμενο τμήμα κατά 37,5% σε μετρητά και κατά 62,5% σε μετοχές. Τα σχετικά ποσά παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.
- Υπό την προϋπόθεση της έγκρισης από την ΤΓΣ του 2026, το 40% της απονομής θα κατοχυρωθεί άμεσα και το 60% θα αναβληθεί για αμφότερα τα Εκτελεστικά Μέλη. Κάθε τμήμα θα καταβληθεί κατά 100% σε μετοχές. Τα σχετικά ποσά απεικονίζονται στον παρακάτω πίνακα.
- Υπό την προϋπόθεση της έγκρισης της Γενικής Συνέλευσης του 2026, το 40% της απονομής θα κατοχυρωθεί άμεσα και το 60% θα αναβληθεί και για τα δυο Εκτελεστικά Μέλη. Κάθε μέρος θα καταβληθεί κατά 100% σε μετοχές. Τα σχετικά ποσά παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.
- Άθροισμα των απονεμηθέντων STIP και LTIP.

Πίνακας. Μεταβλητές Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. για το ΕΑ 2025

Όνομα	Θα κατοχυρωθεί το 2026		Θα αναβληθεί για διάστημα 5 ετών (2027-2031)	
	STIP	LTIP	STIP	LTIP
Χρήστος Μεγάλου, Διευθύνων Σύμβουλος	360.000,00	370.000,00	540.000,00	555.000,00
Βασίλειος Κουτεντάκης, Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής	252.000,00	156.000,00	168.000,00	234.000,00
Σύνολο Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.	612.000,00	526.000,00	708.000,00	789.000,00

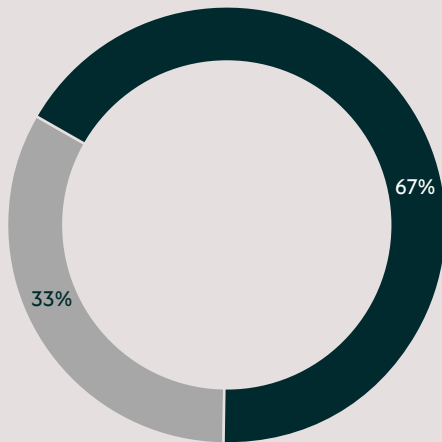
Κατά τη διάρκεια του 2025:

- Δεν απονεμήθηκε κανένα μπόνους διακράτησης ή/και πρόσληψης στα Εκτελεστικά Μέλη.
- Δεν πραγματοποιήθηκαν πληρωμές αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης σε Εκτελεστικά Μέλη.
- Όλες οι αποφάσεις και οι προτάσεις αποδοχών που έγιναν από την Επιτροπή Αποδοχών ήταν σύμφωνες με την Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ., όπως αυτή εγκρίθηκε από την ΤΓΣ του 2025.

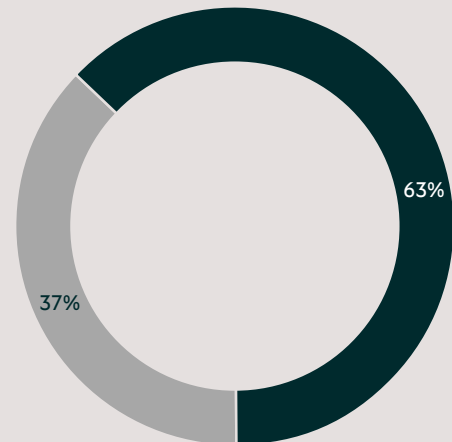
Σύνθεση συνολικών αποδοχών (Σταθερών έναντι Μεταβλητών)

Όπως αποτυπώνεται στα παρακάτω διαγράμματα, για το Έτος Απόδοσης 2025, οι μεταβλητές αποδοχές αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος των συνολικών αποδοχών και για τα δύο Εκτελεστικά Μέλη, αντανακλώντας τη συνεχή έμφαση της Τράπεζας στην αμοιβή βάσει απόδοσης και στη χρήση μεταβλητών αποδοχών για την ενίσχυση της συνολικής ανταγωνιστικότητας.

