

Εισαγωγή

Μέρος Α

Η χρηστή εταιρική διακυβέρνηση και η εταιρική διοίκηση εγγυώνται μια δυναμική και αποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ του Διοικητικού Συμβουλίου, της διεύθυνσης και των μετόχων και κατά συνέπεια την επιτυχή εφαρμογή της στρατηγικής κάθε ιδρύματος. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Bank of Cyprus Holdings Public Limited Company (η «Εταιρία») στηρίζεται στο πλαίσιο διακυβέρνησης για τη λήψη αποφάσεων και την αποτελεσματική εποπτεία προκειμένου να προάγει την επιτυχία της Εταιρίας προς όφελος των μακροπρόθεσμων συμφερόντων των μετόχων και των άλλων εταιρών. Στοχεύει διαρκώς στο να διασφαλίζει ότι η Εταιρία είναι ένας σύγχρονος, διαφανής, ανταγωνιστικός και βιώσιμος οργανισμός που προάγει τα υψηλότερα πρότυπα ακεραιότητας, διαφάνειας και λογοδοσίας.

Ως εκ τούτου, η πολιτική της Εταιρίας είναι να συμμορφώνεται πλήρως με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Χρηματιστηρίου Αξιών Κύπρου «Κώδικας ΧΑΚ» καθώς και με όλες τις ισχύουσες απαιτήσεις εταιρικής διακυβέρνησης. Όλες οι διατάξεις του Κώδικα ΧΑΚ έχουν ενσωματωθεί στην Πολιτική Εταιρικής Διακυβέρνησης του Συγκροτήματος και όλες οι αρχές του εφαρμόζονται πλήρως. Το καθιερωμένο πλαίσιο διακυβέρνησης προβλέπει συστήματα ελέγχων που απαιτούνται για την διασφάλιση της λογοδοσίας και της αποτελεσματικής λήψης αποφάσεων σε ολόκληρη την Εταιρία, μαζί με τις θυγατρικές της, (το «Συγκρότημα») με κατάλληλες πολιτικές και πρακτικές που διασφαλίζουν ότι το Διοικητικό Συμβούλιο και οι επιτροπές του λειτουργούν αποτελεσματικά. Βασικός στόχος του πλαισίου διακυβέρνησης του Συγκροτήματος είναι να διασφαλιστεί η συμμόρφωση με τις ισχύουσες νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις, οι οποίες το 2021 αποτελούνταν από:

- Την Οδηγία της Κεντρικής Τράπεζας της Κύπρου («ΚΤΚ») σχετικά με την Εσωτερική Διακυβέρνηση των Πιστωτικών Ιδρυμάτων 2021 (Η «Οδηγία Διακυβέρνησης της ΚΤΚ») (διαθέσιμη στο www.centralbank.cy),
- Τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Τραπεζικής Αρχής («ΕΤΑ») για την εσωτερική διακυβέρνηση βάσει της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ,
- Τον Κώδικα ΧΑΚ (5^η αναθεωρημένη έκδοση – Ιανουάριος 2019) (διαθέσιμος στο www.cse.com.cy),
- Τον αναθεωρημένο Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου 2018 που δημοσιεύθηκε από το Συμβούλιο Χρηματοοικονομικής Αναφοράς (Financial Reporting Council) στο Ηνωμένο Βασίλειο («Κώδικας ΗΒ») ο οποίος είναι διαθέσιμος στο www.frc.org.uk,
- Τις κοινές κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Κινητών Αξιών και Αγορών («ΕΑΚΑΑ») και της ΕΤΑ για την αξιολόγηση των μελών του διοικητικού οργάνου («κοινές κατευθυντήριες γραμμές»),
- Την Οδηγία της ΚΤΚ για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις (Η «Οδηγία Καταλληλότητας της ΚΤΚ») (διαθέσιμη στο www.centralbank.cy).

Οι αρχές εταιρικής διακυβέρνησης εξελίσσονται διαρκώς και το Διοικητικό Συμβούλιο είναι προσηλωμένο στο να παρακολουθεί και να αναθεωρεί αναλόγως το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρίας.

Μέρος Β

Η Εταιρία βεβαιώνει ότι έχει συμμορφωθεί με τις διατάξεις του Κώδικα ΧΑΚ καθ' όλη τη διάρκεια του 2021. Η Εταιρία εφαρμόζει τις διατάξεις του Κώδικα σε όλο το Συγκρότημα. Κατά την ημερομηνία της παρούσας Έκθεσης όλες οι σημαντικές θυγατρικές εταιρίες διατηρούν επιτροπή ελέγχου και επιτροπή διαχείρισης κινδύνου. Η παρούσα Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης εξηγεί πως η Εταιρία εφάρμοσε τις αρχές και διατάξεις του Κώδικα ΧΑΚ καθ' όλη τη διάρκεια του 2021. Η Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών ακολουθεί στη σελίδα 373.

Επιπρόσθετα, οι Διοικητικοί Σύμβουλοι θεωρούν ότι η Εταιρία έχει συμμορφωθεί με τις διατάξεις του Κώδικα ΗΒ εκτός όσον αφορά τα πιο κάτω:

- Η ανακοίνωση των αποτελεσμάτων της ψηφοφορίας στην Ετήσια Γενική Συνέλευση («ΕΓΣ») του 2021 δεν ανέφερε, σύμφωνα με τη διάταξη 4, τις επακόλουθες πράξεις του Διοικητικού Συμβουλίου σε συνέχεια του ψηφίσματος το οποίο καταψηφίστηκε από περισσότερο του 20% των μετόχων ούτε υπήρξε ενημέρωση έξι μήνες αργότερα για τις ενέργειες στις οποίες προέβησαν ώστε να γίνουν κατανοητές οι απόψεις των μετόχων. Ωστόσο, πραγματοποιήθηκαν συζητήσεις με τους διαφωνούντες μετόχους με αποτέλεσμα την υποψηφιότητα του κ. Ιορδάνου από διάφορους θεσμικούς επενδυτές και τον διορισμό του στο Διοικητικό Συμβούλιο. Περαιτέρω ενημέρωση περιλαμβάνεται στην ενότητα 1.3 της παρούσας έκθεσης στη σελίδα 332.
- Η σύνθεση της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων για το 2021 δεν πληρούσε τη διάταξη 32 του Κώδικα ΗΒ. Δυνάμει της Οδηγίας Καταλληλότητας της ΚΤΚ, ο κ. Goldman θεωρείται μη ανεξάρτητος μη εκτελεστικός διοικητικός σύμβουλος, παρ'ότι το Διοικητικό Συμβούλιο πιστεύει ότι ο κ. Goldman επιδεικνύει ανεξάρτητη βούληση και αντικειμενικότητα.
- Λόγω ορισμένων περιορισμών στις αποδοχές (δηλαδή τη μη παροχή μεταβλητών αποδοχών) που θέτει η ρυθμιστική αρχή, η Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού & Αμοιβών και το Διοικητικό Συμβούλιο περιορίζονται στη δυνατότητα τους να συμμορφώνονται πλήρως με τις διατάξεις 35, 36, 37 και 38.

Εισαγωγή (συνέχεια)

Μέρος Β (συνέχεια)

- Δεν έχει πραγματοποιηθεί οποιαδήποτε επαφή με το εργατικό δυναμικό αναφορικά με το πώς οι αποδοχές των εκτελεστικών διοικητικών συμβούλων ευθυγραμμίζονται με τις αποδοχές του ευρύτερου εργατικού δυναμικού της Εταιρίας σύμφωνα με τη διάταξη 41.
- Οι τρέχουσες ρυθμίσεις στο συνταξιοδοτικό θεωρούνται δίκαιες υπό το πρίσμα των περιορισμών στις αποδοχές.

Το κείμενο που ακολουθεί καλύπτει επίσης το πως η Εταιρία εφαρμόζει τις αρχές, διατάξεις και απαιτήσεις γνωστοποίησης που καθορίζονται στον Κώδικα ΗΒ.

Το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι το πλαίσιο διακυβέρνησης του Συγκροτήματος είναι ισχυρό και περιλαμβάνει σαφή οργανωτική δομή, ευκρινείς, διαφανείς και συνεπείς γραμμές ευθύνης που στηρίζουν τη διατήρηση ενός ισχυρού περιβάλλοντος ελέγχου. Το πλαίσιο διακυβέρνησης περιλαμβάνει επίσης σαφώς καθορισμένα και συνεπή όρια εξουσίας, μηχανισμούς αναφοράς σε ανώτερα επίπεδα διεύθυνσης και στο Διοικητικό Συμβούλιο, καθώς και αποτελεσματικές διαδικασίες μέσω των οποίων εντοπίζει, διαχειρίζεται, παρακολουθεί και αναφέρει κινδύνους στους οποίους το Συγκρότημα είναι ή θα μπορούσε να είναι εκτεθειμένο.

Το Συγκρότημα διαθέτει κατάλληλους μηχανισμούς εσωτερικού ελέγχου, συμπεριλαμβανομένων υγιών διοικητικών και λογιστικών διαδικασιών, συστημάτων πληροφορικής και ελέγχων.

Σύμφωνα με το άρθρο 225 του Ιρλανδικού περί Εταιριών Νόμου 2014, οι Διοικητικοί Σύμβουλοι αναγνωρίζουν ότι είναι υπεύθυνοι για την διασφάλιση της συμμόρφωσης της Εταιρίας με τις σχετικές υποχρεώσεις της (όπως ορίζεται στην ενότητα 225 (1)). Οι Διοικητικοί Σύμβουλοι επιβεβαιώνουν ότι έχει καταρτιστεί δήλωση συμμόρφωσης που καθορίζει τις πολιτικές της Εταιρίας και ότι έχουν θεσπιστεί κατάλληλες ρυθμίσεις και δομές που, κατά τη γνώμη των Διοικητικών Συμβούλων, έχουν σχεδιαστεί για να διασφαλίζουν ουσιαστική συμμόρφωση με τις σχετικές υποχρεώσεις. Το Διοικητικό Συμβούλιο παρακολουθεί σε συνεχή βάση και αναθεωρεί τουλάχιστον ετησίως το πλαίσιο διακυβέρνησης της Εταιρίας και εκείνο των θυγατρικών της εταιριών (όπου εφαρμόζεται) μέσω αποτελεσματικής εποπτείας.

1. Διοικητικό Συμβούλιο

Οι εξουσίες του Διοικητικού Συμβουλίου πηγάζουν από το Καταστατικό της Εταιρίας και καθορίζονται από τον Κώδικα ΧΑΚ, τον Κώδικα ΗΒ και τους σχετικούς νόμους περί Εταιριών, Χρηματιστηρίου Αξιών και Εργασιών Πιστωτικών Ιδρυμάτων καθώς και τις Οδηγίες της ΚΤΚ. Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του περιγράφεται αναλυτικά στο εγχειρίδιο του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο αναθεωρείται ετησίως και ενσωματώνει όλες τις ευθύνες που απορρέουν από το κανονιστικό πλαίσιο και τις βέλτιστες πρακτικές.

Η Εταιρία είναι ο μοναδικός μέτοχος της Τράπεζας Κύπρου Δημόσια Εταιρία Λτδ ('BOC PCL' ή 'Τράπεζα'). Έχει θεσπιστεί μια κοινή δομή διοικητικού συμβουλίου και επιτροπών με τους ίδιους διοικητικούς συμβούλους τόσο στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας όσο και στο Διοικητικό Συμβούλιο της BOC PCL καθώς και στις επιτροπές καθενός από τα δύο Συμβούλια.

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει εκχωρήσει εξουσία σε επιτροπές του για να του παρέχουν στήριξη στην εποπτεία των κινδύνων και του ελέγχου. Οι όροι εντολής των επιτροπών αναθεωρούνται ετησίως από τις αρμόδιες επιτροπές και από το Διοικητικό Συμβούλιο και είναι διαθέσιμοι στην ιστοσελίδα του Συγκροτήματος www.bankofcyprus.com ή μετά από αίτημα στη Γραμματέα της Εταιρίας.

Έχει διασφαλιστεί κατάλληλη διασταυρούμενη συμμετοχή μελών σε βασικές επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, μεταξύ των οποίων της Επιτροπής Ελέγχου («ΕΕ») με την Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων («ΕΔΚ») καθώς και της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών («ΕΑΔΑ») με την Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων. Η Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης («ΕΔΕΔ») αναθεωρεί τη σύνθεση και το σκοπό των επιτροπών αυτών ετησίως για λογαριασμό του Διοικητικού Συμβουλίου. Λεπτομέρειες για τις επιτροπές παρατίθενται στο τμήμα 5 της έκθεσης.

Τα πρακτικά όλων των συνεδριάσεων αυτών των επιτροπών κοινοποιούνται σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για ενημέρωση και υποβάλλονται για γνωστοποίηση στο Διοικητικό Συμβούλιο. Έγγραφα για όλες τις συνεδριάσεις των επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου διατίθενται επίσης σε όλους τους διοικητικούς συμβούλους, ανεξάρτητα από τη συμμετοχή τους. Η κυκλοφορία των πρακτικών και των εγγράφων περιορίζεται όταν ενδέχεται να υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων ή ζητήματα προσωπικού απορρήτου. Ο πρόεδρος κάθε επιτροπής κάνει αναφορά για θέματα που συζητήθηκαν κατά τις συνεδριάσεις των επιτροπών, στις επόμενες προγραμματισμένες συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου

Το Συγκρότημα είναι συλλογικά υπεύθυνο για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία του Συγκροτήματος ταυτόχρονα συμβάλλοντας στην ευρύτερη κοινωνία μέσω αποτελεσματικής ηγεσίας. Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι να προάγει το όραμα, τις αξίες, την κουλτούρα και τη συμπεριφορά του Συγκροτήματος, εντός ενός πλαισίου συνετών και αποτελεσματικών ελέγχων, το οποίο επιτρέπει την αναγνώριση, αξιολόγηση, καταμέτρηση και διαχείριση κινδύνων. Το Διοικητικό Συμβούλιο εγκρίνει το Πλαίσιο Κινδύνου του Συγκροτήματος σε ετήσια βάση και λαμβάνει τακτικές ενημερώσεις σχετικά με το περιβάλλον κινδύνου και τους σημαντικούς τύπους κινδύνου στους οποίους το Συγκρότημα είναι εκτεθειμένο. Περαιτέρω πληροφορίες σχετικά με τη διαχείριση κινδύνων και τον ρόλο του Διοικητικού Συμβουλίου στη διακυβέρνηση κινδύνων του Συγκροτήματος παρατίθενται στην ενότητα 5.4 της παρούσας Έκθεσης στη σελίδα 365.

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει την ευθύνη να διασφαλίζει ότι η διεύθυνση διατηρεί ένα επαρκές και αποτελεσματικό πλαίσιο εσωτερικής διακυβέρνησης και σύστημα εσωτερικού ελέγχου, το οποίο περιλαμβάνει σαφή οργανωτική δομή, την ομαλή λειτουργία ανεξάρτητων λειτουργιών διαχείρισης κινδύνων, κανονιστικής συμμόρφωσης, εσωτερικού ελέγχου και των λειτουργιών διαχείρισης κινδύνων ΤΠΕ και ασφάλειας πληροφοριών με επαρκείς εξουσίες και πόρους για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Περαιτέρω, το Διοικητικό Συμβούλιο έχει την ευθύνη να παρουσιάζει μια δίκαιη, ισορροπημένη και κατανοητή αξιολόγηση της εικόνας και των προοπτικών της Εταιρίας, περιλαμβανομένων και των ετήσιων και ενδιάμεσων οικονομικών καταστάσεων και άλλων δημόσιων εκθέσεων που πιθανόν να επηρεάζουν τη χρηματιστηριακή τιμή της μετοχής της Εταιρίας καθώς και τις εκθέσεις που απαιτούνται από τις ρυθμιστικές αρχές και τη νομοθεσία.

Το Διοικητικό Συμβούλιο θέτει τους στρατηγικούς στόχους και τη διάθεση ανάληψης κινδύνου για τη στήριξη της στρατηγικής του Συγκροτήματος, ενσωματώνει τη βιωσιμότητα στις επιχειρηματικές του δραστηριότητες, διασφαλίζει ότι διαθέτει τους απαραίτητους οικονομικούς και ανθρώπινους πόρους ώστε το Συγκρότημα να είναι σε θέση να επιτύχει τους στόχους του, βεβαιώνεται ότι ο σκοπός, οι αξίες, η στρατηγική και η κουλτούρα του Συγκροτήματος ευθυγραμμίζονται και παρακολουθεί την απόδοση της διεύθυνσης προς αυτή την κατεύθυνση. Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει επίσης ότι οι υποχρεώσεις του έναντι των μετόχων και άλλων εταίρων είναι αντιληπτές και εκπληρώνονται. Το Διοικητικό Συμβούλιο αναγνωρίζει την ανάγκη προσαρμογής και ευελιξίας ώστε να ανταποκρίνεται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και τις αναδυόμενες επιχειρηματικές προτεραιότητες, διασφαλίζοντας παράλληλα τη συνεχή παρακολούθηση και εποπτεία βασικών θεμάτων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι το όργανο λήψης αποφάσεων για όλα τα ουσιαστά ζητήματα, λόγω των στρατηγικών, οικονομικών ή άλλων συνεπειών που πιθανόν να έχουν επιπτώσεις στη φήμη του. Ένα επίσημο πρόγραμμα θεμάτων που προορίζεται για έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει ότι ο έλεγχος ευτών των βασικών αποφάσεων διατηρείται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Το πρόγραμμα αυτό αναθεωρείται τουλάχιστον ετησίως για να διασφαλιστεί ότι παραμένει επίκαιρο και ότι αντικατοπτρίζει τυχόν βελτιώσεις που απαιτούνται βάσει των εξελισσόμενων απαιτήσεων εταιρικής διακυβέρνησης και της βέλτιστης πρακτικής του κλάδου. Το πλήρες πρόγραμμα θεμάτων που προορίζεται για έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο είναι ανηρτημένο στην ιστοσελίδα www.bankofcyprus.com.cy/group.

Επιπλέον, το Διοικητικό Συμβούλιο εγκρίνει το διορισμό ατόμων που ενδέχεται να έχουν σημαντική επίδραση στο προφίλ κινδύνου του Συγκροτήματος. Η καταλληλότητά τους για το συγκεκριμένο ρόλο παρακολουθείται σε διαρκή βάση. Η απομάκρυνση από το αξίωμα του επικεφαλής μιας λειτουργίας ελέγχου όπως αυτή ορίζεται στην Οδηγία Διακυβέρνησης της ΚΤΚ, υπόκειται επίσης στην έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Άλλοι Εταίροι

Η αποτελεσματική διακυβέρνηση διευκολύνει την υλοποίηση του Σκοπού και της στρατηγικής της Εταιρίας, ιδιαίτερα σε δύσκολους καιρούς. Το Διοικητικό Συμβούλιο δεσμεύεται, μέσω του μοντέλου διακυβέρνησης του Συγκροτήματος, να λαμβάνει αποφάσεις με γνώμονα το Σκοπό της Εταιρίας και να λογοδοτεί στους εταίρους της. Καθ'όλη τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, το Διοικητικό Συμβούλιο επικεντρώθηκε στην προστασία της υγείας και της ευημερίας του εργατικού δυναμικού και στη στήριξη των πελατών και άλλων εταίρων του Συγκροτήματος διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η Τράπεζα παραμένει ασφαλής και ανθεκτική, τόσο οικονομικά όσο και λειτουργικά.

Σκοπός της Τράπεζας Κύπρου είναι να υποστηρίζει συνεχώς την ανάπτυξη της κυπριακής οικονομίας και κοινωνίας με υπηρεσίες πέραν των τραπεζικών, να προσφέρει αξία στους εταίρους της μέσω υπεύθυνων δραστηριοτήτων, βιώσιμων προϊόντων και καινοτόμων υπηρεσιών παραμένοντας ισχυρή κινητήρια δύναμη της βιώσιμης ανάπτυξης στη χώρα. Αποστολή της είναι να στηρίζει τους πελάτες της στις καθημερινές τους ανάγκες και στις πιο σημαντικές στιγμές της ζωής τους. Επενδύει πόρους και προσπάθεια για να διασφαλίσει ότι οι υπηρεσίες τους Συγκροτήματος παρέχονται από κορυφαίους επαγγελματίες στην αιχμή της τεχνολογίας με ήθος και ακεραιότητα.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Άλλοι Εταίροι (συνέχεια)

Η χρηστή διακυβέρνηση δημιουργεί αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ της Εταιρίας και των εταίρων της. Η ανταπόκριση στις ανησυχίες των εταίρων αποτελεί βασικό στοιχείο των έργων και πρωτοβουλιών της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και διαφάνειας του Συγκροτήματος. Το Συγκρότημα έχει προσδιορίσει, μεταξύ άλλων, τους ακόλουθους βασικούς εταίρους: ρυθμιστικές αρχές, κοινωνία, προμηθευτές, πελάτες, μετόχους και εργαζομένους.

Το Διοικητικό Συμβούλιο αφιερώνει χρόνο αφουγκραζόμενο τους εταίρους, συμπεριλαμβανομένων του εργατικού δυναμικού, των πελατών, των επενδυτών και των ρυθμιστικών αρχών, για καλύτερη κατανόηση των απόψεων και των προοπτικών τους. Το Διοικητικό Συμβούλιο θα συνεχίσει να βελτιώνει τον μηχανισμό που διασφαλίζει ότι οι εταίροι του Συγκροτήματος λαμβάνονται δεόντως υπόψη ως μέρος της διαδικασίας λήψης αποφάσεων του.

Η ενότητα αυτή περιγράφει τους τρόπους με τους οποίους το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει υπόψη στις συζητήσεις και στη λήψη αποφάσεων του, τα συμφέροντα των άλλων εταίρων και τα θέματα που αναφέρονται στην ενότητα 172 του περί Εταιριών Νόμου.

Ο Πρόεδρος, μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, οι προέδροι των επιτροπών και μέλη της ανώτερης διεύθυνσης συναντώνται τακτικά με τις ρυθμιστικές αρχές, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται η Κοινή Εποπτική Ομάδα, η Κεντρική Τράπεζα της Κύπρου ('ΚΤΚ'), η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα ('ΕΚΤ') κλπ. Οι συζητήσεις περιλαμβάνουν κανονιστικά και εποπτικά θέματα, τη διακυβέρνηση και εποπτεία κινδύνων, το μέλλον του τραπεζικού κλάδου, τους κινδύνους που σχετίζονται με το κλίμα και το περιβάλλον, τις στρατηγικές προκλήσεις και την ανοικοδόμηση κουλτούρας. Το Διοικητικό Συμβούλιο κρατείται ενήμερο για αυτές τις συναντήσεις. Η διεύθυνση παρέχει τακτικές ενημερώσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την επικοινωνία και την αλληλογραφία με τις ρυθμιστικές αρχές, ώστε να διασφαλίζεται ότι το Διοικητικό Συμβούλιο παραμένει ενήμερο για τις προσδοκίες και τους τομείς εστίασης των ρυθμιστικών αρχών.

Η Τράπεζα συνεχίζει να λειτουργεί με επιτυχία μέσα σε ένα περίπλοκο ρυθμιστικό πλαίσιο. Η μητρική εταιρεία είναι εγγεγραμμένη στην Ιρλανδία και εισηγμένη σε δύο διαφορετικά Χρηματιστήρια με διαφορετικούς κανόνες και κανονισμούς. Οι δομές διακυβέρνησης και διεύθυνσης της, της επιτρέπουν την επίτευξη τρέχουσας και μελλοντικής οικονομικής ανάπτυξης, περιβαλλοντικής ακεραιότητας και κοινωνικής ισότητας σε όλο το εύρος των δραστηριοτήτων της. Η Τράπεζα έχει δημιουργήσει μια ισχυρή δομή διακυβέρνησης για την παρακολούθηση της ατζέντας βιώσιμης ανάπτυξης ESG (Environmental, Social, Governance) δηλαδή των θεμάτων που σχετίζονται με το Περιβάλλον, την Κοινωνία και τη Διακυβέρνηση («ΠΚΔ»). Η πρόοδος στην εφαρμογή και εξέλιξη της στρατηγικής ΠΚΔ του Συγκροτήματος παρακολουθείται από την Επιτροπή Βιωσιμότητας και το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή Βιωσιμότητας είναι μια ειδική εκτελεστική επιτροπή που συστάθηκε στις αρχές του 2021 με στόχο τη διαμόρφωση και επίβλεψη της εφαρμογής της στρατηγικής ΠΚΔ του Συγκροτήματος, να παρακολουθεί την ανάπτυξη και την εφαρμογή των στόχων ΠΚΔ και την ενσωμάτωση των προτεραιοτήτων ΠΚΔ στους επιχειρηματικούς στόχους του Συγκροτήματος.

Αρκετές πολιτικές έχουν αναθεωρηθεί για τον σκοπό αυτό και η προσπάθεια αυτή θα συνεχιστεί και στα επόμενα χρόνια, αφού συμβάλλει στην ευθυγράμμιση των λειτουργιών και της κουλτούρας της Τράπεζας με τους ΠΚΔ στόχους της. Ταυτόχρονα, η Τράπεζα θα εντείνει την υποστήριξή της προς τους πελάτες και την κοινωνία ώστε να γίνουν ολοένα και πιο βιώσιμοι και θα ανταποκριθεί στην αυξημένη σημασία που αποδίδουν οι επενδυτές και οι μέτοχοι της σε θέματα ΠΚΔ. Η Τράπεζα διαθέτει τη δέσμευση, το μέγεθος και την εμπέλεια για να επιφέρει την επιθυμητή αλλαγή στον τομέα αυτό σε ολόκληρη την Κύπρο τα επόμενα χρόνια. Παρέχει ήδη προϊόντα φιλικά προς το περιβάλλον και θα συνεχίσει να εμπλουτίζει τα προϊόντα και τις υπηρεσίες της σύμφωνα με τη Στρατηγική ΠΚΔ και το Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας για την Κύπρο.

Η Εταιρία έχει υιοθετήσει την Ατζέντα 2030 των Ηνωμένων Εθνών, όπως αυτή αντανakλάται στους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (Sustainable Development Goals -SDGs) για το 2030, η οποία παρέχει ένα κοινό σχέδιο για την ειρήνη και την ευημερία των ανθρώπων και του πλανήτη, τώρα και στο μέλλον. Η διεύθυνση του Συγκροτήματος αποφάσισε ότι η Εταιρία πρέπει να συμβάλει ενεργά στην επίτευξη των στόχων αυτών, να συνεργαστεί αποτελεσματικά με τους εταίρους για την επιτάχυνση της ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς, την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής και την επίτευξη βιώσιμης ανάπτυξης. Το Συγκρότημα έχει δεσμευτεί για επίτευξη ουδέτερου ισοζυγίου άνθρακα μέχρι το 2030 και μηδενικού μέχρι το 2050, ενώ παράλληλα θα στηρίξει τους πελάτες του και την κοινωνία σε αυτή τη μετάβαση.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Άλλοι Εταίροι (συνέχεια)

Το Συγκρότημα έχει επίσης δεσμευτεί για υλοποίηση των ακόλουθων πρωταρχικών στόχων ΠΚΔ, οι οποίοι αντικατοπτρίζουν τον κεντρικό ρόλο της βιώσιμης ανάπτυξης στην στρατηγική της Τράπεζας:

- Σταδιακή αύξηση του Δείκτη Πράσινων στοιχείων ενεργητικού (Green Asset Ratio)
- Σταδιακή αύξηση του Δείκτη Πράσινων ενυπόθηκων δανείων (Green Mortgage Ratio)
- ≥30% γυναίκες στα Ανώτερα Διευθυντικά επίπεδα (Εκτελεστική Επιτροπή (ExCo) και Διευρυμένη Εκτελεστική Επιτροπή (Extended ExCo) μέχρι το 2030.

Η Εταιρία συμμετέχει στο ευρωπαϊκό πρόγραμμα Business4Climate και δεσμεύεται για πιο ενεργή συμμετοχή στην προστασία του κλίματος. Αυτό σημαίνει μείωση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου κατά 8% έως το 2030, μέσω ενός εξατομικευμένου σχεδίου δράσης που περιλαμβάνει εφαρμογή πολιτικής, μέτρα και καθημερινές πρακτικές που συμβάλουν στον μετριασμό του περιβαλλοντικού αποτυπώματος του Συγκροτήματος.

Η Τράπεζα είναι έγκυρο μέλος του Business Integrity Forum (BIF), ενός διεθνώς αναγνωρισμένου φόρουμ αξιόπιστων εταιριών που σχηματίζουν αυτήν τη συμμαχία με σκοπό την υποστήριξη και προώθηση της επιχειρηματικής ηθικής και ακεραιότητας μέσω της υιοθέτησης ενός συγκεκριμένου πλαισίου κατευθυντήριων γραμμών, η συμμόρφωση με το οποίο επικυρώνεται σε ετήσια βάση.

Πιστό στο όραμα του για υπηρεσίες πέραν των τραπεζικών, το Συγκρότημα σε συνεργασία με τη Μη Κυβερνητική Οργάνωση (ΜΚΟ) Reaction δημιούργησε το 2020 το SupportCy, ένα δίκτυο εταιριών και οργανισμών που στήριξαν τον κρατικό μηχανισμό και την κοινωνία γενικότερα στη μάχη κατά της πανδημίας COVID-19. Το SupportCy κατέστη κληρονομιά που θα συνεχίσει να προσφέρει, με βάση τις συνεργασίες και την αλληλοϋποστήριξη των μελών του. Το συνολικό ποσό που παρέχεται μέσω του SupportCy στην κοινωνία ξεπέρασε τις €650.000, ενώ το δίκτυο εταιριών και οργανισμών αυξήθηκε στις 130. Το SupportCy παρέχει στήριξη στο Υπουργείο Υγείας, στο Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και στο Υπουργείο Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νεολαίας.

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις πρωτοβουλίες της Εταιρίας σε σχέση με τον ρόλο της στην κοινωνία μπορείτε να βρείτε στην Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης στο www.bankofcyprus.com.cy/group/corporate-responsibility/our-sustainability-reports/. Το SupportCy ήταν αποτέλεσμα της στρατηγικής του Συγκροτήματος όπως εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο, όχι μόνο να προσφέρει χορηγίες αλλά μέσω αυτού του δικτύου συνεργατών να παρέχει υποστήριξη όπου χρειάζεται σε συνεργασία με τον κρατικό μηχανισμό.

Στο επίκεντρο του ηγετικού κοινωνικού ρόλου της Τράπεζας βρίσκονται οι επενδύσεις της στο Ογκολογικό Κέντρο Τράπεζας Κύπρου (με συνολική επένδυση περίπου €70 εκατ. από το 1998 και 60% των διαγνωσμένων περιπτώσεων καρκίνου στην Κύπρο να νοσηλεύεται στο Κέντρο), το έργο του Δικτύου SupportCy που αναπτύχθηκε το 2020 και επεκτάθηκε το 2021, η συμβολή του Πολιτιστικού Ιδρύματος Τράπεζας Κύπρου στην προώθηση της πολιτιστικής κληρονομιάς του νησιού και η εκπαίδευση πέραν των 30 νέων επιχειρηματιών και παροχή οικονομικής βοήθειας ύψους €60.000 που παρείχε το Κέντρο Καινοτομίας IDEA το 2021. Μέλη του προσωπικού συνέχισαν να συμμετέχουν σε εθελοντικές δράσεις για στήριξη φιλανθρωπικών ιδρυμάτων και ανθρώπων που έχουν ανάγκη.

Η Τράπεζα διατηρεί Πολιτική Δωρεών, Χορηγιών και Εταιρικών Σχέσεων, η οποία δεν επιτρέπει χορηγίες σε πολιτικά κόμματα ή οποιεσδήποτε ενώσεις ή οργανισμούς που συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με κόμμα.

Η Εταιρία στοχεύει να αναπτύξει υγιείς και αμοιβαία επωφελείς επιχειρηματικές σχέσεις με τους προμηθευτές και τους επιχειρηματικούς της εταίρους. Για το σκοπό αυτό, δημιούργησε τη Μονάδα Διαχείρισης Προμηθευτών, η οποία λειτουργεί σύμφωνα με την Πολιτική Προμηθειών και Διαχείρισης Προμηθευτών που έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο, για να διασφαλίσει την επικράτηση της διαφάνειας, της ακεραιότητας, του θεμιτού ανταγωνισμού και της υπευθυνότητας καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας ανάθεσης υπηρεσιών ή προμηθειών. Πριν από την επιλογή προμηθευτή εκτελείται δομημένη αξιολόγηση και δέουσα επιμέλεια. Το Συγκρότημα αναπτύσσει υγιείς σχέσεις συνεργασίας με μεγάλους προμηθευτές για τακτική διαβούλευση και προγραμματισμό προμηθειών, οδηγώντας σε βελτιωμένη αποτελεσματικότητα καθώς και βελτιωμένη ποιότητα σε αγαθά και υπηρεσίες που προμηθεύεται.

Το Συγκρότημα συνεχίζει να παρακολουθεί στενά τις εξελίξεις και τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 τόσο στην παγκόσμια όσο και στην κυπριακή οικονομία. Η οικονομική δραστηριότητα ανέκαμψε σημαντικά το 2021, ωθούμενη από την εγχώρια ζήτηση καθώς και την εξωτερική ζήτηση το δεύτερο εξάμηνο, αντανakλώντας έτσι την έντονη ανάκαμψη της τουριστικής δραστηριότητας την περίοδο αυτή. Παράλληλα, το Συγκρότημα συνεχίζει να επικεντρώνεται στην παροχή στήριξης προς τους πελάτες, το εργατικό δυναμικό και την κοινότητα.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Άλλοι Εταίροι (συνέχεια)

Η κρατική στήριξη προς τις επιχειρήσεις και τα νοικοκυριά παρέμεινε σημαντική κατά τη διάρκεια του έτους. Μεσοπρόθεσμα, οι προοπτικές παραμένουν θετικές, με την αναμενόμενη θετική συμβολή του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας στα πλαίσια του προγράμματος 'ΕΕ Επόμενης Γενιάς'. Οι μεσοπρόθεσμες στρατηγικές προτεραιότητες της Τράπεζας είναι ξεκάθαρες. Το Συγκρότημα επικεντρώνεται εκ νέου στην ενίσχυση εσόδων με βέλτιστη διαχείριση κεφαλαίων, μέσω ενός ορθολογιστικού μοντέλου λειτουργίας. Επιπρόσθετα, συνεχίζει να επικεντρώνεται στην περαιτέρω ενδυνάμωση της ποιότητας του δανειακού χαρτοφυλακίου, διατηρώντας παράλληλα καλή κεφαλαιακή βάση, ώστε να συνεχίσει να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη στήριξη της Κυπριακής οικονομίας. Το Πρόγραμμα Μετασχηματισμού του Συγκροτήματος θα συμβάλει στην επίτευξη των στρατηγικών προτεραιοτήτων της Τράπεζας στο μεσοπρόθεσμο διάστημα. Το Συγκρότημα στοχεύει στην αύξηση του ποιοτικού νέου δανεισμού και στην ανάπτυξη σε εξειδικευμένους τομείς της αγοράς για διαφοροποίηση των εσόδων μέσω μη τραπεζικών υπηρεσιών, όπως ασφάλειες και ψηφιακά προϊόντα στο μεσοπρόθεσμο διάστημα.

Το Συγκρότημα συνεχίζει να εργάζεται για να καταστεί ένας πιο πελατοκεντρικός οργανισμός. Το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει τακτικές ενημερώσεις για την πρόοδο σε σχέση με τις μετρήσιμες πελατών από τη διεύθυνση. Επιπλέον, συζητούνται ενδελεχώς θέματα πελατών ώστε να καταστεί πιο κατανοητή η προοπτική των πελατών σε σειρά θεμάτων που τους αφορούν και που προκύπτουν από έρευνες πελατών και ομάδες εστίασης και μέσω παραπόνων πελατών. Για να ενισχύσει περαιτέρω την πελατοκεντρική εστίαση της στρατηγικής του, το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώθηκε για την καταγραφή των εμπειριών πελατών που προέκυψαν κατά την εξυπηρέτηση τους στα καταστήματα της Τράπεζας και για τις ενέργειες που έγιναν για την επίλυση τυχόν θεμάτων.

Το όραμα της Τράπεζας Κύπρου είναι να δημιουργήσει δια βίου συνεργασίες με τους πελάτες της, καθοδηγώντας και υποστηρίζοντάς τους σε έναν μεταβαλλόμενο κόσμο. Το σλόγκαν «Σε κάθε επόμενη κίνηση» υποδηλώνει τη δέσμευση της Τράπεζας προς αυτή την κατεύθυνση. Το πρόγραμμα μετασχηματισμού είναι σε εξέλιξη ώστε να επιτρέψει ένα πιο σύγχρονο τρόπο διεξαγωγής τραπεζικών εργασιών, ενισχύοντας την ψηφιοποίηση της εξυπηρέτησης των πελατών, καθώς και των εσωτερικών λειτουργιών. Το πρόγραμμα μετασχηματισμού θα καταστήσει δυνατή την υλοποίηση των στρατηγικών στόχων του Συγκροτήματος, με βασικές αλλαγές που εστιάζουν στην υιοθέτηση ενός πιο αποδοτικού λειτουργικού μοντέλου, στη βελτίωση της κερδοφορίας και στη βελτιστοποίηση της εξυπηρέτησης των πελατών και του μοντέλου παροχής υπηρεσιών και προϊόντων με έμφαση στον πελάτη. Τα οφέλη αυτού του μετασχηματισμού απολαμβάνουν ήδη οι πελάτες της Τράπεζας που έχουν διαδικτυακή πρόσβαση σε τραπεζικές υπηρεσίες μέσω υπολογιστή, τάμπλετ και κινητών συσκευών. Προς στήριξη των κυβερνητικών κατευθυντήριων γραμμών για τον περιορισμό των μετακινήσεων κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η Τράπεζα ενθάρρυνε τους πελάτες της να στραφούν σε ασφαλή ψηφιακά κανάλια για τις περισσότερες συναλλαγές τους, αποφεύγοντας κάθε φυσική παρουσία στα καταστήματα.

Η Τράπεζα έχει αναπτύξει μια καινοτόμα μορφή ψηφιακού ανοίγματος πελατών, η οποία έχει βελτιώσει την εμπειρία των πελατών καθώς και την έγκαιρη εξυπηρέτηση τους, ενώ παράλληλα συμβάλλει επίσης στην περαιτέρω σμίκρυνση κινδύνων για τη Τράπεζα μέσω του σταδιακού τερματισμού των επαγγελματιών διαμεσολαβητών, υποστηρίζοντας την περιβαλλοντική ακεραιότητα της Τράπεζας.

Το Συγκρότημα έχει πολύ χαμηλή διάθεση για απειλές και απώλειες που προκύπτουν από επιθέσεις στον κυβερνοχώρο και κατάχρηση πληροφοριών. Η ασφάλεια, η προστασία και το απόρρητο των προσωπικών δεδομένων είναι σημαντικά για το Συγκρότημα. Η διασφάλιση των πληροφοριών και των συστημάτων της Τράπεζας είναι μία από τις σημαντικότερες προτεραιότητες για την Τράπεζα. Έτσι, οι επενδύσεις της Εταιρίας πραγματοποιούνται εφόσον ληφθούν οι απόψεις της πρώτης, δεύτερης και τρίτης γραμμής άμυνας της Εταιρίας που απασχολούν καταρτισμένους μηχανικούς ασφαλείας, αναλυτές και ελεγκτές πληροφορικής. Επιπλέον, γίνονται σημαντικές επενδύσεις σε καινοτόμο τεχνολογία σε συνεχή βάση (όπως η μηχανική μάθηση και η τεχνητή νοημοσύνη). Η στήριξη της διεύθυνσης είναι στο υψηλότερο δυνατό επίπεδο και υπάρχει άμεση ανεξάρτητη αναφορά στις αρμόδιες επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου. Παράλληλα, όλοι οι έλεγχοι ασφαλείας της ακολουθούν ρυθμιστικά πρότυπα (GDPR, NIS, PSD2, PCI, SWIFT) και διεθνείς βέλτιστες πρακτικές (όπως το ISO 27001).

Επιπλέον, το Συγκρότημα διατηρεί πολιτική μηδενικής ανοχής για περιστατικά ξεπλύματος βρώμικου χρήματος και χρηματοδότησης τρομοκρατίας και δεν αποδέχεται οποιεσδήποτε παραβιάσεις της σχετικής νομοθεσίας ή παραβιάσεις των εσωτερικών πολιτικών, διαδικασιών και του πλαισίου συμμόρφωσης του Συγκροτήματος. Η αυστηρή τήρηση των πολιτικών και των διαδικασιών αναμένεται από κάθε μέλος του εργατικού δυναμικού και το μήνυμα αυτό επαναλαμβάνεται σε κάθε συνεδρίαση της Επιτροπής Ελέγχου, μέσω συνεχών εκπαιδευτικών συνεδριών για την καταπολέμηση της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες («AML») και μέσω των δεικτών απόδοσης των τοπικών λειτουργιών συμμόρφωσης σε κάθε μονάδα του Συγκροτήματος.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Άλλοι Εταίροι (συνέχεια)

Στις αρχές του 2021 ιδρύθηκε το Γραφείο Μετασχηματισμού για την παροχή ολιστικής επίβλεψης και πρόκλησης όλων των πρωτοβουλιών και προγραμμάτων μετασχηματισμού, έτσι ώστε να βελτιωθούν ουσιαστικά η απόδοση ή/και η οργανωτική αποτελεσματικότητα. Μέσω του Γραφείου παρέχεται η δυνατότητα στη διεύθυνση και το Διοικητικό Συμβούλιο να εντοπίζουν προληπτικά τυχόν τομείς πρόκλησης και ανταγωνιστικές προτεραιότητες. Το πρόγραμμα μετασχηματισμού έχει επηρεάσει και συνεχίζει να επηρεάζει διάφορες πτυχές του επιχειρηματικού μοντέλου του Συγκροτήματος, και τη δομή της Τράπεζας, δεδομένου ότι πρωταρχικός στόχος είναι η απλοποίηση των διαδικασιών, η αξιοποίηση των συνεργειών και η ανταλλαγή γνώσεων, μεταξύ άλλων.

Επιπρόσθετα, και με την καθοδήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου, υλοποιούνται σημαντικές αλλαγές για να καταστεί ένας πιο σύγχρονος και αποτελεσματικός χώρος εργασίας. Έχουν εισαχθεί νέες τεχνολογίες και εργαλεία που θα βελτιώσουν σημαντικά τη συνεργασία των εργαζομένων και την ανταλλαγή γνώσεων σε ολόκληρο τον οργανισμό. Μια σειρά αυτοματισμών, εξορθολογιστικών διαδικασιών και πρωτοβουλιών οργανωτικής καινοτομίας οδήγησαν σε βελτιωμένες υπηρεσίες πελατών, εσωτερική αποδοτικότητα και εξοικονόμηση πόρων, σύμφωνα με τη στρατηγική του Συγκροτήματος με στόχο την ενίσχυση της παραγωγικότητας και την επίτευξη ενός λιτού μοντέλου λειτουργίας και χαμηλότερης βάσης κόστους με την πάροδο του χρόνου. Η BOC PCL έχει ήδη ξεκινήσει το ταξίδι μετασχηματισμού του δικτύου καταστημάτων της. Το πρώτο μοντέλο υποκαταστήματος στη Λευκωσία λειτούργησε τον Φεβρουάριο του 2021 ενώ ένα δεύτερο υποκατάστημα θα λειτουργήσει στη Λεμεσό στις αρχές του 2022.

Τα επόμενα βήματα περιλαμβάνουν τη μετάβαση στη νέα ανανεωμένη πλατφόρμα Internet Banking, ενώ σύντομα οι πελάτες θα μπορούν να έχουν εύκολα μια συνολική εικόνα των οικονομικών τους. Ταυτόχρονα, νέα εργαλεία όπως ο καθορισμός και η διαχείριση προϋπολογισμών και το άνοιγμα νέων δανειοδοτικών προϊόντων εξ ολοκλήρου μέσω των ψηφιακών καναλιών του Συγκροτήματος θα είναι σύντομα διαθέσιμα στους πελάτες.

Το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνεται τακτικά μέσω της ΕΑΔΑ για θέματα που σχετίζονται με τους εργαζομένους. Το εργατικό δυναμικό του Συγκροτήματος παραμένει βασικός παράγοντας για την επίτευξη των στόχων του. Προκειμένου να διατηρήσει την κουλτούρα υψηλών επιδόσεων, η Τράπεζα συνέχισε να αναβαθμίζει τις δεξιότητες του προσωπικού της παρέχοντας ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης σε όλο το προσωπικό και αξιοποιώντας τις σύγχρονες μεθόδους παράδοσης.

