

Εισαγωγή

Μέρος Α

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Bank of Cyprus Holdings Public Limited Company (η 'Εταιρία') παραμένει προσηλωμένο στην εφαρμογή άριστων προτύπων εταιρικής διακυβέρνησης που αποσκοπούν στην προστασία 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. Βασικός στόχος του πλαισίου διακυβέρνησης της Εταιρίας και των θυγατρικών της (το 'Συγκρότημα') είναι να διασφαλιστεί η συμμόρφωση με τις ισχύουσες νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις οι οποίες το 2020 αποτελούνταν από:

- Την Οδηγία της Κεντρικής Τράπεζας της Κύπρου ('ΚΤΚ') σχετικά με τις Ρυθμίσεις Διακυβέρνησης και Διαχείρισης (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 Εταιρικής Διακυβέρνησης του Χρηματιστηρίου Αξιών Κύπρου ('ΧΑΚ') (5^η αναθεωρημένη έκδοση – Ιανουάριος 2019) ('Κώδικας ΧΑΚ') (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 κείριες θέσεις (Η 'Οδηγία Καταλληλότητας της ΚΤΚ') (διαθέσιμη στο www.centralbank.cy).

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 του Συγκροτήματος. Ως εκ τούτου, η πολιτική της Εταιρίας είναι να συμμορφώνεται πλήρως με τον Κώδικα 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. Η πολιτική μαζί με το εγχειρίδιο του Διοικητικού Συμβουλίου, οι όροι εντολής των επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου και οι πρακτικές που εφαρμόζουν το Διοικητικό Συμβούλιο και οι επιτροπές του, αποτελούν σημαντικά θεμέλια για τη μεγιστοποίηση της μετοχικής αξίας. Οι αρχές εταιρικής διακυβέρνησης εξελίσσονται διαρκώς και το Διοικητικό Συμβούλιο είναι προσηλωμένο στο να παρακολουθεί και να αναθεωρεί αναλόγως το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης του.

Μέρος Β

Η Εταιρία βεβαιώνει ότι έχει συμμορφωθεί με τις διατάξεις του Κώδικα ΧΑΚ καθ' όλη τη διάρκεια του 2020. 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. Λεπτομέρειες για το πως η Εταιρία εφάρμοσε τις αρχές και διατάξεις του Κώδικα ΧΑΚ καθ' όλη τη διάρκεια του 2020 καταγράφονται στην παρούσα Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης και στην Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών που ακολουθεί στη σελίδα 376.

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

- Η ανακοίνωση των αποτελεσμάτων της ψηφοφορίας στην Ετήσια Γενική Συνέλευση του 2020 δεν ανέφερε τις επακόλουθες πράξεις του Διοικητικού Συμβουλίου σε συνέχεια του ψηφίσματος το οποίο καταψηφίστηκε από περισσότερο του 20% των μετόχων, ούτε υπήρξε ενημέρωση έξι μήνες αργότερα για τις ενέργειες που έγιναν ώστε να γίνουν κατανοητές οι απόψεις των μετόχων. Ωστόσο, πραγματοποιήθηκαν συζητήσεις με μετόχους με αποτέλεσμα την υποψηφιότητα του κ. Ιορδάνου για το Διοικητικό Συμβούλιο από διάφορους θεσμικούς επενδυτές. Περαιτέρω ενημέρωση περιλαμβάνεται στην ενότητα 1.2.2 της έκθεσης στη σελίδα 331.
- Η σύνθεση της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών και της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων για την περίοδο από την 1η Ιουνίου έως τις 31 Δεκεμβρίου 2020 δεν πληρούσε τις διατάξεις του Κώδικα ΗΒ. Δυνάμει της Οδηγίας Καταλληλότητας της ΚΤΚ, ο κ. Goldman θεωρείται μη ανεξάρτητος μη εκτελεστικός διοικητικός σύμβουλος, παρότι το Διοικητικό Συμβούλιο πιστεύει ότι ο κ. Goldman επιδεικνύει ανεξάρτητη βούληση και αντικειμενικότητα.

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

Εισαγωγή (συνέχεια)

Μέρος Β (συνέχεια)

Το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι το πλαίσιο διακυβέρνησης του Συγκροτήματος είναι ισχυρό και περιλαμβάνει σαφή οργανωτική δομή, ευκρινείς, διαφανείς και συνεπείς γραμμές ευθύνης που στηρίζουν τη διατήρηση ενός ισχυρού περιβάλλοντος ελέγχου. Αυτό το πλαίσιο διακυβέρνησης περιλαμβάνει επίσης σαφώς καθορισμένα και συνεπή όρια εξουσίας, μηχανισμούς αναφοράς σε ανώτερα επίπεδα διεύθυνσης και στο Διοικητικό Συμβούλιο, καθώς και αποτελεσματικές διαδικασίες μέσω των οποίων εντοπίζει, διαχειρίζεται, παρακολουθεί και αναφέρει κινδύνους στους οποίους το Συγκρότημα είναι ή θα μπορούσε να είναι εκτεθειμένο. Παρέχει συστήματα ελέγχων για τη διασφάλιση της λογοδοσίας και την προώθηση καλύτερης λήψης αποφάσεων, που υποστηρίζονται από πολιτικές και διαδικασίες που εξασφαλίζουν την αποτελεσματική λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του. Το Συγκρότημα διαθέτει κατάλληλους μηχανισμούς εσωτερικού ελέγχου, συμπεριλαμβανομένων υγιών διοικητικών και λογιστικών διαδικασιών, συστημάτων πληροφορικής και ελέγχων.

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

Τον Οκτώβριο 2019 η επιχειρησιακή δομή του Συγκροτήματος αναδιαρθρώθηκε, ώστε να ανανεωθεί η εκτελεστική ομάδα και να διασφαλιστεί ότι έχει τον κατάλληλο συνδυασμό δεξιοτήτων και εμπειρίας για την επίτευξη των στρατηγικών προτεραιοτήτων του Συγκροτήματος. Οι προτεραιότητες αυτές περιλαμβάνουν τη σημαντική απομόχλευση του ισολογισμού, τον εκσυγχρονισμό του σύννηθι τρόπου επιχειρηματικής δραστηριότητας και την τοποθέτηση του Συγκροτήματος στη νέα ψηφιακή εποχή.

1. Διοικητικό Συμβούλιο

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

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

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 είναι ευθυγραμμισμένα και παρακολουθεί την απόδοση της διεύθυνσης προς αυτή την κατεύθυνση. Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει επίσης ότι οι υποχρεώσεις του έναντι των μετόχων και άλλων εταίρων είναι αντιληπτές και εκπληρώνονται. Το Διοικητικό Συμβούλιο αναγνωρίζει την ανάγκη προσαρμογής και ευελιξίας ώστε να ανταποκρίνεται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και τις αναδυόμενες επιχειρηματικές προτεραιότητες, διασφαλίζοντας παράλληλα τη συνεχή παρακολούθηση και εποπτεία βασικών θεμάτων.

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

Έχει διασφαλιστεί η 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.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

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 Συγκρότημα είναι συλλογικά υπεύθυνο για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία του Συγκροτήματος ταυτόχρονα συμβάλλοντας στην ευρύτερη κοινωνία μέσω αποτελεσματικής ηγεσίας. Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι η προώθηση του οράματος, των αξιών, της κουλτούρας και της συμπεριφοράς 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.

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει την ευθύνη να διασφαλίζει ότι η διεύθυνση διατηρεί κατάλληλο σύστημα εσωτερικού ελέγχου που διασφαλίζει σε διαρκή βάση την αποτελεσματική λειτουργία, τους εσωτερικούς ελέγχους για την οικονομική πληροφόρηση και τη συμμόρφωση με κανόνες και κανονισμούς.

Περαιτέρω το Διοικητικό Συμβούλιο έχει την ευθύνη να παρουσιάζει μια δίκαιη, ισορροπημένη και κατανοητή αξιολόγηση της εικόνας και των προοπτικών της Εταιρίας, περιλαμβανομένων και των ετήσιων και ενδιάμεσων οικονομικών καταστάσεων και άλλων δημόσιων εκθέσεων που πιθανόν να επηρεάζουν τη χρηματιστηριακή τιμή της μετοχής της Εταιρίας καθώς και τις εκθέσεις που απαιτούνται από τις ρυθμιστικές αρχές και τη νομοθεσία.

Το Διοικητικό Συμβούλιο 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. Συγκεκριμένες αποφάσεις και θέματα προορίζονται αποκλειστικά για έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο και αναθεωρούνται και ενημερώνονται τακτικά. Ζητήματα που χρήζουν έγκρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο, μεταξύ άλλων, είναι:

- *Στρατηγική και Διάθεση Ανάληψης Κινδύνου*
 - Μακροπρόθεσμοι στόχοι και στρατηγική του Συγκροτήματος.
 - Συνολική πολιτική κινδύνων και διαδικασίες διαχείρισης κινδύνων.
 - Διάθεση Ανάληψης Κινδύνου του Συγκροτήματος.
- *Δομή και κεφάλαια Συγκροτήματος*
 - Σημαντικές αλλαγές που σχετίζονται με την κεφαλαιακή διάρθρωση του Συγκροτήματος, συμπεριλαμβανομένης της μείωσης κεφαλαίου και της έκδοσης μετοχών.
- *Χρηματοοικονομικές αναφορές και έλεγχοι*
 - Η εξαμηνιαία έκθεση, η ετήσια έκθεση και οι λογαριασμοί.
 - Λήψη αναφορών και ετήσια αναθεώρηση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών κινδύνου και ελέγχου του Συγκροτήματος για στήριξη της στρατηγικής και των στόχων του στο πλαίσιο της διάθεσης ανάληψης κινδύνου.
- *Συναλλαγές*
 - Κεφαλαιακές δαπάνες για ποσά πάνω από €20 εκατομμύρια.
 - Ασυνήθιστες συναλλαγές.
 - Συγχωνεύσεις, εξαγορές και διαθέσεις του ενεργητικού της Εταιρίας για ποσά πάνω από €20 εκατομμύρια.
 - Έγκριση εγγυήσεων, αποζημιώσεων και ασφάλειας εντός του Συγκροτήματος.
- *Διαχείριση*
 - Ετήσιοι και τριετείς προϋπολογισμοί και επιχειρηματικά πλάνα.
 - Εποπτεία της οργανικής δομής
- *Εταιρική Διακυβέρνηση*
 - Συγκρούσεις Συμφερόντων διοικητικών συμβούλων.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

- Σχεδιασμός διαδοχής για το Διοικητικό Συμβούλιο και την Ανώτερη Εκτελεστική Διεύθυνση.
- Επιλογές, διορισμοί, επαναδιορισμοί διοικητικών συμβούλων της Εταιρίας καθώς και ο τερματισμός των υπηρεσιών του Διευθύνοντος Συμβούλου.
- Εποπτεία της εταιρικής διακυβέρνησης και του σχεδιασμού διαδοχής, καθορισμός του σωστού τόνου και προώθηση της απαραίτητης κουλτούρας, αξιών και δεοντολογίας του Συγκροτήματος.
- *Θέματα αμοιβών και ανθρώπινου δυναμικού*
 - Η συνολική Πολιτική Αποδοχών.
 - Η εισαγωγή νέων σχεδίων μετοχών εργαζομένων ή σημαντικών αλλαγών σε υπάρχοντα προγράμματα, που τίθενται προς έγκριση στους μετόχους, μετά από σύσταση της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών.

Επιπλέον, το Διοικητικό Συμβούλιο εγκρίνει το διορισμό ατόμων που ενδέχεται να έχουν σημαντική επίδραση στο προφίλ κινδύνου του Συγκροτήματος. Η καταλληλότητά τους για το συγκεκριμένο ρόλο παρακολουθείται σε διαρκή βάση. Η απομάκρυνση από το αξίωμα του επικεφαλής μιας λειτουργίας ελέγχου υπόκειται επίσης στην έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου. Το πλήρες πρόγραμμα ζητημάτων που προορίζονται για το Διοικητικό Συμβούλιο βρίσκεται αναρτημένο στο www.bankofcyprus.com.

Άλλοι Εταίροι

Η χρηστή διακυβέρνηση δημιουργεί αμοιβαία εμπιστοσύνη και δέσμευση μεταξύ της Εταιρείας και των άλλων εταίρων. Το Διοικητικό Συμβούλιο αναγνωρίζει ότι η σχέση με τους εταίρους του Συγκροτήματος αποτελεί καίρια συνιστώσα της προσπάθειας για βιώσιμη και διατηρήσιμη ανάπτυξη. Η ανταπόκριση στις ανησυχίες των εταίρων αποτελεί βασικό στοιχείο των έργων και πρωτοβουλιών της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και διαφάνειας του Συγκροτήματος. Το Συγκρότημα έχει προσδιορίσει, μεταξύ άλλων, τους ακόλουθους βασικούς εταίρους: ρυθμιστικές αρχές, κοινωνία, προμηθευτές, πελάτες, μετόχους και εργαζομένους.

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

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

Ο Πρόεδρος, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα μέλη της ανώτερης διεύθυνσης συναντώνται τακτικά με 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 θέματα κανονιστικά και εποπτικά, 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.

