

Εισαγωγή

Μέρος Α

Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου ορίζει την εταιρική διακυβέρνηση ως «το σύστημα μέσω του οποίου οι εταιρείες διευθύνονται και ελέγχονται. Τα διοικητικά συμβούλια είναι υπεύθυνα για τη διακυβέρνηση των εταιρειών τους. Ο ρόλος των μετόχων στη διακυβέρνηση είναι να διορίζουν τους διοικητικούς συμβούλους και τους ελεγκτές και να βεβαιώνονται ότι υπάρχει μια κατάλληλη δομή διακυβέρνησης»¹. 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 2022 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), και
- Την Νομοθεσία για Εταιρείες 2014 της Ιρλανδίας (όπως τροποποιήθηκε) («**Νομοθεσία για Εταιρείες 2014**»).

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 εφάρμοσε τις αρχές και έχει συμμορφωθεί με τις διατάξεις του Κώδικα ΧΑΚ καθ' όλη τη διάρκεια του 2022. 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 2022. Η Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών ακολουθεί στη σελίδα 461.

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

1. Η σύνθεση της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων μεταξύ 1 Ιανουαρίου 2022 – 20 Μαΐου 2022 και μεταξύ 20 Οκτωβρίου 2022 και 31 Δεκεμβρίου 2022 δεν πληρούσε τη διάταξη 25 του Κώδικα του ΗΒ.
 - 1.1 Όσον αφορά τον κ. Goldman, θεωρήθηκε μη ανεξάρτητος μη εκτελεστικός διοικητικός σύμβουλος, δυνάμει των διατάξεων της Οδηγίας Καταλληλότητας της ΚΤΚ και του Κώδικα ΗΒ. Ο κ. Goldman παραιτήθηκε τον Μάιο του 2022.

Εισαγωγή (συνέχεια)

¹ Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου του 2018

Μέρος Β (συνέχεια)

- 1.2 Όσον αφορά τον κ. Ζωγραφάκη, σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα ΗΒ και την Οδηγία Καταλληλότητας της ΚΤΚ, το καθεστώς ανεξαρτησίας οποιουδήποτε συμβούλου έχει υπηρετήσει στο Διοικητικό Συμβούλιο για περισσότερα από εννέα χρόνια βρίσκεται υπό διακύβευση. Ο κ. Ζωγραφάκης έχει υπηρετήσει στο Διοικητικό Συμβούλιο για περισσότερα από εννέα χρόνια και για τον λόγο αυτό η ανεξαρτησία του δυνατόν να θεωρηθεί ότι βρίσκεται υπό διακύβευση. Ωστόσο, το ΔΣ, σύμφωνα με την απόφαση του ημ. 15 Οκτωβρίου 2022, πιστεύει ότι με βάση τις επιδόσεις του κ. Ζωγραφάκη μέχρι σήμερα, ο κ. Ζωγραφάκης μπορεί να αμφισβητήσει ανεξάρτητα και να κρίνει τις συζητήσεις του ΔΣ. Ο κ. Ζωγραφάκης έχει αποκτήσει ανεκτίμητες δεξιότητες, γνώσεις και εμπειρία κατά την εννιάχρονη του θητεία. Από αυτή την άποψη, κρίνεται συνετό να παραμείνει προσωρινά ως μέλος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων προκειμένου να εξασφαλίσει συνοχή και να εμπλουτίσει περαιτέρω την Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων με την υποστήριξη, τις δεξιότητες και τις γνώσεις του και να μεταδώσει τις γνώσεις του στα υπόλοιπα μέλη της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων και στον νέο Πρόεδρο. Ως εκ τούτου, σύμφωνα με την πιο πάνω εξήγηση, από την 1η Ιανουαρίου 2023, ο κ. Ζωγραφάκης είναι μη εκτελεστικό, μη ανεξάρτητο μέλος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων.
2. Η σύνθεση της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών μεταξύ 1ης Ιανουαρίου 2022 και 20ης Μαΐου 2022 δεν πληρούσε τη διάταξη 32 του Κώδικα του ΗΒ. Δυνάμει της Οδηγίας Καταλληλότητας της ΚΤΚ, ο κ. Goldman θεωρήθηκε ως μη ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος. Ωστόσο, σύμφωνα με το Διοικητικό Συμβούλιο, ο κ. Goldman επέδειξε ανεξάρτητη κρίση και αμφισβήτηση. Ο κ. Goldman αποχώρησε από την Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών στις 20 Μαΐου 2022 όταν παραιτήθηκε.

Η Εταιρία έχει εφαρμόσει τις αρχές και έχει συμμορφωθεί με τις διατάξεις του Κώδικα του ΗΒ (εκτός όπως εξηγείται) και αυτό καλύπτεται στο λεκτικό που ακολουθεί.

Το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι το πλαίσιο διακυβέρνησης του Συγκροτήματος είναι ισχυρό καθότι περιλαμβάνει σαφή οργανωτική δομή, ευκρινείς, διαφανείς και συνεπείς γραμμές ευθύνης που στηρίζουν τη διατήρηση ενός ισχυρού περιβάλλοντος ελέγχου και ορίων εξουσίας. Το πλαίσιο διακυβέρνησης περιλαμβάνει επίσης 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 της Νομοθεσίας για Εταιρείες 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)). Το Διοικητικό Συμβούλιο επιβεβαιώνει ότι έχει καταρτιστεί δήλωση συμμόρφωσης που καθορίζει τις πολιτικές της Εταιρίας και ότι έχουν θεσπιστεί κατάλληλες ρυθμίσεις και δομές που, κατά τη γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου, 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 Εταιρειών, περί Χρηματιστηρίου Αξιών και περί Εργασιών Πιστωτικών Ιδρυμάτων καθώς και τις Οδηγίες της ΚΤΚ. Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του περιγράφεται αναλυτικά στην Πολιτική Εταιρικής Διακυβέρνησης του Συγκροτήματος, η οποία αναθεωρείται ετησίως και ενσωματώνει όλες τις ευθύνες που απορρέουν από το κανονιστικό πλαίσιο καθώς και από 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 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.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

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 σύμβουλους, 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.

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου

Το Διοικητικό Συμβούλιο 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 εν λόγω έκθεσης στις σελίδες 450-455.

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 θέσης της Εταιρίας και του Διοικητικού Συμβουλίου 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 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 ουσιώδη 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 αυτών 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 αναρτημένο στην ιστοσελίδα www.bankofcyprus.com.cy/group.

Περαιτέρω, το Διοικητικό Συμβούλιο εγκρίνει το διορισμό ατόμων που ενδέχεται να έχουν σημαντική επίδραση στο προφίλ κινδύνου του Συγκροτήματος. Η καταλληλότητα 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.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου

Άλλοι Εταίροι

Η υλοποίηση του σκοπού και της στρατηγικής της Εταιρίας διευκολύνεται από την αποτελεσματική διακυβέρνηση, 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. Το Διοικητικό Συμβούλιο συνέχισε να επικεντρώνεται 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, σε αυτή την παραχώδη εποχή. Παράλληλα με τη συνεχιζόμενη παγκόσμια πανδημία, το ξέσπασμα του πολέμου στην Ουκρανία τον Φεβρουάριο του 2022 αποτελεί ένα θέμα υψίστης σημασίας για το Διοικητικό Συμβούλιο, καθότι η παγκόσμια οικονομία τελεί υπό δοκιμασία.

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. Σκοπός της Τράπεζας Κύπρου είναι να υποστηρίξει 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.

Το Συγκρότημα έχει προσδιορίσει, μεταξύ άλλων, τους ακόλουθους βασικούς εταίρους: πελάτες, εργαζομένους, ρυθμιστικές αρχές, κοινωνία, προμηθευτές και μετόχους καθώς και τον τομέα.

Το Διοικητικό Συμβούλιο αφιερώνει χρόνο αφουγκραζόμενο τους εταίρους 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 του ΗΒ του 2006. Ενώ ο Κώδικας ΗΒ κάνει ειδική αναφορά στην ενότητα 172 του περί Εταιριών Νόμου του Ηνωμένου Βασιλείου του 2006, η Εταιρία έχει συσταθεί στην Ιρλανδία και υπόκειται στις απαιτήσεις της Νομοθεσίας για Εταιρείες 2014 και όχι στη νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου του 2006. Ωστόσο, το Διοικητικό Συμβούλιο έλαβε υπόψη τα θέματα που αναφέρονται κατά τη λήψη των αποφάσεων του, όπως περιγράφονται σε αυτό το μέρος της Έκθεσης.

Ο Πρόεδρος, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, οι πρόεδροι 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 κλιματική αλλαγή και η μετάβαση σε μια βιώσιμη οικονομία αποτελεί μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι οργανισμοί. Ως μέρος του οράματος της να καταστεί ο κορυφαίος οικονομικός κόμβος στην Κύπρο, η Εταιρία είναι αποφασισμένη να ηγηθεί της μετάβασης της Κύπρου σε ένα βιώσιμο μέλλον. Ο Όμιλος εξελίσσεται συνεχώς προς την ατζέντα του όσον αφορά την ΠΚΔ και συνεχίζει να επιτυγχάνει πρόοδο προς την οικοδόμηση ενός μακροπρόθεσμου οργανισμού που συμπεριλαμβάνει την ΠΚΔ σε όλες τις πτυχές της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Το 2022, η BOC PLC έλαβε βαθμολογία AA (σε κλίμακα AAA-CCC) στην αξιολόγηση MSCI ESG Ratings. Η Institutional Shareholder Services (ISS) αναβάθμισε την αξιολόγηση Εταιρικής Διακυβέρνησης και Δεοντολογίας της Τράπεζας μας (ως μέρος της συνολικής της Εταιρικής Αξιολόγησης ESG) σε B+ κατά το 2021. Περαιτέρω, έλαβε το Αργυρό βραβείο στα βραβεία της International Compliance Association ως Καλύτερη Ομάδα Συμμόρφωσης της Χρονιάς.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Άλλοι Εταίροι (συνέχεια)

Η στρατηγική ΠΚΔ που διαμορφώθηκε το 2021 συνεχίζει να επεκτείνεται. Η Εταιρία διατηρεί τον ηγετικό της ρόλο στους πυλώνες της Κοινωνικής Ευθύνης και Διακυβέρνησης και εστιάζει στην αύξηση των θετικών επιπτώσεων της Τράπεζας στο Περιβάλλον μεταμορφώνοντας όχι μόνο τις δικές της λειτουργίες, αλλά και τις λειτουργίες των πελατών της. Η Εταιρία έχει δεσμευτεί για υλοποίηση των ακόλουθων πρωταρχικών στόχων ΠΚΔ, οι οποίοι αντικατοπτρίζουν τον κεντρικό ρόλο της βιώσιμης ανάπτυξης στην στρατηγική της Εταιρίας:

- Να έχει ουδέτερο ισοζύγιο άνθρακα μέχρι το 2030
- Να έχει Μηδενική Κατανάλωση (Net Zero) μέχρι το 2050
- Σταδιακή αύξηση του Δείκτη Πράσινων στοιχείων ενεργητικού (Green Asset Ratio)
- Σταδιακή αύξηση του Δείκτη Πράσινων ενυπόθηκων δανείων (Green Mortgage Ratio)
- $\geq 30\%$ γυναίκες στα Ανώτερα Διευθυντικά επίπεδα (η οποία ορίζεται ως η Εκτελεστική Επιτροπή (ExCo) και Διευρυμένη Εκτελεστική Επιτροπή (Extended ExCo) μέχρι το 2030.

Όστε το Συγκρότημα να διατυπώσει την επίτευξη των πρωταρχικών του στόχων όσον αφορά την ΠΚΔ και να ανταποκριθεί στις ρυθμιστικές προσδοκίες, το 2022 καταρτίστηκε ένα ολοκληρωμένο σχέδιο εργασίας ΠΚΔ. Το σχέδιο εργασίας ΠΚΔ παρακολουθείται στενά από την Επιτροπή Βιωσιμότητας, την Εκτελεστική Επιτροπή, την Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης και το Διοικητικό Συμβούλιο σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Μετά την εκτίμηση των εκπομπών GHG του Ομίλου, το 2022 η BOC PCL σχεδίασε τη στρατηγική για την επίτευξη του στόχου ουδέτερου ισοζυγίου άνθρακα μέχρι το 2030 και την πρόοδο προς τον στόχο Μηδενικής Κατανάλωσης μέχρι το 2050. Η BOC PCL σχεδιάζει να επενδύσει σε ενεργειακά αποδοτικές εγκαταστάσεις και δράσεις καθώς και να αντικαταστήσει μηχανήματα και οχήματα υψηλής κατανάλωσης καυσίμων από το 2023 μέχρι το 2025, γεγονός που θα οδηγήσει σε μείωση περίπου 5-10% στις εκπομπές GHG στο Πεδίο 1 και στο Πεδίο 2 μέχρι το 2025 σε σύγκριση με το 2021. Η BOC PCL, μέσω της εγκατάστασης ηλιακών συλλεκτών ενέργειας και άλλων δράσεων ενεργειακής απόδοσης που πραγματοποιήθηκαν το 2021 και το 2022, πέτυχε μείωση της κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας κατά 1,8 εκατομμύρια KWh (μείωση 11%) το 2022 σε σύγκριση με το έτος αναφοράς του 2021.

Η BOC PCL εντάχθηκε στο Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) τον Οκτώβριο του 2022 και ακολουθεί τη συνιστώμενη μεθοδολογία για την εκτίμηση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου του Financed Scope 3. Η BOC PCL έχει εκτιμήσει τις εκπομπές αερίων του θερμοκηπίου του πεδίου Financed Scope 3 που σχετίζονται με το χαρτοφυλάκιο δανείων με βάση το πρότυπο PCAF. Μετά την εκτίμηση των εκπομπών GHG του Financed Scope 3 που προέρχονται από το χαρτοφυλάκιο δανείων και σε συνδυασμό με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της σημαντικότητας των κλιματικών και περιβαλλοντικών κινδύνων, η BOC PCL θα είναι σε θέση να προσδιορίσει τις περιοχές συγκέντρωσης άνθρακα, ώστε να λάβει τα απαραίτητα μέτρα για την ελαχιστοποίηση του περιβαλλοντικού και κλιματικού αντικτύπου που σχετίζεται με το χαρτοφυλάκιο δανείων, προσφέροντας στοχευμένα προϊόντα φιλικά προς το περιβάλλον και με τη συμμετοχή των πελατών της. Το 2023, μετά τον προσδιορισμό των τομέων έντασης άνθρακα και των κατηγοριών περιουσιακών στοιχείων, η Εταιρία αναμένεται να θέσει στόχους απαλλαγής από τις εκπομπές άνθρακα οι οποίοι είναι ευθυγραμμισμένοι με το κλιματικό σενάριο (Science based targets) που θα βοηθήσουν στη διαμόρφωση της στρατηγικής του Συγκροτήματος μελλοντικά.

Κατά τη διάρκεια του 2022, προκειμένου να ενισχυθεί η ευαισθητοποίηση και το σύνολο των δεξιοτήτων όσον αφορά την ΠΚΔ, το Συγκρότημα παρείχε αρκετά εκπαιδευτικά προγράμματα στο Διοικητικό Συμβούλιο, στην Ανώτατη Διοίκηση και στους εργαζομένους. Περαιτέρω, τα εσωτερικά κανάλια επικοινωνίας ενισχύονται με τη δημιουργία μιας εσωτερικής πύλης ΠΚΔ και την έναρξη του Green@work που παρέχει συμβουλές για δράσεις ενεργειακής απόδοσης κατά την εργασία. Στις αρχές του 2023, η BOC PCL ξεκίνησε μια εκστρατεία για νέες χρεωστικές κάρτες Visa που παράγονται από ανακυκλώσιμα πλαστικά που εξάγονται από τον ωκεανό. Η εκστρατεία στοχεύει να ενημερώσει το κοινό για το επίπεδο μόλυνσης του νερού από πλαστικά και τις επιπτώσεις στην υποθαλάσσια ζωή.

Στο επίκεντρο του ηγετικού κοινωνικού ρόλου του Συγκροτήματος 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, η συμβολή του Πολιτιστικού Ιδρύματος Τράπεζας Κύπρου στην προώθηση της πολιτιστικής κληρονομιάς του νησιού και το Κέντρο Καινοτομίας IDEA. Το Πολιτιστικό Ίδρυμα ανέλαβε μια σειρά από καινοτόμα έργα όπως το «ΑΙΣΘΗΣΕΙΣ» - Πολυαισθητηριακή μουσειακή εμπειρία για άτομα με αναπηρία και το Φεστιβάλ Τεχνών Φανερωμένης για την προώθηση της νεολαίας. Το Κέντρο Καινοτομίας IDEA παρείχε εκπαίδευση σε 7.000 επιχειρηματίες, επένδυσε περίπου 4 εκατομμύρια ευρώ στη δημιουργία νέων επιχειρήσεων και υποστήριξε τη δημιουργία 82 νέων εταιρειών μέχρι σήμερα. Μέλη του προσωπικού συνέχισαν να συμμετέχουν σε εθελοντικές δράσεις για στήριξη φιλανθρωπικών ιδρυμάτων, ιδρυμάτων, ανθρώπων που έχουν ανάγκη και πρωτοβουλιών για την προστασία του περιβάλλοντος.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Άλλοι Εταίροι (συνέχεια)

Το Συγκρότημα συνεχίζει να λειτουργεί με επιτυχία μέσα σε ένα περίπλοκο ρυθμιστικό πλαίσιο μιας ιθύνουσας εταιρείας η οποία είναι εγγεγραμμένη στην Ιρλανδία, η οποία είναι εισηγμένη σε δύο Χρηματιστήρια και λειτουργεί σύμφωνα με μια σειρά κανόνων και κανονισμών. 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. Το Συγκρότημα έχει δημιουργήσει μια ισχυρή δομή διακυβέρνησης για την επίβλεψη της ατζέντας Περιβαλλοντικής και Κοινωνικής του Διακυβέρνησης ('ΠΚΔ'). Η πρόοδος στην εφαρμογή και εξέλιξη της στρατηγικής ΠΚΔ του Συγκροτήματος παρακολουθείται από την Επιτροπή Αειφορίας και από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή Αειφορίας είναι μια ειδική εκτελεστική επιτροπή που συστάθηκε στις αρχές του 2021 για να επιβλέπει την ατζέντα ΠΚΔ του Συγκροτήματος, να αναθεωρεί την εξέλιξη της στρατηγικής ΠΚΔ του Συγκροτήματος, να παρακολουθεί την ανάπτυξη και εφαρμογή των στόχων ΠΚΔ του Συγκροτήματος και την ενσωμάτωση των προτεραιοτήτων ΠΚΔ στους επιχειρηματικούς στόχους του Συγκροτήματος και να δίνει αναφορά στο Διοικητικό Συμβούλιο για την πρόοδο που έχει επιτευχθεί.

Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας και της Τράπεζας είναι πολύμορφη, όπου ο 40% των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ήταν γυναίκες μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 2022. Περαιτέρω, η Τράπεζα φιλοδοξεί να επιτύχει εκπροσώπηση τουλάχιστον 30% γυναικών στα διοικητικά όργανα του Συγκροτήματος μέχρι το 2030. Κατά τις 31 Δεκεμβρίου 2022, οι γυναίκες εκπροσωπούσαν σε ποσοστό 27% στα διοικητικά όργανα του Συγκροτήματος και κατά 39% σε βασικές θέσεις που ορίζονται ως θέσεις μεταξύ Βοηθού Διευθυντή και Διευθυντή.

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 όραμα της Τράπεζας 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 Συγκρότημα συνεχίζει να εστιάζει στην εμπάθυση της σχέσης του με τους πελάτες του ως πελατοκεντρικός οργανισμός. Ένα πρόγραμμα μετασχηματισμού είναι σε εξέλιξη το οποίο στοχεύει να επιτρέψει τη στροφή προς ένα πιο σύγχρονο τρόπο διεξαγωγής τραπεζικών εργασιών, ενισχύοντας την ψηφιοποίηση της εξυπηρέτησης των πελατών, καθώς και των εσωτερικών λειτουργιών. Ο ολιστικός μετασχηματισμός στοχεύει (i) στη μεταστροφή σε ένα πιο πελατοκεντρικό λειτουργικό μοντέλο ορίζοντας στρατηγικές τμήματος πελατών, (ii) να επαναπροσδιορίσει το μοντέλο διανομής σε υφιστάμενα και νέα κανάλια, (iii) να μετατρέψει ψηφιακά τον τρόπο με τον οποίο το Συγκρότημα εξυπηρετεί τους πελάτες του και λειτουργεί εσωτερικά, και (iv) να βελτιώσει τη δέσμευση των εργαζομένων μέσω ενός ισχυρού συνόλου οργανωτικών πρωτοβουλιών υγείας.

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός της Εταιρίας εστιάζει στην ανάπτυξη ψηφιακών υπηρεσιών και προϊόντων που βελτιώνουν την εμπειρία των πελατών, βελτιστοποιώντας τις εσωτερικές διαδικασίες και εισάγοντας νέους τρόπους για τη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας. Κατά το τέταρτο τρίμηνο του 2022, το Συγκρότημα συνέχισε να εμπλουτίζει και να βελτιώνει το ψηφιακό χαρτοφυλάκιο του με νέες καινοτόμες υπηρεσίες προς τους πελάτες της. Η εισαγωγή των νέων δανειστικών προϊόντων QuickLoan που διατίθενται μέσω των ψηφιακών καναλιών του Συγκροτήματος (Εφαρμογή για κινητό και Internet Banking), διαφοροποιεί περαιτέρω την εταιρεία στην κυπριακή αγορά και ενισχύει τη θέση της ως ψηφιακό ηγέτη στον τραπεζικό κλάδο.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Άλλοι Εταίροι (συνέχεια)

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. Περαιτέρω, 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).

Περαιτέρω, το Συγκρότημα διατηρεί πολιτική μηδενικής ανοχής σε σχέση με (i) περιστατικά ξεπλύματος βρώμικου χρήματος και (ii) περιστατικά χρηματοδότησης τρομοκρατίας. 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 Βασικών Δεικτών Απόδοσης («**KPIs**») των Συνδέσμων Συμμόρφωσης σε κάθε μονάδα του Συγκροτήματος.

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.

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, μέσω της ΕΕ εξετάζει την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Εμπιστευτικής/Ανώνυμης 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 Διοικητικό Συμβούλιο συνεχίζει να παρακολουθεί στενά τις εξελίξεις και τις επιπτώσεις του πολέμου στην Ουκρανία και της πανδημίας COVID-19 τόσο στην παγκόσμια όσο και στην Κυπριακή οικονομία. Ως απάντηση στον πόλεμο στην Ουκρανία, η Ευρωπαϊκή Ένωση, το Ηνωμένο Βασίλειο και οι Ηνωμένες Πολιτείες, σε μια συντονισμένη προσπάθεια στην οποία συμμετείχαν πολλές άλλες χώρες, επέβαλαν ένα αριθμό οικονομικών κυρώσεων και ελέγχων στις εξαγωγές στη Ρωσία, στη Λευκορωσία και σε ορισμένες περιοχές της Ουκρανίας, καθώς και σε διάφορες συναφείς οντότητες και φυσικά πρόσωπα.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Άλλοι Εταίροι (συνέχεια)

Καθώς ο πόλεμος παρατείνεται, η γεωπολιτική ένταση επιμένει και ο πληθωρισμός παραμένει αυξημένος, επηρεασμένος από την άνοδο των τιμών της ενέργειας και τις διαταραχές στις αλυσίδες εφοδιασμού. Ο υψηλός πληθωρισμός επιβαρύνει την επιχειρηματική εμπιστοσύνη και την αγοραστική δύναμη των καταναλωτών. Στο πλαίσιο αυτό, το Συγκρότημα παρακολουθεί στενά τις εξελίξεις, χρησιμοποιώντας ειδικές δομές διακυβέρνησης, συμπεριλαμβανομένης της Επιτροπής Διαχείρισης Κρίσεων όπως απαιτείται, και έχει αξιολογήσει τον αντίκτυπο που έχει η κρίση στις λειτουργίες και στις οικονομικές επιδόσεις του Συγκροτήματος. Το Συγκρότημα δεν έχει τραπεζικές εργασίες στη Ρωσία ή την Ουκρανία, μετά από την πώληση των εργασιών του στην Ουκρανία το 2014 και στη Ρωσία το 2015. Το Συγκρότημα έχει μειώσει την καθαρή έκθεση του σε λιγότερο από 1 εκατομμύριο ευρώ στις 31 Δεκεμβρίου 2022 στη Ρωσία μέσω διαγραφών και προβλέψεων. Το Συγκρότημα δεν έχει έκθεση σε ρωσικά ομόλογα ή τράπεζες που υπόκεινται σε κυρώσεις. Έχει περιορισμένη άμεση έκθεση σε δάνεια που σχετίζονται με την Ουκρανία, τη Ρωσία και τη Λευκορωσία, που αντιπροσωπεύουν το 0,4% του συνολικού ενεργητικού ή περίπου το 1% των καθαρών δανείων ως κατά τις 31 Δεκεμβρίου 2022.

Οι καταθέσεις πελατών, ανά χώρα διαβατηρίου των Τελικών Δικαιούχων, που σχετίζονται με Ουκρανούς, Ρώσους και Λευκορώσους πελάτες αντιπροσωπεύουν μόνο περίπου το 3% (ανά χώρα κατοικίας του Τελικού Δικαιούχου) των συνολικών καταθέσεων των πελατών ως κατά τις 31 Δεκεμβρίου 2022. Παρά το γεγονός ότι η άμεση έκθεση του Συγκροτήματος στην Ουκρανία, στη Ρωσία ή στη Λευκορωσία είναι περιορισμένη, η κρίση στην Ουκρανία είχε αρνητικό αντίκτυπο στην Κυπριακή οικονομία, κυρίως λόγω του τουρισμού και των επαγγελματικών υπηρεσιών, αυξάνοντας τις τιμές της ενέργειας, τροφοδοτώντας τον πληθωρισμό και προκαλώντας διαταραχές στις παγκόσμιες αλυσίδες εφοδιασμού.