**Ανάλυση Συνολικών Αποδοχών EA 25
Διευθύνων Σύμβουλος**



**Ανάλυση Συνολικών Αποδοχών EA 25
Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής**

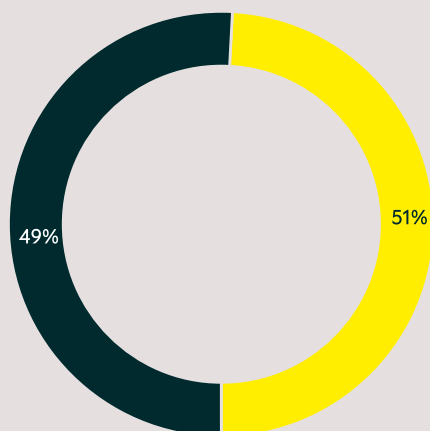


- Συνολικές Σταθερές Αποδοχές
- Συνολικές Μεταβλητές Αποδοχές

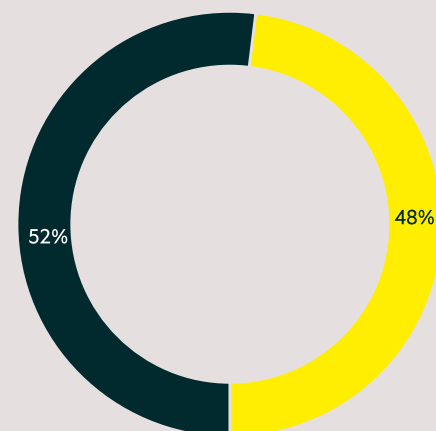
Σύνθεση μεταβλητών αποδοχών (STIP έναντι LTIP)

Για την περαιτέρω ενίσχυση της διαφάνειας, τα παρακάτω κυκλικά διαγράμματα απεικονίζουν, για κάθε Εκτελεστικό Μέλος, την κατανομή των συνολικών μεταβλητών αποδοχών που αποδόθηκαν για το Έτος Απόδοσης 2025 μεταξύ του Βραχυπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων (STIP) και του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων (LTIP). Οι απεικονίσεις αυτές προσφέρουν μια σαφή επισκόπηση του σχετικού βάρους κάθε σχήματος στη συνολική σύνθεση των μεταβλητών αποδοχών.

**Ανάλυση Συνολικών Μεταβλητών Αποδοχών EA 2025
Διευθύνων Σύμβουλος**



**Ανάλυση Συνολικών Μεταβλητών Αποδοχών EA 2025
Επικεφαλής Λιανικής Τραπεζικής**



- LTIP
- STIP

Σύγκριση και θέση στην αγορά των συνολικών αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου

Σε συμφωνία με τις προηγούμενες ενότητες αυτής της Έκθεσης, οι σταθερές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου εξακολουθούν να τοποθετούνται κάτω από τα ευρωπαϊκά σημεία αναφοράς της αγοράς. Η ανάλυση συγκριτικής αξιολόγησης των συνολικών αποδοχών αναδεικνύει ότι το σκέλος των μεταβλητών αποδοχών συμβάλλει ουσιαστικά στην ανταγωνιστικότητα του συνολικού πακέτου.

Όπως αποτυπώνεται στο παρακάτω διάγραμμα συγκριτικής αξιολόγησης, οι συνολικές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου για το Έτος Απόδοσης 2025 (ποσά σε € χιλ.) τοποθετούνται ως εξής:

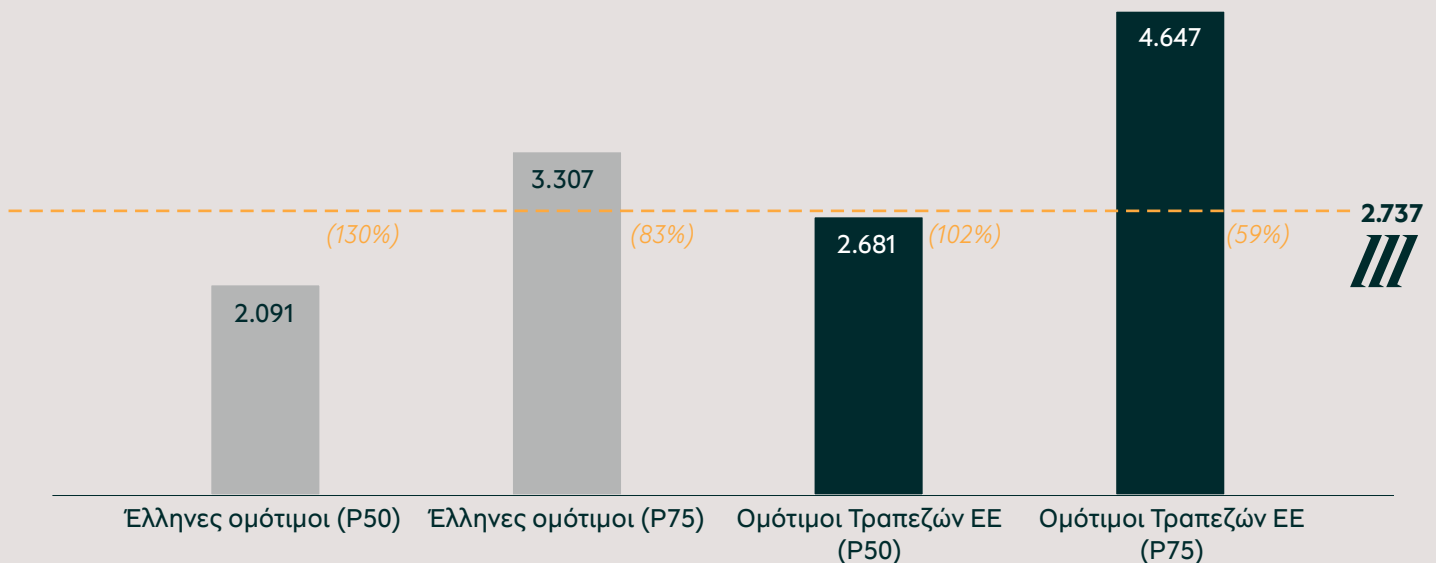
- σε σχέση με την ελληνική ομάδα ομοτίμων, οι συνολικές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου για το Έτος Απόδοσης 2025 τοποθετούνται πάνω από τη διάμεσο, σε περίπου 130% του P50 (P50 Ελλήνων ομοτίμων: €2.091 χιλ.), ενώ παραμένουν κάτω από το ανώτερο τεταρτημόριο, σε περίπου