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει βελτιώσει περαιτέρω τη δομή διακυβέρνησής του για να παρέχει καλύτερη εποπτεία και ευθύνη αναφορικά με τη στρατηγική βιωσιμότητας του Συγκροτήματος. Σύμφωνα με την Περιβαλλοντική και Κοινωνική Πολιτική του Συγκροτήματος, που εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο, η προστασία του περιβάλλοντος και του κλίματος είναι από τις κρίσιμες παγκόσμιες προκλήσεις της εποχής μας. Το Συγκρότημα λαμβάνει υπόψη αυτές τις ανησυχίες σε κάθε πτυχή της επιχειρηματικής δραστηριότητάς του και προσπαθεί να ελαχιστοποιήσει το περιβαλλοντικό του αποτύπωμα. Δεσμεύεται να εφαρμόσει συγκεκριμένες πολιτικές και διαδικασίες που εστιάζουν σε περιβαλλοντικά και κοινωνικά θέματα στις δανειοδοτικές και ασφαλιστικές του δραστηριότητες με συγκεκριμένα κριτήρια. Σύμφωνα με αυτές τις διαδικασίες, οι πιστωτικές αιτήσεις εξετάζονται για αρνητικές περιβαλλοντικές και κοινωνικές επιπτώσεις. Επιπλέον, ορισμένοι τομείς δανεισμού που ενδέχεται να έχουν αρνητικές κοινωνικές πτυχές θεωρούνται ανεπιθύμητοι.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Άλλοι Εταίροι (συνέχεια)

Το 2019 η Εταιρία υιοθέτησε την Ατζέντα 2030 των Ηνωμένων Εθνών, όπως αυτή αντανακλάται στους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (Sustainable Development Goals -SDGs) για το 2030 η οποία παρέχει ένα κοινό σχέδιο για την ειρήνη και την ευημερία των ανθρώπων και του πλανήτη, τώρα και στο μέλλον. Η διεύθυνση του Συγκροτήματος αποφάσισε ότι η Εταιρία πρέπει να συμβάλει ενεργά στην επίτευξη των στόχων αυτών, να συνεργαστεί αποτελεσματικά με τους εταίρους για την επιτάχυνση της ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς, την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής και την επίτευξη βιώσιμης ανάπτυξης. Για το σκοπό αυτό, ο Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρίας έχει προσυπογράψει την πρωτοβουλία «CEOs Call to Action» για βιώσιμη ανάπτυξη στην Ευρώπη και δεσμεύτηκε να αναλάβει δράσεις για να προσθέσει αξία στην κοινωνία μέσω ενός ισχυρού επιχειρηματικού σκοπού και ήθους.

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

Η Τράπεζα Κύπρου αναπτύσσει πρωτοβουλίες που στοχεύουν στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης των πιο ευάλωτων ομάδων της κοινωνίας και στη διατήρηση της τοπικής κουλτούρας. Μετά το ξέσπασμα του COVID-19, το Συγκρότημα σε συνεργασία με τη ΜΚΟ Reaction διοργάνωσε το δίκτυο #SupportCY το οποίο περιλαμβάνει μεγάλο αριθμό εταιριών και οργανισμών, οι οποίοι προσφέρουν υλική υποστήριξη με τη μορφή προϊόντων και υπηρεσιών σε δημόσιες υπηρεσίες που εκτελούν καθήκοντα πρώτης γραμμής καθώς και σε κινητά πληρώματα που παρέχουν βοήθεια σε όσους έχουν ανάγκη και αντιμετωπίζουν τις καταστάσεις έκτακτης ανάγκης της πανδημίας. Οι επιχειρήσεις, οι μη κυβερνητικές οργανώσεις και κοινωνικές ομάδες πολιτών συνεργάζονται τώρα σε μια ενιαία πλατφόρμα για να υποστηρίξουν τις δημόσιες αρχές και τις κυβερνητικές υπηρεσίες να ανταποκριθούν σε αυτόν τον τεράστιο και άνευ προηγουμένου αγώνα. Η Τράπεζα Κύπρου συμβάλλει οικονομικά και οργανωτικά σε αυτήν την προσπάθεια. Το #SupportCY παρέχει στήριξη στο Υπουργείο Υγείας, στο Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και στο Υπουργείο Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νεολαίας. Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις πρωτοβουλίες της Εταιρίας σε σχέση με τον ρόλο της στην κοινωνία μπορείτε να βρείτε στην Έκθεση Εταιρικής Υπευθυνότητας στο www.bankofcyprus.com. Το Διοικητικό Συμβούλιο ενέκρινε την πρωτοβουλία και ενημερωνόταν τακτικά για τις δραστηριότητες του δικτύου.

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

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

Το όραμα της Τράπεζας Κύπρου είναι να δημιουργήσει δια βίου συνεργασίες με τους πελάτες της, καθοδηγώντας και υποστηρίζοντάς τους σε έναν μεταβαλλόμενο κόσμο. Το Συγκρότημα έχει επενδύσει στη σύγχρονη τεχνολογία και γίνεται πιο ισχυρό και ευέλικτο για να υποστηρίξει καλύτερα τις ανάγκες των πελατών, να ευθυγραμμιστεί με τις βέλτιστες πρακτικές του τομέα του, να μετριάσει τον λειτουργικό κίνδυνο και να υπερβεί τις κανονιστικές απαιτήσεις. Έχει καταστεί ηγέτης μεταξύ όλων των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων στην Κύπρο στην ψηφιοποίηση. Το Πρόγραμμα Ψηφιακού Μετασχηματισμού που ξεκίνησε το 2018 επικεντρώνεται σε τρεις στρατηγικούς πυλώνες:

- Ανάπτυξη ψηφιακών υπηρεσιών και προϊόντων που βελτιώνουν την εμπειρία των πελατών,
- Εξορθολογισμός εσωτερικών διαδικασιών,
- Εισαγωγή νέων τρόπων εργασίας για τη δημιουργία ενός σύγχρονου χώρου εργασίας για τους εργαζομένους του.

Τα οφέλη αυτού του μετασχηματισμού απολαμβάνουν ήδη οι πελάτες της Τράπεζας που έχουν διαδικτυακή πρόσβαση σε τραπεζικές υπηρεσίες μέσω υπολογιστή, τάμπλετ και κινητών συσκευών.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Άλλοι Εταίροι (συνέχεια)

Μετά το ξέσπασμα της πανδημίας, η Τράπεζα προέτρεψε τους πελάτες της να περιορίσουν τις κινήσεις τους σύμφωνα με τις κυβερνητικές οδηγίες. Στο πλαίσιο αυτό, η Τράπεζα ενθάρρυνε τους πελάτες της να στραφούν σε ασφαλή ψηφιακά κανάλια για τις περισσότερες από τις συναλλαγές τους, αποφεύγοντας κάθε φυσική παρουσία στα καταστήματα. Παρείχε επίσης κίνητρα στους πελάτες να στραφούν σε άλλες υπηρεσίες χωρίς έντυπα μέσω διαδικτυακών υπηρεσιών που είναι είτε φθηνότερες από τις φυσικές υπηρεσίες είτε δωρεάν. Επιπλέον, οι πελάτες που χρησιμοποιούν τις ATM της Τράπεζας έχουν τη δυνατότητα να δουν το υπόλοιπο του λογαριασμού τους στις οθόνες των ATM ή να λάβουν έντυπη εκτύπωση.

Η υιοθέτηση ψηφιακών προϊόντων και υπηρεσιών συνέχισε να αυξάνεται και να κερδίζει δυναμική το 2020. Πάνω από 80% όλων των συναλλαγών που περιλαμβάνουν καταθέσεις, αναλήψεις μετρητών και εσωτερικές / εξωτερικές μεταφορές πραγματοποιήθηκαν μέσω ψηφιακών καναλιών. Η χρήση του mobile banking και το ποσοστό των ενεργών χρηστών QuickPay αυξάνονται σταθερά. Η εφαρμογή για κινητά έχει αναβαθμιστεί και εισάγονται συνεχώς νέες δυνατότητες.

Η Τράπεζα σε μια νέα εξέλιξη, έχει αναπτύξει μια καινοτόμα μορφή Ψηφιακού Ανοίγματος πελατών, η πρώτη φάση της οποίας θα τεθεί σε λειτουργία τον Απρίλιο του 2021. Το έργο που θα στηρίξει το συνολικό έργο ψηφιακού μετασχηματισμού της Τράπεζας, δεν θα βελτιώσει μόνο την εμπειρία των πελατών και την επικαιρότητα των υπηρεσιών, αλλά θα συμβάλλει στην περαιτέρω απομείωση κινδύνου της Τράπεζας μέσω του σταδιακού τερματισμού του καναλιού επαγγελματικών διαμεσολαβητών και τέλος, στην στήριξη της περιβαλλοντικής ακεραιότητας της Τράπεζας.

Η ασφάλεια, η προστασία και το απόρρητο των προσωπικών δεδομένων είναι σημαντικά για το Συγκρότημα και ως εκ τούτου το Διοικητικό Συμβούλιο ενέκρινε Πολιτική Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων που περιγράφει τις αρχές για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και διατηρεί τη δυνατότητα των πελατών να ελέγχουν καλύτερα τα προσωπικά τους δεδομένα και να εξασκούν τα δικαιώματά τους σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης («GDPR»).

Η διασφάλιση των πληροφοριών και των συστημάτων της Τράπεζας αποτελεί μία από τις σημαντικότερες προτεραιότητες της Εταιρίας. Για το σκοπό αυτό, χρησιμοποιείται μια πολυεπίπεδη προσέγγιση άμυνας όσον αφορά τη διακυβέρνηση και τους ελέγχους ασφαλείας. Το μοντέλο διακυβέρνησης ακολουθεί κανονιστικές οδηγίες που χρησιμοποιούν τις 3 γραμμές άμυνας. Η στήριξη της διεύθυνσης βρίσκεται στο υψηλότερο δυνατό επίπεδο και υπάρχει άμεση ανεξάρτητη αναφορά στις αρμόδιες επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου. Παράλληλα, όλοι οι έλεγχοι ασφαλείας ακολουθούν τα ρυθμιστικά πρότυπα (GDPR, NIS, PSD2, PCI, SWIFT) και τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές (όπως το ISO 27001).

Το Συγκρότημα έχει πολύ χαμηλή ανοχή για απειλές και απώλειες που προκύπτουν από επιθέσεις στον κυβερνοχώρο και την κακή χρήση πληροφοριών. Έτσι, οι επενδύσεις σε θέματα ασφαλείας πληροφοριών γίνονται με βάση την πρώτη, τη δεύτερη και την τρίτη γραμμή άμυνας που απασχολούν ειδικούς μηχανικούς ασφαλείας, αναλυτές και ελεγκτές πληροφορικής. Επιπλέον, πραγματοποιούνται σημαντικές επενδύσεις σε καινοτόμες τεχνολογίες σε συνεχή βάση (όπως μηχανική μάθηση και τεχνητή νοημοσύνη).

Επιπλέον, το Συγκρότημα διατηρεί πολιτική μηδενικής ανοχής για περιστατικά ξεπλύματος βρώμικου χρήματος και χρηματοδότησης της τρομοκρατίας και δεν αποδέχεται οποιαδήποτε δικαιολογία για τυχόν παραβιάσεις της σχετικής νομοθεσίας ή παραβιάσεις των εσωτερικών πολιτικών, διαδικασιών και πλαισίου συμμόρφωσης του Συγκροτήματος. Αναμένεται αυστηρή τήρηση πολιτικών και διαδικασιών από κάθε μέλος του προσωπικού και αυτό επαναλαμβάνεται σε κάθε συνεδρίαση της ΕΕ, μέσω συνεχών εκπαιδευτικών σεμιναρίων για την καταπολέμηση της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες («AML») και μέσω των κριτηρίων απόδοσης των Τοπικών Λειτουργιών Συμμόρφωσης σε κάθε μονάδα του Συγκροτήματος.

Οι πιθανές οικονομικές επιπτώσεις στους τομείς στους οποίους δραστηριοποιείται το Συγκρότημα αξιολογούνται συνεχώς προκειμένου να εντοπιστούν πιθανές ενέργειες για στήριξη της οικονομίας, όπως η στήριξη βιώσιμων επηρεαζόμενων επιχειρήσεων και νοικοκυριών με νέο δανεισμό για κάλυψη ρευστότητας, κεφαλαίου κίνησης, κεφαλαιουχικών δαπανών και επενδύσεις που σχετίζονται με τη δραστηριότητα του δανειολήπτη. Η εστίαση της Τράπεζας είναι να διασφαλίσει ότι συνεχίζει να παρέχει συνεπείς ανταγωνιστικές υπηρεσίες χρηματοδότησης και τραπεζικών συναλλαγών στους πελάτες της, να τους βοηθά στη διαχείριση κινδύνων και στη διατήρηση της ακεραιότητας των χρηματοπιστωτικών αγορών.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Άλλοι Εταίροι (συνέχεια)

Το 2020 εισήχθη μια σειρά ειδικών μέτρων για την στήριξη ατόμων και επιχειρήσεων. Αυτά περιελάμβαναν μορατόριοιμ πληρωμών για τα υπάρχοντα δάνεια, λύσεις αναδιάρθρωσης βάσει των κατευθυντήριων γραμμών της ΚΤΚ, νέες πιστωτικές διευκολύνσεις για να διασφαλιστεί ότι οι πελάτες θα παραμείνουν βιώσιμες δρώσες οικονομικές μονάδες και άλλες διευκολύνσεις.

Ως μέρος του Προγράμματος ψηφιακού μετασχηματισμού, πραγματοποιούνται σημαντικές αλλαγές σε σχέση με την ενεργοποίηση ενός σύγχρονου και πιο αποτελεσματικού χώρου εργασίας. Έχουν εισαχθεί νέες τεχνολογίες και εργαλεία που θα αλλάξουν δραστικά την εμπειρία των εργαζομένων, βελτιώνοντας τη συνεργασία και την ανταλλαγή γνώσεων σε ολόκληρο τον οργανισμό. Ορισμένα έργα που εστιάζουν σε συνεχείς βελτιώσεις και εκσυγχρονισμό των υπάρχοντων συστημάτων εφαρμόστηκαν σύμφωνα με τη στρατηγική ψηφιακού μετασχηματισμού του Συγκροτήματος. Μια σειρά αυτοματισμών, εξορθολογισμού διαδικασιών και οργανωτικών πρωτοβουλιών καινοτομίας οδήγησε σε βελτιωμένη εξυπηρέτηση πελατών, εσωτερικές αποδόσεις και εξοικονόμηση, με στόχο την ενίσχυση της παραγωγικότητας και την επίτευξη ενός λιτού λειτουργικού μοντέλου και χαμηλότερης βάσης κόστους με την πάροδο του χρόνου. Η BOC PCL έχει ήδη ξεκινήσει το ταξίδι του μετασχηματισμού του δικτύου καταστημάτων της. Το πρώτο μετασχηματισμένο υποκατάστημα στη Λευκωσία άρχισε να λειτουργεί τον Φεβρουάριο 2021.