Το 2021, η Τράπεζα συνέχισε να δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην ευεξία του προσωπικού προσφέροντας σεμινάρια για την Υγιεινή Διατροφή, την Ψυχική Υγεία στο χώρο εργασίας και τον Οικονομικό Προγραμματισμό σε 630 εργαζομένους που επέλεξαν να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα «Well at Work». Η δέσμευση του Συγκροτήματος για την ισότητα των φύλων στο χώρο εργασίας έχει μεταφραστεί διαχρονικά σε σχετικές πολιτικές και πρακτικές. Το 2021 το Συγκρότημα παρέλαβε Πιστοποιητικό από το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για την εφαρμογή καλών πρακτικών σε θέματα ισότητας των φύλων στο χώρο εργασίας.

Το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος των συνδικαλιστικών οργανώσεων και της ένταξης σε αυτά, κατοχυρώνεται συνταγματικά από το άρθρο 21.2 και το άρθρο 11 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα. Τα δικαιώματα αυτά αντικατοπτρίζονται και στο άρθρο 21 του Συντάγματος της Κυπριακής Δημοκρατίας (1960, τροποποιημένο 2013). Η Ένωση Τραπεζικών Υπαλλήλων Κύπρου εγγράφηκε ως συνδικαλιστικό σωματείο το 1956 και εξακολουθεί να παραμένει ο μοναδικός εκπρόσωπος των εργαζομένων στον τραπεζικό τομέα. Σχεδόν όλοι οι εργαζόμενοι της Τράπεζας (97,6%) είναι μέλη της Ένωσης Τραπεζικών Υπαλλήλων Κύπρου, ενώ υπάρχει και συλλογική σύμβαση.

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει θέσει την αναμόρφωση της κουλτούρας της Τράπεζας ως βασικό στρατηγικό μοχλό αξίας και επιτυχίας. Η Επιτροπή Δεοντολογίας (ΕΔ) συνεργάζεται στενά με την εκτελεστική ομάδα για να διασφαλίσει τη συνεχή εστίαση στην κουλτούρα του Συγκροτήματος, για την επίτευξη του σκοπού, της αποστολής και του οράματος του και την τήρηση του Κώδικα Δεοντολογίας του. Η Επιτροπή μαζί με την ΕΑΔΑ εργάζονται για την ενίσχυση των υφιστάμενων μηχανισμών επικοινωνίας του Συγκροτήματος μεταξύ του Διοικητικού Συμβουλίου και του εργατικού δυναμικού.

Το έργο «Ηθος», υπό την αιγίδα της ΕΔ και της Διευθύντριας Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και Μετασχηματισμού, εφαρμόστηκε για να ενισχύσει την κουλτούρα δεοντολογίας και διαχείρισης κινδύνων για την καλύτερη προστασία των εργαζομένων, των πελατών και του Συγκροτήματος. Η Τράπεζα ανέπτυξε ένα σχέδιο δράσης που επικεντρώνεται στην καλλιέργεια μιας υγιούς κουλτούρας δεοντολογίας και διαχείρισης κινδύνων και στην ανάπτυξη σημαντικών προφίλ επιθυμητών συμπεριφορών που απαιτούνται για την ενίσχυση της γνήσιας σχέσης εμπιστοσύνης με τους πελάτες, τους επενδυτές και τις ρυθμιστικές αρχές του Συγκροτήματος.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Άλλοι Εταίροι (συνέχεια)

Ετοιμάστηκαν σύντομα βίντεο κλιπ, με το σύνθημα «Εγώ είμαι η Τράπεζα» που εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο, για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού σχετικά με κινδύνους που δεν πρέπει να αγνοούν στην προσπάθειά τους να εξυπηρετήσουν καλύτερα τους πελάτες, ποιες πρακτικές πρέπει να αποφεύγουν και ποιες να καλλιεργούν. Τόσο η Διευθύντρια Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού & Μετασχηματισμού όσο και ο Πρόεδρος της ΕΔ συμμετείχαν στη διαβίβαση του μηνύματος αυτού στο προσωπικό.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εξετάζει επίσης τα αποτελέσματα ερευνών Σφυγμού και Γνώμης Πορωσικού και πώς αυτά μετατρέπονται σε δράσεις ως απάντηση στα σχόλια του προσωπικού. Το Συγκρότημα διόρισε περισσότερους από 25 Πρωταθλητές Υγείας σε όλους τους τομείς του, οι οποίοι πήραν συνεντεύξεις και συζήτησαν με όλο το προσωπικό αναφορικά με την αντίληψή τους σχετικά με το τι πρέπει να γίνει ώστε να βελτιωθεί ο Δείκτης Οργανωτικής Υγείας του Συγκροτήματος («ΔΟΥ»). Ο ΔΟΥ εστιάζει - και ταυτόχρονα εξετάζει - όλες τις πτυχές της εργασιακής κουλτούρας του Συγκροτήματος καθώς και τον τρόπο λειτουργίας του ως οργανισμός. Καταρτίστηκαν σχέδια δράσης για όλους τους τομείς εστίασης που προσδιορίστηκαν.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, μέσω της ΕΕ εξετάζει την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Εμπιστευτικής/Ανώθυμης Αναφοράς ετησίως. Μετά από σύσταση της ΕΔ, το Διοικητικό Συμβούλιο αποφάσισε ότι τέτοιες αναφορές πρέπει να ενθαρρύνονται στις περιπτώσεις όπου το προσωπικό δεν συμμορφώνεται με τους κανονισμούς και ενεργεί εκτός πολιτικής. Τέτοιες περιπτώσεις θα πρέπει να αποτελούν μέρος της αξιολόγησης και έναυσμα για την έναρξη πειθαρχικών διαδικασιών.

Το Συγκρότημα έχει βελτιώσει το προφίλ κινδύνου και την οικονομική του βιωσιμότητα, βελτιώνοντας παράλληλα την κοινωνική και περιβαλλοντική του προσέγγιση και μεγιστοποιώντας τον θετικό του αντίκτυπο. Η χρηματοοικονομική επίδοση του Συγκροτήματος είναι άμεσα συνδεδεμένη με το οικονομικό και λειτουργικό περιβάλλον στην Κύπρο. Το Συγκρότημα αποτελεί τον μεγαλύτερο χρηματοοικονομικό και τεχνολογικό οργανισμό στην Κύπρο με ευρέως φάσματος δραστηριότητες. Το Συγκρότημα έχει καταφέρει να επιτύχει σημαντική πρόοδο έναντι των στρατηγικών του στόχων που ανακοίνωσε τον Νοέμβριο 2020 και αυτό, μαζί με τη σταθερή προοπτική ανάπτυξης της Κυπριακής οικονομίας, έχουν επιτρέψει στο Συγκρότημα να αναθεωρήσει τους μεσοπρόθεσμους στρατηγικούς του στόχους, δίνοντας σημαντική έμφαση στη δημιουργία αξίας για τους μετόχους. Το Συγκρότημα αυξάνει τον μεσοπρόθεσμο στόχο του για απόδοση ενσώματων ιδίων κεφαλαίων (ROTE) σε πάνω από 10%, θέτοντας τις βάσεις για διανομή μερίσματος, αναλόγως επίδοσης και αφού παρθούν οι απαραίτητες εγκρίσεις. Το Συγκρότημα συνέχισε να παρέχει ποιοτικό νέο δανεισμό μέσω συνετών πρακτικών. Ο νέος δανεισμός επικεντρώνεται σε επιλεγμένους κλάδους της οικονομίας οι οποίοι είναι συμβατοί με το προφίλ κινδύνου της Τράπεζας.

Η σημαντική συρρίκνωση της Κυπριακής οικονομίας κατά τα τελευταία επτά χρόνια πλησιάζει προς το τέλος. Το Συγκρότημα αναμένει με βάση την ισχυρή του θέση στην αγορά να συμβάλει στη διάθεση των κονδυλίων του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Κύπρου. Επίσης το Συγκρότημα αναμένει να αυξήσει προσεκτικά τον νέο δανεισμό στον κλάδο της ναυτιλίας και του διεθνούς εταιρικού δανεισμού (international corporate lending) και να διερευνήσει ευκαιρίες που δύνανται να παρουσιαστούν από συναλλαγές εξυπηρετούμενων δανείων στην Κύπρο. Ταυτόχρονα, έχει ως στόχο να υποστηρίξει τους πελάτες του στη μετάβαση σε ένα βιώσιμο μέλλον μέσω της παροχής προϊόντων φιλικών προς το περιβάλλον.

Η διεύθυνση επικεντρώνεται στη διαφοροποίηση των εσόδων μέσω της αύξησης των προμηθειών και δικαιωμάτων από την υπηρεσία διεθνών συναλλαγών, τη διαχείριση περιουσιακών στοιχείων μέσω υπηρεσιών wealth management και τις ασφαλιστικές εργασίες. Οι ασφαλιστικές εταιρίες του Συγκροτήματος, EuroLife Ltd και Γενικές Ασφάλειες Κύπρου Λτδ, οι οποίες δραστηριοποιούνται στον κλάδο ζωής και γενικό κλάδο αντίστοιχα, κατέχουν ηγετική θέση στον ασφαλιστικό κλάδο στην Κύπρο και παρέχουν σταθερά επαναλαμβανόμενα έσοδα διαφοροποιώντας περαιτέρω τις ροές εισοδημάτων του Συγκροτήματος. Επιπλέον, στο μεσοπρόθεσμο διάστημα, υπάρχουν πολλές πρωτοβουλίες σε εξέλιξη για την ενίσχυση των εσόδων από τον ασφαλιστικό κλάδο. Οι ασφαλιστικές εταιρίες του Συγκροτήματος διατηρούν υγιή κερδοφορία και το Συγκρότημα στοχεύει στην περαιτέρω αύξηση της αξιοποιώντας το ισχυρό μερίδιο αγοράς της Τράπεζας. Τέλος, το Συγκρότημα στοχεύει να εισαγάγει την Πλατφόρμα Ψηφιακής Οικονομίας ώστε να δημιουργήσει νέες πηγές εισοδημάτων μεσοπρόθεσμα, αξιοποιώντας το ισχυρό μερίδιο αγοράς της Τράπεζας, την τεχνογνωσία και την ψηφιακή της υποδομή. Η πλατφόρμα έχει ως στόχο να φέρει κοντά όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη για να δημιουργήσει ευκαιρίες τόσο στον τραπεζικό όσο και στον ευρύτερο τομέα υπηρεσιών.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Άλλοι Εταίροι (συνέχεια)

Σε συνέχεια της επιβολής περιοριστικών μέτρων από το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και άλλων χωρών εναντίον της Ρωσίας και της Λευκορωσίας, καθώς και εναντίον Ρωσικών και Λευκορωσικών νομικών και φυσικών προσώπων και παρόλο που η άμεση έκθεση του Συγκροτήματος σε Ρωσία, Ουκρανία και Λευκορωσία είναι περιορισμένη, η κρίση στην Ουκρανία δύναται να επιφέρει αρνητικές επιπτώσεις στην Κυπριακή οικονομία, κυρίως λόγω αρνητικής επίδρασης στους τομείς του τουρισμού και των υπηρεσιών, πληθωριστικές πιέσεις λόγω αυξησεων στις τιμές ενέργειας, καθώς και διαταραχές στην παγκόσμια εφοδιαστική αλυσίδα. Σε περίπτωση σημαντικής μείωσης στον αριθμό και όγκο συναλλαγών ως αποτέλεσμα της κρίσης, αυτό δύναται να επηρεάσει αρνητικά τα καθαρά έσοδα από δικαιώματα και προμήθειες του Συγκροτήματος ιδιαίτερα από τον τομέα διεθνών τραπεζικών εργασιών. Συνολικά, το Συγκρότημα αναμένει περιορισμένο αντίκτυπο από την άμεση έκθεσή του, ενώ οποιαδήποτε έμμεση επίπτωση θα εξαρτηθεί από τη διάρκεια και την ένταση της κρίσης και τον αντίκτυπο της στην Κυπριακή οικονομία, που παραμένουν αβέβαια στο παρόν στάδιο.

Για να διευκολυνθεί η κατανόηση από το Διοικητικό Συμβούλιο των απόψεων των βασικών μετόχων, τα μέλη λαμβάνουν ενημέρωση για τις σχέσεις με τους επενδυτές από τη διεύθυνση σε όλες τις προγραμματισμένες συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου. Το περιεχόμενο αυτής της ενημέρωσης περιλαμβάνει ενημερώσεις αγοράς, λεπτομέρειες πρόσφατων αλληλεπιδράσεων με επενδυτές, ανάλυση τιμών και αποτίμησης μετοχών και ανάλυση μητρώου μετόχων. Η Εταιρεία διευκολύνει τον άμεσο διάλογο με τους επενδυτές καθώς προσπαθεί για τον μεγαλύτερο βαθμό διαφάνειας. Εργάζεται επίσης για την ενσωμάτωση της ανατροφοδότησης στην εταιρική στρατηγική της. Αυτό επιτυγχάνεται με συμμετοχή σε συνέδρια, ιδιωτικές συναντήσεις, εικονικά roadshows, συχνές τηλεδιασκέψεις και τουλάχιστον τριμηνιαίες ενημερώσεις σχετικά με τα αποτελέσματα των μετα-εταιρικών συναλλαγών μεγάλης σημασίας. Ο Πρόεδρος και ο Ανώτερος Ανεξάρτητος Διοικητικός Σύμβουλος διατηρούν άμεση επαφή με τους επενδυτές. Οι πρόεδροι των επιτροπών παρευρίσκονται στην ΕΓΣ και είναι διαθέσιμοι για ερωτήσεις. Ο Διευθύνων Σύμβουλος, η Εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης και Δραστηριοτήτων Απομόχλευσης και η Διευθύντρια Τμήματος Σχέσεων Επενδυτών συνεργάστηκαν εκτενώς το 2021 με υφιστάμενους μετόχους και πιθανούς νέους επενδυτές κατά τη διάρκεια μεμονωμένων ή ομαδικών συναντήσεων και σε roadshows και συνέδρια επενδυτών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο παρακολουθεί στενά την εκτέλεση του στρατηγικού πλάνου και ως εκ τούτου συζητά τακτικά την πρόοδο έναντι των στόχων. Το Διοικητικό Συμβούλιο ενσταλάζει τον σωστό τόνο από την κορυφή, έχει καθορίσει τις αξίες της Εταιρίας οι οποίες είναι η ακεραιότητα, η διαφάνεια, η υπευθυνότητα, η εμπιστευτικότητα και η βιωσιμότητα και στοχεύει να τις ενσωματώσει σε κάθε δραστηριότητα και λειτουργία του Συγκροτήματος. Το Συγκρότημα δημιουργεί έτσι αξία για τους πελάτες, τους μετόχους και το εργατικό δυναμικό του.

Ηγεσία

Υπάρχει σαφής διαχωρισμός μεταξύ του ρόλου του Προέδρου ο οποίος είναι υπεύθυνος για την ηγεσία και την αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου και του Διευθύνοντος Συμβούλου που είναι υπεύθυνος για τη λειτουργία επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της Εταιρίας. Αυτός ο σαφής καταμερισμός ευθύνης τεκμηριώνεται τόσο στο εγχειρίδιο του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και στην Πολιτική Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχουν εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Πολιτική Εταιρικής Διακυβέρνησης είναι διαθέσιμη στον ιστότοπο του Συγκροτήματος www.bankofcyprus.com. Οι καθημερινές εργασίες του Συγκροτήματος έχουν ανατεθεί στη διευθυντική ομάδα.

Ο Ρόλος του Προέδρου

Ο Πρόεδρος εποπτεύει τις εργασίες και την αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου, διασφαλίζοντας ότι η ημερήσια διάταξη καλύπτει τα βασικά στρατηγικά θέματα που έχει να αντιμετωπίσει το Συγκρότημα, καθορίζει το ύψος και τον τόνο των συζητήσεων του Διοικητικού Συμβουλίου, ενθαρρύνει την ενεργή συμμετοχή των μελών στις εργασίες και δραστηριότητες του Διοικητικού Συμβουλίου και θέτει ξεκάθαρες προσδοκίες αναφορικά με την κουλτούρα, τις αξίες και τη συμπεριφορά του Συγκροτήματος. Επίσης, διασφαλίζει ότι υπάρχει αποτελεσματική επικοινωνία με τους μετόχους και προωθεί τη συμμόρφωση με τα πρότυπα εταιρικής διακυβέρνησης.

Ο Ρόλος του Αντιπροέδρου

Ο Αντιπρόεδρος παρέχει στήριξη και καθοδήγηση στον Πρόεδρο, όπου απαιτείται. Σε συντονισμό με τον Πρόεδρο, ενεργεί ως πρέσβης του Διοικητικού Συμβουλίου και του Συγκροτήματος στις σχέσεις του με τις ρυθμιστικές αρχές, τους εργαζομένους και τους πελάτες ενώ αναπληρώνει τον Πρόεδρο σε συνεδριάσεις, γενικές συνελεύσεις και άλλες συναντήσεις όταν ο Πρόεδρος δεν μπορεί να παρευρεθεί.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1. Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Ο Ρόλος του Ανώτερου Ανεξάρτητου Διοικητικού Συμβούλου

Ο Ανώτερος Ανεξάρτητος Διοικητικός Σύμβουλος είναι διαθέσιμος στους μετόχους και τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σε περίπτωση που έχουν ανησυχίες που δεν μπορούν να επιλυθούν μέσω των σύνηθων καναλιών επικοινωνίας. Παρέχει συμβουλές και στήριξη στον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου στην επίτευξη των στόχων του.

Προεδρεύει συνεδρίασης των μη-εκτελεστικών μελών για την αξιολόγηση της απόδοσης του Προέδρου, στο πλαίσιο της ετήσιας αξιολόγησης της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου και αναλαμβάνει την ευθύνη για την ομαλή διαδικασία διαδοχής του Προέδρου σε στενή συνεργασία με την ΕΔΕΔ. Συναντάται επίσης με σημαντικούς μετόχους προκειμένου να διασφαλίσει ότι υπάρχει ισορροπημένη κατανόηση των ζητημάτων και των ανησυχιών που ενδέχεται να έχουν.

Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι

Οι μη-εκτελεστικοί διοικητικοί σύμβουλοι είναι υπεύθυνοι να παρακολουθούν την εκτελεστική δραστηριότητα και να συμβάλλουν στην ανάπτυξη στρατηγικής της Εταιρίας. Δεν εργοδοτούνται από την Εταιρία και δεν συμμετέχουν στην καθημερινή διαχείριση του Συγκροτήματος.

Ο ρόλος τους είναι να παρέχουν εποικοδομητική αμφισβήτηση/πρόκληση στη διεύθυνση, να ελέγχουν την απόδοση της ανώτατης διεύθυνσης στην επίτευξη των συμφωνημένων στόχων και σκοπών και να παρακολουθούν αναφορές για την απόδοση. Επίσης, οι μη-εκτελεστικοί διοικητικοί σύμβουλοι πρέπει να ικανοποιούνται ως προς την ακεραιότητα της οικονομικής πληροφόρησης και να βεβαιώνονται ότι οι μηχανισμοί ελέγχου της οικονομικής πληροφόρησης, τα πλαίσια συμμόρφωσης και διαχείρισης κινδύνων και το πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου είναι ισχυρά και αξιόπιστα. Οι μη εκτελεστικοί διοικητικοί σύμβουλοι, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου και της Αντιπροέδρου, φέρνουν ανεξάρτητη πρόκληση και κρίση στις συζητήσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, μέσω του χαρακτήρα, της αντικειμενικότητας και της ακεραιότητάς τους.

Τακτικές συνεδριάσεις διεξάγονται μεταξύ των μη εκτελεστικών διοικητικών συμβούλων χωρίς την παρουσία των εκτελεστικών διοικητικών συμβούλων και τουλάχιστον μία φορά το χρόνο χωρίς την παρουσία του Προέδρου

Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι

Οι Εκτελεστικοί Σύμβουλοι έχουν εκτελεστικές λειτουργίες στο Συγκρότημα εκτός από τα καθήκοντά τους στο Διοικητικό Συμβούλιο. Ο ρόλος των Εκτελεστικών Συμβούλων, με επικεφαλής τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, είναι να προτείνουν στρατηγικές στο Διοικητικό Συμβούλιο και μετά από έλεγχο και πρόκληση του Διοικητικού Συμβουλίου, να εκτελούν τις εγκεκριμένες στρατηγικές στα υψηλότερα δυνατά πρότυπα.

Ο Διευθύνων Σύμβουλος εργοδοτείται από την BOC PCL. Η σύμβαση του Διευθύνοντος Συμβούλου περιλαμβάνει ρήτρα τερματισμού με προειδοποίηση έξι μηνών προς το εκτελεστικό μέλος, χωρίς αιτιολόγηση και στη διακριτική ευχέρεια της BOC PCL. Η Εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης & Δραστηριοτήτων Απομόχλευσης επίσης εργοδοτείται από την BOC PCL και διορίστηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο τον Οκτώβριο 2021.

Οι όροι απασχόλησης της Εκτελεστικής Διευθύντριας Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης & Δραστηριοτήτων Απομόχλευσης βασίζονται κυρίως στις πρόνοιες της ισχύουσας συλλογικής σύμβασης, οι οποίες προβλέπουν ειδοποίηση ή αποζημίωση εκ μέρους της BOC PCL με βάση τα χρόνια υπηρεσίας και γραπτή προειδοποίηση τεσσάρων μηνών από το εκτελεστικό μέλος σε περίπτωση εθελούσιας αποχώρησης.

Ο ρόλος του Διευθύνοντος Συμβούλου

Ο Διευθύνων Σύμβουλος είναι υπεύθυνος για την εκτέλεση της εγκεκριμένης στρατηγικής και έχει την τελική εκτελεστική ευθύνη για τις λειτουργίες, την απόδοση και τη συμμόρφωση του Συγκροτήματος. Στην καθημερινή διαχείριση του Συγκροτήματος που του ανατέθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο, ο Διευθύνων Σύμβουλος στηρίζεται στις εισηγήσεις και συμβουλές της Εκτελεστικής Επιτροπής, της οποίας προεδρεύει. Η σύμβαση εργαδότησης του Διευθύνοντος Συμβούλου αναθεωρείται τουλάχιστον ανά πενταετία.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

1.1.1 Πληροφόρηση και Στήριξη

Το Διοικητικό Συμβούλιο συνέρχεται σε τακτική βάση και έχει επίσημο πρόγραμμα θεμάτων προς εξέταση που εξελίσσεται με βάση τις επιχειρηματικές ανάγκες και το οποίο κάθε χρόνο αναθεωρείται. Η απόδοση έναντι της επίτευξης των συμφωνημένων βασικών οικονομικών προτεραιοτήτων εξετάζεται σε κάθε συνεδρίαση με ιδιαίτερη αναφορά στους λεπτομερείς λογαριασμούς διαχείρισης του Συγκροτήματος. Ο Διευθύνων Σύμβουλος και η Εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης & Δραστηριοτήτων Απομόχλευσης σχολιάζουν τη στρατηγική, την τρέχουσα επιχειρηματική απόδοση, την αγορά, τις κανονιστικές και άλλες εξωτερικές εξελίξεις σε κάθε συνεδρίαση και παρουσιάζουν συγκριτικά δεδομένα.

Το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει τακτικές εκθέσεις και παρουσιάσεις και από άλλα ανώτερα στελέχη για τις εξελίξεις στις δραστηριότητες του Συγκροτήματος. Το Διοικητικό Συμβούλιο μελετά αναφορές της κάθε επιτροπής του καθώς και τακτικές εκθέσεις αναφορικά με τη διάθεση ανάληψης κινδύνου του Συγκροτήματος, κορυφαίους και αναδυόμενους κινδύνους, τη διαχείριση κινδύνων, πιστωτικά ανοίγματα και το δανειακό χαρτοφυλάκιο του Συγκροτήματος, τη διαχείριση στοιχείων ενεργητικού και παθητικού, τη ρευστότητα, τις επιδικίες, τη συμμόρφωση και θέματα φήμης.

Υπό την εποπτεία του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, οι αρμοδιότητες της Γραμματέως της Εταιρίας περιλαμβάνουν τη διασφάλιση επαρκούς ροής πληροφοριών εντός του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του, μεταξύ της ανώτατης διεύθυνσης και των μη-εκτελεστικών μελών και μεταξύ των επικεφαλής των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου και των μη-εκτελεστικών μελών καθώς και τη διευκόλυνση της εισαγωγικής κατάρτισης, ανάπτυξης και αξιολόγησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Όλοι οι διοικητικοί σύμβουλοι έχουν πρόσβαση στις συμβουλές και υπηρεσίες της Γραμματέως της Εταιρίας και του Λειτουργού Συμμόρφωσης με την Εταιρική Διακυβέρνηση, οι οποίοι παρέχουν πληροφορίες σχετικές με τις διαδικασίες του Διοικητικού Συμβουλίου, τον Κώδικα ΧΑΚ και τον Κώδικα ΗΒ. Η Γραμματέας της Εταιρίας είναι υπεύθυνη να διασφαλίσει ότι στους διοικητικούς συμβούλους παρέχονται έγκαιρα σχετικές πληροφορίες που να τους επιτρέπουν να εξετάσουν ζητήματα για λήψη απόφασης και να εκπληρώσουν την ευθύνη εποπτείας τους. Τόσο ο διορισμός όσο και η απομάκρυνση της Γραμματέως της Εταιρίας είναι θέμα του Διοικητικού Συμβουλίου στο σύνολο του.

Ανεξάρτητες επαγγελματικές συμβουλές καθώς και συμβουλές των εξωτερικών νομικών συμβούλων του Συγκροτήματος είναι επίσης διαθέσιμες στους διοικητικούς συμβούλους με δαπάνη του Συγκροτήματος εάν και εφόσον απαιτείται. Οι επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν παρόμοια πρόσβαση και είναι εφοδιασμένες με επαρκείς πόρους για να επιτελούν τα καθήκοντά τους. Η Γραμματέας της Εταιρίας παρέχει ειδική στήριξη στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για οποιοδήποτε θέμα σχετίζεται με την Εταιρία για το οποίο απαιτούν συμβουλές χωριστά ή επιπρόσθετα από αυτές που είναι διαθέσιμες στη συνήθη διαδικασία του Διοικητικού Συμβουλίου. Όλοι οι διοικητικοί σύμβουλοι καλύπτονται με ασφάλιση αστικής ευθύνης διοικητικών συμβούλων και αξιωματούχων σε σχέση με νομικές αγωγές εναντίον τους.

Περιστασιακά το Διοικητικό Συμβούλιο διεξάγει ενδεδειγμένες συζητήσεις με βασικές επιχειρηματικές Διευθύνσεις και μονάδες, ώστε να παρέχει στα μέλη του διείσδυση σε βασικούς τομείς στρατηγικής εστίασης, επιτρέποντας καλύτερη ποιότητα των συζητήσεων και ενισχύοντας τη γνώση τους. Οι ενδεδειγμένες συζητήσεις περιλαμβάνουν συνήθως παρουσιάσεις και αναλύσεις των θεμάτων σε βάθος. Το 2021, πραγματοποιήθηκαν συζητήσεις για το Κεφαλαιακό Πλάνο, το Πλάνο Εξυγίανσης και το Πλάνο Συμμόρφωσης με τη χρηματοδότηση για τις ελάχιστες απαιτήσεις ιδίων κεφαλαίων και επιλέξιμων υποχρεώσεων ('MREL'), συμπεριλαμβανομένων συζητήσεων με τις ρυθμιστικές αρχές. Άλλες εκτενείς συζητήσεις αφορούσαν τις πρωτοβουλίες για τη βελτίωση της κουλτούρας κινδύνου του Συγκροτήματος, τη στρατηγική ΠΚΔ, τη συνεχιζόμενη απομόχλευση από τα δάνεια MEX και τη νέα οργανωτική δομή της διεύθυνσης.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

1.1.1 Πληροφόρηση και Στήριξη (συνέχεια)

Οι βασικοί τομείς εστίασης για το 2021 για το Διοικητικό Συμβούλιο, μεταξύ άλλων, ήταν:

Στρατηγική του Συγκροτήματος και ανοχή κινδύνου	<ul style="list-style-type: none"> • Τετραετές επιχειρηματικό και κεφαλαιακό πλάνο, • Πώληση χαρτοφυλακίου MEX, / συναλλαγών - Helix 2A & B, • Πώληση μεικτού χαρτοφυλακίου MEX και ακινήτων - Helix 3, • Η πρόοδος στη δημιουργία της Πλατφόρμας Ψηφιακής Οικονομίας, • Το πρόγραμμα Μετασχηματισμού, • Στρατηγική αιεφορίας – Δημιουργία Επιτροπής Αιεφορίας, • Η συμβολή της Τράπεζας στην περιβαλλοντική ακεραιότητα και την κοινωνική ισότητα.
Τακτικές ενημερώσεις	<ul style="list-style-type: none"> • Μηνιαία Αναφορά απόδοσης Συγκροτήματος, • Οικονομική έκθεση, συμπεριλαμβανομένων των προϋπολογισμών, των προβλέψεων και των κεφαλαιακών θέσεων, • Μηνιαία Αναφορά κινδύνων, • Έκθεση του Διευθύνοντος Συμβούλου, • Αναφορές των προέδρων των επιτροπών, • Πρόοδος διαχείρισης κόστους.
Επιχειρησιακό περιβάλλον	<ul style="list-style-type: none"> • Οικονομικές εξελίξεις στην Κύπρο, υπό το πρίσμα της πανδημίας, • Επαναξιολόγηση οικονομικών προβλέψεων, • Παρακολούθηση πελατών υπό καθεστώς αναστολής καταβολής πληρωμών κεφαλαίου και τόκων, • Τριμηνιαίες οικονομικές εκθέσεις, • Οι απόψεις των επενδυτών και των άλλων εταίρων, • Ενημερώσεις για την αγορά και τη συναλλαγματική δραστηριότητα μετοχών.
Οικονομικά	<ul style="list-style-type: none"> • Οικονομικά αποτελέσματα για το έτος 2020, • Οικονομικά αποτελέσματα εξαμήνου 2021, • Απομειώσεις, • Ελάχιστη Απαίτηση Ιδίων Κεφαλαίων και Επιλέξιμων Υποχρεώσεων («MREL»), • Έκθεση Εσωτερικής Διαδικασίας Αξιολόγησης Κεφαλαιακής Επάρκειας ("ICAAP"), • Έκθεση Εσωτερικής Διαδικασίας Αξιολόγησης της Επάρκειας Ρευστότητας ("ILAAP").
Επιχειρηματική απόδοση	<ul style="list-style-type: none"> • Θεώρηση της στρατηγικής των επιχειρηματικών Διευθύνσεων και επιχειρηματικών μονάδων, • Επισκόπηση της προόδου της διαχείρισης μη εξυπηρετούμενων δανείων, • Επισκόπηση χαρτοφυλακίου πιστωτικών διευκολύνσεων, • Αναχρηματοδότηση δευτερογενούς κεφαλαίου (Tier 2) και έκδοση νέου ομολόγου, • Πλαίσιο μέτρησης απόδοσης πελατών, • Ανασκόπηση της απόδοσης των εταιρικών χρηματοδοτικών έργων.
Κουλτούρα	<ul style="list-style-type: none"> • Κουλτούρα διαχείρισης κινδύνου και κανονιστικής συμμόρφωσης, • Ενημέρωση για τη διαχείριση ταλέντων.
Διαχείριση κινδύνου	<ul style="list-style-type: none"> • Πλάνο Ανάκαμψης Συγκροτήματος, • Γνωστοποιήσεις Πυλώνα 3, • Πλαίσιο Διάθεσης Ανάληψης Κινδύνου Συγκροτήματος, • Πρόοδος εφαρμογής των συστάσεων της Διαδικασίας Εποπτικής Εξέτασης και Αξιολόγησης (SREP), • Κανονιστικές Αλληλεπιδράσεις, • Εποπτεία των θυγατρικών εταιριών, • Επιδικίες.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)
1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)
1.1.1 Πληροφόρηση και Στήριξη (συνέχεια)

Διακυβέρνηση και κανονιστικά θέματα	<ul style="list-style-type: none">• Η αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου και η αξιολόγηση της απόδοσης του Προέδρου,• Η αμοιβή του Προέδρου,• Αναθεώρηση και έγκριση των διαφόρων πολιτικών του Συγκροτήματος,• Διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων,• Μη χρηματοοικονομικές αναφορές,• Διορισμοί κατόχων καίριων θέσεων,• Σχεδιασμός διαδοχής,• Νέα ορθολογιστική οργανωτική δομή,• Συνεχής εποπτικός διάλογος και επικοινωνία με ρυθμιστικές αρχές.
-------------------------------------	--

Ανάπτυξη στρατηγικής

Οι στρατηγικοί στόχοι του Συγκροτήματος είναι να καταστεί ένα πιο ισχυρό, πιο ασφαλές και πιο αποδοτικό πιστωτικό ίδρυμα, ικανό να στηρίξει την ανάκαμψη της Κυπριακής οικονομίας και να δημιουργήσει αξία για τους μετόχους του στο μεσοπρόθεσμο διάστημα. Οι βασικοί πυλώνες της στρατηγικής του Συγκροτήματος είναι:

- Ενίσχυση εσόδων με βέλτιστη διαχείριση κεφαλαίων, μέσω δημιουργίας εσόδων από αύξηση εξυπηρετούμενων δανείων και από τραπεζικές και χρηματοοικονομικές δραστηριότητες με χαμηλότερες απαιτήσεις κεφαλαίου (όπως Ασφαλιστικού κλάδου και Ψηφιακής Οικονομίας).
- Βελτίωση λειτουργικής αποδοτικότητας, μέσω ορθολογιστικού μοντέλου λειτουργίας, που στηρίζεται στον ψηφιακό μετασχηματισμό και τις αυτοματοποιήσεις.
- Ενδυνάμωση της ποιότητας δανειακού χαρτοφυλακίου, μέσω διατήρησης ποιοτικού νέου δανεισμού, της ολοκλήρωσης της μείωσης του κινδύνου στον ισολογισμό, της μείωσης της χρέωσης πιστωτικών ζημιών δανείων (cost of risk) σε κανονικά επίπεδα και της μείωσης των (άλλων) απομειώσεων, με την ταυτόχρονη διαχείριση νέων εισροών ΜΕΔ (βάσει EAT) μετά τη λήξη της αναστολής καταβολής κεφαλαίων και τόκων.
- Ενίσχυση οργανωτικής ανθεκτικότητας και πολιτικής για Περιβαλλοντικά, Κοινωνικά και σχετικά με τη Διακυβέρνηση (ΠΚΔ) θέματα (ESG), μέσω της συνέχισης της εργασίας για τη δημιουργία ενός οργανισμού με όραμα για το μέλλον και ξεκάθαρη στρατηγική υποστηριζόμενη από αποτελεσματική εταιρική διακυβέρνηση ευθυγραμμισμένη με προτεραιότητες αναφορικά με ΠΚΔ θέματα.

Το Συγκρότημα έχει ξεκάθαρη στρατηγική, αξιοποιώντας την ισχυρή πελατειακή του βάση, την ανανεωμένη εμπιστοσύνη των πελατών του, την ηγετική του θέση στην αγορά, και την περαιτέρω ανάπτυξη ψηφιακών γνώσεων και υποδομών, με στόχο τη δημιουργία αξίας για τους μετόχους. Το Συγκρότημα αυξάνει τον μεσοπρόθεσμο στόχο του για απόδοση ενσώματων ιδίων κεφαλαίων (ROTE) σε πάνω από 10%, θέτοντας τις βάσεις για διανομή μερίσματος, αναλόγως επίδοσης και αφού παρθούν οι απαραίτητες εγκρίσεις.

Η διατήρηση μιας ισχυρής κεφαλαιακής βάσης έχει αποτελέσει βασική προτεραιότητα για τη διεύθυνση τα τελευταία χρόνια και παραμένει εξίσου σημαντική για το Συγκρότημα. Η οργανική αύξηση των κεφαλαίων θα υποβοηθηθεί από τον βελτιωμένο μεσοπρόθεσμο στόχο για απόδοση ενσώματων ιδίων κεφαλαίων (ROTE). Τα κεφάλαια αναμένεται να χρησιμοποιηθούν για οργανική ανάπτυξη του δανειακού χαρτοφυλακίου και επένδυση στις εργασίες του Συγκροτήματος. Παράγοντες που θα μπορούσαν ενδεχομένως να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στους δείκτες κεφαλαίου του Συγκροτήματος περιλαμβάνουν εποπτικές επιπτώσεις και μη επαναλαμβανόμενες χρεώσεις για βελτιστοποίηση της βάσης εξόδων.

Λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τη στρατηγική παρουσιάζονται στην ενότητα Στρατηγική και Προοπτικές της Έκθεσης Συμβούλων στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση 2021 στη σελ.33.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου

Στις 31 Δεκεμβρίου 2021 το Διοικητικό Συμβούλιο απαρτιζόταν από δώδεκα μέλη: τον Πρόεδρο του Συγκροτήματος ο οποίος κατά το διορισμό του ήταν ανεξάρτητος, δύο εκτελεστικά μέλη και εννέα μη εκτελεστικά μέλη. Σύμφωνα με τις διατάξεις της Οδηγίας Καταλληλότητας της ΚΤΚ, οκτώ από τους μη εκτελεστικούς διοικητικούς συμβούλους είναι ανεξάρτητοι. Τα ονόματα και σύντομα βιογραφικά στοιχεία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αναφορικά με την εμπειρία, τις γνώσεις και το καθεστώς ανεξαρτησίας τους περιλαμβάνονται στην ενότητα 4 της παρούσας έκθεσης.

Το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι 10-12 μέλη είναι κατάλληλο μέγεθος και σύνθεση ώστε να παρέχεται το πλήρες φάσμα δεξιοτήτων και εμπειριών που απαιτούνται στο Διοικητικό Συμβούλιο και στη στελέχωση των επιτροπών του διατηρώντας ταυτόχρονα την αίσθηση ευθύνης στο κάθε μέλος για τις αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, και την αποτελεσματική διαχείριση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων επιτρέποντας ταυτόχρονα πλήρη και εποικοδομητική συμμετοχή όλων των διοικητικών συμβούλων, δεδομένου του μεγέθους και των εργασιών του Συγκροτήματος και των χρονικών απαιτήσεων που τίθενται στους διοικητικούς συμβούλους. Το Διοικητικό Συμβούλιο αναγνωρίζει την ανάγκη να εντοπίζει τα πιο προσοντούχα άτομα τα οποία είναι διαθέσιμα για να υπηρετήσουν στο Διοικητικό Συμβούλιο. Σύμφωνα με την Πολιτική Διορισμών του Διοικητικού Συμβουλίου όλοι οι διορισμοί γίνονται αξιολογητικά με βάση αντικειμενικά κριτήρια (συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων και της εμπειρίας) και λαμβάνοντας δεόντως υπόψη τα οφέλη της διαφοροποίησης. Το Διοικητικό Συμβούλιο ετοιμάζει σχέδιο για τη δική του ανανέωση με τη βοήθεια της ΕΔΕΔ που εξετάζει σε τακτά διαστήματα τη σύνθεση, τη θητεία και το σχεδιασμό διαδοχής του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τόσο σε ατομική όσο και σε συλλογική βάση, οι διοικητικοί σύμβουλοι θεωρείται ότι διαθέτουν το εύρος των δεξιοτήτων, της κατανόησης, της εμπειρίας και της εμπειρογνώμοσύνης που απαιτούνται για να διασφαλιστεί η αποτελεσματική ηγεσία του Συγκροτήματος και η διατήρηση υψηλών προτύπων εταιρικής διακυβέρνησης.

Η Επιτροπή διασφαλίζει μια τυπική, αυστηρή και διαφανή διαδικασία κατά την αξιολόγηση των υποψηφίων για διορισμό στο Διοικητικό Συμβούλιο και διατηρεί συνεχή εποπτεία της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου, για να διασφαλίσει ότι αυτή παραμένει κατάλληλη και λαμβάνει υπόψη τον σκοπό, την κουλτούρα, τους κύριους επιχειρηματικούς τομείς, το προφίλ κινδύνου και τις απαιτήσεις διακυβέρνησης.

Η ΕΔΕΔ αξιολογεί τουλάχιστον σε ετήσια βάση τη δομή, το μέγεθος, τη θητεία και τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων, της γνώσης, της εμπειρίας, της ανεξαρτησίας και της διαφοροποίησης) και εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο τις δεξιότητες και την πείρα που απαιτούνται για την παροχή υγιούς εποπτείας της διακυβέρνησης. Οι δεξιότητες περιλαμβάνουν εμπειρία στον τραπεζικό τομέα, την ασφάλιση, τις αγορές και το κανονιστικό περιβάλλον, τη διαχείριση κινδύνων, τη χρηματοοικονομική διαχείριση, την ανάπτυξη στρατηγικής, την τεχνολογία, την επιχειρηματική εμπειρία καθώς και γνώσεις νομικών, διακυβέρνησης, συμμόρφωσης και ελέγχου. Η αξιολόγηση του προφίλ δεξιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου διεξάγεται για να διασφαλιστεί ότι το Διοικητικό Συμβούλιο και οι επιτροπές του αποτελούνται από μέλη που έχουν μια συνολική αντίληψη των δραστηριοτήτων του Συγκροτήματος και των κινδύνων που συνδέονται με αυτές. Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου παραμένει υπό συνεχή αναθεώρηση και η ΕΔΕΔ διατηρεί μια συνεχή εστίαση στον σχεδιασμό διαδοχής για να εξασφαλίσει τη συνέχιση ενός ισχυρού και διαφοροποιημένου Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο είναι κατάλληλο για τον σκοπό του Συγκροτήματος και τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιείται.

Στο πλαίσιο της διαδικασίας σχεδιασμού διαδοχής η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη τον αντίκτυπο των αναμενόμενων συνταξιοδοτήσεων των διοικητικών συμβούλων και την επιθυμητή κουλτούρα και στρατηγική κατεύθυνση του Συγκροτήματος. Στο πλαίσιο της διαδικασίας η Επιτροπή ετοιμάζει ένα λεπτομερές προφίλ ρόλου, με βάση την ανάλυσή της σχετικά με τις δεξιότητες και την πείρα που χρειάζεται και επιλέγει, κατά περίπτωση, μια έμπειρη επαγγελματική εταιρεία εξεύρεσης στελεχών για να διευκολύνει τη διαδικασία. Η εταιρεία αυτή ετοιμάζει λίστα υποψηφίων για τους οποίους παρέχει ανεξάρτητες αξιολογήσεις. Η ΕΔΕΔ στη συνέχεια συνεργάζεται με την εν λόγω εταιρεία για την επιλογή των επικρατέστερων υποψηφίων, διεξάγει συνεντεύξεις / συναντήσεις (περιλαμβανομένων συναντήσεων με μέλη της ΕΔΕΔ) και διεξοδική έρευνα δέουσας επιμέλειας. Η Επιτροπή ακολουθεί τις απαιτήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας του Συγκροτήματος, η οποία ευθυγραμμίζεται πλήρως με την Οδηγία Καταλληλότητας της ΚΤΚ (και τις κοινές κατευθυντήριες γραμμές της ΕΑΚΑΑ και της ΕΑΤ σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου) και διασφαλίζει μια ισχυρή αξιολόγηση των πιθανών υποψηφίων, η οποία περιλαμβάνει συνέντευξη από την ΕΔΕΔ και σύσταση προς το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από την υποβολή αιτήσεων καταλληλότητας στη ρυθμιστική αρχή για αξιολόγηση.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Σύμφωνα με την Πολιτική Διορισμών του Διοικητικού Συμβουλίου η διαδικασία αξιολόγησης και η έρευνα δέουσας επιμέλειας είναι εκτεταμένες και περιλαμβάνουν επιβεβαιώσεις, αυτοπιστοποίηση της καταλληλότητας και της οικονομικής ευρωστίας του υποψηφίου και εξωτερικούς ελέγχους που αφορούν έρευνα σε διάφορες δημόσιες διαθέσιμες πηγές. Όλοι οι πιθανοί υποψήφιοι αξιολογούνται ώστε να διασφαλιστεί ότι έχουν την ικανότητα να ενεργούν με ακεραιότητα, να καθοδηγούν με το παράδειγμα τους και να προωθούν την επιθυμητή κουλτούρα, αποδεικνύοντας έτσι την προσήλωσή τους σε υψηλά πρότυπα και αξίες. Η διαδικασία συνεπάγεται επίσης ότι η ΕΔΕΔ βεβαιώνεται ως προς την ικανότητα του υποψηφίου να διαθέτει τον απαραίτητο χρόνο για το ρόλο, καθώς και την ανεξαρτησία και την καταλληλότητα του. Ταυτόχρονα η ΕΔΕΔ αξιολογεί και τεκμηριώνει πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων. Τέλος, διεξάγεται αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας κατόπιν της οποίας η ΕΔΕΔ προχωρεί σε εισηγήσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο.

Απαιτείται αξιολόγηση των αρμοδίων αρχών και επίσημη έγκριση για όλους τους διορισμούς στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Ετησίως, το Συγκρότημα προβαίνει σε ανασκόπηση της ικανότητας και καταλληλότητας των διοικητικών συμβούλων, καλώντας τους να επιβεβαιώσουν οποιεσδήποτε αλλαγές όσον αφορά τη συμμόρφωσή τους με την Οδηγία Καταλληλότητας της ΚΤΚ. Όλες οι αλλαγές που δηλώνονται αξιολογούνται και καθορίζεται η σημαντικότητά τους. Κατά τη θεώρηση για το 2021 αναφέρθηκαν ορισμένες αλλαγές στις θέσεις που κατέχουν τα μέλη σε άλλα διοικητικά συμβούλια. Το Διοικητικό Συμβούλιο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι καθένας από τους διοικητικούς συμβούλους έχει το απαιτούμενο επίπεδο ικανότητας, ακεραιότητας για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του και αφιερώνει τον απαραίτητο χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του.