83% του P75 (P75 Ελλήνων ομοτίμων: €3.307 χιλ.) και

- σε σχέση με την ομάδα ομοτίμων τραπεζών της ΕΕ, οι συνολικές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου τοποθετούνται περίπου στο επίπεδο της διαμέσου, στο 102% του P50 (P50 Ευρωπαϊών ομοτίμων: €2.681 χιλ.), ενώ εξακολουθούν να βρίσκονται σημαντικά κάτω από το ανώτερο τεταρτημόριο, σε περίπου 59% του P75 (P75 Ευρωπαϊών ομοτίμων: €4.647 χιλ.).

Κατά συνέπεια, η αυξημένη έμφαση στις μεταβλητές αποδοχές (μέσω του συνδυασμού του Βραχυπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων (STIP) και του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων (LTIP)) υποστηρίζει τον στόχο της Τράπεζας να διατηρεί μια κατάλληλα ανταγωνιστική τοποθέτηση των συνολικών αποδοχών, ενώ ταυτόχρονα διαφυλάσσει μια ισχυρή προσέγγιση αμοιβών βάσει απόδοσης και ευθυγραμμίζεται με τη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας και τα αποτελέσματα για τους μετόχους.

Συγκριτική Αξιολόγηση Συνολικών Αποδοχών για το ΕΑ 25*



Διευθύνων Σύμβουλος ΤΠ ΕΑ 25

*Ποσά σε 000 €
(Δείκτης Σύγκρισης %)
Συγκριτική Αξιολόγηση Korn Ferry 2025

Οι επιλεγμένες ομάδες ομοτίμων που χρησιμοποιούνται στο διάγραμμα συγκριτικής αξιολόγησης των συνολικών αποδοχών παραμένουν συνεπείς με εκείνες που εφαρμόστηκαν στην ανάλυση συγκριτικής αξιολόγησης των σταθερών αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου, καθώς και στη συγκριτική αξιολόγηση της βασικής αμοιβής των Μη Εκτελεστικών Μελών και της αμοιβής του Προέδρου Δ.Σ. που παρουσιάστηκαν παραπάνω.

5. Σύγκριση Αποδοχών και Απόδοσης της Εταιρείας σε Βάθος Χρόνου

Οι παρακάτω πίνακες παρέχουν μια συγκριτική επισκόπηση των τελευταίων πέντε ετών των αποδοχών των Μελών Δ.Σ., της απόδοσης του Ομίλου, καθώς και του μέσου ύψους αποδοχών των εργαζομένων (εξαιρουμένων των Μελών Δ.Σ.), σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 2β του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018.

Πίνακας: Συγκριτικός πίνακας αποδοχών Μελών Δ.Σ. 2021-2025

Αποδοχές Μελών Δ.Σ.^{1,2} σε (€)