Το Συγκρότημα έχει θέσει ως προτεραιότητά του να διασφαλίζει την υγεία και την ευημερία των υπαλλήλων του για την ασφαλή παροχή υπηρεσιών στους πελάτες. Με το ξέσπασμα του COVID 19 τον Μάρτιο του 2020, επικαλέστηκε το σχέδιο διαχείρισης περιστατικών πανδημίας του Συγκροτήματος και μια ειδική ομάδα παρακολουθούσε την κατάσταση εσωτερικά και παγκόσμια και παρείχε καθοδήγηση σχετικά με μέτρα υγείας και ασφάλειας, ταξιδιωτικές συμβουλές και επιχειρηματική συνέχεια για το Συγκρότημα. Οι οδηγίες της τοπικής αυτοδιοίκησης ακολουθούνται για την αντιμετώπιση του ιού.

Το Συγκρότημα υιοθέτησε ένα σύνολο μέτρων για να διασφαλίσει την ελάχιστη διαταραχή των λειτουργιών του. Τα μέτρα περιλαμβάνουν κανόνες για την καραντίνα υπαλλήλων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες. Το Συγκρότημα αντικατέστησε κατ'ίδιαν συναντήσεις με τηλεδιάσκεψεις, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με πελάτες. Το προσωπικό των κρίσιμων λειτουργιών διαμοιράστηκε σε χωριστές τοποθεσίες. Επιπλέον, για να διασφαλιστεί η επιχειρηματική συνέχεια, ορισμένοι υπάλληλοι εργάζονται από το σπίτι και η δυνατότητα απομακρυσμένης πρόσβασης του Συγκροτήματος έχει αναβαθμιστεί σημαντικά.

Η Εταιρία παρέχει αξία στους εργαζομένους στηρίζοντας την ευεξία και τη καλή διάθεση, δημιουργώντας ένα περιεκτικό και δίκαιο περιβάλλον, διατηρώντας, εμπλέκοντας και αναπτύσσοντας εξαιρετικά ταλέντα και διατηρώντας μια κουλτούρα υπερεξόφησης. Το Συγκρότημα αφιερώνεται στην οικοδόμηση και την καλλιέργεια μιας κουλτούρας ασφάλειας, ανάπτυξης και ευεξίας για τους ανθρώπους του και δεσμεύεται να εναρμονίσει τις ανάγκες των με τις προσδοκίες της κοινότητας και τις επιχειρηματικές απαιτήσεις. Το δικαίωμα της συμμετοχής, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος της ένταξης σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, διασφαλίζεται συνταγματικά από το άρθρο 21.2 και το άρθρο 11 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα. Αυτά τα δικαιώματα αντικατοπτρίζονται επίσης στο άρθρο 21 του Συντάγματος της Κυπριακής Δημοκρατίας (1960, τροποποιημένο 2013). Η Ένωση Τραπεζικών Υπαλλήλων Κύπρου καταχωρήθηκε ως συνδικαλιστική οργάνωση το 1956 και παραμένει ο μοναδικός εκπρόσωπος των εργαζομένων στον τραπεζικό τομέα. Σχεδόν όλοι οι υπάλληλοι της Τράπεζας (97,6%) είναι μέλη της Ένωσης Τραπεζικών Υπαλλήλων και υπάρχει συλλογική σύμβαση.

Το Συγκρότημα αναγνωρίζει ότι το εργατικό δυναμικό της είναι ένα από τα πιο πολύτιμα περιουσιακά της στοιχεία. Για το λόγο αυτό, διαθέτει αριθμό πολιτικών και πρακτικών που σχετίζονται με τον εντοπισμό, την ανάπτυξη και την ανταμοιβή / αναγνώριση των εργαζομένων του. Επιπλέον, το Συγκρότημα επενδύει στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του μέσω της παροχής πολυάριθμων ευκαιριών κατάρτισης και ανάπτυξης που έχουν ως στόχο τη δημιουργία σχετικών ικανοτήτων και συμπεριφορών που είναι κατάλληλες και ευθυγραμμίζονται με τη στρατηγική του.

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει ορίσει την διαμόρφωση της κουλτούρας της Τράπεζας ως βασικό στρατηγικό μοχλό αξίας και επιτυχίας. Η Επιτροπή Δεοντολογίας, («ΕΔ») συνεργάζεται στενά με την εκτελεστική διεύθυνση για να διασφαλίσει τη συνεχή εστίαση στην κουλτούρα του Συγκροτήματος, να επιτύχει τον σκοπό, την αποστολή και το όραμα του Συγκροτήματος και να ανταποκριθεί στον Κώδικα Δεοντολογίας του. Η Επιτροπή μαζί με την ΕΑΔΑ εργάζεται για την ενδυνάμωση των υφιστάμενων μηχανισμών αμφίδρομης επικοινωνίας του Συγκροτήματος μεταξύ του Διοικητικού Συμβουλίου και του εργατικού δυναμικού.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Άλλοι Εταίροι (συνέχεια)

Το Διοικητικό Συμβούλιο ενέκρινε το σύνθημα «Εγώ είμαι η Τράπεζα» που αποτελεί μέρος του Προγράμματος Κινδύνου και Ελέγχου του Συγκροτήματος που βρίσκεται υπό την αιγίδα της ΕΔ και ενημερώνεται τακτικά σχετικά με την πρόοδο του. Μελετά επίσης τα αποτελέσματα των ερευνών Σφυγμού και Γνώμης του προσωπικού και πώς αυτά μετατρέπονται σε ενέργειες ως απάντηση στην ανατροφοδότηση του προσωπικού. Περαιτέρω, το Διοικητικό Συμβούλιο, μέσω της ΕΕ ελέγχει την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Εμπιστευτικής / Ανώνυμης Αναφοράς κάθε χρόνο.

Το Συγκρότημα μέσω του μετασχηματισμού του στοχεύει να καθιερωθεί ως ένα ισχυρότερο, επενδύσιμο και μελλοντικά κατάλληλο ίδρυμα για όλους τους εταίρους. Έχει βελτιώσει το προφίλ κινδύνου και την οικονομική βιωσιμότητά του ενώ βελτιώνει την κοινωνική και περιβαλλοντική του προσέγγιση και μεγιστοποιεί τη θετική της επίδραση.

Το Συγκρότημα διαδραματίζει βασικό ρόλο και συμβάλλει στην ανάπτυξη της κυπριακής οικονομίας ως το μεγαλύτερο τραπεζικό και χρηματοπιστωτικό Συγκρότημα στην Κύπρο, με μακρά παρουσία και παράδοση. Το Διοικητικό Συμβούλιο αναγνωρίζει ότι η απόδοση του Συγκροτήματος καθορίζεται κυρίως από την εγχώρια τραπεζική του δραστηριότητα και η απόδοσή του σχετίζεται στενά με το πρόσωπο της κυπριακής οικονομίας. Παρόλον που η Κύπρος σημείωσε ισχυρή οικονομική ανάκαμψη το 2015-2019, η πανδημία COVID-19 οδήγησε σε ύφεση το 2020. Η αύξηση του νέου δανεισμού επικεντρώνεται στους τομείς των καταναλωτών, των μικρομεσαίων επιχειρήσεων καθώς και των μεγάλων επιχειρήσεων. Επικεντρώνεται σε επιλεγμένους τομείς που ευθυγραμμίζονται με το στοχευμένο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας όπως ο τουρισμός, το εμπόριο, τα ακίνητα, οι επαγγελματικές υπηρεσίες, οι τεχνολογίες πληροφόρησης / επικοινωνίας, η ενέργεια, η εκπαίδευση, η υγεία και τα πράσινα έργα και συνεχίζει να εστιάζει στη στήριξη της κυπριακής οικονομίας προκειμένου να ξεπεραστεί η κρίση.

Η Εταιρία βελτιώνει το προφίλ κινδύνου της μειώνοντας τα μη εξυπηρετούμενα δάνεια της είτε οργανικά είτε μέσω πωλήσεων δανείων, ενισχύοντας παράλληλα τη ρευστότητα και τις κεφαλαιακές της θέσεις, καθώς και εστιάζοντας στη διαφοροποίηση των εισοδηματικών ροών της βελτιστοποιώντας τα έσοδα από υπηρεσίες διεθνών συναλλαγών, διαχείρισης κεφαλαίων και ασφάλειες. Το Συγκρότημα διατηρεί το μεγαλύτερο μερίδιο αγοράς σε καταθέσεις και δάνεια και το μερίδιο του λέοντος στην πιστωτική επέκταση. Εξυπηρετεί επίσης τις ασφαλιστικές ανάγκες των πελατών της μέσω δύο πολύ αποτελεσματικών και δυναμικών ασφαλιστικών εταιριών, οι οποίες έχουν το μεγαλύτερο μερίδιο αγοράς στην ασφάλιση ζωής και το δεύτερο μεγαλύτερο μερίδιο στην αγορά γενικής ασφάλισης.

Το Συγκρότημα παραμένει προσηλωμένο στην περαιτέρω απομόχλευση του ισολογισμού του και θα συνεχίσει να αναζητά λύσεις για να το επιτύχει. Για το σκοπό αυτό, το Διοικητικό Συμβούλιο ενέκρινε την πώληση Μη Εξυπηρετούμενων Χορηγήσεων («MEX») Helix 2 που αναμένεται να ολοκληρωθεί το 2ο εξάμηνο του 2021. Το Συγκρότημα θα συνεχίσει να αξιολογεί τη δυνατότητα επιτάχυνσης της μείωσης των MEX στον ισολογισμό μέσω πρόσθετων πωλήσεων MEX. Το Project Helix 2 σηματοδοτεί περαιτέρω πρόοδο στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων του Συγκροτήματος να γίνει ένα ισχυρότερο, ασφαλέστερο και πιο αποτελεσματικό ίδρυμα.

Η Εταιρία διευκολύνει τον άμεσο διάλογο με τους επενδυτές, στην προσπάθεια για μεγαλύτερη δυνατή διαφάνεια. Εργάζεται επίσης για την ενσωμάτωση της ανατροφοδότησης τους στην εταιρική της στρατηγική. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της συμμετοχής σε συνέδρια, ιδιωτικές συναντήσεις, συχνές διασκέψεις και επιτόπιες επισκέψεις και τουλάχιστον τριμηνιαίες ενημερώσεις σχετικά με τα αποτελέσματα εταιρικών συναλλαγών μεγάλης σημασίας. Ο Πρόεδρος και άλλα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διατηρούν άμεση επαφή με επενδυτές και λαμβάνουν τακτικές ενημερώσεις από την Υπηρεσία Σχέσεων Επενδυτών, συμπεριλαμβανομένων εκθέσεων σχετικά με την αγορά και το επενδυτικό κλίμα. Ο Διευθύνων Σύμβουλος, η Εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης και η Διευθύντρια Σχέσεων Επενδυτών επικοινωνούν εκτενώς με υφιστάμενους μετόχους και πιθανούς νέους επενδυτές κατά τη διάρκεια ατομικών ή ομαδικών συναντήσεων καθώς και σε roadshows και επενδυτικά συνέδρια.

Το Διοικητικό Συμβούλιο παρακολουθεί στενά την εκτέλεση του στρατηγικού σχεδίου και συνεπώς συζητά τακτικά την πρόοδο έναντι των στόχων. Επίσης θέτει τον σωστό τόνο, έχει καθορίσει τις αξίες της Εταιρίας και αποσκοπεί στην ενσωμάτωσή τους σε κάθε δραστηριότητα και λειτουργία του Συγκροτήματος. Αυτές είναι: ακεραιότητα, διαφάνεια, λογοδοσία, εμπιστευτικότητα και βιωσιμότητα. Το Συγκρότημα δημιουργεί έτσι αξία για τους πελάτες, τους μετόχους και τους εργαζομένους του.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Ηγεσία

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

Ο Ρόλος του Προέδρου

Ο Πρόεδρος δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου, εποπτεύει τις εργασίες του, διασφαλίζοντας ότι η ημερήσια διάταξη καλύπτει τα βασικά στρατηγικά θέματα που έχει να αντιμετωπίσει το Συγκρότημα, καθορίζει το ύφος 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.

Ο Πρόεδρος διασφαλίζει την αποτελεσματική λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου σε όλες τις πτυχές του ρόλου του, συμπεριλαμβανομένων:

- Τη διασφάλιση ότι το Διοικητικό Συμβούλιο καθορίζει τη φύση και την έκταση των σημαντικών κινδύνων που το Συγκρότημα είναι πρόθυμο να αναλάβει στην υλοποίηση της στρατηγικής του,
- Τη διασφάλιση ότι οι επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου είναι κατάλληλα δομημένες με συμβατούς όρους εντολής,
- Τη διατήρηση αποτελεσματικών μέσων επικοινωνίας και ενημέρωσης μεταξύ του Διοικητικού Συμβουλίου και της ανώτατης διεύθυνσης του Συγκροτήματος,
- Τη διασφάλιση ότι τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν επαρκή χρόνο για να εξετάσουν στρατηγικά και άλλα κρίσιμα ζητήματα και δεν έρχονται αντιμέτωπα με μη ρεαλιστικές προθεσμίες για τη λήψη αποφάσεων,
- Την τακτική αναθεώρηση και συμφωνία με το κάθε μέλος των αναγκών κατάρτισης και ανάπτυξης του,
- Τη διασφάλιση ότι οι συγκρούσεις συμφερόντων γνωστοποιούνται και τα μέλη απέχουν από τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και τη ψηφοφορία για οποιοδήποτε θέμα για το οποίο μπορεί να έχουν σύγκρουση συμφερόντων,
- Τη διατήρηση αποτελεσματικής επικοινωνίας με εποπτικές αρχές, μετόχους και άλλους εταίρους,
- Την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως αναγνώριζοντας τα ισχυρά σημεία και αντιμετωπίζοντας τις αδυναμίες του και, ενδεχομένως, προτείνοντας τον διορισμό νέων ή την αποχώρηση υφιστάμενων μελών του, και
- Την προώθηση υψηλών προτύπων εταιρικής διακυβέρνησης.

Ο Τάκης Αράπογλου εκλέγηκε Πρόεδρος στις 12 Ιουνίου 2019.