1.2.1 Συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου

Η Γραμματέας της Εταιρίας ετοιμάζει ένα ετήσιο πρόγραμμα με τη συμβολή όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, που καταγράφει τη ροή βασικών θεμάτων της Εταιρίας προς το Διοικητικό Συμβούλιο. Το Συγκρότημα έχει μια ολοκληρωμένη και συνεχή διαδικασία ρύθμισης της ημερήσιας διάταξης και κλιμάκωσης θεμάτων ώστε να διασφαλίζει ότι το Διοικητικό Συμβούλιο έχει τις σωστές πληροφορίες την κατάλληλη στιγμή και με τη σωστή μορφή ώστε να μπορούν οι διοικητικοί σύμβουλοι να λάβουν τις σωστές αποφάσεις. Ο Πρόεδρος καθοδηγεί τη διαδικασία με τη βοήθεια της Γραμματέως της Εταιρίας.

Η διαδικασία διασφαλίζει έτσι ότι διατίθεται επαρκής χρόνος για στρατηγικές συζητήσεις και σημαντικά επιχειρησιακά θέματα. Θέματα μπορούν να προστεθούν στις ημερήσιες διατάξεις, μεταξύ άλλων, ως απάντηση σε εξωτερικά γεγονότα, μετά από αίτημα μη-εκτελεστικών μελών ή λόγω κανονιστικών εξελίξεων.

Η Γραμματέας της Εταιρίας συμμετέχει ενεργά στην προετοιμασία του προγράμματος για όλες τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του και στην προετοιμασία των ημερήσιων διατάξεων αυτών των συνεδριάσεων, σε συνεργασία με τον Πρόεδρο, διασφαλίζοντας ότι οι σχετικές πληροφορίες αποστέλλονται έγκαιρα σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι ημερήσιες διατάξεις και τα έγγραφα κυκλοφορούν εγκαίρως πριν από κάθε συνεδρίαση και όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενημερώνονται γραπτώς για τις προσεχείς συνεδριάσεις του ώστε να τους δοθεί αρκετός χρόνος να μελετήσουν τις σχετικές πληροφορίες, για να είναι σε θέση να εκπληρώσουν πλήρως τα καθήκοντά τους. Τα πακέτα πληροφοριών αναρτώνται κατά κανόνα μία εβδομάδα πριν από τις συνεδριάσεις και είναι προσβάσιμα σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μέσω ασφαλούς ηλεκτρονικής πύλης, ώστε να εξασφαλίζεται επαρκής χρόνος για την επισκόπηση των ζητημάτων που πρέπει να συζητηθούν και να αναζητηθούν διευκρινίσεις ή τυχόν πρόσθετες πληροφορίες που ενδεχομένως απαιτούνται.

Γενικά, τα μέλη της διευθυντικής ομάδας και άλλα ανώτερα στελέχη καλούνται να παρακολουθήσουν μέρος των συνεδριάσεων για να διασφαλίσουν την αποτελεσματική αλληλεπίδραση με το Διοικητικό Συμβούλιο. Οι συνεδριάσεις αυτές έχουν ορισμένες σταθερές αναφορές, όπως η έκθεση του Διευθύνοντος Συμβούλου και της Εκτελεστικής Διευθύντριας Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης & Δραστηριοτήτων Απομόχλευσης σχετικά με την απόδοση του Συγκροτήματος, τις αναφορές των προέδρων των επιτροπών και τις ενημερώσεις από άλλα μέλη της ανώτατης διεύθυνσης.

Εκτός από τις επίσημες συνεδριάσεις, το Διοικητικό Συμβούλιο συνεδριάζει όποτε είναι απαραίτητο για να εξετάσει θέματα που είναι χρονικά ευαίσθητα. Ο Πρόεδρος και οι πρόεδροι κάθε επιτροπής διασφαλίζουν ότι οι συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και της κάθε επιτροπής είναι δομημένες ώστε να διευκολύνουν τη συζήτηση.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

1.2.1 Συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Οι συνεδριάσεις των επιτροπών διεξάγονται πριν από τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου με τον πρόεδρο κάθε επιτροπής στη συνέχεια να κάνει αναφορά για τα θέματα που συζητήθηκαν στο Διοικητικό Συμβούλιο. Θέματα για ενδελεχής συζήτηση ή πρόσθετα θέματα συζητούνται όταν απαιτείται και περιλαμβάνουν ενημέρωση για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρίας, τη διακυβέρνηση και κανονιστικά θέματα.

Κατά τη διάρκεια του 2021 το Διοικητικό Συμβούλιο πραγματοποίησε 14 συνεδριάσεις. Μόνο μία συνάντηση πραγματοποιήθηκε με φυσική παρουσία των μελών λόγω των συνεχιζόμενων περιορισμών στις μετακινήσεις και των μέτρων που ισχύουν για την καταπολέμηση της πανδημίας. Όλες οι άλλες συναντήσεις πραγματοποιήθηκαν μέσω τηλεδιάσκεψης. Περισσότερες λεπτομέρειες αναφορικά με τον αριθμό των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του και τη συμμετοχή των διοικητικών συμβούλων παρουσιάζονται πιο κάτω. Η εκτός έδρας συνεδρίαση πραγματοποιήθηκε τον Σεπτέμβριο του 2021. Κατά τη διάρκεια του έτους, ο Πρόεδρος και οι μη εκτελεστικοί διοικητικοί σύμβουλοι συναντήθηκαν χωρίς την παρουσία των εκτελεστικών μελών, για να συζητήσουν διάφορα θέματα αναφορικά με τις επιχειρηματικές δραστηριότητες του Συγκροτήματος.

Το Διοικητικό Συμβούλιο αξιοποιεί πλήρως την τεχνολογία όπως τηλεδιάσκεψη, ηλεκτρονική πύλη του Διοικητικού Συμβουλίου και tablets στις συνεδριάσεις του. Αυτό οδηγεί σε μεγαλύτερη ευελιξία, ασφάλεια και αποτελεσματικότητα στη διανομή εγγράφων και στις συνεδριάσεις. Τα πρακτικά και τα θέματα που προκύπτουν από τη συνεδρίαση αναρτώνται και διανέμονται στα μέλη για ανασκόπηση και ανατροφοδότηση. Τα θέματα που προκύπτουν παρακολουθούνται στις επόμενες συνεδριάσεις μέσω σχετικών ενημερώσεων.

Διοικητικό Συμβούλιο της ΒΟCΗ 1/1/2021-31/12/2021

Όνομα Συμβούλου	Διοικητικό Συμβούλιο	Επιτροπή Ελέγχου	Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών	Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβ.	Επιτροπή Διαχ. Κινδύνων
Ευστράτιος-Γεώργιος Αράπογλου (Πρόεδρος)	14/14			8/8	
Lyn Grobler (Vice-Chairperson)	14/14		11/11	8/8	
Arne Berggren	14/14	15/16		8/8*	
Maksim Goldman	13/14		10/11		24/25
Πόλα Χατζησωτηρίου	14/14	16/16			25/25
Michael Heger	14/14	15/16	11/11		
Κωνσταντίνος Ιορδάνου ¹	1/1				
Ελίζα Λειβαδιώτου ²	2/2				
Πανίκος Νικολάου	14/14				
Μαρία Φιλίππου	13/14		11/11	8/8	
Νίκος Σοφιανός ³	10/10	12/12			20/20
Ιωάννης Ζωγραφάκης	14/14	16/16			25/25
Σύνολο συνεδριάσεων⁶	14	16	11	8	25

1 Διορίστηκε στις 29 Νοεμβρίου 2021

2 Διορίστηκε στις 6 Οκτωβρίου 2021

3 Διορίστηκε στις 26 Φεβρουαρίου 2021

4 Ο αριθμός των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου της ΒΟCΗ PCL κατά τη διάρκεια του 2021 ήταν 27. Η συμμετοχή των διοικητικών συμβούλων σε αυτές τις συνεδριάσεις παρουσιάζεται στη σελίδα 339.

1.2.2 Διορισμός, Αποχώρηση και Επανεκλογή των Διοικητικών Συμβούλων

Τα μη-εκτελεστικά μέλη διορίζονται αρχικά για μια περίοδο τριών ετών και συνήθως αναμένεται να υπηρετήσουν δύο τριετείς θητείες νοουμένου ότι η απόδοση τους παραμένει ικανοποιητική και ανάλογα με τις ανάγκες της Εταιρίας, την επανεκλογή από τους μετόχους και τη συνεχιζόμενη ικανότητα και καταλληλότητα. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να καλέσει τα μέλη να υπηρετήσουν επιπρόσθετες θητείες. Η θητεία ενός μη-εκτελεστικού μέλους δεν μπορεί να επεκταθεί πέραν των 12 ετών στο σύνολο της και οποιοσδήποτε επαναδιορισμός πέραν των 6 σωρευτικών ετών εξετάζεται σε ετήσια βάση και λαμβάνει υπόψη μια σειρά παραγόντων όπως η απόδοση, η ανεξαρτησία, η ανάγκη για σταδιακή ανανέωση του Διοικητικού Συμβουλίου μεσοπρόθεσμα έως μακροπρόθεσμα και το βέλτιστο συμφέρον των μετόχων.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

1.2.2 Διορισμός, Αποχώρηση και Επανεκλογή των Διοικητικών Συμβούλων (συνέχεια)

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί ανά πάσα στιγμή να διορίσει οποιοδήποτε πρόσωπο που είναι πρόθυμο να ενεργεί ως διοικητικός σύμβουλος και το οποίο πληροί τα κριτήρια όπως αυτά καθορίζονται στην Πολιτική Διορισμών του Διοικητικού Συμβουλίου, είτε για να συμπληρώσει ένα κενό ή ως προσθήκη στο υπάρχον Διοικητικό Συμβούλιο, αλλά ο συνολικός αριθμός των μελών δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τα 13. Κάθε διοικητικός σύμβουλος που διορίζεται υπόκειται σε εκλογή στην επόμενη ΕΓΣ μετά το διορισμό του. Η ΕΔΕΔ εξετάζει, μεταξύ άλλων, εάν ένας υποψήφιος διοικητικός σύμβουλος είναι σε θέση να αφιερώσει τον απαιτούμενο χρόνο και προσοχή στις υποθέσεις της Εταιρίας πριν το Διοικητικό Συμβούλιο εγκρίνει τον διορισμό του.

Σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρίας, όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συνταξιοδοτούνται κάθε χρόνο και εφόσον είναι επιλέξιμα προσφέρονται για επανεκλογή. Οι ακόλουθοι διοικητικοί σύμβουλοι, όντας επιλέξιμοι, προσφέρθηκαν για επανεκλογή και εξελέγησαν στην Γενική Συνέλευση της 25ης Μαΐου 2021: Ευστράτιος-Γεώργιος Αράπογλου, Arne Berggren, Maksim Goldman, Lyn Grobler, Πόλα Χατζησωτηρίου, Michael Heger, Πανίκος Νικολάου, Μαρία Φιλίππου, Νίκος Σοφιανός και ο Ιωάννης Ζωγραφάκης. Η Ελίζα Λειβαδιώτου και ο Κωνσταντίνος Ιορδάνου εκλέχθηκαν επίσης στο Διοικητικό Συμβούλιο υπό την αίρεση της έγκρισης της ΕΚΤ που δόθηκε στις 6 Οκτωβρίου 2021 και στις 29 Νοεμβρίου 2021 αντίστοιχα. Η ΕΓΣ του 2021 έχει προγραμματιστεί για τις 20 Μαΐου 2022 και, σύμφωνα με τις προηγούμενες Γενικές Συνελεύσεις, όλοι οι διοικητικοί σύμβουλοι θα αποσυρθούν από τα καθήκοντά τους κατά την ημερομηνία της ΕΓΣ και θα προσφερθούν για επανεκλογή.

Τα ονόματα των Διοικητικών Συμβούλων που προσφέρονται για εκλογή ή επανεκλογή συνοδεύονται με επαρκείς πληροφορίες, όπως βιογραφικά στοιχεία και άλλες σχετικές πληροφορίες και αναρτώνται στην ιστοσελίδα του Συγκροτήματος πριν την ΕΓΣ προκειμένου οι μέτοχοι να λαμβάνουν τεκμηριωμένη απόφαση.

1.2.3 Σύγκρουση Συμφερόντων

Η πολιτική του Συγκροτήματος για τη σύγκρουση συμφερόντων επικεντρώνεται σε αρχές, διαδικασίες και ρυθμίσεις για την πρόληψη, τον προσδιορισμό, την τεκμηρίωση, την κλιμάκωση και τη διαχείριση της πραγματικής, πιθανής ή αντιληπτής σύγκρουσης συμφερόντων. Η πολιτική αναθεωρείται και εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο κάθε χρόνο και κοινοποιείται σε ολόκληρο το Συγκρότημα. Μια βελτιωμένη διαδικασία για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη για ετήσια αυτοαξιολόγηση πιθανής σύγκρουσης συμφερόντων υιοθετήθηκε και εφαρμόστηκε το 2021.

Το εγχειρίδιο του Διοικητικού Συμβουλίου καταγράφει διαδικασίες αναφορικά με τη σύγκρουση συμφερόντων των διοικητικών συμβούλων και καθορίζει πώς θα πρέπει να εντοπίζονται, αναφέρονται και να τυγχάνουν διαχείρισης ώστε να διασφαλίζεται ότι οι διοικητικοί σύμβουλοι ενεργούν πάντοτε με γνώμονα το συμφέρον της Εταιρίας. Το εγχειρίδιο του Διοικητικού Συμβουλίου αναθεωρείται και εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο τουλάχιστο σε ετήσια βάση.

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει υιοθετήσει Κώδικα Συναλλαγών για τις συναλλαγές σε αξίες της Εταιρίας από πρόσωπα που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα. Ο Κώδικας Συναλλαγών βρίσκεται σε πλήρη συμμόρφωση με τον Ευρωπαϊκό Κανονισμό για την Κατάχρηση Αγοράς. Όλα τα πρόσωπα που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα έχουν ενημερωθεί γραπτώς αναφορικά με τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τον Κώδικα Συναλλαγών. Όλοι οι διοικητικοί σύμβουλοι έχουν συμμορφωθεί με τις πρόνοιες του Κώδικα Συναλλαγών κατά τη διάρκεια του 2021.

Κανένας από τους διοικητικούς συμβούλους δεν είχε, κατά τη διάρκεια του έτους ή στο τέλος του έτους, ουσιώδες συμφέρον, άμεσα ή έμμεσα, σε οποιοδήποτε σημαντικό συμβόλαιο με το Συγκρότημα (Σημείωση 50 των Ετήσιων Οικονομικών Καταστάσεων του Συγκροτήματος).

1.2.4 Διάθεση Χρόνου

Η ΕΔΕΔ διασφαλίζει ότι το κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου έχει επαρκή χρόνο να αφιερώσει στα καθήκοντά του, λαμβάνοντας υπόψη τα ισχύοντα κανονιστικά όρια για τον αριθμό των θέσεων σε διοικητικά συμβούλια που μπορεί να κατέχει κάποιος διοικητικός σύμβουλος. Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει καθορίσει το χρόνο που αναμένεται να διαθέσουν τα μη-εκτελεστικά μέλη για την Εταιρία γύρω στις 35-40 ημέρες ετησίως. Ο χρόνος που διαθέτουν στο Συγκρότημα μπορεί να είναι σημαντικά περισσότερος, ειδικά όταν υπηρετούν σε επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

1.2.4 Διάθεση Χρόνου (συνέχεια)

Η BOC PCL έχει χαρακτηριστεί ως «σημαντικό ίδρυμα» στο πλαίσιο του Κανονισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Κεφαλαιακές Απαιτήσεις) του 2014. Η Οδηγία Καταλληλότητας της ΚΤΚ ενσωματώνει τις πρόνοιες για τα διοικητικά όργανα πιστωτικών ιδρυμάτων του άρθρου 91 της Ευρωπαϊκής Οδηγίας για τις Κεφαλαιακές Απαιτήσεις ('CRD IV') και καθορίζει ότι ένας διοικητικός σύμβουλος δεν επιτρέπεται να μετέχει σε περισσότερες θέσεις πέραν από τους ακόλουθους συνδυασμούς:

- Μία θέση εκτελεστικού μέλους και δύο θέσεις μη-εκτελεστικού μέλους σε διοικητικά συμβούλια, ή
- Τέσσερις θέσεις μη-εκτελεστικού μέλους σε διοικητικά συμβούλια.

Θέσεις εκτελεστικού ή μη-εκτελεστικού διοικητικού συμβούλου εντός του ίδιου συγκροτήματος υπολογίζονται ως μία ενιαία θέση. Θέσεις σε οργανισμούς που δεν επιδιώκουν κατά κύριο λόγο εμπορικούς σκοπούς δεν μετρούν για σκοπούς των προαναφερόμενων κατευθυντήριων γραμμών.

Η ΕΚΤ, η οποία εποπτεύει την BOC PCL μετά τον Κανονισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης 468/2014 που καθόρισε το πλαίσιο για τη συνεργασία εντός του ενιαίου εποπτικού μηχανισμού μεταξύ της ΕΚΤ και των εθνικών αρμόδιων αρχών, δύναται σε εξαιρετικές περιπτώσεις και λαμβάνοντας υπόψη τη φύση και την πολυπλοκότητα των εργασιών του Συγκροτήματος, να εξουσιοδοτεί μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να κατέχουν μια επιπλέον θέση διοικητικού συμβούλου.

Το 2019, η ΕΚΤ αφού αξιολόγησε τη συμμετοχή του Προέδρου σε άλλα διοικητικά συμβούλια και τον χρόνο που διαθέτει, είχε επιτρέψει στον κ. Αράπογλου να συμμετέχει σε ένα επιπλέον διοικητικό συμβούλιο ως μη εκτελεστικό μέλος, δεδομένου του πολύ περιορισμένου χρόνου που διαθέτει για τη συγκεκριμένη θέση. Ο κ. Αράπογλου έχει επιδείξει την ανάλογη προσήλωση στην προεδρία του και έχει εκπληρώσει πλήρως τις ευθύνες του. Η εκτελεστική σύννοδος των μη εκτελεστικών συμβούλων ανέδειξε αυτή την αποδεδειγμένη δέσμευση του Προέδρου. Επιπλέον, η εξωτερική αξιολόγηση της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου, επιβεβαίωσε την επάρκεια της χρονικής δέσμευσης του Προέδρου προς την Τράπεζα. Τον Μάιο του 2021, ο Πρόεδρος παραιτήθηκε από έναν από τους διορισμούς του, έτσι ώστε να κατέχει μόνο τέσσερις μη εκτελεστικές θέσεις προς συμμόρφωση με όλες τις κανονιστικές υποχρεώσεις. Όλοι οι υπόλοιποι διοικητικοί σύμβουλοι ήταν εντός των ορίων συμμετοχής σε διοικητικά συμβούλια όπως αυτά ορίζονται για τα «σημαντικά ιδρύματα».

Σε όλα τα νεοδιορισθέντα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δίδεται περιεκτική επιστολή διορισμού που αναφέρει λεπτομερώς τις ευθύνες τους, τους όρους διορισμού τους και τον αναμενόμενο χρόνο που θα πρέπει να διαθέσουν για το ρόλο. Αντίγραφο των τυποποιημένων όρων και προϋποθέσεων διορισμού μη εκτελεστικών διοικητικών συμβούλων μπορεί να επιθεωρηθεί κατά τις εργάσιμες ώρες μετά από επικοινωνία με τη Γραμματέα της Εταιρίας. Οι διοικητικοί σύμβουλοι οφείλουν να αφιερώνουν επαρκή χρόνο στις εργασίες του Συγκροτήματος, περιλαμβανομένης της συμμετοχής σε τακτικές συναντήσεις και ενημερώσεις καθώς και χρόνο προετοιμασίας για συνεδριάσεις και επισκέψεις σε επιχειρηματικές μονάδες. Επιπλέον, αναμένεται ότι τα μη εκτελεστικά μέλη θα συμμετέχουν σε μία τουλάχιστον επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου, κάτι που συνεπάγεται τη διάθεση πρόσθετου χρόνου.

Ορισμένα μη εκτελεστικά μέλη όπως η Αντιπρόεδρος, ο Ανώτερος Ανεξάρτητος Διοικητικός Σύμβουλος και οι πρόεδροι των επιτροπών καλούνται να διαθέσουν πρόσθετο χρόνο για την εκπλήρωση αυτών των ρόλων.

Πριν το διορισμό τους, οι διοικητικοί σύμβουλοι γνωστοποιούν λεπτομερώς για τις άλλες σημαντικές χρονικές δεσμεύσεις τους, καθώς και μια ευρεία ένδειξη του χρόνου που διαθέτουν για αυτούς τους διορισμούς. Οι διοικητικοί σύμβουλοι κατέχουν θέσεις σε διοικητικά συμβούλια άλλων εταιριών όπως σημειώνεται στα βιογραφικά σημειώματα τους που περιλαμβάνονται στην ενότητα 4 της παρούσας έκθεσης. Η συμμετοχή τους σε άλλα διοικητικά συμβούλια δεν τους εμποδίζει από το να διαθέτουν τον απαραίτητο χρόνο και επιμέλεια στα καθήκοντά τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας ενώ βρίσκεται εντός των ορίων που καθορίζονται από την Οδηγία Καταλληλότητας της ΚΤΚ. Πριν την αποδοχή τυχόν εξωτερικού διορισμού που ενδέχεται να επηρεάσει την υφιστάμενη διάθεση χρόνου για τις εργασίες του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να λάβουν έγκριση από την ΕΔΕΔ ή και το Διοικητικό συμβούλιο αναλόγως με τη φύση της προτεινόμενης δέσμευσης.

Κατά τη διάρκεια του 2021, όλοι οι διοικητικοί σύμβουλοι είχαν συμμορφωθεί με τη διαδικασία του Διοικητικού Συμβουλίου και ζήτησαν εκ των προτέρων έγκριση όπου χρειαζόταν. Η εν λόγω υποχρέωση σύμφωνα με το Εγχειρίδιο του Διοικητικού Συμβουλίου υπενθυμίζεται σε όλα τα μέλη όταν διορίζονται σε εξωτερικούς ρόλους.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

1.2.4 Διάθεση Χρόνου (συνέχεια)

Εκτιμάται ότι το 2021 ο κάθε μη-εκτελεστικός διοικητικός σύμβουλος διέθεσε τουλάχιστον 40 ημέρες σε καθήκοντα που σχετίζονται με το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας. Το Διοικητικό Συμβούλιο εξέτασε το χρόνο που διέθεσαν οι διοικητικοί σύμβουλοι για τις εργασίες του και συμπέρανε ότι ο κάθε διοικητικός σύμβουλος αφιερώνει τον απαιτούμενο χρόνο για την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων του σύμφωνα με τις κοινές κατευθυντήριες γραμμές.

1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία

Η ΕΔΕΔ και το Διοικητικό Συμβούλιο καθορίζουν το καθεστώς ανεξαρτησίας κάθε μέλους κατά το διορισμό του. Επιπλέον, το Διοικητικό Συμβούλιο αξιολογεί κάθε μέλος έναντι των κριτηρίων που ορίζονται στον Κώδικα ΗΒ, στον Κώδικα ΧΑΚ, στην Οδηγία Καταλληλότητας της ΚΤΚ και στις κοινές κατευθυντήριες γραμμές. Επίσης αξιολογεί τη συμβολή και τη συμπεριφορά τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου με τον οποίο επιδεικνύουν αντικειμενική κρίση και ανεξάρτητη σκέψη, ετησίως για να διασφαλιστεί ότι ο καθορισμός της ανεξαρτησίας τους παραμένει κατάλληλος.

Το 2021 το Διοικητικό Συμβούλιο εξέτασε τις αρχές σχετικά με την ανεξαρτησία και αποφάσισε ότι οκτώ από τα εννέα μη εκτελεστικά μέλη, στις 31 Δεκεμβρίου 2021, ήταν ανεξάρτητα ως προς τον χαρακτήρα και την κρίση τους και απαλλαγμένα από οποιαδήποτε επιχειρηματική ή άλλη σχέση με το Συγκρότημα που θα μπορούσε να επηρεάσει την κρίση τους. Ο κος Goldman λόγω της εργοδότησης του μέχρι τον Ιούνιο του 2018 σε εταιρία που ελέγχεται από σημαντικό μέτοχο στην Εταιρία, δεν θεωρείται ανεξάρτητος βάσει των διατάξεων της Οδηγίας Καταλληλότητας της ΚΤΚ. Ο κ. Goldman ανέκαθεν επέδειξε και συνεχίζει να επιδεικνύει ανεξάρτητο χαρακτήρα και κρίση και το Διοικητικό Συμβούλιο πιστεύει, με βάση τις επιδόσεις του μέχρι σήμερα, ότι και αυτός φέρνει ανεξάρτητη αμφισβήτηση και κρίση στις συζητήσεις του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι συζητήσεις με τους διαφωνούντες μετόχους για την εκλογή του κ. Goldman οδήγησαν στην υποψηφιότητα και τον διορισμό του κ. Ιορδάνου στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Ο Πρόεδρος, κος Αράπογλου, ήταν ανεξάρτητος κατά το διορισμό του και εξακολουθεί να λειτουργεί ανεξάρτητα και παραμένει αντικειμενικός στις απόψεις του χωρίς να υπάρχουν σχέσεις ή συνθήκες που να επηρεάζουν την κρίση του. Διαθέτει τον απαραίτητο χρόνο για τις δραστηριότητες του Συγκροτήματος που είναι λίγο περισσότερες από τους άλλους μη εκτελεστικούς διοικητικούς συμβούλους, αλλά η συνολική διάθεση χρόνου δεν υπερβαίνει τις 55 ημέρες ετησίως. Δεν λαμβάνει άλλη αμοιβή από το Συγκρότημα εκτός από αυτήν του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου και του προέδρου της ΕΔΕΔ.

Το καθεστώς ανεξαρτησίας του κάθε διοικητικού συμβούλου σημειώνεται στα βιογραφικά στοιχεία του στην ενότητα 4 της παρούσας έκθεσης.

Η σχετική «Βεβαίωση Ανεξαρτησίας» με βάση τα κριτήρια ανεξαρτησίας της διάταξης Α.2.3 του Κώδικα του ΧΑΚ υπογράφεται ετησίως από το κάθε ανεξάρτητο μη-εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και υποβάλλεται στο ΧΑΚ μαζί με την Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης.

1.3.2 Εισδοχή και συνεχή κατάρτιση του Διοικητικού Συμβουλίου

Κατά το διορισμό του, κάθε διοικητικός σύμβουλος λαμβάνει ένα πλήρες, επίσημο πλάνο κατάρτισης, προσαρμοσμένο στις συγκεκριμένες ανάγκες του, περιλαμβανομένης της ιδιότητας του ως μέλους μιας εκ των επιτροπών. Σε όλους τους εισερχόμενους διοικητικούς συμβούλους παρέχεται κατόπιν διορισμού ένα πακέτο πληροφοριών που περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, το Εγχειρίδιο Διοικητικού Συμβουλίου, βασική νομοθεσία, οδηγίες και κανονισμούς και το Καταστατικό της Εταιρίας, για να διευκολυνθεί η κατανόηση του τρόπου λειτουργίας του Συγκροτήματος και των βασικών θεμάτων που αντιμετωπίζει.

Διευθετούνται συναντήσεις με την ανώτατη διεύθυνση σχετικά με τη στρατηγική του Συγκροτήματος και των Διευθύνσεων, ενδεδειγμένες συζητήσεις με επιχειρηματικές μονάδες, επισκόπηση της διάθεσης ανάληψης κινδύνου και του πλαισίου διαχείρισης κινδύνου του Συγκροτήματος, την εταιρική διακυβέρνηση, το σύστημα εσωτερικού ελέγχου, το κανονιστικό πλαίσιο, τις στρατηγικές ανθρώπινου δυναμικού, την τεχνολογία και τις πληρωμές. Η Γραμματέας της Εταιρίας, υπό την επίβλεψη του Προέδρου, αναπτύσσει προγράμματα κατάρτισης με βάση τις ατομικές ανάγκες του κάθε μέλους. Η Πολιτική Εισδοχής και Εκπαίδευσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο και είναι αναρτημένη στον ιστότοπο του Συγκροτήματος.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία (συνέχεια)

1.3.2 Εισδοχή και συνεχής κατάρτιση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Επίσης παρέχεται συνεχής εκπαίδευση στο Διοικητικό Συμβούλιο, με βάση τα συμπεράσματα που εξάγονται από τις αξιολογήσεις της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου και των μελών του, καθώς και τυχόν αναδυόμενες εξελίξεις. Η στοχευμένη κατάρτιση του Διοικητικού Συμβουλίου διευθετείται σε συνδυασμό με προγραμματισμένες συνεδριάσεις του όπου παρέχονται κατάλληλες πληροφορίες προκειμένου να διασφαλίζεται ότι τα μέλη λαμβάνουν επαρκή γνώση σε συγκεκριμένους τομείς μέσω παρουσιάσεων από επιχειρηματικές μονάδες του Συγκροτήματος και από τις λειτουργίες ελέγχου και ενημερώσεων από την ανώτατη διεύθυνση. Επίσης, διοργανώνονται ειδικά επιμορφωτικά σεμινάρια για συγκεκριμένα θέματα (βλέπετε τον πιο κάτω πίνακα για το εκπαιδευτικό πρόγραμμα του 2021) που συνήθως καθορίζονται από τα ίδια τα μέλη και τη Γραμματέα της Εταιρίας. Το πρόγραμμα κατάρτισης ετοιμάζεται στις αρχές κάθε έτους και τα μέλη αναμένεται να το παρακολουθήσουν στην ολότητα του.

Εκπαιδευτικά προγράμματα* για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το 2021

- Ενημέρωση για την ασφάλεια πληροφοριών 1^ο Τρίμηνο 2021
- Σύγκρουσεις Συμφερόντων
- Ενημέρωση για την ασφάλεια πληροφοριών 2^ο Τρίμηνο 2021
- Ενημέρωση για την ασφάλεια πληροφοριών 3^ο Τρίμηνο 2021
- MiFID II (part 2) 2021
- Βασικές αρχές κατά του ξεπλύματος βρώμικου χρήματος 2021

* Εξ αποστάσεως ηλεκτρονική συνεδρία

Το εκπαιδευτικό υλικό διανέμεται σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα. Το 2021, όλα τα εκπαιδευτικά σεμινάρια ήταν εξ' αποστάσεως μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας και περιλάμβαναν μικρή εξέταση αξιολόγησης στο τέλος του σεμιναρίου. Οι διοικητικοί σύμβουλοι μπορούν να έχουν πρόσβαση ανά πάσα στιγμή και μόλις ολοκληρωθεί η εκπαίδευση, καταγράφεται στο σύστημα παρέχοντας μια πλήρη διαδρομή ελέγχου.

Στους διοικητικούς συμβούλους προσφέρεται επίσης η δυνατότητα να παρίστανται σε κατάλληλα εξωτερικά εκπαιδευτικά σεμινάρια, εκδηλώσεις ή συνέδρια που παρέχουν ανασκόπηση τρεχόντων ζητημάτων συναφή με τα καθήκοντα τους. Η Γραμματέας της Εταιρίας διασφαλίζει ότι όλα τα μέλη λαμβάνουν τις σχετικές πληροφορίες εγκαίρως, ώστε να μπορούν να εξετάσουν θέματα για λήψη αποφάσεων και να επιτελέσουν το εποπτικό τους έργο.

Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους τα εκτελεστικά μέλη αναπτύσσουν και ανανεώνουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους αναφορικά με τις λειτουργίες και τις εργασίες του Συγκροτήματος μέσω τακτικών αλληλεπιδράσεων, συναντήσεων και ενημερώσεων με την ανώτατη διεύθυνση και μέσω παρουσιάσεων των εργασιών του Συγκροτήματος σε επενδυτές και αναλυτές. Παραμένουν ενήμεροι για τις εξελίξεις που επηρεάζουν τον τομέα των χρηματοπιστωτικών και τραπεζικών υπηρεσιών εκπροσωπώντας τα συμφέροντα του Συγκροτήματος σε συνέδρια, συμβουλευτικές ομάδες και άλλες εκδηλώσεις και συναντήσεις με τις ρυθμιστικές και άλλες αρχές.

Η Γραμματέας της Εταιρίας παρέχει στο Διοικητικό Συμβούλιο περιεκτική καθοδήγηση σχετικά με τις διαδικασίες του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδική στήριξη στους διοικητικούς συμβούλους σε κάθε θέμα που σχετίζεται με τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρίας για το οποίο χρειάζονται συμβουλές χωριστά ή επιπλέον από εκείνες που είναι διαθέσιμες μέσω της κανονικής διαδικασίας.

1.3.3 Αξιολόγηση Απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου

Το Διοικητικό Συμβούλιο αξιολογεί ετησίως την αποτελεσματικότητά του και αυτή των επιτροπών του καθώς και των μελών του προκειμένου να βελτιώσει τις λειτουργίες του. Σκοπός αυτών των αξιολογήσεων είναι να εξεταστεί η προηγηθείσα απόδοση με στόχο τον εντοπισμό τυχόν ευκαιριών για βελτίωση, τον καθορισμό κατά πόσο το Διοικητικό Συμβούλιο και η κάθε επιτροπή στο σύνολο τους είναι αποτελεσματικά στην εκτέλεση των αρμοδιοτήτων τους και στην περίπτωση των διοικητικών συμβούλων, να προσδιοριστεί κατά πόσο ο κάθε διοικητικός σύμβουλος συνεχίζει να συμβάλλει αποτελεσματικά και να επιδεικνύει προσηλωση στο ρόλο του.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία (συνέχεια)

1.3.3 Αξιολόγηση Απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Το Διοικητικό Συμβούλιο υπόκειται σε εξωτερική αξιολόγηση κάθε τρία χρόνια. Η πιο πρόσφατη εξωτερική αναθεώρηση ξεκίνησε στα τέλη του 2020 και ολοκληρώθηκε τον Φεβρουάριο του 2021. Περαιτέρω το Διοικητικό Συμβούλιο διεξήγαγε εσωτερική αξιολόγηση την άνοιξη του 2021, υπό την ηγεσία του Προέδρου με την υποστήριξη της ΕΔΕΔ και του Λειτουργού Συμμόρφωσης με την Εταιρική Διακυβέρνηση. Περιλάμβανε μια επισκόπηση της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου, των επιτροπών του και των μελών του. Ζητήθηκαν οι απόψεις των διοικητικών συμβούλων για μια σειρά θεμάτων, όπως, μεταξύ άλλων, στρατηγική, απόδοση, αναφορές, κίνδυνοι και σύστημα εσωτερικού ελέγχου, σύνθεση και μέγεθος του Διοικητικού Συμβουλίου, διαφοροποίηση, ισορροπία δεξιοτήτων, κουλτούρα και δυναμική, ημερήσια διάταξη του Διοικητικού Συμβουλίου. ποιότητα και έγκαιρη ενημέρωση, εκπαίδευση των μελών κ.λπ. Η ανασκόπηση έδειξε ένα αποτελεσματικό Διοικητικό Συμβούλιο με ισχυρή και διαφοροποιημένη σύνθεση εμπειριών.

Ο Πρόεδρος συναντήθηκε με τους διοικητικούς συμβούλους, τον καθένα ξεχωριστά, για να συζητήσουν την ατομική τους απόδοση, έχοντας ζητήσει τη δική τους συνεισφορά στην αξιολόγηση, εκ των προτέρων. Σε κάθε περίπτωση, ο Πρόεδρος αξιολόγησε τους διοικητικούς συμβούλους ως πλήρως αποτελεσματικούς στο ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, των οποίων η συμβολή εξακολουθεί να είναι σημαντική για τη μακροπρόθεσμη βιώσιμη επιτυχία της Εταιρείας, ενώ συνεχίζουν να επιδεικνύουν ανεξάρτητο πνεύμα.

Η ατομική αξιολόγηση απόδοσης των εκτελεστικών διευθυντών αξιολογείται βάσει συγκεκριμένων Δεικτών απόδοσης, («KPIs») που ορίζονται από την ΕΔΕΔ, πραγματοποιείται ταυτόχρονα με τη διαδικασία αξιολόγησης όλου του εργατικού δυναμικού και περιλαμβάνει αυτοαξιολόγηση, επανεξέταση και συζήτηση από την ΕΔΕΔ, πριν από την τελική αξιολόγηση από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Η διαδικασία το 2021 είχε ως εξής:

- Όλα τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κλήθηκαν να συμπληρώσουν ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια για να αυτοαξιολογήσουν την απόδοσή τους,
- Ο Πρόεδρος πραγματοποίησε αξιολόγηση όλων των μη εκτελεστικών μελών που ήταν στο Διοικητικό Συμβούλιο καθ' όλη τη διάρκεια του 2020.
- Ο Ανώτερος Ανεξάρτητος Διοικητικός Σύμβουλος προήδρευσε εκτελεστικής συνεδρίασης των μη εκτελεστικών μελών, απουσία του Προέδρου για να αξιολογήσει την απόδοση του Προέδρου.
- Την Αυτοαξιολόγηση κάθε Επιτροπής από τα μέλη της.

Μια συγκεντρωτική έκθεση σχετικά με τα πορίσματα της πλήρους διαδικασίας αξιολόγησης παρουσιάστηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο. Το αποτέλεσμα της αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου ήταν θετικό, καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι η αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του ενισχύεται χρόνο με το χρόνο. Κάθε μέλος αξιολογήθηκε ως αποτελεσματικό, με όλα τα μέλη να επιδεικνύουν αφοσίωση στους ρόλους τους. Η έκθεση εξετάστηκε από την ΕΔΕΔ και συζητήθηκε συλλογικά από το Διοικητικό Συμβούλιο. Οι συστάσεις είχαν σκοπό να βελτιώσουν τη διαδικασία του Διοικητικού Συμβουλίου, αν και δεν ήταν σημαντικές για την αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου. Το Διοικητικό Συμβούλιο τις αποδέχθηκε και κατάρτισε ένα σχέδιο δράσης για να τις ενσωματώσει. Λαμβάνοντας υπόψη την έκθεση αξιολόγησης, το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι η αποτελεσματική συμβολή καθενός από τα επιμέρους μέλη και του Διοικητικού Συμβουλίου συνολικά είναι και εξακολουθεί να είναι σημαντική για τη μακροπρόθεσμη βιώσιμη επιτυχία του Συγκροτήματος. Το Διοικητικό Συμβούλιο κατέληξε επίσης στο συμπέρασμα ότι όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν τα κατάλληλα προσόντα, ευρεία σχετική εμπειρία, παραμένουν αποτελεσματικά και επιδεικνύουν συνεχή δέσμευση στον ρόλο τους.

Οι βασικές συστάσεις που προέκυψαν από την εσωτερική αξιολόγηση ευθυγραμμίστηκαν με τα συμπεράσματα και τις συστάσεις που καταγράφηκαν από τους ανεξάρτητους συμβούλους ως εξής:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο θα πρέπει να συνεχίσει να διορίζει νέα μέλη για να επιτύχει μια σταδιακή ανανέωση του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών, του χωρίς να διακυβεύεται καμία από τις δεξιότητες και την τεχνογνωσία που είναι επί του παρόντος στο Διοικητικό Συμβούλιο. Το Διοικητικό Συμβούλιο θα επωφελείτο από ένα μέλος με γνώσεις πληροφορικής ή ψηφιακού μετασχηματισμού ή κυβερνοασφάλειας, κατά προτίμηση γυναίκα, προκειμένου να επιτύχει τον στόχο του 40%.
- Η εστίαση του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να στραφεί προς περισσότερη εποπτεία και λιγότερη διαχειριστική υποστήριξη.
- Υπάρχει περιθώριο για το Διοικητικό Συμβούλιο για περαιτέρω ενσωμάτωση τυχόν ανησυχιών για τη βιωσιμότητα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και στην ανάπτυξη του στρατηγικού του σχεδίου.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία (συνέχεια)

1.3.3 Αξιολόγηση Απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

- Το Συμβούλιο αποφάσισε ότι η ΕΔ θα πρέπει να αντιμετωπίσει σοβαρά τους παράγοντες βιωσιμότητας και ΠΚΔ για να υποστηρίξει το Διοικητικό Συμβούλιο σε συνεργασία με την ΕΔΕΔ, στην ανάπτυξη στρατηγικής και στη λήψη αποφάσεων.

Ο πρόεδρος κάθε κύριας επιτροπής του Διοικητικού Συμβουλίου προήδρευσε της διαδικασίας αυτό-αξιολόγησης αναφορικά με την απόδοση της επιτροπής μέσω συζήτησης με τα μέλη της. Η αποτελεσματικότητα της κάθε μιας εκ των τεσσάρων κύριων επιτροπών αξιολογήθηκε ως επαρκής. Όλοι οι μη εκτελεστικοί διοικητικοί σύμβουλοι παρείχαν ανατροφοδότηση σχετικά με την αντίληψη τους αναφορικά με τις εργασίες των επιτροπών και τα αποτελέσματα ήταν ικανοποιητικά.

Ο Ανώτερος Ανεξάρτητος Διοικητικός Σύμβουλος προήδρευσε της διαδικασίας αξιολόγησης της απόδοσης του Προέδρου που βασίστηκε σε συζήτηση κατά τη διάρκεια συνεδρίας των μη-εκτελεστικών μελών (χωρίς τον Πρόεδρο). Το Διοικητικό Συμβούλιο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο κ. Αράπογλου είναι ένας πολύ αποτελεσματικός Πρόεδρος, που παρέχει ισχυρή ηγεσία στο Διοικητικό Συμβούλιο. Ο κ. Αράπογλου συνδυάζει εκτεταμένη και σχετική τραπεζική εμπειρία, περιεκτικό ηγετικό ύψος και είναι επιδεκτικός σε νέες ιδέες. Ασκεί αποτελεσματική διαχείριση χρόνου και παρουσιάζει νοοτροπία ανάπτυξης. Τομείς ενίσχυσης είναι η προβολή του στην Τράπεζα και στην Κυπριακή αγορά και η εξασφάλιση πιο εστιασμένης εκπαίδευσης των μελών σε θέματα που σχετίζονται με κινδύνους. Το Διοικητικό Συμβούλιο επιβεβαίωσε τη συνεχιζόμενη στήριξη του στον κ. Αράπογλου.

Η εξωτερική αξιολόγηση της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου, που ολοκληρώθηκε τον Φεβρουάριο του 2021 από τη Nestor Advisors Ltd, μια εταιρία που δεν έχει άλλη σύνδεση με την Εταιρία, διαπίστωσε ότι το Διοικητικό Συμβούλιο είναι καλά δομημένο και συγκροτημένο. Το Διοικητικό Συμβούλιο διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις για τη διεύθυνση και τον έλεγχο της Τράπεζας. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι πολύ καλά ενημερωμένα, έχουν πλήρη κατανόηση των εργασιών του Συγκροτήματος και διερευνούν και ελέγχουν το έργο της διεύθυνσης.

Βάση για την εκτέλεση αυτής της αξιολόγησης ήταν η σχετική διάταξη της Οδηγίας Διακυβέρνησης της ΚΤΚ και η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε περιελάμβανε:

- Έλεγχο των σχετικών εγγράφων και πολιτικών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο συμπληρωμένο από κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Ατομικές συνεντεύξεις, συμπεριλαμβανομένων της Γραμματέως της Εταιρείας, του Διευθυντή Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνων, του Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου και του Διευθυντή Διεύθυνσης Συμμόρφωσης.
- Παρακολούθηση συνεδριάσεων σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του.
- Ανάλυση συμμόρφωσης με τον Κώδικα ΗΒ.
- Εποπτικές και βέλτιστες πρακτικές, και κρίση των ανεξάρτητων συμβούλων.

Οι βασικές συστάσεις που προέρχονταν από τους ανεξάρτητους συμβούλους ήταν οι εξής:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να επικεντρωθεί περισσότερο σε θέματα ΠΚΔ.
- Η Τράπεζα θα πρέπει να ενισχύσει τους δείκτες απόδοσης για τα ανώτερα στελέχη ώστε να συμπεριλάβει στόχους που σχετίζονται με θέματα ΠΚΔ.
- Η εκτός έδρας συνεδρίαση για θέματα στρατηγικής πρέπει να επικεντρώνεται στο μακροπρόθεσμο όραμα της Τράπεζας.
- Το Συμβούλιο θα πρέπει να διερευνήσει τρόπους με τους οποίους θα διασφαλίσει ότι η φωνή του εργατικού δυναμικού ακούγεται στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Η παρακολούθηση της κουλτούρας πρέπει να γίνει μέρος της μακροπρόθεσμης στρατηγικής του Διοικητικού Συμβουλίου.