Όνομα	Θέση / Ιδιότητα	Μέλος	2021	2022	2023	2024	2025 ⁴
Γεώργιος Χαντζηνικολάου	Πρόεδρος Δ.Σ., Μη Εκτελεστικό	από 01.11.2016 μεταβολή (%)	260.799,66 -1,9%	286.246,31 9,8%	341.366,43 19,3%	387.709,68 13,6%	388.052,51 0,1%
Αλέξανδρος Βλαδές	Αντιπρόεδρος ³ , Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 27.01.2016 μεταβολή (%)	0,00 -	121.000,00 -	144.000,00 19,0%	158.000,00 9,7%	148.000,00 -6,3%
Σολομών Μπεράχας	Ανεξάρτητο	από 01.11.2016 έως 17.01.2025 μεταβολή (%)	96.000,00 0,0%	121.000,00 26,0%	144.000,00 19,0%	186.000,00 29,2%	15.500,00 -91,7%
Karel De Boeck	Ανώτερο Ανεξάρτητο Μέλος	από 08.06.2016 έως 05.12.2025 μεταβολή (%)	160.000,00 0,0%	185.000,00 15,6%	208.000,00 12,4%	230.000,00 10,6%	179.693,17 -21,9%
Enrico Tommaso Cucchiani	Μη-εκτελεστικό	από 15.11.2016 μεταβολή (%)	99.011,09 37,5%	145.000,00 46,4%	168.000,00 15,9%	186.000,00 10,7%	176.000,00 -5,4%
Paola Giannotti De Ponti	Ανεξάρτητο	από 19.09.2024 μεταβολή (%)	- -	- -	- -	37.752,30 -	154.000,00 307,9%
David Hexter	Ανεξάρτητο	από 27.01.2016 έως 05.12.2025 μεταβολή (%)	148.039,76 -5,1%	145.000,00 -2,1%	168.000,00 15,9%	198.000,00 17,9%	175.866,60 -11,2%
Βενετία Κοντογούρη	Ανεξάρτητο	από 28.06.2017 μεταβολή (%)	65.766,67 0,7%	85.000,00 29,2%	108.000,00 27,1%	122.000,00 13,0%	122.000,00 0,0%
Jeremy Masding	Ανεξάρτητο	από 01.03.2025 μεταβολή (%)	- -	- -	- -	- -	161.666,70 -
Andrew Panzures	Ανεξάρτητο	από 26.06.2020 μεταβολή (%)	102.233,33 18,8%	145.000,00 42,0%	156.000,00 7,6%	198.000,00 26,9%	198.000,00 0,0%
Μαρία Συμιγδαλά	Ανεξάρτητο	από 22.02.2024 μεταβολή (%)	- -	- -	- -	135.427,10 -	148.000,00 9,3%
Anne Weatherston	Ανώτερο Ανεξάρτητο Μέλος	από 26.06.2020 μεταβολή (%)	111.079,57 68,9%	181.000,00 62,9%	192.000,00 6,1%	206.000,00 7,3%	206.000,00 0,0%
Χρήστος Μεγάλου	Διευθύνων Σύμβουλος, Εκτελεστικό Μέλος	από 08.03.2017 μεταβολή (%)	391.850,85 21,1%	442.501,45 12,9%	2.530.500,35 471,9%	2.709.483,39 7,1%	2.737.557,43 1,0%
Βασίλειος Κουτεντάκης	Εκτελεστικό Μέλος	από 28.05.2020 μεταβολή (%)	296.914,09 -2,0%	434.704,23 46,4%	1.374.254,41 216,1%	895.520,66 -34,8%	1.284.783,66 43,5%
Σύνολο Αποδοχών Μελών Δ.Σ.^{1,2} σε (€) (μόνο για τα ενεργά μέλη κατά το 2025)			1.731.695,02	2.291.451,99	5.534.121,19	5.649.893,13	6.095.120,07
Σύνολο Μελών Δ.Σ. (συμπ. μη ενεργών μελών)			Αρ. Μελών Δ.Σ. στις 31.12 13	13	12	13	11
			Ετήσιες Αποδοχές 5 σε (€) 1.971.695,02	2.546.288,57	5.841.922,62	5.777.393,13	6.095.120,07
			μεταβολή (%) 19,1%	29,1%	129,4%	-1,1%	5,5%