Η Συγκρότημα συνεχίζει να παρακολουθεί τα ανοίγματα σε τομείς που ενδέχεται να επηρεάζονται από την παρατεταμένη γεωπολιτική αβεβαιότητα και τις επίμονες πληθωριστικές πιέσεις και παραμένει σε στενή επαφή με τους πελάτες για να προσφέρει λύσεις όπως απαιτείται. Συνολικά, το Συγκρότημα αναμένει περιορισμένο αντίκτυπο από την άμεση του έκθεσή, ενώ οποιαδήποτε έμμεση επίπτωση εξαρτάται από τη διάρκεια και τη σοβαρότητα της κρίσης και τον αντίκτυπο της στην Κυπριακή οικονομία. Το Συγκρότημα συνεχίζει να παρακολουθεί στενά την κατάσταση, λαμβάνοντας όλα τα απαραίτητα και κατάλληλα μέτρα για την ελαχιστοποίηση των επιπτώσεων στις λειτουργίες και τις οικονομικές του επιδόσεις, καθώς και για τη διαχείριση όλων των σχετικών κινδύνων και τη συμμόρφωση με τις ισχύουσες κυρώσεις.

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. Κατά το 2022 το Συγκρότημα σημείωσε ισχυρά οικονομικά αποτελέσματα, ξεπερνώντας τους οικονομικούς στόχους του 2022. Το 2023 η δυναμική αναμένεται να συνεχιστεί, οδηγώντας σε αναβάθμιση του στοχευμένου ROTΕ πέραν από το 13%, όπου το 10% διευκολύνεται από τη θετική στροφή προς την αύξηση των επιτοκίων, τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας, το υγιές δανειακό χαρτοφυλάκιο και την ισχυρή κεφαλαιακή θέση. Αυτό θέτει τα θεμέλια για την έναρξη ουσιαστικών διανομών μερισμάτων από το 2023 και μετά, με την επιφύλαξη της ρυθμιστικής έγκρισης και των όρων της αγοράς.

Τον Νοέμβριο του 2022 το Συγκρότημα ολοκλήρωσε το Project Helix 3 το οποίο αφορά την πώληση του χαρτοφυλακίου δανείων μεικτής λογιστικής αξίας ύψους €555 εκατ. (εκ των οποίων τα €551 εκατ. αφορούν μη εξυπηρετούμενα ανοίγματα), καθώς και ακίνητα, με λογιστική αξία €88 εκατ. Ως κατά τις 30 Σεπτεμβρίου 2022, σε κεφάλαια που διαχειρίζεται η Pacific Investment Management Company LLC, η συμφωνία για την οποία ανακοινώθηκε τον Νοέμβριο του 2021.

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. Περαιτέρω, 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. Επιπρόσθετα, το Συγκρότημα, μέσω της Πλατφόρμας Ψηφιακής Οικονομίας (Jinius) (η "Πλατφόρμα") στοχεύει στο να δημιουργήσει νέες πηγές εισοδημάτων μεσοπρόθεσμο, 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, να συνδέσει τις επιχειρήσεις μεταξύ τους και με τους καταναλωτές και να δώσει ευκαιρίες στον τραπεζικό τρόπο ζωής και όχι μόνο.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Άλλοι Εταίροι (συνέχεια)

Η Πλατφόρμα αναμένεται να επιτρέψει στην Τράπεζα να ενισχύσει τη δέσμευση της πελατειακής της βάσης, να προσελκύσει νέους πελάτες, να βελτιστοποιήσει το κόστος των διαδικασιών της Τράπεζας και να τοποθετήσει την Τράπεζα δίπλα στον πελάτη κατά τον χρόνο και την ώρα που το χρειάζεται. Επί του παρόντος, περίπου 1.500 εταιρείες είναι εγγεγραμμένες στην Πλατφόρμα.

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 Εταιρία 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 σημαντικών μετα-εταιρικών συναλλαγών. 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 2022 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.

Το ΤΑΔ ασχολήθηκε με το εργατικό δυναμικό πραγματοποιώντας πολυάριθμες συναντήσεις με σκοπό την παροχή λεπτομερούς επεξήγησης σε σχέση με τις διαδικασίες και τις διεργασίες που επηρεάζουν τη παροχή αμοιβής βάσει της αξίας. Περαιτέρω, πραγματοποιήθηκαν συναντήσεις σε επίπεδο τμήματος με τους εργαζόμενους με στόχο την ενίσχυση της διαφάνειας και της σαφήνειας σε σχέση με το θέμα της αμοιβής. Περαιτέρω, σε αυτές τις συναντήσεις επεξηγήθηκε το σκεπτικό πίσω από το Μακροπρόθεσμο Σχέδιο Κινήτρων.

Η φήμη είναι ένας από τους βασικούς τομείς που περιγράφονται στην ενότητα 172 του περί Εταιρειών Νόμου του Ηνωμένου Βασιλείου του 2006, στους οποίους δίνει προσοχή η Εταιρία. Το Συγκρότημα έχει αφιερώσει δαπάνες προϋπολογισμού για τα μέσα ενημέρωσης και το μάρκετινγκ με στόχο την προστασία και την ενίσχυση της επωνυμίας και να διασφαλίσει ότι η επωνυμία της Εταιρίας παραμένει αξιόπιστη και έχει επιρροή παρά τις εξωγενείς πιέσεις.

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, ο οποίος είναι υπεύθυνος για τη λειτουργία επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της Εταιρίας. Αυτός ο σαφής καταμερισμός ευθύνης τεκμηριώνεται τόσο στην Πολιτική και στο Πλαίσιο Εταιρικής Διακυβέρνησης του Συγκροτήματος που έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Πολιτική και το Πλαίσιο Εταιρικής Διακυβέρνησης του Συγκροτήματος είναι διαθέσιμα στον ιστότοπο του Συγκροτήματος (<https://www.bankofcyprus.com/globalassets/who-we-are/our-governance/Συγκρότημα-corporate-governance-policy.pdf>). 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.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Ο Ρόλος του Αντιπροέδρου (συνέχεια)

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.

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 συνήθων καναλιών επικοινωνίας. Ο Ανώτερος Ανεξάρτητος Διοικητικός Σύμβουλος 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 (i) να παρέχουν εποικοδομητική αμφισβήτηση/πρόκληση στη διεύθυνση, (ii) 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 Διευθύνων 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. 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 εργοδότησης του Διευθύνοντος Συμβούλου αναθεωρείται τουλάχιστον ανά πενταετία. Τον Δεκέμβριο του 2022, η σύμβαση του Διευθύνοντος Συμβούλου ανανεώθηκε για άλλα τέσσερα έτη.

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, την ατζέντα ΠΚΔ, 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 καθήκοντα 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 2022, πραγματοποιήθηκαν συζητήσεις για το ICAAP, την επίδραση του ΔΠΧΑ 17 στα αποτελέσματα 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, τις επιπτώσεις των κυρώσεων στο Συγκρότημα, τη συνεχιζόμενη απομόχλευση από τα δάνεια MEX, το Σχέδιο Εθελούσιας Εξόδου (Voluntary Exit Plan - VEP) και το Μακροπρόθεσμο Σχέδιο Κινήτρων (Long-Term Incentive Plan - LTIP) για το 2022.

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 2022 για το Διοικητικό Συμβούλιο, μεταξύ άλλων, ήταν:

Στρατηγική του Συγκροτήματος και ανοχή κινδύνου	<ul style="list-style-type: none"> Χρηματοοικονομικό Σχέδιο του Συγκροτήματος για την περίοδο 2022-2025 Πώληση μεικτού χαρτοφυλακίου MEX και ακινήτων - Helix 3, Το πρόγραμμα Μετασχηματισμού, Στρατηγική αιεφορίας, Ενημερώσεις Κοινής Εποπτικής Ομάδας / ΕΚΤ, Στρατηγικές επιχειρηματικών γραμμών, Κυρώσεις που επιβλήθηκαν στη Ρωσία και στη Λευκορωσία, 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, Πρόσδος διαχείρισης κόστους.
Επιχειρησιακό περιβάλλον	<ul style="list-style-type: none"> Πολιτικές και οικονομικές εξελίξεις στην Κύπρο, υπό το πρίσμα της πανδημίας και του πολέμου, Τριμηνιαίες οικονομικές εκθέσεις, Οι απόψεις των επενδυτών και των άλλων εταιρών, Σχέδιο Εθελούσιας Εξόδου, Ενημερώσεις για την αγορά και τη συναλλαγματική δραστηριότητα μετοχών.
Οικονομικά	<ul style="list-style-type: none"> Οικονομικά αποτελέσματα για το έτος 2021, Οικονομικά αποτελέσματα εξαμήνου 2022, Απομειώσεις, Ελάχιστη Απαιτήση Ιδίων Κεφαλαίων και Επιλέξιμων Υποχρεώσεων («MREL»), Έκθεση Εσωτερικής Διαδικασίας Αξιολόγησης Κεφαλαιακής Επάρκειας ("ICAAP"), Έκθεση Εσωτερικής Διαδικασίας Αξιολόγησης της Επάρκειας Ρευστότητας ("ILAAP"). Μακροπρόθεσμο Σχέδιο Κινήτρων (Long-Term Incentive Plan - LTIP), Αμοιβή Μη Εκτελεστικών Συμβούλων.
Επιχειρηματική απόδοση	<ul style="list-style-type: none"> Θεώρηση της έκθεσης απόδοσης του Συγκροτήματος, Επισκόπηση της προόδου της διαχείρισης μη εξυπηρετούμενων δανείων, Επισκόπηση χαρτοφυλακίου πιστωτικών διευκολύνσεων, 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 Ανάλυσης Κινδύνου Συγκροτήματος, Πρόσδος εφαρμογής των συστάσεων της Διαδικασίας Εποπτικής Εξέτασης και Αξιολόγησης (SREP), Κανονιστικές Αλληλεπιδράσεις, Εποπτεία των θυγατρικών εταιριών, Επιδικίες.
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, Παράταση της σύμβασης του Διευθύνοντος Συμβούλου, Αναθεώρηση και έγκριση των διαφόρων πολιτικών του Συγκροτήματος, Διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων, Μη χρηματοοικονομικές αναφορές, Διορισμός νέου μέλους, Η αλλαγή της ιδιότητας ενός ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, Σχεδιασμός διαδοχής, Συνεχής εποπτικός διάλογος και επικοινωνία με ρυθμιστικές αρχές.

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

Ανάπτυξη στρατηγικής

Ο στρατηγικός στόχος του Συγκροτήματος είναι να καταστεί ένα πιο ισχυρό, πιο ασφαλές και πιο αποδοτικό πιστωτικό ίδρυμα, με ένα βιώσιμο και καλά διαφοροποιημένο επιχειρηματικό μοντέλο το οποίο είναι δεσμευμένο να δημιουργήσει βιώσιμη αξία για τους μετόχους του. Οι βασικοί πυλώνες της στρατηγικής του Συγκροτήματος είναι:

1. 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),
2. Βελτίωση λειτουργικής αποδοτικότητας, μέσω ορθολογιστικού μοντέλου λειτουργίας, που στηρίζεται στον ψηφιακό μετασχηματισμό και τις αυτοματοποιήσεις,
3. 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,
4. Ενίσχυση οργανωτικής ανθεκτικότητας και πολιτικής για Περιβαλλοντικά, Κοινωνικά 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. Κατά το 2022, το Συγκρότημα σημείωσε ισχυρά οικονομικά αποτελέσματα, υπερβαίνοντας τους οικονομικούς στόχους του 2022. Το Συγκρότημα πέτυχε διψήφιο επαναλαμβανόμενο ROTΕ το 2022, χτίζοντας δυναμική καθ' όλη τη διάρκεια του έτους. Το 2023, η δυναμική αναμένεται να συνεχιστεί, οδηγώντας σε αναβάθμιση της στοχευμένης απόδοσης ενσώματων κεφαλαίων (Return on Tangible Equity- ROTΕ) πέραν του 13% όπου το 10% διευκολύνεται από τη θετική στροφή προς την αύξηση των επιτοκίων, τη βελτιωμένη απόδοση, το υγιές δανειακό χαρτοφυλάκιο και την ισχυρή κεφαλαιακή θέση.

Λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τη στρατηγική παρουσιάζονται στην ενότητα Στρατηγική και Προοπτικές της Έκθεσης Συμβούλων για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2022 στη σελίδα 35.

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου

Στις 31 Δεκεμβρίου 2022 το Διοικητικό Συμβούλιο απαρτιζόταν από δέκα μέλη: τον Πρόεδρο του Συγκροτήματος ο οποίος κατά το διορισμό του ήταν ανεξάρτητος, δύο εκτελεστικά μέλη και επτά μη-εκτελεστικά μέλη. Σύμφωνα με τις διατάξεις της Οδηγίας Καταλληλότητας της ΚΤΚ, έξι από τους μη εκτελεστικούς συμβούλους είναι ανεξάρτητοι. Η ιδιότητα του κ. Ιωάννη Ζωγραφάκη έχει αλλάξει σύμφωνα με τις διατάξεις της Οδηγίας Καταλληλότητας της ΚΤΚ, σε μη εκτελεστικό μη ανεξάρτητο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου καθότι έχει υπηρετήσει στο Διοικητικό Συμβούλιο για διάστημα πέραν των εννέα ετών από την ημερομηνία πρώτου διορισμού του. 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 αξιοκρατικά 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, η οποία 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 εμπειρογνωμοσύνης που απαιτούνται για να διασφαλιστεί η αποτελεσματική ηγεσία του Συγκροτήματος και η διατήρηση υψηλών προτύπων εταιρικής διακυβέρνησης.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Η ΕΔΕΔ 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 αναθεωρεί, 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 ΕΔΕΔ λαμβάνει υπόψη τον αντίκτυπο των αναμενόμενων συνταξιοδοτήσεων των διοικητικών συμβούλων και την επιθυμητή κουλτούρα και στρατηγική κατεύθυνση του Συγκροτήματος. Στο πλαίσιο της διαδικασίας η ΕΔΕΔ ετοιμάζει ένα λεπτομερές προφίλ ρόλου, με βάση την ανάλυση 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 ΕΔΕΔ τηρεί 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.

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 προσήλωση 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 σε σχέση με 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 2022 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. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)
1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)
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, 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.

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 συζητήσεις ή πρόσθετα θέματα συζητούνται όταν απαιτείται και περιλαμβάνουν ενημέρωση για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρίας, τη διακυβέρνηση και κανονιστικά θέματα.

Κατά τη διάρκεια του 2022 το Διοικητικό Συμβούλιο πραγματοποίησε 18 συνεδριάσεις. Οι συναντήσεις πραγματοποιήθηκαν τόσο σωματικά όσο και ηλεκτρονικά. 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 στις 28 και 29 Σεπτεμβρίου 2022. Κατά τη διάρκεια του έτους, ο Πρόεδρος και οι μη εκτελεστικοί διοικητικοί σύμβουλοι συναντήθηκαν με φυσική παρουσία 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.

- 1. Διοικητικό Συμβούλιο** (συνέχεια)
1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)
1.2.1 Συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Διοικητικό Συμβούλιο της BOCH 1/1/2022-31/12/2022

Όνομα Συμβούλου	Διοικητικό Συμβούλιο	Επιτροπή Ελέγχου	Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών	Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβ.	Επιτροπή Διαχ. Κινδύνων
Ευστράτιος-Γεώργιος Αράπογλου (Πρόεδρος)	18/18			12/12	
Lyn Grobler (Αντιπρόεδρος)	18/18		8/9	11/12	
Maksim Goldman ^[1]	7/8		4/4		9/10
Arne Berggren	15/18	16/18		9/12	
Πόλα Χατζησωτηρίου	18/18	18/18			22/22
Michael Heger ^[2]	8/8	10/10	4/4		
Κωνσταντίνος Ιορδάνου	18/18		5/5 ^[3]		5/5 ^[4]
Ελίζα Λειβαδιώτου	18/18				
Πανίκος Νικολάου	18/18				
Μαρία Φιλίππου	16/18		9/9	11/12	
Νικόλαος Σοφιανός	18/18	18/18			22/22
Ιωάννης Ζωγραφάκης	18/18	15/15			17/17
Σύνολο συνεδριάσεων	18	18	9	12	22

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 απόδοσή 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 έξι 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.

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 στην Γενική Συνέλευση της 20ης Μαΐου 2022: Ευστράτιος-Γεώργιος Αράπογλου, Arne Berggren, Maksim Goldman, Lyn Grobler, Πόλα Χατζησωτηρίου, Michael Heger, Πανίκος Νικολάου, Μαρία Φιλίππου, Νικόλαος Σοφιανός, Ιωάννης Ζωγραφάκης, Κωνσταντίνος Ιορδάνου και Ελίζα Λειβαδιώτου. Ο Maksim Goldman και ο Michael Heger δεν επανεκλέχθηκαν.

Κατά τη συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου, που πραγματοποιήθηκε στις 27 Μαΐου 2022, το Διοικητικό Συμβούλιο επικύρωσε την αποδοχή των παραιτήσεων των κ. Goldman και του κ. Heger από το Διοικητικό Συμβούλιο της BOC PCL που υποβλήθηκαν εγγράφως στον Πρόεδρο στις 22 Μαΐου 2022.

^[1] Ο Maksim Goldman παραιτήθηκε στις 20/05/2022

^[2] Ο Michael Heger παραιτήθηκε στις 20/05/2022

^[3] Ο Κωνσταντίνος Ιορδάνου έγινε μέλος της ΕΑΔΑ τον Ιούνιο του 2022

^[4] Ο Κωνσταντίνος Ιορδάνου έγινε μέλος της ΕΚ τον Νοέμβριο του 2022

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

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

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.

Η Πολιτική Εταιρικής Διακυβέρνησης του Συγκροτήματος καταγράφει διαδικασίες αναφορικά με τη σύγκρουση συμφερόντων των διοικητικών συμβούλων και καθορίζει πώς θα πρέπει να εντοπίζονται, αναφέρονται ώστε να τυγχάνουν διαχείρισης για να διασφαλίζεται ότι οι διοικητικοί σύμβουλοι ενεργούν πάντοτε με γνώμονα το συμφέρον της Εταιρίας. Η Πολιτική Εταιρικής Διακυβέρνησης του Συγκροτήματος 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 2022.

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.

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 περαιτέρω θέση διοικητικού συμβούλου.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)
1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)
1.2.4 Διάθεση Χρόνου (συνέχεια)

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 περαιτέρω διοικητικό συμβούλιο ως μη εκτελεστικό μέλος, εκτός από τις τέσσερις μη εκτελεστικές θέσεις που κατείχε τη δεδομένη στιγμή, δεδομένου του πολύ περιορισμένου χρόνου που διαθέτει για τη συγκεκριμένη θέση. Ο κ. Αράπογλου έχει επιδείξει την προσήλωση στην προεδρία του και έχει εκπληρώσει πλήρως τις ευθύνες του. Η εκτελεστική σύνοδος των μη εκτελεστικών συμβούλων ανέδειξε αυτή την δέσμευση του Προέδρου. Περαιτέρω, η Εξωτερική Αξιολόγηση της Απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2021, επιβεβαίωσε την επάρκεια της χρονικής δέσμευσης του Προέδρου προς την Τράπεζα. Τον Δεκέμβριο του 2022, ο Πρόεδρος παραιτήθηκε από έναν από τους διορισμούς του στην Titan Cement International SA, έτσι ώστε να κατέχει μόνο τρεις μη εκτελεστικές θέσεις συμπεριλαμβανομένης της θέσης του ως Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας, 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 εργασίες 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. Περαιτέρω, 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 σημειώματά 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 2022, 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 την Πολιτική Εταιρικής Διακυβέρνησης του Συγκροτήματος υπενθυμίζεται σε όλα τα μέλη όταν διορίζονται σε εξωτερικούς ρόλους.

Εκτιμάται ότι το 2022 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. Περαιτέρω, 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.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία (συνέχεια)

Το 2022 το Διοικητικό Συμβούλιο εξέτασε τις αρχές σχετικά με την ανεξαρτησία και αποφάσισε ότι έξι από τα επτά μη εκτελεστικά μέλη, στις 31 Δεκεμβρίου 2022, 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. Σύμφωνα με τον Κώδικα του ΗΒ, η ανεξαρτησία ενός μέλους του διοικητικού συμβουλίου τίθεται σε κίνδυνο όταν το μέλος έχει υπηρετήσει στο διοικητικό συμβούλιο για περισσότερα από εννέα χρόνια από την ημερομηνία του πρώτου διορισμού του. Περαιτέρω, η Οδηγία Καταλληλότητας της ΚΤΚ αναφέρει ότι ένα μέλος του διοικητικού συμβουλίου παύει ενδεχομένως να είναι ανεξάρτητο όταν το μέλος έχει συμπληρώσει συνολική θητεία ως μέλος του διοικητικού οργάνου του ΑΠΙ για περίοδο εννέα (9) ετών, είτε σε συνεχή βάση είτε όχι. Αυτό επιβεβαιώνεται και από τον Κώδικα του ΧΑΚ. Ως εκ τούτου, δυνάμει της Οδηγίας Καταλληλότητας, του Κώδικα του Ηνωμένου Βασιλείου καθώς και του Κώδικα ΧΑΚ, που αποτελούν μέρος της επίσημης Πολιτικής και του Πλαισίου Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρίας, η ανεξαρτησία του κ. Ζωγραφάκη δυνητικά να διακυβευτεί καθώς έχει υπηρετήσει ως μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας για περισσότερα από εννέα έτη. Το Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με την απόφαση του ημ. 15 Οκτωβρίου 2022, θεωρεί ότι με βάση τις επιδόσεις του κ. Ζωγραφάκη μέχρι σήμερα, ο κ. Ζωγραφάκης μπορεί να αμφισβητήσει και να έχει ανεξάρτητη κρίση στις συζητήσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

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.

1.3.1 Εισδοχή και συνεχής 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, την Πολιτική και το Πλαίσιο Εταιρικής Διακυβέρνησης του Συγκροτήματος, τη βασική νομοθεσία, τις 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, ενδελεχής συζήτηση 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.

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 2022) 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 ολόκληρη του.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία (συνέχεια)

1.3.1 Εισδοχή και συνεχής κατάρτιση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

ΤΡΙΜΗΝΙΑ	ΘΕΜΑ	ΤΥΠΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
1 ^η Τριμηνία	Σεμινάριο για το Δίκαιο του Ανταγωνισμού από Π.Γ.Πολυβίου	Μέσω Διαδικτύου
1 ^η Τριμηνία	Επίγνωση Ασφάλειας της Πληροφορικής Q1 /2022	Εκπαίδευση εξ' αποστάσεως
2 ^η Τριμηνία	Επίγνωση Ασφάλειας της Πληροφορικής Q2 /2022	Εκπαίδευση εξ' αποστάσεως
2 ^η Τριμηνία	Εκπαίδευση ΠΚΔ από την ΕΥ	Μέσω Διαδικτύου
3 ^η Τριμηνία	Επίγνωση Ασφάλειας της Πληροφορικής Q3 /2022	Εκπαίδευση εξ' αποστάσεως
4 ^η Τριμηνία	ΠΚΔ/ Εκπαίδευση για τις ρυθμιστικές προοπτικές από την Deloitte	Μέσω Διαδικτύου
4 ^η Τριμηνία	Βασικά Θέμα AML 2022 (ΔΣ & Ανώτατη Διοίκηση)	Εκπαίδευση εξ' αποστάσεως
4 ^η Τριμηνία	GDPR 2022	Εκπαίδευση εξ' αποστάσεως
4 ^η Τριμηνία	α. Μια επισκόπηση της χρηματοοικονομικής μοντελοποίησης στην TK με έμφαση στα μοντέλα ECL β. Μοντέλο Διαχείρισης Κινδύνων γ. Νέες κατευθυντήριες γραμμές της EAT για τη χορήγηση και την παρακολούθηση δανείων δ. Εφαρμογή Basel III – Ποσοτική Ανάλυση Επιπτώσεων για Κεφαλαιακή Επάρκεια και Μόχλευση	Μέσω Διαδικτύου
4 ^η Τριμηνία	Εκπαίδευση του ΔΣ για την ΠΚΔ από την ΕΥ	Μέσω Διαδικτύου

Το εκπαιδευτικό υλικό διανέμεται σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα. Το 2022, όλα τα εκπαιδευτικά σεμινάρια ήταν εξ' αποστάσεως 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 έχουν τακτικές αλληλεπιδράσεις, συναντήσεις και ενημερώσεις με την ανώτατη διεύθυνση. 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 περαιτέρω από εκείνες που είναι διαθέσιμες μέσω της κανονικής διαδικασίας.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία (συνέχεια)

1.3.2 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 προσήλωση στο ρόλο του. Μετά από μια σύσταση βάσει της Διαδικασίας Εποπτικής Εξέτασης και Αξιολόγησης (SREP) το 2021, προσλήφθηκαν εξωτερικοί σύμβουλοι για την αναθεώρηση της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου προκειμένου να ενισχυθούν οι αρμοδιότητες στους τομείς όπου αυτές είναι περιορισμένες (πχ. Από την άποψη αυτή, και σε μια προσπάθεια να ενισχύσει περαιτέρω την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου, η Τράπεζα διόρισε την Deloitte Consulting Services («**Deloitte**») για τη διεξαγωγή αντικειμενικής και ανεξάρτητης αξιολόγησης της συλλογικής καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου.

1.3.2.1 Η Αξιολόγηση της Ικανότητας του Διοικητικού Συμβουλίου που πραγματοποίησε η Deloitte

Ο κύριος στόχος της αξιολόγησης αυτής ήταν να εντοπιστούν τα συλλογικά δυνατά σημεία του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και οι πιθανοί τομείς που χρειάζονται περαιτέρω ανάπτυξη όσον αφορά τις ικανότητες και η παροχή πρακτικών και στοχευμένων συστάσεων, λαμβάνοντας υπόψη τις κανονιστικές απαιτήσεις και τις βέλτιστες τομεακές πρακτικές. Για τον σκοπό αυτό, συντάχθηκε ένα προσαρμοσμένο Πλαίσιο Δυνατοτήτων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο σκιαγραφούσε τις απαιτούμενες ικανότητες βάσει των οποίων αξιολογήθηκε το Διοικητικό Συμβούλιο μέσω ενός Ερωτηματολογίου Αυτοαξιολόγησης Ικανοτήτων και των κατ' ιδίαν συναντήσεων με την Deloitte.