Σημειώθηκε πρόοδος σε τομείς που έχριζαν βελτίωσης και είχαν εντοπιστεί κατά την προηγούμενη εσωτερική αξιολόγηση απόδοσης σχετικά με μια πιο πρακτική εποπτεία των στόχων και επιχειρηματικών δραστηριοτήτων των θυγατρικών εταιριών, θέματα ΠΚΔ που περιλαμβάνονται στην ημερήσια διάταξη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανανέωση της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου, διδάγματα και συνεχής μελλοντική εστίαση στη στρατηγική του Συγκροτήματος.

Οι διοικητικοί σύμβουλοι γνωρίζουν ότι σε περίπτωση που έχουν σημαντικές ανησυχίες σχετικά με τη συνολική διακυβέρνηση του Συγκροτήματος, αυτές θα πρέπει να αναφέρονται χωρίς καθυστέρηση στο Διοικητικό Συμβούλιο και εάν οι ανησυχίες τους δεν αντιμετωπιστούν ικανοποιητικά, οι διοικητικοί σύμβουλοι θα πρέπει να αναφέρουν τις ανησυχίες αυτές στην ΚΤΚ.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία (συνέχεια)

1.3.4 Αλληλεπίδραση με κύριες θυγατρικές

Υπάρχει στενή αλληλεπίδραση μεταξύ των κύριων θυγατρικών συμβουλίων και του Διοικητικού Συμβουλίου του Συγκροτήματος και των αντίστοιχων επιτροπών τους, περιλαμβανομένης της έγκρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο κάθε διορισμού σε συμβούλια σημαντικών θυγατρικών. Οι πρόεδροι των επιτροπών ελέγχου και κινδύνου των θυγατρικών υποβάλλουν ετήσια έκθεση στις αντίστοιχες επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας και παρίστανται στις επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου του Συγκροτήματος ετησίως για να παρουσιάσουν την έκθεσή τους. Οι πρόεδροι των Επιτροπών Ελέγχου και Κινδύνου καλούνται, αντιστοίχως, να συμμετέχουν περιστασιακά σε συνεδριάσεις της επιτροπής ελέγχου και της επιτροπής κινδύνου των διοικητικών συμβουλίων των θυγατρικών ως παρατηρητές. Επιπλέον, ο Λειτουργός Συμμόρφωσης με την Εταιρική Διακυβέρνηση και άλλοι επικεφαλής των λειτουργιών ελέγχου καλούνται να παραστούν στις συνεδριάσεις αυτές ως παρατηρητές. Η ΕΔΕΔ αναθεωρεί και εγκρίνει ετησίως τις Κατευθυντήριες γραμμές Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις θυγατρικές εταιρίες.

1.3.5 Δάνεια σε Διευθυντές και άλλες συναλλαγές

Λεπτομέρειες για τον δανεισμό και άλλες συναλλαγές των διοικητικών συμβούλων με το Συγκρότημα παρουσιάζονται στη Σημείωση 50 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων του Συγκροτήματος, για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2021.

Επιβεβαιώνεται ότι οι πιστωτικές διευκολύνσεις προς τους διοικητικούς συμβούλους της Εταιρίας (και τα συνδεδεμένα τους πρόσωπα) ή προς διοικητικούς συμβούλους των θυγατρικών ή συνδεδεμένων εταιριών, χορηγούνται σύμφωνα με τη συνήθη πρακτική της Εταιρίας, υπό κανονικές εμπορικές και εργασιακές συνθήκες και με διαφάνεια. Επιπλέον, επιβεβαιώνεται ότι όλες οι σχετικές περιπτώσεις τραπεζικών διευκολύνσεων προς τους διοικητικούς συμβούλους της Εταιρίας και τους διοικητικούς συμβούλους θυγατρικών εταιριών διαβιβάζονται προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο μετά από σχετική πρόταση της ΕΔΚ. Το ενδιαφερόμενο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν είναι παρόν ούτε συμμετέχει στη διαδικασία.

Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βρίσκονταν σε συμμόρφωση με τις πρόνοιες του Κώδικα ΧΑΚ και του περί Εργασιών Πιστωτικών Ιδρυμάτων Νόμου κατά την 31 Δεκεμβρίου 2021.

2. Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει την ευθύνη για την επάρκεια και αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, των διαδικασιών εταιρικής διακυβέρνησης και το πλαίσιο διαχείρισης κινδύνων του Συγκροτήματος, τα οποία διασφαλίζουν ότι:

- Το πλαίσιο διακυβέρνησης είναι αποτελεσματικό, παρακολουθείται και αξιολογείται σε περιοδική βάση.
- Το πλαίσιο συμμόρφωσης είναι κατάλληλο.
- Η ακεραιότητα και οι μηχανισμοί εσωτερικού ελέγχου των λογιστικών και χρηματοοικονομικών συστημάτων, συμπεριλαμβανομένης της συμμόρφωσης με τις σχετικές νομικές και εποπτικές απαιτήσεις και τα πρότυπα, είναι επαρκείς.
- Το πλαίσιο ασφάλειας πληροφοριών για την προστασία εμπιστευτικών πληροφοριών είναι κατάλληλο.
- Η διαδικασία λήψης κατάλληλων μέτρων για την έγκαιρη αντιμετώπιση τυχόν ελλείψεων είναι αποτελεσματική.

Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου, οι διαδικασίες εταιρικής διακυβέρνησης και το πλαίσιο διαχείρισης κινδύνων έχουν σχεδιαστεί λαμβάνοντας υπόψη τη φύση, έκταση και πολυπλοκότητα των εργασιών του Συγκροτήματος, για να παρέχουν εύλογη αλλά όχι απόλυτη διαβεβαίωση έναντι ουσιωδών ανακρίβειών, λαθών, ζημιών, απατών ή παραβιάσεων νομοθεσιών και κανονισμών.

Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου, οι διαδικασίες εταιρικής διακυβέρνησης και το πλαίσιο διαχείρισης κινδύνων του Συγκροτήματος περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- Διαφανή οργανωτική δομή με σαφή γραμμή αναφοράς προς την ανώτατη διεύθυνση και το Διοικητικό Συμβούλιο.
- Διοικητικές και εκτελεστικές επιτροπές με σαφείς ευθύνες.
- Το μοντέλο των τριών γραμμών άμυνας για την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και κανονιστική συμμόρφωση στο Συγκρότημα.
- Επίσημες πολιτικές και διαδικασίες.
- Μηνιαίες αναφορές από τις επιχειρηματικές δραστηριότητες για παρακολούθηση προόδου, αξιολόγηση των τάσεων και αντιμετώπιση διακυμάνσεων.
- Μηνιαίες συνεδριάσεις επιτροπών για επισκόπηση επιδόσεων.

2. Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (συνέχεια)

- Κώδικα Ηθικής & Δεοντολογίας, ο οποίος καθορίζει τις αρχές καθώς και τι αναμένεται από όλους τους αξιωματούχους και υπαλλήλους.
- Κώδικα Συμπεριφοράς, ο οποίος καθορίζει τα πρότυπα που αναμένονται από όλους τους αξιωματούχους και υπαλλήλους.
- Πολιτική Ανώνυμης/Εμπιστευτικής Αναφοράς, που περιλαμβάνει διαδικασίες οι οποίες πρέπει να ακολουθούνται για την ανεξάρτητη διερεύνηση των ανησυχιών που εγείρει το προσωπικό.
- Πολιτική για την καταπολέμηση της δωροδοκίας σύμφωνα με τις ρυθμιστικές οδηγίες του Ηνωμένου Βασιλείου καθώς και με το πρότυπο ISO37001.
- Πολιτική Σύγκρουσης συμφερόντων.
- Τριμηνιαίες διαβεβαιώσεις όλων των Διευθύνσεων της Τράπεζας προς τον Διευθύνοντα Σύμβουλο σχετικά με την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου (πολιτικές, διαδικασίες και δραστηριότητες παρακολούθησης).
- Ετήσιες διαβεβαιώσεις όλων των τμημάτων ελέγχου της Τράπεζας (συμμόρφωσης, διαχείρισης κινδύνου, ασφάλειας πληροφοριών) στον Διευθύνοντα Σύμβουλο σχετικά με την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου (πολιτικές, διαδικασίες και δραστηριότητες παρακολούθησης).

Το Διοικητικό Συμβούλιο επιβεβαιώνει, μέσω των Επιτροπών Ελέγχου και Διαχείρισης Κινδύνων, ότι έχει πραγματοποιήσει θεωρήσεις για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2021 για την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και συστημάτων πληροφορικής του Συγκροτήματος, καθώς επίσης και των διαδικασιών διασφάλισης της ορθότητας, πληρότητας και εγκυρότητας των πληροφοριών που παρέχονται στους επενδυτές. Οι θεωρήσεις κάλυψαν όλα τα συστήματα ελέγχου, συμπεριλαμβανομένων των χρηματοοικονομικών και λειτουργικών μηχανισμών ελέγχου, μηχανισμών ελέγχου συμμόρφωσης, καθώς και των συστημάτων διαχείρισης κινδύνων. Κατά τις θεωρήσεις τους, οι Επιτροπές Ελέγχου και Διαχείρισης Κινδύνων λαμβάνουν τακτικές αξιολογήσεις του επιχειρησιακού και λειτουργικού κινδύνου, τακτικές εκθέσεις από τον Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου, τον Διευθυντή Διεύθυνσης Συμμόρφωσης, τον Διευθυντή Διεύθυνσης Ασφάλειας Πληροφοριών και τον Διευθυντή Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνων, άλλες εσωτερικές αναφορές και εκθέσεις εξωτερικού ελέγχου, καθώς και κανονιστικές εκθέσεις.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, λαμβάνει σε ετήσια βάση από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, επιβεβαίωση για την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου όσον αφορά τη συμμόρφωση, διαχείριση κινδύνων και ασφάλεια πληροφοριών. Επιπρόσθετα, το Διοικητικό Συμβούλιο, έχει λάβει επιβεβαίωση μέσω των Επιτροπών Ελέγχου και Διαχείρισης Κινδύνων, ότι η εκτελεστική διεύθυνση έχει προβεί ή θα προβεί στις δέουσες ενέργειες για την αντιμετώπιση όλων των σημαντικών αδυναμιών που εντοπίστηκαν μέσα από τη λειτουργία του πλαισίου εσωτερικού ελέγχου και των διαδικασιών εταιρικής διακυβέρνησης και διαχείρισης κινδύνων. Επίσης, το Διοικητικό Συμβούλιο μέσω των πιο πάνω επιτροπών, έχει λάβει επιβεβαίωση ότι η εκτελεστική διεύθυνση έχει προβεί ή θα προβεί στις δέουσες ενέργειες για συνεχή τροποποίηση και βελτίωση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, των διαδικασιών εταιρικής διακυβέρνησης και του πλαισίου διαχείρισης κινδύνων του Συγκροτήματος, όπως απαιτείται από τον τρέχοντα μετασχηματισμό της Τράπεζας.

Σύμφωνα με τις εργασίες εσωτερικού ελέγχου που πραγματοποιήθηκαν κατά το 2021, παρέχεται εύλογη διαβεβαίωση, με έμφαση σε συγκεκριμένα θέματα, ότι το σύστημα εσωτερικού ελέγχου, οι διαδικασίες εταιρικής διακυβέρνησης και το πλαίσιο διαχείρισης κινδύνων έχουν σχεδιαστεί επαρκώς και λειτουργούν αποτελεσματικά για την αντιμετώπιση σημαντικών κινδύνων σύμφωνα με τη διάθεση ανάληψης κινδύνου που έχει θέσει το Διοικητικό Συμβούλιο. Έμφαση δίνεται στις περιοχές Ψηφιοποίησης, Πληροφοριακών Συστημάτων και Διακυβέρνησης Δεδομένων. Αυτές οι περιοχές χρήζουν την προσοχή της διεύθυνσης για περαιτέρω διαχείριση της τρέχουσας, καθώς και οποιασδήποτε μελλοντικής έκθεσης σε κίνδυνο.

Συνοψίζοντας, το Διοικητικό Συμβούλιο, μέσω των επιτροπών του, πραγματοποίησε θεώρηση της αποτελεσματικότητας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και των διαδικασιών εταιρικής διακυβέρνησης και διαχείρισης κινδύνων του Συγκροτήματος για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2021 και διαβεβαιώνει για την αποτελεσματικότητά τους είτε μέσω του αποτελεσματικού σχεδιασμού και λειτουργίας των ελέγχων είτε μέσω παραγόντων μετριασμού που υπήρχαν. Το Διοικητικό Συμβούλιο διαβεβαιώνει επίσης ότι δεν έχει περιέλθει εις γνώση του οποιαδήποτε παράβαση των περί Αξιών και Χρηματιστηρίου Αξιών Κύπρου Νόμων και Κανονισμών.

Η διαδικασία της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης του Συγκροτήματος ελέγχεται χρησιμοποιώντας καταγραμμένες λογιστικές πολιτικές και διαδικασίες, που στηρίζονται σε οδηγίες και καθοδήγηση στις απαιτήσεις αναφοράς, για τις οποίες ενημερώνονται όλες οι αναφέρουσες εταιρίες του Συγκροτήματος πριν την περίοδο αναφοράς. Η υποβολή των χρηματοοικονομικών πληροφοριών για κάθε αναφέρουσα εταιρία υπόκειται σε υπογραφή από τον κάθε υπεύθυνο λειτουργό για την παροχή των πληροφοριών.

2. Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (συνέχεια)

Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου διασφαλίζει επίσης ότι η ακεραιότητα των λογιστικών και χρηματοοικονομικών συστημάτων, περιλαμβανομένων των χρηματοοικονομικών και λειτουργικών ελέγχων και η συμμόρφωση με τις νομικές και εποπτικές απαιτήσεις και τα σχετικά πρότυπα, είναι επαρκής. Το Συγκρότημα έχει κατάλληλες διαδικασίες ετοιμασίας των οικονομικών του καταστάσεων μέσω των οποίων οι συναλλαγές και τα γεγονότα που παρουσιάζονται στα λογιστικά βιβλία μεταφέρονται στις οικονομικές καταστάσεις, τις σχετικές γνωστοποιήσεις και άλλες χρηματοοικονομικές εκθέσεις του Συγκροτήματος, που βασίζονται είτε στον αποτελεσματικό σχεδιασμό και τη λειτουργία των ελέγχων ή σε άλλους παράγοντες μετριασμού, όπου αυτοί ήταν ανεπαρκείς. Όπου από καιρό σε καιρό εντοπίζονται τομείς βελτίωσης, αυτοί εστιάζουν την προσοχή της διεύθυνσης προκειμένου να επιλυθούν και να ενισχυθούν οι διαδικασίες που εφαρμόζονται. Οι τομείς βελτίωσης ενδέχεται να περιλαμβάνουν την τυποποίηση υφιστάμενων ελέγχων και την εισαγωγή νέων τεχνολογικών ελέγχων πληροφορικής, ως μέρος του συνεχούς ψηφιακού ταξιδιού της Εταιρίας.

Η Ετήσια Έκθεση και η Ενδιάμεση Έκθεση, πριν την υποβολή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο εξετάζονται και εγκρίνονται από την Εκτελεστική Επιτροπή. Το Διοικητικό Συμβούλιο, μέσω της ΕΕ εξετάζει και εγκρίνει τις οικονομικές καταστάσεις, τις ανακοινώσεις αποτελεσμάτων και την Ετήσια Έκθεση και διασφαλίζει ότι τόσο η διεύθυνση όσο και το Διοικητικό Συμβούλιο έχουν επαρκή ευκαιρία να αμφισβητήσουν τις οικονομικές καταστάσεις του Συγκροτήματος και άλλες σημαντικές γνωστοποιήσεις πριν από τη δημοσίευσή τους.

Η Τράπεζα έχει αναπτύξει ένα Ολοκληρωμένο Πλαίσιο Αναγνώρισης Κινδύνων που προβλέπει τον εντοπισμό, την αξιολόγηση και τη διαχείριση των κύριων κινδύνων που αντιμετωπίζει το Συγκρότημα. Το Συγκρότημα εστιάζει στο μέλλον ώστε να διασφαλίσει ότι εντοπίζονται αναδυόμενοι κίνδυνοι με αυτό τον τρόπο. Ο Χάρτης Κύριων Κινδύνων ενημερώνεται και εγκρίνεται από την ΕΔΚ και το Διοικητικό Συμβούλιο μέσω της διαδικασίας ΕΔΑΕΚ. Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι υπεύθυνο για τον προσδιορισμό της φύσης και της έκτασης των κύριων κινδύνων που το Συγκρότημα είναι πρόθυμο να αναλάβει για την επίτευξη των στρατηγικών στόχων του και για τη διατήρηση μιας αποτελεσματικής διαδικασίας διαχείρισης και εποπτείας κινδύνων σε ολόκληρο το Συγκρότημα.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εγκρίνει τη Διάθεση Ανάληψης Κινδύνου Συγκροτήματος σε ετήσια βάση και λαμβάνει τακτικές ενημερώσεις για το περιβάλλον κινδύνου του Συγκροτήματος και την έκθεση του στους σημαντικούς τύπους κινδύνων μέσω της Μηνιαίας Αναφοράς Κινδύνων. Η ενοποιημένη έκθεση κινδύνου και ο πίνακας για τη διάθεση ανάληψης κινδύνου εξετάζονται τακτικά από την ΕΔΚ για να διασφαλιστεί ότι το προφίλ κινδύνου και οι μετριάστικές ενέργειες είναι ικανοποιητικές. Οι κύριοι κίνδυνοι με τις ανάλογες μετριάστικές δράσεις παρουσιάζονται στην Έκθεση Γνωστοποίησης του Πυλώνα 3. Το Διοικητικό Συμβούλιο βεβαιώνει ότι διεξάγει μια αυστηρή αξιολόγηση των κύριων και αναδυόμενων κινδύνων, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων που ενδέχεται να απειλήσουν το επιχειρηματικό μοντέλο του Συγκροτήματος, τις μελλοντικές επιδόσεις, τη ρευστότητα κλπ.

Ο κίνδυνος επιχειρηματικής συνέχειας μετριάζεται για να διασφαλιστεί ότι η Τράπεζα διαθέτει πλάνα ανθεκτικότητας και συνέχειας. Διασφαλίζει επίσης ότι η Τράπεζα λειτουργεί σε συνεχή βάση και περιορίζει τις πιθανές απώλειες σε περίπτωση σοβαρής επιχειρηματικής διακοπής.

Τα συστήματα διαχείρισης κινδύνου και εσωτερικού ελέγχου του Συγκροτήματος επανεξετάζονται τακτικά από το Διοικητικό Συμβούλιο και συνάδουν με την Οδηγία για τη Διαχείριση Κινδύνων, τον Εσωτερικό Έλεγχο και τις Συναφείς Οικονομικές και Επιχειρηματικές Αναφορές που εκδίδονται από το Συμβούλιο Χρηματοοικονομικής Αναφοράς και συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις της Οδηγίας Κεφαλαιακών Απαιτήσεων (CRD). IV. Βρίσκονταν σε ισχύ κατά το υπό εξέταση έτος και μέχρι την ημερομηνία έγκρισης της ετήσιας έκθεσης.

Λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τη διαχείριση κινδύνων του Συγκροτήματος παρατίθενται στις Σημειώσεις 45 έως 48 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων και στην ενότητα Επιπρόσθετες Γνωστοποιήσεις Κινδύνων και Διαχείρισης Κεφαλαίων στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση 2021.

2.1 Συνεχιζόμενη δραστηριότητα

Οι Διοικητικοί Σύμβουλοι έχουν προβεί σε εκτίμηση της ικανότητας του Συγκροτήματος να συνεχίσει ως δρώσα οικονομική μονάδα για περίοδο 12 μηνών από την ημερομηνία έγκρισης των Οικονομικών Καταστάσεων του 2021. Οι Σύμβουλοι πιστεύουν ότι το Συγκρότημα λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για τη διατήρηση της βιωσιμότητάς του και την ανάπτυξη των εργασιών του στο τρέχον οικονομικό περιβάλλον. Λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τη συνεχιζόμενη δραστηριότητα παρατίθενται στη ενότητα Συνεχιζόμενη Δραστηριότητα της Έκθεσης Συμβούλων της Ετήσιας Οικονομικής Έκθεσης 2021 σελ.36.

2. Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (συνέχεια)

2.2 Κώδικας Συμπεριφοράς του Συγκροτήματος και Πολιτική Εμπιστευτικής/Ανώνυμης Αναφοράς

Το Συγκρότημα έχει καθορίσει τα πρότυπα που πρέπει να ακολουθούν όλοι οι εργαζόμενοι και διοικητικοί σύμβουλοι του Συγκροτήματος στον Κώδικα Συμπεριφοράς μαζί με οδηγίες για το πως πρέπει να εφαρμόζονται αυτά τα πρότυπα. Ο Κώδικας Συμπεριφοράς και ο νέος ειδικός Κώδικας Δεοντολογίας είναι αναρτημένοι στην ιστοσελίδα της Τράπεζας.

Το Συγκρότημα έχει επίσης Πολιτική Εμπιστευτικής / Ανώνυμης Αναφοράς σε ισχύ για όλους τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων των διοικητικών συμβούλων, η οποία είναι σύμφωνη με τη διεθνή πρακτική. Η πολιτική αυτή αναθεωρείται σε ετήσια βάση. Γενικές αρχές της πολιτικής είναι:

- Καλή τη πίστη ανησυχίες για ατασθαλίες ή αμέλεια μπορούν να εγερθούν με εμπιστευτικότητα, χωρίς το φόβο αντιποίνων, διακρίσεων, δυσμένειας ή απόλυσης,
- Έχουν καθοριστεί διαδικασίες για την αναφορά οποιωνδήποτε ζητημάτων που προκαλούν ανησυχία. Οι ενδιαφερόμενοι είναι σε θέση να παρακάμψουν τα κύρια κανάλια για την καταγγελία δυσλειτουργιών, εάν αυτά αποδειχθούν ακατάλληλα, και να χρησιμοποιήσουν την ανώνυμη γραμμή αναφοράς,
- Οι αναφορές τυγχάνουν διαχείρισης κατά τρόπο έγκαιρο συνεπή και επαγγελματικό,
- Ο διορισμός του προέδρου της Επιτροπής Ελέγχου, ο οποίος είναι ανεξάρτητος μη-εκτελεστικός διοικητικός σύμβουλος ως Whistleblowing Champion με συγκεκριμένες αρμοδιότητες.

Το Διοικητικό Συμβούλιο και ο Διευθύνων Σύμβουλος επιδεικνύουν δέσμευση στην υπό αναφορά πολιτική, η οποία ενθαρρύνει το προσωπικό να εγείρει ανησυχίες. Τακτικά μηνύματα από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο για την έγερση ανησυχιών και εκπαιδευτικά σεμινάρια, απευθύνονται σε όλο το προσωπικό και το Διοικητικό Συμβούλιο για περαιτέρω ευαισθητοποίηση.

3. Άλλα θέματα

Ο πιο κάτω πίνακας δείχνει τη συμμετοχή των διοικητικών συμβούλων στις συνεδριάσεις της BOC PCL κατά τη διάρκεια του 2021. Το ένα τρίτο των διοικητικών συμβούλων συνταξιοδοτούνται κάθε χρόνο και εφόσον είναι επιλέξιμα προσφέρονται για επανεκλογή.

Διοικητικό Συμβούλιο της BOC PCL από 1/1/2021-31/12/2021

Όνομα Συμβούλου	Διοικητικό Συμβούλιο	ΕΕ	ΕΑΔΑ	ΕΔΕΔ	ΕΔΚ	Κοινή ΕΕ& ΕΔΚ	ΕΤ	ΕΔ
Τάκης Αράπογλου (Πρόεδρος)	27/27			8/8				
Lyn Grobler (Αντιπρόεδρος)	26/27		11/11	8/8			7/7	
Arne Berggren	25/27	15/16		8/8		7/7	7/7	
Maksim Goldman	26/27		10/11		27/29	7/7		6/6
Πόλα Χατζησωτηρίου	26/27	16/16			28/29	7/7	6/7	
Michael Heger	27/27	15/16	11/11			7/7		5/6
Κωσντίνος Ιορδάνου ¹	2/2						1/1	
Ελίζα Λειβαδιώτου ²	7/7							
Πανίκος Νικολάου	27/27							
Μαρία Φιλίππου	26/27		11/11	8/8				5/6
Νικόλαος Σοφινάνος	21/22	12/12			24/24	5/5		
Ιωάννης Ζωγραφάκης	27/27	16/16			29/29	7/7	7/7	6/6
Total meetings	27	16	11	8	29	7	7	6

- ¹ Διορίστηκε στις 29 Νοεμβρίου 2021
- ² Διορίστηκε στις 6 Οκτωβρίου 2021
- ³ Διορίστηκε τις 26 Φεβρουαρίου 2021

3.1 Γραμματέας της Εταιρίας

Το Διοικητικό Συμβούλιο διόρισε την κα Κάτια Σάντη ως τη Γραμματέα της Εταιρίας.

3.2 Διευθυντής Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελεγκτή

Το Διοικητικό Συμβούλιο διόρισε τον κ. Γιώργο Ζορνά ως το Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου.

3.3 Λειτουργός Συμμόρφωσης με την Εταιρική Διακυβέρνηση

Το Διοικητικό Συμβούλιο διόρισε τον κ. Μάριο Σκανδάλη ως το Λειτουργό Συμμόρφωσης με την Εταιρική Διακυβέρνηση.

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι

Ευστράτιος-Γεώργιος Αράπογλου

Ο κος Αράπογλου είναι ειδικός χρηματοοικονομικός σύμβουλος. Υπηρέτησε ως Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος στο Συγκρότημα της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος, ως Πρόεδρος της Ελληνικής Ένωσης Τραπεζών, ως μέλος το Διοικητικού Συμβουλίου της Eurobank και κατείχε ανώτερες διευθυντικές θέσεις στις Citibank και Chase Manhattan στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην American Express στην Ελλάδα. Σήμερα, είναι Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου της διεθνούς τσιμεντοβιομηχανίας Titan Cement, εισηγμένης στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών, όπως και της ναυτιλιακής εταιρίας Tsakos Energy Navigation, εισηγμένης στο Χρηματιστήριο της Νέας Υόρκης.

Ο κος Αράπογλου κατέχει πτυχίο MSc Finance and Management από το Πανεπιστήμιο Brunel του Λονδίνου, BSc Naval Architecture and Ocean Engineering από το Πανεπιστήμιο της Γλασκώβης και BA Mathematics and Physics από το Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Έχει εκτενή πείρα στις διεθνείς αγορές κεφαλαίων και στην επιχειρηματική, εμπορική και επενδυτική τραπεζική στη Νοτιοανατολική Ευρώπη, το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Μέση Ανατολή και την Αφρική.

Θητεία

Διορίστηκε στο ΔΣ της BOC PCL και στο ΔΣ της Εταιρίας τον Ιούνιο 2019

Εξωτερικός Διορισμός

Πρόεδρος του ΔΣ της Tsakos Energy Navigation
Πρόεδρος του ΔΣ της Titan Cement SA
EFG Hermes Holding SAE

Ανεξάρτητος

Ναι
(Ο κος Αράπογλου διαθέτει τον απαραίτητο χρόνο για τις δραστηριότητες του Συγκροτήματος, ο οποίος δεν υπερβαίνει τις 55 ημέρες ετησίως. Δεν λαμβάνει άλλη αμοιβή από το Συγκρότημα εκτός από αυτήν του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου και του προέδρου της ΕΔΕΔ).

Μέλος Επιτροπής

Πρόεδρος Επιτροπής Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης

Lyn Grobler (Αντιπρόεδρος)

Η κα. Lyn Grobler είναι έμπειρο στέλεχος με δυνατό ιστορικό επιδόσεων σε θέσεις τεχνολογίας και πληροφορικής. Διορίστηκε Διευθύνων Σύμβουλος Πληροφορικής στην Hyperion Insurance Group (και τώρα Howden Group Holdings) το 2016. Προτού αναλάβει αυτή τη θέση, ήταν Αντιπρόεδρος και Διευθύντρια Πληροφορικής στο Εταιρικό Τμήμα της BP, όπου ηγήθηκε του μετασχηματισμού τόσο του οργανισμού όσο και του ψηφιακού τοπίου, μέσα από την εισαγωγή συνεχούς αλλαγής στη διαδικασία, την χωρητικότητα και την τεχνολογία, καθώς κατείχε διάφορους ρόλους στον κλάδο της Πληροφορικής και στο παγκόσμιο εμπόριο για πάνω από 16 χρόνια. Προτού εργαστεί στη BP, διαχειριζόταν παγκόσμια τεχνολογικά έργα και στρατηγικές μεγάλης κλίμακας στο πλαίσιο της τραπεζικής και του εμπορίου, με έδρα το Λονδίνο και τη Νότιο Αφρική.

Κατέχει Ανώτερο Εθνικό Δίπλωμα στα Συστήματα Υπολογιστών (computer systems) από το Durban University στη Νότιο Αφρική και Εθνικό Δίπλωμα στη Ηλεκτρονική Επεξεργασία Δεδομένων από το Cape Peninsula University της Νοτίου Αφρικής.

Η κα Grobler διαθέτει σημαντική εμπειρία στον τομέα της πληροφορικής και του ψηφιακού μετασχηματισμού καθώς και εμπειρία εποπτείας λόγω της συμμετοχής της σε αριθμό διοικητικών συμβουλίων.

Θητεία

Διορίστηκε στο ΔΣ της BOC PCL και στο ΔΣ της Εταιρίας το Φεβρουάριο 2017

Εξωτερικός Διορισμός

Προεδρος του ΔΣ της Howden Group Services Ltd
Hx Group Ltd

Ανεξάρτητη

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Πρόεδρος της Επιτροπής Τεχνολογίας
Μέλος της Επιτροπής Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης
Μέλος της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών
Μέλος της Συμβουλευτικής Επιτροπής για τις Ασφαλιστικές εργασίες

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Arne Berggren

Ο κος Arne Berggren συμμετείχε σε αναδιρθρώσεις μεγάλων οργανισμών και τραπεζών τόσο στον ιδιωτικό τομέα όσο και σε διεθνείς οργανισμούς, από τις αρχές του 90 με αφετηρία την Nordea, κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Σουηδία. Ακολούθησε η διαχείριση τραπεζικών κρίσεων και η ανάληψη αναδιρθρώσεων τραπεζών σε χώρες της Λατινικής Αμερικής, της Ανατολικής Ευρώπης και της Ασίας και πιο πρόσφατα κατά τη διάρκεια της πρόσφατης οικονομικής κρίσης στις χώρες τις Βαλτικής, την Ισπανία και την Σλοβενία. Ηγήθηκε της οικονομικής αναδιάρθρωσης και ανάκαμψης στην Carnegie Investment Bank AB και τη Swedbank AB, καθώς επίσης και ως Διευθύνων Σύμβουλος της Swedcarrier AB όπου ηγήθηκε της αναδιάρθρωσης τμημάτων του Swedish Rail.

Ο κος Berggren έχει υπηρετήσει σε πολλά διοικητικά συμβούλια τόσο στο χρηματοοικονομικό τομέα όσο και σε μεγάλους οργανισμούς του ιδιωτικού τομέα, καθώς και στα Διοικητικά Συμβούλια της LBT Varlik Yonetim AS και DUTB Ltd.

Είναι απόφοιτος του Πανεπιστημίου της Uppsala στην Σουηδία και μεταπτυχιακών σπουδών στα Πανεπιστήμια του Άμστερνταμ, Γενεύης και Νέας Υόρκης.

Ο κος Berggren έχει σημαντική εμπειρία σε εταιρικές και τραπεζικές αναδιρθρώσεις, στη διαχείριση τραπεζικών κρίσεων και διαχείριση κινδύνων και έχει μεγάλη εποπτική εμπειρία λόγω της συμμετοχής του σε αριθμό διοικητικών συμβουλίων.

Θητεία

Διορίστηκε στο ΔΣ της BOC PCL
το Νοέμβριο 2014 και στο
ΔΣ της Εταιρίας τον Οκτώβριο 2016

Εξωτερικός Διορισμός

Pireaus Bank Group
Πρόεδρος του ΔΣ της TBC Bank Group PLC

Ανεξάρτητος

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Μέλος της Επιτροπής Ελέγχου
Μέλος της Επιτροπής Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης
Μέλος της Επιτροπής Τεχνολογίας

Maksim Goldman

Ο κος Maksim Goldman είναι Διευθυντής Στρατηγικών Έργων της AO Complexprom από τον Ιούνιο του 2018 και είναι υπεύθυνος για την επίβλεψη διαφόρων έργων και επενδύσεων υπό τη διαχείριση της εταιρίας. Προηγουμένως, από τον Ιούλιο του 2007 έως τον Μάιο του 2018 ήταν Διευθυντής Στρατηγικών Έργων του Ομίλου Repona ενώ είχε υπηρετήσει ως Αναπληρωτής Διευθυντής Επενδύσεων του Ομίλου, αρμόδιος για την εφαρμογή της επενδυτικής πολιτικής και την στήριξη σημαντικών συναλλαγών συγχωνεύσεων και εξαγορών. Κατά τα έτη 2005-2007, εργάστηκε ως Αντιπρόεδρος και διεθνής νομικός σύμβουλος της Sual-Holding, η οποία ήταν η ιθύνουσα εταιρία της ΟΑΟ "SUAL", της δεύτερης μεγαλύτερης εταιρίας αλουμινίου στη Ρωσία και επίσης συμμετείχε στη δημιουργία της UC Rusal, μέσω του συνδυασμού περιουσιακών στοιχείων της Sual-Holding, της Rusal και της Glencore. Από το 1999 έως το 2005, ο κος Goldman εργάστηκε ως συνεργάτης στον οίκο Chadbourne & Parke LLP στη Νέα Υόρκη και στη Μόσχα.

Κατέχει δίπλωμα J.D. από τη Νομική Σχολή του Πανεπιστημίου της Καλιφόρνιας (Λος Άντζελες). Κατέχει επίσης μεταπτυχιακό στην Ιστορία από το Πανεπιστήμιο της Καλιφόρνιας (Λος Άντζελες).

Ο κος Goldman έχει εκτεταμένη εμπειρία σε επενδύσεις, ανάπτυξη εργασιών και διατύπωση στρατηγικής καθώς και εμπειρία εποπτείας μέσα από συμμετοχή σε αριθμό διοικητικών συμβουλίων.

Θητεία

Διορίστηκε στο ΔΣ της BOC PCL
το Νοέμβριο 2014 και στο
ΔΣ της Εταιρίας τον Οκτώβριο 2016

Εξωτερικός Διορισμός

United Manganese of Kalahari Ltd

Ανεξάρτητος

Όχι

Μέλος Επιτροπής

Μέλος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων
Μέλος της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών
Μέλος της Επιτροπής Δεοντολογίας

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Πόλα Χατζησωτηρίου

Η κα Πόλα Χατζησωτηρίου είναι μια έμπειρη επαγγελματίας με μεγάλη καριέρα σε ανώτερες διευθυντικές θέσεις σε χρηματοοικονομικούς οργανισμούς. Ξεκίνησε την καριέρα της ως λογιστής στη Howard, Wade & Jacob και μετέπειτα στην PricewaterhouseCoopers. Μετά από υπηρεσία έξι ετών στο Συγκρότημα Εταιριών Λάτση ως Αναπληρώτρια Γενική Διευθύντρια Εσωτερικού Ελέγχου, ακολούθησε καριέρα στον τραπεζικό τομέα, για την περίοδο 1990-2015, πρώτα ως Οικονομική Διευθύντρια Συγκροτήματος στην Τράπεζα Eurobank Ergasias A.E και στη συνέχεια ως Αναπληρώτρια Διευθύνων Σύμβουλος και Οικονομική Διευθύντρια Συγκροτήματος στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος. Σήμερα, εκτελεί καθήκοντα συμβούλου για το Συγκρότημα Εταιριών Λάτση στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Είναι Chartered Accountant και μέλος του Institute of Chartered Accountants of England and Wales (ICAEW).

Η κα Χατζησωτηρίου διαθέτει εκτεταμένη εμπειρία σε χρηματοοικονομικούς οργανισμούς καθώς και εμπειρία εποπτείας μέσα από συμμετοχή σε αριθμό διοικητικών συμβουλίων.

Θητεία

Διορίστηκε στο ΔΣ της BOC PCL
και στο ΔΣ της Εταιρίας τον Αύγουστο 2018

Εξωτερικός Διορισμός

Credit Suisse Bank (Europe) SA

Ανεξάρτητη

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Μέλος της Επιτροπής Ελέγχου
Μέλος της Επιτροπής Κινδύνου
Μέλος της Επιτροπής Τεχνολογίας

Michael Heger

Ο Δρ Michael Heger ήταν Γενικός Διευθυντής Χρηματοοικονομικών και Επενδύσεων και ανεξάρτητος ανώτερος σύμβουλος στο γραφείο αντιπροσωπείας της S.I.F. International Holding S.A., Luxembourg στη Βιέννη μέχρι το τέλος του 2021. Προηγουμένως, από το 2009-2012, υπηρέτησε ως Γενικός Διευθυντής και Διευθύνων Σύμβουλος στη Metal Trade Overseas AG στη Zug της Ελβετίας. Άρχισε τη καριέρα του το 1980 ως Διευθυντής Χρηματοδότησης Εξαγωγών και Νομικών Υποθέσεων της Waagner-Biro AG στη Βιέννη της Αυστρίας. Έχοντας εργαστεί για δύο χρόνια στην εταιρία Waagner-Biro AG, συνέχισε στην UniCredit Bank Austria Group, στην οποία κατείχε διάφορες διευθυντικές θέσεις, από το 1982 μέχρι το 2002. Το 2001-2002, υπηρέτησε ως Γενικός Διευθυντής και Επικεφαλής Δομημένων Χρηματοδοτήσεων Εμπορίου στη Bank Austria AG.

Από το 2002 μέχρι το 2003, εργάστηκε ως Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής και Επικεφαλής του Διεθνούς Τμήματος της Raiffeisenlandesbank Niederosterreich-Wien AG. Αργότερα, ο Δρ Heger εντάχθηκε στη MPH Management and Participation Holding S.A, εταιρία ειδικού σκοπού συμμετοχών στο μετοχικό κεφάλαιο εμπορικών και βιομηχανικών εταιριών, χρηματοοικονομικών ιδρυμάτων και αναπτύξεων ακινήτων, καθώς και χρηματοοικονομικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών για εγχώριους και διεθνείς πελάτες και για εμπόριο βασικών προϊόντων, ως Γενικός Διευθυντής Χρηματοοικονομικών και Επενδύσεων και επικεφαλής του γραφείου αντιπροσωπείας, από το 2004 μέχρι το 2009.

Ο Δρ Heger κατέχει διδακτορικό στη νομική από το Πανεπιστήμιο της Βιέννης και μεταπτυχιακό τίτλο, επίσης στη Νομική, από το College of Europe στην πόλη Bruges του Βελγίου.

Διαθέτει εκτεταμένη εμπειρία στον τραπεζικό κλάδο, έχοντας υπηρετήσει πάνω από 20 χρόνια σε διάφορες διευθυντικές θέσεις.

Θητεία

Διορίστηκε στο ΔΣ της BOC PCL
τον Ιούνιο 2016 και στο ΔΣ της Εταιρίας τον Οκτώβριο 2016

Εξωτερικός Διορισμός

Όχι

Ανεξάρτητος

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Μέλος της Επιτροπής Ελέγχου
Μέλος της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών
Μέλος της Επιτροπής Δεοντολογίας

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Κωνσταντίνος Ιορδάνου

Ο κος Ιορδάνου ήταν Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος (CEO) της Arch Capital Group Limited, από τον Αύγουστο του 2003 και Διοικητικός Σύμβουλος από τον Ιανουάριο του 2002 (αποσύρθηκε τον Σεπτέμβριο του 2019). Πριν ενταχθεί στην Arch ως ένας από τους ιδρυτές της το 2002, ο κ. Ιορδάνου υπηρέτησε σε διάφορες θέσεις στη Zurich Financial Services και τις θυγατρικές της, συμπεριλαμβανομένου ως Ανώτερος Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος των δραστηριοτήτων του ομίλου και επιχειρηματικής ανάπτυξης της Zurich Financial Services, ως Πρόεδρος της Zurich-American Specialties Division, ως Διευθυντής Διεύθυνσης Λειτουργικών Εργασιών και Διευθύνων Σύμβουλος της Zurich American και Διευθύνων Σύμβουλος της Zurich North America. Πριν ενταχθεί στη Zurich τον Μάρτιο του 1992, διετέλεσε Πρόεδρος του τμήματος εμπορικών ατυχημάτων της Berkshire Hathaway Group και Ανώτερος Αντιπρόεδρος της American Home Insurance Company, μέλος του American International Group και μέχρι πρόσφατα Αντιπρόεδρος της NIPD Genetics.

Ο κος Ιορδάνου είναι κάτοχος πτυχίου Μηχανικής Αεροδιαστημικής από το Πανεπιστήμιο της Νέας Υόρκης.

Ο κος Ιορδάνου έχει σημαντική εμπειρία στον κλάδο των ασφαλίσεων καθώς και εμπειρία εποπτείας μέσα από συμμετοχή σε αριθμό διοικητικών συμβουλίων.

Θητεία

Διορίστηκε στο ΔΣ της BOC PCL
και στο ΔΣ της Εταιρίας τον Νοέμβριο 2021

Εξωτερικός Διορισμός

Verisk Analytics
Vantage Group Holdings Ltd

Ανεξάρτητος

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Μέλος της Επιτροπής Τεχνολογίας
Μέλος της Συμβουλευτικής Επιτροπής για τις ασφαλιστικές εργασίες

Μαρία Φιλίππου (Πρόεδρος της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών)

Η κα Μαρία Φιλίππου ξεκίνησε την καριέρα της ως Σύμβουλος Ανθρώπινου Δυναμικού στην KPMG στην Ελλάδα και συνέχισε ως HR Generalist στο Δημοσιογραφικό Οργανισμό Λαμπράκη. Μετά από 3 χρόνια υπηρεσίας στην Τράπεζα Eurobank Ergasias A.E ως Διευθύντρια Αμοιβών και Ωφελημάτων, μετακινήθηκε το 2006 στην Coca Cola Company Group όπου υπηρέτησε ως Διευθύντρια Αμοιβών και Επιχειρηματική & Στρατηγική Συνεργάτης Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και ως Global Talent & Development Director μέχρι πρόσφατα προτού μετακινηθεί στην Egon Zehnder.

Είναι κάτοχος πτυχίου Διοίκησης Επιχειρήσεων από το Nottingham Trent University και μεταπτυχιακού διπλώματος στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού από το Brunel University.

Η κα Φιλίππου είναι έμπειρη επαγγελματίας σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού και φέρει πολύτιμες δεξιότητες στο Διοικητικό Συμβούλιο στη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού.

Θητεία

Διορίστηκε στο ΔΣ της BOC PCL
και στο ΔΣ της Εταιρίας τον Ιούλιο 2018

Εξωτερικός Διορισμός

Όχι

Ανεξάρτητη

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Πρόεδρος της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών
Μέλος της Επιτροπής Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης
Μέλος της Επιτροπής Δεοντολογίας

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Νίκος Σοφιανός (Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου)

Ο κος Σοφιανός είναι Chartered Accountant μέλος του Institute of Chartered Accountants of England and Wales (ICAEW) και μέλος του Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών της Ελλάδας (ΣΟΕΛ). Ήταν ένας από τους ιδρυτικούς συνεταιίρους της Deloitte Ελλάδος και ο αντιπρόσωπος του οίκου ενώπιον των ρυθμιστικών, εποπτικών και δημοσιονομικών αρχών της Ελλάδας. Αφυπηρέτησε το 2016 με 40 χρόνια ελεγκτικής και ευρύτερης επαγγελματικής εμπειρίας.

Αποφοίτησε από το University of Manchester του Ηνωμένου Βασιλείου, με πτυχίο Chemical Engineering με ειδίκευση σε Mathematical Modelling και Computer Simulation.

Ο κος Σοφιανός έχει εκτενή εμπειρία στο συντονισμό λογιστικών, ελεγκτικών, φορολογικών και συμβουλευτικών παρεχόμενων υπηρεσιών προς ένα ευρύ φάσμα εταιριών σε όλους τους τομείς της οικονομίας και ειδικά του χρηματοπιστωτικού τομέα.