Υποσημειώσεις

- Τα ποσά παρουσιάζονται σε μικτή βάση.
Για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη περιλαμβάνονται οι αμοιβές που καταβλήθηκαν από την Πειραιώς Financial Holdings και την Τράπεζα Πειραιώς. Για τα Εκτελεστικά Μέλη περιλαμβάνονται οι σταθερές και οι μεταβλητές αποδοχές. Οι σταθερές αποδοχές περιλαμβάνουν ποσά που καταβλήθηκαν από την Τράπεζα Πειραιώς για σταθερό μισθό, συνταξιοδοτική κάλυψη και λοιπές παροχές (συμπεριλαμβανομένης της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης - που ισχύει και για τον Πρόεδρο του Δ.Σ. ύψους €2.052,51 - ασφάλιση ζωής, ετήσιο κόστος μίσθωσης εταιρικών αυτοκινήτων). Τα αυτοκίνητα που παραχωρούνται ως μέτρο ασφαλείας δεν περιλαμβάνονται στις αποδοχές τους (π.χ. του Διευθύνοντος Συμβούλου). Οι μεταβλητές αποδοχές περιλαμβάνουν τα ποσά που αποδόθηκαν για τα έτη αναφοράς 2023 και 2024 προσαρμοσμένα σε ευθυγράμμιση με την Πράξη 226/19.02.2024 της Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος καθώς και τα ποσά που θα αποδοθούν για το έτος 2025, με την επιφύλαξη της έγκρισης της ΤΓΣ του 2026. Για τα έτη 2021 και 2022, τα Εκτελεστικά Μέλη δεν είχαν δικαίωμα να λάβουν μεταβλητές αποδοχές λόγω νομικών περιορισμών.
- Παρέχονται πληροφορίες για τα μέλη Δ.Σ. που εκτελούσαν τη θητεία τους κατά το οικονομικό έτος αναφοράς (2025).
- Το 2025, ο κ. Α. Blades διορίστηκε Αντιπρόεδρος Δ.Σ. Οι αποδοχές του δεν επηρεάστηκαν από την αλλαγή αυτή. Επιπλέον, κατόπιν αιτήματός του, παραιτήθηκε από το δικαίωμα λήψης οποιωνδήποτε αποδοχών για το έτος 2021.
- Οι κύριες αλλαγές στις αποδοχές των Μελών Δ.Σ. για το 2025 οφείλονται στα εξής:
- στη σύνθεση του Δ.Σ. και των Επιτροπών του κατά τη διάρκεια του 2025, όπως αναφέρεται στον Πίνακα «Κατανομή των Αμοιβών Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. ανά Επιτροπή για το 2025».
- στις μεταβλητές αποδοχές που θα αποδοθούν στα Εκτελεστικά Μέλη, οι οποίες αντανακλούν κυρίως τα ποσά του προγράμματος LTIP για τον κύκλο 2023-2025, με προγραμματισμένη κατοχύρωση το Β' τρίμηνο του 2026, υπό την προϋπόθεση έγκρισης της ΤΓΣ του 2026, αποτελώντας το πρώτο γεγονός κατοχύρωσης του προγράμματος LTIP.
- Στα σχετικά ποσά περιλαμβάνονται οι αποδοχές όλων των Μελών Δ.Σ., που ήταν ενεργά στη διάρκεια του αντίστοιχου έτους.



Απόδοση ⁷		2021	2022	2023	2024	2025
Ποσοτικές Μετρήσεις	Αμοιβές & Εξοδα Προσωπικού / Σύνολο Λειτουργικών Δαπανών ¹			48,8%	48,7%	49,1%
	μεταβολή (μ.β.)				-10	40
	Κόστος Προσωπικού / Καθαρά Έσοδα από Προμήθειες ²			70,8%	63,0%	61,4%
	μεταβολή (μ.β.)				-780	-157
	Δείκτης Απόδοσης Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (μετά το κουπόνι ΑΤ1) ³			12,3%	15,0%	13,9%
	μεταβολή (μ.β.)				269	-109
	Αριθμός Προσωπικού ⁴	9.493	8.658	8.087	7.761	8.472
	μεταβολή (%)	-9,0%	-8,8%	-6,6%	-4,0%	9,2%
	Ενεργητικό / Αριθμός Προσωπικού ⁵	8,24	8,56	9,34	10,20	10,63
	μεταβολή (%)	22,6%	3,9%	9,1%	9,2%	4,3%
	Δείκτης ΜΕΑ ⁸	12,7%	6,8%	3,5%	2,6%	2,0%
	μεταβολή (μ.β.)	-3.26	-590	-330	-88	-56
Ποιοτικές Μετρήσεις	CDP ⁶ (επίπεδο/ βαθμός)	Διοίκηση/Β	Διοίκηση/Β	Διοίκηση/Β	Κατηγορία Α-	Κατηγορία Α-
	MSCI ⁹	BBB	A	A	AA	AAA