Ο πιο κάτω πίνακας περιλαμβάνει το αποτέλεσμα της αξιολόγησης ικανότητας που πραγματοποίησε η Deloitte:

Τομείς Ισχυρών Σημείων	Τομείς περαιτέρω εστίασης
Το Διοικητικό Συμβούλιο διευθύνεται και προεδρεύεται με αποτελεσματικό τρόπο από τον Πρόεδρο, ο οποίος επιδεικνύει τις απαιτούμενες ικανότητες και τεχνογνωσία για την εκτέλεση του ρόλου του	Περαιτέρω ενίσχυση της εστίασης του Διοικητικού Συμβουλίου και της συλλογικής γνώσης και κατανόησης νέων, αναδυόμενων τομέων προτεραιότητας που υπαγορεύουν το μέλλον της Τράπεζας (π.χ. Ψηφιοποίηση, Κυβερνοασφάλεια, ΠΚΔ
Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από μέλη με διαφορετικό υπόβαθρο που διαθέτουν ισχυρές ακαδημαϊκές και επαγγελματικές γνώσεις, δεξιότητες και εξειδίκευση	Το Διοικητικό Συμβούλιο θα πρέπει να επαναξιολογήσει την υφιστάμενη του σύνθεση και να εξετάσει την περαιτέρω διαφοροποίηση του, όσον αφορά το φύλο, την ηλικία καθώς και την εξειδικευμένη γνώση και εξειδίκευση στην ψηφιακή τραπεζική
Το Διοικητικό Συμβούλιο διαθέτει συλλογικά ισχυρές τεχνικές γνώσεις και τις απαιτούμενες δεξιότητες και συμπεριφορές	Το Διοικητικό Συμβούλιο θα πρέπει να επικεντρωθεί πιο αυστηρά και προληπτικά στον εντοπισμό πιθανών διαδόχων / υποψηφίων για μελλοντική ένταξη στο Διοικητικό Συμβούλιο.
Το Διοικητικό Συμβούλιο συνεργάζεται και επικοινωνεί με ανοιχτό, σεβασμό και αποτελεσματικό τρόπο, τόσο κατά τη διάρκεια συναντήσεων όσο και offline	Το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να διασφαλίσει ότι η ανάπτυξη προσαρμόζεται στις ατομικές ανάγκες και ενδιαφέροντα και ότι προσφέρονται περισσότερες ευκαιρίες μάθησης σε θέματα δεξιοτήτων soft skills
Το Διοικητικό Συμβούλιο επιδεικνύει συλλογικά την απαιτούμενη δέσμευση και ενδιαφέρον για την εκτέλεση των καθηκόντων του	Το Διοικητικό Συμβούλιο θα πρέπει να υποστηρίζει την Εκτελεστική Ομάδα της Τράπεζας στην περαιτέρω ενίσχυση των δεξιοτήτων παρουσίασης και σύνταξης εκθέσεων, ώστε να διασφαλίζεται η σύνταξη και παρουσίαση πληροφοριών στο Διοικητικό Συμβούλιο με πιο συνοπτικό και στοχευμένο τρόπο.
Το Διοικητικό Συμβούλιο υποστηρίζεται στην εκτέλεση των καθηκόντων του από την Εκτελεστική Ομάδα της Τράπεζας και τον Γραμματέα της Εταιρίας	Το Διοικητικό Συμβούλιο θα πρέπει να διασφαλίζει ότι όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου επιδεικνύουν την απαιτούμενη δέσμευση και ενδιαφέρον για τον ρόλο τους και συμμετέχουν ενεργά και εποικοδομητικά
Το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνεται συνεχώς σε σχέση με σημαντικές τοπικές και διεθνείς ενημερώσεις και τάσεις που ενδέχεται να επηρεάσουν την Τράπεζα	
Το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνεται συνεχώς σε σχέση με σημαντικές τοπικές και διεθνείς ενημερώσεις και τάσεις που ενδέχεται να επηρεάσουν την Τράπεζα	

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)
1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία (συνέχεια)
1.3.2 Αξιολόγηση Απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)
1.3.2.2 Εσωτερική Ετήσια Αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου

Η αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιήθηκε τον Φεβρουάριο του 2022 με βάση την ακόλουθη μεθοδολογία:

- Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμπλήρωσαν ένα διαδικτυακό ερωτηματολόγιο για την αξιολόγηση της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Όλα τα μέλη επιτροπών συμπλήρωσαν ερωτηματολόγια για τις επιτροπές στις οποίες συμμετείχαν.
- Ο Πρόεδρος αξιολόγησε την απόδοση όλων των μη εκτελεστικών μελών.
- Ο Ανώτερος Ανεξάρτητος Διοικητικός Σύμβουλος προέδρευσε σε μια εκτελεστική συνεδρίαση των μη εκτελεστικών μελών τον Οκτώβριο του 2021 για την αξιολόγηση της απόδοσης του Προέδρου.
- Διεξοδική εξέταση των πρακτικών του Διοικητικού Συμβουλίου και των συνεδριάσεων της επιτροπής από τον Υπεύθυνο Συμμόρφωσης Εταιρικής Διακυβέρνησης.
- Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμπλήρωσαν επίσης τα ερωτηματολόγια αυτοαξιολόγησης που τους προμήθευσε ο Υπεύθυνος Συμμόρφωσης Εταιρικής Διακυβέρνησης.

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 Εταιρίας, ενώ συνεχίζουν να επιδεικνύουν ανεξάρτητο πνεύμα.

Η ατομική αξιολόγηση απόδοσης των εκτελεστικών διευθυντών αξιολογείται βάσει συγκεκριμένων Βασικών Δεικτών απόδοσης 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.

Οι κύριες συστάσεις που προκύπτουν από την ετήσια εσωτερική αξιολόγηση του συμβουλίου περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα. Οι κύριες συστάσεις που προκύπτουν από την ετήσια εσωτερική αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

- Υπάρχει η κοινή αντίληψη ότι απαιτείται πιο σχετική εκπαίδευση σε τρέχοντα ζητήματα και αναδυόμενους κινδύνους.
- Το Διοικητικό Συμβούλιο θα επωφεληθεί από ένα άλλο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου με γνώσεις σε θέματα πληροφορικής, ψηφιακού μετασχηματισμού, κυβερνοασφάλειας ή το οποίο είναι εμπειρογνώμονας σε θέματα ΠΚΔ, κατά προτίμηση μια γυναίκα, προκειμένου να επιτύχει τον στόχο διαφοροποίησης των φύλων κατά 40%.
- Η εστίαση του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να συνεχίσει να μετατοπίζεται προς μια πιο στρατηγική κατεύθυνση και σε λιγότερες καθημερινές ευθύνες διοίκησης.
- Ο Πρόεδρος θα πρέπει να αυξήσει την προβολή του στην Τράπεζα και στην Κυπριακή αγορά και θα πρέπει να διασφαλίσει μια πιο εστιασμένη εκπαίδευση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε θέματα που σχετίζονται με τους κινδύνους.
- Τα έγγραφα Εταιρικής Διακυβέρνησης, συμπεριλαμβανομένων των Όρων Εντολής των επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου και η Πολιτική Εταιρικής Διακυβέρνησης του Συγκροτήματος, θα πρέπει να εξορθολογιστούν περαιτέρω ώστε να αποφευχθούν πιθανές αλληλοεπικαλύψεις και επαναλήψεις.

Μια συγκεντρωτική έκθεση σχετικά με τα πορίσματα της πλήρους διαδικασίας αξιολόγησης παρουσιάστηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο. Το αποτέλεσμα της αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου ήταν θετικό, και το Διοικητικό Συμβούλιο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι τα ευρήματα της έκθεσης Deloitte και τα ευρήματα της εσωτερικής αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου είναι πολύ παρόμοια και οι δύο εκθέσεις εγείρουν ζητήματα που είναι ήδη γνωστά στο Διοικητικό Συμβούλιο και τυγχάνουν αντιμετώπισης, ήτοι η ενίσχυση του Διοικητικού Συμβουλίου με ένα μέλος με υπόβαθρο γνώσεων σε ψηφιακά θέματα / θέματα πληροφορικής και ΠΚΔ, κ.λπ. 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. 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 (i) έχουν τα κατάλληλα προσόντα, (ii) ευρεία σχετική εμπειρία, (iii) παραμένουν αποτελεσματικά και (iv) επιδεικνύουν συνεχή δέσμευση στον ρόλο τους.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία (συνέχεια)

1.3.2 Αξιολόγηση Απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

1.3.2.2 Εσωτερική Ετήσια Αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Ο πρόεδρος κάθε κύριας επιτροπής του Διοικητικού Συμβουλίου προέδρευσε 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 προέδρευσε 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 ύφος 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 στήριξή του στον κ. Αράπογλου.

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.

1.3.3 Αλληλεπίδραση με κύριες θυγατρικές

Υπάρχει στενή αλληλεπίδραση μεταξύ των κύριων θυγατρικών συμβουλίων και του Διοικητικού Συμβουλίου 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 ετησίως για να παρουσιάσουν την έκθεση 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. Περαιτέρω, 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.

1.3.4 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 2022.

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. Περαιτέρω, 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 της Οδηγίας Καταλληλότητας της ΚΤΚ κατά την 31 Δεκεμβρίου 2022.

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. Αυτά έχουν σχεδιαστεί με στόχο τη διασφάλιση, μεταξύ άλλων, των εξής:

- 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.
- Επίσημο και διαφανές πλαίσιο πολιτικών και διαδικασιών καθώς και αυστηρή επιχειρησιακή παρακολούθηση.
- Μηνιαίες αναφορές από τις επιχειρηματικές δραστηριότητες για παρακολούθηση προόδου, αξιολόγηση των τάσεων και αντιμετώπιση διακυμάνσεων.
- Μηνιαίες συνεδριάσεις επιτροπών για επισκόπηση επιδόσεων.
- 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), και
- 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 2022 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.

2. Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (συνέχεια)

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 το τρέχον πρόγραμμα μετασχηματισμό της Τράπεζας.

Σύμφωνα με τις εργασίες εσωτερικού ελέγχου που πραγματοποιήθηκαν κατά το 2022, 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 που προέρχεται από το πρόγραμμα μετασχηματισμού.

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 2022 και διαβεβαιώνει για την συνολική αποτελεσματικότητά τους είτε μέσω του αποτελεσματικού σχεδιασμού και λειτουργίας των ελέγχων και παρακολούθησε τις απαντήσεις και τις ενέργειες της διοίκησης στα ευρήματα και τις συστάσεις και οποιεσδήποτε ενέργειες μετριασμού που λήφθηκαν εις απάντηση. 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.

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 των αντισταθμιστικών ελέγχων και σε άλλους παράγοντες μετριασμού, όπου αυτοί ήταν ανεπαρκείς. Όπου περιστασιακά 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 ελλείψεις σχεδιασμού ή λειτουργίας που διαπιστώθηκαν, την τυποποίηση υφιστάμενων ελέγχων και την εισαγωγή νέων τεχνολογικών ελέγχων πληροφορικής, ως μέρος του συνεχούς ψηφιακού ταξιδιού της Εταιρίας.

Η Ετήσια Οικονομική Έκθεση και η Ενδιάμεση Οικονομική 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 τις ετήσιες και ενδιάμεσες οικονομικές εκθέσεις 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.

2. Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (συνέχεια)

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. Μια ξεχωριστή ενότητα για τους αναδυόμενους κινδύνους περιλαμβάνεται στις περιοδικές αναφορές κινδύνων προς την ΕΚ. 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 Ανάλυσης 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 ανάλυσης κινδύνου εξετάζονται τακτικά από την ΕΔΚ για να διασφαλιστεί ότι το προφίλ κινδύνου παραμένει εντός της διάθεσης ανάλυσης κινδύνου του Συγκροτήματος και υπάρχουν ικανοποιητικές μετριαστικές ενέργειες. Οι κύριοι κίνδυνοι με τις ανάλογες μετριαστικές 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) V. 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 Έκθεση Κινδύνων και Διαχείρισης Κεφαλαίων στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση 2022.

2.1 Συνεχιζόμενη δραστηριότητα

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει 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 2022. Οι Σύμβουλοι πιστεύουν ότι το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για τη διατήρηση της βιωσιμότητάς του και την ανάπτυξη των εργασιών του στο τρέχον οικονομικό περιβάλλον. Λεπτομέρειες πληροφοριών σχετικά με τη συνεχιζόμενη δραστηριότητα παρατίθενται στην ενότητα Συνεχιζόμενη δραστηριότητα της Έκθεσης Συμβούλων της Ετήσιας Οικονομικής Έκθεσης 2022 στη σελίδα 38.

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, δυσμείας 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.

2. Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (συνέχεια)

2.2 Κώδικας Συμπεριφοράς του Συγκροτήματος και Πολιτική Εμπιστευτικής / Ανώνυμης Αναφοράς (συνέχεια)

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 δύο φορές το έτος, 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 2022. Οι Διοικητικοί Σύμβουλοι που συμπληρώνουν τρία χρόνια από την προηγούμενη εκλογή τους συνταξιοδοτούνται κάθε χρόνο και προσφέρονται για επανεκλογή.

Διοικητικό Συμβούλιο της BOC PCL από 1/1/2022-31/12/2022

Όνομα Συμβούλου	Διοικητικό Συμβούλιο	ΕΕ	ΕΑΔΑ	ΕΔΕΔ	ΕΔΚ	Κοινή ΕΕ & ΕΔΚ	ΕΤ	ΕΔ	ΚΟΙΝΗ ΕΑΔΑ & ΕΔΕΔ	ΚΟΙΝΗ ΕΔΚ & ΕΤ
Ευστράτιος -Γεώργιος Αράπογλου (Πρόεδρος)	23/23			12/12					8/8	4/4
Lyn Grobler (Αντιπρόεδρος)	23/23		8/9	11/12			8/8		7/8	4/4
Arne Berggren	8/9		4/4		9/10	2/3		2/2	2/2	2/2
Maksim Goldman ^[1]	20/23	16/18		9/12		5/6	7/8		6/8	4/4
Πόλα Χατζησωτηρίου	23/23	18/18			22/22	6/6	8/8			4/4
Michael Heger ^[2]	9/9	10/10	4/4			3/3		2/2	2/2	
Κωνσταντίνος Ιορδάνου	22/23		5/5 ^[3]		5/5 ^[4]	2/2	5/6 ^[5]		6/6	¾
Ελίζα Λειβαδιώτου	23/23									
Πανίκος Νικολάου	23/23									
Μαρία Φιλίππου	21/23		9/9	11/12				2/2	8/8	
Νικόλαος Σοφιανός	23/23	18/18			22/22	6/6				4/4
Ιωάννης Ζωγραφάκης	23/23	15/15			17/22	4/4	8/8	2/2		
Σύνολο συνεδριάσεων	23	18	9	12	22	6	8	2	8	

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.

^[1] Ο Maksim Goldman παραιτήθηκε στις 27/05/2022

^[2] Ο Michael Heger παραιτήθηκε στις 27/05/2022

^[3] Ο Κωνσταντίνος Ιορδάνου έγινε μέλος της ΕΑΔΑ τον Ιούνιο του 2022

^[4] Ο Κωνσταντίνος Ιορδάνου έγινε μέλος της ΕΚ τον Νοέμβριο του 2022

^[5] Ο Κωνσταντίνος Ιορδάνου έπαυσε να είναι μέλος της ΕΤ τον Νοέμβριο του 2022

^[3] Ο Κωνσταντίνος Ιορδάνου έγινε μέλος της ΕΑΔΑ τον Ιούνιο του 2022

^[4] Ο Κωνσταντίνος Ιορδάνου έγινε μέλος της ΕΚ τον Νοέμβριο του 2022

^[5] Ο Κωνσταντίνος Ιορδάνου έπαυσε να είναι μέλος της ΕΤ τον Νοέμβριο του 2022

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι

Ευστράτιος-Γεώργιος Αράπογλου

Ο κ. Αράπογλου είχε παλαιότερη καριέρα στις Διεθνείς Αγορές Κεφαλαιαγοράς και στην Εταιρική & Επενδυτική Τραπεζική με έδρα το Λονδίνο και αργότερα στη διαχείριση, αναδιάρθρωση και παροχή συμβουλών σε εισηγμένα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα και επιχειρήσεις, κυρίως στη Νοτιοανατολική Ευρώπη και στη Μέση Ανατολή.

Οι πιο πρόσφατες εκτελεστικές θέσεις περιλαμβάνουν: Διευθύνων Σύμβουλος και Παγκόσμιος Επικεφαλής στον Τραπεζικό Τομέα και στις Κινητές Αξίες για τη Citigroup. Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος. Διευθύνων Σύμβουλος Εμπορικής Τραπεζικής της EFG-Hermes Holding SAE.

Επί του παρόντος κατέχει τις ακόλουθες μη εκτελεστικές θέσεις: (i) Πρόεδρος του Συγκροτήματος της Τράπεζας Κύπρου, εισηγμένο στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου, (ii) Πρόεδρος της Tsakos Energy Navigation (TEN) Ltd, εισηγμένη στο Χρηματιστήριο της Νέας Υόρκης, και (iii) μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της EFG-Hermes Holding SAE, εισηγμένης στο Χρηματιστήριο του Καΐρου και στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου.

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 (Μη Εκτελεστική Θέση)
EFG Hermes Holding SAE (Μη Εκτελεστική Θέση)

Ανεξάρτητος

Ναι, σε συνεχιζόμενη βάση
(Ο κος Αράπογλου διαθέτει τον απαραίτητο χρόνο για τις δραστηριότητες του Συγκροτήματος, ο οποίος δεν υπερβαίνει τις 55 ημέρες ετησίως.
Δεν λαμβάνει 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. Grobler είναι έμπειρο στέλεχος με δυνατό ιστορικό επιδόσεων σε θέσεις τεχνολογίας και πληροφορικής. Διορίστηκε Διευθύνων Σύμβουλος Πληροφορικής στην Howden Group Holdings (πρώην Hyperion Insurance Group) 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, η κα Grobler 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.

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Θητεία

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

Εξωτερικός Διορισμός

Howden Group Services Ltd (Μη Εκτελεστική Θέση)
Hx Group Ltd (Μη Εκτελεστική Θέση)
Titan Cement International SA (Μη Εκτελεστική Θέση)
Howden Group Holdings (Εκτελεστική Θέση)

Ανεξάρτητη

Ναι

Μέλος Επιτροπής

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

Arne Berggren

Ο κος Berggren συμμετείχε σε αναδιρθρώσεις μεγάλων οργανισμών και τραπεζών τόσο στον ιδιωτικό τομέα όσο και σε διεθνείς οργανισμούς, από τις αρχές του 1990 με αφητηρία 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 παρούσας οικονομικής κρίσης στις χώρες τις Βαλτικής, την Ισπανία και την Σλοβενία. Ηγήθηκε της οικονομικής αναδιρθρώσεως και ανάκαμψης στην Carnegie Investment Bank AB και τη Swedbank AB, καθώς επίσης και ως Διευθύνων Σύμβουλος της Swedcarrier AB όπου ηγήθηκε της αναδιρθρώσεως 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 συνέχισε τις σπουδές του στα Πανεπιστήμια του Άμστερνταμ, Γενεύης και Νέας Υόρκης για μεταπτυχιακές σπουδές.

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 τον Νοέμβριο 2014 και στο ΔΣ τον Οκτώβριο του 2016

Εξωτερικός Διορισμός

Πρόεδρος του ΔΣ της TBC Bank Group PLC
Hoting Innovations AB

Ανεξάρτητος

Ναι

Μέλος Επιτροπής

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

Πόλα Χατζησωτηρίου (Πρόεδρος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων)

Η κα Χατζησωτηρίου ξεκίνησε την καριέρα της ως λογιστής στη Howard, Wade & Jacob και μετέπειτα στην PricewaterhouseCoopers. Μετά από υπηρεσία οκτώ 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, η κα Χατζησωτηρίου εκτελεί καθήκοντα συμβούλου του Ομίλου EFG International Group στην Ελβετία and στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Η κα Χατζησωτηρίου 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.

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Θητεία

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

Εξωτερικός Διορισμός

Ανεξάρτητος μη εκτελεστική διευθυντής της Credit Suisse Bank (Europe) SA

Ανεξάρτητη

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Πρόεδρος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνου
Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου
Μέλος της Επιτροπής Τεχνολογίας

Μ.Ε. Hemerijck (Προτάθηκε για διορισμό ως ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου με την επιφύλαξη της έγκρισης της ΕΚΤ)

Η κα. Hemerijck έχει 30 χρόνια εργασιακής εμπειρίας σε διάφορους ανώτερους/εκτελεστικούς ρόλους στη Διαχείριση Κινδύνων/Χρηματοοικονομική Διαχείριση στον Τραπεζικό και Ασφαλιστικό τομέα, καθώς και στην Κεντρική Τράπεζα της Ολλανδίας. Κατά τη διάρκεια των τελευταίων 10 ετών εκπλήρωσε τους ρόλους του Ανώτερου Λειτουργού Κινδύνων (CRO) και μέλους του Εκτελεστικού Συμβουλίου των Ομίλων NN και ING. Από τον Δεκέμβριο του 2021, διορίστηκε ως μη εκτελεστικό μέλος του διοικητικού συμβουλίου της πορτογαλικής τράπεζας Caixa Geral de Depósitos στη Λισαβόνα. Οι βασικές της αρμοδιότητες σχετίζονται με τους κινδύνους και τα χρηματοοικονομικά θέματα, την εταιρική διακυβέρνηση και στρατηγική, τη διαχείριση ισολογισμού και κεφαλαίου και την υποβολή αναφορών και γνωστοποιήσεων σχετικά με τους κινδύνους και τα χρηματοοικονομικά θέματα.

Πριν από την ένταξή της στον Όμιλο ING, εργάστηκε για την Κεντρική Τράπεζα της Ολλανδίας έχοντας αναλάβει διάφορους ρόλους σε σχέση με την Οικονομική Έρευνα, τη Νομισματική Πολιτική, τη Διαχείριση Περιουσιακών Στοιχείων και την Εποπτεία Διεθνών Ομίλων Ετερογενών δραστηριοτήτων. Διαθέτει εκτενή εμπειρία στον κλάδο των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, εμπειρία ως (Μη) Εκτελεστικό μέλος και στον τομέα της Εποπτείας, της τεχνογνωσίας σε χρηματοοικονομικά θέματα και θέματα κινδύνων, στη διαχείριση περιουσιακών στοιχείων, ισολογισμού και κεφαλαίου.

Η κα. Hemerijck κατέχει μεταπτυχιακό δίπλωμα στα Οικονομικά από το Πανεπιστήμιο Tilburg. Διαθέτει επίσης πιστοποιητικό από το Advanced International Corporate Finance Program από το INSEAD για CFO και άλλα ανώτερα στελέχη.

Είναι έμπειρο στέλεχος στη διαχείριση κινδύνων και έχει εμπειρία επίβλεψης από μια σειρά εξωτερικών διευθυντικών θέσεων.

Θητεία

Διορίστηκε στο ΔΣ της BOC PCL και στο ΔΣ της Εταιρίας με την επιφύλαξη της έγκρισης της ΕΚΤ

Εξωτερικός Διορισμός

Caixa Geral de Depositos SA

Ανεξάρτητος

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Δεν εφαρμόζεται

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Κωνσταντίνος Ιορδάνου (Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος)

Ο κος Ιορδάνου ήταν Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος (CEO) της Arch Capital Group Limited, ("Arch"), 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 ("Zurich") 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 καθώς 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.

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 Inc. (Μη Εκτελεστικός Διευθυντής)
Vantage Holdings Ltd (Μη Εκτελεστικός Διευθυντής)

Ανεξάρτητος

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Μέλος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνου
Μέλος
Μέλος της Συμβουλευτικής Επιτροπής για τις ασφαλιστικές
εργασίες

Μαρία Φιλίππου (Πρόεδρος της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών)

Η κα 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 Επιχειρηματική & Στρατηγική Συνεργάτης Ανθρώπινου Δυναμικού για πολλαπλές περιοχές, ως Global Talent & Development Director και Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού για την Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, θέση που κατείχε μέχρι πρόσφατα προτού μετακινηθεί στην Egon Zehnder.

Η κα Φιλίππου 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)

Νικόλαος 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 συνεταίρους 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 στον συντονισμό των λογιστικών, ελεγκτικών, φορολογικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών που παρέχονται σε ένα ευρύ φάσμα εταιρειών που καλύπτουν σχεδόν όλους τους κλάδους της βιομηχανίας, και ειδικότερα τον κλάδο των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών.

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
και στο ΔΣ της Εταιρίας τον Φεβρουάριο 2021

Εξωτερικός Διορισμός

DoValue Greece SA (Μη Εκτελεστική Θέση)
Aegean Airlines (Μη Εκτελεστική Θέση)
Arcela Investments Ltd Limited (Εκτελεστική Θέση)

Ανεξάρτητος

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου
Μέλος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνου

Ιωάννης Ζωγραφάκης (Πρόεδρος της Επιτροπής Δεοντολογίας)

Ο κος Ζωγραφάκης 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 Citibank Consumer Bank στην Ελλάδα και το 1996 πήγε στις Ηνωμένες Πολιτείες σαν Director of Finance της Citibank. Το 1997 έγινε Οικονομικός Διευθυντής της Citibank Consumer Finance στις Ηνωμένες Πολιτείες και μετά υπήρξε ο διευθυντής οικονομικών και εν ενεργεία γενικός οικονομικός διευθυντής για το Consumer Assets Division. Από το 1998 μέχρι 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. Αποφασίζοντας να μετακομίσει πιο κοντά, το 2006 ανέλαβε τη θέση του Γενικού Διευθυντή Λιανικής Τραπεζικής στη Citibank Ελλάδα 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 στις Ηνωμένες Πολιτείες, 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. Επίσης, έχει διατελέσει μη εκτελεστικός διευθυντής του Ομίλου της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος κατά την περίοδο 2018-2019.