Ο ρόλος του Διευθύνοντος Συμβούλου

Ο Διευθύνων Σύμβουλος είναι υπεύθυνος για την εκτέλεση της εγκεκριμένης στρατηγικής και έχει την τελική εκτελεστική ευθύνη για τις λειτουργίες, την απόδοση και τη συμμόρφωση του Συγκροτήματος. Στην καθημερινή διαχείριση του Συγκροτήματος που του ανατέθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο, ο Διευθύνων Σύμβουλος στηρίζεται στις εισηγήσεις και συμβουλές της Εκτελεστικής Επιτροπής της οποίας προεδρεύει. Η σύμβαση εργαδότησης του Διευθύνοντος Συμβούλου αναθεωρείται τουλάχιστον ανά πενταετία. Ο Πάνικος Νικολάου ανέλαβε ως Διευθύνων Σύμβουλος την 1 Σεπτεμβρίου 2019.

Ο Ρόλος της Αντιπροέδρου

Η Αντιπρόεδρος παρέχει υποστήριξη 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. Η Lyn Grobler εκλέγηκε ως Αντιπρόεδρος την 1 Ιουνίου 2020.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Ο Ρόλος του Ανώτερου Ανεξάρτητου Διοικητικού Συμβούλου

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

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

Ως Ανώτερος Ανεξάρτητος Διοικητικός Σύμβουλος διορίστηκε ο Ιωάννης Ζωγραφάκης στις 26 Φεβρουαρίου 2019.

1.1.1 Πληροφόρηση και Στήριξη

Το Διοικητικό Συμβούλιο συνέρχεται σε τακτική βάση και έχει επίσημο πρόγραμμα ζητημάτων προς εξέταση 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 σχολιάζουν τη στρατηγική, την τρέχουσα επιχειρηματική απόδοση, την αγορά, τις κανονιστικές και άλλες εξωτερικές εξελίξεις σε κάθε συνεδρίαση και παρουσιάζουν συγκριτικά δεδομένα. Το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει τακτικές εκθέσεις και παρουσιάσεις και από άλλα ανώτερα στελέχη για τις εξελίξεις στις δραστηριότητες του Συγκροτήματος. Το Διοικητικό Συμβούλιο μελετά αναφορές της κάθε επιτροπής του καθώς και τακτικές εκθέσεις αναφορικά με τη διάθεση ανάληψης κινδύνου του Συγκροτήματος, κορυφαίους και αναδυόμενους κινδύνους, τη διαχείριση κινδύνων, πιστωτικά ανοίγματα και το δανειακό χαρτοφυλάκιο του Συγκροτήματος, τη διαχείριση στοιχείων ενεργητικού και παθητικού, τη ρευστότητα, τις επιδικίες, τη συμμόρφωση και θέματα φήμης.

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

Όλοι οι διοικητικοί σύμβουλοι έχουν πρόσβαση στις συμβουλές και υπηρεσίες της Γραμματέως της Εταιρίας και του Λειτουργού Συμμόρφωσης με την Εταιρική Διακυβέρνηση, οι οποίοι μπορούν να 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.

Ανεξάρτητες επαγγελματικές συμβουλές καθώς και συμβουλές των εξωτερικών νομικών συμβούλων του Συγκροτήματος είναι επίσης διαθέσιμες στους διοικητικούς συμβούλους με δαπάνη του Συγκροτήματος εάν και όταν 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 διεύθυνση 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 2020, τέτοιες συζητήσεις διεξήχθησαν σχετικά με το κεφαλαιακό πλάνο, το σχέδιο εξυγίανσης και το σχέδιο συμμόρφωσης με τις ελάχιστες απαιτήσεις ιδίων κεφαλαίων και επιλέξιμων υποχρεώσεων («MREL»), συμπεριλαμβανομένων συζητήσεων με τις ρυθμιστικές αρχές. Άλλες εκτεταμένες συζητήσεις αφορούσαν το πλαίσιο επιμέτρησης κινδύνου, τους σημαντικότερους κινδύνους που προέκυψαν από τον αντίκτυπο του COVID-19 στην Τράπεζα, καθώς και την επισκόπηση του πιστωτικού χαρτοφυλακίου και την παρουσίαση για το νέο στοχευμένο μοντέλο λειτουργίας.

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 2020 για το Διοικητικό Συμβούλιο, μεταξύ άλλων, ήταν:

Στρατηγική του Συγκροτήματος και ανοχή κινδύνου	<ul style="list-style-type: none"> • Τετραετές επιχειρηματικό και κεφαλαιακό πλάνο, • Πώληση ενός χαρτοφυλακίου MEX, • Πλάνο ανάκαμψης Συγκροτήματος, • Η Πλατφόρμα Ψηφιακής Οικονομίας της Τράπεζας, • Το πλάνο χρηματοδότησης για τις Ελάχιστες Απαιτήσεις Ιδίων Κεφαλαίων και Επιλέξιμων Υποχρεώσεων, • Στρατηγική αιεφορίας, • Η συμβολή της Τράπεζας στην περιβαλλοντική ακεραιότητα και την κοινωνική ισότητα.
Τακτικές ενημερώσεις	<ul style="list-style-type: none"> • Μηνιαία Αναφορά απόδοσης Συγκροτήματος, • Οικονομική έκθεση, συμπεριλαμβανομένων των προϋπολογισμών, των προβλέψεων και των κεφαλαιακών θέσεων, • Μηνιαία Αναφορά κινδύνων, • Έκθεση του Διευθύνοντος Συμβούλου, • Αναφορές των προέδρων των επιτροπών, • Πρόοδος διαχείρισης κόστους.
Επιχειρησιακό περιβάλλον	<ul style="list-style-type: none"> • Οικονομικές εξελίξεις στην Κύπρο, υπό το πρίσμα της πανδημίας, • Επαναξιολόγηση οικονομικών προβλέψεων, • Τριμηνιαίες οικονομικές εκθέσεις, • Οι απόψεις των επενδυτών και των άλλων εταιρών, • Ενημερώσεις για την αγορά και τη συναλλαγματική δραστηριότητα μετοχών.
Επιχειρηματική απόδοση	<ul style="list-style-type: none"> • Θεώρηση της στρατηγικής των επιχειρηματικών Διευθύνσεων και επιχειρηματικών μονάδων, • Πρόοδος του δανειακού χαρτοφυλακίου στο εξωτερικό, • Επισκόπηση της προόδου της διαχείρισης μη εξυπηρετούμενων δανείων, • Επισκόπηση χαρτοφυλακίου πιστωτικών διευκολύνσεων, • Πλαίσιο μέτρησης απόδοσης πελατών, • Ανασκόπηση της απόδοσης των εταιρικών χρηματοδοτικών έργων.
Διαχείριση κινδύνου	<ul style="list-style-type: none"> • Έκθεση Εσωτερικής Διαδικασίας Αξιολόγησης Κεφαλαιακής Επάρκειας ("ICAAP"), • Έκθεση Εσωτερικής Διαδικασίας Αξιολόγησης της Επάρκειας Ρευστότητας ("ILAAP"), • Πλαίσιο Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνου Συγκροτήματος, • Μορατόρια για αποπληρωμή δανείου, • Πρόοδος εφαρμογής των συστάσεων της Διαδικασίας Εποπτικής Εξέτασης και Αξιολόγησης (SREP), • Εποπτεία των θυγατρικών εταιριών, • Επιδικίες.
Διακυβέρνηση και κανονιστικά θέματα	<ul style="list-style-type: none"> • Έγκριση διορισμών στο Διοικητικό Συμβούλιο, • Ανανέωση των μελών των επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου, • Η αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου και η αξιολόγηση της απόδοσης του Προέδρου, • Αναθεώρηση και έγκριση των διαφόρων πολιτικών του Συγκροτήματος, • Μη χρηματοοικονομικές αναφορές, • Σχεδιασμός διαδοχής, • Διαχείριση ταλέντων, • 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

Οι μεσοπρόθεσμες στρατηγικές προτεραιότητες της Τράπεζας Κύπρου παραμένουν σαφείς, με συνεχή εστίαση στην ενίσχυση του ισολογισμού και στη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των περιουσιακών στοιχείων, διατηρώντας παράλληλα μια καλή κεφαλαιακή θέση, προκειμένου να συνεχίσει να διαδραματίζει ζωτικό ρόλο στην στήριξη της ανάκαμψης της Κυπριακής οικονομίας. Το Συγκρότημα συνεχίζει να διερευνά ευκαιρίες βελτίωσης της αποτελεσματικότητας του μέσω του προγράμματος ψηφιακού μετασχηματισμού προκειμένου να παρέχει προϊόντα και υπηρεσίες, μειώνοντας παράλληλα το λειτουργικό κόστος. Οι στρατηγικοί στόχοι του Συγκροτήματος είναι να γίνει ένα ισχυρότερο, ασφαλέστερο και πιο αποτελεσματικό ίδρυμα ικανό να στηρίξει την ανάκαμψη της κυπριακής οικονομίας και να προσφέρει μεσοπρόθεσμα κατάλληλες αποδόσεις στους μετόχους. Οι βασικοί πυλώνες της στρατηγικής του Συγκροτήματος είναι:

- Η αύξηση των εσόδων με πιο αποτελεσματικό τρόπο - με την ενίσχυση της δημιουργίας εσόδων μέσω της αύξησης των λειτουργιών τραπεζικών και χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών με λιγότερες κεφαλαιουχικές ανάγκες.
- Βελτίωση της λειτουργικής απόδοσης, επιτυγχάνοντας πιο λιτές λειτουργίες μέσω ψηφιοποίησης και αυτοματισμού.
- Ενίσχυση της οργανωτικής ανθεκτικότητας και της ατζέντας του περιβάλλοντος, της κοινωνίας και της διακυβέρνησης («ESG») με την οικοδόμηση ενός μελλοντοστραφούς οργανισμού με σαφή στρατηγική που υποστηρίζεται από αποτελεσματική εταιρική διακυβέρνηση ευθυγραμμισμένη με τις ESG προτεραιότητες.

Το Συγκρότημα συνεχίζει να υλοποιεί τις στρατηγικές του προτεραιότητες ενώ στηρίζει τους πελάτες, τους εργαζομένους του και την κοινότητα στην οποία δραστηριοποιείται. Το Διοικητικό Συμβούλιο αφιέρωσε σημαντικό χρόνο το 2020 εξετάζοντας την πρόοδο ενάντι της στρατηγικής και προετοιμάζοντας την ημερήσια διάταξη για περαιτέρω στρατηγικά ζητήματα το 2021.

Λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τη στρατηγική παρουσιάζονται στην ενότητα Στρατηγική και Προοπτικές της Έκθεσης Συμβούλων στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση 2020 στη σελ.33.

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου

Στις 31 Δεκεμβρίου 2020 το Διοικητικό Συμβούλιο απαρτιζόταν από δώδεκα μέλη: τον Πρόεδρο του Συγκροτήματος ο οποίος κατά το διορισμό του ήταν ανεξάρτητος, δύο εκτελεστικά μέλη και εννέα μη-εκτελεστικά μέλη. Σύμφωνα με τις διατάξεις της Οδηγίας Καταλληλότητας της ΚΤΚ, οκτώ από τους μη εκτελεστικούς συμβούλους είναι ανεξάρτητοι. Τα ονόματα και σύντομα βιογραφικά στοιχεία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αναφορικά με την εμπειρία, τις γνώσεις και το καθεστώς ανεξαρτησίας τους περιλαμβάνονται στην ενότητα 4 της παρούσας έκθεσης. Δύο μη εκτελεστικά μέλη και ένα εκτελεστικό μέλος που διορίστηκαν στο Διοικητικό Συμβούλιο το 2020 βρίσκονταν υπό την αίρεση της έγκρισης της ΕΚΤ στο τέλος του έτους.

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, για 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.

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. Η ΕΔΕΔ καθοδηγεί τη διαδικασία διορισμών στο Διοικητικό Συμβούλιο και διασφαλίζει ότι υπάρχουν πλάνα για την ομαλή διαδοχή τόσο στο Διοικητικό Συμβούλιο όσο και στις εκτελεστικές θέσεις.

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

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.2 Σύθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Η ΕΔΕΔ αξιολογεί τουλάχιστον σε ετήσια βάση τη δομή, το μέγεθος, τη θητεία και τη σύθεση 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 υγιεινών 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. Περαιτέρω, σε περίπτωση αλλαγής του συνολικού μεγέθους του Διοικητικού Συμβουλίου μετά από οποιοδήποτε διορισμό ή παραίτηση, πραγματοποιείται επαναξιολόγηση προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η σύθεση παραμένει κατάλληλη. Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει περαιτέρω ότι όλα τα μέλη διαθέτουν τον απαραίτητο χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων και των ευθυνών τους προς το Συγκρότημα.

Στο πλαίσιο της διαδικασίας σχεδιασμού διαδοχής της Επιτροπής, λαμβάνει υπόψη τον αντίκτυπο των αναμενόμενων συνταξιοδοτήσεων των διοικητικών συμβούλων και την επιθυμητή κουλτούρα και στρατηγική κατεύθυνση του Συγκροτήματος. Στο πλαίσιο της διαδικασίας, η Επιτροπή ετοιμάζει ένα λεπτομερές προφίλ ρόλου, με βάση την ανάλυση της σχετικά με τις δεξιότητες και την πείρα που χρειάζεται και επιλέγει, κατά περίπτωση, μια εξωτερική εταιρεία αναζήτησης για να διευκολύνει τη διαδικασία. Η Επιτροπή ακολουθεί τις απαιτήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας του Συγκροτήματος, η οποία ευθυγραμμίζεται πλήρως με την Οδηγία Καταλληλότητας της ΚΤΚ (και τις κοινές κατευθυντήριες γραμμές της ΕΑΚΑΑ και της ΕΑΤ σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου) και διασφαλίζει μια ισχυρή αξιολόγηση των πιθανών υποψηφίων, η οποία περιλαμβάνει συνέντευξη από την ΕΔΕΔ και σύσταση προς το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από την υποβολή αιτήσεων καταλληλότητας στη ρυθμιστική αρχή για αξιολόγηση. Η Επιτροπή διόρισε τον οίκο Egon Zehnder, ένα διεθνή οργανισμό εξεύρεσης στελεχών για να στηρίξει την αναζήτηση διοικητικών συμβούλων το 2020 και αξιολόγησε πιθανούς υποψηφίους για το ρόλο του προέδρου της ΕΕ καταλήγωντας στο διορισμό του Νικόλαου Σοφιανού.