Υποσημειώσεις

- Σύνολο αμοιβών & εξόδων προσωπικού εξαιρουμένων των δαπανών του Προγράμματος Εθελούσιας Εξόδου προς (/) σύνολο λειτουργικών δαπανών (εξαιρουμένων των εφάπαξ ποσών) που σχετίζονται με την αντίστοιχη περίοδο.
- Σύνολο αμοιβών & εξόδων προσωπικού εξαιρουμένων των δαπανών του Προγράμματος Εθελούσιας Εξόδου προς (/) σύνολο καθαρών εσόδων από προμήθειες (επαναλαμβανόμενα) (συμπ. των εσόδων από μισθώματα και των εσόδων από μη τραπεζικές δραστηριότητες) που σχετίζονται με την αντίστοιχη περίοδο.
- Η απόδοση της μέσης ενσώματης λογιστικής αξίας (RoA TBV), προσαρμοσμένη κατά το τοκομερίδιο ΑΤ1, υπολογίζεται διαιρώντας τα αναφερόμενα καθαρά κέρδη της περιόδου, σε ετήσια βάση, μείον (-) την πληρωμή τοκομεριδίου ΑΤ1 σε ετήσια βάση δια τον μέσο όρο TBV 2 περιόδων που σχετίζονται με την αντίστοιχη περίοδο.
- Αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης στο τέλος του έτους (FTEs). Η αύξηση των FTEs του 2025 οφείλεται κυρίως στην απορρόφηση της Εθνικής Ασφαλιστικής (περίπου 700 FTE).
- Προσαρμοσμένο σύνολο ενεργητικού προς (/) ΙΠΑ (ποσό σε εκατομμύρια ευρώ).
- Ο δείκτης αυτός μετράται από τον CDP Global, έναν διεθνή μη κερδοσκοπικό οργανισμό, τον πιο αξιόπιστο και γνωστό για τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τη διαχείριση των περιβαλλοντικών και κλιματικών επιπτώσεων εταιρειών και άλλων οντοτήτων.
- Τα μεγέθη και οι μετρήσεις παρουσιάζονται σε επίπεδο Ομίλου.
- ΜΕΑ προς (/) προς ακαθάριστα δάνεια προσαυξημένα με τις προσαρμογές της Κατανομής Τιμήματος Απόκτησης (PPA).
- Η MSCI (ακρωνύμιο της Morgan Stanley Capital International) είναι μια χρηματοοικονομική εταιρεία με έδρα τη Νέα Υόρκη, η οποία δραστηριοποιείται παγκοσμίως ως πάροχος δεικτών μετοχών, ομολόγων και hedge funds, εργαλείων ανάλυσης πολυ-επενδυτικών χαρτοφυλακίων και προϊόντων που σχετίζονται με τη βιωσιμότητα. Η MSCI δημοσιεύει τους δείκτες MSCI BRIC, MSCI World και MSCI EAFE. Η MSCI ESG Research αναλύει περίπου 8.500 εταιρείες παγκοσμίως, για να βοηθή τους θεσμικούς επενδυτές να κατανοήσουν πώς η βιωσιμότητα και οι κλιματικές παράμετροι μπορούν να επηρεάσουν τους μακροπρόθεσμους κινδύνους και τις ευκαιρίες στις χρηματοπιστωτικές αγορές. Τα δεδομένα MSCI ESG Research και οι αξιολογήσεις MSCI ESG χρησιμοποιούνται για την κατασκευή των δεικτών μετοχών και σταθερού εισοδήματος της MSCI, στο πλαίσιο του λειτουργικού τομέα MSCI Index.

Μέσες Αποδοχές Εργαζομένων πλήρους απασχόλησης ^{1,3}	2021	2022	2023	2024	2025
Μέσες Ετήσιες Αποδοχές σε (€)	32.516,31	36.103,04	38.436,47	43.415,34	45.380,34
μεταβολή (%)	3,0%	11,0%	6,5%	13,0%	4,5% ²

Υποσημειώσεις

- Τα ανωτέρω ποσά παρουσιάζονται σε μικτή βάση και υπολογίζονται διαιρώντας τις Συνολικές Αποδοχές με τον Μέσο Αριθμό των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (FTEs), όπου: **Συνολικές Αποδοχές:** Το άθροισμα α) των μισθών και ημερομισθίων, β) των λοιπών δαπανών προσωπικού και γ) των επιβαρύνσεων συνταξιοδοτικών παροχών, όπως αναφέρονται στη σημείωση "Αμοιβές & Εξοδα Προσωπικού" των δημοσιευμένων ετήσιων οικονομικών καταστάσεων και των ετήσιων δαπανών μίσθωσης αυτοκινήτων για το αντίστοιχο έτος. Για τα έτη 2023, 2024 και 2025 οι καταβολές βάσει μετοχών της σημείωσης "Αμοιβές & Εξοδα Προσωπικού" περιλαμβάνονται επίσης στον υπολογισμό. Οι αποδοχές των Μελών Δ.Σ. που χρεώθηκαν στις Αμοιβές & Εξοδα Προσωπικού 2025 έχουν αφαιρεθεί.
Μέσος Αριθμό FTEs: Μέσος όρος ενεργών FTEs στις 01.01 και 31.12.
- Η αύξηση των Μέσων Ετήσιων Αποδοχών του 2025 οφείλεται κυρίως: α) στα ποσά για τα ετήσια σχήματα μεταβλητών αποδοχών, β) στις οικονομικές παροχές, συμπεριλαμβανομένων των μισθολογικών αυξήσεων, βάσει της νέας Κλαδικής Τραπεζικής Σύμβασης για την περίοδο 2025 - 2027 που υπεγράφη τον Απρίλιο του 2025 μεταξύ των Τραπεζών και της Ομοσπονδίας Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας (ΟΤΟΕ).
- Με συνέπεια προς τη δέσμευση της Τράπεζας για διαφάνεια και βελτίωση των γνωστοποιήσεων σχετικά με τις αποδοχές σύμφωνα με τις ευρύτερες προσδοκίες των ενδιαφερομένων μερών, ο λόγος των αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου (συμπεριλαμβανομένων των σταθερών αποδοχών και των κατοχυρωμένων μεταβλητών συνιστωσών κατά τη διάρκεια του 2025, όπως παρουσιάζονται στον πίνακα "Ποσά Προγράμματος STIP για το EA 2024") προς τις Μέσες Αποδοχές Εργαζομένων ανήλθε σε 33,8:1.