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Ιωάννης Ζωγραφάκης (Πρόεδρος της Επιτροπής Δεοντολογίας) (συνέχεια)

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

Ο κ. Ζωγραφάκης είναι ανώτερο στέλεχος με ευρεία και ποικίλη διεθνή εμπειρία στον τραπεζικό κλάδο. Οι θέσεις γραμμής/επιχειρήσεων και οι τμηματικές/εταιρικές του αρμοδιότητες του έχουν προσφέρει εκτεταμένη εμπειρία στην εταιρική διακυβέρνηση, αναδιάρθρωση επιχειρήσεων, διαχείριση κρίσεων, διαχωρισμό επιχειρήσεων, επιχειρηματική στρατηγική, χρηματοοικονομικά, διαχείριση προϊόντων και τμημάτων, διαχείριση λειτουργιών και τεχνολογίας, και την αντιμετώπιση διαφόρων ρυθμιστικών φορέων και οργανισμών που σχετίζονται με τον κλάδο.

Θητεία

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

Εξωτερικός Διορισμός

Eternity Capital Management Ltd (Μη Εκτελεστική Θέση)
Attica Bank (Μη Εκτελεστική Θέση)

Ανεξάρτητος

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Πρόεδρος της Επιτροπής Δεοντολογίας
Μέλος της Επιτροπής Τεχνολογίας

Πανίκος Νικολάου

Ο κ. Νικολάου είναι ο Διευθύνων Σύμβουλος και εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας από την 1 Σεπτεμβρίου 2019.

Εντάχθηκε στην Τράπεζα τον Ιανουάριο του 2001 και 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. 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.

Είναι κάτοχος πτυχίου (5ετούς φοίτησης) Μηχανολόγου Μηχανικού του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου Αθηνών και μεταπτυχιακού διπλώματος MSc in Mechanical & 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.

Θητεία

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

Εξωτερικός Διορισμός

Αντιπρόεδρος του Συνδέσμου Τραπεζών Κύπρου
Πρόεδρος του Συνδέσμου Τραπεζικών Υπαλλήλων Κύπρου

Ανεξάρτητος

Όχι

Μέλος Επιτροπής

Όχι

Ελίζα Λειβαδιώτου

Η κα Λειβαδιώτου είναι η Εκτελεστική Διευθύντρια της Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης & Δραστηριοτήτων Απομόχλευσης από τον Ιανουάριο του 2022 και από τις 6 Οκτωβρίου 2021 είναι Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας Κύπρου. Είναι υπεύθυνη στους 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. Ξεκίνησε την καριέρα της το 1995 στην ελεγκτική εταιρεία Arthur Andersen στο Cambridge του Ηνωμένου Βασιλείου, όπου απέκτησε πτυχίο ως Ορκωτή Λογιστής. Το 1999 εντάχθηκε στην Τράπεζα Κύπρου ως Βοηθός του Γενικού Διευθυντή του Ομίλου. Το 2005, μετακόμισε στο Οικονομικό Τμήμα. Τον Δεκέμβριο του 2013, η κα Λειβαδιώτου διορίστηκε ως Ανώτερη Οικονομική Λειτουργός (CFO) και από το 2016 έως τα τέλη του 2021 ήταν υπεύθυνη για τις Διευθύνσεις Οικονομικών και Διαθεσίμων.

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Τον Οκτώβριο του 2021 διορίστηκε Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Η κα Λειβαδιώτου σπούδασε Οικονομικά στο Πανεπιστήμιο του Cambridge (MA Hons). Είναι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του Ογκολογικού Κέντρου της Τράπεζας Κύπρου, Μη Ανεξάρτητο και Μη Εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της CISCO, και μέλος της Επιτροπής Τραπεζικών θεμάτων του Institute of Chartered Accountants in England and Wales.

Θητεία

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

Εξωτερικός Διορισμός

Όχι

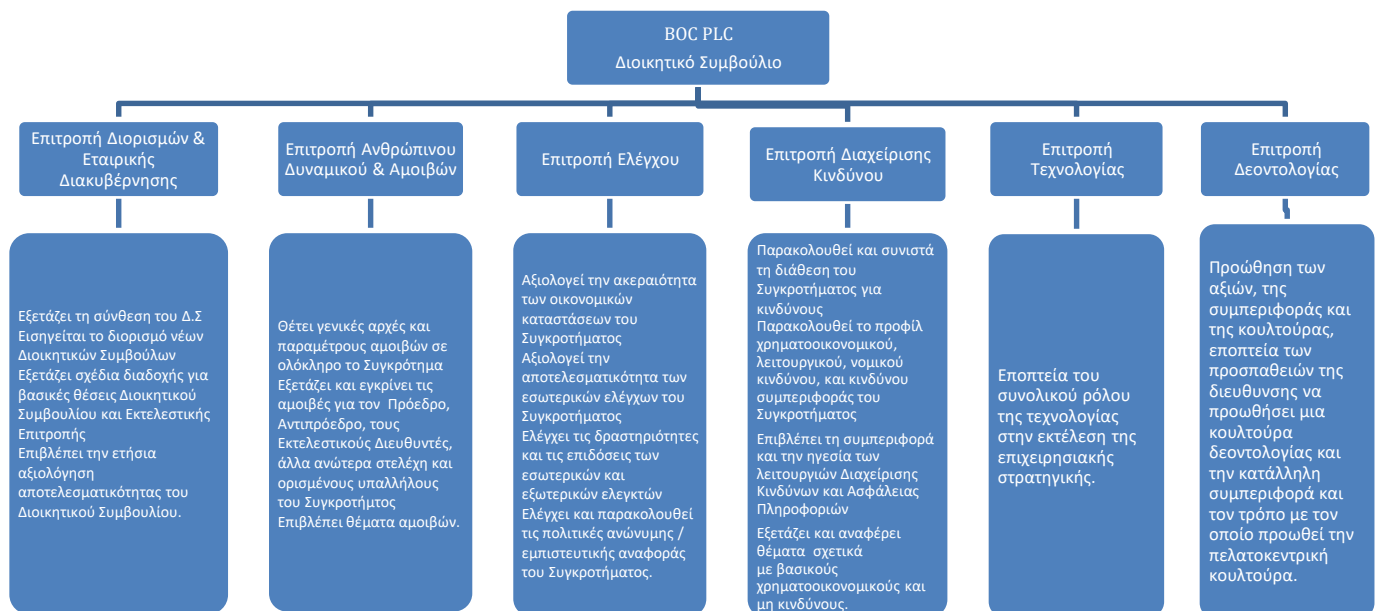
Ανεξάρτητη

Όχι

Μέλος Επιτροπής

Όχι

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου



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 περιττές 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 σύμβουλους, ανεξάρτητα από τη συμμετοχή τους. Η κυκλοφορία των πρακτικών και των εγγράφων περιορίζεται όταν ενδέχεται να υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων ή ζητήματα προσωπικού απορρήτου.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

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 εγκεκριμένους 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.

5.1 Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης

Στις 31 Δεκεμβρίου 2022, 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 2022, η ΕΔΕΔ πραγματοποίησε 12 συνεδριάσεις. Ο Πρόεδρος και τα μέλη της ΕΔΕΔ 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 2022:

Ευστράτιος-Γεώργιος Αράπογλου (Πρόεδρος)	12/12
Lyn Grobler	11/12
Arne Berggren	9/12
Μαρία Φιλίππου	11/12

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 ΕΔΕΔ 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 υποστηρίζουν 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 καθώς και επίβλεψη της ανάπτυξης ενός διαφοροποιημένου πλάνου διαδοχής.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.1 Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης (συνέχεια)

Επίσης η ΕΔΕΔ

- 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.

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 ΕΔΕΔ. Η ΕΔΕΔ διασφαλίζει επίσης ότι υπάρχει σχεδιασμός για την επιλογή, το διορισμό και τη μεθοδική διαδοχή των εκτελεστικών διοικητικών συμβούλων και των ανώτερων στελεχών.

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που έγιναν από την ΕΔΕΔ κατά το 2022

<p>Σύνθεση και μέγεθος Διοικητικού Συμβουλίου και Επιτροπών</p>	<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 μετά τη μη επανεκλογή δύο μελών και την ενδεχόμενη αλλαγή του καθεστώτος της ανεξαρτησίας άλλων μελών που πλησιάζουν το όριο των εννιά χρόνων στο καθεστώς ανεξαρτησίας. • Αναζήτηση δυνητικών υποψηφίων συγκεκριμένων δεξιοτήτων και συγκεκριμένα μέλος με υπόβαθρο σε σχέση με τις Κλιματικές αλλαγές/ΠΚΔ. • Η ΕΔΕΔ αναγνώρισε την υψηλή ποιότητα ενός υποψηφίου για το Διοικητικό Συμβούλιο και εισηγήθηκε την ανάδειξη στο Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ παράλληλα αναγνώρισε μια αξιοπρεπή ομάδα υποψηφίων για εξέταση μεσοπρόθεσμα. • Αξιολόγηση των Συμβούλων Τεχνολογίας.
<p>Πρόγραμμα Διαδοχής Εκτελεστικών Μελών</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Προγραμματισμός Διαδοχής Διευθύνοντος Συμβούλου, • Έγκριση των προσώπων που αναλαμβάνουν σημαντικό κίνδυνο, • Διορισμός προσώπων που κατέχουν κείριες θέσεις. 	<ul style="list-style-type: none"> • Συζήτηση για τον εντοπισμό κατάλληλων εσωτερικών υποψηφίων. • Ενδεδειχμένη εξέταση του σχεδιασμού διαδοχής στελεχών για βασικούς ρόλους, η οποία ανέδειξε θετική εστίαση και ανάπτυξη βασικών ταλέντων.
<p>Ετήσια Αξιολόγηση της Απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου</p>	<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 που πραγματοποίησε η Deloitte, 	<ul style="list-style-type: none"> • Η Ετήσια Εσωτερική Αξιολόγηση της Απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιήθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις της Οδηγίας ΚΤΚ για την Εσωτερική Διακυβέρνηση. • Συζητήθηκε η Αξιολόγηση Δυνατοτήτων Διοικητικού Συμβουλίου από την Deloitte. Και οι δύο εκθέσεις έθεσαν ζητήματα που γνώριζε ήδη το Διοικητικό Συμβούλιο και τα οποία εξετάζονται.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.1 Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης (συνέχεια)

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που έγιναν από την ΕΔΕΔ κατά το 2022 (συνέχεια)

<p>Αποκάλυψη & Διακυβέρνηση</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Αναθεώρηση και έγκριση του Πλαισίου Εταιρικής Διακυβέρνησης του Συγκροτήματος, • Έγκριση του σχεδίου δράσης 2023 για τη συμμόρφωση με βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, • Θεώρηση και εισήγηση για έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο των Πολιτικών Εταιρικής Διακυβέρνησης του Συγκροτήματος, • 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 σχετικά με το διορισμό δύο Συμβούλων Τεχνολογίας και όχι ενός 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 ΕΔΕΔ ενέκρινε αλλαγές στις εσωτερικές πολιτικές και στους Όρους Εντολής της, για τη διασφάλιση της συνεχούς συμμόρφωσης με τις ισχύουσες απαιτήσεις εταιρικής διακυβέρνησης και με την πρόσφατα εκδοθείσα Οδηγία Διακυβέρνησης της ΚΤΚ για την Εσωτερική Διακυβέρνηση τον Οκτώβριο του 2021. • Οι Όροι Εντολής της Επιτροπής τροποποιήθηκαν επίσης για να ενσωματωθούν τα απαραίτητα κριτήρια ΠΚΔ. • Η ΕΔΕΔ εισηγήθηκε στο ΔΣ για έγκριση της πρόσληψης δύο Συμβούλων Τεχνολογίας. • Η εσωτερική αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου του 2022 ανέφερε θετικό αποτέλεσμα όσον αφορά τη συνεχιζόμενη αποτελεσματικότητα της ΕΔΕΔ.
<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 ΠΚΔ από συμβουλευτικές υπηρεσίες θεσμικών επενδυτών και συζήτηση για τη βελτίωση ορισμένων κριτηρίων, • Έγκριση της Ετήσιας Έκθεσης Βιώσιμης Ανάπτυξης. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ενημέρωσε το σχέδιο δράσης της Επιτροπής Βιωσιμότητας και έλαβε τακτικές ενημερώσεις για την πρόοδό του. • Η ΕΔΕΔ ενέκρινε τον Απολογισμό Εταιρικής Βιωσιμότητας. • Ενέκρινε τη στρατηγική απανθρακοποίησης για τις εκπομπών GHG της BOC PCL του Πεδίου 1 και του Πεδίου 2.
<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 μελών διοικητικού συμβουλίου θυγατρικής στο διοικητικό συμβούλιο τρίτης οντότητας και συζήτηση πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.1 Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης (συνέχεια)

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που έγιναν από την ΕΔΕΔ κατά το 2022 (συνέχεια)

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 τις δεξιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου σε σχέση με τις απαιτούμενες και επιθυμητές ικανότητες του Διοικητικού Συμβουλίου και να παρέχει συστάσεις για τη γεφύρωση οποιουδήποτε κενού που θα εντοπιζόταν ώστε να υπάρξει ένα κατάλληλο εύρος και βάθος δεξιοτήτων και εμπειρίας. Η έκθεση της Deloitte καθώς και η Εσωτερική Έκθεση Αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου έθεσαν ζητήματα που ήδη γνώριζε το Διοικητικό Συμβούλιο και τα οποία ήδη τύγγχαναν αντιμετώπισης, ήτοι η ενίσχυση του Διοικητικού Συμβουλίου με ένα μέλος που διαθέτει υπόβαθρο σε ψηφιακά θέματα / θέματα πληροφορικής ή/και ΠΚΔ και περαιτέρω εκπαίδευση σε τρέχοντα θέματα.

Η Egon Zehnder διορίστηκε για να αναζητήσει υποψηφίους για το Διοικητικό Συμβούλιο και για τη σύσταση ενός Τεχνικού Συμβουλευτικού Συμβουλίου. Στο πλαίσιο αυτό, πραγματοποιήθηκαν αρκετές συνεντεύξεις με υποψηφίους. Ωστόσο, αποφασίστηκε ότι αντί της σύστασης μιας Συμβουλευτικής Επιτροπής θα ήταν πιο ευέλικτο και αποτελεσματικό να διοριστούν δύο Σύμβουλοι Τεχνολογίας. Ο ένας Σύμβουλος Τεχνολογίας θα φέρει την τεχνογνωσία για να βοηθήσει την Τράπεζα να αξιολογήσει τα σχέδια της για την ανάπτυξη νέων ψηφιακών προϊόντων και να εντοπίσει εναλλακτικά, ψηφιακά ενεργοποιημένα κανάλια διανομής. Ο δεύτερος θα είναι ένας εμπειρογνώμονας σε θέματα τεχνολογίας που θα είναι σε θέση να συμβουλευεί την Τράπεζα ως άτομο που βρίσκεται κοντά στην αιχμή της τεχνολογικής προόδου.

Η ΕΔΕΔ της οποίας ανατέθηκε η ευθύνη επίβλεψης της στρατηγικής βιωσιμότητας του Συγκροτήματος, έλαβε ενημερώσεις από την Επιτροπή Αειφορίας σχετικά με το εφαρμοστέο σχέδιο δράσης, το οποίο συνάδει με τη στρατηγική που εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο το 2021.

Η ΕΔΕΔ ελέγχει ενημερώσεις σε σχέση με τους κανονισμούς και τις απαιτήσεις εταιρικής διακυβέρνησης και ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο για την αποτελεσματική εφαρμογή τους. Η ΕΔΕΔ έλαβε την ανάλυση κενών με την αναθεωρημένη Οδηγία της ΚΤΚ για την Εσωτερική Διακυβέρνηση του Οκτωβρίου 2021 και ενέκρινε σχέδιο δράσης για την κάλυψη οποιωνδήποτε κενών που εντοπίστηκαν. Η ΕΔΕΔ επέβλεψε την εσωτερική επανεξέταση που διενεργήθηκε το 2022 όσον αφορά την αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, η οποία ολοκληρώθηκε τον Μάρτιο του 2022.

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 2022, 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 ενέκρινε τροποποιήσεις στις εσωτερικές πολιτικές και τους Όρους Εντολής του Συγκροτήματος για τη διασφάλιση της συνεχούς συμμόρφωσης με όλες τις ισχύουσες νομικές απαιτήσεις σε σχέση με την εταιρική διακυβέρνηση καθώς και με τις βέλτιστες πρακτικές και κατευθυντήριες γραμμές.

Ο πρόεδρος της ΕΔΕΔ αναφερόταν στο Διοικητικό Συμβούλιο μετά από κάθε συνεδρίαση για να διασφαλίσει ότι όλοι οι Διοικητικοί Σύμβουλοι ήταν ενήμεροι για τις δραστηριότητες της Επιτροπής. Οι όροι εντολής της Επιτροπής βρίσκονται στη διεύθυνση www.bankofcyprus.com.cy/group.

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.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.1 Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης (συνέχεια)

5.1.1 Διαφοροποίηση (συνέχεια)

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 αναρτημένη στο <https://www.bankofcyprus.com/globalassets/who-we-are/our-governance/group-board-nominations-policy.pdf>. Η Πολιτική Διορισμών του Διοικητικού Συμβουλίου 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.

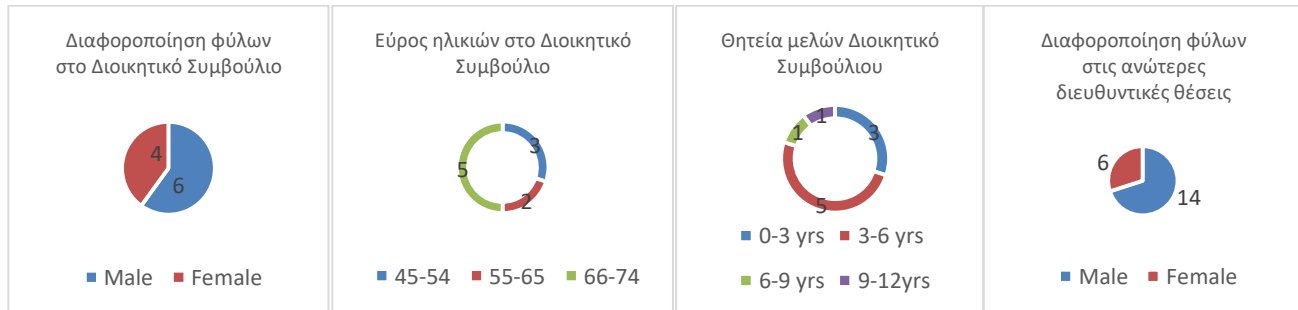
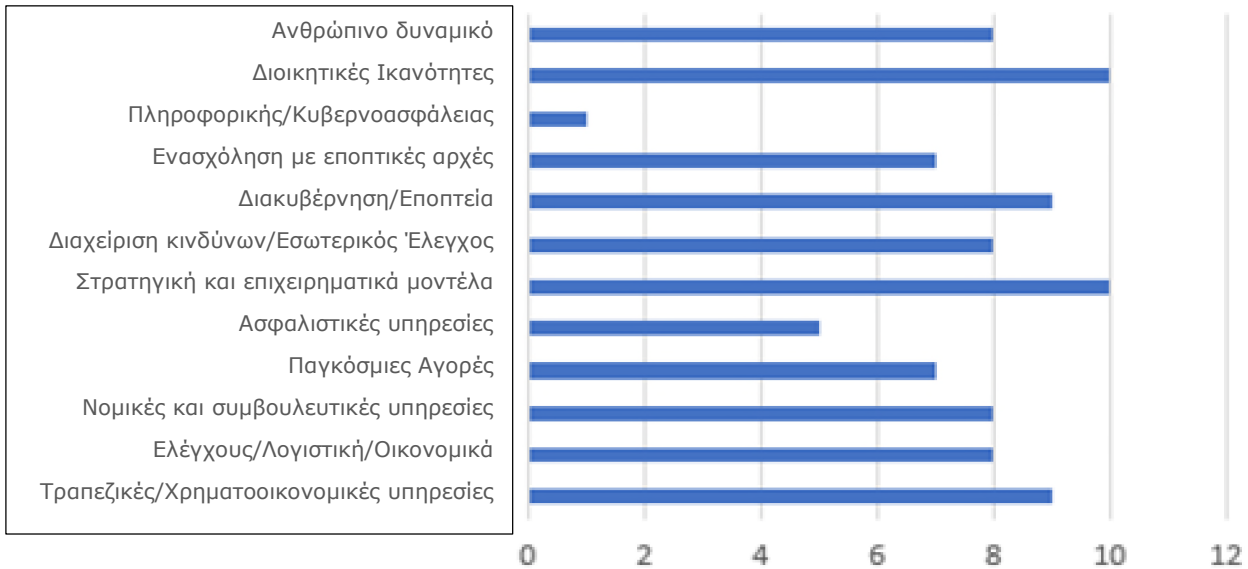
Το 2022, μετά από ανασκόπηση, η Επιτροπή έκρινε ότι οι δεξιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου είτε ακαδημαϊκά είτε μέσω επαγγελματικής εμπειρίας, ήταν κατάλληλες και σχετικές με τις εργασίες του Συγκροτήματος και περιλάμβαναν μεταξύ άλλων τραπεζικές και ασφαλιστικές υπηρεσίες, μεταποιητική βιομηχανία, 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)

Αρμοδιότητες μελών του Διοικητικού Συμβουλίου 2022



5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.1 Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης (συνέχεια)

5.1.1 Διαφοροποίηση (συνέχεια)

Κατά τη διάρκεια του 2022 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 έχει 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 2022 αύξησε την διαφοροποίηση στο 40%. Το Διοικητικό Συμβούλιο παραμένει προσηλωμένο στην διατήρηση του καθορισμένου στόχου του.

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 ΠΚΔ από το Διοικητικό Συμβούλιο είναι η παρουσία $\geq 30\%$ των γυναικών στα διοικητικά όργανα του Συγκροτήματος έως το 2030.

Κατά τις 31 Δεκεμβρίου 2022, υπήρχε εκπροσώπηση 27% των γυναικών στα διοικητικά όργανα του Συγκροτήματος (που ορίζονται ως Εκτελεστική Επιτροπή και Διευρυμένη Εκτελεστική Επιτροπή) και εκπροσώπηση γυναικών 39% σε βασικές θέσεις κάτω από το Διευρυμένη Εκτελεστική Επιτροπή (που ορίζονται ως θέσεις μεταξύ Βοηθού Διευθυντή και Διευθυντή).

5.2 Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών

Η ΕΑΔΑ στις 31 Δεκεμβρίου 2022 αποτελείται από τρία ανεξάρτητα μη-εκτελεστικά μέλη. Η σύνθεσή της είναι σύμφωνη με τις απαιτήσεις του Κώδικα ΧΑΚ και της Οδηγίας Διακυβέρνησης της ΚΤΚ και του Κώδικα του ΗΒ. Εντούτοις, θα πρέπει να σημειωθεί ότι μέχρι τις 20 Μαΐου 2022 η σύνθεση της Επιτροπής δεν ήταν σύμφωνη με τον Κώδικα του ΗΒ για την ανεξαρτησία όλων των μελών. Το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι τουλάχιστον ένα μέλος της ΕΑΔΑ 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 ΕΑΔΑ 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 ΕΑΔΑ 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 ΕΑΔΑ συνεδρίασε 9 φορές το 2022. Η πρόεδρος και τα μέλη της Επιτροπής καθώς και η συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις παρουσιάζονται πιο κάτω. Ο Διευθύνων Σύμβουλος και η Εκτελεστική Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού & Μετασχηματισμού προσκαλούνται να συμμετέχουν στις συνεδριάσεις ανάλογα με την περίπτωση.

Συμμετοχή μελών κατά τις συναντήσεις ΕΑΔΑ το 2022:

Μαρία Φιλίππου (Πρόεδρος)	9/9
Maksim Goldman (παραιτήθηκε στις 20/5/2022)	4/4
Κωνσταντίνος Ιορδάνου (διορίστηκε στις 20/5/2022)	5/5
Michael Heger (παραιτήθηκε στις 20/5/2022)	4/4
Lyn Grobler	8/9

Οι κύριες ευθύνες της ΕΑΔΑ καθορίζονται στους όρους εντολής της, οι οποίοι είναι διαθέσιμοι στην ιστοσελίδα του Συγκροτήματος (<https://www.bankofcyprus.com/globalassets/who-we-are/our-governance/appendix-8-group-hr-and-remuneration-committee-tor.pdf>), αναθεωρούνται ετησίως και εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.2 Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (συνέχεια)

Ο ρόλος της ΕΑΔΑ 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 επανεξετάζει τακτικά, να συμφωνεί και να προτείνει στο Διοικητικό Συμβούλιο τις βασικές αρχές και παραμέτρους των πολιτικών Αποζημιώσεων & Παροχών σε όλο τον Όμιλο και να ασκεί εποπτεία για τέτοια θέματα
- Να επιβλέπει την υλοποίηση στρατηγικών πρωτοβουλιών ανθρώπινου δυναμικού που προωθούν και είναι ευθυγραμμισμένες με τη φιλοδοξία, τη στρατηγική και τους στόχους ΠΚΔ του Συγκροτήματος
- 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.

Η ΕΑΔΑ εποπτεύει τις πρωτοβουλίες της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού που ενθαρρύνουν την αλληλεπίδραση με τους εργαζομένους, όπως το σχέδιο Δείκτης Υγείας του Οργανισμού (Organisational Health Index - 'OHI'), 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. Περαιτέρω, το Διοικητικό Συμβούλιο, μέσω της ΕΑΔΑ, είναι τελικά υπεύθυνο για την παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Αμοιβών του Συγκροτήματος.

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 ΕΑΔΑ 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 διασφαλίζεται ότι ακολουθούν βέλτιστες πρακτικές και συμβάλλουν στην καλή απόδοση. Η Επιτροπή εξετάζει τυχόν 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 ΕΑΔΑ 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.