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.

Το Διοικητικό Συμβούλιο πιστεύει ότι η διαφοροποίηση της σκέψης είναι απαραίτητη για τη σωστή λήψη αποφάσεων και, ως εκ τούτου, ενέκρινε την Πολιτική Διαφοροποίησης του Διοικητικού Συμβουλίου και είναι σθεναρά προσηλωμένη σε όλες τις διαστάσεις της διαφοροποίησης. Το Διοικητικό Συμβούλιο είχε θέσει ως στόχο την εκπροσώπηση του λιγότερου εκπροσωπούμενου φύλου στο 40% γυναίκες μέλη μέχρι τα τέλη του 2020. Ο στόχος αυτός δεν επιτεύχθηκε το 2020 λόγω της παραίτησης της κ. Bar-Gera και του διορισμού ενός ατόμου κατάλληλου για να αναλάβει τη θέση του προέδρου της ΕΕ. Η διαφοροποίηση των φύλων ήταν 33,3% στο τέλος του έτους, πολύ κοντά στο στόχο στον οποίο το Διοικητικό Συμβούλιο παραμένει προσηλωμένο για επίτευξη το συντομότερο.

Η σύθεση 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. Ετησίως, το Συγκρότημα προβαίνει σε ανασκόπηση της ικανότητας και καταλληλότητας των διοικητικών συμβούλων καλώντας τους να επιβεβαιώσουν οποιεσδήποτε αλλαγές όσον αφορά τη συμμόρφωσή τους με την Οδηγία Καταλληλότητας της ΚΤΚ. Όλες οι αλλαγές που δηλώνονται αξιολογούνται και καθορίζεται η σημαντικότητα τους. Κατά τη θεώρηση για το 2020 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 και οικονομικής ευρωστίας για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του και διαθέτει τον απαραίτητο χρόνο για να το πράξει.

Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι

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. Ο Πρώτος Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος ο οποίος παραιτήθηκε τον Οκτώβριο 2020 επίσης εργοδοτείτο από την BOC PCL, όπως και η Εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης που διορίστηκε τον Σεπτέμβριο 2020 στο Διοικητικό Συμβούλιο υπό την αίρεση της έγκρισης της ΕΚΤ.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.2 Σύμβαση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Οι όροι απασχόλησης της Εκτελεστικής Διευθύντριας Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης 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.

Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι

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

Ο ρόλος τους είναι να παρέχουν εποικοδομητική αμφισβήτηση/πρόκληση στη διεύθυνση, να ελέγχουν την απόδοση της ανώτατης διεύθυνσης στην επίτευξη των συμφωνημένων στόχων και σκοπών και να παρακολουθούν αναφορές για την απόδοση. Επίσης, οι μη-εκτελεστικοί 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. Όπως αναφέρθηκε, ο κ. Maksim Goldman έχει χαρακτηριστεί ως μη ανεξάρτητος βάσει των διατάξεων της Οδηγίας Καταλληλότητας της ΚΤΚ. Το Διοικητικό Συμβούλιο, ωστόσο, πιστεύει ότι με βάση την απόδοσή του μέχρι σήμερα, ο κ. Goldman φέρνει ανεξάρτητη πρόκληση και κρίση στις συζητήσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

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

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 επιχειρησιακά θέματα. Θέματα μπορούν να προστεθούν στις ημερήσιες διατάξεις, μεταξύ άλλων, ως απάντηση σε εξωτερικά γεγονότα, μετά από αίτημα μη-εκτελεστικών μελών ή λόγω κανονιστικών εξελίξεων.

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

Οι ημερήσιες διατάξεις και τα έγγραφα κυκλοφορούν εγκαίρως πριν από κάθε συνεδρίαση και όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενημερώνονται γραπτά 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 σχετικά με την απόδοση του Συγκροτήματος, τις αναφορές των προέδρων των επιτροπών και τις ενημερώσεις από άλλα μέλη της ανώτατης διεύθυνσης.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

1.2.1 Συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

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 2020 το Διοικητικό Συμβούλιο πραγματοποίησε 13 συνεδριάσεις. Μόνο δύο συναντήσεις πραγματοποιήθηκαν στη φυσική παρουσία των μελών. Μετά το ξέσπασμα της πανδημίας και τους περιορισμούς στα ταξίδια, όλες οι επακόλουθες συναντήσεις πραγματοποιήθηκαν μέσω τηλεδιάσκεψης. Περισσότερες λεπτομέρειες αναφορικά με τον αριθμό των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του και τη συμμετοχή των διοικητικών συμβούλων παρουσιάζονται πιο κάτω. Δεν πραγματοποιήθηκε συνάντηση εκτός χώρου το 2020 λόγω των περιορισμών COVID-19 στα ταξίδια. Κατά τη διάρκεια του έτους, ο Πρόεδρος και οι μη εκτελεστικοί διοικητικοί σύμβουλοι συναντήθηκαν χωρίς την παρουσία των εκτελεστικών μελών, για να συζητήσουν διάφορα θέματα αναφορικά με τις επιχειρηματικές δραστηριότητες του Συγκροτήματος.

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

Διοικητικό Συμβούλιο της BOCH 1/1/2020-31/12/2020

Όνομα Συμβούλου	Διοικητικό Συμβούλιο	Επιτροπή Ελέγχου	Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών	Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβ.	Επιτροπή Διαχ. Κινδύνων
Τακης Αράπογλου (Πρόεδρος)	13/13			11/11	
Maksim Goldman	13/13		5/5*	6/6**	16/17
Anat Bar-Gera ¹	5/6		6/6		
Arne Berggren	12/13	12/12		5/5*	6/6**
Lyn Grobler (Αντιπρόεδρος)	13/13		5/5*	11/11	
Πόλα Χατζησωτηρίου	13/13	12/12			17/17
Michael Heger	13/13	11/12	11/11		
Κωνσταντίνος Ιορδάνου					
Ελίζα Λειβαδιώτου					
Πανίκος Νικολάου ⁴	13/13				
Χριστόδουλος Πατσαλίδης ²	10/10				
Μαρία Φιλίππου	13/13		11/11	5/5*	
Νικόλαος Σοφιανός ³					
Ιωάννης Ζωγραφάκης	13/13	12/12			17/17
Σύνολο συνεδριάσεων⁶	13	12	11	11	17

1 Παραιτήθηκε στις 25 Μαΐου 2020

2 Παραιτήθηκε στις 31 Οκτωβρίου 2020

3 Παραιτήθηκε στις 26 Φεβρουαρίου 2021

* Διορίστηκε στην επιτροπή 1 Ιουνίου 2020

** Παραιτήθηκε από την επιτροπή στις 31 Μαΐου 2020.

4 Ο αριθμός των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου της BOC PCL κατά τη διάρκεια του 2020 ήταν 25. Η συμμετοχή των διοικητικών συμβούλων σε αυτές τις συνεδριάσεις παρουσιάζεται στη σελίδα 342.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

1.2.2 Διορισμός, Αποχώρηση και Επανεκλογή των Διοικητικών Συμβούλων

Τα μη-εκτελεστικά μέλη διορίζονται αρχικά για μια περίοδο τριών ετών και συνήθως αναμένεται να υπηρετήσουν δύο τριετείς θητείες νοουμένου ότι η απόδοση τους παραμένει ικανοποιητική και ανάλογα με τις ανάγκες της Εταιρίας, την επανεκλογή από τους μετόχους και τη συνεχή 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 και κάθε επαναδιορισμός πέραν των 6 σωρευτικών ετών υπόκειται σε αυστηρή θεώρηση όπου λαμβάνεται υπόψη η ανάγκη για σταδιακή ανανέωση του Διοικητικού Συμβουλίου.

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 υποκειται 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 όλοι οι διοικητικοί σύμβουλοι αποχωρούν κάθε χρόνο και εφόσον είναι επανεκλέξιμοι, προσφέρονται για επανεκλογή. Μια διεξοδική αξιολόγηση των ικανοτήτων, εμπειρίας, ανεξαρτησίας και γνώσης των μελών διενεργήθηκε το Μάρτη 2020 και το Διοικητικό Συμβούλιο συμπέρανε ότι όλα τα μέλη εξακολουθούν να είναι αποτελεσματικά και να έχουν πολύτιμη συνεισφορά στις διαβουλεύσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι ακόλουθοι διοικητικοί σύμβουλοι, ενόψει του ότι ήταν επανεκλέξιμοι, προσφέρθηκαν για επανεκλογή και επανεκλέγησαν στην ΕΓΣ στις 26 Μαΐου του 2020: Τακης Αράπογλου, Arne Berggren, Maksim Goldman, Lyn Grobler, Michael Heger, Ιωάννης Ζωγραφάκης, Πάνικος Νικολάου, Χριστόδουλος Πατσαλίδης, Μαρία Φιλίππου και Πόλα Χατζησωτηρίου. Στο Διοικητικό Συμβούλιο εκλέγηκε και ο Νικόλαος Σοφιανός υπό την αίρεση της ΕΚΤ, έγκριση η οποία δόθηκε στις 26 Φεβρουαρίου 2021. Η Anat Bar-Gera παραιτήθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο στις 25 Μαΐου 2020. Ο Χριστόδουλος Πατσαλίδης παραιτήθηκε στις 31 Οκτωβρίου 2021. Τον Σεπτέμβριο του 2020 διορίστηκαν δύο νέοι διοικητικοί σύμβουλοι υπό την αίρεση της ΕΚΤ. Η Ελίζα Λειβαδιώτου, Εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης διορίστηκε ως εκτελεστικό μέλος και ο Κωνσταντίνος (Ντίνος) Ιορδάνου διορίστηκε ως ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος. Η ΕΓΣ 2021 έχει προγραμματιστεί για τις 25 Μαΐου 2021, και σύμφωνα με τις προηγούμενες ΕΓΣ, όλοι οι διοικητικοί σύμβουλοι θα αποσυρθούν από το αξίωμα κατά την ημερομηνία της ΕΓΣ και θα προσφερθούν για επανεκλογή.

Ένα από τα ψηφίσματα της ΕΓΣ σχετικά με την επανεκλογή του Maksim Goldman, έλαβε αρνητικές ψήφους πάνω από 20%. Το Διοικητικό Συμβούλιο, έχοντας κατά νου τις απόψεις που είχαν εκφράσει νωρίτερα οι μέτοχοι, ανακοίνωσε πριν από την ΕΓΣ ότι ο κ. Goldman δεν θα ήταν πλέον μέλος της ΕΔΕΔ καθώς και ότι θα παραιτητο από την Αντιπροεδρία. Ο διορισμός του κ. Ντίνου Ιορδάνου στο Διοικητικό Συμβούλιο τον Σεπτέμβριο 2020 υπό την αίρεση της ΕΚΤ ήταν μια προσπάθεια να αντισταθμιστούν οι ανησυχίες ορισμένων μετόχων. Το Διοικητικό Συμβούλιο, παραμένει ομόφωνο στην άποψή του ότι ο κ. Goldman, έχει επιδείξει μεγάλη προσήλωση στο ρόλο του και υψηλό επίπεδο ανεξαρτησίας και έχει συμβάλει σημαντικά στις συζητήσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

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

1.2.3 Σύγκρουση Συμφερόντων

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

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

1.2.3 Σύγκρουση Συμφερόντων (συνέχεια)

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

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει υιοθετήσει Κώδικα Συναλλαγών για τις συναλλαγές σε αξίες της Εταιρίας από πρόσωπα που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα. Ο Κώδικας Συναλλαγών βρίσκεται σε πλήρη συμμόρφωση με τον Ευρωπαϊκό Κανονισμό για την Κατάχρηση Αγοράς. Όλα τα πρόσωπα που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα έχουν ενημερωθεί γραπτώς αναφορικά με τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τον Κώδικα Συναλλαγών. Όλοι οι διοικητικοί σύμβουλοι έχουν συμμορφωθεί με τις πρόνοιες του Κώδικα Συναλλαγών κατά τη διάρκεια του 2020.

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 επιπλέον θέση διοικητικού συμβούλου.

Το 2019, η ΕΚΤ αφού αξιολόγησε τη συμμετοχή του Προέδρου σε άλλα διοικητικά συμβούλια και τον χρόνο που διαθέτει, είχε επιτρέψει στον κ. Αράπογλου να συμμετέχει σε ένα επιπλέον διοικητικό συμβούλιο ως μη εκτελεστικό μέλος, δεδομένου του πολύ περιορισμένου χρόνου που διαθέτει για τη συγκεκριμένη θέση. Ο κ. Αράπογλου έχει επιδείξει την ανάλογη προσήλωση στην προεδρία του και έχει εκπληρώσει πλήρως τις ευθύνες του. Αυτό επιβεβαιώνει πρακτικά την αρχική αξιολόγηση της διάθεσης επαρκούς χρόνου που οδήγησε εύλογα στην έγκριση της 5ης διοικητικής θέσης από την ΕΚΤ. Τόσο η εκτελεστική σύννοδος των μη εκτελεστικών διοικητικών συμβούλων όσο και η αξιολόγηση των εξωτερικών συμβούλων είχαν αναγνωρίσει το γεγονός. Όλοι οι υπόλοιποι διοικητικοί σύμβουλοι ήταν εντός των ορίων συμμετοχής σε διοικητικά συμβούλια όπως αυτά ορίζονται για τα «σημαντικά ιδρύματα».

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

1.2.4 Διάθεση Χρόνου (συνέχεια)

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

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

Πριν το διορισμό τους, οι διοικητικοί σύμβουλοι ενημερώνουν λεπτομερώς για τις άλλες σημαντικές χρονικές δεσμεύσεις τους, καθώς και μια ευρεία ένδειξη του χρόνου που διαθέτουν για αυτούς τους διορισμούς. Οι διοικητικοί σύμβουλοι κατέχουν θέσεις σε διοικητικά συμβούλια άλλων εταιριών όπως σημειώνεται στα βιογραφικά σημειώματα τους που περιλαμβάνονται στην ενότητα 4 της παρούσας έκθεσης. Η συμμετοχή τους σε άλλα διοικητικά συμβούλια δεν τους εμποδίζει από το να διαθέτουν τον απαραίτητο χρόνο και επιμέλεια στα καθήκοντά τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας ενώ βρίσκεται εντός των ορίων που καθορίζονται από την Οδηγία Καταλληλότητας της ΚΤΚ. Πριν την αποδοχή τυχόν εξωτερικού διορισμού που ενδέχεται να επηρεάσει την υφιστάμενη διάθεση χρόνου για τις εργασίες του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να λάβουν έγκριση από την ΕΔΕΔ. Εκτιμάται ότι το 2020 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. Δεν υπήρξαν ουσιαστικές αλλαγές στις άλλες σημαντικές δεσμεύσεις του Προέδρου κατά τη διάρκεια του έτους που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2020.