6. Λοιπές Γνωστοποιήσεις

Ο Όμιλος Πειραιώς γνωστοποιεί σε ετήσια βάση ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία (δημοσιοποιήσεις του άρθρου 450 (ΕΕ) του Κανονισμού υπ'αρ. 575/2013, Πυλώνας III) σχετικά με τις αποδοχές, σύμφωνα με όλες τις ισχύουσες νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις.

Λεπτομερής συνολική ποσοτική ενημέρωση σχετικά με τις αποδοχές των Μελών Δ.Σ. της Ανώτερης Διοίκησης και των κατηγοριών των εργαζομένων των οποίων οι δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του Ομίλου (Material Risk Takers), είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Τράπεζας Πειραιώς ([Γνωστοποιήσεις Πυλώνα III](#)).

7. Χρήση Δικαιώματος Ανάκλησης

Ο Όμιλος δεν έκανε χρήση του δικαιώματος για ανάκληση αποδοχών το 2025.



8. Έκθεση Ελεγκτή

ΕΚΘΕΣΗ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΥ ΟΡΚΩΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ ΛΟΓΙΣΤΗ ΕΠΙ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΠΟΥ ΠΕΡΙΕΧΕΙ Η ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 112 ΤΟΥ Ν. 4548/2018

Προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας Πειραιώς Α.Ε.

Υποκείμενο Θέμα

Με βάση την από 5 Μαρτίου 2026 μεταξύ μας σύμβαση, αναλάβαμε την ανάθεση περιορισμένης διασφάλισης με σκοπό να διαπιστώσουμε αν και κατά πόσον η συνημμένη Έκθεση Αποδοχών (Παράρτημα Α) της Τράπεζας Πειραιώς Α.Ε. (η Εταιρεία) παρέχει για το οικονομικό έτος 2025 τις πληροφορίες (εφεξής το «Υποκείμενο Θέμα») που απαιτούνται από τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, που ορίζονται στην ενότητα Εφαρμοστέα Κριτήρια.

Εφαρμοστέα Κριτήρια

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 αυτή προβλέπεται από το άρθρο 110 του ίδιου νόμου. Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Μετά τη γενική συνέλευση η Έκθεση Αποδοχών δημοσιεύεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 4 του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, για περίοδο τουλάχιστον δέκα (10) ετών.

Ευθύνες της Διοίκησης

Η Διοίκηση της Εταιρείας έχει την ευθύνη για την ορθή κατάρτιση και δημοσίευση της Έκθεσης Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, καθώς και για τη διαμόρφωση όλων των απαραίτητων εσωτερικών δικλίδων που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση της Εταιρείας με τις διατάξεις των άρθρων 109 έως 113 του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

Ευθύνες του Ελεγκτή

Δική μας ευθύνη είναι η έκδοση της παρούσας Έκθεσης αναφορικά με το αν και κατά πόσον παρέχονται στη συνημμένη Έκθεση Αποδοχών οι πληροφορίες του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, με βάση τη διενεργηθείσα εργασία μας, όπως περιγράφεται παρακάτω στην ενότητα «Εύρος Διενεργηθείσας Εργασίας».

Η εργασία μας διενεργήθηκε κατ' εντολή του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, σύμφωνα με το Διεθνές Πρότυπο Αναθέσεων Διασφάλισης 3000 (Αναθεωρημένο), «Εργα Διασφάλισης Πέραν Ελέγχου ή Επισκόπησης Ιστορικής Οικονομικής Πληροφόρησης» (εφεξής «ΔΠΑΔ 3000»), και τους όρους ανάθεσης, που περιγράφονται στην από 5 Μαρτίου 2026 μεταξύ μας σύμβαση.

Το ΔΠΑΔ 3000 απαιτεί να σχεδιάζουμε και να διενεργούμε την εργασία μας έτσι ώστε να αποκτήσουμε περιορισμένη διασφάλιση για την αξιολόγηση του Υποκείμενου Θέματος, σύμφωνα με τα Εφαρμοστέα Κριτήρια. Στο πλαίσιο των διενεργούμενων διαδικασιών εκτιμούμε τον κίνδυνο ουσιώδους σφάλματος των πληροφοριών που σχετίζονται με το Υποκείμενο Θέμα.

Θεωρούμε ότι τα στοιχεία που έχουμε συγκεντρώσει είναι επαρκή και κατάλληλα και υποστηρίζουν το συμπέρασμα που εκφράζεται στην παρούσα έκθεση διασφάλισης.