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 2022

<p>Ετήσια αξιολόγηση αμοιβών</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ετήσια αναθεώρηση και έγκριση της Πολιτικής Αμοιβών, Αμοιβή του Προέδρου, Εισαγωγή αξιοκρατικής αμοιβής ως ποσοστό του πάγιου μισθού για ενθάρρυνση υψηλών επιδόσεων από το 2022, Μακροπρόθεσμο Σχέδιο Κινήτρων (LTIP); Συγκριτική αξιολόγηση αποδοχών για ανώτερα στελέχη; Προτάσεις μισθών για βασικά ανώτερα στελέχη, Βραχυπρόθεσμο Σχέδιο Κινήτρων (STIP); 	<ul style="list-style-type: none"> Εγκρίθηκε η Πολιτική Αμοιβών. Η αμοιβή του Προέδρου ήταν σημαντικά χαμηλότερη από το σημείο αναφοράς των €214 χιλ. που ισχύει για τις ελληνικές και κυπριακές τράπεζες. Η Επιτροπή αποφάσισε να εισηγηθεί στο Διοικητικό Συμβούλιο την αύξηση της βασικής αμοιβής του Προέδρου. Η ΕΑΔΑ εισηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο την έγκριση του LTIP πριν από την έγκριση της Γενικής Συνέλευσης τον Μάιο του 2022 ως τρόπο ευθυγράμμισης των βασικών συμφερόντων των εργαζομένων με αυτά των μετόχων. Αυξήσεις μισθών σε βασικά μέλη της διευθυντικής ομάδας για ευθυγράμμιση με την αγορά. Συζητήθηκε ένα πρώτο προσχέδιο για ένα STIP το οποίο θα παρέχει μεταβλητή αμοιβή για προσωπικό υψηλής απόδοσης με βάση σαφή κριτήρια που πρέπει να καθοριστούν.
<p>Γνωστοποιήσεις και Διακυβέρνηση</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ανασκόπηση της Έκθεσης Πολιτικής Αμοιβών στην Ετήσια Έκθεση, Αναθεώρηση των Όρων Εντολής της ΕΑΔΑ, Παρακολούθηση της εξέλιξης του κόστους μισθοδοσίας, Ανασκόπηση ορισμένων Πολιτικών Ανθρώπινου Δυναμικού, Ανασκόπηση της ενημέρωσης του Δείκτη Υγείας του Οργανισμού (ΟΗΙ), και Πρωτοβουλία Ρωτήστε το Δ.Σ. 	<ul style="list-style-type: none"> Η Έκθεση μελετήθηκε και εγκρίθηκε. Η ΕΑΔΑ εισηγήθηκε τροποποιήσεις των όρων εντολής της για διασφάλιση συμμόρφωσης με την Οδηγία Διακυβέρνησης της ΚΤΚ και να ενσωματωθούν κριτήρια ΠΚΔ. Η εσωτερική αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2022 ανέδειξε θετικό αποτέλεσμα όσον αφορά τη συνεχιζόμενη αποτελεσματικότητα της ΕΑΔΑ.
<p>Επισκόπηση Ανθρώπινου Δυναμικού</p>	<ul style="list-style-type: none"> Θεώρηση της Αναθεωρημένης Εξωτερικής Πολιτικής Προσλήψεων Θεώρηση του Στοχευμένου Πλάνου Εθελούσιας Εξόδου του 2022, Διαφορά αμοιβών μεταξύ των φύλων, Σχέδιο Αναδιοργάνωσης; Ανασκόπηση της Πολιτικής Εσωτερικών Μετακινήσεων Εξειδικευμένες προσλήψεις προσωπικού. 	<ul style="list-style-type: none"> 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. Το Σχέδιο αναδιοργάνωσης, το οποίο είναι σύμφωνο με τον μετασχηματισμό του μοντέλου λειτουργίας του Συγκροτήματος, εντόπισε 600 παρωχημένες θέσεις. Το Σχέδιο Sunrise και Μετασχηματισμού χρειάζονται μια πιο λιτή δομή. Εγκρίθηκαν ορισμένες προσλήψεις εξειδικευμένου προσωπικού στον τομέα της Πληροφορικής και του Ψηφιακού Μετασχηματισμού.
<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 και προσφέρει ευκαιρίες επανεκπαίδευσης στο προσωπικό.
<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 αξιοκρατική αμοιβή, απαρχαιωμένες θέσεις και άλλα θέματα.

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 2022 (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, • Αναθεώρηση της Πολιτικής Αξιολόγησης Απόδοσης, • Σχεδιασμός Διαδοχής 	<ul style="list-style-type: none"> • Υπάρχει κατάλληλη διαδικασία για την αξιολόγηση της απόδοσης του προσωπικού και της Ανώτατης Διεύθυνσης και διενεργούνται ποιοτικοί έλεγχοι για τον εντοπισμό αποκλίσεων. • Το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνεται για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης κατά την επανεξέταση του σχεδίου διαδοχής. • Η Πολιτική αναθεωρήθηκε και εγκρίθηκε. • 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, • Εσωτερική Έρευνα Ικανοποίησης Πελατών – Σχέδιο Δράσης, • Έρευνα Γνώμης Προσωπικού, • Οργανισιακός Δείκτης Υγείας (ΟΗΙ), • Ενημέρωση για το έργο Risk Culture, • Εισαγωγή του Λειτουργικού Μοντέλου Agile and Value Stream. 	<ul style="list-style-type: none"> • Εξετάστηκαν από την ΕΑΔΑ διάφορες πρωτοβουλίες που εισήγαγε η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού για την ευθυγράμμιση της κουλτούρας με τη στρατηγική. • Σχέδιο Δράσης για τη βελτίωση του ποσοστού συμμετοχής του προσωπικού στις έρευνες. • Συνεχιζόμενο έργο ως μέρος των προσπαθειών της Τράπεζας για ενίσχυση της κουλτούρας κινδύνου και ελέγχου. • Το Agile Model εισήχθη με επιτυχία σε πολλά έργα πληροφορικής και εξετάστηκε η εισαγωγή του σε άλλες λειτουργίες του Συγκροτήματος.

Προτεραιότητες για την Επιτροπή το 2022 ήταν (i) το LTIP του 2022, (ii) η αξιοκρατική αμοιβή και (iii) η αντιμετώπιση των θεμάτων που προκύπτουν από το ΕΣΑ.

Κατά τον Δεκέμβριο του 2022, το Συγκρότημα χορήγησε σε δικαιούχους υπαλλήλους μετοχές στο πλαίσιο ενός μακροπρόθεσμου σχεδίου κινήτρων (**‘LTIP του 2022’**). Το LTIP του 2022 εγκρίθηκε από την Ετήσια Γενική Συνέλευση του 2022, που πραγματοποιήθηκε στις 20 Μαΐου 2022. Περιλαμβάνει τη χορήγηση μετοχών και βασίζεται στην επίτευξη καρτών βαθμολογίας, με μέτρα και στόχους που έχουν τεθεί για την ευθυγράμμιση των αποτελεσμάτων των πληρωμών με την υλοποίηση της στρατηγικής του Συγκροτήματος. Οι εργαζόμενοι που είναι επιλέξιμοι για το LTIP του 2022 είναι τα μέλη της Διευρημένης Εκτελεστικής Επιτροπής. Το LTIP του 2022 ορίζει ότι η απόδοση θα επιμετρείται σε περίοδο 3 ετών για οικονομικούς και μη χρηματοοικονομικούς στόχους που πρέπει να επιτευχθούν. Στο τέλος της περιόδου απόδοσης, το αποτέλεσμα απόδοσης θα χρησιμοποιηθεί για την αξιολόγηση του ποσοστού των μετοχών που θα απονεμηθούν. Το LTIP αντιπροσωπεύει ένα περαιτέρω βήμα στις προσπάθειες του Συγκροτήματος για να βελτιώσει τη δομή των αποδοχών του με την εισαγωγή μιας συνιστώσας μεταβλητής αμοιβής στο συνολικό πακέτο αποζημίωσης των επιλέξιμων μελών, σύμφωνα με τη βέλτιστη πρακτική και σύμφωνα με τους κανονισμούς του τραπεζικού κλάδου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μπορείτε να βρείτε περισσότερες πληροφορίες σε σχέση με το LTIP του 2022 στην Έκθεση Αμοιβών και στις Ενοποιημένες Οικονομικές Καταστάσεις του 2022.

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. Το Συγκρότημα διόρισε περισσότερους από 25 Πρωταθλητές Υγείας σε όλους τους κλάδους του, οι οποίοι πήραν συνεντεύξεις και συζήτησαν με όλο το προσωπικό την αντίληψή τους σχετικά με το τι πρέπει να γίνει σχετικά με Δείκτη Υγείας του Οργανισμού του Συγκροτήματος. Ο ΟΗΙ 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. Τέσσερα μέλη της Ομάδας Ανώτερης Διοίκησης είναι χορηγοί σε διάφορες πρωτοβουλίες ροής εργασίας, όπως ανταλλαγή γνώσεων (podcasts), ευκαιρίες σταδιοδρομίας (εσωτερικές ευκαιρίες για πρόοδο) και την έναρξη της Ακαδημίας της ΤΚ καθώς και Μοντελοποίηση ρόλων με τη δέσμευση Ανώτερων Διευθυντών να συνεργαστούν με αναγνωρισμένα Ταλέντα. Η Έρευνα Εσωτερικής Ικανοποίησης Πελατών επιτρέπει στους υπαλλήλους να αξιολογήσουν το επίπεδο υπηρεσιών που λαμβάνουν από διάφορα εσωτερικά τμήματα της Τράπεζας. Το 2022 αξιολογήθηκαν διάφορες λειτουργίες ελέγχου και υποστήριξης.

Η ΕΑΔΑ εξέτασε και αναγνώρισε την ισχύ των μηχανισμών που εφαρμόστηκαν για επικοινωνία και αλληλεπίδραση με τους εργαζομένους. Ειδικότερα, υπάρχουν 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, ώστε να ενθαρρυνθεί ένας έγκαιρος ουσιαστικός διάλογος μεταξύ του Διοικητικού Συμβουλίου και του εργατικού δυναμικού.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.2 Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (συνέχεια)

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 ορισμένοι 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 κ.λπ. αναφέρονται και συζητούνται 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.

Πραγματοποιήθηκαν διάφορες κοινές συνεδριάσεις με την ΕΔΕΔ κατά τις οποίες έγιναν συζητήσεις για το σύστημα βαθμολόγησης των αμοιβών από την Korn Ferry για Ανώτατα Διευθυντικά στελέχη. Μια άσκηση συγκριτικής αξιολόγησης που πραγματοποιήθηκε νωρίτερα μέσα στο έτος θεωρήθηκε ότι ευθυγραμμίζεται με το σύστημα βαθμίδων αμοιβών. Συζητήθηκε επίσης το σχέδιο διαδοχής σε όλο το Συγκρότημα και η Μικτή Επιτροπή το εισηγήθηκε για έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο. Τέλος, εισηγήθηκε προς έγκριση η παράταση της σύμβασης του Διευθύνοντος Συμβούλου, δεδομένων των εξαιρετικών αποτελεσμάτων του Συγκροτήματος που επιτεύχθηκαν τα προηγούμενα τρία χρόνια..

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το ρόλο της ΕΑΔΑ παρουσιάζονται στην Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών, στη σελίδα 461 της παρούσας έκθεσης.

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

5.3 Επιτροπή Ελέγχου

Η Επιτροπή Ελέγχου της Τράπεζας Κύπρου έχει ένα ευρύ φάσμα αρμοδιοτήτων, οι οποίες μπορούν να κατηγοριοποιηθούν γενικά στους ακόλουθους τομείς:

- 1. Εσωτερικοί Έλεγχοι:** Η επιτροπή ελέγχου διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου της Τράπεζας. Αυτά τα συστήματα σχεδιάζονται για την πρόληψη της απάτης, τη διαφύλαξη των περιουσιακών στοιχείων και τη διασφάλιση της ακρίβειας της χρηματοοικονομικής αναφοράς. Η Επιτροπή εξετάζει τις πολιτικές και τις διαδικασίες της Τράπεζας και παρέχει ένα ισχυρό περιβάλλον εσωτερικού ελέγχου.
- 2. Λειτουργία Εσωτερικού Ελέγχου:** Η Επιτροπή Ελέγχου είναι υπεύθυνη για την επίβλεψη της λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου της Τράπεζας, η οποία είναι μια ανεξάρτητη και αντικειμενική λειτουργία διασφάλισης. Η Επιτροπή διασφαλίζει ότι το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου διαθέτει τους απαραίτητους πόρους, την ανεξαρτησία και την πρόσβαση σε πληροφορίες για την αποτελεσματική εκτέλεση της εντολής του. Η Επιτροπή εξετάζει και εγκρίνει, μεταξύ άλλων, το σχέδιο εσωτερικού ελέγχου, παρακολουθεί την πρόοδο των ελεγκτικών δραστηριοτήτων και αξιολογεί την αποτελεσματικότητα της λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου.
- 3. Χρηματοοικονομική Αναφορά:** Η Επιτροπή είναι αρμόδια για την επανεξέταση και αξιολόγηση των οικονομικών καταστάσεων του Συγκροτήματος. Η Επιτροπή Ελέγχου διασφαλίζει ότι οι οικονομικές εκθέσεις είναι ακριβείς, πλήρεις και συμμορφώνονται με τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Αναφοράς (ΔΠΧΑ) και τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς. Η Επιτροπή Ελέγχου εξετάζει επίσης οποιοσδήποτε αλλαγές στις λογιστικές πολιτικές και πρακτικές για να διασφαλίσει ότι είναι κατάλληλες και συνεπείς με τους γενικούς οικονομικούς στόχους της τράπεζας.
- 4. Εξωτερικός Έλεγχος:** Η Επιτροπή Ελέγχου είναι υπεύθυνη για το διορισμό, την αποζημίωση και την επίβλεψη του εξωτερικού ελεγκτή της Τράπεζας. Η Επιτροπή διασφαλίζει ότι ο εξωτερικός ελεγκτής είναι ανεξάρτητος και διαθέτει τα απαραίτητα προσόντα για την αποτελεσματική εκτέλεση του έργου του. Η ΕΕ εξετάζει το σχέδιο ελέγχου, τα ευρήματα και τις συστάσεις του εξωτερικού ελεγκτή και παρακολουθεί την ανταπόκριση της τράπεζας σε τυχόν εντοπισμένα ζητήματα.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

5. Συμμόρφωση και Κανονιστικές Υποθέσεις: Η Τράπεζα λειτουργεί σε ένα περιβάλλον υψηλής ρύθμισης και η ΕΕ είναι υπεύθυνη για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης της BOC PCL με όλους τους ισχύοντες νόμους, κανονισμούς και πρότυπα. Η ΕΕ εξετάζει τις πολιτικές και τις διαδικασίες συμμόρφωσης της BOC PCL και παρακολουθεί την απόδοσή της σε σχέση με βασικές κανονιστικές απαιτήσεις. Η ΕΕ βρίσκεται επίσης σε επαφή με τις ρυθμιστικές αρχές και αντιμετωπίζει τυχόν ανησυχίες ή ευρήματα που μπορεί να προκύψουν από τις ρυθμιστικές επιθεωρήσεις ή ελέγχους. Επιπρόσθετα, η ΕΕ αξιολογεί την ορθότητα των μεθοδολογιών και των πολιτικών διαχείρισης που χρησιμοποιεί το Συγκρότημα για την ανάπτυξη των μετρήσεων ΠΚΔ και άλλων γνωστοποιήσεων και για την αξιολόγηση των σχεδίων των βασικών προμηθευτών σχετικά με τη βιωσιμότητα.

6. Εμπιστευτική / Ανώνυμη Αναφορά (Whistleblowing) και Πρόληψη Απάτης: Η ΕΕ είναι υπεύθυνη για τη δημιουργία και τη διατήρηση ενός αποτελεσματικού μηχανισμού Εμπιστευτικής / Ανώνυμης Αναφοράς που επιτρέπει στους υπαλλήλους και σε άλλους ενδιαφερόμενους φορείς να αναφέρουν ανησυχίες σχετικά με πιθανή ανάρροστη συμπεριφορά ή ανήθικη συμπεριφορά. Η επιτροπή διασφαλίζει ότι η πολιτική Εμπιστευτικής / Ανώνυμης Αναφοράς προστατεύει τους καταγγέλλοντες από αντίποινα και προβλέπει διεξοδική και αντικειμενική διερεύνηση των αναφερόμενων ανησυχιών. Μπορείτε να βρείτε περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την εμπιστευτική / ανώνυμη αναφορά και την πρόληψη της απάτης στη σελίδα 423-424 της έκθεσης αυτής.

Στις 31 Δεκεμβρίου 2022, η ΕΕ αποτελείται από τρεις ανεξάρτητους μη εκτελεστικούς συμβούλους. Η σύνθεση της ΕΕ είναι πλήρως συμβατή με τον Κώδικα του ΧΑΚ, τον Κώδικα του ΗΒ και την Οδηγία της ΚΤΚ για την Εσωτερική Διακυβέρνηση. Στις 26 Οκτωβρίου 2022, ο κ. Ζωγραφάκης παραιτήθηκε από την ΕΕ έχοντας συμπληρώσει εννέα χρόνια στο Διοικητικό Συμβούλιο και στην ΕΕ. Το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι τα μέλη της Επιτροπής 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. Η ΕΕ είναι ικανοποιημένη ότι υπάρχει ένα ισχυρό περιβάλλον ελέγχου χρηματοοικονομικών κινδύνων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο πιστεύει επίσης ότι ο Νικόλαος Σοφιανός και η Πόλα Χατζησωτηρίου έχουν εξειδικευμένες γνώσεις και εμπειρία στην εφαρμογή διαδικασιών εσωτερικού ελέγχου και λογιστικών θεμάτων που σχετίζονται με την ΕΕ και έχουν σημαντική, πρόσφατη και σχετική οικονομική εμπειρία και μπορούν να θεωρηθούν ως οικονομικοί εμπειρογνώμονες της ΕΕ. Τα μέλη της ΕΕ διατηρούν τις γνώσεις και την τεχνογνωσία τους σε σχετικά θέματα της ΕΕ μέσω συνεχών ευκαιριών ανάπτυξης και εκπαίδευσης.

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 Ανώτερος Διευθυντής Συμμόρφωσης, οι νόμιμοι ελεγκτές και η Γραμματέας της Εταιρίας παρίστανται τακτικά στις συνεδριάσεις της ΕΕ. Εκτός από τις προγραμματισμένες συνεδριάσεις, η Επιτροπή πραγματοποίησε συνεδριάσεις μόνο για τα μέλη της. Η ΕΕ πραγματοποίησε 18 συνεδριάσεις κατά το 2022. Ο πρόεδρος και τα μέλη της ΕΕ καθώς και η συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις παρουσιάζονται πιο κάτω. Ο Νικόλαος Σοφιανός και η Πόλα Χατζησωτηρίου είναι επίσης μέλη της ΕΔΚ. Οι ημερήσιες διατάξεις ευθυγραμμίζονται και η αλληλοεπικάλυψη των ευθυνών αποφεύγεται.

Συμμετοχή μελών κατά τις συναντήσεις της Επιτροπής Ελέγχου κατά το 2022

Νικόλαος Σοφιανός (Πρόεδρος)	18/18
Ιωάννης Ζωγραφάκης (παραιτήθηκε στις 26/10/2022)	15/15
Arne Berggren	16/18
Πόλα Χατζησωτηρίου	18/18
Michael Heger (παραιτήθηκε στις 20/5/2022)	10/10

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.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

Η ΕΕ 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 2022 και τη διαδικασία με την οποία το Συγκρότημα 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 Οικονομική Έκθεση για το 2022 (σελίδα 52).

Βασική δραστηριότητα για την ΕΕ 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 2022 αφορούσαν 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. Κατά την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων η Επιτροπή συζήτησε βασικούς τομείς των κρίσεων της διοίκησης και εκτιμά με τη διοίκηση και τους εξωτερικούς ελεγκτές, PwC, συγκεκριμένα θέματα προς συζήτηση που περιλήφθηκαν στα ευρήματά/παρατηρήσεις τους στο πλαίσιο του ελέγχου των οικονομικών καταστάσεων του Συγκροτήματος, συμπεριλαμβανομένης, μεταξύ άλλων, της ταξινόμησης των χρηματοοικονομικών περιουσιακών στοιχείων, του υπολογισμού αναμενόμενων πιστωτικών ζημιών, των αποθεμάτων ακινήτων, των προβλέψεων για εκκρεμείς διαφορές, τις αξιώσεις, ρυθμιστικά και άλλα θέματα, τους φόρους και την εύλογη αξία επενδύσεων και παραγώγων. Περαιτέρω πληροφορίες παρατίθενται στη Σημείωση 5 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2022.

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 ΕΕ 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.

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 ΕΕ 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 βεβαιώνεται 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 Ανώτερο Διευθυντή Συμμόρφωσης που παρευρίσκονται 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 Ανώτερο Διευθυντή Συμμόρφωσης χωρίς την παρουσία της διεύθυνσης.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

Άλλες ευθύνες

Η ΕΕ και η ΕΔΚ συνεργάζονται στενά και σε κοινές τους συνεδριάσεις αξιολογούν την καταλληλότητα και πληρότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, τις συστάσεις της διοίκησης σχετικά με τις προβλέψεις για την απομείωση δανείων και απαιτήσεων και λοιπών ζημιών και επιβαρύνσεων όπως αναφέρονται στις οικονομικές καταστάσεις του Συγκροτήματος. 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 αποτελεσματικότητας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων οικονομικής πληροφόρησης, διατηρώντας έτσι ένα συνολικά αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου και παρακολουθεί τις απαντήσεις και τις ενέργειες της διοίκησης σε σχέση με τα ευρήματα και τις συστάσεις και οποιαδήποτε μέτρα μετριασμού που λαμβάνονται εις απάντηση.

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 ΕΕ το 2022, 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 εταιρών του Συγκροτήματος.

Η απόδοση της Επιτροπής κατά τη διάρκεια του 2022 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.

Συνολικά, ο ρόλος της ΕΕ είναι θεμελιώδης για τη διασφάλιση της ακεραιότητας και της ακρίβειας των οικονομικών αναφορών της Εταιρίας. Οι καλές, ανοιχτές σχέσεις μεταξύ της ΕΕ, της Εκτελεστικής Διευθύντριας Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης & Δραστηριοτήτων Απομόχλευσης, του Διευθυντή Εσωτερικού Ελέγχου και του Ανώτερου Λειτουργού Συμμόρφωσης, καθώς και των εξωτερικών ελεγκτών, είναι απαραίτητες για την προσθήκη αξίας στον οργανισμό. Αυτό επιτυγχάνεται καθιστώντας τη διοίκηση υπεύθυνη για την εφαρμογή όλων των συστάσεων (εσωτερικών και εξωτερικών). Εκτός από την παροχή διασφάλισης εντός των δομών διακυβέρνησης και λογοδοσίας του Συγκροτήματος, είναι σημαντικό η ΕΕ να συνεισφέρει, να προσφέρει αποτελέσματα και να προσθέτει αξία στο Συγκρότημα.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

Περαιτέρω, η ΕΕ εξέτασε τη διαθεσιμότητα και την αναφορά των αποτελεσμάτων των ασφαλιστικών θυγατρικών και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι σημειώθηκε σημαντική πρόοδος. Περαιτέρω, η ΕΕ εξέτασε άλλα βασικά σημαντικά λογιστικά και άλλα συναφή ζητήματα κατά την επισκόπηση των οικονομικών καταστάσεων για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2022. Κατά την αντιμετώπιση αυτών των θεμάτων, η ΕΕ εξέτασε την καταλληλότητα των κρίσεων και των εκτιμήσεων της διοίκησης και, όπου κρίθηκε σκόπιμο, συζήτησε αυτές τις κρίσεις και εκτιμήσεις με τους εξωτερικούς ελεγκτές.