Θητεία

Διορίστηκε στο ΔΣ της BOC PCL και στο ΔΣ της Εταιρίας τον Φεβρουάριο 2021

Εξωτερικός Διορισμός

DoValue Greece SA και
Aegean Airlines
Arcela Investments Ltd

Ανεξάρτητος

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου
Μέλος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνου

Ιωάννης Ζωγραφάκης (Πρόεδρος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων & Ανώτερος Ανεξάρτητος Διοικητικός Σύμβουλος)

Ο κος Ιωάννης Ζωγραφάκης έχει μεγάλη διεθνή πείρα στον τραπεζικό τομέα ως ανώτερο διευθυντικό στέλεχος. Ξεκίνησε την καριέρα του το 1990 στη Citibank στην Ελλάδα ως Management Associate για την περιοχή Ευρώπης, Μέσης Ανατολής και Αφρικής. Διετέλεσε Deputy Treasurer και Treasurer για την Consumer Bank στην Ελλάδα και το 1996 πήγε στην Αμερική σαν Director of Finance της CitiMortgage. Το 1997 έγινε Οικονομικός Διευθυντής του Citigroup Consumer Finance και μετά ανέλαβε τη θέση του Γενικού Οικονομικού Διευθυντή (CFO) για το Consumer Assets Division της Αμερικής. Από το 1998 μέχρι και το 2004 εργάστηκε στο Student Loan Corporation, μια εταιρία εισηγμένη στο χρηματιστήριο της Νέας Υόρκης και θυγατρική της Citigroup.

Διετέλεσε Γενικός Οικονομικός Διευθυντής (CFO), Γενικός Διευθυντής Λειτουργιών (COO) και το 2001 έγινε ο Εκτελεστικός Διευθυντής (CEO) της εταιρίας. Το 2005 επέστρεψε στην Ευρώπη ως Επικεφαλής Καταναλωτικής και Στεγαστικής Πίστης για την περιοχή της Ευρώπης, Μέσης Ανατολής και Αφρικής της Citibank, καθώς και Επικεφαλής της Λιανικής Τραπεζικής Ηνωμένου Βασιλείου. Το 2006 ανάλαβε τη θέση του Γενικού Διευθυντή Λιανικής Τραπεζικής στη Citibank Ελλάδος όπου παρέμεινε μέχρι το 2011, πριν επιστρέψει στην Κύπρο όπου ασχολείται με την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε χρηματοπιστωτικά ιδρύματα. Διετέλεσε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του Student Loan Corporation στην Αμερική, μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και Γραμματέας της Επιτροπής Ελέγχου της Τειρεσίας ΑΕ στην Ελλάδα, μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και μέλος της Επιτροπής Ελέγχου του Diners Club της Ελλάδας, Αντιπρόεδρος του Citi Insurance Brokerage Board στην Ελλάδα και Πρόεδρος της Investments and Insurance Supervisory Committee της Citibank Ελλάδος.

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Ιωάννης Ζωγραφάκης (Πρόεδρος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων & Ανώτερος Ανεξάρτητος Διοικητικός Σύμβουλος) (συνέχεια)

Ο κος Ζωγραφάκης σπούδασε πολιτικός μηχανικός (BSc) στο Imperial College Λονδίνου και έκανε μεταπτυχιακές σπουδές στη Διεύθυνση Επιχειρήσεων (MBA) στο Carnegie Mellon University στην Αμερική.

Έχει εκτεταμένη εμπειρία στον τραπεζικό κλάδο, έχοντας υπηρετήσει για πάνω από 20 χρόνια σε διάφορους ανώτερους λειτουργικούς και οικονομικούς ρόλους στη Citibank και στα διοικητικά συμβούλια αριθμού χρηματοπιστωτικών οντοτήτων.

Θητεία

Διορίστηκε στο ΔΣ BOC PCL
το Σεπτέμβριο 2013 και στο
ΔΣ της Εταιρίας τον Οκτώβριο 2016

Εξωτερικός Διορισμός

A. Eternity Capital Management Ltd

Ανεξάρτητος

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Πρόεδρος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων
Πρόεδρος της Επιτροπής Δεοντολογίας
Μέλος της Επιτροπής Ελέγχου
Μέλος της Επιτροπής Τεχνολογίας

4.2 Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι

Πανίκος Νικολάου

Ο κος Πανίκος Νικολάου εντάχθηκε στην Τράπεζα το 2001. Άρχισε την καριέρα του υπηρετώντας σε καίρια πόστα, κυρίως του Τομέα Μεγάλων Επιχειρήσεων και της Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνων. Διετέλεσε Διευθυντής στη Διεύθυνση Αναδιάρθρωσης και Ανάκτησης Χρεών από τον Απρίλη 2014 μέχρι τον Ιούνιο 2016 όπου είχε υπό την ευθύνη του και διαχειρίστηκε με επιτυχία ένα μεγάλο χαρτοφυλάκιο προβληματικών εταιρικών χρηματοδοτήσεων. Από τον Ιούνιο του 2016 μέχρι τον Αύγουστο του 2019 διετέλεσε Διευθυντής Διεύθυνσης Μεγάλων Επιχειρήσεων περίοδο κατά την οποία είχε την εποπτεία των Κέντρων Μεγάλων Επιχειρήσεων σε όλη την Κύπρο, του Διεθνούς Κέντρου Μεγάλων Επιχειρήσεων, των Διεθνών Δραστηριοτήτων και της Υπηρεσίας Φάκτορας της Τράπεζας. .

Είναι κάτοχος πτυχίου (5ετούς φοίτησης) Μηχανολόγου Μηχανικού του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου Αθηνών και μεταπτυχιακού διπλώματος MSc in Mechanical and Industrial Engineering από το Πανεπιστήμιο του Illinois στο Urbana-Champaign των ΗΠΑ. Είναι επίσης κάτοχος πτυχίου BSc Financial Services από το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Ινστιτούτου Επιστήμης και Τεχνολογίας του Πανεπιστημίου του Μάντσεστερ (UMIST) του Ηνωμένου Βασιλείου και μέλος του Ινστιτούτου Χρηματοοικονομικών Υπηρεσιών (Chartered Institute of Bankers) του Ηνωμένου Βασιλείου από το 2004.

Είναι ένας έμπειρος επαγγελματίας στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, ο οποίος έχει υπηρετήσει σε αριθμό ανώτερων θέσεων στο Συγκρότημα.

Θητεία

Διορίστηκε στο ΔΣ BOC PCL
και στο ΔΣ της Εταιρίας τον Σεπτέμβριο 2019

Εξωτερικός Διορισμός

Πρόεδρος του Συνδέσμου Τραπεζών Κύπρου
Ευρωπαϊκή Τραπεζική Ομοσπονδία

Ανεξάρτητος

Όχι

Μέλος Επιτροπής

Όχι

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.2 Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Ελίζα Λειβαδιώτου

Άρχισε την καριέρα της το 1995 στον ελεγκτικό οίκο Arthur Andersen στο Cambridge HB, όπου απέκτησε τον τίτλο του Chartered Accountant. Το 1999 επέστρεψε στην Κύπρο και εντάχθηκε στο δυναμικό της Τράπεζας Κύπρου ως βοηθός του Ανώτερου Γενικού Διευθυντή Συγκροτήματος. Το 2005 μετακινήθηκε στην Οικονομική Διεύθυνση όπου εργάστηκε σε ρόλους που αφορούσαν τις οικονομικές καταστάσεις, τη φορολογική διαχείριση και το τμήμα στρατηγικής και corporate finance.

Τον Δεκέμβριο του 2013 διορίστηκε Οικονομική Διευθύντρια Συγκροτήματος και από τον Απρίλιο 2016 έως τον Σεπτέμβριο 2019 ως Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης. Τον Οκτώβριο του 2021, διορίστηκε ως Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Τον Ιανουάριο 2022 ανέλαβε επιπρόσθετα τις δραστηριότητες απομόχλευσης του Συγκροτήματος. Υπό την τρέχουσα ιδιότητα της είναι υπεύθυνη για τους τομείς Οικονομικής Διεύθυνσης, Διαχείρισης Συναλλάγματος και Διαθεσίμων, Στρατηγικής και Corporate Finance, Εποπτικών Υποθέσεων, Σχέσεων με Επενδυτές, ESG, Διαχείρισης Ακινήτων, Αναδιάρθρωσης & Ανάκτησης Χρεών, Εποπτικών Υποθέσεων, Διαχείρισης Προσφορών και Οικονομικών Ερευνών.

Είναι επίτροπος του Ογκολογικού Κέντρου της Τράπεζας Κύπρου. Είναι επίσης μέλος της Επιτροπής Τραπεζικών θεμάτων του Institute of Chartered Accountants in England and Wales από τον Μάρτιο του 2021. Κατά το 2006-2018 διετέλεσε μέλος της Επιτροπής Χρηματοοικονομικών Υπηρεσιών του Συνδέσμου Εγκεκριμένων Λογιστών Κύπρου, ενώ διετέλεσε πρόεδρος της Επιτροπής την περίοδο 2014-2016

Η κ. Λειβαδιώτου είναι κάτοχος και MA (Hons) στα Οικονομικά από το Πανεπιστήμιο του Cambridge.

Έχει σημαντική εμπειρία ως επαγγελματίας χρηματοοικονομικών υπηρεσιών.

Θητεία

Διορίστηκε στο ΔΣ BOC PCL και στο ΔΣ της Εταιρίας τον Οκτώβριο 2021

Εξωτερικός Διορισμός

Όχι

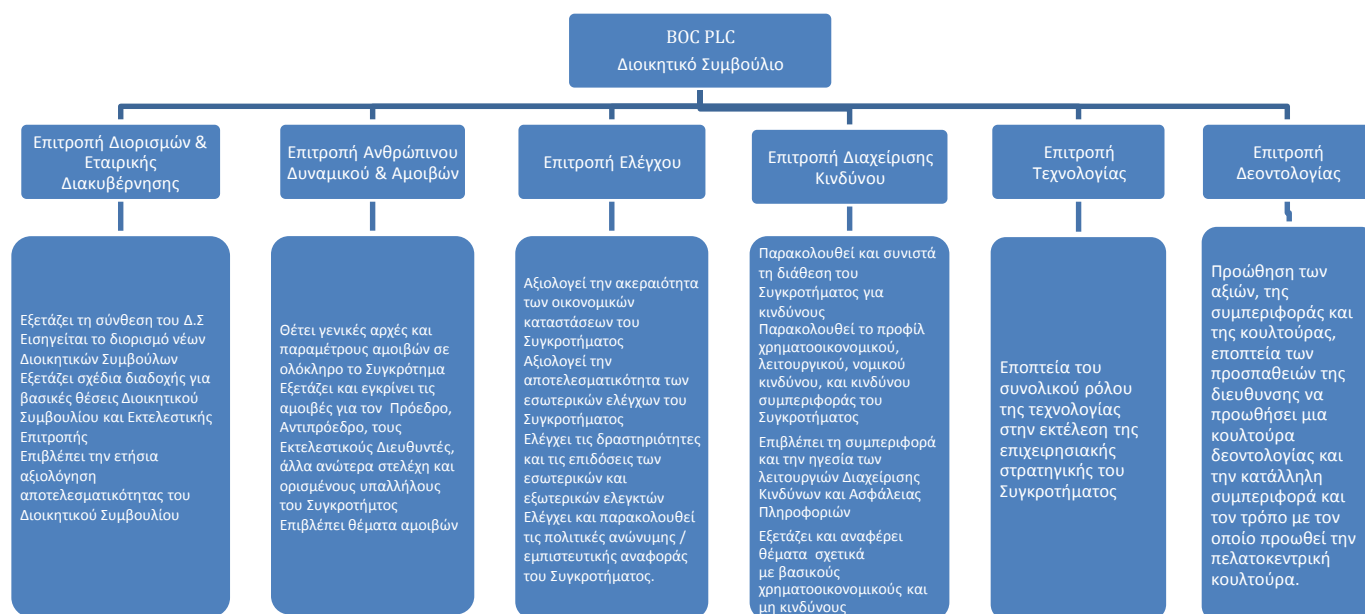
Ανεξάρτητη

Όχι

Μέλος Επιτροπής

Όχι

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου



5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Το Διοικητικό Συμβούλιο επικουρείται στην εκτέλεση των καθηκόντων του σε αριθμό επιτροπών του, εκχωρώντας ένα ευρύ φάσμα ευθυνών σε αυτές. Σκοπός των επιτροπών είναι να εξετάσουν, σε μεγαλύτερο βάθος από ό, τι θα ήταν εφικτό στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, θέματα για τα οποία το Συμβούλιο διατηρεί την ευθύνη. Είναι επομένως ζωτικής σημασίας να υπάρχουν αποτελεσματικοί δεσμοί μεταξύ των επιτροπών και του Διοικητικού Συμβουλίου στο σύνολό του, δεδομένου ότι δεν είναι πρακτικό να είναι μέλη όλων των επιτροπών όλοι οι ανεξάρτητοι μη εκτελεστικοί διοικητικοί σύμβουλοι. Υπάρχουν μηχανισμοί για τη διευκόλυνση αυτών των δεσμών, συμπεριλαμβανομένης της διασφάλισης ότι δεν υπάρχουν κενά ή περιπτές αλληλεπικαλύψεις μεταξύ των αρμοδιοτήτων κάθε επιτροπής και υπάρχει διασταυρούμενη σύνθεση επιτροπών, όπου απαιτείται. Παράλληλα με τη διασταυρούμενη σύνθεση, ο πρόεδρος κάθε επιτροπής κάνει αναφορά για θέματα που συζητήθηκαν κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων της επιτροπής στην επόμενη προγραμματισμένη συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου και τα πρακτικά αυτών των συνεδριάσεων κατατίθενται στο Διοικητικό Συμβούλιο το συντομότερο δυνατό για σημείωση ή / και συζήτηση, ανάλογα με την περίπτωση. Έγγραφα για όλες τις συνεδριάσεις των επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου διατίθενται επίσης σε όλους τους διοικητικούς συμβούλους, ανεξάρτητα από τη συμμετοχή τους. Η κυκλοφορία των πρακτικών και των εγγράφων περιορίζεται όταν ενδέχεται να υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων ή ζητήματα προσωπικού απορρήτου.

Οι κύριες επιτροπές είναι η Επιτροπή Ελέγχου (‘ΕΕ’), η Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων (‘ΕΔΚ’), η Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης (‘ΕΔΕΔ’) και η Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (‘ΕΑΔΑ’). Κάθε επιτροπή λειτουργεί υπό τους εγκριμένους από το Διοικητικό Συμβούλιο όρους εντολής. Τα κύρια καθήκοντα κάθε επιτροπής περιγράφονται στον πιο πάνω πίνακα. Οι βασικοί ρόλοι κάθε επιτροπής συνοψίζονται στον πίνακα ενώ περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις επιτροπές και τις εργασίες τους μπορείτε να βρείτε πιο κάτω. Οι όροι εντολής των επιτροπών εξετάζονται ετησίως από τις αρμόδιες επιτροπές και από το Διοικητικό Συμβούλιο, βασίζονται στις σχετικές διατάξεις του Κώδικα ΧΑΚ, του Κώδικα ΗΒ και της Οδηγίας Διακυβέρνησης της ΚΤΚ (όπου εφαρμόζονται) και είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα του Συγκροτήματος (www.bankofcyprus.com) ή κατόπιν αιτήματος στη Γραμματέα της Εταιρίας.

Εκτός από τις κύριες επιτροπές, το Διοικητικό Συμβούλιο ίδρυσε την Επιτροπή Τεχνολογίας («ΕΤ») στην οποία έχει ανατεθεί η καθοδήγηση του ψηφιακού μετασχηματισμού της Τράπεζας και την Επιτροπή Δεοντολογίας («ΕΔ») για να συνδράμει το Διοικητικό Συμβούλιο στην προώθηση του συλλογικού του οράματος για αξίες, συμπεριφορά και κουλτούρα και να εποπτεύει τις προσπάθειες της διεύθυνσης να εδραιώσει εντός του Συγκροτήματος κουλτούρα δεοντολογίας και κατάλληλης συμπεριφοράς.

Η δομή κάθε επιτροπής διευκολύνει την ανοικτή συζήτηση και λαμβάνονται μέτρα για να εξασφαλίζεται επαρκής χρόνος για τα μέλη των επιτροπών να εξετάσουν προτάσεις που υποβάλλονται. Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, οι επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν ανεξάρτητες επαγγελματικές συμβουλές, με έξοδα του Συγκροτήματος, όπου κρίνεται απαραίτητο ή επιθυμητό από τα μέλη της επιτροπής.

Τη συνολική ευθύνη για την έγκριση και την παρακολούθηση της στρατηγικής, της διάθεσης ανάληψης κινδύνου και των πολιτικών του Συγκροτήματος για τη διαχείριση των κινδύνων φέρει το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο ασκεί την αρμοδιότητα αυτή μέσω δύο κύριων επιτροπών του, την ΕΔΚ και την ΕΕ.

5 Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.1 Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης

Στις 31 Δεκεμβρίου 2021, η ΕΔΕΔ αποτελείτο από τον Πρόεδρο του ΔΣ και τρεις ανεξάρτητους μη-εκτελεστικούς διοικητικούς συμβούλους. Η σύνθεσή της είναι πλήρως συμβατή με τον Κώδικα ΧΑΚ, τον Κώδικα ΗΒ και την Οδηγία Διακυβέρνησης της ΚΤΚ. Προεδρεύεται από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου εκτός όταν η ΕΔΕΔ ασχολείται με τη διαδοχή του Προέδρου.

Βιογραφικά στοιχεία, συμπεριλαμβανομένης της τεχνογνωσίας, της εμπειρίας και του καθεστώτος ανεξαρτησίας του κάθε μέλους καταγράφονται στην ενότητα 4 της παρούσας έκθεσης.

Κατά τη διάρκεια του 2021, η Επιτροπή πραγματοποίησε 8 συνεδριάσεις. Ο Πρόεδρος και τα μέλη της Επιτροπής καθώς και η συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις παρουσιάζονται πιο κάτω. Ο Διευθύνων Σύμβουλος καλείται σε συναντήσεις της Επιτροπής ανάλογα με την περίπτωση. Η ΕΔΕΔ συνεδριάζει ετησίως χωρίς την παρουσία της διεύθυνσης.

Συμμετοχή μελών κατά τις συναντήσεις* ΕΔΕΔ το 2021:

Ευστράτιος-Γεώργιος Αράπογλου (Πρόεδρος)	8/8
Lyn Grobler	8/8
Arne Berggren	8/8
Μαρία Φιλίππου	8/8

* Ο αριθμός των συνεδριάσεων της Επιτροπής της ΒΟC PCL κατά τη διάρκεια του 2021 ήταν 8. Η συμμετοχή των διοικητικών συμβούλων σε αυτές τις συνεδριάσεις παρουσιάζεται τη σελίδα 339.

Οι κύριες ευθύνες της ΕΔΕΔ καθορίζονται στους όρους εντολής της, οι οποίοι είναι διαθέσιμοι στην ιστοσελίδα του Συγκροτήματος (www.bankofcyprus.com.cy/group/who-we-are/our-governance/group-committees/), αναθεωρούνται ετησίως και εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Ο ρόλος της Επιτροπής είναι να διασφαλίζει ότι το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από ικανά μέλη που δύνανται να εκπληρώσουν τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις των διοικητικών συμβούλων και να υποστηρίξουν και να συμβουλευθούν το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με:

- Διορισμούς στο Διοικητικό Συμβούλιο (συμπεριλαμβανομένων τακτικών ανασκοπήσεων, αναφορών και λαμβάνοντας υπόψη κατά την πραγματοποίηση περαιτέρω διορισμών, τη σύνθεση και την αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου),
- Εξέταση και υποβολή εισηγήσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο αναφορικά με το διορισμό των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις, και
- Εξέταση του σχεδιασμού διαδοχής διοικητικών συμβούλων και ανώτατης διεύθυνσης και επίβλεψη της ανάπτυξης ενός διαφοροποιημένου πλάνου διαδοχής.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.1 Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης(συνέχεια)

Επίσης η Επιτροπή

- Διατηρεί τις ρυθμίσεις για τη διακυβέρνηση του Διοικητικού Συμβουλίου υπό αναθεώρηση και προχωρεί στις κατάλληλες συστάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο για να διασφαλίσει ότι οι ρυθμίσεις αυτές είναι σύμφωνες με τα πρότυπα βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης,
- Εποπτεύει τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης των θυγατρικών εταιριών για να διασφαλίσει ότι υπάρχουν οι κατάλληλες και ανάλογες ρυθμίσεις διακυβέρνησης για της θυγατρικές του Συγκροτήματος,
- Εποπτεύει τη στρατηγική βιωσιμότητας του Συγκροτήματος με στόχο την επίτευξη της παρούσας και της μελλοντικής περιβαλλοντικής ακεραιότητας, της οικονομικής ευημερίας και της κοινωνικής ισότητας για το Συγκρότημα και τους εταίρους του, και
- Υποστηρίζει το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις υποχρεώσεις εποπτείας της στρατηγικής της Τράπεζας και υποστηρίζει την ανάπτυξη και εφαρμογή του Στρατηγικού Πλάνου.

Τα θέματα που η Επιτροπή εξέτασε και οι ενέργειες που έγιναν κατά τη διάρκεια του έτους παρουσιάζονται στον πιο κάτω πίνακα.

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που έγιναν από την ΕΔΕΔ κατά το 2021

Σύνθεση και μέγεθος Διοικητικού Συμβουλίου και Επιτροπών	<ul style="list-style-type: none"> • Δομή και σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, • Προγραμματισμός Διαδοχής, • Θεώρηση του επαναδιορισμού των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. 	<ul style="list-style-type: none"> • Συζήτηση σχετικά με τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και ιδιαίτερα αναφορικά με τους συμβούλους που πλησιάζουν το όριο των εννιά χρόνων στο καθεστώς ανεξαρτησίας. • Αναζήτηση δυνητικών υποψηφίων συγκεκριμένων δεξιοτήτων.
Πρόγραμμα Διαδοχής Εκτελεστικών Μελών	<ul style="list-style-type: none"> • Προγραμματισμός Διαδοχής Διευθύνοντος Συμβούλου, • Έγκριση των προσώπων που αναλαμβάνουν σημαντικό κίνδυνο, • Διορισμός προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις. 	<ul style="list-style-type: none"> • Συζήτηση για τον εντοπισμό κατάλληλων εσωτερικών υποψηφίων. • Ενδεδειγμένη εξέταση του σχεδιασμού διαδοχής στελεχών για βασικούς ρόλους, η οποία ανέδειξε θετική εστίαση και ανάπτυξη βασικών ταλέντων.
Ετήσια Αξιολόγηση της Απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου	<ul style="list-style-type: none"> • Ετήσια εσωτερική αξιολόγηση της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των επιτροπών του και των μελών του, • Ανασκόπηση και συζήτηση της Εξωτερικής Αξιολόγησης του Συμβουλίου, • Σχέδιο Δράσης για την εφαρμογή των συστάσεων των αξιολογήσεων του Διοικητικού Συμβουλίου 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> • Η εσωτερική αξιολόγηση της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2021 ανέδειξε θετικό αποτέλεσμα όσον αφορά τη συνεχιζόμενη αποτελεσματικότητα της Επιτροπής. • Η εξωτερική έκθεση της Nestor Advisors Ltd σημείωνε πόσο καλά δομημένο, συγκροτημένο και διοικούμενο είναι το Διοικητικό Συμβούλιο και έκανε αρκετές συστάσεις για περαιτέρω ενίσχυση της αποτελεσματικότητάς του.
Εταιρική Διακυβέρνηση	<ul style="list-style-type: none"> • Αναθεώρηση και έγκριση του Πλαισίου Εταιρικής Διακυβέρνησης του Συγκροτήματος, • Έγκριση του σχεδίου δράσης 2021 για τη συμμόρφωση με βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, • Θεώρηση και εισήγηση για έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο των Πολιτικών Εταιρικής Διακυβέρνησης, • Ανασκόπηση της Ετήσιας Έκθεσης Εταιρικής Διακυβέρνησης, • Ανασκόπηση των τριμηνιαίων εκθέσεων εταιρικής διακυβέρνησης, • Έγκριση της έκθεσης συμμόρφωσης με τον Κώδικα ΧΑΚ και τον Κώδικα ΗΒ, • Όροι εντολών των επιτροπών, • Συζήτηση για τη συγκρότηση Τεχνικού Συμβουλευτικού Συμβουλίου. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ετήσια αναθεώρηση του Πλαισίου Εταιρικής Διακυβέρνησης, προκειμένου να ενσωματωθούν τυχόν απαιτήσεις πρόσφατων ρυθμιστικών εξελίξεων. • Αναθεώρηση της Πολιτικής Διορισμών του Διοικητικού Συμβουλίου για να διασφαλιστεί ότι οι στόχοι που έχουν τεθεί για 40% γυναικεία εκπροσώπηση στο Διοικητικό Συμβούλιο εξακολουθούν να είναι κατάλληλοι και επιτεύξιμοι. • Η Επιτροπή ενέκρινε αλλαγές στις εσωτερικές πολιτικές και στους Όρους Εντολής της, οι οποίες έρχιζαν αναθεώρησης για συνεχή συμμόρφωση με τις ισχύουσες απαιτήσεις εταιρικής διακυβέρνησης και με την πρόσφατα εκδοθείσα Οδηγία Διακυβέρνησης της ΚΤΚ. • Δεδομένης της σημασίας του ψηφιακού μετασχηματισμού για την Τράπεζα, η Επιτροπή συζήτησε την πιθανή συγκρότηση Τεχνικής Συμβουλευτικής Επιτροπής που θα καθοδηγήσει το όραμα της Τράπεζας για το μέλλον της σε ό,τι αφορά την τεχνολογία.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.1 Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης (συνέχεια)

<p>Ανεξαρτησία και χρονικές δεσμεύσεις</p>	<p>Αξιολόγηση:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Δεξιότητων, γνώσεων και τεχνογνωσίας, • Ανεξαρτησίας των μη εκτελεστικών μελών, • Πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων των μελών, • Διορισμών σε άλλα διοικητικά συμβούλια, • Παρουσίας και διάθεσης χρόνου. 	<ul style="list-style-type: none"> • Η ΕΔΕΔ αξιολόγησε περιπτώσεις όπου μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή των διοικητικών συμβουλίων των θυγατρικών ήταν υποψήφια για διορισμό σε διοικητικά συμβούλια τρίτων εταιριών για πιθανή σύγκρουση συμφερόντων, ζητήματα χρονικής δέσμευσης και περιορισμούς στον αριθμό των διοικητικών θέσεων που μπορεί να κατέχει κάθε μέλος ανά πάσα στιγμή. • Όλα τα μη εκτελεστικά μέλη παρέμειναν ανεξάρτητα ως προς τον χαρακτήρα και την κρίση τους. Όλοι οι διοικητικοί σύμβουλοι θεωρείται ότι έχουν κατάλληλους ρόλους, ικανότητες και δεξιότητες. • Κατά την ετήσια αξιολόγηση της απόδοσης εξετάστηκε κατά πόσο το κάθε μη εκτελεστικό μέλος έχει τη δυνατότητα να συνεχίσει να διαθέτει τον απαραίτητο χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του.
<p>Βιωσιμότητα</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ανασκόπηση της βαθμολόγησης κριτηρίων ESG από συμβουλευτικές υπηρεσίες θεσμικών επενδυτών και συζήτηση για τη βελτίωση ορισμένων κριτηρίων, • Έγκριση της Ετήσιας Έκθεσης Βιώσιμης Ανάπτυξης. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ενημερώθηκε για το σχέδιο δράσης της Επιτροπής Βιωσιμότητας και εισηγήθηκε την έγκριση της στρατηγικής για την βιωσιμότητα στο Διοικητικό Συμβούλιο.
<p>Εταιρική Διακυβέρνηση θυγατρικών</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Αναθεώρηση και έγκριση των Οδηγιών Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις θυγατρικές του Συγκροτήματος, • Έγκριση διορισμού μελών διοικητικών συμβουλίων θυγατρικών σε διοικητικά συμβούλια τρίτων οντοτήτων. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ευθυγράμμιση του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης των θυγατρικών με αυτό του Συγκροτήματος λαμβάνοντας υπόψη την αναλογικότητα. • Διορισμός μέλους διοικητικού συμβουλίου θυγατρικής στο διοικητικό συμβούλιο τρίτης οντότητας και συζήτηση πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων.

Ως μέρος της διαδικασίας σχεδιασμού διαδοχής και καθορισμού του κατάλληλου εύρους και συνδυασμού δεξιοτήτων που απαιτούνται για τη διατήρηση ενός αποτελεσματικού Διοικητικού Συμβουλίου, η Deloitte διορίστηκε στις αρχές του 2022 για να αξιολογήσει το σύνολο δεξιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου σε σχέση με τις απαιτούμενες και επιθυμητές ικανότητες ενός διοικητικού συμβουλίου και να παράσχει συστάσεις για τη γεφύρωση οποιουδήποτε κενού στη συλλογική ικανότητα. Περισσότερες πληροφορίες θα παρουσιαστούν στην Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης 2022. Η Επιτροπή συνέχισε να παρακολουθεί τη δομή, το μέγεθος και τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του. Το 2021 αφιέρωσε σημαντικό χρόνο στον σχεδιασμό διαδοχής και τις απαιτήσεις σε δεξιότητες που θα ενίσχυαν την αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνοντας υπόψη την ανάγκη αντιμετώπισης της στρατηγικής της Τράπεζας για ψηφιακό μετασχηματισμό. Διοργανώθηκε ένα εργαστήριο με τους εξωτερικούς συμβούλους που συνεισφέρουν στην αναζήτηση πιθανών υποψηφίων για το Διοικητικό Συμβούλιο, ώστε να εντοπιστούν άτομα με κατάλληλα χαρακτηριστικά και δεξιότητες και επαρκές διαμέτρημα, κατάλληλα για διορισμό στο Διοικητικό Συμβούλιο ως μη εκτελεστικά μέλη και να ενισχυθεί η συνολική αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου και που θα διευκολύνουν το Διοικητικό Συμβούλιο ενεργώντας με ακεραιότητα, δίνοντας το παράδειγμα και προωθώντας την επιθυμητή κουλτούρα με επίκεντρο τον πελάτη.

Η ευθύνη για την επίβλεψη της στρατηγικής βιωσιμότητας του Συγκροτήματος έχει ανατεθεί στην Επιτροπή, η οποία έλαβε ενημερώσεις από την Επιτροπή Βιωσιμότητας σχετικά με το ισχύον σχέδιο δράσης και τη στρατηγική που χαρακτήριζε και συνέστησε την έγκριση της στρατηγικής στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Ο Πρόεδρος της Επιτροπής έκανε αναφορά στο Διοικητικό Συμβούλιο μετά από κάθε συνεδρίαση για να διασφαλίζεται ότι όλοι οι διοικητικοί σύμβουλοι ήταν πλήρως ενήμεροι για τις εργασίες της Επιτροπής. Οι όροι εντολής της Επιτροπής βρίσκονται στη διεύθυνση www.bankofcyprus.com.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.1 Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης (συνέχεια)

Ο Διευθύνων Σύμβουλος και ο Λειτουργός Συμμόρφωσης με την Εταιρική Διακυβέρνηση καλούνται να παρευρεθούν σε συνεδριάσεις όπου τα θέματα της ημερήσιας διάταξης είναι σχετικά με αυτούς και η συμμετοχή τους ζητείται από την Επιτροπή. Η Επιτροπή διασφαλίζει επίσης ότι υπάρχει σχεδιασμός για την επιλογή, το διορισμό και τη μεθοδική διαδοχή των εκτελεστικών διοικητικών συμβούλων και των ανώτερων στελεχών. Το Συγκρότημα διεξάγει μια επισκόπηση της συνεχούς ικανότητας και καταλληλότητας των μελών της Εκτελεστικής Επιτροπής σε ετήσια βάση, με την οποία τα μέλη υποχρεούνται να δηλώσουν οποιεσδήποτε αλλαγές αναφορικά με τη συμμόρφωσή τους με την Οδηγία Καταλληλότητας της ΚΤΚ. Τυχόν μεταβολές που γνωστοποιούνται, αξιολογούνται και καθορίζεται η σημαντικότητά τους. Μετά την ανασκόπηση για το 2021, αναφέρθηκαν ορισμένες αλλαγές θέσεων σε διοικητικά συμβούλια άλλων εταιριών. Το Διοικητικό Συμβούλιο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι κάθε μέλος της ανώτατης διεύθυνσης έχει το απαιτούμενο επίπεδο ικανότητας, καταλληλότητας και οικονομικής ευρωστίας για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του.

Η Επιτροπή παρακολουθεί τις αναθεωρήσεις των κανονισμών και απαιτήσεων εταιρικής διακυβέρνησης και ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο για την αποτελεσματική εφαρμογή τους. Η Επιτροπή επόπτευσε την εσωτερική αξιολόγηση για την αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του, που ολοκληρώθηκε τον Μάρτιο του 2021 καθώς και την εξωτερική αξιολόγηση που ολοκληρώθηκε τον Φεβρουάριο του 2021.

5.1.1 Διαφοροποίηση

Το Συγκρότημα αναγνωρίζει τα πλεονεκτήματα της ύπαρξης τόσο ενός διαφοροποιημένου διοικητικού συμβουλίου όσο και του εργατικού δυναμικού, δημιουργώντας ένα εργασιακό περιβάλλον όπου όλοι έχουν την ευκαιρία να συμμετέχουν πλήρως στη δημιουργία επιχειρηματικής επιτυχίας και όπου κάθε άτομο εκτιμάται για τις ξεχωριστές δεξιότητες, τις εμπειρίες και τις προοπτικές του. Κατά την επανεξέταση της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου και τον εντοπισμό κατάλληλων υποψηφίων, η ΕΔΕΔ λαμβάνει υπόψη τα οφέλη όλων των πτυχών της διαφοροποίησης, συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων που προσδιορίζονται ως σχετικές με τις δραστηριότητες του Συγκροτήματος, την εμπειρία του κλάδου, την εθνικότητα, το φύλο, την ηλικία και άλλες σχετικές ιδιότητες, προκειμένου να διατηρήσει κατάλληλο εύρος και ισορροπία δεξιοτήτων, εμπειρίας και προϋπηρεσίας στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Όλοι οι διορισμοί στο Διοικητικό Συμβούλιο γίνονται βάσει προσόντων, λαμβάνοντας υπόψη τις ειδικές δεξιότητες και την εμπειρία, την ανεξαρτησία και τις γνώσεις που απαιτούνται για να διασφαλιστεί ένα ολοκληρωμένο Διοικητικό Συμβούλιο και τα οφέλη διαφοροποίησης που μπορεί να αποφέρει κάθε υποψήφιος στη συνολική σύνθεση του.

Η προσέγγιση του Συγκροτήματος ως προς την διαφοροποίηση του Διοικητικού Συμβουλίου παρατίθεται πλήρως στην Πολιτική Διορισμών του Διοικητικού Συμβουλίου η οποία είναι ανηρτημένη στο www.bankofcyprus.com/en-GB/who-we-are/corporate-governance/. Η πολιτική αναγνωρίζει ότι ένα πραγματικά διαφοροποιημένο Διοικητικό Συμβούλιο περιλαμβάνει και κάνει καλή χρήση της διαφορετικότητας σε δεξιότητες, εμπειρία, υπόβαθρο, φυλή, φύλο και άλλες διακρίσεις που φέρει ο κάθε διοικητικός σύμβουλος, με τέτοιου είδους διαφορές να λαμβάνονται υπόψη προκειμένου να καθοριστεί η βέλτιστη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου.

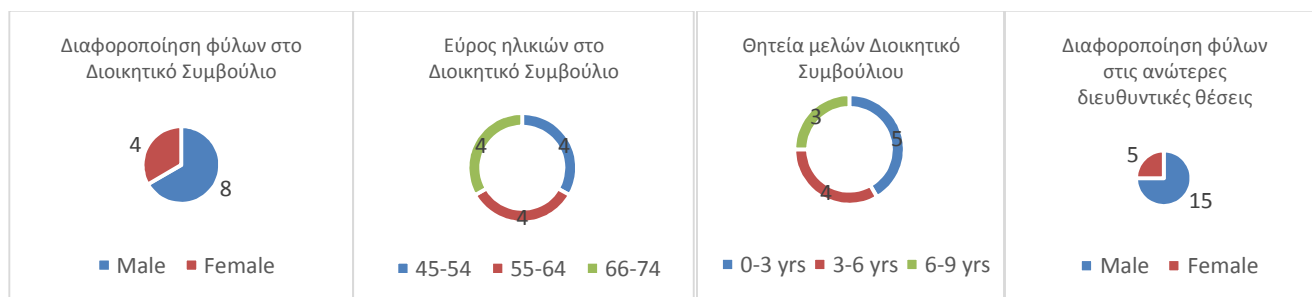
Οι μη-εκτελεστικοί διοικητικοί σύμβουλοι έχουν ποικίλες δεξιότητες, γνώσεις και εκτενή εμπειρία σε εκτελεστικές ή/και μη-εκτελεστικές θέσεις σε άλλες εταιρίες που συνδυάζονται για να παρέχουν ανεξάρτητη προοπτική, γνώσεις και την πρόκληση που απαιτούνται για την στήριξη της ορθής λήψης αποφάσεων και την αποτελεσματική δυναμική στο Διοικητικό Συμβούλιο. Η αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου εξαρτάται από την διασφάλιση της κατάλληλης ισορροπίας με διοικητικούς συμβούλους με εμπειρία σε τραπεζικές ή χρηματοοικονομικές υπηρεσίες και ευρύτερη εμπορική εμπειρία. Τα μέλη φέρουν τις ατομικές τους γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία τους στις συζητήσεις για τις μεγάλες προκλήσεις που αντιμετωπίζει το Συγκρότημα. Η συμμετοχή εκτελεστικών συμβούλων ενισχύει την τραπεζική εμπειρία του Διοικητικού Συμβουλίου και διασφαλίζει ότι παρέχεται στο Διοικητικό Συμβούλιο άμεση, ακριβής και έγκυρη πληροφόρηση σχετικά με τα σημαντικά θέματα που αφορούν το Συγκρότημα.

Το 2021, μετά από ανασκόπηση, η Επιτροπή έκρινε ότι οι δεξιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου είτε ακαδημαϊκά είτε μέσω επαγγελματικής εμπειρίας, ήταν κατάλληλες και σχετικές με τις εργασίες του Συγκροτήματος και περιλάμβαναν μεταξύ άλλων τραπεζικές και ασφαλιστικές υπηρεσίες, μεταποιητική βιομηχανία, λογιστικούς ελέγχους και λογιστική, οικονομικά, διαχείριση κινδύνων, ενασχόληση με εποπτικές αρχές, ανάπτυξη στρατηγικής και επιχειρηματικών μοντέλων, νομικές και συμβουλευτικές υπηρεσίες, τεχνολογία πληροφορικής και διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Η ΕΔΕΔ αναγνώρισε περαιτέρω ότι ένας υποψήφιος με ισχυρό υπόβαθρο στον τομέα της πληροφορικής ή/και της κυβερνοασφάλειας θα μπορούσε να εμπλουτίσει τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου δεδομένης της στρατηγικής σημασίας της ψηφιοποίησης του Συγκροτήματος.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.1 Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης (συνέχεια)

5.1.1 Διαφοροποίηση (συνέχεια)



Κατά τη διάρκεια του 2021 η Επιτροπή αναθεώρησε την Πολιτική Διορισμών του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία επεδίωκε να επιτύχει την παρουσία και των δύο φύλων, με διορισμούς που βασίζονται στην αξιοκρατία στο πλαίσιο των απαιτούμενων δεξιοτήτων και εμπειριών. Το Διοικητικό Συμβούλιο είχε θέσει ως στόχο να επιτύχει και να διατηρήσει 40% εκπροσώπηση γυναικών μέχρι το τέλος του 2020 και ετοίμασε σχέδιο δράσης που εγκρίθηκε από την Επιτροπή, το οποίο καταγράφει τα κύρια ενδιάμεσα βήματα που θα οδηγούσαν στην επίτευξη του στόχου. Οι αλλαγές στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου το 2021 διατήρησαν την διαφοροποίηση στο 33,3%. Το Διοικητικό Συμβούλιο παραμένει προσηλωμένο στην επίτευξη του καθορισμένου στόχου του το συντομότερο δυνατό.

Το Διοικητικό Συμβούλιο δίνει επίσης μεγάλη έμφαση στη διασφάλιση της διαφοροποίησης σε ρόλους της ανώτατης διεύθυνσης στο Συγκρότημα. Αριθμός πολιτικών διασφαλίζουν αμερόληπτες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης. Με τον ίδιο τρόπο, ο Κώδικας Συμπεριφοράς διασφαλίζει ίσες ευκαιρίες σε όλους τους εργαζομένους και αντιμετωπίζει τη διαφοροποίηση δίκαια και με σεβασμό με στόχο να προσφέρει δίκαιη μεταχείριση σε όλους τους εργαζομένους. Ένας πρωταρχικός στόχος ΠΚΔ που εγκρίθηκε βάσει της στρατηγικής ESG από το Διοικητικό Συμβούλιο είναι η παρουσία $\geq 30\%$ των γυναικών στα διοικητικά όργανα του Συγκροτήματος έως το 2030.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.2 Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών

Η Επιτροπή στις 31 Δεκεμβρίου 2021 αποτελείται από 3 ανεξάρτητα μη-εκτελεστικά μέλη και ένα μη-ανεξάρτητο μη-εκτελεστικό μέλος. Η σύνθεσή της ήταν σύμφωνη με τις απαιτήσεις του Κώδικα ΧΑΚ και της Οδηγίας Διακυβέρνησης της ΚΤΚ αλλά όχι με τις απαιτήσεις του Κώδικα του ΗΒ για ανεξαρτησία όλων των μελών. Το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι τουλάχιστον ένα μέλος της Επιτροπής διαθέτει κατάλληλη γνώση και εμπειρία σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού και αμοιβών και ότι ο πρόεδρος έχει τουλάχιστον ενός έτους εμπειρία σε επιτροπή αμοιβών.

Τα μέλη της Επιτροπής διαθέτουν συλλογικά κατάλληλες γνώσεις, τεχνογνωσία και επαγγελματική πείρα σχετικά με τις πολιτικές και πρακτικές αποδοχών, τις δραστηριότητες διαχείρισης και ελέγχου κινδύνων, συμπεριλαμβανομένου του μηχανισμού ευθυγράμμισης της δομής αμοιβών με το προφίλ κινδύνου και κεφαλαίου του Συγκροτήματος. Το διαφορετικό υπόβαθρο των μελών της Επιτροπής παρέχει μια ισορροπημένη και ανεξάρτητη άποψη για θέματα αμοιβών.

Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι πολιτικές και οι διαδικασίες αποδοχών συνάδουν με την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων, υπάρχει κοινή συμμετοχή μελών στην ΕΑΔΑ και την ΕΔΚ.

Βιογραφικά στοιχεία, συμπεριλαμβανομένης της τεχνογνωσίας, της εμπειρίας και του καθεστώτος ανεξαρτησίας του κάθε μέλους καταγράφονται στην ενότητα 4 της παρούσας έκθεσης.

Η Επιτροπή συνεδρίασε 11 φορές το 2021. Η πρόεδρος και τα μέλη της Επιτροπής καθώς και η συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις παρουσιάζονται πιο κάτω. Ο Διευθύνων Σύμβουλος και η Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού & Μετασχηματισμού προσκαλούνται να συμμετέχουν στις συνεδριάσεις ανάλογα με την περίπτωση.

Συμμετοχή μελών κατά τις συναντήσεις* ΕΑΔΑ το 2021::

Μαρία Φιλίππου (Πρόεδρος)	11/11
Michael Heger	11/11
Lyn Grobler	11/11
Maksim Goldman	10/11

* Ο αριθμός των συνεδριάσεων της Επιτροπής της ΒΟC PCL κατά το 2021 ήταν 11. Η συμμετοχή των διοικητικών συμβούλων σε αυτές τις συνεδριάσεις παρουσιάζεται τη σελίδα 339.