1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία

Τόσο ο Κώδικας ΧΑΚ όσο και ο Κώδικας ΗΒ προνοούν ότι τουλάχιστον το 50% των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, μη συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου, θα πρέπει να είναι ανεξάρτητα μη-εκτελεστικά μέλη, έτσι ώστε κανένα άτομο ή μικρή ομάδα ατόμων να μην κυριαρχεί στη λήψη αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η ΕΔΕΔ και το Διοικητικό Συμβούλιο καθορίζουν το καθεστώς ανεξαρτησίας κάθε μέλους κατά το διορισμό του. Επιπλέον, το Διοικητικό Συμβούλιο αξιολογεί κάθε μέλος έναντι των κριτηρίων που ορίζονται στον Κώδικα ΗΒ, στον Κώδικα ΧΑΚ, στην Οδηγία Καταλληλότητας της ΚΤΚ και στις κοινές κατευθυντήριες γραμμές. Επίσης αξιολογεί τη συμβολή και τη συμπεριφορά τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου με τον οποίο επιδεικνύουν αντικειμενική κρίση και ανεξάρτητη σκέψη, ετησίως για να διασφαλιστεί ότι ο καθορισμός της ανεξαρτησίας τους παραμένει κατάλληλος. Το 2020 το Διοικητικό Συμβούλιο εξέτασε τις αρχές της ανεξαρτησίας που περιέχονται στον Κώδικα ΧΑΚ και τον Κώδικα ΗΒ και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το καθεστώς κάθε μέλους όπως καθορίστηκε παρέμεινε κατάλληλο.

Ο κος Goldman λόγω της εργοδότησης του μέχρι τον Ιούνιο του 2018 σε εταιρία που ελέγχεται από σημαντικό μέτοχο στην Εταιρία, δεν θεωρείται ανεξάρτητος βάσει των διατάξεων της Οδηγίας Καταλληλότητας της ΚΤΚ. Ωστόσο, τόσο ο Κώδικας ΗΒ όσο και ο Κώδικας ΧΑΚ προβλέπουν ότι παρά τις περιστάσεις που ενδέχεται να επηρεάσουν την ανεξαρτησία του μη εκτελεστικού μέλους, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει ότι το μέλος είναι ανεξάρτητο. Επί του παρόντος, δεν υπάρχουν σχέσεις ή συνθήκες που να επηρεάζουν την κρίση του.

Ο Maksim Goldman ανέκαθεν παρουσίαζε και εξακολουθεί να παρουσιάζει ανεξάρτητο χαρακτήρα και κρίση και το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι με βάση την απόδοσή του μέχρι σήμερα, φέρνει ανεξάρτητη πρόκληση και 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.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία (συνέχεια)

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

Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται κατά πλειοψηφία από ανεξάρτητα μη-εκτελεστικά μέλη ώστε να διασφαλίζεται ότι κανένα άτομο ή μικρή ομάδα δεν μπορεί να κυριαρχήσει στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι κάθε μη-εκτελεστικό μέλος παρέχει ανεξάρτητη αμφισβήτηση και κρίση στη λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου, λόγω του χαρακτήρα, της αντικειμενικότητας και της ακεραιότητάς του.

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 Διορισμοί στο Διοικητικό Συμβούλιο

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 και την Πολιτική Διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο όλοι οι διορισμοί γίνονται αξιοκρατικά με βάση αντικειμενικά κριτήρια (συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων και της εμπειρίας) λαμβάνοντας δεόντως υπόψη τα οφέλη της διαφοροποίησης. Το Διοικητικό Συμβούλιο ετοιμάζει σχέδιο για τη δική του ανανέωση με τη βοήθεια της ΕΔΕΔ που εξετάζει σε τακτά διαστήματα τη σύνθεση, τη θητεία και το σχεδιασμό διαδοχής του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η ΕΔΕΔ πριν από την αξιολόγηση των υποψηφίων εντοπίζει τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για το ρόλο, αξιολογεί τη διάθεση χρόνου που απαιτείται και έχοντας υπόψη την επίσημη αξιολόγηση του συνόλου των δεξιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου και το σχεδιασμό διαδοχής προχωρεί σε εισηγήσεις για διορισμό στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Η διαδικασία επιλογής μη-εκτελεστικών μελών υποστηρίζεται από μια έμπειρη επαγγελματική εταιρία εξεύρεσης στελεχών η οποία ετοιμάζει λίστα υποψηφίων για τους οποίους παρέχει ανεξάρτητες αξιολογήσεις. Η ΕΔΕΔ στη συνέχεια συνεργάζεται με την εν λόγω εταιρία για την επιλογή των επικρατέστερων υποψηφίων, διεξάγει συνεντεύξεις / συναντήσεις (περιλαμβανομένων συναντήσεων με μέλη της ΕΔΕΔ) και διεξοδική έρευνα δέουσας επιμέλειας. 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.

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.

Το 2020, συνεπεία των συστάσεων που προέκυψαν από την αξιολόγηση της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου και τις βέλτιστες πρακτικές, το Διοικητικό Συμβούλιο αποφάσισε να ανανεώσει και να εναλλάξει τα μέλη των επιτροπών του για να αξιοποιήσει στο μέγιστο βαθμό, τις δεξιότητες και τα χαρακτηριστικά των μελών. Όπως προαναφέρθηκε, η Egon Zehnder, μια εξωτερική συμβουλευτική εταιρεία αναζήτησης στελεχών χωρίς άλλη σύνδεση με την Εταιρία, ασχολήθηκε με την αναζήτηση διοικητικού συμβούλου με εμπειρία και χαρακτηριστικά που εστιάζουν στη βαθιά γνώση της λογιστικής, του λογιστικού ελέγχου και του τραπεζικού περιβάλλοντος. Το άτομο αυτό θα θεωρείτο υποψήφιος για να αντικαταστήσει τον Γιάννη Ζωγραφάκη ως πρόεδρο της ΕΕ. Η πιο πάνω διαδικασία είχε ως αποτέλεσμα την επιλογή και διορισμό του κ. Σοφιανού. Τον Απρίλιο 2020 διορίστηκε ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου υπό την αίρεση της ΕΚΤ, έγκριση η οποία δόθηκε στις 26 Φεβρουαρίου 2021. Ταυτόχρονα, η κ. Bar-Gera εξέφρασε την πρόθεσή της να παραιτηθεί και να μην υποβάλει υποψηφιότητα στις εκλογές της ΕΓΣ 2020.

Τον Σεπτέμβριο, ο Δρ Πατσαλίδης υπέβαλε την παραίτησή του ως Πρώτος Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος και ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την 31 Οκτωβρίου 2020 και το Διοικητικό Συμβούλιο εστιάζοντας στη διαφοροποίηση και τη βαθιά γνώση των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών στην Κύπρο διόρισε ως νέο εκτελεστικό μέλος, την κα Ελίζα Λειβαδιώτου, Εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης. Ταυτόχρονα, μετά από πρόταση ορισμένων μετόχων, ο κ. Ντίνο Ιορδάνου διορίστηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο μετά από ενδελεχή αξιολόγηση των γνώσεων, της εμπειρίας και της ακεραιότητάς του.

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

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία (συνέχεια)

1.3.1 Διορισμοί στο Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

Την 1 Ιουνίου 2020 ο Ιωάννης Ζωγραφάκης αντικατέστησε τον Arne Berggren ως πρόεδρος της ΕΔΚ και η Μαρία Φιλίππου αντικατέστησε τον Michael Heger ως πρόεδρος της ΕΑΔΑ. Στις 26 Φεβρουαρίου 2021, ο Νικόλαος Σοφιανός αντικατέστησε τον Ιωάννη Ζωγραφάκη ως πρόεδρος της ΕΕ.

Επιστολές που καταγράφουν τους όρους διορισμού του καθενός από τα μη-εκτελεστικά μέλη, συμπεριλαμβανομένης και της διάθεσης χρόνου που αναμένεται από το κάθε μέλος είναι διαθέσιμες από τη Γραμματέα της Εταιρίας κατόπιν αιτήματος.

1.3.2 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. Η κατάρτιση περιλαμβάνει συναντήσεις με την ανώτατη διεύθυνση για τη στρατηγική του Συγκροτήματος και των Διευθύνσεων, ενδεδειγμένες συζητήσεις με επιχειρηματικές μονάδες, επισκόπηση της διάθεσης ανάληψης κινδύνου και του πλαισίου διαχείρισης κινδύνου του Συγκροτήματος. Συμπληρούνται από ειδικές συνεδρίες για τη διαχείριση βασικών κινδύνων και ένα πλήρες φάσμα συναντήσεων με θέματα του κανονιστικού περιβάλλοντος του Συγκροτήματος, τις στρατηγικές ανθρώπινου δυναμικού, την τεχνολογία και τις πληρωμές.

Η κατάρτιση περιλαμβάνει επίσης ενδεδειγμένες συζητήσεις για τη διαχείριση κεφαλαίου και ρευστότητας και επισκόπηση της οικονομικής θέσης του Συγκροτήματος, καθώς και συναντήσεις που σχετίζονται με την ιδιότητα του ως μέλος συγκεκριμένων επιτροπών. Προγράμματα κατάρτισης, με ιδιαίτερη έμφαση στη διαχείριση κινδύνων, στην εταιρική διακυβέρνηση και στα συστήματα εσωτερικού ελέγχου, διοργανώνονται για όλα τα νεοδιορισθέντα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα προγράμματα συνεπάρχονται επίσης μια σειρά συναντήσεων με ανώτερα στελέχη και άλλους διοικητικούς συμβούλους, ώστε τα νέα μέλη να εξοικειωθούν με τη δομή των εργασιών του Συγκροτήματος, τη διοίκηση και τη διακυβέρνηση, συμπεριλαμβανομένης της λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου και του ρόλου των επιτροπών. Η Γραμματέας της Εταιρίας, υπό την επίβλεψη του Προέδρου, αναπτύσσει προγράμματα κατάρτισης με βάση τις ατομικές ανάγκες του κάθε μέλους.

Επίσης παρέχεται συνεχής εκπαίδευση στο Διοικητικό Συμβούλιο, με βάση τα συμπεράσματα που εξαγονται 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 διασφαλιστεί 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 2020) 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.

Εκπαιδευτικά προγράμματα* για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το 2020

- Ενημέρωση για την ασφάλεια πληροφοριών 1^ο Τρίμηνο 2020
- IIAAP 2020
- Πολιτική κατά της δωροδοκίας και της διαφθοράς
- Πολιτική Εμπιστευτικής / Ανώνυμης Αναφοράς
- Ενημέρωση για την ασφάλεια πληροφοριών 2^ο Τρίμηνο 2020
- ICAAP 2020
- Ενημέρωση για την ασφάλεια πληροφοριών 3^ο Τρίμηνο 2020
- Προσταία προσωπικών δεδομένων
- Διαχείριση παραπόνων
- Κίνδυνος ρευστότητας
- Βασικές αρχές κατά του ξεπλύματος βρώμικου χρήματος 2020
- Αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των κατόχων καίριων θέσεων

* Εξ αποστάσεως ηλεκτρονική συνεδρία

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία (συνέχεια)

1.3.2 Εισδοχή και συνεχής κατάρτιση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Με το διορισμό όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν ένα πακέτο πληροφοριών στο οποίο περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, το εγχειρίδιο Διοικητικού Συμβουλίου, βασικές νομοθεσίες, οδηγίες και κανονισμοί και το Καταστατικό της Εταιρίας. Όπως καταδεικνύεται στον πίνακα πιο πάνω, κατά τη διάρκεια του έτους παρασχέθηκε εξειδικευμένη εκπαίδευση που κάλυπτε θέματα σχετικά με τα καθήκοντα και τις ευθύνες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το εκπαιδευτικό υλικό διανέμεται σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα. Το 2020, όλα τα εκπαιδευτικά σεμινάρια ήταν εξ' άποστάσεως μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας και περιλάμβαναν μικρή εξέταση αξιολόγησης στο τέλος του σεμιναρίου. Οι διοικητικοί σύμβουλοι μπορούν να έχουν πρόσβαση ανά πάσα στιγμή και μόλις ολοκληρωθεί η εκπαίδευση, καταγράφεται στο σύστημα παρέχοντας μια πλήρη διαδρομή ελέγχου.

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

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

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

1.3.3 Αξιολόγηση Απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου

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

Το Διοικητικό Συμβούλιο υπόκειται σε εξωτερική αξιολόγηση ανά τριετία. Η πιο πρόσφατη εξωτερική αξιολόγηση ξεκίνησε προς το τέλος του 2020 και συμπληρώθηκε τον Φεβρουάριο 2021. Το Συμβούλιο διενήργησε εσωτερική αξιολόγηση την άνοιξη του 2020, με επικεφαλής τον Πρόεδρο, με την υποστήριξη της ΕΔΕΔ και του Λειτουργού Συμμόρφωσης με την Εταιρική Διακυβέρνηση. Περιελάμβανε ανασκόπηση της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου, των επιτροπών του και των μελών του. Οι απόψεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου επιζητήθηκαν σε μια σειρά θεμάτων, μεταξύ άλλων, τη στρατηγική, την απόδοση, τις αναφορές, τους κινδύνους και τον έλεγχο, τη σύνθεση και μέγεθος, τη διαφοροποίηση, την ισορροπία δεξιοτήτων, την κουλτούρα και δυναμική του Διοικητικού Συμβουλίου, την ποιότητα και την έγκαιρη ενημέρωση, τα θέματα της ημερήσιας διάταξης, την κατάρτιση των μελών κλπ. Η αξιολόγηση κατέδειξε ένα αποτελεσματικό Διοικητικό Συμβούλιο με μια ισχυρή και διαφοροποιημένη σύνθεση εμπειριών.