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που λήφθηκαν από την ΕΕ κατά τη διάρκεια του 2022

<p>Εσωτερικοί έλεγχοι</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ετήσια αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των εσωτερικών ελέγχων του Συγκροτήματος. • Επανεξέταση του Σχεδίου Δράσης Πληροφορικής για την αντιμετώπιση των πορισμάτων του ελέγχου. • Συνεχής αλληλεπίδραση με εξωτερικούς ελεγκτές για ανταλλαγή πληροφοριών και αξιολόγηση στο πλαίσιο της χρήσης του έργου που διενεργείται από τον Εσωτερικό Λογιστικό Έλεγχο, 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 2022, παρέχεται εύλογη διασφάλιση, με έμφαση σε συγκεκριμένα θέματα, για τον σχεδιασμό, την επάρκεια και την λειτουργική αποτελεσματικότητα του πλαισίου εσωτερικού ελέγχου του Συγκροτήματος, την εταιρική διακυβέρνηση και τις διαδικασίες διαχείρισης κινδύνων, για τη διαχείριση σημαντικών κινδύνων, σύμφωνα με τη διάθεση ανάληψης κινδύνου που ορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Δίδεται έμφαση στους τομείς της Ψηφιοποίησης, των Πληροφοριακών Συστημάτων και της Διακυβέρνησης Δεδομένων, της τρέχουσας, καθώς και κάθε μελλοντικής έκθεσης σε κίνδυνο. • Συζητήθηκε η πρόοδος της αντιμετώπισης των ευρημάτων του ελέγχου πληροφορικής όσον αφορά τη διαθεσιμότητα και τη συνέχεια των υπηρεσιών πληροφορικής.
<p>Εσωτερικός λογιστικός έλεγχος</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ανασκόπηση της Ετήσιας Έκθεσης Ελέγχου. • Έγκριση του Ετήσιου Προγράμματος Ελέγχου του Εσωτερικού Ελέγχου (ΕΕ). • Επανεξέταση της ανεξαρτησίας του τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου και του Διευθυντή Εσωτερικού Ελέγχου. • Αξιολόγηση της ανεξαρτησίας, της επάρκειας και της αποτελεσματικότητας του τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου. • Αξιολόγηση του Διευθυντή Εσωτερικού Ελέγχου. • Αναθεώρηση του Εγγράφου Σύστασης του Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου. • Έγκριση του προϋπολογισμού του Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου. • Ανασκόπηση της τριμηνιαίας δραστηριότητας του Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου και των μεταγενέστερων εκθέσεων. • Επισκόπηση των υπηρεσιών εσωτερικού ελέγχου. • Αξιολόγηση των αναγκών και των δεξιοτήτων σε προσωπικό του Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου. • Ενημέρωση σχετικά με καταγγελίες που λαμβάνονται μέσω της γραμμής καταγγελίας. • Τριετής Εξωτερική Αξιολόγηση του Πλαισίου Εσωτερικού Ελέγχου του Συγκροτήματος της ΤΚ • Έκθεση Εξωτερικής Αξιολόγησης Ποιότητας. 	<ul style="list-style-type: none"> • Συζητήθηκαν τα συμπεράσματα που προέκυψαν από τη δραστηριότητα εσωτερικού ελέγχου όπως περιγράφεται στην Ετήσια Έκθεση Ελέγχου. • Η επάρκεια, η αποτελεσματικότητα και η ανεξαρτησία της λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου αξιολογήθηκε ως επαρκής και δόθηκε σχετική επιβεβαίωση στο Διοικητικό Συμβούλιο. • Συζητήθηκαν οι εκθέσεις διερεύνησης, τα ευρήματα και οι συστάσεις της έκθεσης εσωτερικού ελέγχου, καθώς και η απάντηση και οι ενέργειες της διοίκησης. • Η επιτροπή παρακολουθούσε το ποσοστό ολοκλήρωσης των συστάσεων για τον μετριασμό των πορισμάτων που προκύπτουν από τον Εσωτερικό Έλεγχο και τις εξωτερικές εκθέσεις. • Η ανεξάρτητη αξιολόγηση του Πλαισίου Εσωτερικού Ελέγχου του Συγκροτήματος σύμφωνα με την Οδηγία της Κεντρικής Τράπεζας της Κύπρου (ΚΤΚ) για τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης και διαχείρισης στα πιστωτικά ιδρύματα εντόπισε ορισμένες περιπτώσεις μερικής συμμόρφωσης της Τράπεζας με τις διατάξεις της Οδηγίας. • Η Εξωτερική Αξιολόγηση Ποιότητας έδειξε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος: <ul style="list-style-type: none"> α. Γενικά συμμορφώνεται με τα πρότυπα ΙΙΑ, το IPPF και τον Κώδικα Δεοντολογίας. β. Το τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου της ΤΚ είναι μια ώριμη λειτουργία. Οι πρακτικές του προηγούνται πολλών εταιρικών λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου και ευθυγραμμίζονται σε γενικές γραμμές με εκείνες των μεγαλύτερων παγκόσμιων οργανισμών που συνήθως θεωρούνται ως σημείο αναφοράς καλών πρακτικών.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που λήφθηκαν από την ΕΕ κατά τη διάρκεια του 2022 (συνέχεια)

<p>Εξωτερικοί Ελεγκτές</p>	<ul style="list-style-type: none"> Αξιολόγηση της ανεξαρτησίας των εξωτερικών ελεγκτών Συζήτηση του εξωτερικού Ετήσιου Προγράμματος Ελέγχου για το 2022 και των επακόλουθων αποτελεσμάτων της εξαμηνιαίας επισκόπησης της ενδιάμεσης έκθεσης και του ετήσιου ελέγχου των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων; 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, Συζήτηση των αποτελεσμάτων του ελέγχου των εξαμηνιαίων και των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων, Συνάντηση με τους εξωτερικούς ελεγκτές τουλάχιστον δύο φορές χωρίς την παρουσία της διοίκησης Αξιολόγηση μέσω Δεικτών ποιότητας ελέγχου (AQI) της αποτελεσματικότητας της διαδικασίας εξωτερικού ελέγχου, 	<ul style="list-style-type: none"> Η σύνταξη των οικονομικών καταστάσεων απαιτεί από τη διεύθυνση να κάνει ορισμένες κρίσεις και/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, έκρινε την καταλληλότητα τους και εκτίμησε τις γνωστοποιήσεις των οικονομικών καταστάσεων. Η ΕΕ αξιολόγησε μέσω δεικτών ποιότητας AQIs την αποτελεσματικότητα των εξωτερικών ελεγκτών και συνέστησε στους ελεγκτές να βελτιώσουν τη συχνότητα υποβολής εκθέσεων σχετικά με την κατάσταση των ολοκληρωμένων ελέγχων θυγατρικών εταιριών. Οι εξωτερικοί ελεγκτές παρουσίασαν το σχέδιο ελέγχου για το έτος που έληξε το 2022. Οι εξωτερικοί ελεγκτές παρουσίασαν τα συμπεράσματά τους σε σχέση με τις σημαντικές εκτιμήσεις και κρίσεις τα οποία συζήτησαν με τη διεύθυνση και την ΕΕ. 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 σε αυτόν τον τομέα, ιδίως όσον αφορά τα ευρήματα σχετικά με τους προνομιούχους ελέγχους πρόσβασης χρηστών. Έγινε περαιτέρω 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, 	<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 και περιλαμβάνουν κριτήρια ΠΚΔ. 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 ΕΕ έμεινε ικανοποιημένη σε σχέση με την Ετήσια Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης και τη Δήλωση Συμμόρφωσης των Διοικητικών Συμβούλων.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που λήφθηκαν από την ΕΕ κατά τη διάρκεια του 2022 (συνέχεια)

<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 ξεπλύματος χρήματος («AML»), • Εξέταση σημαντικών ζητημάτων συμμόρφωσης και αναφορών που υποβάλλονται από τη Διεύθυνση Συμμόρφωσης, • Εξέταση και έγκριση των διαφόρων πολιτικών συμμόρφωσης, • Αξιολόγηση της υλοποίησης του ψηφιακού εργαλείου KYC • Διόρθωση ευρημάτων που προέρχονται από τον Επιτόπιο έλεγχο της ΕΚΤ για την Εσωτερική Διακυβέρνηση και τη Διαχείριση Κινδύνων Συμμόρφωσης, • Έκθεση του Λειτουργού Προστασίας Δεδομένων, • Σύστημα Διαχείρισης Συμμόρφωσης, • Αναδιοργάνωση/αναδιάρθρωση του Τμήματος Συμμόρφωσης • Αξιολόγηση του Διευθυντή Διεύθυνσης Συμμόρφωσης, 	<ul style="list-style-type: none"> • Συζητήθηκαν ζητήματα απορρήτου δεδομένων και η μελλοντική πορεία. • Έγινε σε βάθος παρουσίαση του Συστήματος Διαχείρισης Συμμόρφωσης που εφαρμόστηκε πρόσφατα, και η ΕΕ συζήτησε την αποτελεσματικότητα, τις επιδόσεις και την ανάγκη πλήρους αξιοποίησης του συστήματος. • Συζητήθηκαν τα ευρήματα και οι συστάσεις OSI και λήφθηκαν ενέργειες για την ενίσχυση των δραστηριοτήτων συμμόρφωσης. • Η Φάση 1 του εργαλείου KYC για την ενσωμάτωση φυσικών προσώπων θεωρήθηκε επιτυχής και η Φάση 2 για την ενσωμάτωση νομικών οντοτήτων ολοκληρώθηκε το 2022. • Η έκθεση του Λειτουργού Προστασίας Δεδομένων τόνισε τη συνολική πρόοδο που επιτεύχθηκε και την αυξημένη ευαισθητοποίηση του προσωπικού σε θέματα απορρήτου δεδομένων. • Συζητήθηκαν τα ευρήματα και οι συστάσεις του ελέγχου της ΕΚΤ και έγιναν ενέργειες για την ενίσχυση των δραστηριοτήτων συμμόρφωσης. • Συζητήθηκαν οι ανάγκες στελέχωσης και η αναδιοργάνωση του Τμήματος Συμμόρφωσης μετά το ΕΣΑ και εγκρίθηκαν οι ενέργειες.
<p>Εποπεία θυγατρικών</p>		

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 Ανώτερο Διευθυντή 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 εσωτερικού 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 ΕΕ 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 του πλαισίου διαχείρισης κινδύνων και εσωτερικού ελέγχου του Συγκροτήματος. Αυτές οι εκθέσεις καλύπτουν θέματα που αφορούν την ΕΕ 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 ΕΕ εξετάζει την ανταπόκριση της διεύθυνσης και την έγκαιρη αποκατάσταση των ευρημάτων που εντοπίστηκαν.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

5.3.1 Αποτελεσματικότητα Διευθύνσεων Εσωτερικού Ελέγχου και Συμμόρφωσης (συνέχεια)

Μέσω τακτικών συνεδριάσεων και εκθέσεων που υποβλήθηκαν από τον Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου σε θέματα εσωτερικού ελέγχου, συμπεριλαμβανομένης της αποτελεσματικότητας και της επάρκειας πόρων η Επιτροπή βεβαιώθηκε ότι η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου ήταν αποτελεσματική και είχε επαρκείς πόρους. Η Εξωτερική Αξιολόγηση Ποιότητας του Εσωτερικού Ελέγχου που πραγματοποιήθηκε το 2022, έδειξε ότι η λειτουργία είναι ώριμη και γενικά συμμορφώνεται με τα πρότυπα IIA, IPPF και τον Κώδικα Δεοντολογίας.

Η ΕΕ 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 τριμηνιαίες εκθέσεις που ετοιμάζονται από τον Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου επιτρέπουν στην ΕΕ 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 ΕΕ 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. Υπάρχει μηδενική ανοχή σε ξέπλυμα χρήματος και περιστατικά χρηματοδότησης της τρομοκρατίας.

Η ΕΕ προτείνει στο Διοικητικό Συμβούλιο τον διορισμό, τη μετάθεση ή την αντικατάσταση του Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου και του Ανώτερου Διευθυντή Συμμόρφωσης. Επίσης εγκρίνει και παρακολουθεί τα OKRs του Διευθυντή Εσωτερικού Ελέγχου και του Ανώτερου Λειτουργού Συμμόρφωσης. Υποβάλλει έκθεση στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την ανεξαρτησία, την επάρκεια και την αποτελεσματικότητα της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου και της Διεύθυνσης Συμμόρφωσης.

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

5.3.2 Διευθετήσεις σχετικές με τους εξωτερικούς ελεγκτές

Η ΕΕ εποπτεύει τη σχέση με τους εξωτερικούς ελεγκτές. Κατά τη διάρκεια του έτους, η ΕΕ 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 ΕΕ εφαρμόζει Πολιτική για την Παροχή Υπηρεσιών Μη Ελεγκτικών Υπηρεσιών από τους νόμιμους ελεγκτές του Συγκροτήματος σύμφωνα με την ισχύουσα 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 ΕΕ. 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. 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.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

5.3.2 Διευθετήσεις σχετικές με τους εξωτερικούς ελεγκτές (συνέχεια)

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 το πλαίσιο σε σχέση με την πρόσληψη 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 20 Μαΐου 2022 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 ΕΕ κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ήταν ικανοποιημένη με την ανεξαρτησία, την ποιότητα και τις επιδόσεις της PwC για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2022 και εισηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο να προτείνει την PwC για επαναδιορισμό για έγκριση κατά την ΕΓΣ 2022. Ο επικεφαλής συντάκτης υπεύθυνος για τον έλεγχο είναι ο κος Kevin Egan. Η θητεία της PwC ως νόμιμοι 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.

5.4 Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων

Σύνθεση

Η ΕΔΚ στις 31 Δεκεμβρίου 2022 αποτελείται από τρία ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. 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, και τον Κώδικα ΗΒ.

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 2022, η Επιτροπή πραγματοποίησε 22 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 2022:

Πόλα Χατζησωτηρίου (διορίστηκε ως Πρόεδρος στις 26 Οκτωβρίου 2022)	22/22
Νικόλαος Σοφινανός	22/22
Κωνσταντίνος Ιορδάνου (διορίστηκε στις 26 Οκτωβρίου 2022)	5/5
Ιωάννης Ζωγραφάκης (αποχώρησε στις 25/10/2022)	17/17
Maksim Goldman (αποχώρησε στις 20/5/2022)	9/10

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.4 Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων (συνέχεια)

Η εξέταση των θεμάτων που σχετίζονται με τον κίνδυνο από το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρείται ότι ενισχύεται από τα μέλη που υπηρετούν σε περισσότερες από μία υποεπιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου. Ο Πρόεδρος της ΕΕ (κ. Σοφιανός) είναι μέλος της Επιτροπής Κινδύνων και η Πρόεδρος της Επιτροπής Κινδύνων (κα. Χατζησωτηρίου) είναι μέλος της ΕΕ. Περαιτέρω, υπάρχουν κοινά μέλη στην ΕΑΔΑ και την ΕΔΕΔ. Τέτοιες διασταυρούμενες συμμετοχές διευκολύνουν την αποτελεσματική διακυβέρνηση σε όλα τα ζητήματα οικονομικής διαχείρισης και κινδύνου. Οι ημερήσιες διατάξεις ευθυγραμμίζονται και η αλληλοεπικάλυψη των ευθυνών αποφεύγεται. Διεξάγονται επίσης τακτικές κοινές συνεδριάσεις με την ΕΕ και την Επιτροπή Τεχνολογίας για να διασφαλιστεί ότι δεν υπάρχουν κενά στην εποπτεία των εσωτερικών ελέγχων και δεν υπάρχουν κενά στην εποπτεία των κινδύνων τεχνολογίας και ασφάλειας των πληροφοριών και ότι τυχόν περιοχές σημαντικής επικάλυψης αντιμετωπίζονται καταλλήλως.

Σύμφωνα με τον Κώδικα του ΗΒ και την Οδηγία Καταλληλότητας της ΚΤΚ, το καθεστώς ανεξαρτησίας οποιουδήποτε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου που έχει υπηρετήσει στο Διοικητικό Συμβούλιο για περισσότερα από εννέα χρόνια διακυβεύεται. Παρόλο που το Διοικητικό Συμβούλιο πιστεύει ότι ο κ. Ζωγραφάκης συνεχίζει να επιδεικνύει ανεξάρτητη κρίση και ικανότητα αμφισβήτησης, στις 26 Οκτωβρίου 2022, με την ολοκλήρωση της εννιάχρονης θητείας του, ο κ. Ζωγραφάκης παραιτήθηκε από τον ρόλο του ως Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος, Πρόεδρος της Επιτροπής Κινδύνων και μέλος της Επιτροπής Ελέγχου και συνεχίζει ως Μη Εκτελεστικός Διευθυντής.

Σκοπός και Ευθύνη

Ο κύριος σκοπός της Επιτροπής είναι να εποπτεύει, εκ μέρους του Διοικητικού Συμβουλίου, τη διαχείριση του κινδύνου από τα στελέχη, συμπεριλαμβανομένης της θέσπισης κατάλληλου πλαισίου διαχείρισης κινδύνου σε ολόκληρο το Συγκρότημα, να θεωρεί 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.
- Επιβλέπει την αναγνώριση, αξιολόγηση, έλεγχο και παρακολούθησή χρηματοοικονομικούς και μη χρηματοοικονομικούς κινδύνους (συμπεριλαμβανομένων λειτουργικών, τεχνολογικών, φορολογικών, νομικών κινδύνων, φήμης και συμμόρφωσης και ΠΚΔ συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων Κ&Π) 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 αναδυόμενων 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, των χαρακτηριστικών του Συγκροτήματος 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)

Σκοπός και Ευθύνη (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 προσδιορίζει και 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 Διαχείρισης Κινδύνου του Συγκροτήματος, καθώς και ιδιαίτερη προσοχή στους αναδυόμενους κινδύνους που θα μπορούσαν να επηρεάσουν σημαντικά το Συγκρότημα και/ή τους πελάτες του.

Οι αναδυόμενοι κίνδυνοι περιλάμβαναν τομείς όπως τις αυξανόμενες τιμές και τα επιτόκια της ενέργειας και τις επιπτώσεις τους στους πελάτες της Τράπεζας και στη γεωπολιτική θέση της Κύπρου, 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 Ανάλυσης Κινδύνου του Συγκροτήματος και Δήλωση Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνου. Θεώρηση τυχόν παραβιάσεων της διάθεσης κινδύνου, σχέδια αποκατάστασης και απαιτούμενες επικοινωνίες.
- Εισήγηση Πολιτικών για πιστωτικό κίνδυνο, κίνδυνο αγοράς και ρευστότητας και κίνδυνοι για την ασφάλεια στον κυβερνοχώρο/πληροφοριών 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, τον Ανώτερο Διευθυντή Ασφάλειας Πληροφοριών και τακτική θεώρηση της αναφοράς κινδύνου και του πίνακα ελέγχου της διάθεσης κινδύνου.
- Λήψη αναφορών σχετικά με την επιχειρησιακή και τεχνολογική ικανότητα του Συγκροτήματος, συμπεριλαμβανομένων συγκεκριμένων ενημερώσεων σχετικά με την ικανότητα διαχείρισης κινδύνου στον κυβερνοχώρο, την ανθεκτικότητα της Πληροφορικής, τη Επιχειρηματική συνέχεια της Υπηρεσίας Πληροφορικής και τη Διαχείριση Δεδομένων.
- Επανεξέταση και αμφισβήτηση της υπόθεσης, των σεναρίων και των αποτελεσμάτων των ΕΔΑΚΕ και ΕΔΑΕΡ 2022 και εισήγηση στο Διοικητικό Συμβούλιο για έγκριση.
- Επανεξέταση των επιπτώσεων του πολέμου στην Ουκρανία στο χαρτοφυλάκιο και τις επιχειρήσεις.
- Εξέταση της εκτίμησης κινδύνου του τριετούς οικονομικού προγράμματος.
- Επανεξέταση Τριμηνιαίων Ενημερώσεων REMU.

Βρίσκεται επίσης σε εξέλιξη εργασία για τον προσδιορισμό των κινδύνων που σχετίζονται με το κλίμα και το περιβάλλον στους οποίους εκτίθεται η Τράπεζα, η οποία προχώρησε το 2022 και συνεχίστηκε ώστε να ενσωματωθούν οι κίνδυνοι αυτοί στην υπάρχουσα ταξινόμηση και μητρώο κινδύνων της Τράπεζας και να ενημερώνονται οι διάφορες επιχειρηματικές διαδικασίες της.

Σε μηνιαία βάση, η ΕΔΚ μελετά την έκθεση κινδύνου η οποία προσδιορίζει βασικά ζητήματα και περιλαμβάνει μια άποψη της διάθεσης ανάλυσης κινδύνου του Συγκροτήματος, καθώς και κορυφαίους και αναδυόμενους κινδύνους. Οι Αναδυόμενοι Κίνδυνοι και το Προφίλ Κινδύνων επανεξετάζονται σε τριμηνιαία βάση.

Για να διασφαλιστεί η συνοχή του πεδίου εφαρμογής και της προσέγγισης από τις επιτροπές θυγατρικών εταιρειών, 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 Έκθεση Κινδύνων και Διαχείρισης Κεφαλαίων στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση 2022.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.4 Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων (συνέχεια)

Σκοπός και Ευθύνη (συνέχεια)

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 ενδεδειγμένες συζητήσεις επικεντρώθηκαν στο χαρτοφυλάκιο της ΔΑΑ (Διεύθυνση Αναδιάρθρωσης και Ανάκτησης), στα τεστ διείσδυσης ωριμότητας ασφάλειας πληροφοριών και στον διορισμό Συνδέσμων με τη Λειτουργία Ελέγχου σε μεγάλες επιχειρησιακές μονάδες για την καλύτερη ενσωμάτωση της κουλτούρας κινδύνου και συμμόρφωσης. 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 αναδιարθρώσεις με όριο πίστωσης > €100 εκατομμυρίων και συμβατικές ή μη διαγραφές.

Η Επιτροπή ενημερώθηκε και πληροφορήθηκε επίσης για τις εξελίξεις και τις πρακτικές της αγοράς μέσω ειδικών εκπαιδευτικών συνεδριών σχετικά με το RCMS (το σύστημα που χρησιμοποιεί η Διοίκηση Λειτουργικού Κινδύνου), το Πλαίσιο Ποσοτικοποίησης Κινδύνων, τα μοντέλα ΔΠΧΠ, τις αξιολογήσεις τρίτων, τη Διαδικασία Διαχείρισης Επιχειρησιακής Συνέχειας και τη Διαδικασία Διαχείρισης Κινδύνου Απάτης, τις Νέες Κατευθυντήριες Γραμμές της EAT για δανεισμό και την Εφαρμογή της Βασιλείας III – Ανάλυση Ποσοτικών Επιπτώσεων για την Επάρκεια Κεφαλαίων και τη Μόχλευση.

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που λήφθηκαν από την ΕΔΚ κατά τη διάρκεια του 2022

Η Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων εξέτασε και αμφισβήτησε την ακόλουθη έκθεση και, όπου κρίθηκε σκόπιμο, εισηγήθηκε την έγκριση της από το Διοικητικό Συμβούλιο. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής έδωσε αναφορά στο Διοικητικό Συμβούλιο μετά από κάθε συνεδρίαση ώστε να διασφαλίσει ότι όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ήταν πλήρως ενημερωμένοι για τις δραστηριότητες της Επιτροπής.

Τομέας	Θέμα
1. Τμήμα Διαχείρισης Κινδύνων (RMD)	<ul style="list-style-type: none"> - Ετήσια αναθεώρηση και επικαιροποίηση του Πλαισίου Διάθεσης Ανάληψης Κινδύνου και των Δηλώσεων Διάθεσης Ανάληψης Κινδύνου - Πλαίσιο Διάθεσης Ανάληψης Κινδύνου της Ψηφιακής Οικονομικής Πλατφόρμας - Ετήσια και τριμηνιαία ICAAP & ILAAP, συμπεριλαμβανομένων υποθέσεων, σεναρίων ακραίων καταστάσεων και αντίστροφων σεναρίων στρες - Εκτίμηση των Κινδύνων του Χρηματοοικονομικού Σχεδίου - Σχέδιο επίλυσης και ανάκαμψης - Έκθεση σχετικά με την ανατροφοδότηση της ΕΚΤ σχετικά με τις αρχές για την αποτελεσματική συγκέντρωση δεδομένων κινδύνου και αναφοράς κινδύνου - Έγγραφο Σύστασης, Προϋπολογισμός, Στρατηγική του RMD (Τμήματος Διαχείρισης Κινδύνων) και παρακολούθηση των στόχων του RMD και Ετήσια και Μηνιαία Ενημερωμένη Έκθεση Διαχείρισης Κινδύνου - Πλαίσιο Διακυβέρνησης Δεδομένων - Υπολογισμός Οικονομικού Κεφαλαίου για κυπριακά ομόλογα - Αναθεώρηση όλων των Πολιτικών του Τμήματος Διαχείρισης Κινδύνων - Νέα έκθεση αναδυόμενων κινδύνων - Ενημέρωση της REMU (Μονάδα Διαχείρισης Ακίνητης Περιουσίας) συμπεριλαμβανομένης της αναθεώρησης του χαρτοφυλακίου ακινήτων - Κανονιστική ενημέρωση/Επισκόπηση της αλληλογραφίας με τις ρυθμιστικές αρχές - Παρακολούθηση της Διαδικασίας Εποπτικής Εξέτασης και Αξιολόγησης (SREP) και επιτόπια επιθεώρηση - Ερωτηματολόγιο Κινδύνων Πληροφορικής της ΕΚΤ για το 2021 - Διακήρυξη Ανεξαρτησίας του RMD (Τμήμα Διαχείρισης Κινδύνων). - Ανανέωση ασφαλιστηρίων συμβολαίων BBB, D&O και Cyber
2. Πιστωτικός Κίνδυνος	<ul style="list-style-type: none"> - Επισκόπηση Πιστωτικού Χαρτοφυλακίου / Πίνακας ελέγχου πιστωτικής ποιότητας - Ρύθμιση στόχων όσον αφορά την ποιότητα περιουσιακών στοιχείων - Πιστωτικά ανοίγματα άνω των €100 εκατ. και προτεινόμενες στρατηγικές για μείωση, αύξηση ή διατήρηση - Διατάξεις ECL για όλα τα τρίμηνα και επανεξέταση έκτακτων επικαλύψεων διαχείρισης για την αντιμετώπιση ζητημάτων που δεν αντιμετωπίζονται πλήρως από τα μοντέλα. - Αναθεώρηση των όρων αναφοράς της ADC - Επανασχεδιασμός σημαντικών πολιτικών που σχετίζονται με τον πιστωτικό κίνδυνο - Ανάλυση των 50 κορυφαίων ξενοδόχων - Επίδραση των γεγονότων της Ουκρανίας στο χαρτοφυλάκιο και τις επιχειρήσεις - Ενημέρωση μοντέλων έγκαιρης προειδοποίησης - Απόδοση του RRD (Τμήμα Αναδιάρθρωσης και Ανάκτησης). - Ενημερώσεις χαρτοφυλακίου Ναυτιλίας / Syndication

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 2022 (συνέχεια)

Τομέας	Θέμα
3. Κίνδυνος Αγοράς / Ρευστότητας	<ul style="list-style-type: none"> - Νέα όρια και μεθοδολογία σε σχέση με τα ομόλογα βάσει κινδύνου - Ετήσια ανασκόπηση των πιστωτικών ορίων (αντισυμβαλλομένων και χώρας) - Ετήσια Ανασκόπηση των Ορίων Κινδύνου Αγοράς - Επίπεδα εξουσιοδότησης για Όρια που σχετίζονται με τον Κίνδυνο Αγοράς - Έκθεση για τον Κίνδυνο Περιουσίας - Αναθεώρηση των πολιτικών Κινδύνου Αγοράς - Αναφορές ρευστότητας
4. ΠΚΔ	<ul style="list-style-type: none"> - Σχέδιο Εργασίας ΠΚΔ - Ενημέρωση σχεδίου υλοποίησης κλιματικού κινδύνου - Ενημέρωση της ΕΚΤ για το κλιματικό Stress Test 2022 - Εκτίμηση ουσιαστικότητας και προσδιορισμός κινδύνου για τους κλιματικούς κινδύνους
5. Λειτουργικός Κίνδυνος	<ul style="list-style-type: none"> - Σχέδιο RCSA για το Έτος 2022 - Ενημέρωση για τα αποτελέσματα της διαδικασίας Εκτίμησης Κινδύνου Απάτης - Κίνδυνος που σχετίζεται με υπάρχουσες και νέες κρίσιμες συμβάσεις εξωτερικής ανάθεσης - Αναθεώρηση Πολιτικών - Σχέδιο επιχειρησιακής συνέχειας και σχετικά αποτελέσματα ασκήσεων
6.	<ul style="list-style-type: none"> - Μηνιαίες και ετήσιες Εκθέσεις Ασφάλειας Πληροφοριών - Έκθεση Τεχνολογικού Κινδύνου - Ετήσια Έκθεση Ασφάλειας Πληροφοριών - Αναθεώρηση και έγκριση ολοκληρωμένου καταλόγου ICT/IS KRIs - Ενημερώσεις σχετικά με τις σχετικές προσπάθειες συμμόρφωσης με τους κανονισμούς όσον αφορά την ασφάλεια πληροφοριών - Ασφάλεια Πληροφοριών - Ενημερώσεις για συμβάντα στον κυβερνοχώρο/ασφάλεια πληροφοριών - Ενημέρωση για τα αποτελέσματα των Αποτελεσμάτων Ετήσιων Δοκιμών Διεΐδυσης Επιχειρήσεων - Ενημέρωση σχετικά με την αξιολόγηση ωριμότητας ασφάλειας πληροφοριών για το έτος 2022 - Έγκριση Χάρτη του Τμήματος Ασφάλειας Πληροφοριών και Ετήσιου Προϋπολογισμού - Ετήσια Διακήρυξη Ανεξαρτησίας για την Ασφάλεια Πληροφοριών
7.	<ul style="list-style-type: none"> - Ετήσιες εκθέσεις των θυγατρικών επιτροπών κινδύνου της Eurolife & General Insurance Ltd
8.	<ul style="list-style-type: none"> - Όροι εντολής της Επιτροπής Κινδύνων και της ADC - Αξιολόγηση του Ανώτερου Λειτουργού Διαχείρισης Κινδύνων και του Ανώτερου Λειτουργού Ασφάλειας Πληροφοριών - Επανεξέταση της αποτελεσματικότητας 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.