Οι κύριες ευθύνες της ΕΑΔΑ καθορίζονται στους όρους εντολής της, οι οποίοι είναι διαθέσιμοι στην ιστοσελίδα του Συγκροτήματος (www.bankofcyprus.com), αναθεωρούνται ετησίως και εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Ο ρόλος της Επιτροπής είναι:

- Να εποπτεύει ότι το Συγκρότημα είναι εξοπλισμένο με το ανθρώπινο κεφάλαιο στο σωστό μέγεθος και με τον κατάλληλο συνδυασμό δεξιοτήτων απαραίτητο για την επίτευξη των στρατηγικών του στόχων. Είναι επιτακτική ανάγκη το Συγκρότημα να εργοδοτεί τους κατάλληλους ανθρώπινους πόρους που προσανατολίζονται προς το μέλλον και θα προωθήσουν τον ψηφιακό μετασχηματισμό και τη συνεχή καινοτομία,
- Να εποπτεύει ότι το Συγκρότημα είναι εξοπλισμένο με το απαιτούμενο οργανωτικό κεφάλαιο για να είναι σε θέση να επιτυγχάνει συνεχή βελτίωση και να προκαλεί τη σωστή συμπεριφορά που θα οδηγεί στο επιθυμητό αποτέλεσμα,
- Να εποπτεύει ότι το Συγκρότημα είναι εξοπλισμένο με το απαιτούμενο πληροφορικό κεφάλαιο και την απαραίτητη τεχνολογία για διευκόλυνση της βελτίωσης των διαδικασιών και τη δημιουργία συγκριτικού πλεονεκτήματος στην αγορά,
- Να θέτει τις πρωταρχικές αρχές και παραμέτρους των πολιτικών των αμοιβών και παροχών σε όλο το Συγκρότημα και να ασκεί εποπτεία για τέτοια θέματα,
- Στα πλαίσια των γενικών αρχών και παραμέτρων που προτείνονται από την Επιτροπή και έχουν εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο, όπως αναφέρεται παραπάνω, να επανεξετάζει και να καθορίζει τις ρυθμίσεις αμοιβών των εκτελεστικών συμβούλων της Εταιρίας, της ανώτατης διεύθυνσης και της Πολιτικής Αμοιβών του Συγκροτήματος, λαμβάνοντας υπόψη τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΑΤ σχετικά με τις πολιτικές αποδοχών σύμφωνα με το CRD V του 2021, την Οδηγία Διακυβέρνησης της ΚΤΚ, τον Κώδικα ΗΒ και οποιοσδήποτε άλλες ισχύουσες νομοθετικές ή κανονιστικές απαιτήσεις.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.2 Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (συνέχεια)

Η ΕΑΔΑ εποπτεύει τις πρωτοβουλίες της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού που ενθαρρύνουν την αλληλεπίδραση με τους εργαζομένους, όπως την εφαρμογή ενός προγράμματος αμφίδρομης εσωτερικής επικοινωνίας, την εφαρμογή ενός προγράμματος φροντίδας/ευημερίας των εργαζομένων και την ανάληψη πρωτοβουλιών για δίκαιη και διαφανή αναγνώριση συνεισφοράς σε όλο το Συγκρότημα.

Η ΕΑΔΑ έχει κατ'εξουσιοδότηση ευθύνη από το Διοικητικό Συμβούλιο για την εποπτεία της Πολιτικής Αμοιβών σε ολόκληρο το Συγκρότημα με συγκεκριμένη αναφορά στην ανώτερη διεύθυνση, τους επικεφαλής των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου και τους υπαλλήλους των οποίων οι δραστηριότητες έχουν σημαντική επίδραση στο προφίλ κινδύνου του Συγκροτήματος. Η Επιτροπή είναι υπεύθυνη για την επίβλεψη της ετήσιας αναθεώρησης της Πολιτικής Αμοιβών του Συγκροτήματος με τη συμβολή της ΕΔΚ και σχετικών λειτουργιών διαχείρισης κινδύνων η οποία στη συνέχεια προτείνεται στο Διοικητικό Συμβούλιο για επικύρωση. Επιπλέον, το Διοικητικό Συμβούλιο, μέσω της Επιτροπής, είναι τελικά υπεύθυνο για την παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Αμοιβών του Συγκροτήματος.

Το Συγκρότημα λειτουργεί επί του παρόντος υπό ορισμένους περιορισμούς αμοιβών που καλύπτουν όλους τους εκτελεστικούς συμβούλους, τα ανώτερα στελέχη και τους εργαζομένους. Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το ρόλο της Επιτροπής σε σχέση με την Πολιτική Αμοιβών μπορείτε να βρείτε στην Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών στη σελίδα 373.

Η αμοιβή των μη-εκτελεστικών μελών καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο μετά από εισήγηση του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου ενώ η αμοιβή του Προέδρου και της Αντιπροέδρου μετά από εισήγηση της ΕΑΔΑ και υπόκεινται σε έγκριση από τους μετόχους. Κανένας διοικητικός σύμβουλος δεν εμπλέκεται σε αποφάσεις σχετικά με την αμοιβή του.

Η Επιτροπή εποπτεύει τις διαπραγματεύσεις με τη συντεχνία τραπεζικών υπαλλήλων και παρέχει καθοδήγηση και υποστήριξη στη διεύθυνση. Συμβουλεύει το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την έγκριση των συλλογικών συμβάσεων και εξετάζει το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων και των συλλογικών συμβάσεων, ώστε να διασφαλιστεί ότι ακολουθούν βέλτιστες πρακτικές και συμβάλλουν στην καλή απόδοση. Η Επιτροπή εξετάζει συχνά προγράμματα εθελούσιας εξόδου / διαχωρισμού της Τράπεζας και των σημαντικών θυγατρικών σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και τον σχεδιασμό διαδοχής όλων των Διευθύνσεων και των θυγατρικών εταιριών για ανώτερα διευθυντικά στελέχη σε όλο το Συγκρότημα. Εξετάζει επίσης το ετήσιο πρόγραμμα κατάρτισης, όπως ετοιμάζεται από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και εγκρίνεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και διασφαλίζει ότι το πρόγραμμα δημιουργεί και / ή αναπτύσσει τις σωστές ικανότητες και συμπεριφορές που είναι απαραίτητες για την εκπλήρωση των στρατηγικών προτεραιοτήτων του Συγκροτήματος.

Η Επιτροπή επιθεωρεί και εγκρίνει το περιεχόμενο οποιωνδήποτε ψηφισμάτων που υποβάλλονται για έγκριση στην ΕΓΣ των μετόχων, τα οποία ετοιμάζονται από τη Γραμματέα της Εταιρίας σε συνεργασία με τους νομικούς συμβούλους του Συγκροτήματος σύμφωνα με το Παράρτημα 3 του Κώδικα ΧΑΚ και που αφορούν πιθανά σχέδια για αμοιβή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με τη μορφή μετοχών, δικαιωμάτων αγοράς μετοχών ή δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών.

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που λήφθηκαν από την ΕΑΔΑ κατά τη διάρκεια του 2021

<p>Ετήσια αξιολόγηση αμοιβών</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ετήσια αναθεώρηση και έγκριση της Πολιτικής Αμοιβών, • Έρευνα αποδοχών μη-εκτελεστικών μελών, • Εισαγωγή αξιολογικής αμοιβής ως ποσοστό του πάγιου μισθού για ενθάρρυνση υψηλών επιδόσεων από το 2022, • Προτάσεις μισθών για βασικά ανώτερα στελέχη. 	<ul style="list-style-type: none"> • Αυξήσεις μισθών σε βασικά μέλη της διευθυντικής ομάδας για ευθυγράμμιση με την αγορά. • Οι αποδοχές μη-εκτελεστικών μελών συγκρίνονται ευνοϊκά με αυτές των μη-εκτελεστικών μελών σε ομότιμες τράπεζες, αλλά η αμοιβή του Προέδρου ήταν σημαντικά χαμηλότερη. – Εισήγηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο για αύξηση της αμοιβής του Προέδρου. • Έγινε συζήτηση για το πλαίσιο της μεταβλητής αμοιβής, αλλά η απόφαση αναβλήθηκε για αργότερα το 2022.
----------------------------------	--	--

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.2 Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (συνέχεια)

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που λήφθηκαν από την ΕΑΔΑ κατά τη διάρκεια του 2021 (συνέχεια)

<p>Γνωστοποιήσεις και Διακυβέρνηση</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ανασκόπηση της Έκθεσης Πολιτικής Αμοιβών στην Ετήσια Έκθεση, • Αναθεώρηση των Όρων Εντολής της Επιτροπής, • Παρακολούθηση της εξέλιξης του κόστους μισθοδοσίας, • Ανασκόπηση ορισμένων Πολιτικών Ανθρώπινου Δυναμικού, • Ρωτήστε το Δ.Σ. 	<ul style="list-style-type: none"> • Η Έκθεση μελετήθηκε και εγκρίθηκε. • Η Επιτροπή εισηγήθηκε τροποποιήσεις των όρων εντολής της για διασφάλιση συμμόρφωσης με τις εξελισσόμενες απαιτήσεις εταιρικής διακυβέρνησης, και την Οδηγία Διακυβέρνησης της ΚΤΚ. • Μια πρωτοβουλία επικοινωνίας του Διοικητικού Συμβουλίου με το προσωπικό μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. • Η εσωτερική αξιολόγηση της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2021 ανέδειξε θετικό αποτέλεσμα όσον αφορά τη συνεχιζόμενη αποτελεσματικότητα της Επιτροπής.
<p>Επισκόπηση Ανθρώπινου Δυναμικού</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Παρακολούθηση του συνολικού αριθμού εργαζομένων και της εξέλιξης του κόστους μισθοδοσίας καθώς και της εξωτερικής διαδικασίας προσλήψεων, • Θεώρηση του στοχευμένου πλάνου εθελούσιας εξόδου, • Έγκριση του Πειθαρχικού Κώδικα, • Ανασκόπηση της Διαχείρισης Ταλέντου και Ανατροφοδότηση από την Επιτροπή Ταλέντου, • Άσκηση μείωσης στρωμάτων ιεραρχίας, • Διαφορά αμοιβών μεταξύ των φύλων, • Εξειδικευμένες προσλήψεις. 	<ul style="list-style-type: none"> • Η Επιτροπή εξέτασε το σχέδιο του Συγκροτήματος που εντόπισε καταργηθείσες θέσεις που προέκυψαν από την αποτελεσματικότητα του ψηφιακού μετασχηματισμού, το κλείσιμο υποκαταστημάτων, τις πωλήσεις δανείων κλπ. Διεξήχθησαν διαβουλεύσεις με τη συντεχνία τραπεζικών υπαλλήλων για να εξασφαλιστεί η συναίνεση της με το σχέδιο στοχευμένης εθελούσιας εξόδου. • Η στρατηγική Ανθρώπινου Δυναμικού για τον προσδιορισμό και τη διαχείριση ταλέντων εξετάστηκε και συζητήθηκε. • Μια πρωτοβουλία για τη μείωση των στρωμάτων ιεραρχίας για μια πιο ευέλικτη οργάνωση, ταχύτερη λήψη αποφάσεων και πιο αποτελεσματική διαδικασία διαχείρισης. • Μια άσκηση για τον προσδιορισμό της διαφοράς αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων κατέγραψε μέση και διάμεση διαφορά 14,5% και 9,9% αντίστοιχα, υποδεικνύοντας ότι οι γυναίκες κατέχουν λιγότερες ανώτερες θέσεις, αλλά η Τράπεζα συγκρίνεται ευνοϊκά με άλλες ομότιμες τράπεζες. • Εξειδικευμένες προσλήψεις, κυρίως για θέσεις πληροφορικής και ασφάλειας πληροφοριών για τις οποίες δεν εντοπίστηκε κανένα εσωτερικό ταλέντο.
<p>Εκπαίδευση</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Επισκόπηση του εκπαιδευτικού προγράμματος για το προσωπικό. 	<ul style="list-style-type: none"> • Εξετάστηκε το εκπαιδευτικό πρόγραμμα για να διασφαλιστεί ότι είναι προσαρμοσμένο και ευθυγραμμισμένο με τη στρατηγική του Συγκροτήματος.
<p>Ενασχόληση με τη συντεχνία τραπεζικών υπαλλήλων</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Στενή παρακολούθηση της προόδου των διαπραγματεύσεων και εισήγηση στο Διοικητικό Συμβούλιο για έγκριση της ανανέωσης της Συλλογικής Σύμβασης. 	<ul style="list-style-type: none"> • Η Τράπεζα κατέληξε σε συμφωνία με εκπροσώπους της συντεχνίας για την ανανέωση της συλλογικής σύμβασης. Επικύρωση του νέου συστήματος βαθμίδων, προαγωγές και συνακόλουθες αυξήσεις μισθών στο προσωπικό.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.2 Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (συνέχεια)

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που λήφθηκαν από την ΕΑΔΑ κατά τη διάρκεια του 2021 (συνέχεια)

<p>Αξιολόγηση της απόδοσης, ανάπτυξη και διαδοχή</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ανασκόπηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης απόδοσης και των κύριων ευρημάτων, • 360^ο Αξιολόγηση Ανώτατων Διευθυντών, • Έρευνα Διοικητικών Πρακτικών, • Αναθεώρηση της Πολιτικής Αξιολόγησης Απόδοσης. 	<ul style="list-style-type: none"> • Υπάρχει κατάλληλη διαδικασία για την αξιολόγηση της απόδοσης του προσωπικού και της Ανώτατης Διεύθυνσης. • Το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνεται για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης κατά την επανεξέταση του σχεδίου διαδοχής. • Ανασκόπηση των ευρημάτων της Έρευνας Διευθυντικών Πρακτικών σύμφωνα με την οποία οι υφιστάμενοι αξιολογούν τους διευθυντές τους σε 12 διαστάσεις διαχείρισης και οι διευθυντές αυτοαξιολογούνται - τομείς στους οποίους πρέπει να επικεντρωθούν είναι η Διαχείριση Αλλαγής και η παροχή κινήτρων. • Η Πολιτική αναθεωρήθηκε και ενημερώθηκε ώστε να συμπεριλάβει την ενεργό συμμετοχή του Διοικητικού Συμβουλίου στη διαδικασία αξιολόγησης των ανώτατων διευθυντών, από τον καθορισμό στόχων απόδοσης έως την αξιολόγηση της απόδοσης. • Το Σχέδιο Διαδοχής της Τράπεζας εξετάστηκε από την ΕΑΔΑ και την ΕΔΕΔ σε κοινή συνεδρίαση.
<p>Πρακτικές Ανθρώπινου Δυναμικού</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Στρατηγική Ανθρώπινου Δυναμικού, • Έκθεση ενημέρωσης της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (στατιστικά στοιχεία εξόδου, πειθαρχικές υποθέσεις, οικονομική βοήθεια και ευάλωτες περιπτώσεις λόγω πανδημίας), • Εσωτερική Έρευνα Ικανοποίησης Πελατών – Σχέδιο Δράσης, • Έρευνα Γνώμης Προσωπικού, • Οργανισιακός Δείκτης Υγείας (ΟΗΙ), • Ευέλικτες πρακτικές στο χώρο εργασίας, • Covid-19 Pulse Survey, • Ενημέρωση για το έργο Risk Culture. 	<ul style="list-style-type: none"> • Εξετάστηκαν από την Επιτροπή διάφορες πρωτοβουλίες που εισήγαγε η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού για την ευθυγράμμιση της κουλτούρας με τη στρατηγική. • Για τους εργαζομένους ευάλωτων ομάδων που παρέμειναν στο σπίτι σύμφωνα με τις κυβερνητικές οδηγίες, η Τράπεζα συμφώνησε να συμπληρώσει το κρατικό επίδομα. • Σχέδιο Δράσης για τη βελτίωση του ποσοστού συμμετοχής του προσωπικού στις έρευνες. • Μακροπρόθεσμη προσέγγιση για την υλοποίηση της εξ αποστάσεως εργασίας παράλληλα με το πρόγραμμα μετασχηματισμού. • Ιστοσελίδα Well at Work, που δημιουργήθηκε σε συνεργασία με τους εξωτερικούς ιατρικούς συνεργάτες της Τράπεζας, με εξειδικευμένη ενότητα για το COVID-19 που περιλαμβάνει γενικές συμβουλές, πληροφορίες, βίντεο και ερωτήσεις κ.λπ. • Συνεχιζόμενο έργο ως μέρος των προσπαθειών της Τράπεζας για ενίσχυση της κουλτούρας κινδύνου και ελέγχου.

Προτεραιότητες για την Επιτροπή το 2021 ήταν η καλλιέργεια της εσωτερικής επικοινωνίας με το προσωπικό, η υπογραφή της συλλογικής σύμβασης, το ψηφιακό πρόγραμμα μάθησης για τη διαχείριση ταλέντων και το έργο «Ηθος» με έμφαση στην ενίσχυση της κουλτούρας κινδύνου και ηθικής.

Το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνεται μέσω της ΕΑΔΑ για τις έρευνες προσωπικού και για την πρόοδο στην υλοποίηση των δράσεων ως απάντηση στα σχόλια του προσωπικού. Η Έρευνα Οργανισιακού Δείκτη Υγείας (ΟΗΙ) διεξήχθη για πρώτη φορά το 2021 και θα επαναλαμβάνεται σε ετήσια βάση, με στόχο την αξιολόγηση της υγείας του οργανισμού, ενώ παράλληλα θα εντοπίζονται τομείς εστίασης και βελτίωσης για το μέλλον. Η Έρευνα Εσωτερικής Ικανοποίησης Πελατών επιτρέπει στους υπαλλήλους να αξιολογήσουν το επίπεδο υπηρεσιών που λαμβάνουν από διάφορα εσωτερικά τμήματα της Τράπεζας. Το 2021 αξιολογήθηκαν διάφορες λειτουργίες ελέγχου και υποστήριξης.

Η Επιτροπή εξέτασε και αναγνώρισε την ισχύ των μηχανισμών που εφαρμόστηκαν για επικοινωνία και αλληλεπίδραση με τους εργαζομένους. Οι μέθοδοι συλλογής και τεκμηρίωσης των απόψεων του εργατικού δυναμικού και ο τρόπος με τον οποίο παρουσιάζονται και εξετάζονται θέματα και απόψεις του εργατικού δυναμικού στο Διοικητικό Συμβούλιο για συζήτηση και διαβούλευση, αξιολογήθηκαν ώστε να ενθαρρυνθεί ένας έγκαιρος ουσιαστικός διάλογος μεταξύ του Διοικητικού Συμβουλίου και του εργατικού δυναμικού. Εκτός από την πρωτοβουλία Ask the CEO που εισήχθη το 2020, η πρωτοβουλία Ask the Board εισήχθη τον Αύγουστο του 2021 ενώ υπήρξε μέτρια χρήση του μέσου αυτού για άμεση επικοινωνία με το προσωπικό. Μόλις το προσωπικό αναγνωρίσει ότι οι απόψεις του εισακούονται και λαμβάνονται μέτρα, αναμένεται περισσότερη χρήση αυτού του μέσου επικοινωνίας.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.2 Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (συνέχεια)

Η εσωτερική επικοινωνία και αλληλεπίδραση ενθαρρύνεται περαιτέρω μέσω της τακτικής μονόδρομης επικοινωνίας από την Τράπεζα προς τους υπαλλήλους μέσω της πύλης των εργαζομένων, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε όλο το προσωπικό και μέσω της πύλης CEO corner.

Το Διοικητικό Συμβούλιο συμφώνησε να υιοθετήσει μια εναλλακτική προσέγγιση από τις μεθόδους επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης με το εργατικό δυναμικό που ορίζονται στον Κώδικα ΗΒ. Ο πρωταρχικός λόγος για τη διαφορετική προσέγγιση είναι ότι υπάρχει τακτική αλληλεπίδραση με τη συντεχνία που αντιπροσωπεύει το 97,7% του προσωπικού, οι αμοιβές εντός του Συγκροτήματος βασίζονται σε συλλογικές συμβάσεις συμπεριλαμβανομένων και των αμοιβών της Εκτελεστικής Διεύθυνσης εκτός του Διευθύνοντος Συμβούλου που εργοδοτείται με συμβόλαιο ορισμένου χρόνου ενώ υπάρχουν περιορισμοί στις μεταβλητές αμοιβές για όλους τους εργαζομένους συμπεριλαμβανομένων και των εκτελεστικών διοικητικών συμβούλων. Η Πολιτική Αμοιβών καλύπτει όλους του εργαζομένους συμπεριλαμβανομένων και των εκτελεστικών συμβούλων.

Πληροφορίες που συγκεντρώνονται από έρευνες, τη γραμμή ανώνυμης / εμπιστευτικής αναφοράς και άλλες πληροφορίες από την Ομάδα Εργασίας για την κουλτούρα, πειθαρχικές ενέργειες, παράπονα κλπ αναφέρονται και συζητώνται από την ΕΑΔΑ και την ΕΔ πριν τη συζήτηση τους στο Διοικητικό Συμβούλιο. Το Διοικητικό Συμβούλιο βεβαιώνει ότι η μέθοδος αλληλεπίδρασης με το εργατικό δυναμικό που έχει καθοριστεί είναι μέσω πρωτοβουλιών επικοινωνίας που διευκολύνονται από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

Το Πρόγραμμα Ψηφιακού Μετασχηματισμού, με σκοπό την περαιτέρω εξειδίκευση, τον περαιτέρω εκσυγχρονισμό και τη μείωση του λειτουργικού κόστους της Τράπεζας, έχει ύψιστη σημασία για την προστασία της βιωσιμότητας της Τράπεζας. Επιπλέον το σχέδιο αναδιοργάνωσης και η κατάργηση σημαντικού αριθμού θέσεων εργασίας το 2021 επέτρεψε στο Συγκρότημα να προχωρήσει με στοχευμένο πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου παρόμοιο με εκείνο του 2020. Το σχέδιο επέτρεψε σε 102 υπαλλήλους να αποχωρήσουν ομαλά, με λήψη αποζημίωσης.

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το ρόλο της Επιτροπής παρουσιάζονται στην Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών, στη σελίδα 373 της παρούσας έκθεσης.

Ο πρόεδρος της Επιτροπής έδινε αναφορά στο Διοικητικό Συμβούλιο μετά από κάθε συνεδρίαση για να διασφαλίζεται ότι όλοι οι Διοικητικοί Σύμβουλοι ήταν πλήρως ενήμεροι για τις εργασίες της Επιτροπής.

5.3 Επιτροπή Ελέγχου

Στις 31 Δεκεμβρίου 2021, η ΕΕ αποτελείται από πέντε ανεξάρτητους μη εκτελεστικούς συμβούλους. Το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι τα μέλη της ΕΕ διαθέτουν κατάλληλο συνδυασμό δεξιοτήτων και εμπειρίας και έχουν συλλογικά πρόσφατη οικονομική εμπειρία και ικανότητες σχετικά με τον τραπεζικό και χρηματοοικονομικό τομέα στον οποίο δραστηριοποιείται το Συγκρότημα. Το Διοικητικό Συμβούλιο πιστεύει επίσης ότι ο Νίκος Σοφιανός, ο Ιωάννης Ζωγραφάκης και η Πόλα Χατζησωτηρίου έχουν εξειδικευμένες γνώσεις και εμπειρία στην εφαρμογή διαδικασιών εσωτερικού ελέγχου και λογιστικών θεμάτων που σχετίζονται με την Επιτροπή και έχουν σημαντική, πρόσφατη και σχετική οικονομική εμπειρία και μπορούν να θεωρηθούν ως οικονομικοί εμπειρογνώμονες της Επιτροπής Ελέγχου. Η σύνθεση των Επιτροπών είναι πλήρως συμβατή με τον Κώδικα ΧΑΚ, τον Κώδικα του ΗΒ και την Οδηγία Διακυβέρνησης της ΚΤΚ.

Βιογραφικά στοιχεία, συμπεριλαμβανομένης της τεχνογνωσίας, της εμπειρίας και του καθεστώτος ανεξαρτησίας του κάθε μέλους αναφέρονται στην ενότητα 4 της παρούσας έκθεσης.

Η Εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης & Δραστηριοτήτων Απομόχλευσης, ο Διευθυντής Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου, ο Διευθυντής Διεύθυνσης Συμμόρφωσης, οι νόμιμοι ελεγκτές και η Γραμματέας της Εταιρίας παρίστανται τακτικά στις συνεδριάσεις της Επιτροπής. Εκτός από τις προγραμματισμένες συνεδριάσεις, η Επιτροπή πραγματοποίησε συνεδριάσεις μόνο για τα μέλη της. Η Επιτροπή πραγματοποίησε 16 συνεδριάσεις κατά το 2021. Ο πρόεδρος και τα μέλη της Επιτροπής καθώς και η συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις παρουσιάζονται πιο κάτω. Ο Νίκος Σοφιανός, ο Ιωάννης Ζωγραφάκης και η Πόλα Χατζησωτηρίου είναι επίσης μέλη της ΕΔΚ. Ο Michael Heger είναι επίσης μέλος της ΕΑΔΑ. Τέτοιες διασταυρούμενες συμμετοχές διευκολύνουν την αποτελεσματική διακυβέρνηση σε όλα τα ζητήματα οικονομίας και κινδύνου. Οι ημερήσιες διατάξεις ευθυγραμμίζονται και η αλληλεπικάλυψη των ευθυνών αποφεύγεται.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

Συμμετοχή μελών κατά τις συναντήσεις* της Επιτροπής Ελέγχου κατά το 2021

Νίκος Σοφιανός (Πρόεδρος)	12/12
Arne Berggren	15/16
Michael Heger	15/16
Πόλα Χατζησωτηρίου	16/16
Ιωάννης Ζωγραφάκης	16/16

* Ο αριθμός των συνεδριάσεων της Επιτροπής σε επίπεδο BOC PCL κατά το 2021 ήταν 16. Η συμμετοχή των διοικητικών συμβούλων σε αυτές τις συνεδριάσεις παρουσιάζεται τη σελίδα 339.

Οι κύριες ευθύνες της Επιτροπής Ελέγχου καθορίζονται στους όρους εντολής της, οι οποίοι είναι διαθέσιμοι στην ιστοσελίδα του Συγκροτήματος (www.bankofcyprus.com.cy/group) και αναθεωρούνται ετησίως και εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Ο ρόλος της Επιτροπής, μεταξύ άλλων, είναι:

- Η καταλληλότητα και πληρότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και πληροφοριακών συστημάτων του Συγκροτήματος.
- Η διασφάλιση ότι το σύστημα εσωτερικού ελέγχου διαθέτει επαρκείς πόρους.
- Η παρακολούθηση της ακεραιότητας των οικονομικών καταστάσεων και των σχετικών ανακοινώσεων του Συγκροτήματος (συμπεριλαμβανομένων σημαντικών κρίσεων χρηματοοικονομικής αναφοράς που περιλαμβάνονται σε αυτές) και της διαδικασίας χρηματοοικονομικής αναφοράς.
- Η παροχή συμβουλών στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την ακρίβεια και ακεραιότητα των ετήσιων εκθέσεων και λογαριασμών.
- Παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας και της λειτουργίας των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου και συμμόρφωσης.
- Η επίβλεψη όλων των θεμάτων που σχετίζονται με τη σχέση μεταξύ του Συγκροτήματος και των εξωτερικών ελεγκτών.
- Παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών ανώνυμης / εμπιστευτικής αναφοράς του Συγκροτήματος.

και να υποβάλλει εισηγήσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο για τα πιο πάνω θέματα.

Ο ρόλος της Επιτροπής Ελέγχου είναι θεμελιώδους σημασίας προκειμένου να διασφαλιστεί η ακεραιότητα και ακρίβεια της οικονομικής πληροφόρησης της Εταιρίας. Η καλή, ανοιχτή επικοινωνία μεταξύ της Επιτροπής, της Εκτελεστικής Διευθύντριας Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης & Δραστηριοτήτων Απομόχλευσης, του Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου, του Διευθυντή Διεύθυνσης Συμμόρφωσης και των εξωτερικών ελεγκτών είναι απαραίτητη ώστε να προσδίδει αξία στον οργανισμό. Αυτό επιτυγχάνεται με το να τίθεται η διεύθυνση υπόλογη για την εφαρμογή όλων των συστάσεων του ελέγχου (εσωτερικού και εξωτερικού) και μέσω της πρόσκλησης των αρμόδιων ανώτερων διευθυντών σε συναντήσεις για να ενημερώσουν για την υλοποίηση των συμφωνηθέντων ενεργειών για τις οποίες ευθύνονται. Πέραν από την παροχή διαβεβαίωσης εντός των δομών διακυβέρνησης και ευθύνης του Συγκροτήματος, είναι απαραίτητο η Επιτροπή να συνεισφέρει, να παράγει αποτελέσματα και να προσδίδει αξία στο Συγκρότημα.

Η ΕΕ εξέτασε σε βάθος τα αποτελέσματα σχετικά με τη διαθεσιμότητα και τη συνέχεια των υπηρεσιών πληροφορικής και τις ενέργειες που έλαβε η Τράπεζα για την παρακολούθηση των πελατών που εξέρχονται από το καθεστώς αναστολής πληρωμών κεφαλαίου και τόκων λόγω της πανδημίας Covid-19. Περαιτέρω, η Επιτροπή εξέτασε τα ακόλουθα βασικά σημαντικά λογιστικά και άλλα συναφή ζητήματα κατά την ανασκόπηση των οικονομικών καταστάσεων για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2021. Κατά την αντιμετώπιση αυτών των θεμάτων, η Επιτροπή εξέτασε την καταλληλότητα των κρίσεων και των εκτιμήσεων της διεύθυνσης και, όπου κρίθηκε σκόπιμο, συζήτησε αυτές τις κρίσεις και εκτιμήσεις με τους εξωτερικούς ελεγκτές.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που λήφθηκαν από την ΕΕ κατά τη διάρκεια του 2021

<p>Εξωτερικές Εκθέσεις</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Θεώρηση και εισήγηση για έγκριση των ετήσιων και ενδιάμεσων εκθέσεων, • Θεώρηση και έγκριση των τριμηνιαίων Οικονομικών Αποτελεσμάτων, • Θεώρηση και έγκριση των υφιστάμενων λογιστικών πολιτικών Συγκροτήματος, • Έγκριση της αξιολόγησης για σκοπούς κατάρτισης των οικονομικών καταστάσεων στη βάση της δρώσας οικονομικής μονάδας. 	<ul style="list-style-type: none"> • Η ΕΕ μελέτησε την αξιολόγηση της διεύθυνσης για την καταλληλότητα της σύνταξης των οικονομικών καταστάσεων του Συγκροτήματος στη βάση της δρώσας οικονομικής μονάδας. Τα θέματα που εξετάστηκαν κατά τη διενέργεια αυτής της αξιολόγησης περιλάμβαναν την απόδοση του Συγκροτήματος, τις προβλέψεις κερδοφορίας, τη χρηματοδότηση και τα κεφαλαιακά πλάνα σε βασικά σενάρια και σενάρια προσομείωσης. • Οι εκτιμήσεις που αξιολογήθηκαν από την Επιτροπή σε σχέση με τη αξιολόγηση της δρώσας οικονομικής μονάδας αναφέρονται επίσης στη Σημείωση 3 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων.
<p>Εξωτερικοί Ελεγκτές</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Συζήτηση των αποτελεσμάτων του ελέγχου των οικονομικών καταστάσεων, • Αξιολόγηση της ανεξαρτησίας των εξωτερικών ελεγκτών, • Αξιολόγηση μέσω Δεικτών ποιότητας ελέγχου (AQI) της αποτελεσματικότητας της διαδικασίας εξωτερικού ελέγχου, • Έγκριση της αμοιβής για τις υπηρεσίες ελέγχου, φορολογικής συμμόρφωσης και άλλων διαβεβαιώσεων για το έτος, • Έγκριση των επιτρεπόμενων μη-ελεγκτικών υπηρεσιών που ανατέθηκαν στους ελεγκτές, • Ενημέρωση για το πλάνο εξωτερικού ελέγχου του 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> • Η σύνταξη των οικονομικών καταστάσεων απαιτεί από τη διεύθυνση να κάνει ορισμένες κρίσεις ή παραδοχές που επηρεάζουν σημαντικές λογιστικές εκτιμήσεις. Ο εξωτερικός ελεγκτής για καθεμία από αυτές τις λογιστικές εκτιμήσεις, αμφισβήτησε την καταλληλότητα των παραδοχών και των κρίσεων που έγιναν από τη διοίκηση, εκτίμησε την επίδραση της υιοθέτησης εύλογων εναλλακτικών παραδοχών. • Η ΕΕ αξιολόγησε μέσω δεικτών ποιότητας AQIs την αποτελεσματικότητα των εξωτερικών ελεγκτών. • Οι εξωτερικοί ελεγκτές παρουσίασαν το σχέδιο ελέγχου για το έτος που έληξε το 2021. • Οι εξωτερικοί ελεγκτές παρουσίασαν τα συμπεράσματά τους σε σχέση με τις σημαντικές εκτιμήσεις και κρίσεις τα οποία συζήτησαν με τη διεύθυνση. • Οι ελεγκτές ως μέρος της ελεγκτικής προσέγγισής τους σε ευθυγράμμιση με το προηγούμενο έτος περιέλαβαν δοκιμές γενικών ελέγχων πληροφορικής, σε συγκεκριμένα συστήματα πληροφορικής, εντός του πεδίου εφαρμογής των ελέγχων χρηματοοικονομικής αναφοράς που διεξήγαγαν και παρείχαν ενημερώσεις σχετικά με την πρόοδο ανταπόκρισης της διεύθυνσης σε ευρήματα του προηγούμενου έτους. • Έγινε ενημέρωση σχετικά με ευρήματα σε άλλους τομείς του εξωτερικού ελέγχου. Αυτά θα συνεχίσουν να συζητούνται μαζί με τις ενέργειες της διεύθυνσης.
<p>Διακυβέρνηση</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Αναθεώρηση των αναθεωρημένων Όρων Εντολής της ΕΕ, • Έγκριση της Έκθεσης Εταιρικής Διακυβέρνησης, • Έγκριση της Δήλωσης Συμμόρφωσης των Διοικητικών Συμβούλων, • Αμοιβές ανώτατων στελεχών συμμόρφωσης και εσωτερικού ελέγχου. 	<ul style="list-style-type: none"> • Οι Όροι Εντολής αναθεωρήθηκαν ώστε να είναι σύμφωνοι με την Οδηγία Διακυβέρνησης της ΚΤΚ που εκδόθηκε τον Οκτώβριο του 2021. • Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει εξουσιοδοτήσει την ΕΔΕΔ να συντάσσει την Ετήσια Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης, αλλά η ΕΕ διατηρεί το καθήκον της να εξετάζει και να εγκρίνει την Ετήσια Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης. • Ζητήθηκαν σχετικές διευκρινίσεις και η Επιτροπή έμεινε ικανοποιημένη σε σχέση με την Ετήσια Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης και τη Δήλωση Συμμόρφωσης των Διοικητικών Συμβούλων. • Μετά την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης και το νέο σύστημα βαθμίδων, επανεξετάστηκαν οι αμοιβές ορισμένων ανώτατων στελεχών των δύο λειτουργιών ελέγχου και έγινε εισήγηση για έγκριση τους από το Διοικητικό Συμβούλιο.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που λήφθηκαν από την ΕΕ κατά τη διάρκεια του 2021 (συνέχεια)

<p>Εσωτερικοί Ελεγκτές</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ετήσια Έκθεση Ελέγχου, • Θεώρηση του τριετούς πλάνου ελέγχου της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου, • Θεώρηση της ανεξαρτησίας της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου και του Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου, • Αξιολόγηση της ανεξαρτησίας, της επάρκειας και της αποτελεσματικότητας της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου, • Αξιολόγηση του Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου, • Θεώρηση του καταστατικού της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου, • Έγκριση του προϋπολογισμού της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου, • Θεώρηση των τριμηνιαίων εκθέσεων δραστηριότητας της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου, • Επισκόπηση των Υπηρεσιών Ελέγχου Πληροφορικών Συστημάτων, • Αξιολόγηση δεξιοτήτων του Εσωτερικού Ελέγχου, • Ενημέρωση σχετικά με καταγγελίες / παράπονα που υποβλήθηκαν μέσω της γραμμής εμπιστευτικής / ανώνυμης αναφοράς, • Έναρξη διαδικασίας Εξωτερικής Αξιολόγησης Ποιότητας 	<ul style="list-style-type: none"> • Συζητήθηκαν τα συμπεράσματα που προέκυψαν από τη δραστηριότητα εσωτερικού ελέγχου, όπως περιγράφονται στην Ετήσια Έκθεση Ελέγχου. • Η αποτελεσματικότητα της λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου αξιολογήθηκε ως επαρκής και δόθηκε σχετική βεβαίωση στο Διοικητικό Συμβούλιο. • Εξετάστηκαν οι εκθέσεις διερεύνησης, τα ευρήματα και οι συστάσεις των εκθέσεων εσωτερικού ελέγχου καθώς και η ανταπόκριση και οι ενέργειες της διεύθυνσης.
<p>Συμμόρφωση</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Θεώρηση της Ετήσιας Έκθεσης του Τμήματος Συμμόρφωσης Οικονομικού Εγκλήματος του Συγκροτήματος («FCSCD»), • Θεώρηση της Έκθεσης Διαχείρισης Κινδύνων του FCSCD, • Επισκόπηση της Ετήσιας Έκθεσης Συμμόρφωσης, • Θεώρηση και έγκριση του Σχεδίου Δράσης της Διεύθυνσης Συμμόρφωσης, • Θεώρηση και έγκριση της δήλωσης διάθεσης ανάληψης κινδύνων και των πολιτικών για την καταπολέμηση του ξηπλύματος χρήματος («AML»), • Εξέταση σημαντικών ζητημάτων συμμόρφωσης και αναφορών που υποβάλλονται από τη Διεύθυνση Συμμόρφωσης, • Εξέταση και έγκριση των διαφόρων πολιτικών συμμόρφωσης, • Ενημέρωση για σημαντικές επικείμενες κανονιστικές εξελίξεις. 6η Οδηγία της ΕΕ AML, • Επιτόπιος έλεγχος της ΕΚΤ για την Εσωτερική Διακυβέρνηση και τη Διαχείριση Κινδύνων Συμμόρφωσης, • Έκθεση του Λειτουργού Προστασίας Δεδομένων, • Σύστημα Διαχείρισης Συμμόρφωσης, • Αξιολόγηση του Διευθυντή Διεύθυνσης Συμμόρφωσης, • Λειτουργία ψηφιακού εργαλείου KYC. 	<ul style="list-style-type: none"> • Παρακολούθηση της προόδου συμμόρφωσης με τον Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων. • Έγινε σε βάθος παρουσίαση του Συστήματος Διαχείρισης Συμμόρφωσης που εφαρμόστηκε πρόσφατα, και η Επιτροπή συζήτησε την αποτελεσματικότητα, τις επιδόσεις και την ανάγκη πλήρους αξιοποίησης του συστήματος. • Συζητήθηκαν τα ευρήματα και οι συστάσεις του ελέγχου της ΕΚΤ και έγιναν ενέργειες για την ενίσχυση των δραστηριοτήτων συμμόρφωσης.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που λήφθηκαν από την ΕΕ κατά τη διάρκεια του 2021 (συνέχεια)

<p>Εσωτερικοί Έλεγχοι και Διαχείριση Κινδύνου</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ετήσια επισκόπηση της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου του Συγκροτήματος, Θεώρηση του σχεδίου δράσης της Πληροφορικής για αντιμετώπιση των ευρημάτων ελέγχου, Συνεχής αλληλεπίδραση με εξωτερικούς ελεγκτές για ανταλλαγή πληροφοριών και αξιολόγηση στο πλαίσιο χρήσης του έργου του Εσωτερικού Ελέγχου, όπως επιτρέπεται από το Διεθνές Πρότυπο Ελέγχου (ISA) 610 «Χρήση της εργασίας των Εσωτερικών Ελεγκτών». 	<ul style="list-style-type: none"> Με βάση το έργο που επιτελέστηκε το 2021, παρέχεται εύλογη διασφάλιση, με έμφαση σε συγκεκριμένα θέματα, για το σχεδιασμό, την επάρκεια και την λειτουργική αποτελεσματικότητα του πλαισίου εσωτερικού ελέγχου, της εταιρικής διακυβέρνησης και των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων του Συγκροτήματος, για τη διαχείριση σημαντικών κινδύνων, στην ανάληψη κινδύνων που ορίζει το Διοικητικό Συμβούλιο. Έμφαση δίνεται στους τομείς της Ψηφιοποίησης, των Πληροφοριακών Συστημάτων και της Διακυβέρνησης Δεδομένων, των τρεχουσών, καθώς και τυχόν μελλοντικών εκθέσεων σε κίνδυνο. Συζητήθηκε η πρόοδος της αντιμετώπισης των ευρημάτων του ελέγχου πληροφορικής όσον αφορά τη διαθεσιμότητα και τη συνέχεια των υπηρεσιών πληροφορικής.
<ul style="list-style-type: none"> Εποπτεία θυγατρικών 	<ul style="list-style-type: none"> Εκθέσεις των επιτροπών ελέγχου των δύο ασφαλιστικών εταιρειών - Γενικές Ασφάλειες Κύπρου και Eurolife. 	<ul style="list-style-type: none"> Ο Πρόεδρος της ΕΕ συμμετείχε σε τακτική βάση στη συνεδρίαση των επιτροπών ελέγχου των δύο ασφαλιστικών εταιρειών και παρείχε καθοδήγηση και συμβουλές για διάφορα θέματα που συζητήθηκαν. Συζήτηση θεμάτων που αντιμετωπίζουν οι δύο ασφαλιστικές εταιρείες. Η Επιτροπή συνέστησε στις ασφαλιστικές εταιρείες να αναπτύξουν νέα ή συμπληρωματικά προϊόντα με αποκλειστικά προνόμια για να τα καταστήσουν ελκυστικά για τους πελάτες.

Η Επιτροπή έχει ασκήσει την εξουσία που της έχει ανατεθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο για τη διασφάλιση της ακεραιότητας των δημοσιευμένων οικονομικών καταστάσεων του Συγκροτήματος, συζητώντας και αμφισβητώντας τις κρίσεις της διεύθυνσης και τις παραδοχές και εκτιμήσεις στις οποίες βασίζονται. Η Επιτροπή εκ μέρους του Διοικητικού Συμβουλίου εξέτασε την Ετήσια Οικονομική Έκθεση του Συγκροτήματος 2021 και τη διαδικασία με την οποία το Συγκροτήμα πιστεύει ότι η Ετήσια Έκθεση συνολικά, είναι δίκαιη, ισορροπημένη και κατανοητή και παρέχει τις απαραίτητες πληροφορίες για τους μετόχους για να αξιολογήσουν τη θέση, την απόδοση, το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική του Συγκροτήματος. Μετά από εξέταση, η Επιτροπή ενημέρωσε το Διοικητικό Συμβούλιο ότι μια τέτοια δήλωση μπορεί να γίνει στην Ετήσια Έκθεση (σελίδα 50).

Βασική δραστηριότητα για την Επιτροπή είναι η εξέταση σημαντικών θεμάτων που σχετίζονται με την ετήσια οικονομική έκθεση, με βασικές λογιστικές κρίσεις και γνωστοποιήσεις που υπόκεινται σε διεξοδική συζήτηση με τη διεύθυνση και την PricewaterhouseCooper («PwC»). Η Επιτροπή παρέχει ισχυρή πρόκληση σε βασικές κρίσεις πριν από την υποβολή σύστασης προς το Διοικητικό Συμβούλιο ότι όλες οι οικονομικές εκθέσεις θεωρούνται δίκαιες, ισορροπημένες και κατανοητές αξιολογήσεις της οικονομικής θέσης του Συγκροτήματος. Οι σημαντικότερες κρίσεις, εκτιμήσεις και παραδοχές το 2021 αφορούσαν την ταξινόμηση χρηματοοικονομικών μέσων και τον υπολογισμό των αναμενόμενων πιστωτικών ζημιών, την εκτίμηση της καθαρής ρευστοποιήσιμης αξίας του αποθέματος ακινήτων και προβλέψεις για εκκρεμείς διαφορές, απαιτήσεις, κανονιστικά και άλλα θέματα. Η οικονομική δραστηριότητα ανέκαμψε έντονα το 2021 παρά τις αβεβαιότητες που έφερε η πανδημία. Η Επιτροπή συζήτησε την καταλληλότητα των τριών διαφορετικών οικονομικών σεναρίων που χρησιμοποιεί το Συγκροτήμα για τον υπολογισμό των αναμενόμενων πιστωτικών ζημιών από δάνεια και απαιτήσεις πελατών. Περαιτέρω πληροφορίες παρατίθενται στη Σημείωση 5 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων.

Η Επιτροπή έχει λάβει υπόψη για γνωστοποίηση όλα τα ουσιώδη ζητήματα που έχουν απασχολήσει τη διεύθυνση και τους εξωτερικούς ελεγκτές του Συγκροτήματος κατά τη διάρκεια του έτους.

Οι εκθέσεις που υποβάλλονται στην Επιτροπή από όλες τις επιχειρηματικές μονάδες έδωσαν την ευκαιρία στην Επιτροπή να αμφισβητήσει, να διερευνήσει, να συζητήσει και να ζητήσει διαβεβαιώσεις από τη διεύθυνση, επιτρέποντας στην Επιτροπή να παρέχει μια ανεξάρτητη προοπτική.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

Η Επιτροπή εξέτασε, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα σημαντικά ζητήματα κατά την επισκόπηση των οικονομικών καταστάσεων για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2021. Για την αντιμετώπιση αυτών των θεμάτων, η Επιτροπή συζήτησε βασικούς τομείς κρίσεων και εκτιμήσεων της διεύθυνσης με τους εξωτερικούς ελεγκτές, PwC. Οι συγκεκριμένοι τομείς προς συζήτηση περιελάμβαναν τα ευρήματά / παρατηρήσεις τους στο πλαίσιο του ελέγχου/επισκόπησης των οικονομικών καταστάσεων του Συγκροτήματος, συμπεριλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, προβλέψεων δανείων και απομείωσης, αξιολόγησης συνεχιζόμενης δραστηριότητας, διαφορών και απαιτήσεων και παρατηρήσεις σε σχέση με τους ελέγχους του Συγκροτήματος στην Πληροφορική .