Επαγγελματική Δεοντολογία και Διαχείριση Ποιότητας

Είμαστε ανεξάρτητοι από την Εταιρεία, καθ' όλη τη διάρκεια της παρούσας ανάθεσης και έχουμε συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις του Κώδικα Δεοντολογίας για Επαγγελματίες Ελεγκτές του Συμβουλίου Διεθνών Προτύπων Δεοντολογίας Ελεγκτών, καθώς και με τις απαιτήσεις δεοντολογίας και ανεξαρτησίας του Ν. 4449/2017, και του Κανονισμού (ΕΕ) 537/2014.

Η ελεγκτική μας εταιρεία εφαρμόζει το Διεθνές Πρότυπο για τη Διαχείριση Ποιότητας (ΔΠΔΠ) 1 «Διαχείριση Ποιότητας για ελεγκτικές εταιρείες που διενεργούν ελέγχους ή επισκοπήσεις οικονομικών καταστάσεων καθώς και άλλες αναθέσεις διασφάλισης ή συναφών υπηρεσιών» και κατά συνέπεια διατηρεί ένα ολοκληρωμένο σύστημα διαχείρισης ποιότητας που περιλαμβάνει τεκμηριωμένες πολιτικές και διαδικασίες σχετικά με τη συμμόρφωση με απαιτήσεις δεοντολογίας, επαγγελματικά πρότυπα και τις ισχύουσες νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις.

Εύρος Διενεργηθείσας Εργασίας

Η εργασία μας μας καλύπτει αποκλειστικά τις κατωτέρω διαδικασίες περιορισμένης διασφάλισης και διενεργήθηκε με σκοπό να διαπιστώσουμε ότι η Έκθεση Αποδοχών περιέχει κατ' ελάχιστον τις ακόλουθες πληροφορίες όσον αφορά τις αποδοχές κάθε επιμέρους μέλους του διοικητικού συμβουλίου της Εταιρείας και του διευθύνοντα συμβούλου:

- (α) το σύνολο των αποδοχών που έχουν καταβληθεί, με ανάλυση στις επιμέρους αμοιβές τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών της παραγράφου 2 του άρθρου 109 του Ν. 4548/2018 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 διευθύνοντα συμβούλου, της απόδοσης της Εταιρείας και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας, εκτός των στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε (5) οικονομικά έτη τουλάχιστον, με κοινή παρουσίαση των εν λόγω στοιχείων, ώστε να διευκολύνεται η σύγκριση των στοιχείων από τους μετόχους,
- (γ) τυχόν αποδοχές πάσης φύσεως από οποιαδήποτε εταιρεία ανήκει στον ίδιο όμιλο, όπως ορίζεται στο άρθρο 32 του Ν. 4308/2014,
- (δ) τον αριθμό μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και στο διευθύνοντα σύμβουλο, όπως 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 των μελών του διοικητικού συμβουλίου και του διευθύνοντα συμβούλου στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της Εταιρείας,
- (στ) πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών,
- (ζ) πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών κατ' εφαρμογή της παραγράφου 7 του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της πολιτικής αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση.

Στο πλαίσιο μιας ανάθεσης περιορισμένης διασφάλισης, οι διενεργούμενες διαδικασίες διαφέρουν ως προς τη φύση και το χρονοδιάγραμμά τους και είναι μικρότερης έκτασης από ό,τι σε μια ανάθεση εύλογης διασφάλισης. Κατά συνέπεια, το επίπεδο διασφάλισης που λαμβάνεται από μια τέτοια ανάθεση είναι σημαντικά χαμηλότερο από το επίπεδο διασφάλισης που θα είχε αποκτηθεί εάν είχε πραγματοποιηθεί μια ανάθεση εύλογης διασφάλισης.

Οι διαδικασίες μας σχεδιάστηκαν για να αποκτήσουμε ένα περιορισμένο επίπεδο διασφάλισης, στο οποίο βασιστήκαμε για να εξαγάγουμε το συμπέρασμά μας, και δεν παρέχουν όλα τα αποδεικτικά στοιχεία που θα απαιτούνταν για να παράσχουμε ένα εύλογο επίπεδο διασφάλισης.

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 συνημμένη Έκθεση Αποδοχών (Παράρτημα Α) της Τράπεζας Πειραιώς Α.Ε., που καταρτίστηκε για το οικονομικό έτος 2025, δεν παρέχει τις πληροφορίες που απαιτούνται από το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Περιορισμός Χρήσης

Η Έκθεσή μας συντάχθηκε αποκλειστικά για το σκοπό που αναφέρεται στην πρώτη παράγραφο της παρούσας και απευθύνεται αποκλειστικά προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθεί για οποιοδήποτε άλλο σκοπό.

Αθήνα, 19 Μαρτίου 2026

Η Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής

Αλεξάνδρα Β. Κωστάρα

A.M. ΣΟΕΛ: 19981

Deloitte Ανώνυμη Εταιρεία Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών

Φραγκοκκλησίας 3α & Γρανικού,

151 25 Μαρούσι

A.M. ΣΟΕΛ: E120