Ο Πρόεδρος διενήργησε μια ανασκόπηση της απόδοσης των διοικητικών συμβούλων και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι διοικητικοί σύμβουλοι συνεχίζουν να επιδεικνύουν δέσμευση στον ρόλο τους. Όλοι οι διοικητικοί σύμβουλοι θεωρούνται έμπειροι με γνώσεις, που μεταφέρουν πολύτιμες δεξιότητες στο Διοικητικό Συμβούλιο και παρέχουν μια αντικειμενική προοπτική.

Η ατομική αξιολόγηση της απόδοσης των εκτελεστικών μελών διεξάγεται στο πλαίσιο της διαδικασίας αξιολόγησης όλων των εργαζομένων και περιλαμβάνει αυτοαξιολόγηση και συζήτηση από την ΕΔΕΔ.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία (συνέχεια)

1.3.3 Αξιολόγηση Απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Οι εισηγήσεις που προέκυψαν από την αξιολόγηση της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου περιλάμβαναν τα εξής:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο θα πρέπει να επικεντρωθεί στη στρατηγική για το μέλλον.
- Το θέμα της κοινωνικής δικαιοσύνης και της περιβαλλοντικής ακεραιότητας πρέπει να περιλαμβάνεται στην ημερήσια διάταξη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Η επίβλεψη των θυγατρικών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και σκοπών να είναι πιο άμεση.
- Ανανέωση της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Έγκαιρη υποβολή θεμάτων με επαρκείς πληροφορίες για τη διευκόλυνση της λήψης αποφάσεων.
- Περισσότερος χρόνος να αφιερώνεται σε συσκέψεις επί θεμάτων.
- Προσδιορισμός των κατάλληλων δεικτών απόδοσης για την αξιολόγηση της απόδοσης των εκτελεστικών και των άλλων ανώτερων διευθυντικών στελεχών και της απόδοσης της Εταιρίας σε σχέση με τους ανταγωνιστές της.

Παρουσιάστηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο ενοποιημένη έκθεση σχετικά με τα πορίσματα της πλήρους διαδικασίας αξιολόγησης. Το αποτέλεσμα της αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο ήταν θετικό, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το Διοικητικό Συμβούλιο και οι επιτροπές του συνέχισαν να είναι αποτελεσματικά, με όλους τους διοικητικούς συμβούλους να επιδεικνύουν προσήλωσή στο ρόλο τους. Το αποτέλεσμα της αξιολόγησης μελετήθηκε από την ΕΔΕΔ και συζητήθηκε συλλογικά από το Διοικητικό Συμβούλιο. Οι εισηγήσεις σκοπό είχαν την ενίσχυση των διαδικασιών του Διοικητικού Συμβουλίου, παρόλο που δεν ήταν ουσιώδεις για την αποτελεσματικότητά του. Το Διοικητικό Συμβούλιο τις αποδέχθηκε και ετοίμασε σχέδιο δράσης για την υιοθέτησή τους. Λαμβάνοντας υπόψη την έκθεση αξιολόγησης, το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι η αποτελεσματική συμβολή καθενός από τους διοικητικούς συμβούλους και το Διοικητικό Συμβούλιο στο σύνολό του είναι και εξακολουθεί να είναι σημαντική για τη μακροπρόθεσμη βιώσιμη επιτυχία του Συγκροτήματος. Το Διοικητικό Συμβούλιο κατέληξε επίσης στο συμπέρασμα ότι όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν τα κατάλληλα προσόντα, ευρεία σχετική εμπειρία, παραμένουν αποτελεσματικά και επιδεικνύουν συνεχή δέσμευση για το ρόλο τους.

Σημειώθηκε πρόοδος σε τομείς βελτίωσης που εντοπίστηκαν κατά την προηγούμενη εσωτερική αξιολόγηση απόδοσης σχετικά με την ενεργό επικοινωνία με ρυθμιστικές αρχές, λεπτομερείς συζητήσεις για θέματα ανθρώπινου δυναμικού, κοινές συνεδριάσεις της Επιτροπής Τεχνολογίας («ΕΤ») και της ΕΔΚ, τα διδάγματα που αντλήθηκαν και τη συνεχή εστίαση στη στρατηγική του Συγκροτήματος.

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

Ο Ανώτερος Ανεξάρτητος Διοικητικός Σύμβουλος προήδρευσε της διαδικασίας αξιολόγησης της απόδοσης του Προέδρου που βασίστηκε σε συζήτηση κατά τη διάρκεια μιας συνεδρίας των μη-εκτελεστικών μελών (χωρίς τον Πρόεδρο). Το Διοικητικό Συμβούλιο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο Τάκης Αράπογλου είναι ένας πολύ αποτελεσματικός Πρόεδρος με ισχυρή προσωπικότητα που παρέχει ισχυρή ηγεσία στο Διοικητικό Συμβούλιο. Ο κ. Αράπογλου συνδυάζει εκτεταμένη και σχετική τραπεζική εμπειρία, περιεκτικό ηγετικό ύφος και είναι ανοιχτός σε νέες ιδέες ενώ ταυτόχρονα ενεργεί ως μέντορας του Διευθύνοντος Συμβούλου. Ασκεί αποτελεσματική διαχείριση χρόνου και παρουσιάζει νοοτροπία ανάπτυξης. Το Διοικητικό Συμβούλιο επιβεβαίωσε τη συνεχιζόμενη στήριξή του στον κ. Αράπογλου.

Ο Πρόεδρος συναντήθηκε με κάθε έναν από τους διοικητικούς συμβούλους, για να συζητήσουν την ατομική τους απόδοση λαμβάνοντας υπόψη τη συμβολή τους στην αξιολόγηση, η οποία υποβλήθηκε πριν από τις ατομικές συναντήσεις. Σε κάθε περίπτωση, ο Πρόεδρος αξιολόγησε κάθε μέλος ως πλήρως αποτελεσματικό στον ρόλο του στο Διοικητικό Συμβούλιο, με συνεισφορές που εξακολουθούν να είναι σημαντικές για τη μακροπρόθεσμη βιώσιμη επιτυχία της Εταιρίας καθώς συνεχίζει να επιδεικνύει ανεξαρτησία σκέψης.

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

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία (συνέχεια)

1.3.3 Αξιολόγηση Απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Η σύνθεση των επιτροπών θα μπορούσε να βελτιωθεί μέσω μιας πιο σκόπιμης εναλλαγής, η οποία θα ενίσχυε την αλλαγή και την ανεξαρτησία της προοπτικής, αξιοποιώντας παράλληλα την εμπειρογνώμοσύνη των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η βάση για τον τρόπο εκτέλεσης αυτής της αξιολόγησης ήταν η σχετική διάταξη της Οδηγίας Διακυβέρνησης της ΚΤΚ και οι τομείς τους οποίους κάλυψε η αξιολόγηση περιλάμβαναν:

- Την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου στο σύνολό του, κάθε Επιτροπής του Διοικητικού Συμβουλίου και κάθε μεμονωμένου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογώντας:
 - ο την απόδοση του Διοικητικού Συμβουλίου στο σύνολο του, των επιτροπών και των μεμονωμένων μελών,
 - ο τη συμβολή του Διοικητικού Συμβουλίου στο σύνολο του, των επιτροπών και των μεμονωμένων μελών:
 - ο στην ανάπτυξη των επιχειρηματικών στόχων, της διάθεσης ανάληψης κινδύνων και των στρατηγικών,
 - ο στον καθορισμό και την επίβλεψη των παλισίων διαχείρισης κινδύνων και κανονιστικής συμμόρφωσης,
 - ο στη δημιουργία και διατήρησης συνεπών οργανωτικών και λειτουργικών ρυθμίσεων και μηχανισμών εσωτερικού ελέγχου,
 - ο τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του,
 - ο την επικοινωνία με τη διεύθυνση, τους μετόχους και τις αρμόδιες αρχές,
 - ο το ρόλο του προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, του γραμματέα της εταιρείας και του ανώτερου ανεξάρτητου Διοικητικού Συμβούλου,
 - ο τη δέσμευση χρόνου των μη εκτελεστικών μελών και την ικανότητα κριτικής εξέτασης πληροφοριών, και
 - ο την αξιολόγηση της ικανότητας και καταλληλότητας κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

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.

1.3.4 Αλληλεπίδραση με κύριες θυγατρικές

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

1.3.5 Δάνεια σε Διευθυντές και άλλες συναλλαγές

Λεπτομέρειες για τον δανεισμό και άλλες συναλλαγές των διοικητικών συμβούλων με το Συγκρότημα παρουσιάζονται στη Σημείωση 50 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων του Συγκροτήματος, για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2020.

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

Ο περί Εργασιών Πιστωτικών Ιδρυμάτων Νόμος δεν επιτρέπει την παραχώρηση οποιουδήποτε χρηματοδοτικού ανοίγματος προς οποιοδήποτε από τα ανεξάρτητα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκτός όπου η ΚΤΚ θεωρεί τέτοιο άνοιγμα ότι είναι εξαιρετικά χαμηλού κινδύνου.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία (συνέχεια)

1.3.5 Δάνεια σε Διευθυντές και άλλες συναλλαγές (συνέχεια)

Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βρίσκονταν σε συμμόρφωση με τις πρόνοιες του Κώδικα ΧΑΚ και του περί Εργασιών Πιστωτικών Ιδρυμάτων Νόμου κατά την 31 Δεκεμβρίου 2020.

2. Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου

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

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

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

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

- Διαφανή οργανωτική δομή με σαφή γραμμή αναφοράς προς την ανώτατη διεύθυνση και το Διοικητικό Συμβούλιο.
- Διοικητικές και εκτελεστικές επιτροπές με σαφείς ευθύνες.
- Το μοντέλο των τριών γραμμών άμυνας για την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και κανονιστική συμμόρφωση στο Συγκρότημα.
- Επίσημες πολιτικές και διαδικασίες.
- Μηνιαίες αναφορές από τις επιχειρηματικές δραστηριότητες για παρακολούθηση προόδου, αξιολόγηση των τάσεων και αντιμετώπιση διακυμάνσεων.
- Μηνιαίες συνεδριάσεις επιτροπών για επισκόπηση επιδόσεων.
- Κώδικα Συμπεριφοράς, ο οποίος καθορίζει τα πρότυπα που αναμένονται από όλους τους αξιωματούχους και υπαλλήλους.
- Πολιτική Εμπιστευτικής / Ανώνυμης Αναφοράς, που περιλαμβάνει διαδικασίες οι οποίες πρέπει να ακολουθούνται για την ανεξάρτητη διερεύνηση των ανησυχιών που εγείρει το προσωπικό.
- Πολιτική για την καταπολέμηση της δωροδοκίας σύμφωνα με τις ρυθμιστικές οδηγίες του Ηνωμένου Βασιλείου καθώς και με το πρότυπο ISO37001.
- Πολιτική Σύγκρουσης συμφερόντων.
- Τριμηνιαίες διαβεβαιώσεις όλων των Διευθύνσεων της Τράπεζας προς τον Διευθύνοντα Σύμβουλο σχετικά με την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου (πολιτικές, διαδικασίες και δραστηριότητες παρακολούθησης).
- Ετήσιες διαβεβαιώσεις όλων των τμημάτων ελέγχου της Τράπεζας (συμμόρφωσης, διαχείρισης κινδύνου, ασφάλειας πληροφοριών) στον Διευθύνοντα Σύμβουλο σχετικά με την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου (πολιτικές, διαδικασίες και δραστηριότητες παρακολούθησης).

Το Διοικητικό Συμβούλιο επιβεβαιώνει μέσω των Επιτροπών Ελέγχου και Διαχείρισης Κινδύνων, ότι έχει πραγματοποιήσει θεωρήσεις για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2020 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.

2. Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (συνέχεια)

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 και τον Διευθυντή Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνων, άλλες εσωτερικές αναφορές και εκθέσεις εξωτερικού ελέγχου, καθώς και κανονιστικές εκθέσεις.

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

Σημειώνεται ότι η Τράπεζα βρίσκεται σε συνεχή μετασχηματισμό. Στο πλαίσιο αυτό, κάποιες πτυχές του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, των διαδικασιών εταιρικής διακυβέρνησης και του πλαισίου διαχείρισης κινδύνων του Συγκροτήματος αναμένεται να τροποποιηθούν. Σύμφωνα με τις εργασίες εσωτερικού ελέγχου που πραγματοποιήθηκαν κατά το 2020, 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 στην περιοχή διαχείρισης μη εξυπηρετούμενων δανείων (ΜΕΔ) λαμβάνοντας υπόψη τους σχετικούς εξωτερικούς παράγοντες και στην περιοχή πληροφοριακών συστημάτων και διακυβέρνησης δεδομένων, σύμφωνα με τα αποτελέσματα των εργασιών εσωτερικού ελέγχου. Αυτές οι δύο περιοχές απαιτούν την προσοχή της διεύθυνσης για περαιτέρω διαχείριση της τρέχουσας, καθώς και όποιας μελλοντικής έκθεσης σε κίνδυνο.