5.4.1 Αποτελεσματικότητα του Τμήματος Ασφάλειας Πληροφοριών:

Η Τράπεζα Κύπρου βρίσκεται τώρα στην καλύτερη δυνατή θέση από τον χρόνο της οικονομικής κρίσης του 2013, με έναν υγιή ισολογισμό και περιουσιακά στοιχεία που αποτελούνται από δάνεια καλής ποιότητας, ομόλογα και μετρητά, επωφελούμενη από τα αυξανόμενα επιτόκια – όπου τα επιτόκια καταθέσεων της ΕΚΤ βρίσκονται στο 2,5% κατά τον χρόνο σύνταξης της παρούσας έκθεσης και προβλέπεται να αυξηθούν περαιτέρω κατά το 2023. Από την πλευρά του πιστωτικού κινδύνου, τα πρότυπα αναδοχής έχουν βελτιωθεί για να ανταποκριθούν στις προκλήσεις του υψηλού πληθωρισμού και της σύσφιξης του νομισματικού περιβάλλοντος. Οι πιστωτικές πολιτικές έχουν επανασχεδιαστεί και απλοποιηθεί, ώστε να διασφαλίζεται ότι πληρούν τα ρυθμιστικά πρότυπα. Επίσης, η παρακολούθηση έχει αυτοματοποιηθεί περαιτέρω και έχει επικεντρωθεί σε τομείς αναδυόμενων κινδύνων. Επιπλέον, τα μοντέλα προβλέψεων έχουν ενημερωθεί με τις πιο πρόσφατες ιστορικές και προγνωστικές παραμέτρους και η επικάλυψη από τη διοίκηση επαναπροσδιορίστηκε ώστε να ληφθούν υπόψη οι τελευταίες εξελίξεις στο βαθμό που αυτές δεν αποτυπώνονται πλήρως από τα μοντέλα.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.4 Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων (συνέχεια)

5.4.1 Αποτελεσματικότητα του Τμήματος Ασφάλειας Πληροφοριών: (συνέχεια)

Η ομάδα Analytics έχει αναπτύξει νέα μοντέλα έγκαιρης προειδοποίησης, ενσωματώνοντας παράγοντες με μελλοντική ματιά, που θα επιτρέψουν στο Τμήμα Διαχείρισης Κινδύνων να εντοπίζει με μεγαλύτερη ακρίβεια τους τομείς κινδύνου στο πιστωτικό μας χαρτοφυλάκιο και να ενεργεί με προληπτικό τρόπο. Το 2022, ολοκληρώθηκε η ρυθμιστική άσκηση προσομοίωσης ακραίων καταστάσεων για τους κλιματικούς κινδύνους (Climate Stress Test) και το Τμήμα Διαχείρισης Κινδύνων επί του παρόντος αξιοποιεί τη γνώση που αποκτήθηκε για την ανάπτυξη μοντέλων ποσοτικοποίησης των Κλιματικών και Περιβαλλοντικών Κινδύνων στο πιστωτικό χαρτοφυλάκιο. Σε σχέση με τους μη χρηματοοικονομικούς κινδύνους, το Σύστημα Διαχείρισης Κινδύνων για τον λειτουργικό Κίνδυνο έχει βελτιωθεί και έχουν εισαχθεί αναγνωριστικά για τον καλύτερο εντοπισμό και ταξινόμηση των ελέγχων που διαθέτουμε για τη διαχείριση των κινδύνων μας. Επιπλέον, έχει εισαχθεί η βελτιωμένη διαδικασία RCSA για τις εργασίες των υποκαταστημάτων και έχει αποδείξει την αξία της ύπαρξης ισχυρών συνδέσμων με τις λειτουργίες ελέγχου στην πρώτη γραμμή για την καλύτερη κατανόηση και την ενεργό διαχείριση των κινδύνων. Η ομάδα διαχείρισης Κινδύνων Απάτης έχει βελτιώσει το σύστημα πρόληψης απάτης με κάρτες και ολοκλήρωσε τις ειδικές αξιολογήσεις κινδύνου απάτης στις διαδικασίες του Δικτύου Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων και Λιανικής Τραπεζικής. Η ομάδα κινδύνων από Τρίτους έχει ανανεώσει την αξιολόγηση των κινδύνων που προέρχονται από τους εξωτερικούς συνεργάτες και εισήγαγε νέα KRI για την παρακολούθηση της εξωτερικής ανάθεσης. Η ομάδα Σχεδιασμού Επιχειρησιακής Συνέχειας (Business Continuity Planning - BCP) έχει ολοκληρώσει όλες τις προγραμματισμένες αξιολογήσεις και δοκιμές BCP. Οι Λειτουργίες Κινδύνων έχουν εμπλακεί σε μεγάλο βαθμό στο σχέδιο δράσης ΠΚΔ σε επίπεδο τράπεζας, καθοδηγώντας και συντονίζοντας τα τμήματα κινδύνου σε σχέση με τα παραδοτέα όσον αφορά τους κινδύνους. Ταυτόχρονα, οι Λειτουργίες Κινδύνων έχουν αναλάβει την ευθύνη για τον Πίνακα Ελέγχου (Dashboard) της κουλτούρας κινδύνου, το οποίο έχει αναπτυχθεί σε ολόκληρη την τράπεζα και έχει θέσει στόχους 1 και 3 ετών σε όλη την τράπεζα, αναπτύσσοντας παράλληλα ξεχωριστούς πίνακες κινδύνου και KRI για τα τμήματα πρώτης γραμμής.

Το τμήμα Στρατηγικής και Αγορών παρείχε βασικές βελτιώσεις στις διαδικασίες ICAAP και ILAAP της Τράπεζας και ολοκλήρωσε εκτενείς επιτόπιους ελέγχους που διενεργήθηκαν από τις ρυθμιστικές αρχές σε σχέση με το ICAAP. Ταυτόχρονα, η ποσοτικοποίηση των κινδύνων της Τράπεζας και το πλαίσιο επικύρωσης του μοντέλου βελτιώνονται συνεχώς και έχει αναπτυχθεί μια μεθοδολογία ορίων σε σχέση με τα ομόλογα με βάση τον κίνδυνο, η οποία θα επιτρέψει στην Τράπεζα να επεκτείνει με προσεκτικό τρόπο το χαρτοφυλάκιο ομολόγων της εντός της ικανότητας ανάληψης κινδύνου. Όσον αφορά το χαρτοφυλάκιο παλαιού τύπου, το Τμήμα Διαχείρισης Κινδύνων έχει διαβιβάσει τη δήλωση διάθεσης ανάληψης κινδύνου τόσο στο Τμήμα Αναδιάρθρωσης και Ανάκτησης όσο και στο REMU. Αυτές οι επιμέρους δηλώσεις διάθεσης ανάληψης κινδύνου (RAS) αναφέρονται στην Εκτελεστική Επιτροπή σε τριμηνιαία βάση. Επιπλέον, ο Ανώτερος Λειτουργός Διαχείρισης Κινδύνων, μέσω της συμμετοχής του στο Legacy Forum και την ADC (Επιτροπή Απόκτησης και Διάθεσης Περιουσιακών Στοιχείων), εποπτεύει υποθέσεις που σχετίζονται τόσο με το REMU όσο και με το Τμήμα Αναδιάρθρωσης και Ανάκτησης.

5.4.2 Αποτελεσματικότητα του Τμήματος Ασφάλειας Πληροφοριών

Καθ' όλη τη διάρκεια του 2022, η TK κατάφερε να βελτιώσει τους ελέγχους ασφαλείας σε όλο το περιβάλλον της TK μέσω της συνεχούς αξιολόγησης και βελτίωσης των εφαρμοζόμενων ελέγχων. Μια αναθεωρημένη άσκηση ωριμότητας των ελέγχων ολοκληρώθηκε τον Απρίλιο του 2022, με την αξιολόγηση και τη βαθμολόγηση να επαναπροσδιορίζονται με βάση το αναγνωρισμένο πρότυπο ISO27001 και τους τομείς του κλάδου. Το μοντέλο υπολογισμού της Αποτελεσματικότητας της Ασφάλειας Πληροφοριών έχει επίσης επανασχεδιαστεί (τον Μάιο του 2022) με βάση το Πρότυπο ISO27001 και περιλαμβάνει ένα αναθεωρημένο σύνολο KRIs Ασφάλειας Πληροφοριών και ΤΠΕ (από 26 σε 85 παρακολουθούμενα KRI). Καθ' όλη τη διάρκεια του 2022, έχουν πραγματοποιηθεί μια σειρά από Εκτιμήσεις Κινδύνων σε όλο το περιβάλλον του Συγκροτήματος για τον εντοπισμό κινδύνων που σχετίζονται με Επιχειρηματικές Εφαρμογές, Υπηρεσίες Πληρωμών, Υποδομές ζωτικής σημασίας και τρίτα μέρη. Περαιτέρω, οι δραστηριότητες διαχείρισης κινδύνων ήταν συνεχείς και επικεντρώθηκαν στον μετριασμό υψηλών κινδύνων και κινδύνων που σχετίζονται με ευαίσθητες περιοχές του Συγκροτήματος. Από την άποψη της ευαισθητοποίησης για την ασφάλεια, έχουν παραδοθεί εκπαιδεύσεις σε όλο το προσωπικό, τα στελέχη και τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σε τριμηνιαία βάση. Περαιτέρω, πραγματοποιήθηκαν και συνεχίστηκαν κατά τη διάρκεια του έτους μηνιαίες ασκήσεις προσομοίωσης phishing, σε μια προσπάθεια να ευαισθητοποιηθεί περισσότερο το προσωπικό σχετικά με τα μηνύματα ηλεκτρονικού phishing. Το % του προσωπικού που έκανε κλικ σε προσομοιωμένους συνδέσμους phishing μειώθηκε σε αξία σύμφωνα με τις βέλτιστες πρακτικές του κλάδου. Δεν έχουν καταγραφεί επιτυχή περιστατικά κυβερνοεπιθέσεων το 2022 κατά του δικτύου της TK και των επιχειρηματικών εφαρμογών (εσωτερικών και εξωτερικών). Περαιτέρω, έχει συμφωνηθεί και έχει τεθεί σε εφαρμογή μια αναθεωρημένη επίσημη και τεκμηριωμένη διαδικασία χειρισμού περιστατικών Πρόληψης Απώλειας Δεδομένων, ενώ συνεχίστηκαν οι συνεχείς βελτιώσεις διαμόρφωσης και η τελειοποίηση της λειτουργικότητας του συστήματος DLP και των αντίστοιχων πολιτικών.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.4 Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων (συνέχεια)

5.4.2 Αποτελεσματικότητα του Τμήματος Ασφάλειας Πληροφοριών (συνέχεια)

Το πρόγραμμα Regulatory Identity and Access Management του 2021 για τη βελτίωση της ωριμότητας των επιχειρησιακών δραστηριοτήτων του Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου, έχει σημειώσει σημαντική πρόοδο το 2022 και αναμένεται να ολοκληρωθεί επιτυχώς το 1ο τρίμηνο του 2023 με την τήρηση των στόχων του προγράμματος και των χρονοδιαγραμμάτων.

5.5 Επιτροπή Τεχνολογίας

Η Επιτροπή πραγματοποίησε 8 συνεδριάσεις κατά τη διάρκεια του 2022 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 2022:

Lyn Grobler (Πρόεδρος)	8/8
Ιωάννης Ζωγραφάκης	8/8
Πόλα Χατζησωτηρίου	8/8
Arne Berggren	7/8
Κωνσταντίνος Ιορδάνου ² (παραιτήθηκε τον Νοέμβριο του 2022)	5/6

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.

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 81.7% προς το τέλος του έτους σε σύγκριση με 77.7% το προηγούμενο έτος. Μια άσκηση συγκριτικής αξιολόγησης που συγκρίνει την εφαρμογή για κινητά της Τράπεζας με αυτή άλλων μεγάλων τραπεζών στην Κύπρο και την Ελλάδα, σύμφωνα με την οποία όλες οι εφαρμογές βαθμολογούνται με βάση την κάρτα αποτελεσμάτων έρευνας Forrester το 2021 έδειξε ότι η εφαρμογή της Τράπεζας ήταν συγκριτικά καλή.

Επίσης η Επιτροπή παρακολούθησε τα έργα που εκτελούνται στη λειτουργία Πληροφορικής για να διασφαλιστεί ότι παρέμειναν εντός λογικών προθεσμιών. Το πενταετές συμβόλαιο με την Kyndryl ανανεώθηκε. Η εφαρμογή ψηφιακού ανοίγματος πελατών ξεκίνησε με επιτυχία. Επίσης, η Επιτροπή εξέτασε και παρακολούθησε σε εξαμηνιαία βάση τον ψηφιακό μετασχηματισμό των ασφαλιστικών θυγατρικών. Το 2022 αναφέρθηκαν έντεκα σοβαρά περιστατικά μη διαθεσιμότητας συστημάτων. Η βασική αιτία εντοπίστηκε σε όλες τις περιπτώσεις και ελήφθησαν μέτρα για αποφυγή επανάληψης.

² Ο Κωνσταντίνος Ιορδάνου παραιτήθηκε από την ΕΤ τον Νοέμβριο του 2022

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.5 Επιτροπή Τεχνολογίας (συνέχεια)

Η Επιτροπή εξέτασε την Ετήσια Έκθεση Ασφάλειας Πληροφοριών και ενημερώθηκε για τις βασικές προκλήσεις και την πρόοδο που σημειώθηκε στο λειτουργικό μοντέλο Ασφάλειας Πληροφοριών. Η Επιτροπή παρακολούθησε τις ενέργειες για τον μετριασμό των ευρημάτων του Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου εντός των σχετικών προθεσμιών. Η πρόεδρος της Επιτροπής έδωσε 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 2022:

Ιωάννης Ζωγραφάκης (Πρόεδρος)	2/2
Μαρία Φιλίππου	2/2
Maksim Goldman (παραιτήθηκε τον Μάιο του 2022)	2/2
Michael Heger(παραιτήθηκε τον Μάιο του 2022)	2/2

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.

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.

Μετά την πρόοδο της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης του 2021 και την πρωτοβουλία - μη επανεκλογή δύο μελών της ΕΔ, η Επιτροπή αποτελούνταν από δύο μόνο μέλη για το υπόλοιπο της χρονιάς, και ως εκ τούτου πραγματοποιήθηκαν μόνο 2 συνεδριάσεις κατά τη διάρκεια του 2022. Ωστόσο, από την 01.01.2023 η ΕΔ αποτελείται από τρία μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και οι συνεδριάσεις της Επιτροπής θα πραγματοποιούνται τακτικά.

Το Σχέδιο Ethos, το οποίο τελεί υπό την αιγίδα της ΕΔ προχώρησε με ικανοποιητικό τρόπο. Αξίζει να σημειωθεί ότι το Σχέδιο Ethos υπό την αιγίδα της ΕΔ και του Διευθυντή Προσωπικού δημιουργήθηκε 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 ηθικής και διαχείρισης κινδύνου και στην ανάπτυξη των σημαντικών προφίλ επιθυμητών συμπεριφορών που απαιτούνται για την ενίσχυση της γνήσιας σχέσης εμπιστοσύνης με τους πελάτες, τους επενδυτές και τις ρυθμιστικές αρχές του Συγκροτήματος. Ορισμένες ροές εργασιών που σχετίζονται με το έργο καλύφθηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου Sunrise (ένα σχέδιο μετασχηματισμού που βρίσκεται ήδη σε εξέλιξη και στοχεύει να επιτρέψει τη στροφή προς τη σύγχρονη τραπεζική μετατρέποντας ψηφιακά την εξυπηρέτηση πελατών, καθώς και τις εσωτερικές λειτουργίες) ενώ οι υπόλοιπες ροές εργασίας σχετίζονται με τον κίνδυνο. Το έργο ανατέθηκε στον Ανώτερο Λειτουργό Κινδύνων, αντί στον Εκτελεστικό Διευθυντή Δυναμικού & Μετασχηματισμού. Το σύστημα βαθμολόγησης της κουλτούρας κινδύνου βελτιώθηκε και τέθηκε στόχος 3 ετών. Αποφασίστηκε ότι οι αξιολογήσεις απόδοσης από το 2023 και μετά θα πρέπει να περιλαμβάνουν τις κατευθυντήριες γραμμές για τη

Ευαισθητοποίηση Ελέγχου Κινδύνων (RCA), όπως αυτές εγκρίθηκαν από το Σχέδιο Ethos. Η Επιτροπή εξέτασε επίσης την πρόοδο της Στρατηγικής ΠΚΔ.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.6 Επιτροπή Δεοντολογίας (συνέχεια)

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, την Νομοθεσία για Εταιρείες 2014 και τον Κώδικα ΗΒ. Παρουσιάζεται στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση του Συγκροτήματος για το έτος 2022, 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.

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 τα στοιχεία επικοινωνίας του Τμήματος 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 Κωνσταντίνος Ιορδάνου, 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 ουσιαστικές αλλαγές που αφορούν το Συγκρότημα, συμπεριλαμβανομένης της οικονομικής της θέσης, των οικονομικών καταστάσεων, της απόδοσης, της ιδιοκτησίας και της διακυβέρνησης της Εταιρίας.

Σύμφωνα με τον την Νομοθεσία για Εταιρείες 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 ημερήσια διάταξη της ΕΓΣ. Κάθε τέτοια αίτηση πρέπει να παραληφθεί από την Εταιρεία το αργότερο 42 ημέρες πριν τη σχετική συνέλευση.

7. Σχέσεις με τους Μετόχους (συνέχεια)

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 2022, 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	9.07%
• Senvest Management LLC	7.96%
• Caius Capital LLP*	0.51%
• European Bank for Reconstruction and Development	5.02%
• Cyprus Popular Bank Public Co Ltd	4.81%
• Provident Fund of the Cyprus Bank Employees	4.74%
• Eaton Vance Management	4.08%
• Osome Investments	3.32%

* Η Caius Capital στις 31 Δεκεμβρίου 2023 κατείχε επίσης ποσοστό 5,91%. Χρηματοοικονομικά μέσα με παρόμοια οικονομική επίδραση σύμφωνα με τον Κανονισμό 17 (1) (β) του Κανονισμού Διαφάνειας 2007 (Οδηγία 2004/109 / ΕΚ) της Ιρλανδίας όπως τροποποιήθηκε.

Σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρίας, στην ΕΓΣ της Εταιρίας το 2022:

- Οι Διοικητικοί Σύμβουλοι εξουσιοδοτήθηκαν να παραχωρήσουν μέχρι και 147,245,978 συνήθεις μετοχές αξίας €0.10 έκαστη και περαιτέρω 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).
- Οι Διοικητικοί Σύμβουλοι εξουσιοδοτήθηκαν να εκδώσουν και να κατανέμουν 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 €6,692,999 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 την Νομοθεσία για Εταιρείες 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 19 Αυγούστου 2023, όποιο συμβεί νωρίτερα.

7. Σχέσεις με τους Μετόχους (συνέχεια)

Η ΕΓΣ πραγματοποιήθηκε στις 20 Μαΐου 2022 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 2021, 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.

Υπήρχε ένα ψήφισμα για το οποίο δόθηκε αρνητική ψήφος άνω του 20%. Ο Arne Berggren επανεξελέγη λαμβάνοντας 98.825.604 ψήφους υπέρ της επανεκλογής του, αντιπροσωπεύοντας το 71,6% των συνολικών ψήφων. Ωστόσο, πάνω από το 20% των ψήφων που δόθηκαν ήταν εναντίον της επανεκλογής του. Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου ήταν σε επαφή με τους βασικούς μετόχους για να κατανοήσει τους λόγους πίσω από το αποτέλεσμα. Φαίνεται ότι οι επενδυτές πιστεύουν ότι ο Arne Berggren ήταν εκπρόσωπος της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Ανασυγκρότησης και Ανάπτυξης (η «ΕΒRD») στη φάση αποκατάστασης και απομάκρυνσης του κινδύνου της Τράπεζας. Καθότι επί του παρόντος η Τράπεζα έχει εξέλθει από αυτή τη φάση, ορισμένοι από τους επενδυτές θεωρούν ότι ο Arne Berggren δεν έχει πλέον ρόλο να επιτελέσει. Ο Πρόεδρος καθησύχασε τους μετόχους για τη δέσμευση του κ. A. Berggren στη νέα εποχή και στρατηγική της Τράπεζας και τη σημαντική συμβολή του στη λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εκτιμά την ΕΓΣ ως μια σημαντική ευκαιρία για να συναντήσει τους μετόχους.

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2022

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, και την Νομοθεσία για Εταιρείες 2014, η Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών ετοιμάζει την Ετήσια Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου η οποία εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και υποβάλλεται σε μη δεσμευτική συμβουλευτική ψηφοφορία στην Ετήσια Γενική Συνέλευση («ΕΓΣ») των μετόχων ως μέρος της Ετήσιας Έκθεσης του Συγκροτήματος. Η Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2022 εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο στις 31 Μαρτίου 2023. Ο στόχος 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 συνάδουν με, και προωθούν τη συνετή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων.

Κάθε χρόνο, η ΕΑΔΑ 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 ΕΑΔΑ 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 ΕΑΔΑ περιγράφεται στην ενότητα 5.2 της Ετήσιας Έκθεσης Εταιρικής Διακυβέρνησης στη σελίδα 438-442.

2.1 Όροι Εντολής της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών

Ο ρόλος της ΕΑΔΑ περιγράφεται λεπτομερώς στην παράγραφο 5.2. της Ετήσιας Έκθεσης Εταιρικής Διακυβέρνησης στη σελίδα 438-442. 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 επιβλέψει την υλοποίηση στρατηγικών πρωτοβουλιών ανθρώπινου δυναμικού που προωθούν και είναι ευθυγραμμισμένες με τη φιλοδοξία, τη στρατηγική και τους στόχους ΠΚΔ του Συγκροτήματος.
- 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 ΕΑΔΑ διασφαλίζει ότι τα τμήματα εσωτερικού ελέγχου συμμετέχουν στο σχεδιασμό, αναθεώρηση και εφαρμογή της Πολιτικής Αμοιβών και ότι τα μέλη του προσωπικού που συμμετέχουν 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 την επιχειρησιακή στρατηγική του και τους μακροπρόθεσμους στόχους τους, και 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.

Η Πολιτική έχει ως στόχο την εφαρμογή μιας δίκαιης, διαφανούς και ουδέτερης σε σχέση με το φύλο διαδικασίας που ισχύει για όλο το προσωπικό εξίσου, ευθυγραμμίζει την αμοιβή με την αξία θέση εργασίας, ατομική επίδοση και προοπτικές και λαμβάνει υπόψη τις συνθήκες αγοράς. Ταυτόχρονα, οι αρχές της Πολιτικής στοχεύουν στην προώθηση υπεύθυνης εργασιακής συμπεριφορά, δίκαιης μεταχείρισης πελατών και στην αποτροπή σύγκρουσης συμφερόντων.

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2022 (συνέχεια)

2. Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (συνέχεια)

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

Στη διαμόρφωση της Πολιτικής Αμοιβών, το Συγκρότημα λαμβάνει υπόψη τις πρόνοιες που περιλαμβάνονται στον Κώδικα ΧΑΚ, την Οδηγία Διακυβέρνησης της ΚΤΚ η οποία τέθηκε σε ισχύ τον Οκτώβριο 2021, την Νόμοθεσία για Εταιρείες 2014 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 EAT που εκδόθηκαν το Ιούλιο 2021, άλλες κανονιστικές διατάξεις καθώς και υφιστάμενους κανονιστικούς περιορισμούς σχετικούς με τον τραπεζικό τομέα και το Συγκρότημα συγκεκριμένα.

Η ΕΑΔΑ 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

Η ΕΑΔΑ από κοινού με την Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης («ΕΔΕΔ») εγκρίνει τα πακέτα αμοιβών για τους εκτελεστικούς συμβούλους του Διοικητικού Συμβουλίου, άλλα ανώτερα διευθυντικά στελέχη, τους επικεφαλής των μονάδων εσωτερικού ελέγχου (internal control functions) 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 μονάδων εσωτερικού ελέγχου).