Συγκεκριμένα θέματα που εξετάστηκαν από την Επιτροπή ήταν: η αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, η χρηματοοικονομική πληροφόρηση, τα κυριότερα ευρήματα των εσωτερικών ελέγχων και ερευνών σχετικά με τις αδυναμίες του συστήματος ελέγχου και η ανταπόκριση της διεύθυνσης. Η Επιτροπή Ελέγχου έχει λάβει διαβεβαίωση ότι η εκτελεστική διεύθυνση έχει λάβει ή λαμβάνει τις απαραίτητες ενέργειες για την αποκατάσταση οποιωνδήποτε ελλείψεων ή αδυναμιών που διαπιστώθηκαν μέσω της λειτουργίας του συστήματος ελέγχων του Συγκροτήματος και θα συνεχίσει να επανεκτιμά και να αποκαθιστά ελλείψεις και αδυναμίες περαιτέρω όσο χρειάζεται.

Η Επιτροπή έχει την ευθύνη εξέτασης των σημαντικών συναλλαγών οποιασδήποτε μορφής, που διενήργησε η Εταιρία ή οι θυγατρικές της, όπου μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ο Διευθύνων Σύμβουλος, μέλος της εκτελεστικής και γενικής διεύθυνσης, η Γραμματέας, ο εξωτερικός ελεγκτής ή μεγαλομέτοχος, έχει άμεσο ή έμμεσο συμφέρον. Η Επιτροπή βεβαιώνει ότι τέτοιες συναλλαγές διενεργούνται μέσα στο πλαίσιο συνήθους εμπορικής πρακτικής (at arm's length) της Εταιρίας.

Η Επιτροπή έλαβε τακτικές αναφορές από την Εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης & Δραστηριοτήτων Απομόχλευσης, τον Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου και τον Διευθυντή Διεύθυνσης Συμμόρφωσης που παρεβρίσκονται τακτικά στις συνεδριάσεις της Επιτροπής. Υποβλήθηκαν εκθέσεις στην Επιτροπή για θέματα εσωτερικού ελέγχου. Η Επιτροπή έχει τακτικές συζητήσεις με τους εξωτερικούς ελεγκτές, τον Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου και τον Διευθυντή Διεύθυνσης Συμμόρφωσης χωρίς την παρουσία της διεύθυνσης.

Άλλες ευθύνες

Η ΕΕ και η ΕΔΚ συνεργάζονται στενά και σε κοινές τους συνεδριάσεις αξιολογούν την καταλληλότητα και πληρότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Η ΕΕ έχει κυρίως την ευθύνη να ελέγχει τον τρόπο και το πλαίσιο με το οποίο η διεύθυνση διασφαλίζει και παρακολουθεί την επάρκεια της φύσης, της έκτασης και της αποτελεσματικότητας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων οικονομικής πληροφόρησης, διατηρώντας έτσι ένα αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου.

Ο πρόεδρος της Επιτροπής συνεχίζει να διαδραματίζει το ρόλο του Whistleblower Champion και έχει συγκεκριμένη ευθύνη για την ακεραιότητα, ανεξαρτησία και αποτελεσματικότητα των πολιτικών και διαδικασιών του Συγκροτήματος για την εμπιστευτική / ανώνυμη αναφορά, συμπεριλαμβανομένων και των διαδικασιών για την προστασία των εργαζομένων που εγείρουν ανησυχίες από τυχόν δυσμενή μεταχείριση. Έχει επίσης ορισθεί ως το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου υπεύθυνο για την εφαρμογή του Νόμου περί Νομιμοποίησης Παράνομου Χρήματος και των σχετικών Οδηγιών.

Ως αποτέλεσμα των εργασιών της Επιτροπής το 2021, δόθηκε διαβεβαίωση στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την ποιότητα και την καταλληλότητα των οικονομικών εκθέσεων του Συγκροτήματος, για θέματα εσωτερικού ελέγχου, συμμόρφωσης και κανονιστικά θέματα, ώστε να διαφυλάσσονται τα συμφέροντα των ευρύτερων εταίρων του Συγκροτήματος.

Η απόδοση της Επιτροπής κατά τη διάρκεια του 2021 αξιολογήθηκε στο πλαίσιο της εσωτερικής αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των επιτροπών. Το συμπέρασμα ήταν ότι η Επιτροπή λειτουργεί αποτελεσματικά και ότι το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να βασίζεται στην ποιότητα των εργασιών της Επιτροπής. Ο πρόεδρος της Επιτροπής έδινε αναφορά στο Διοικητικό Συμβούλιο μετά από κάθε συνεδρίαση για να διασφαλίζεται ότι όλοι οι διοικητικοί σύμβουλοι ήταν πλήρως ενήμεροι για τις εργασίες της Επιτροπής.

Σημειώνεται ότι η Eurolife Ltd και οι Γενικές Ασφάλειες Κύπρου Λτδ επίσης διατηρούν επιτροπή ελέγχου, η οποία υποβάλλει ετήσια έκθεση στην ΕΕ. Ο πρόεδρος της ΕΕ παρακολουθεί περιοδικά τις συνεδριάσεις αυτών των θυγατρικών επιτροπών ελέγχου και υποβάλλει έκθεση στην Επιτροπή και στο Διοικητικό Συμβούλιο.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

5.3.1 Αποτελεσματικότητα Διευθύνσεων Εσωτερικού Ελέγχου και Συμμόρφωσης

Οι Διευθύνσεις Εσωτερικού Ελέγχου και Συμμόρφωσης αναφέρονται απευθείας στο Διοικητικό Συμβούλιο μέσω της ΕΕ. Είναι διοικητικά ανεξάρτητες από μονάδες με εκτελεστικές αρμοδιότητες και δεν υπάγονται ιεραρχικά σε άλλη μονάδα της Εταιρίας, εκτός από τον Διευθυντή Διεύθυνσης Συμμόρφωσης ο οποίος αναφέρεται διοικητικά στον Διευθύνοντα Σύμβουλο. Οι δραστηριότητες της Επιτροπής περιλάμβαναν την ανασκόπηση των αναφορών που υποβλήθηκαν από τις Διευθύνσεις Εσωτερικού Ελέγχου και Συμμόρφωσης.

Κατά την παρακολούθηση των δραστηριοτήτων και της αποτελεσματικότητας της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου, η Επιτροπή ενέκρινε το ετήσιο σχέδιο ελέγχου και τον προϋπολογισμό της Διεύθυνσης, συμπεριλαμβανομένων των πόρων, και εξέτασε την πρόοδο σε σχέση με το σχέδιο καθ' όλη τη διάρκεια του έτους.

Η Επιτροπή έλαβε τακτικές εκθέσεις από τον Εσωτερικό Έλεγχο σχετικά με τις δραστηριότητες εσωτερικού ελέγχου σε ολόκληρο το Συγκρότημα, οι οποίες περιγράφουν λεπτομέρειες σχετικά με την προσέγγιση ελέγχου, την επικοινωνία με τη Διεύθυνση και τους τομείς που εντοπίστηκαν κατά τη διάρκεια ελέγχων για περαιτέρω ενίσχυση στο πλαίσιο διαχείρισης κινδύνων και εσωτερικού ελέγχου του Συγκροτήματος. Αυτές οι εκθέσεις καλύπτουν θέματα που αφορούν την Επιτροπή κατά την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των εσωτερικών ελέγχων. Οι αναφορές βαθμολογούνται με βάση την ισχύ του περιβάλλοντος ελέγχου σε λειτουργία, την επίγνωση της Διεύθυνσης σχετικά με τους κινδύνους που αντιμετωπίζει η επιχειρηματική τους περιοχή και τους ελέγχους που ισχύουν για τον μετριασμό αυτών των κινδύνων. Σε συνδυασμό με τις εκθέσεις εσωτερικού ελέγχου, η Επιτροπή εξετάζει την ανταπόκριση της Διεύθυνσης και την έγκαιρη αποκατάσταση των ευρημάτων που εντοπίστηκαν.

Η Επιτροπή έχει βεβαιωθεί ότι η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου ήταν αποτελεσματική και διέθετε επαρκείς πόρους μέσω τακτικών συνεδριάσεων και εκθέσεων που υποβλήθηκαν από τον Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου σε θέματα εσωτερικού ελέγχου, συμπεριλαμβανομένης της αποτελεσματικότητας και της επάρκειας πόρων. Ενέκρινε επίσης την ανάθεση εργασίας σε συμβούλους για την Εξωτερική Αξιολόγηση Ποιότητας του Εσωτερικού Ελέγχου, όπως απαιτείται από τα Διεθνή Πρότυπα Εσωτερικού Ελέγχου («IIA») ανά πενταετία.

Η Επιτροπή εξέτασε τις προγραμματισμένες δραστηριότητες εσωτερικού ελέγχου για το επόμενο έτος. Η ανταπόκριση της Διεύθυνσης σε διαπιστώσεις και συστάσεις του Εσωτερικού Ελέγχου μελετήθηκαν ενώ οι ενέργειες για μετριασμό του κινδύνου παρακολουθούνται. Οι μηνιαίες εκθέσεις που ετοιμάζονται από τον Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου επιτρέπουν στην Επιτροπή να εστιάσει τη συζήτηση σε συγκεκριμένους τομείς ενδιαφέροντος και στις βαθύτερες αιτίες και να παρακολουθεί την πρόοδο εξυγίανσης με τη πάροδο του χρόνου.

Τακτικές εκθέσεις υποβάλλονται από τη Διεύθυνση Συμμόρφωσης στην ΕΕ για θέματα που σχετίζονται με κανονιστικό κίνδυνο σε ολόκληρο το Συγκρότημα. Η Επιτροπή έλαβε επίσης εκθέσεις από τον Λειτουργό Συμμόρφωσης για το ξέπλυμα χρήματος σχετικά με τη λειτουργία και την αποτελεσματικότητα των συστημάτων και των ελέγχων που έχει θεσπίσει το Συγκρότημα για τη διαχείριση του κινδύνου συμμόρφωσης με οικονομικό έγκλημα και κυρώσεις («ΤΣΟΕ»). Το ΤΣΟΕ παρακολουθεί και αποτρέπει τη νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, τη χρηματοδότηση της τρομοκρατίας, τις κυρώσεις και τη δωροδοκία και τη διαφθορά που αποτελεί βασικό τομέα εστίασης της Επιτροπής. Το σχέδιο αποκατάστασης που έχει εγκριθεί από την ΕΕ σε ολόκληρο το Συγκρότημα για τη δέουσα επιμέλεια πελατών παρακολουθείται αυστηρά. Υπάρχει μηδενική ανοχή σε ξέπλυμα χρήματος και περιστατικά χρηματοδότησης της τρομοκρατίας και δεν αποδέχεται οποιεσδήποτε παραβιάσεις της σχετικής νομοθεσίας ή παραβιάσεις των εσωτερικών πολιτικών, διαδικασιών και του πλαισίου συμμόρφωσης του Συγκροτήματος.

Η Επιτροπή προτείνει στο Διοικητικό Συμβούλιο τον διορισμό, τη μετάθεση ή την αντικατάσταση του Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου και του Διευθυντή Διεύθυνσης Συμμόρφωσης. Υποβάλλει έκθεση στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την ανεξαρτησία, την επάρκεια και την αποτελεσματικότητα της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου και της Διεύθυνσης Συμμόρφωσης.

Η Επιτροπή έχει ζητήσει και λάβει διαβεβαιώσεις σχετικά με την επάρκεια πόρων των Διευθύνσεων Εσωτερικού Ελέγχου και Συμμόρφωσης.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

5.3.2 Διευθετήσεις σχετικές με τους εξωτερικούς ελεγκτές

Η Επιτροπή εποπτεύει τη σχέση με τους εξωτερικούς ελεγκτές. Κατά τη διάρκεια του έτους, η Επιτροπή εξέτασε τους όρους παροχής υπηρεσιών της PwC, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών, της ανεξαρτησίας, της ποιότητας / απόδοσης του ελέγχου και της αντικειμενικότητας της και εξέτασε τα πλάνα για τον ενδιάμεσο έλεγχο και τον έλεγχο στο τέλος του έτους.

Υπάρχουν κατάλληλες διασφαλίσεις για την προστασία της ανεξαρτησίας και της αντικειμενικότητας της PwC. Η Επιτροπή εφαρμόζει Πολιτική για την Παροχή Υπηρεσιών Μη Ελεγκτικών Υπηρεσιών από τους νόμιμους ελεγκτές του Συγκροτήματος σύμφωνα με την Οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και το Νόμο των Ελεγκτών για τη ρύθμιση της χρήσης των νόμιμων ελεγκτών για μη ελεγκτικές υπηρεσίες. Προκειμένου να διασφαλιστεί η αντικειμενικότητα και η ανεξαρτησία της PwC, η πολιτική διατυπώνει ορισμένους περιορισμούς στην παροχή μη ελεγκτικών υπηρεσιών από την PwC και απαιτεί ότι κάθε ανάληψη υπηρεσιών από τους εξωτερικούς ελεγκτές πρέπει να εγκριθεί εκ των προτέρων από την Επιτροπή. Τριμηνιαία, οι λεπτομέρειες των εγκεκριμένων μη ελεγκτικών υπηρεσιών παρουσιάζονται στην Επιτροπή για επισκόπηση, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης της ισορροπίας μεταξύ των υπηρεσιών ελέγχου και επιτρεπόμενων μη ελεγκτικών υπηρεσιών.

Η ΕΕ είναι υπεύθυνη για την εποπτεία όλων των θεμάτων αναφορικά με τη σχέση μεταξύ του Συγκροτήματος και των νόμιμων ελεγκτών του, συμπεριλαμβανομένου του πλάνου εξωτερικού ελέγχου, των όρων παροχής υπηρεσιών, των ελεγκτικών και των μη-ελεγκτικών τελών, των ενδιάμεσων ευρημάτων και των εκθέσεων ελέγχου.

Το Συγκρότημα είναι προσηλωμένο στη διασφάλιση της ανεξαρτησίας και αντικειμενικότητας των νόμιμων ελεγκτών και σε εξαμηνιαία βάση η ΕΕ ελέγχει επισήμως την αποτελεσματικότητα, την ανεξαρτησία και την απόδοση των εξωτερικών ελεγκτών. Η ΕΕ θεωρεί την προσέγγιση και τη στρατηγική των εξωτερικών ελεγκτών για τα πορίσματα του ετήσιου ελέγχου και τυχόν ευρημάτων. Αυτή η διαδικασία υποστηρίζεται από προσαρμοσμένα ερωτηματολόγια που συμπληρώνονται από τα μέλη της ΕΕ και από το σχετικό ανώτερο διευθυντικό προσωπικό. Οι απαντήσεις που λαμβάνονται συγκεντρώνονται και παρουσιάζονται στην ΕΕ για συζήτηση.

Οι εξωτερικοί ελεγκτές δεν παρέχουν υπηρεσίες εσωτερικού ελέγχου στο Συγκρότημα. Η ΕΕ ελέγχει ετησίως μια λεπτομερή ανάλυση των ελεγκτικών και μη-ελεγκτικών τελών σχετικά με υπηρεσίες που παρείχαν οι εξωτερικοί ελεγκτές, για να επιβεβαιώσει την ανεξαρτησία τους και παραπέμπει αυτή την ανάλυση στο Διοικητικό Συμβούλιο. Η Πολιτική Εξωτερικής Πρόσληψης προνοεί περιορισμούς για περιπτώσεις πρόσληψης υπαλλήλων ή πρώην υπαλλήλων του εξωτερικού ελεγκτή.

Οι πληροφορίες για τα τέλη που έχουν καταβληθεί για ελεγκτικές και μη-ελεγκτικές υπηρεσίες, καθώς και λεπτομέρειες για τις μη-ελεγκτικές υπηρεσίες που παρασχέθηκαν κατά τη διάρκεια του έτους, παρατίθενται στη Σημείωση 15 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων.

Σύμφωνα με τις διατάξεις της Ευρωπαϊκής Οδηγίας για τους νόμιμους ελέγχους και μετά από μια διαφανή και ανταγωνιστική διαδικασία υποβολής προσφορών το 2017, η ΕΕ συνέστησε στο Διοικητικό Συμβούλιο να διορίσει το ελεγκτικό γραφείο της PwC για λογιστικές περιόδους που ξεκίνησαν την 1η Ιανουαρίου 2019. Η ΕΓΣ που έλαβε χώρα στις 25 Μαΐου 2021 ενέκρινε τη συνέχιση των καθηκόντων της PricewaterhouseCoopers ως Ελεγκτές της Εταιρίας και εξουσιοδότησε το Διοικητικό Συμβούλιο να καθορίσει την αμοιβή τους. Η ΕΕ αξιολόγησε την ανεξαρτησία των νέων νόμιμων ελεγκτών πριν από την έναρξη της περιόδου ελέγχου και συνεχίζει να αξιολογεί την ανεξαρτησία τους σε εξαμηνιαία βάση. Η Επιτροπή κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ήταν ικανοποιημένη με την ανεξαρτησία, την ποιότητα και τις επιδόσεις της PwC για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2021 και εισηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο να προτείνει την PwC για επαναδιορισμό για έγκριση κατά την ΕΓΣ 2021. Ο επικεφαλής συντάκτης υπεύθυνος για τον έλεγχο είναι ο κος Kevin Egan. Η θητεία της PwC ως νόμιμου ελεγκτή λήγει το 2027. Η απόδοση και η ανεξαρτησία της PwC θα επανεξετάζονται συνεχώς και θα υπόκεινται σε επαναδιορισμό κάθε χρόνο, εν αναμονή της επιλογής μιας νέας ελεγκτικής εταιρείας πριν από την αναχώρησή τους το 2027.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.4 Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων

Η ΕΔΚ στις 31 Δεκεμβρίου 2021 αποτελείται από τρία ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη και ένα μη ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος. Το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι η ΕΔΚ αποτελείται από διοικητικούς συμβούλους που διαθέτουν ατομικά και συλλογικά επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και τεχνογνωσία για την πλήρη κατανόηση και παρακολούθηση της στρατηγικής κινδύνου και της διάθεσης κινδύνου του Συγκροτήματος, καθώς και των πρακτικών διαχείρισης και ελέγχου κινδύνου. Η σύνθεση της Επιτροπής είναι πλήρως συμβατή με τον Κώδικα ΧΑΚ και την Οδηγία Διακυβέρνησης της ΚΤΚ, αλλά όχι με τον Κώδικα ΗΒ που απαιτεί όπως κάθε μέλος είναι ανεξάρτητο.

Βιογραφικά στοιχεία, συμπεριλαμβανομένης της τεχνογνωσίας, της εμπειρίας και του καθεστώτος ανεξαρτησίας του κάθε μέλους αναφέρονται στην ενότητα 4 της παρούσας έκθεσης.

Κατά τη διάρκεια του 2021, η Επιτροπή πραγματοποίησε 25 συνεδριάσεις. Ο πρόεδρος και τα μέλη της Επιτροπής καθώς και η συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις παρουσιάζονται πιο κάτω.

Συμμετοχή μελών κατά τις συναντήσεις* Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων κατά το 2021:

Ιωάννης Ζωγραφάκης (πρόεδρος)	25/25
Maksim Goldman	24/25
Πόλα Χατζησωτηρίου	25/25
Νικόλαος Σοφιανός	20/20

* Ο αριθμός των συνεδριάσεων της Επιτροπής σε επίπεδο BOC PCL κατά το 2021 ήταν 29. Η συμμετοχή σε αυτές τις συναντήσεις βρίσκεται στη σελίδα 339.

Για να διασφαλιστεί ο συντονισμός με το έργο της ΕΕ, ο κος Σοφιανός, ο κος Ζωγραφάκης και η κα Χατζησωτηρίου είναι επίσης μέλη της ΕΕ. Ο κ. Goldman είναι και μέλος της ΕΑΔΑ. Τέτοιες διασταυρούμενες συμμετοχές διευκολύνουν την αποτελεσματική διακυβέρνηση σε όλα τα ζητήματα οικονομικής διαχείρισης και κινδύνου. Οι ημερήσιες διατάξεις ευθυγραμμίζονται και η αλληλεπικάλυψη των ευθυνών αποφεύγεται. Διεξάγονται τακτικές κοινές συνεδριάσεις της ΕΕ και της ΕΔΚ για να διασφαλιστεί ότι δεν υπάρχουν κενά στην εποπτεία των εσωτερικών ελέγχων και ότι τυχόν περιοχές σημαντικής επικάλυψης αντιμετωπίζονται καταλλήλως.

Ο κύριος σκοπός της Επιτροπής είναι να εξετάζει, εκ μέρους του Διοικητικού Συμβουλίου, το συνολικό προφίλ κινδύνου του Συγκροτήματος, συμπεριλαμβανομένης της απόδοσης σε σχέση με τη διάθεση ανάληψης κινδύνου για όλους τους τύπους των κινδύνων και να διασφαλίζει ότι τόσο το προφίλ κινδύνου όσο και η διάθεση ανάληψης κινδύνου παραμένουν κατάλληλα. Πιο συγκεκριμένα:

- Βοηθά το Διοικητικό Συμβούλιο στην επίβλεψη της εφαρμογής της στρατηγικής κινδύνου του Συγκροτήματος και των αντίστοιχων ορίων που έχουν τεθεί.
- Εντοπίζει, αξιολογεί, ελέγχει και παρακολουθεί χρηματοοικονομικούς και μη χρηματοοικονομικούς κινδύνους (συμπεριλαμβανομένων λειτουργικών, τεχνολογικών, φορολογικών, νομικών κινδύνων, φήμης και συμμόρφωσης) που αντιμετωπίζει το Συγκρότημα σε συνεργασία με τις αρμόδιες επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Εξετάζει, αμφισβητεί και προτείνει στο Διοικητικό Συμβούλιο για έγκριση τη συνολική διάθεση ανάληψης κινδύνου του Συγκροτήματος.
- Εξετάζει το συγκεντρωτικό Προφίλ Κινδύνου για το Συγκρότημα και την απόδοση έναντι της διάθεσης ανάληψης κινδύνου και αναφέρει τα συμπεράσματά της στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Προσδιορίζει τον πιθανό αντίκτυπο βασικών θεμάτων και θεμάτων που μπορεί να επηρεάσουν το προφίλ κινδύνου του Συγκροτήματος.
- Διασφαλίζει ότι το συνολικό προφίλ κινδύνου και η διάθεση ανάληψης κινδύνων του Συγκροτήματος παραμένουν κατάλληλα δεδομένου του εξελισσόμενου εξωτερικού περιβάλλοντος, τυχόν βασικών ζητημάτων και θεμάτων που επηρεάζουν το Συγκρότημα και το περιβάλλον εσωτερικού ελέγχου.
- Επιδιώκει να εντοπίσει και να αξιολογήσει μελλοντικούς πιθανούς κινδύνους, οι οποίοι, λόγω της αβεβαιότητάς τους, χαμηλής πιθανότητας και μη εξοικείωσης μπορεί να μην έχουν ληφθεί επαρκώς υπόψη στην επανεξέταση από άλλες επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Εξασφαλίζει αποτελεσματική και συνεχή παρακολούθηση και επανεξέταση της διαχείρισης του Συγκροτήματος ή του μετριασμού του κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών ελέγχου του Συγκροτήματος, της εκπαίδευσης και της κουλτούρας, των συστημάτων και των διαδικασιών πληροφόρησης και επικοινωνίας για την παρακολούθηση και την επανεξέταση της συνεχιζόμενης αποτελεσματικότητάς τους, και
- Εξασφαλίζει την αποτελεσματική διαχείριση όλων των κινδύνων που σχετίζονται με την εξωτερική ανάθεση.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.4 Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων (συνέχεια)

Η Τράπεζα, όπως και όλα τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, εκτίθεται σε κινδύνους, οι πιο σημαντικοί από τους οποίους είναι ο πιστωτικός κίνδυνος, ο κίνδυνος ρευστότητας και χρηματοδότησης, ο κίνδυνος αγοράς, ο λειτουργικός κίνδυνος και ο κίνδυνος πτώσης των τιμών των ακινήτων. Το Συγκρότημα παρακολουθεί και διαχειρίζεται αυτούς τους κινδύνους μέσα από διάφορους μηχανισμούς ελέγχου και αναθεωρεί τις ενέργειες μετριασμού του κινδύνου που προτείνονται από τη διεύθυνση.

Η Επιτροπή εξετάζει λεπτομερώς τους υφιστάμενους και αναδυόμενους κινδύνους, μέσω μιας ισορροπημένης ημερήσιας διάταξης που εξασφαλίζει επαρκή εστίαση σε μόνιμους τομείς διαχείρισης κινδύνων μέσω του Πλαισίου Κινδύνου του Συγκροτήματος, καθώς και ιδιαίτερη προσοχή στους αναδυόμενους κινδύνους που θεωρούνται ότι έχουν διαρκή σημασία για το Συγκρότημα και τους πελάτες του.

Οι αναδυόμενοι κίνδυνοι περιελάμβαναν τομείς όπως ο κίνδυνος μετασχηματισμού, η διαχείριση δεδομένων, η ανθεκτικότητα της Πληροφορικής και η ασφάλεια στον κυβερνοχώρο, όπου η δυναμική φύση και η σημασία των σχετικών κινδύνων και προκλήσεων συνεχίζουν να εξελίσσονται.

Βασικά θέματα που περιλαμβάνονται:

- Εισήγηση για το πλαίσιο διάθεσης ανάληψης κινδύνου του Συγκροτήματος και Δήλωση Διάθεσης Ανάληψης Κινδύνου. Θεώρηση τυχόν παραβιάσεων της διάθεσης κινδύνου, σχέδια αποκατάστασης και απαιτούμενες επικοινωνίες.
- Εισήγηση Πολιτικών για πιστωτικό κίνδυνο, κίνδυνο αγοράς και ρευστότητας και έγκριση άλλων βασικών πολιτικών κινδύνου.
- Τακτική αξιολόγηση του συνολικού προφίλ κινδύνου του Συγκροτήματος και θέματα αναδυόμενων κινδύνων, απευθείας αναφορά από τον Διευθυντή Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνου και τακτική θεώρηση της αναφοράς κινδύνου και του πίνακα ελέγχου της διάθεσης κινδύνου.
- Λήψη αναφοράς σχετικά με την επιχειρησιακή και τεχνολογική ικανότητα του Συγκροτήματος, συμπεριλαμβανομένων συγκεκριμένων ενημερώσεων σχετικά με την ικανότητα κινδύνου στον κυβερνοχώρο, την ανθεκτικότητα της Πληροφορικής, τη Επιχειρηματική συνέχεια της Υπηρεσίας Πληροφορικής και τη Διαχείριση Δεδομένων.
- Εισήγηση του πλάνου διαχείρισης των MEX του Συγκροτήματος, βασικού μοχλού για τη απομόχλευση πιστωτικού κινδύνου και θεώρηση των πτυχών κινδύνου από πωλήσεις MEX.
- Εισήγηση για το ΕΔΑΚΕ και το ΕΔΑΕΡ του 2021 και το πρόγραμμα αποκατάστασης.

Βρίσκεται επίσης σε εξέλιξη εργασία για τον προσδιορισμό των κινδύνων που σχετίζονται με το κλίμα και το περιβάλλον στους οποίους εκτίθεται η Τράπεζα, ώστε να ενσωματωθούν στην υπάρχουσα ταξινόμηση και μητρώο κινδύνων της Τράπεζας και να ενημερώνονται οι διάφορες επιχειρηματικές διαδικασίες της.

Σε κάθε συνεδρίαση, η ΕΔΚ μελετά την έκθεση κινδύνου η οποία προσδιορίζει βασικά ζητήματα και περιλαμβάνει μια άποψη της διάθεσης ανάληψης κινδύνου του Συγκροτήματος, καθώς και κορυφαίους και αναδυόμενους κινδύνους. Η Επιτροπή προβαίνει σε πρόκληση και θεώρηση των κανονιστικών αναφορών του Συγκροτήματος σχετικά με τη διαχείριση κεφαλαίου και την αξιολόγηση της επάρκειας ρευστότητας.

Για να διασφαλιστεί η συνοχή του πεδίου εφαρμογής και της προσέγγισης από τις επιτροπές θυγατρικών εταιριών, η ΕΔΚ έχει καθιερώσει βασικούς όρους εντολής για να καθοδηγήσει τις θυγατρικές εταιρίες κατά την υιοθέτηση των όρων εντολής για τις μη-εκτελεστικές επιτροπές κινδύνου. Απαιτείται επίσης, έγκριση της Επιτροπής για τυχόν προτεινόμενες σημαντικές αλλαγές στους όρους εντολής των επιτροπών κινδύνου των θυγατρικών εταιριών και για τους διορισμούς μελών σε τέτοιες επιτροπές.

Λεπτομερείς πληροφορίες για τη διαχείριση κινδύνων του Συγκροτήματος αναφέρονται στις Σημειώσεις 45 μέχρι 48 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων και στην ενότητα Επιπρόσθετες Γνωστοποιήσεις Κινδύνων και Διαχείρισης Κεφαλαίων στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση 2021.

Η Επιτροπή εντόπισε τον τρέχοντα και τον πιθανό αντίκτυπο βασικών θεμάτων και θεμάτων στο προφίλ κινδύνου του Συγκροτήματος και πραγματοποίησε συζητήσεις σε βάθος προκειμένου να κατανοήσει καλύτερα και να παράσχει καθοδήγηση στη διεύθυνση. Οι ενδελεχείς συζητήσεις επικεντρώθηκαν στη νέα σκοροκάρτα δανειακού προφίλ, καθώς και στο λειτουργικό μοντέλο ασφάλειας πληροφοριών και τη μελλοντική στρατηγική. Το πλαίσιο αξιολόγησης κινδύνου απάτης συζητήθηκε εκτενώς. Τα αποτελέσματα της Διαδικασίας Εποπτικής Εξέτασης και Αξιολόγησης (SREP) και τα θέματα διακυβέρνησης δεδομένων συζητήθηκαν επίσης σε βάθος. Περαιτέρω, η Επιτροπή συζήτησε και ενέκρινε ή εισηγήθηκε για έγκριση μια σειρά από αναδιαρθρώσεις και συμβατικές ή μη διαγραφές.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.4 Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων (συνέχεια)

Η Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων συζήτησε και ενέκρινε το ημερολόγιο της Επιτροπής για το 2021 και ανέλαβε τις ακόλουθες βασικές δραστηριότητες:

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που λήφθηκαν από την ΕΔΚ κατά τη διάρκεια του 2021

Στρατηγική και Διαχείριση Κινδύνου	<ul style="list-style-type: none"> Πλαίσιο Ανάλυσης Κινδύνου, Ποσοτικοποίηση Κινδύνου ΕΔΑΚΕ και ΕΔΑΕΡ, Ασκήσεις προσομοίωσης, Κεφαλαιακό Πλάνο και πλάνο χρηματοδότησης Ελάχιστων Απαιτήσεων Ιδίων Κεφαλαίων και Επιλέξιμων Υποχρεώσεων, Καταστατικό και προϋπολογισμός της Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνου, Εκτίμηση κινδύνου χρηματοοικονομικού πλάνου, Συναλλαγές του χαρτοφυλακίου MEX. 	<ul style="list-style-type: none"> Παρακολούθηση δράσεων του Πλαισίου Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνου και σχετικών δεικτών που αφορούν τις επιχειρηματικές μονάδες. Τα αποτελέσματα των ασκήσεων προσομοίωσης ακραίων καταστάσεων αναθεωρήθηκαν και η Τράπεζα αποδίδει όμοια με ομότιμες τράπεζες. Ανασκόπηση συναλλαγών πώλησης χαρτοφυλακίου MEX & ακινήτων. Έλεγχος και αμφισβήτηση των σεναρίων και αποτελεσμάτων ΕΔΑΚΕ και ΕΔΑΕΡ.
Λειτουργικός Κίνδυνος	<ul style="list-style-type: none"> Επιχειρηματική συνέχεια, Διαχείριση κινδύνων τρίτων, Διαχείριση κινδύνων απάτης, Διαδικασία Αυτοαξιολόγησης Ελέγχου Κινδύνων («RCSA») Επίπτωση του COVID-19. 	<ul style="list-style-type: none"> Εξέταση κρίσιμων εξωτερικών αναθέσεων. Βελτιώσεις / εξελίξεις στο σύστημα RCSA & δράσεις για ενσωμάτωση της αυτοαξιολόγησης ελέγχου κινδύνων στις επιχειρηματικές δραστηριότητες. Επανεξέταση του Πλαισίου Αξιολόγησης Κινδύνου Απάτης.
Διακυβέρνηση	<ul style="list-style-type: none"> Αναθεώρηση των όρων εντολής της ΕΔΚ και των Επιτροπών Πιστώσεων, Θεώρηση της αποτελεσματικότητας της Επιτροπής, Αξιολόγηση του Διευθυντή Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνου και του Διευθυντή Ασφάλειας Πληροφοριών, Αναθεώρηση όλων των πολιτικών. 	<ul style="list-style-type: none"> Αναθεώρηση των Όρων Αναφοράς της ΕΔΚ για ευθυγράμμιση με την Οδηγία Διακυβέρνησης της ΚΤΚ. Αναδιόρθωση της εστίασης και των προτεραιοτήτων της ημερήσιας διάταξης της Επιτροπής.
Πιστωτικός Κίνδυνος	<ul style="list-style-type: none"> Επισκόπηση πιστωτικού χαρτοφυλακίου, Πιστωτικά ανοίγματα άνω των 100 εκατ., Νέα σκοροκάρτα δανειακού προφίλ, Προβλέψεις κάθε τρίμηνο, Έλεγχος και παρακολούθηση πιστωτικού κινδύνου: <ul style="list-style-type: none"> -Αναθεώρηση του χαρτοφυλακίου υπό μορατόριουμ, -Απόδοση του μηχανισμού MEX & Forborne, -Παρακολούθηση σημαντικών τομεακών κινδύνων χαρτοφυλακίου. 	<ul style="list-style-type: none"> Εστίαση στην ποιότητα του χαρτοφυλακίου. Αναθεώρηση των ορίων έγκρισης. Covid λύσεις. Παρακολούθηση μείωσης χαρτοφυλακίου MEX. Προσαρμοσμένη διαδικασία προβλέψεων λόγω Covid.
Κίνδυνος Αγοράς / Ρευστότητας	<ul style="list-style-type: none"> Όρια πίστωσης (αντισυμβαλλόμενος & χώρα), Όρια κινδύνου αγοράς, Επίπεδα ορίων που σχετίζονται με τον κίνδυνο αγοράς. 	<ul style="list-style-type: none"> Συνεχής παρακολούθηση των εξελίξεων στην αγορά σχετικά με την έκθεση σε ομόλογα / ειδικά σε Κυπριακά κρατικά ομόλογα.
Άλλοι Κίνδυνοι	<ul style="list-style-type: none"> Χαρτοφυλάκιο ναυτιλιακών / κοινοπρακτικών δανείων, Πλάνο ανάκαμψης, Χαρτοφυλάκιο ακινήτων REMU, Απόδοση της Διεύθυνσης Αναδιάρθρωσης και Ανάκτησης Χρεών, Κίνδυνος ακινήτων, Πλαίσιο διακυβέρνησης δεδομένων. 	<ul style="list-style-type: none"> Παρακολούθηση της προόδου, της απόδοσης και της ποιότητας του χαρτοφυλακίου ναυτιλιακών και κοινοπρακτικών δανείων. Διατήρηση εποπτείας στη διαδικασία διακυβέρνησης δεδομένων. Παρακολούθηση της διάθεσης του χαρτοφυλακίου ακινήτων που έχει ανακτήσει η Τράπεζα.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.4 Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων (συνέχεια)

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που λήφθηκαν από την ΕΔΚ κατά τη διάρκεια του 2021 (συνέχεια)

Ασφάλεια πληροφοριών	<ul style="list-style-type: none"> Αναφορές για την ασφάλεια πληροφοριών, Πλαίσιο αξιολόγησης κινδύνων για την ασφάλεια πληροφοριών, Όρια κινδύνου για καλύτερη διακυβέρνηση, Ωριμότητα ελέγχων ασφάλειας / σχετικό πρόγραμμα αποκατάστασης, Διαρροή δεδομένων και διακυβέρνηση απομακρυσμένης πρόσβασης, Διορισμός νέου Διευθυντή Ασφάλειας Πληροφοριών. 	<ul style="list-style-type: none"> Παρακολούθηση των επανασχεδιασμένων βασικών δεικτών κινδύνου για αποτελεσματικότερη μέτρηση σημαντικών πυλώνων ασφαλείας και βελτιστοποίηση των ορίων της Δήλωσης Ανοχής Κινδύνου. Άνοδος στο βαθμό ωριμότητας ελέγχου ασφάλειας πληροφοριών. Παρακολούθηση περιστατικών ασφάλειας πληροφοριών. Παρακολούθηση των κανονισμών για την ΤΠΕ και της προόδου της Τράπεζας. Έμφαση στην ενδυνάμωση της λειτουργίας Ασφάλειας Πληροφοριών για καλύτερη εκπλήρωση του ρόλου της και παροχή προστιθέμενης αξίας στην Τράπεζα.
Κανονιστική επικοινωνία	<ul style="list-style-type: none"> Έμφαση στην ποιότητα αναφορών στην ΕΚΤ, Παρακολούθηση των πορισμάτων της Διαδικασίας Εποπτικής Εξέτασης και Αξιολόγησης (SREP) και των επιτόπιων επιθεωρήσεων, Εξέταση της κανονιστικής αλληλογραφίας. 	<ul style="list-style-type: none"> Διατήρηση στενής παρακολούθησης ρυθμιστικών θεμάτων.
Εποπτεία θυγατρικών	<ul style="list-style-type: none"> Ετήσιες αναφορές των επιτροπών διαχείρισης κινδύνου των θυγατρικών Ασφαλιστικών εταιριών Eurolife και Γενικές Ασφάλειες Κύπρου. 	<ul style="list-style-type: none"> Εξετάστηκαν οι αναφορές και λήφθηκε απόφαση για περαιτέρω αλληλεπίδραση με τις δύο ασφαλιστικές εταιρίες.

Ο πρόεδρος της Επιτροπής έδινε αναφορά στο Διοικητικό Συμβούλιο μετά από κάθε συνεδρίαση για να διασφαλίζεται ότι όλοι οι διοικητικοί σύμβουλοι ήταν πλήρως ενήμεροι για τις εργασίες της Επιτροπής.

5.5 Επιτροπή Τεχνολογίας

Η Επιτροπή πραγματοποίησε 7 συνεδριάσεις κατά τη διάρκεια του 2021 στο επίπεδο της BOC PCL. Η πρόεδρος και τα μέλη της Επιτροπής καθώς και η συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις παρουσιάζονται πιο κάτω.

Συμμετοχή μελών κατά τις συναντήσεις* Επιτροπής Τεχνολογίας το 2021:

Lyn Grobler (Πρόεδρος)	7/7
Ιωάννης Ζωγραφάκης	7/7
Πόλα Χατζησωτηρίου	6/7
Arne Berggren	7/7
Κωνσταντίνος Ιορδάνου	1/1

Σκοπός της Επιτροπής Τεχνολογίας είναι να συνδράμει το Διοικητικό Συμβούλιο στην εκπλήρωση των εποπτικών αρμοδιοτήτων του όσον αφορά τον συνολικό ρόλο της τεχνολογίας στην υλοποίηση της επιχειρηματικής στρατηγικής του Συγκροτήματος, που περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, σημαντικές τεχνολογικές επενδύσεις, την τεχνολογική στρατηγική, τις επιχειρησιακές επιδόσεις και τις τεχνολογικές τάσεις που μπορεί να επηρεάσουν το χαρτοφυλάκιο πελατών ή / και τις υποθέσεις του Συγκροτήματος γενικότερα.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.5 Επιτροπή Τεχνολογίας (συνέχεια)

Η Επιτροπή έχει εξουσιοδοτηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο και είναι υπεύθυνη:

- Να εξετάζει και να εγκρίνει τον τεχνολογικό προγραμματισμό και τη στρατηγική του Συγκροτήματος στο πλαίσιο του γενικού πλαισίου στρατηγικής που ενέκρινε το Διοικητικό Συμβούλιο.
- Να εξετάζει και να εγκρίνει σημαντικές επενδύσεις και δαπάνες τεχνολογίας σύμφωνα με τα όρια που έχουν δοθεί στην Επιτροπή, υπό τον όρο τα όρια αυτά να μην εμπίπτουν στα όρια που επιφυλάσσονται για το Διοικητικό Συμβούλιο.
- Να παρακολουθεί και να αξιολογεί υφιστάμενες και μελλοντικές τάσεις στην τεχνολογία που μπορεί να επηρεάσουν τα στρατηγικά σχέδια του Συγκροτήματος, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης των γενικών τάσεων του τραπεζικού τομέα.
- Παρακολούθηση της απόδοσης των τεχνολογικών λειτουργιών του Συγκροτήματος, όπως, μεταξύ άλλων, παράδοση έργων, αρχιτεκτονική τεχνολογίας τεχνικών λειτουργιών και αποτελεσματικότητα σημαντικών τεχνολογικών επενδύσεων.
- Παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών ασφάλειας πληροφοριών.

Παρά τα πιο πάνω, η αρμοδιότητα για την επίβλεψη των κινδύνων που συνδέονται με την τεχνολογία, συμπεριλαμβανομένης της εκτίμησης κινδύνων και της διαχείρισης κινδύνου, παραμένει με την ΕΔΚ.

Η Επιτροπή παρακολουθεί την πρόοδο του ψηφιακού μετασχηματισμού της Τράπεζας ενώ εξέτασε Βασικούς Δείκτες Απόδοσης που επικεντρώθηκαν στη μέτρηση της αύξησης της χρήσης ψηφιακών καναλιών. Η ψηφιακή αφοσίωση διαμορφώθηκε στο 77,7% προς το τέλος του έτους σε σύγκριση με 73,9% το προηγούμενο έτος. Επίσης η Επιτροπή παρακολούθησε τα έργα που εκτελούνται στη λειτουργία Πληροφορικής για να διασφαλιστεί ότι παρέμειναν εντός λογικών προθεσμιών. Η εφαρμογή ψηφιακού ανοίγματος πελατών ξεκίνησε με επιτυχία. Επίσης, η Επιτροπή εξέτασε και παρακολούθησε σε εξαμηνιαία βάση τον ψηφιακό μετασχηματισμό των ασφαλιστικών θυγατρικών. Το 2021 αναφέρθηκαν 11 περιστατικά μη διαθεσιμότητας συστημάτων από τα οποία τα 8 θεωρήθηκαν σοβαρά. Η βασική αιτία εντοπίστηκε σε όλες τις περιπτώσεις και ελήφθησαν μέτρα για αποφυγή επανάληψης.

Η Επιτροπή εξέτασε την Ετήσια Έκθεση Ασφάλειας Πληροφοριών και ενημερώθηκε για τις βασικές προκλήσεις και την πρόοδο που σημειώθηκε στο λειτουργικό μοντέλο Ασφάλειας Πληροφοριών. Πραγματοποιήθηκε κοινή συνεδρίαση των Επιτροπών Ελέγχου και Διαχείρισης Κινδύνων για να εξεταστούν τα ευρήματα και οι συστάσεις ελέγχου σχετικά με τη διαχείριση κινδύνων ορισμένων μεγάλων έργων.

Η πρόεδρος της Επιτροπής έδινε αναφορά στο Διοικητικό Συμβούλιο μετά από κάθε συνεδρίαση για να διασφαλιστεί ότι όλοι οι διοικητικοί σύμβουλοι ήταν πλήρως ενήμεροι για τις δραστηριότητες της Επιτροπής.

5.6 Επιτροπή Δεοντολογίας

Η Επιτροπή πραγματοποίησε 6 συνεδριάσεις κατά το 2021 στο επίπεδο της BOC PCL. Ο πρόεδρος και τα μέλη της Επιτροπής καθώς και η συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις παρουσιάζονται πιο κάτω.

Συμμετοχή μελών κατά τις συναντήσεις της Επιτροπής Δεοντολογίας το 2021:

Ιωάννης Ζωγραφάκης (Πρόεδρος)	6/6
Μαρία Φιλίππου	5/6
Michael Heger	5/6
Maksim Goldman	6/6

Ο ρόλος της Επιτροπής είναι:

- Να υποστηρίζει το Διοικητικό Συμβούλιο στην προώθηση του συλλογικού του οράματος για αξίες, συμπεριφορές και κουλτούρα.
- Να εποπτεύει τις προσπάθειες της διεύθυνσης να προωθήσει μια κουλτούρα δεοντολογίας και την κατάλληλη συμπεριφορά εντός του Συγκροτήματος.
- Να εποπτεύει τον τρόπο με τον οποίο το Συγκρότημα ασκεί τις δραστηριότητές του, εστιάζοντας στην ανάπτυξη μιας πελατοκεντρικής κουλτούρας με γνώμονα την κερδοφορία σε όλες τις δραστηριότητές του,
- Να εποπτεύει τη συμπεριφορά του Συγκροτήματος σε σχέση με τις εταιρικές και κοινωνικές του υποχρεώσεις, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού κατεύθυνσης και πολιτικών ως προς την προσέγγιση του Συγκροτήματος σε θέματα πελατών και κανονισμών, και
- Να επιβλέπει το πλαίσιο για την εφαρμογή θεμάτων ΠΚΔ σε όλες τις λειτουργίες της Τράπεζας και να συμβουλεύει / συντονίζει ανάλογα με την ΕΔΕΔ και την Επιτροπή Βιωσιμότητας.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.6 Επιτροπή Δεοντολογίας (συνέχεια)

Η Επιτροπή επικεντρώνεται στην παροχή εποπτείας βασικών θεμάτων δεοντολογίας και της λειτουργίας της Πειθαρχικής Επιτροπής, στη λήψη αποφάσεων σχετικά με θέματα συμπεριφοράς και κινδύνου φήμης και στη διαχείριση θεμάτων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης με σκοπό την οικοδόμηση και διατήρηση της ορθής πελατοκεντρικής κουλτούρας κινδύνου, ελέγχου και οικονομικής ευημερίας.

Η Επιτροπή παρακολούθησε την πρόοδο του έργου «Ηθος» – το οποίο αναμένεται να ευθυγραμμίσει την οργανωτική κουλτούρα με τους στρατηγικούς στόχους της Εταιρίας. Υπό την καθοδήγηση της Επιτροπής δημιουργήθηκαν ροές εργασίας για τον επανασχεδιασμό των αξιολογήσεων απόδοσης, τον εμπλουτισμό πολιτικών και διαδικασιών, τη δημιουργία ενός πίνακα ελέγχου κουλτούρας κινδύνου και την ενίσχυση της κουλτούρας κινδύνου και ελέγχου σε ολόκληρο το Συγκρότημα.

Η επικοινωνία με το προσωπικό είναι συνεχής και περιλαμβάνει μηνύματα, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, σύντομα βίντεο κλιπ με το σύνθημα «Εγώ είμαι η Τράπεζα» δίνοντας έμφαση στις αναμενόμενες συμπεριφορές και τις παγίδες τις οποίες το προσωπικό πρέπει να αποφεύγει. Έχουν επινοηθεί δείκτες δεδομένων για τη μέτρηση της κουλτούρας κινδύνου του Συγκροτήματος. Επίσης ενημερώθηκε και εγκρίθηκε ο Πειθαρχικός Κώδικας.

Η Επιτροπή ενέκρινε τους όρους εντολής της Επιτροπής Βιωσιμότητας που θα εφαρμόσει τη στρατηγική ΠΚΔ του Συγκροτήματος. Αυτή η μετάθεση στρατηγικής θα προσφέρει διαφάνεια σε όλες τις πτυχές των εργασιών της Εταιρίας, συμπεριλαμβανομένων των προπαθειών της για θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία και το περιβάλλον, μέσω της Ετήσιας Έκθεσης Βιώσιμης Ανάπτυξης. Η ηγετική θέση του Συγκροτήματος θα πρέπει να χρησιμοποιηθεί για την προώθηση της ατζέντας ESG της κυβέρνησης και της οικονομίας γενικότερα, μέσω πρωτοβουλιών και προτάσεων προς την κυβέρνηση για τη βελτίωση της Πράσινης Συμφωνίας της.

Η Επιτροπή παρακολουθεί τη συμμόρφωση με τον Κώδικα Συμπεριφοράς και εξετάζει τα πειθαρχικά μέτρα και ελέγχους του Συγκροτήματος, όπως παρουσιάζονται από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού σε ετήσια βάση.

Ο πρόεδρος της Επιτροπής έδινε αναφορά στο Διοικητικό Συμβούλιο μετά από κάθε συνεδρίαση για να διασφαλιστεί ότι όλοι οι διοικητικοί σύμβουλοι ήταν πλήρως ενήμεροι για τις δραστηριότητες της Επιτροπής.

6. Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών

Η Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών ετοιμάστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο μετά από εισήγηση της ΕΑΔΑ, σύμφωνα με το Παράρτημα 1 του Κώδικα ΧΑΚ και τον Κώδικα ΗΒ. Παρουσιάζεται στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση του Συγκροτήματος για το έτος 2021, μετά την Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης. Πληροφορίες σχετικά με την αμοιβή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2021 παρουσιάζονται στη Σημείωση 50 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων του Συγκροτήματος, καθώς και στην ίδια την Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών.

7. Σχέσεις με τους Μετόχους

Προτεραιότητα του Συγκροτήματος είναι η επικοινωνία με τους μετόχους. Οι αρμοδιότητες του Προέδρου περιλαμβάνουν την εξασφάλιση αποτελεσματικής επικοινωνίας με τους μετόχους και τη διασφάλιση ότι οι διοικητικοί σύμβουλοι κατανοούν τις απόψεις των μεγάλων επενδυτών. Το Τμήμα Σχέσεων Επενδυτών έχει πρωταρχική ευθύνη για τη διαχείριση και ανάπτυξη της εξωτερικής σχέσης του Συγκροτήματος με υφιστάμενους και πιθανούς θεσμικούς επενδυτές και αναλυτές. Ο Πρόεδρος, ο Ανώτερος Ανεξάρτητος Διοικητικός Σύμβουλος, ο Διευθύνων Σύμβουλος, η Εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης & Δραστηριοτήτων Απομόχλευσης και η Διευθύντρια του Τμήματος Σχέσεων Επενδυτών επικοινωνούν εκτενώς με τους υφιστάμενους μετόχους και τους πιθανούς νέους επενδυτές κατά τη διάρκεια ατομικών ή ομαδικών συναντήσεων και σε roadshows και επενδυτικά συνέδρια. Όλες οι συναντήσεις με τους μετόχους διεξάγονται με τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζεται ότι δεν κοινοποιούνται πληροφορίες που τυχόν επηρεάζουν τη χρηματιστηριακή τιμή της μετοχής.

Η κα Αννίτα Παύλου, Διευθύντρια του Τμήματος Σχέσεων Επενδυτών, είναι Υπεύθυνη Σχέσεων Επενδυτών, αρμόδια για την επικοινωνία μεταξύ των μετόχων και του Συγκροτήματος από τις 30 Αυγούστου 2016. Πληροφορίες που αφορούν το Συγκρότημα παρέχονται στους μετόχους και πιθανούς επενδυτές καθώς και σε χρηματιστές και αναλυτές με άμεσο και αμερόληπτο τρόπο και χωρίς κόστος.

7. Σχέσεις με τους Μετόχους (συνέχεια)

Το Συγκρότημα παρέχει στους μετόχους και στους πιθανούς επενδυτές πρόσφατη και κατάλληλη οικονομική πληροφόρηση, συμπεριλαμβανομένων της ετήσιας και ενδιάμεσης οικονομικής έκθεσης και αποτελεσμάτων, ανακοινώσεων και παρουσιάσεων μέσω της ιστοσελίδας του (www.bankofcyprus.com.cy/home-gr/). Η ενότητα του Τμήματος Σχέσεων Επενδυτών στην ιστοσελίδα του Συγκροτήματος ενημερώνεται με όλες τις ανακοινώσεις στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου και στο ΧΑΚ μόλις αυτές δημοσιοποιούνται. Επίσης περιλαμβάνει στοιχεία επικοινωνίας με το Τμήμα Σχέσεων Επενδυτών.

Οι διοικητικοί σύμβουλοι λαμβάνουν από τη διεύθυνση ενημέρωση σχετική με σχέσεις επενδυτών σε όλες τις προγραμματισμένες συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου. Τέτοια ενημέρωση περιλαμβάνει συνήθως αναφορές για την αγορά, για την τιμή της μετοχής και ανάλυση της αξίας της, ενημερώσεις σχετικά με εκθέσεις αναλυτών και ανάλυση μητρώου μετόχων.

Μία από τις ευθύνες του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου είναι να βεβαιώνεται ότι οι απόψεις, τα θέματα και οι ανησυχίες των μετόχων επικοινωνούνται αποτελεσματικά στο Διοικητικό Συμβούλιο και να βεβαιώνεται ότι οι διοικητικοί σύμβουλοι κατανοούν τις απόψεις των κύριων μετόχων. Το Διοικητικό Συμβούλιο μελέτησε τις απόψεις των κυριότερων μετόχων για τη στρατηγική και τις επιδόσεις της Εταιρίας και αξιολόγησε το επενδυτικό κλίμα ευρύτερα σε συνεργασία με τους εταιρικούς μεσίτες του Συγκροτήματος. Ο Ανώτερος Ανεξάρτητος Διοικητικός Σύμβουλος, κος Ιωάννης Ζωγραφάκης, είναι διαθέσιμος στους μετόχους σε περίπτωση που έχουν θέματα που δεν έχουν λυθεί διαμέσου των κανονικών καναλιών επικοινωνίας.

Όλοι οι μέτοχοι της Εταιρίας τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης. Δεν υπάρχουν κάτοχοι αξιών στους οποίους παρέχονται ειδικά δικαιώματα ελέγχου. Οι μέτοχοι ενημερώνονται έγκαιρα και με ακρίβεια για όλες τις ουσιώδεις αλλαγές που αφορούν το Συγκρότημα, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικών καταστάσεων, της απόδοσης, της ιδιοκτησίας και της διακυβέρνησης της Εταιρίας.

Σύμφωνα με τον Ιρλανδικό περί Εταιριών Νόμο 2014, ένας ή περισσότεροι μέτοχοι που κατέχουν τουλάχιστον 3% του εκδομένου κεφαλαίου της Εταιρίας, αντιπροσωπεύοντας τουλάχιστον 3% των συνολικών δικαιωμάτων ψήφου οι οποίοι έχουν δικαίωμα να ψηφίσουν στη Ετήσια Γενική Συνέλευση, έχουν το δικαίωμα: (α) να εγγράφουν θέματα προς συζήτηση στην ΕΓΣ υπό την προϋπόθεση ότι το θέμα συνοδεύεται από δηλώσεις που δικαιολογούν την συμπερίληψη του ή ένα σχέδιο ψηφίσματος για να εγκριθεί και (β) να καταθέτουν σχέδιο ψηφίσματος για ένα θέμα στην ημερίσια διάταξη της ΕΓΣ. Κάθε τέτοια αίτηση πρέπει να παραληφθεί από την Εταιρία το αργότερο 42 ημέρες πριν τη σχετική συνέλευση.

Οποιαδήποτε αλλαγή ή προσθήκη στο Καταστατικό της Εταιρίας είναι έγκυρη μόνο εάν εγκριθεί με ειδικό ψήφισμα σε συνέλευση των μετόχων.

Οι κύριοι μέτοχοι δεν έχουν διαφορετικά δικαιώματα ψήφου από εκείνα των άλλων μετόχων. Στις 31 Δεκεμβρίου 2021, η Bank of Cyprus Holdings Public Limited Company ενημερώθηκε για το ακόλουθο κοινοποιούμενο ενδιαφέρον στο μετοχικό της κεφάλαιο:

• Lamesa Holding S.A	9.27%
• CarVal	8.69%
• Caius Capital	7.96%*
• Senvest Management LLC	5.63%
• European Bank for Reconstruction and Development	5.02%
• Cyprus Popular Bank Public Co Ltd	4.81%
• Eaton Vance Management	3.69%

*Χρηματοοικονομικά μέσα με παρόμοια οικονομική επίδραση σύμφωνα με τον Κανονισμό 17 (1) (β) του Κανονισμού Διαφάνειας 2007 (Οδηγία 2004/1109 / ΕΚ) της Ιρλανδίας όπως τροποποιήθηκε.

Σύμφωνα με το Ιδρυτικό Έγγραφο της Εταιρίας, στην ΕΓΣ της Εταιρίας το 2021:

- Οι Διοικητικοί Σύμβουλοι εξουσιοδοτήθηκαν να παραχωρήσουν μέχρι και 147,245,978 συνήθεις μετοχές αξίας €0.10 έκαστη και επιπλέον 147,245,978 συνήθεις μετοχές αξίας €0.10 έκαστη στην περίπτωση έκδοσης μετοχών χωρίς εφαρμογή των προτιμησιακών δικαιωμάτων σε κατόχους συνήθων μετοχών (όπως καθορίζεται στην πρόσκληση της συνέλευσης).

7. Σχέσεις με τους Μετόχους (συνέχεια)

- Οι Διοικητικοί Σύμβουλοι εξουσιοδοτήθηκαν να εκδώσουν και να καταθέσουν αυτές τις μετοχές ως αν οι πρόνοιες του δικαιώματος προτιμήσεων, σύμφωνα με το άρθρο 1022 του περί Εταιριών Νόμου του 2014, δεν ισχύουν, νοουμένου ότι η εξουσιοδότηση αυτή περιορίζεται στην έκδοση και την παραχώρηση:
 - (i)σε περίπτωση έκδοσης μετοχών χωρίς εφαρμογή των προτιμησιακών δικαιωμάτων σε κατόχους συνήθων μετοχών στο συνολικό αριθμό συνήθων μετοχών αξίας €0.10 έκαστης που δύναται να εκδοθούν δυνάμει τέτοιας Έκδοσης Δικαιωμάτων Προτίμησης Αγοράς Μετοχών (όπως καθορίζεται στην πρόσκληση της συνέλευσης) και (ii) 22,309,997 συνήθων μετοχών €0.10 έκαστη και
 - 22,309,997 συνήθων μετοχών €0.10 έκαστη.
- Οι Διοικητικοί Σύμβουλοι εξουσιοδοτήθηκαν επίσης να εκδώσουν, παραχωρήσουν, χορηγήσουν δικαιώματα προαίρεσης ή άλλως πως διαθέσουν επιπρόσθετο πρωτοβάθμιο κεφάλαιο μετατρέψιμο σε μετοχές ((Additional Tier 1 Contingent Equity Conversion Notes) (AT1 ECNs)) που αυτόματα θα μετατρέπεται ή ανταλλάσσεται με συνήθεις μετοχές, νοουμένου ότι αυτό περιορίζεται στην έκδοση, παραχώρηση, χορήγηση δικαιωμάτων προαίρεσης ή άλλη διάθεση συνήθων μετοχών συνολικού ονομαστικού ποσού €6,662,999 και AT1 ECNs μετατρέψιμων ή ανταλλάξιμων με συνήθεις μετοχές μέχρι τέτοιο μέγιστο συνολικό ονομαστικό ποσό και οι πρόνοιες του δικαιώματος προτιμήσεων, σύμφωνα με το άρθρο 1022 του περί Εταιριών Νόμου του 2014, αναφορικά με αυτή την εξουσιοδότηση δεν ισχύουν.
- Οι Διοικητικοί Σύμβουλοι εξουσιοδοτήθηκαν επίσης να μπορούν να αγοράσουν μέχρι και 44,619,993 συνήθεις μετοχές της Εταιρίας. Οι αγορές αυτές θα μπορούν να πραγματοποιηθούν μόνο σε επίπεδα τιμών τα οποία οι Διοικητικοί Σύμβουλοι θεωρούν ότι εξυπηρετούν γενικά τα συμφέροντα των μετόχων, έχοντας λάβει υπόψη τη συνολική οικονομική θέση της Εταιρίας. Επιπρόσθετα, η ελάχιστη τιμή που μπορεί να καταβληθεί για τις μετοχές αυτές δεν θα είναι μικρότερη από την ονομαστική αξία των μετοχών και η μέγιστη τιμή θα είναι το μεγαλύτερο από το 105% της μέσης αγοραίας τιμής των εν λόγω μετοχών και το ποσό το οποίο προβλέπεται από το Άρθρο 5(1) του Κανονισμού για την Κατάχρηση της Αγοράς της ΕΕ (Προγράμματα Επαναγοράς και Πράξεις Σταθεροποίησης).

Η εξουσιοδότηση αυτή που παρέχεται με το κάθε ένα από τα πιο πάνω ψηφίσματα λήγει είτε με την ολοκλήρωση των εργασιών της ΕΓΣ που θα γίνει εντός του 2022 είτε στις 24 Αυγούστου 2022, όποιο συμβεί νωρίτερα.

Η ΕΓΣ πραγματοποιήθηκε στις 25 Μαΐου 2021 στα κεντρικά γραφεία της Τράπεζας με τους μετόχους να έχουν τη δυνατότητα να παρακολουθήσουν τη συνάντηση με ηλεκτρονικά μέσα και να έχουν τη δυνατότητα ψήφου είτε υποβάλλοντας ένα έντυπο πληρεξουσίου πριν από τη συνεδρίαση ή χρησιμοποιώντας τη δυνατότητα ηλεκτρονικής ψηφοφορίας. Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου (ο οποίος είναι επίσης πρόεδρος της ΕΔΕΔ) και οι πρόεδροι της ΕΕ, της ΕΔΚ και της ΕΑΔΑ ήταν παρόντες για να ακούσουν τις απόψεις των μετόχων και να απαντήσουν σε ερωτήσεις. Όπως είναι η πρακτική, όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου παρακολούθησαν την ΕΓΣ. Στην ΕΓΣ του 2020, ξεχωριστά ψηφίσματα προτάθηκαν για κάθε ουσιαστικά ξεχωριστό θέμα και η ψηφοφορία διεξήχθη με δημοσκόπηση. Για τη διευκόλυνση της συμμετοχής των μετόχων, διατίθετο ηλεκτρονική ψήφος μέσω πληρεξουσίου. Οι ψήφοι λαμβάνονται με δημοσκόπηση για συμπερίληψη όλων των ψήφων.

Τα αποτελέσματα της κάθε ΕΓΣ της Εταιρίας καθώς και λεπτομέρειες των ψήφων υπέρ και κατά κάθε ψηφίσματος είναι αναρτημένα στην ιστοσελίδα του Συγκροτήματος www.bankofcyprus.com και κυκλοφορούν στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου και στο ΧΑΚ.

Υπήρξε ένα ψήφισμα με αρνητικές ψήφους άνω του 20%. Ωστόσο, δεδομένου ότι οι ιδιαίτερες απόψεις των μετόχων επί του θέματος ήταν γνωστές και είχαν προηγουμένως ανακοινωθεί συγκεκριμένες ενέργειες, δεν υπήρξε αντίστοιχη ανακοίνωση μετά την ανακοίνωση των αποτελεσμάτων της ψηφοφορίας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εκτιμά την ΕΓΣ ως μια σημαντική ευκαιρία για να συναντήσει τους μετόχους. Η Ετήσια Γενική Συνέλευση της Εταιρίας το 2021 πρόκειται να πραγματοποιηθεί στις 20 Μαΐου 2022. Το σύνολο του Διοικητικού Συμβουλίου αναμένεται να παραμείνει και θα είναι διαθέσιμο για να απαντήσει στις ερωτήσεις των μετόχων.

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2021

1. Εισαγωγή

Σύμφωνα με τις πρόνοιες του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (ο «Κώδικας») που εκδόθηκε από το Χρηματιστήριο Αξιών Κύπρου («ΧΑΚ»)) (5^η (Τροποποιημένη) Έκδοση Ιανουάριος 2019) και ειδικότερα με το Παράρτημα 1 του Κώδικα, η Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (η «Επιτροπή») ετοιμάζει την Ετήσια Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου η οποία εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και υποβάλλεται στην Ετήσια Γενική Συνέλευση («ΕΓΣ») των μετόχων ως μέρος ης Ετήσιας Έκθεσης του Συγκροτήματος. Η Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2021 εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο στις 29 Μαρτίου 2022.

Η επιδίωξη του Συγκροτήματος να προσελκύει, να αναπτύσσει, να παρακινεί και να διατηρεί υψηλής αξίας επαγγελματίες θεωρείται θεμελιώδης για την επίτευξη των στόχων και των επιδιώξεων του Συγκροτήματος. Παράλληλα διασφαλίζει ότι τα σωστά άτομα κατέχουν τους σωστούς ρόλους ενώ ταυτόχρονα διαχειρίζεται τη στρατηγική και τις πολιτικές αμοιβών του Συγκροτήματος ώστε να είναι ευθυγραμμισμένη με τα συμφέροντα των μετόχων του.

2. Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών

Ο κύριος ρόλος της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών («ΕΑΔΑ») είναι να διασφαλίζει ότι τα μέλη του προσωπικού συμβάλλουν στη βιώσιμη ανάπτυξη, προλαμβάνοντας τις προκλήσεις και εντοπίζοντας τις ευκαιρίες.

Το Συγκρότημα στοχεύει στη συνεχή αναθεώρηση των πολιτικών και πρακτικών του για τις αμοιβές και όπου χρειάζεται τις τροποποιεί, με στόχο να βεβαιώνεται ότι είναι συνεπείς και προωθούν τη συνετή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων.

Κάθε χρόνο, η Επιτροπή προτείνει στο Διοικητικό Συμβούλιο, την Ετήσια Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών που αποτελεί μέρος της Ετήσιας Έκθεσης του Συγκροτήματος, η οποία υποβάλλεται στην ΕΓΣ των μετόχων. Η Επιτροπή επίσης εξετάζει τις πληροφορίες που γνωστοποιούνται στη σημείωση αναφορικά με τις Ετήσιες Αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Σημείωση 50) των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων του Συγκροτήματος καθώς και την ίδια την Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών.

Η σύνθεση της Επιτροπής περιγράφεται στην ενότητα 5.2 της Ετήσιας Έκθεσης Εταιρικής Διακυβέρνησης στη σελίδα 353.

2.1 Όροι Εντολής της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών

Ο ρόλος της Επιτροπής περιγράφεται λεπτομερώς στην παράγραφο 5.2. της Ετήσιας Έκθεσης Εταιρικής Διακυβέρνησης στη σελίδα 353. Όσον αφορά τις αμοιβές, η ΕΑΔΑ αναλαμβάνει τα εξής:

- Να προτείνει επαρκή αμοιβή που κρίνεται απαραίτητη για την προσέλκυση και διατήρηση επαγγελματιών υψηλής προστιθέμενης αξίας.
- Να εξετάσει τις ρυθμίσεις αμοιβών των εκτελεστικών διευθυντών του Συγκροτήματος, της ανώτατης διεύθυνσης και την Πολιτική Αμοιβών του Συγκροτήματος, λαμβάνοντας υπόψη τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών («ΕΑΤ») για τις πολιτικές και τις πρακτικές αμοιβών, την Οδηγία Διακυβέρνησης της ΚΤΚ, τον Κώδικα ΧΑΚ και τον Κώδικα ΗΒ.
- Να εξετάζει την εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Αμοιβών και να διασφαλίσει ότι αυτή συμμορφώνεται με το Πλαίσιο Αμοιβών της Οδηγίας Διακυβέρνησης της ΚΤΚ.

Η Επιτροπή διασφαλίζει ότι οι λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου μετέχουν στο σχεδιασμό, αναθεώρηση και εφαρμογή της Πολιτικής Αμοιβών και ότι τα μέλη του προσωπικού που μετέχουν στο σχεδιασμό, αναθεώρηση και εφαρμογή της Πολιτικής Αμοιβών και συναφών πρακτικών έχουν τη σχετική πραγματογνωμοσύνη και είναι ικανά να διαμορφώσουν ανεξάρτητη άποψη για τη καταλληλότητα της Πολιτικής Αμοιβών και συναφών πρακτικών, συμπεριλαμβανομένης και της καταλληλότητας τους για σκοπούς διαχείρισης κινδύνων.

Στόχος του Συγκροτήματος είναι η ευθυγράμμιση της Πολιτικής Αμοιβών και των πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού με τους μακροπρόθεσμους στόχους, την ανοχή κινδύνου, το κεφάλαιο, τη διαθεσιμότητα ρευστότητας και τα συμφέροντα των μετόχων, ούτως ώστε να διασφαλίζεται ότι η πολιτική αυτή προωθεί και συνάδει με τη συνετή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων, χωρίς να ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικά υψηλών κινδύνων.

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2021 (συνέχεια)

2. Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (συνέχεια)

2.1 Όροι Εντολής της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (συνέχεια)

Στη διαμόρφωση της Πολιτικής Αμοιβών που εφαρμόζει το Συγκρότημα λαμβάνει υπόψη τις πρόνοιες που περιλαμβάνονται στον Κώδικα ΧΑΚ, την Οδηγία Διακυβέρνησης της ΚΤΚ η οποία τέθηκε σε ισχύ τον Οκτώβριο 2021 και ενσωμάτωσε τις απαιτήσεις για τις Πολιτικές Αμοιβών που περιλαμβάνονται στην Ευρωπαϊκή Οδηγία για τις Κεφαλαιακές Απαιτήσεις (CRD IV), τις κατευθυντήριες γραμμές για τις συνετές πολιτικές αμοιβών της ΕΑΤ που εκδόθηκαν το Ιούλιο 2021, άλλες κανονιστικές διατάξεις καθώς και υφιστάμενους κανονιστικούς περιορισμούς σχετικούς με τον τραπεζικό τομέα και το Συγκρότημα συγκεκριμένα.

Η Επιτροπή επιθεωρεί και εγκρίνει το περιεχόμενο οποιωνδήποτε ψηφισμάτων που υποβάλλονται για έγκριση στην ΕΓΣ των μετόχων, τα οποία ετοιμάζονται από τη Γραμματέα της Εταιρίας σε συνεργασία με τους νομικούς συμβούλους του Συγκροτήματος σύμφωνα με το Παράρτημα 3 του Κώδικα και που αφορούν πιθανά σχέδια για αμοιβή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με τη μορφή μετοχών, δικαιωμάτων αγοράς μετοχών ή δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών.

Ανώτατη διεύθυνση και άλλα βασικά στελέχη

Η Επιτροπή από κοινού με την Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης («ΕΔΕΔ») επιθεωρεί και εγκρίνει πακέτα αμοιβών για τους εκτελεστικούς συμβούλους, τους ανώτερους διευθυντές, τους επικεφαλής των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου και άλλα στελέχη που αναφέρονται σε επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων μισθού, συνταξιοδοτικής πολιτικής, δικαιωμάτων προαίρεσης και άλλες μορφές αμοιβών που εισηγείται ο Διευθύνων Σύμβουλος ή οι πρόεδροι των Επιτροπών Ελέγχου και Διαχείρισης Κινδύνου (στις περιπτώσεις των επικεφαλής των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου) σε συνεννόηση με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η Επιτροπή επιθεωρεί και εγκρίνει διορισμούς, μεταθέσεις και απολύσεις Διευθυντών Διευθύνσεων του Συγκροτήματος, ανώτερων διευθυντών και γενικών διευθυντών θυγατρικών εταιριών (εκτός των επικεφαλής των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου) που εισηγείται ο Διευθύνων Σύμβουλος και βεβαιώνεται ότι όλες οι συμβατικές υποχρεώσεις έναντι τους τηρούνται.

Ο πρόεδρος της Επιτροπής είναι διαθέσιμος στους μετόχους στην ΕΓΣ να απαντήσει σε οποιοδήποτε ερωτήσεις αναφορικά με την Πολιτική Αμοιβών του Συγκροτήματος. Η επικοινωνία με το εργατικό δυναμικό περιγράφεται στην ενότητα 5.2 της ετήσιας Έκθεσης για την Εταιρική Διακυβέρνηση.

3 Διακυβέρνηση Πολιτικής Αμοιβών Συγκροτήματος

3.1 Αρχές του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης

Οι εταιρίες πρέπει να εφαρμόσουν επίσημη και διαφανή διαδικασία για την ανάπτυξη πολιτικής στο θέμα των αμοιβών των Εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων και για τον καθορισμό των αμοιβών του κάθε διοικητικού συμβούλου ξεχωριστά.

Το ύψος των αμοιβών πρέπει να είναι επαρκές για να προσελκύει και να διατηρεί στην υπηρεσία της Εταιρίας τους διοικητικούς συμβούλους που ενισχύουν τη διοίκηση της Εταιρίας. Μέρος της αμοιβής των εκτελεστικών διοικητικών συμβούλων θα πρέπει να καθορίζεται με τέτοιο τρόπο, που να συνδέει τις αμοιβές με την απόδοση της Εταιρίας και την επίδοση του ατόμου. Η απόφαση, ή οποιαδήποτε άλλη αρχή εξουσιοδοτεί μεταβλητή αμοιβή, πρέπει να τη σχετίζει με την απόδοση.

Η Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρίας πρέπει να περιλαμβάνει δήλωση της Πολιτικής Αμοιβών και των συναφών κριτηρίων, ως επίσης και τα σύνολα των αμοιβών των εκτελεστικών και των μη-εκτελεστικών διοικητικών συμβούλων.

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2021 (συνέχεια)

3. Διακυβέρνηση Πολιτικής Αμοιβών Συγκροτήματος (συνέχεια)

3.1 Κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών

Στόχος των Κατευθυντήριων Γραμμών EAT είναι να εξασφαλίσουν ότι οι πολιτικές και οι πρακτικές αποδοχών ενός ιδρύματος είναι συνεπείς και προωθούν συνετή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνου. Το Συγκρότημα επιδιώκει να βεβαιώνεται ότι εφαρμόζει πολιτικές αμοιβών οι οποίες είναι σε συμμόρφωση με κανονιστικές κατευθυντήριες γραμμές, ενώ την ίδια ώρα λειτουργεί κάτω από νομικούς και κανονιστικούς περιορισμούς.

Σύμφωνα με τις Κατευθυντήριες Γραμμές EAT, για την ταυτοποίηση των υπαλλήλων των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες θεωρούνται ότι έχουν σημαντικό αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του Συγκροτήματος, το Συγκρότημα διατηρεί κατάλογο αυτών των υπαλλήλων, οι οποίοι είναι γνωστοί ως Πρόσωπα που Αναλαμβάνουν Σημαντικό Κίνδυνο ο οποίος αναθεωρείται και εγκρίνεται ετησίως από το Διοικητικό Συμβούλιο.

4. Αμοιβές

4.1 Αμοιβές των μη-εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων

Οι αμοιβές των μη-εκτελεστικών διοικητικών συμβούλων δεν συνδέονται με την κερδοφορία του Συγκροτήματος. Οι αμοιβές είναι ανάλογες με τις ευθύνες και τον χρόνο που διαθέτουν για τις συνεδριάσεις και τη λήψη αποφάσεων για τη διακυβέρνηση του Συγκροτήματος καθώς και για τη συμμετοχή τους σε επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν συμμετοχές σε διοικητικά συμβούλια θυγατρικών εταιριών του Συγκροτήματος. Η Ετήσια Γενική Συνέλευση των μετόχων της 25ης Μαΐου 2021 ενέκρινε την αύξηση των ετήσιων αποδοχών του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου και των αποδοχών των μελών της ΕΔΕΔ. Οι αποδοχές των υπολοίπων μελών παρέμειναν στα ίδια επίπεδα αμοιβών με αυτά που εγκρίθηκαν από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των μετόχων στις 26 Μαΐου 2020.

Η αμοιβή των μη-εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζεται και εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή προτείνει τις πληρωτέες αμοιβές προς τον Πρόεδρο και την Αντιπρόεδρο, ενώ ο Πρόεδρος προβαίνει σε εισηγήσεις για την αμοιβή των μη εκτελεστικών συμβούλων στο Διοικητικό Συμβούλιο για έγκριση από την Ετήσια Γενική Συνέλευση, λαμβάνοντας υπόψη τους ακόλουθους παράγοντες:

- Το χρόνο που διατίθεται και την προσπάθεια που ασκείται από τους μη-εκτελεστικούς συμβούλους σε συνεδρίες και στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του Συγκροτήματος,
- Το αναληφθέν επίπεδο κινδύνου,
- Τις αυξημένες απαιτήσεις συμμόρφωσης και αναφοράς,
- Την υποχρέωση μη σύνδεσης της αμοιβής των μη-εκτελεστικών συμβούλων με τη κερδοφορία του Συγκροτήματος,
- Την υποχρέωση μη συμμετοχής των μη-εκτελεστικών συμβούλων στα συνταξιοδοτικά σχέδια του Συγκροτήματος,
- Την υποχρέωση μη συμπερίληψης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ως αμοιβή για τους μη-εκτελεστικούς συμβούλους.

Ούτε ο Πρόεδρος ούτε οποιοσδήποτε διοικητικός σύμβουλος συμμετέχει σε αποφάσεις που σχετίζονται με τη δική του προσωπική αμοιβή.

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2021 (συνέχεια)

4 Αμοιβές (συνέχεια)

4.1 Αμοιβές των μη-εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων (συνέχεια)

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών διοικητικών συμβούλων παρατίθενται πιο κάτω:

Θέση	Ετήσιες Αμοιβές (€000)
Πρόεδρος	180
Αντιπρόεδρος	80
Ανώτερος Ανεξάρτητος Διοικητικός Σύμβουλος	70
Μη-Εκτελεστικά Μέλη	45
Πρόεδροι	
Επιτροπής Ελέγχου	45
Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων	45
Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών	30
Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης	30
Επιτροπή Τεχνολογίας	30
Επιτροπή Δεοντολογίας	30
Μέλη	
Επιτροπής Ελέγχου	25
Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων	25
Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών,	20
Επιτροπής Τεχνολογίας	20
Επιτροπής Δεοντολογίας	20
Επιτροπής Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης	20

Επιπλέον, το Συγκρότημα αποζημιώνει όλους τους διοικητικούς συμβούλους για έξοδα που πραγματοποιούν κατά την εξάσκηση των καθηκόντων τους.

Οι μη εκτελεστικοί διοικητικοί σύμβουλοι έχουν επιστολές διορισμού που μπορούν να ελεγχθούν κατά τις κανονικές εργάσιμες ώρες επικοινωνώντας με την Γραμματέα της Εταιρείας.

4.2 Αμοιβές και άλλα Ωφελήματα Εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων

Η Επιτροπή θεωρεί και εγκρίνει τα πακέτα αμοιβής σε σχέση με την απόδοσή τους. Σύμφωνα με τον Κώδικα ΗΒ, εξετάζονται επίσης οι ακόλουθοι παράγοντες: σαφήνεια, απλότητα, κίνδυνος, προβλεψιμότητα, αναλογικότητα και τέλος ευθυγράμμιση με την κουλτούρα της Εταιρείας. Ο Διευθύνων Σύμβουλος εργοδοτείται από την Τράπεζα Κύπρου Δημόσια Εταιρία Λτδ (BOC PCL). Η Εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης & Δραστηριοτήτων Απομόχλευσης επίσης εργοδοτείται από τη BOC PCL.

Καθώς τα εκτελεστικά μέλη δεν λαμβάνουν καθόλου μεταβλητές αμοιβές, λόγω των περιορισμών που ισχύουν σήμερα, αυτό καθιστά την ετήσια αμοιβή τους πλήρως προβλέψιμη.

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2021 (συνέχεια)

4. Αμοιβές (συνέχεια)

4.2 Αμοιβές και άλλα Ωφελήματα Εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων (συνέχεια)

Συμβόλαια Εργοδότησης

Οι αμοιβές (μισθοί και φιλοδώρηματα) των εκτελεστικών μελών καθορίζονται στα συμβόλαια εργοδότησης τους, τα οποία έχουν μέγιστη διάρκεια πέντε ετών, εκτός εάν το εκτελεστικό μέλος είναι διορισμένο μέλος της ανώτερης διευθυντικής ομάδας, οπότε οι όροι απασχόλησης είναι με βάση τις διατάξεις της ισχύουσας συλλογικής σύμβασης, με εξαίρεση τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Το συμβόλαιο του Διευθύνοντα Συμβούλου είναι για περίοδο πέντε ετών με έναρξη την 1η Σεπτεμβρίου 2019.

Το Συγκρότημα προς το παρόν δεν παρέχει εγγυημένες μεταβλητές αμοιβές ή διακριτικές συντάξεις.

Συμφωνίες Τερματισμού Υπηρεσιών

Το συμβόλαιο του κ. Πανίκου Νικολάου, Διευθύνοντος Συμβούλου συμπεριλαμβάνει ρήτρα τερματισμού με προειδοποίηση έξι μηνών για το σκοπό αυτό είτε από το εκτελεστικό μέλος είτε από την BOC PCL, χωρίς αιτία ενώ η BOC PCL διατηρεί επίσης το δικαίωμα να πληρώσει στο εκτελεστικό μέλος μισθό έξι μηνών αντί της προειδοποίησης για άμεσο τερματισμό. Υπάρχει μια αρχική κλειστή περίοδος τριών ετών κατά τη διάρκεια της οποίας καμία τέτοια προειδοποίηση δεν μπορεί να επιδοθεί είτε από την BOC PCL ή από τον εκτελεστικό σύμβουλο, εκτός εάν υπάρχει αλλαγή του ελέγχου της BOC PCL, όπως αυτή ορίζεται στη συμφωνία παροχής υπηρεσιών, οπότε το εκτελεστικό μέλος μπορεί να δώσει προειδοποίηση και δικαιούται περαιτέρω αποζημίωση, όπως καθορίζεται στη συμφωνία παροχής υπηρεσιών.

Οι όροι εργοδότησης της κ. Λειβαδιώτου, Εκτελεστικής Διευθύντριας Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης & Δραστηριοτήτων Απομόχλευσης, βασίζεται κυρίως στις πρόνοιες της ισχύουσας συλλογικής σύμβασης, οι οποίες προβλέπουν ειδοποίηση ή αποζημίωση εκ μέρους της BOC PCL με βάση τα χρόνια υπηρεσίας και γραπτή προειδοποίηση τεσσάρων μηνών από την εκτελεστικό σύμβουλο σε περίπτωση εθελούσιας αποχώρησης.

Φιλοδώρημα

Δεν προτάθηκε φιλοδώρημα για τους εκτελεστικούς διοικητικούς συμβούλους από το Διοικητικό Συμβούλιο για το 2021.

Σχέδια Ωφελημάτων Αφυπηρέτησης

Ο Διευθύνων Σύμβουλος συμμετέχει σε πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών σε μεγάλο βαθμό στην ίδια βάση με τους λοιπούς υπαλλήλους. Η Εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης & Δραστηριοτήτων Απομόχλευσης συμμετέχει σε πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών στην ίδια βάση με τους λοιπούς υπαλλήλους. Τα κύρια χαρακτηριστικά των προγραμμάτων παροχής ωφελημάτων αφυπηρέτησης για το προσωπικό παρουσιάζονται στη Σημείωση 14 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων του Συγκροτήματος για το έτος 2021.

Δικαιώματα Προαίρεσης Αγοράς Μετοχών

Κατά το 2021 δεν παραχωρήθηκαν οποιαδήποτε δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών στους εκτελεστικούς διοικητικούς συμβούλους.

Άλλα ωφελήματα

Άλλα ωφελήματα που προσφέρονται στους εκτελεστικούς συμβούλους περιλαμβάνουν άλλα ωφελήματα που προσφέρονται στους εργαζομένους, συνεισφορές για ασφάλεια υγείας και ασφάλεια ζωής. Τα σχετικά έξοδα για την Εκτελεστική Διεύθυνση παρουσιάζονται στη Σημείωση 50 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων του Συγκροτήματος για το έτος 2021.

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2021 (συνέχεια)

5. Παράθεση πληροφοριών σχετικά με τις Αμοιβές Διοικητικών Συμβούλων για το έτος 2021

	Αμοιβή για υπηρεσίες* €	Αμοιβή για συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο και στις Επιτροπές του €	Συνολικές Αμοιβές για υπηρεσίες €	Αμοιβή και ωφελήματα από Εταιρίες του ιδίου Συγκροτήματος €	Αμοιβή σε μορφή κέρδους ή/και παραχώρηση bonus €	Εκτίμηση της αξίας ωφελημάτων τα οποία θεωρούνται ότι αποτελούν αμοιβή €	Σύνολο αμοιβών και ωφελημάτων €	Ετήσια Συνεισφορά σε ωφελήματα αφυπηρέτησης €
Εκτελεστικοί Σύμβουλοι								
Πανίκος Νικολάου	745.232		745.232			6.435	751.667	61,258
Ελίζα Λειβαδιώτου ¹	90.337	-	90.337	-	-	1,727	92,064	6.769
Μη-Εκτελεστικοί Σύμβουλοι								
Ευστράτιος-Γεώργιος Αράπογλου		215.220	215.220				215.220	
Lyn Grobler	-	154.350	154.350	-	-	-	154.350	-
Arne Berggren	-	113.190	113.190	-	-	-	113.190	-
Maksim Goldman	-	113.190	113.190	-	-	-	113.190	-
Πόλα Χατζησωτηρίου		118.335	118.335				118.335	
Michael Heger	-	113.190	113.190	-	-	-	113.190	-
Κωνσταντίνος Ιορδάνου ²		6.047	6.047				6.047	
Μαρία Φιλίππου	-	118.335	118.335	-	-	-	118.335	-
Νίκος Σοφιανός ²		99.669	99.669				99.669	
Ιωάννης Ζωγραφάκης	-	198.375	198.375	-	-	-	198.375	-
	835.569	1.249.901	2.085.470	-	-	8,162	2,093,632	68,027

* Συμπεριλαμβάνει εισφορές εργοδότη εκτός της εισφοράς σε συνταξιοδοτικές παροχές.

Σημειώσεις:

1. Διορίστηκε Διευθύνων Σύμβουλος στις 6 Οκτώβριου 2021
2. Διορίστηκε στις 29 Νοεμβρίου 2021
3. Διορίστηκε στις 26 Φεβρουαρίου 2021

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2021 (συνέχεια)

5.1 Αντιπαράθεση πληροφοριών σχετικά με τις Αμοιβές Διοικητικών Συμβούλων και Υπαλλήλων

Ο παρακάτω πίνακας παρέχει πληροφορίες σχετικά με την ετήσια μεταβολή των συνολικών αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου του Συγκροτήματος, σε σύγκριση με την απόδοση του Συγκροτήματος, καθώς και τη μέση μεταβολή των αποδοχών, βάσει πλήρους απασχόλησης, των εργαζομένων, μεταξύ 2020 και 2021.

Ετήσια Αλλαγή	Σημείωση	Ποσοστιαία αλλαγή το 2021	Ποσοστιαία αλλαγή το 2020
Αμοιβές Διοικητικών Συμβούλων-Εκτελεστικοί Σύμβουλοι			
Πανίκος Νικολάου, Διευθύνων Σύμβουλος	1	41%	74%
Χριστόδουλος Πατσαλίδης, Πρώτος Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος	2	δ/ε	-14%
Ελίζα Λειβαδιώτου, Εκτελεστική Διευθύντρια Οικονομικής Διεύθυνσης & Δραστηριοτήτων Απομόχλευσης	3	38%	14%
Αμοιβές Διοικητικών Συμβούλων-Μη-Εκτελεστικοί Σύμβουλοι			
Ευστράτιος-Γεώργιος Αράπογλου (Πρόεδρος)	4	40%	82%
Lyn Grobler	5	14%	48%
Arne Berggren		1%	-4%
Maksim Goldman	6	-3%	-5%
Πόλα Χατζησωτηρίου		8%	13%
Michael Heger		-3%	-4%
Κωνσταντίνος Ιορδάνου	7	δ/ε	δ/ε
Μαρία Φιλίππου		16%	54%
Νίκος Σοφιανός	8	δ/ε	δ/ε
Ιωάννης Ζωγραφάκης		-4%	30%
Anat Bar-Gera	9	δ/ε	-59%
Μέση αμοιβή βάσει πλήρους απασχόλησης των εργαζομένων			
Εργοδοτούμενοι Συγκροτήματος	10	3,7%	-13,4%
Απόδοση Συγκροτήματος			
Λειτουργικά κέρδη στην υποκείμενη βάση		2.2%	-10.0%
Κόστος προς έσοδα αναπροσαρμοσμένο για τον ειδικό φόρο επί των καταθέσεων και άλλα τέλη/εισφορές	11	0 p.p.	+1 p.p.

Σημειώσεις:

1. Διορίστηκε την 1 Σεπτεμβρίου 2019 (συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής ως μέλος της Ανώτατης Διεύθυνσης)
2. Παραιτήθηκε στις 31 Οκτωβρίου 2020
3. Διορίστηκε στις 6 Οκτώβριου 2021 (συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής ως μέλος της Ανώτατης Διεύθυνσης)
4. Εκλέγηκε Πρόεδρος στις 14 Μαΐου 2019
5. Εκλέγηκε ως Αντιπρόεδρος στις 26 Μαΐου 2020
6. Παραιτήθηκε από τη θέση Αντιπροέδρου στις 26 Μαΐου 2020
7. Διορίστηκε στις 29 Νοεμβρίου 2021
8. Διορίστηκε στις 26 Φεβρουαρίου 2021
9. Παραιτήθηκε στις 26 Μαΐου 2020
10. Δαπάνες εργαζομένων του Συγκροτήματος - σύμφωνα με τις Ενοποιημένες Οικονομικές Καταστάσεις (εκτός του Σχεδίου Εθελούσιας Αποχώρησης) (Σημείωση 14). Η μείωση του οικονομικού έτους 2020 σε σχέση με το 2019 οφειλόταν στη μείωση του αριθμού των εργαζομένων μετά από ένα ευρείας κλίμακας σχέδιο εθελούσιας αποχώρησης που εφαρμόστηκε το 2019.
11. Καθορίζεται ως το σύνολο λειτουργικών εξόδων σύμφωνα με την υποκείμενη βάση (εξαιρουμένων των μη επαναλαμβανόμενων στοιχείων, του Σχεδίου εθελούσιας αποχώρησης, του ειδικού φόρου επί των καταθέσεων και άλλα τέλη/εισφορές και προβλέψεις για επιδικίες, υπό διαιτησία διαφορές, κανονιστικά και άλλα θέματα) ως προς το συνολικό εισόδημα.