Η Επιτροπή αναθεωρεί και εγκρίνει διορισμούς, μεταθέσεις και απολύσεις Διευθυντών Διευθύνσεων του Συγκροτήματος, ανώτερων διευθυντών και γενικών διευθυντών θυγατρικών εταιρειών (εκτός των επικεφαλής των μονάδων εσωτερικού ελέγχου ((internal control functions)) που εισηγείται ο Διευθύνων Σύμβουλος και βεβαιώνεται ότι όλες οι συμβατικές υποχρεώσεις τηρούνται.

Η πρόεδρος της ΕΑΔΑ είναι διαθέσιμη στους μετόχους στην ΕΓΣ να απαντήσει σε οποιοσδήποτε ερωτήσεις αναφορικά με την Πολιτική Αμοιβών του Συγκροτήματος. Η επικοινωνία με το εργατικό δυναμικό περιγράφεται στην ενότητα 5.2 της Ετήσιας Έκθεσης Εταιρικής Διακυβέρνησης.

3. Διακυβέρνηση Πολιτικής Αμοιβών Συγκροτήματος

3.1 Αρχές του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης

Οι εταιρείες 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 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 ατομική επίδοση. Η απόφαση, ή οποιαδήποτε άλλη αρχή εξουσιοδοτεί μεταβλητή αμοιβή, πρέπει να τη σχετίζει με την επίδοση.

Η Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρίας πρέπει να περιλαμβάνει δήλωση της Πολιτικής Αμοιβών και των συναφών κριτηρίων, ως επίσης και το σύνολο της αμοιβής των εκτελεστικών και των μη εκτελεστικών διοικητικών Συμβούλων.

3.2 Κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών

Στόχος των Κατευθυντήριων Γραμμών EAT είναι να εξασφαλίσουν ότι οι πολιτικές και οι πρακτικές αποδοχών ενός ιδρύματος συνάδουν με, και προωθούν συνετή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνου. Το Συγκρότημα επιδιώκει να διασφαλίζει 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 εργαζομένων των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες θεωρούνται ότι έχουν σημαντικό αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του Συγκροτήματος, οι οποίοι αναφέρονται ως Πρόσωπα που Αναλαμβάνουν Σημαντικό Κίνδυνο, το Συγκρότημα διατηρεί κατάλογο αυτών των εργαζομένων ο οποίος αναθεωρείται και εγκρίνεται ετησίως από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2022 (συνέχεια)

4. Αμοιβές

4.1 Αμοιβές των μη εκτελεστικών Συμβούλων

Οι αμοιβές των μη-εκτελεστικών 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 εταιρειών του Συγκροτήματος. Η Ετήσια Γενική Συνέλευση των μετόχων στις 20 Μαΐου 2022 ενέκρινε μια 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. Ούτε ο Πρόεδρος ούτε οποιοσδήποτε διοικητικός σύμβουλος συμμετέχει σε αποφάσεις που σχετίζονται με τη δική του προσωπική αμοιβή. Η ΕΑΔΑ προτείνει τις πληρωτέες αμοιβές προς τον Πρόεδρο και την Αντιπρόεδρο, ενώ ο Πρόεδρος προβαίνει σε εισηγήσεις για την αμοιβή των μη εκτελεστικών συμβούλων του Διοικητικού Συμβουλίου 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 μεταβαλλόμενης αμοιβής ή δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ως αμοιβή για τους μη-εκτελεστικούς συμβούλους.

Ούτε ο Πρόεδρος ούτε οποιοσδήποτε μη εκτελεστικός σύμβουλος έλαβε αμοιβή που σχετίζεται με την επίδοση.

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

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2022 (συνέχεια)

4 Αμοιβές (συνέχεια)

4.1 Αμοιβές των μη-εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων (συνέχεια)

Περαιτέρω, 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 εργασίες ώρες επικοινωνώντας με την Γραμματέα της Εταιρίας.

4.2 Αμοιβές και άλλα Ωφελήματα Εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων

Η ΕΑΔΑ εξετάζει από κοινού με την ΕΔΕΔ 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 Εταιρίας. 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.

Συμβόλαια Εργοδότησης

Οι αμοιβές (μισθοί και φιλοδωρήματα) των εκτελεστικών συμβούλων 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 Διευθύνων Σύμβουλο.

Το συμβόλαιο του Διευθύνοντος Συμβούλου είναι για περίοδο πέντε ετών με έναρξη την 1 Σεπτεμβρίου 2019. Η σύμβαση παροχής υπηρεσιών του Διευθύνοντος Συμβούλου αναθεωρείται τουλάχιστον κάθε πέντε χρόνια. Τον Δεκέμβριο του 2022, η σύμβαση του Διευθύνοντος Συμβούλου ανανεώθηκε για άλλα τέσσερα χρόνια.

Το Συγκρότημα προς το παρόν δεν παρέχει εγγυημένες μεταβλητές αμοιβές ή συνταξιοδοτικές παροχές διακριτικής ευχέρειας.

Συμφωνίες Τερματισμού Υπηρεσιών

Το συμβόλαιο του κ. Πανίκου Νικολάου, Διευθύνοντος Συμβούλου συμπεριλαμβάνει ρήτρα τερματισμού με προειδοποίηση έξι μηνών για το σκοπό αυτό από τον εκτελεστικό διευθυντή αλλά υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχει αλλαγή ελέγχου της BOC PCL.

Οι όροι εργοδότησης της κας 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 2022.

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 που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2022.

Δικαιώματα Προαίρεσης Αγοράς Μετοχών

Κατά το 2022 δεν παραχωρήθηκαν οποιαδήποτε δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών στους εκτελεστικούς διοικητικούς συμβούλους.

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2022 (συνέχεια)

4. Αμοιβές (συνέχεια)

4.2 Αμοιβές και άλλα Ωφελήματα Εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων (συνέχεια)

Μακροπρόθεσμο σχέδιο κινήτρων

Παραχωρήθηκαν μετοχές στο πλαίσιο ενός μακροπρόθεσμου σχεδίου κινήτρων στους εκτελεστικούς διευθυντές κατά τη διάρκεια του 2022, όπως περιγράφεται πιο κάτω.

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 που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2022.

5. Παράθεση πληροφοριών σχετικά με τις Αμοιβές Διοικητικών Συμβούλων για το έτος 2022

	Αμοιβή για υπηρεσίες* €	Αμοιβή για συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο και στις Επιτροπές του €	Συνολικές Αμοιβές για υπηρεσίες €	Αμοιβή και ωφελήματα από εταιρίες του Συγκροτήματος €	Αμοιβή σε μορφή παροχών που εξαρτώνται από την αξία των μετοχών €	Εκτίμηση της αξίας ωφελημάτων τα οποία θεωρούνται ότι αποτελούν αμοιβή €	Σύνολο αμοιβών και ωφελημάτων €	Ετήσια συνεισφορά σε ωφελήματα αφυπηρέτησης €
Εκτελεστικοί Σύμβουλοι								
Πανίκος Νικολάου	787,702	-	787,702	-	92,741	10,868	891,311	60,009
Ελίζα Λειβαδιώτου	303,617	-	303,617	-	25,003	6,907	335,527	22,279
Μη-Εκτελεστικοί Σύμβουλοι								
Ευστράτιος - Γεώργιος Αράπογλου	-	257,250	257,250	-	-	-	257,250	-
Lyn Grobler	-	164,640	164,640	-	-	-	164,640	-
Arne Berggren	-	123,480	123,480	-	-	-	123,480	-
Κωνσταντίνος Ιορδάνου	-	95,404	95,404	-	-	-	95,404	-
Ιωάννης Ζωγραφάκης	-	157,132	157,132	-	-	-	157,132	-
Μαρία Φιλίππου	-	108,045	108,045	-	-	-	108,045	-
Νικόλαος Σοφινός	-	128,625	128,625	-	-	-	128,625	-
Πόλα Χατζησωτηρίου	-	132,372	132,372	-	-	-	132,372	-
Maksim Goldman ¹	-	39,860	39,860	-	-	-	39,860	-
Michael Heger ¹	-	39,860	39,860	-	-	-	39,860	-
	1,091,319	1,246,668	2,337,987	-	117,744	17,775	2,473,506	82,288

* Συμπεριλαμβάνει εισφορές εργοδότη εκτός της εισφοράς σε συνταξιοδοτικές παροχές.

¹ Μετά την ψηφοφορία των μετόχων στις 20 Μαΐου 2022, ο κ. Maksim Goldman και ο Δρ. Michael Heger δεν έχουν επανεκλεγεί στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας.

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2022 (συνέχεια)

5. Παράθεση πληροφοριών σχετικά με τις Αμοιβές Διοικητικών Συμβούλων για το έτος 2022
(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 των εργαζομένων, σε βάση πλήρους απασχόλησης, μεταξύ 2022 και 2021.

Ετήσια Αλλαγή	Σημείωση	Ποσοστιαία αλλαγή το 2022	Ποσοστιαία αλλαγή το 2021
Αμοιβές Διοικητικών Συμβούλων-Εκτελεστικοί Σύμβουλοι			
Πανίκος Νικολάου, Διευθύνων Σύμβουλος	1	17%	41%
Ελίζα Λειβαδιώτου, Διευθύντρια της Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης & Δραστηριοτήτων Απομόχλευσης	2	8%	38%
Αμοιβές Διοικητικών Συμβούλων-Μη-Εκτελεστικοί Σύμβουλοι			
Ευστράτιος-Γεώργιος Αράπογλου (Πρόεδρος)		20%	40%
Lyn Grobler		7%	14%
Arne Berggren		9%	1%
Maksim Goldman	4	-65%	-3%
Πόλα Χατζησωτηρίου		12%	8%
Michael Heger	4	-65%	-3%
Κωνσταντίνος Ιορδάνου	5	n/a	n/a
Μαρία Φιλίππου		-9%	16%
Νικόλαος Σοφιανός		29%	n/a
Ιωάννης Ζωγραφάκης		-21%	-4%
Μέση αμοιβή σε βάση πλήρους απασχόλησης των εργαζομένων			
Υπάλληλοι Συγκροτήματος	6	-6.1%	3.7%
Απόδοση συγκροτήματος			
Λειτουργικό κέρδος/(ζημιά) στην υποκείμενη βάση		61.5%	2.2%
Δείκτης κόστος προς έσοδα αναπροσαρμοσμένος για τον ειδικό φόρο επί των καταθέσεων και άλλα τέλη/εισφορές	7	-11 p.p.	0 p.p.

1. Η ποσοστιαία μεταβολή σχετίζεται κυρίως με το κόστος της παραχώρησης παροχών που εξαρτώνται από την αξία των μετοχών που παραχωρήθηκαν τον Δεκέμβριο του 2022, όπως περιγράφεται πιο κάτω, και σε μικρότερο βαθμό στην την αύξηση του μισθού κατά το 2021 που πραγματοποιήθηκε τον Μάρτιο του 2021, και επομένως δεν εφαρμόζεται πλήρως για ολόκληρο το έτος 2021.
2. Η ποσοστιαία μεταβολή υπολογίζεται επί της αμοιβής για ολόκληρο το έτος 2021 ανεξάρτητα από την ημερομηνία διορισμού της Κας Λειβαδιώτου στο Διοικητικό Συμβούλιο. Η ποσοστιαία μεταβολή σχετίζεται κυρίως με το κόστος της παραχώρησης παροχών που εξαρτώνται από την αξία των μετοχών που παραχωρήθηκαν τον Δεκέμβριο του 2022, όπως περιγράφεται πιο κάτω.
3. Στις αμοιβές των μη εκτελεστικών Συμβούλων περιλαμβάνονται αμοιβές ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας και των θυγατρικών της, καθώς και των επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου.
4. Μετά την ψηφοφορία των μετόχων στις 20 Μαΐου 2022, ο κ. Maksim Goldman και ο Δρ. Michael Heger δεν έχουν επανεκλεγεί στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας.
5. Διορίστηκε στις 29 Νοεμβρίου 2021, επομένως, δεν εφαρμόζεται η ποσοστιαία μεταβολή.
6. Δαπάνες εργαζομένων του Συγκροτήματος - σύμφωνα με τις Ενοποιημένες Οικονομικές Καταστάσεις (εκτός του Σχεδίου Εθελούσιας Αποχώρησης) (Σημ. 14). Η μείωση του οικονομικού έτους 2022 σε σχέση με το 2021 οφειλόταν στη μείωση του αριθμού των εργαζομένων μετά από ένα ευρείας κλίμακας σχέδιο εθελούσιας αποχώρησης που εφαρμόστηκε τον Ιούλιο του 2022 2019.
7. 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, κανονιστικά και άλλα θέματα) ως προς το συνολικό εισόδημα.

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2022 (συνέχεια)

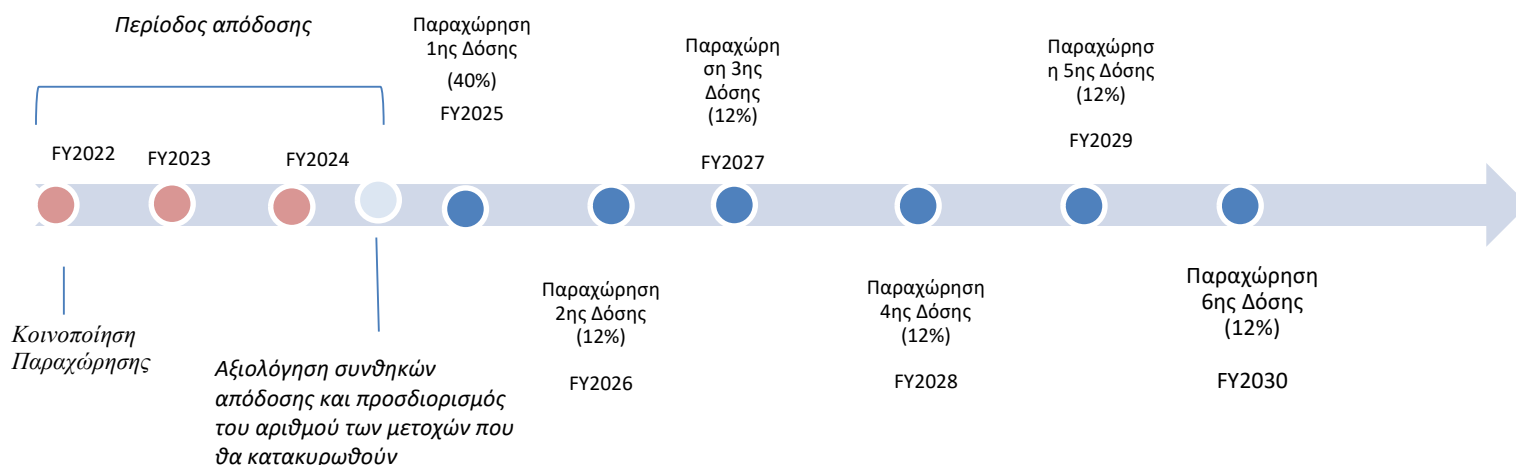
6. Μακροπρόθεσμο Σχέδιο Παροχής Κινήτρων (LTIP)

Κατά τον Δεκέμβριο του 2022 το Συγκρότημα παραχώρησε παροχές που εξαρτώνται από την αξία των μετοχών σε δικαιούχους εργαζομένους βάσει του Μακροπρόθεσμου Σχεδίου Παροχής Κινήτρων ("**2022 LTIP**" ή το "**Σχέδιο του 2022**"). Το 2022 LTIP εγκρίθηκε από την Ετήσια Γενική Συνέλευση του 2022, η οποία πραγματοποιήθηκε στις 20 Μαΐου 2022. Το Σχέδιο του 2022 περιλαμβάνει την παραχώρηση παροχών υπό τη μορφή μετοχών της Εταιρίας στη βάση επίτευξης προϋποθέσεων επίδοσης (σκοροκάρτας) η οποία περιλαμβάνει στόχους που συνάδουν με τη στρατηγική του Συγκροτήματος. Οι εργαζόμενοι που είναι επιλέξιμοι για το 2022 LTIP είναι τα μέλη της Διευρυμένης Εκτελεστικής Επιτροπής, συμπεριλαμβανομένων των εκτελεστικών συμβούλων. Το 2022 LTIP ορίζει ότι οι επιδόσεις θα επιμετρούνται σε περίοδο 3 ετών και θα αξιολογείται τόσο βάσει χρηματοοικονομικών όσο και μη χρηματοοικονομικών στόχων. Στο τέλος της περιόδου επίδοσης, το αποτέλεσμα επίδοσης θα χρησιμοποιηθεί για την αξιολόγηση του ποσοστού των μετοχών που θα κατοχυρωθούν. Οι μετοχές κατοχυρώνονται σε έξι μέρη, με το 40% να κατοχυρώνεται το έτος που ακολουθεί το τέλος της περιόδου επιμέτρησης της απόδοσης και το υπόλοιπο 60% να κατοχυρώνεται σε ετήσιες δόσεις (12%) σε πέντε έτη. Το LTIP αντιπροσωπεύει ένα περαιτέρω βήμα στα αποτελέσματα του Συγκροτήματος για τη βελτίωση της δομής των αποδοχών του με την εισαγωγή μιας συνιστώσας μεταβλητής αμοιβών στο συνολικό πακέτο αποζημίωσης των επιλέξιμων μελών του Συγκροτήματος, σύμφωνα με την βέλτιστη πρακτική και σύμφωνα με τους κανονισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τον Τραπεζικό τομέα.

Σύμφωνα με το εφαρμοστέο κανονιστικό πλαίσιο, σημειώνεται ότι οι απονομές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 50% της πάγιας αμοιβής κάθε δικαιούχου συμμετέχοντα (απαιτείται η συγκατάθεση των μετόχων για την αύξηση αυτού του ορίου σε ποσοστό 100%) και ότι μέχρι το 100% των παροχών θα υπόκεινται σε διατάξεις malus και clawback σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και κανονισμούς.

Το Σχέδιο υπόκειται στην κρίση της ΕΑΔΑ.

Για τις παροχές που παραχωρήθηκαν τον Δεκέμβριο του 2022, ο κύκλος της παροχής για την τριετή περίοδο απόδοσης για τα Οικονομικά Έτη 2022 – 2024 εμφανίζεται πιο κάτω:



Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών για το έτος 2022 (συνέχεια)

6. Μακροπρόθεσμο Σχέδιο Κινήτρων (LTIP) (συνέχεια)

A. Επιλέξιμοι Συμμετέχοντες

Και οι δύο Εκτελεστικοί Σύμβουλοι είναι επιλέξιμοι για παραχώρηση παροχής βάσει του Σχεδίου. Η μέγιστη παραχώρηση παροχής σε μετοχές για καθένα από τους δύο Εκτελεστικούς Συμβούλους για την παραχώρηση που συνδέεται με την τριετή περίοδο απόδοσης για τα Οικονομικά Έτη 2022 –2024 παρουσιάζεται πιο κάτω:

Διευθύνων Σύμβουλος: Μέχρι 221.890 μετοχές
Ανώτερος Οικονομικός Διευθυντής: Μέχρι 65.910 μετοχές

Επιπρόσθετα από τους Εκτελεστικούς Συμβούλους, η επιλεξιμότητα για την παραχώρηση παροχών βάσει του Σχεδίου 2022 για την τριετή περίοδο απόδοσης για τα Οικονομικά Έτη 2022 –2024 επεκτείνεται στα μέλη της Διευρυμένης Εκτελεστικής Επιτροπής που περιλαμβάνει 20 συμμετέχοντες (επιπρόσθετα από τους Εκτελεστικούς Συμβούλους).

Η συνολική μέγιστη παραχώρηση παροχής σε μετοχές για αυτή την ομάδα επιλέξιμων συμμετεχόντων για την περίοδο απόδοσης 3 ετών για τα Οικονομικά Έτη 2022 –2024 είναι 532.060 μετοχές.

Οι ισχύουσες κάρτες βαθμολογίας (σκοροκάρτα) εμφανίζονται πιο κάτω, και σημειώνεται ότι εφαρμόζεται διαφορετική κάρτα βαθμολογίας (σκοροκάρτα) για τους επιλέξιμους συμμετέχοντες των τμημάτων ελέγχων (control functions). Σημειώνεται ότι εφαρμόζονται και όροι ατομικής απόδοσης σύμφωνα με τους Κανόνες του Σχεδίου.

Κάρτα βαθμολογίας –Εκτός τμημάτων ελεγχών (non- control functions):

Τομέας	KPI	Βάρος	Στόχος (τέλος του Οικ. Έτους 2024)	Όριο (τέλος του Οικ. Έτους 2024)	Επιμέτρηση
Κερδοφορία	Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (ROTE)	20%	Μεγαλύτερο ή ίσο με 10%	8%	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%
	Δείκτης κόστος προς έσοδα αναπροσαρμοσμένος για τον ειδικό φόρο επί των καταθέσεων και άλλα τέλη/εισφορές	10%	Μικρότερο ή ίσο με 50%	55%	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%
Ποιότητα Περιουσιακών Στοιχείων	Ποσοστό ΜΕΔ προς δάνεια	10%	Μικρότερο από 5%	7%	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%
	Απόθεμα REMU	10%	Μικρότερο ή ίσο με €0,6 δις.	€0,7bn	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%
	Σε καθυστέρηση < 3dpr (εκτός RRD)	10%	Μικρότερο ή ίσο με 1%	2%	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%
Κεφάλαιο	Δείκτης Κεφαλαίου Κοινών Μετοχών Κατηγορίας 1 (CET1)	10%	Μεγαλύτερο ή ίσο με 14,5%	13,5%	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%
	Δείκτης Ελάχιστης Απαιτήσης Ιδίων Κεφαλαίων και Επιλέξιμων Υποχρεώσεων (MREL Ratio)	5%	Μεγαλύτερο ή ίσο με 23%	22%	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%
Κίνδυνος & Συμμόρφωση	Αποτελεσματικότητα Ασφάλειας Πληροφοριών και Ελέγχων ΤΠΕ	5%	Μεγαλύτερο ή ίσο με 95%	90%	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών για το έτος 2022 (συνέχεια)

6. Μακροπρόθεσμο Σχέδιο Κινήτρων (LTIP) (συνέχεια)

Κάρτα βαθμολογίας –Εκτός τμημάτων ελεγχών (non- control functions): (συνέχεια)

Τομέας	KPI	Βάρος	Στόχος (τέλος του Οικ. Έτους 2024)	Όριο (τέλος του Οικ. Έτους 2024)	Επιμέτρηση
	Συνολικό ποσοστό ολοκλήρωσης Πορισμάτων Ελέγχου και Πορισμάτων ΕΚΤ	5%	Μεγαλύτερο ή ίσο με 90%	85%	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%
	Συνολικό ποσοστό ολοκλήρωσης των ενεργειών RCSA	5%	Μεγαλύτερο ή ίσο με 90%	85%	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%
	Συνολικό ποσοστό ολοκλήρωσης ευρημάτων / συστάσεων συμμόρφωσης	5%	Μεγαλύτερο ή ίσο με 90%	85%	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%
ΠΚΔ	Βαθμίδα Εξωτερικών Αξιολογήσεων ΠΚΔ (ESG Ratings)	5%	Βαθμίδα AA	δ/ε	Χειρότερο από τον στόχο: 0% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%

Κάρτα βαθμολογίας –Λειτουργίες Ελέγχου:

Τομέας	KPI	Βάρος	Στόχος (τέλος του Οικ. Έτους 2024)	Στόχος (τέλος του Οικ. Έτους 2024)	Επιμέτρηση
Κερδοφορία	Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων (ROTE)	5%	Μεγαλύτερο ή ίσο με 10%	8%	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%
	Δείκτης κόστος προς έσοδα αναπροσαρμοσμένος για τον ειδικό φόρο επί των καταθέσεων και άλλα τέλη/εισφορές	5%	Μικρότερο ή ίσο με 50%	55%	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%
Ποιότητα Περιουσιακού Στοιχείου	Ποσοστό ΜΕΔ προς δάνεια	10%	Μικρότερο από 5%	7%	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%
	Απόθεμα REMU	10%	Μικρότερο ή ίσο με €0,6 δις.	€0,7bn	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%
	Σε καθυστέρηση < 3dprd (εκτός RRD)	10%	Μικρότερο ή ίσο με 1%	2%	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%
Κεφάλαιο	Δείκτης Κεφαλαίου Κοινών Μετοχών Κατηγορίας 1 (CET1)	10%	Μεγαλύτερο ή ίσο με 14,5%	13,5%	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%
	Δείκτης Ελάχιστης Απαιτήσης Ιδίων Κεφαλαίων και Επιλέξιμων Υποχρεώσεων (MREL Ratio)	5%	Μεγαλύτερο ή ίσο με 23%%	22%%	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών για το έτος 2022 (συνέχεια)

6. Μακροπρόθεσμο Σχέδιο Κινήτρων (LTIP) (συνέχεια)

Κάρτα βαθμολογίας –Λειτουργίες Ελέγχου (συνέχεια)

Τομέας	ΚΡΙ	Βάρος	Στόχος (τέλος του Οικ. Έτους 2024)	Στόχος (τέλος του Οικ. Έτους 2024)	Επιμέτρηση
Κίνδυνος & Συμμόρφωση	Αποτελεσματικότητα Ασφάλειας Πληροφοριών και Ελέγχων ΤΠΕ	10%	Μεγαλύτερο ή ίσο με 95%	90%	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%
	Συνολικό ποσοστό ολοκλήρωσης Πορισμάτων Ελέγχου και Πορισμάτων ΕΚΤ	10%	Μεγαλύτερο ή ίσο με 90%	85%	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%
	RCSAs actions overall completion rate	10%	Μεγαλύτερο ή ίσο με 90%	85%	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%
	Compliance findings/ recommendations overall completion rate	10%	Μεγαλύτερο ή ίσο με 90%	85%	Χειρότερο από το όριο: 0% Μεταξύ ορίου και στόχου: 50% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%
ΠΚΔ	Βαθμίδα Εξωτερικών Αξιολογήσεων ΠΚΔ (ESG Ratings)	5%	Βαθμίδα AA	δ/ε	Χειρότερο από τον στόχο: 0% Στον στόχο ή καλύτερα από τον στόχο: 100%