Όσον αφορά στην περιοχή των ΜΕΔ, ο εσωτερικός έλεγχος δεν εντόπισε σημαντικές αδυναμίες στις διαδικασίες οργανικής μείωσης. Επιπλέον, η διεύθυνση ολοκλήρωσε μέσα στο 2020 διάφορες συμφωνίες για την πώληση χαρτοφυλακίων ΜΕΔ. Η υπογραφή συμφωνιών για την πώληση των χαρτοφυλακίων Helix 2A και 2B, παράλληλα με την οργανική μείωση των ΜΕΔ, μείωσε προφόρμα τον δείκτη ΜΕΔ της Τράπεζας σε περίπου 16% (Νοέμβριος 2020: 25,9%)¹, με βάση τη σχετική πληροφόρηση από την Τράπεζα στις 18 Ιανουαρίου 2021. Παρά τις προσπάθειες αυτές, έχοντας επίσης υπόψη τη συνεχιζόμενη επίδραση της πανδημίας, η έκθεση της Τράπεζας σε κίνδυνο ΜΕΔ παραμένει ψηλή, σε σύγκριση με το μέσο όρο της ΕΕ (2ο τρίμηνο 2020: 2,8%), και το αρχικό σχέδιο της Τράπεζας για μείωση του ποσοστού ΜΕΔ προς δάνεια σε 10% μέχρι το τέλος του 2020 μετατέθηκε για το 2022. Παρά την ενθαρρυντική απόδοση μετά το τέλος του μορατόριουμ και δεδομένου του πλήγματος στην οικονομία από τη συνεχιζόμενη πανδημία και το μεγάλο απόθεμα δανείων που εξέρχονται από την αναστολή δόσεων δανείων, η Τράπεζα παραμένει επικεντρωμένη στον κίνδυνο που ελλοχεύει σε σχέση με σημαντική αύξηση των ΜΕΔ το 2021 και προληπτικά εντοπίζει τις ενδείξεις πιθανής αδυναμίας πληρωμής από τους πελάτες της.

Σε σχέση με τα Πληροφοριακά Συστήματα και τη Διακυβέρνηση Δεδομένων, τα αρχικά οφέλη από την ανάπτυξη νέων ψηφιακών υπηρεσιών προς τους πελάτες, στο πλαίσιο του Προγράμματος Ψηφιακού Μετασχηματισμού (ΠΨΜ), είναι ήδη εμφανή. Ενώ οι περισσότερες από τις προγραμματισμένες υλοποιήσεις στο πλαίσιο του ΠΨΜ έχουν ολοκληρωθεί με βάση προκαθορισμένα σχέδια και εντός των εγκεκριμένων προϋπολογισμών, η διεύθυνση θα πρέπει να ενεργήσει προληπτικά προκειμένου να μειώσει τον κίνδυνο εκτροχιασμού του Προγράμματος ως αποτέλεσμα καθυστέρησης οι οποίες είναι εμφανείς σε συγκεκριμένο έργο μεγάλης κλίμακας και συγκεκριμένα το Unified Front End (UFE). Παράλληλα, θα πρέπει να ενταθούν οι προσπάθειες εκσυγχρονισμού και περαιτέρω αυτοματοποίησης του εσωτερικού μοντέλου λειτουργίας του Τμήματος Πληροφορικής, μέσω μιας δομημένης και καλά ελεγχόμενης προσέγγισης. Τέλος, η υπέρμετρη εξάρτηση σε συγκεκριμένους εξωτερικούς παρόχους υπηρεσιών παραμένει τομέας ο οποίος χρήζει προσοχής, ενώ ταυτόχρονα η ασφάλεια πληροφοριών αποτελεί μια περιοχή με αναγνωρισμένους κινδύνους και απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή από τη διεύθυνση, ειδικά λαμβάνοντας υπόψη τις νέες ψηφιακές εξελίξεις αναφορικά με τις απαιτήσεις τηλεργασίας και το έγκλημα στον κυβερνοχώρο το οποίο είναι στο προσκήνιο.

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 2020 και διαβεβαιώνει για την αποτελεσματικότητά τους είτε μέσω του αποτελεσματικού σχεδιασμού και λειτουργίας των ελέγχων, είτε μέσω παραγόντων μετριασμού που υπήρχαν. Το Διοικητικό Συμβούλιο διαβεβαιώνει επίσης ότι δεν έχει περιέλθει εις γνώση του οποιαδήποτε παράβαση των περί Αξιών και Χρηματιστηρίου Αξιών Κύπρου Νόμων και Κανονισμών.

1 Σύμφωνα με την Έκθεση Κινδύνου για τον Δεκέμβριο 2020, η οποία ετοιμάστηκε από τη Διεύθυνση Διαχείρισης Κινδύνων και υποβλήθηκε στην Εκτελεστική Επιτροπή, ο δείκτης ΜΕΔ του Συγκροτήματος μειώθηκε στο 25.2%.

2. Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (συνέχεια)

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 αναφερόμενες εταιρίες του Συγκροτήματος πριν την περίοδο αναφοράς. Η υποβολή των χρηματοοικονομικών πληροφοριών για κάθε αναφερόμενη 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 σε άλλους παράγοντες μετριάσμου όπου αυτοί ήταν ανεπαρκείς. Όπου από καιρό σε καιρό εντοπίζονται τομείς βελτίωσης, αυτοί εστιάζουν την προσοχή της διεύθυνσης προκειμένου να επιλυθούν και να ενισχυθούν οι διαδικασίες που εφαρμόζονται. Οι τομείς βελτίωσης ενδέχεται να περιλαμβάνουν την τυποποίηση υφιστάμενων ελέγχων και την εισαγωγή νέων τεχνολογικών ελέγχων πληροφορικής, ως μέρος του συνεχούς ψηφιακού ταξιδιού της Εταιρίας.

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

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

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

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

Λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τη διαχείριση κινδύνων του Συγκροτήματος παρατίθενται στις Σημειώσεις 45 έως 48 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων και στην ενότητα Επιπρόσθετες Γνωστοποιήσεις Κινδύνων και Διαχείρισης Κεφαλαίων στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση 2020.

2.1 Συνεχιζόμενη δραστηριότητα

Οι Διοικητικοί Σύμβουλοι έχουν προβεί σε εκτίμηση της ικανότητας του Συγκροτήματος να συνεχίσει ως δρώσα οικονομική μονάδα για περίοδο 12 μηνών από την ημερομηνία έγκρισης των Οικονομικών Καταστάσεων του 2020. Οι Σύμβουλοι πιστεύουν ότι το Συγκρότημα λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για τη διατήρηση της βιωσιμότητάς του και την ανάπτυξη των εργασιών του στο τρέχον οικονομικό περιβάλλον. Λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τη συνεχιζόμενη δραστηριότητα παρατίθενται στη ενότητα Συνεχιζόμενη Δραστηριότητα της Έκθεσης Συμβούλων της Ετήσιας Οικονομικής Έκθεσης 2020 σελ.36.

2. Συστήματα Εσωτερικού Ελέγχου (συνέχεια)

2.2 Κώδικας Συμπεριφοράς του Συγκροτήματος και Πολιτική Εμπιστευτικής / Ανώνυμης Αναφοράς

Το Συγκρότημα έχει καθορίσει τα πρότυπα που πρέπει να ακολουθούν όλοι οι εργαζόμενοι και διοικητικοί σύμβουλοι του Συγκροτήματος στον Κώδικα Συμπεριφοράς μαζί με οδηγίες για το πως πρέπει να εφαρμόζονται αυτά τα πρότυπα. Το 2020 ο Κώδικας Συμπεριφοράς ενισχύθηκε περαιτέρω εστιάζοντας σε θέματα δεοντολογίας και ένας νέος ειδικός Κώδικας Δεοντολογίας αναρτήθηκε στην ιστοσελίδα της Τράπεζας στα μέσα του 2020.

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

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

Το Διοικητικό Συμβούλιο και ο Διευθύνων Σύμβουλος έχουν δεσμευτεί στην υπό αναφορά πολιτική, η οποία ενθαρρύνει το προσωπικό να εγείρει ανησυχίες. Το μήνυμα του Διευθύνοντα Συμβούλου προς το προσωπικό να μιλά ανοικτά επαναλήφθηκε στις αρχές του 2020 και αργότερα ακολούθησε ένα εξ'αποστάσεως εκπαιδευτικό σεμινάριο, απευθυνόμενο σε όλους τους εργαζομένους 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 2020.

Διοικητικό Συμβούλιο της BOC PCL από 1/1/2020-31/12/2020

Όνομα Συμβούλου	Διοικητικό Συμβούλιο	ΕΕ	ΕΑΔΑ	ΕΔΕΔ	ΕΔΚ	Κοινή ΕΕ&ΕΔΚ	ΕΤ	ΕΔ
Τάκης Αράπογλου (Πρόεδρος)	25/25			13/13				
Maksim Goldman	25/25		6/6*	6/6**	16/17	8/9		6/7*
Anat Bar-Gera ¹	6/8		6/6				¾	
Arne Berggren	23/25	14/14		7/7*	6/6**	9/9	5/5*	
Lyn Grobler (Αντιπρόεδρος)	24/25		6/6*	13/13			10/10	4/4**
Πόλα Χατζησωτηρίου	25/25	14/14			17/17	9/9	5/5*	
Michael Heger	25/25	13/14	12/12			9/9	10/10	6/7*
Πανίκος Νικολάου	25/25							2/4**
Χριστόδουλος Πατσαλίδης ²	18/18							
Μαρία Φιλίππου	23/25		12/12	7/7*				11/11
Ιωάννης Ζωγραφάκης	25/25	14/14			17/17	9/9	10/10	11/11
Total meetings	25	14	12	13	17	9	10	11

¹ Παραιτήθηκε στις 25 Μαΐου 2020

² Παραιτήθηκε στις 31 Οκτωβρίου 2020

* Διορίστηκε την 1 Ιουνίου 2020

** Παραιτήθηκε στις 31 Μαΐου 2020

3. Άλλα θέματα (συνέχεια)

3.1 Γραμματέας της Εταιρίας

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

3.2 Διευθυντής Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελεγκτή

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

3.3 Λειτουργός Συμμόρφωσης με την Εταιρική Διακυβέρνηση

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

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι

Ευστράτιος-Γεώργιος (Τάκης) Αράπογλου

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

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

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

Θητεία

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

Ανεξάρτητος

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

Εξωτερικός Διορισμός

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

Μέλος Επιτροπής

Πρόεδρος της Επιτροπής Διορισμών και Εταιρικής Διακυβ.

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Lyn Grobler (Αντιπρόεδρος)

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

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

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

Θητεία

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

Ανεξάρτητη

Ναι

Εξωτερικός Διορισμός

Προεδρος του ΔΣ της Howden Group Services Ltd
Hx Group Ltd

Μέλος Επιτροπής

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

Arne Berggren

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

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

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

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

Θητεία

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

Ανεξάρτητος

Ναι

Εξωτερικός Διορισμός

Pireaus Bank Group
TBC Bank Group PLC

Μέλος Επιτροπής

Μέλος της Επιτροπής Ελέγχου
Μέλος της Επιτροπής Διορισμών και Εταιρικής Διακυβ.
Μέλος της Επιτροπής Τεχνολογίας

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Maksim Goldman

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

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

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

Θητεία

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

Ανεξάρτητος

Όχι

Εξωτερικός Διορισμός

Stentex s.a.r.l
United Manganese of Kalahari Ltd

Μέλος Επιτροπής

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

Πόλα Χατζησωτηρίου

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

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

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

Θητεία

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

Ανεξάρτητη

Ναι

Εξωτερικός Διορισμός

Όχι

Μέλος Επιτροπής

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

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Michael Heger

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

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

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

Διαθέτει εκτεταμένη εμπειρία στον τραπεζικό κλάδο, έχοντας υπηρετήσει πάνω από 20 χρόνια σε διάφορες διευθυντικές θέσεις στο Συγκρότημα UniCredit Bank Austria και έχει σημαντική στρατηγική γνώση βιομηχανικών και εμπορικών εταιριών, χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων και αναπτύξεις ακινήτων.

Θητεία

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

Ανεξάρτητος

Ναι

Εξωτερικός Διορισμός

Όχι

Μέλος Επιτροπής

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

Κωνσταντίνος (Ντινός) Ιορδάνου

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

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

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

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Κωνσταντίνος (Ντίνος) Ιορδάνου (συνέχεια)

Θητεία

Διορίστηκε στο ΔΣ της BOC PCL και στο ΔΣ της Εταιρίας τον Σεπτέμβριο 2020 (Υπό την αίρεση της ΕΚΤ)

Ανεξάρτητος

Ναι

Εξωτερικός Διορισμός

Αντιπρόεδρος της NIPD Genetics
Verisk Analytics
Vantage Group Holdings Ltd

Μέλος Επιτροπής

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

Μαρία Φιλίππου (Πρόεδρος της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών)

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

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

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

Θητεία

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

Ανεξάρτητη

Ναι

Εξωτερικός Διορισμός

Όχι

Μέλος Επιτροπής

Πρόεδρος της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών
Μέλος της Επιτροπής Διορισμών και Εταιρικής Διακυβ.
Μέλος της Επιτροπής Δεοντολογίας

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 συνεταιίρους της Deloitte Ελλάδος και ο αντιπρόσωπος του οίκου ενώπιον των ρυθμιστικών, εποπτικών και δημοσιονομικών αρχών της Ελλάδας. Αφυπηρέτησε το 2016 με 40 χρόνια ελεγκτικής και ευρύτερης επαγγελματικής εμπειρίας.

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

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

Θητεία

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

Εξωτερικός Διορισμός

DoValue Greece SA
Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου της Aegean Airlines
(Μη-μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου)
Arcela Investments Ltd

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Νίκος Σοφιανός (Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου) (συνέχεια)

Ανεξάρτητος

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου
Μέλος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνου

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

Ο κος Ιωάννης Ζωγραφάκης έχει μεγάλη διεθνή πείρα στον τραπεζικό τομέα ως ανώτερο διευθυντικό στέλεχος. Ξεκίνησε την καριέρα του το 1990 στη Citibank στην Ελλάδα ως Management Associate για την περιοχή Ευρώπης, Μέσης Ανατολής και Αφρικής. Διετέλεσε Deputy Treasurer και Treasurer για την Consumer Bank στην Ελλάδα και το 1996 πήγε στην Αμερική σαν Director of Finance της CitiMortgage. Το 1997 έγινε Οικονομικός Διευθυντής του Citigroup Consumer Finance και μετά ανέλαβε τη θέση του Γενικού Οικονομικού Διευθυντή (CFO) για το Consumer Assets Division της Αμερικής. Από το 1998 μέχρι και το 2004 εργάστηκε στο Student Loan Corporation, μια εταιρία εισηγμένη στο χρηματιστήριο της Νέας Υόρκης και θυγατρική της Citigroup. Διετέλεσε Γενικός Οικονομικός Διευθυντής (CFO), Γενικός Διευθυντής Λειτουργιών (COO) και το 2001 έγινε ο Εκτελεστικός Διευθυντής (CEO) της εταιρίας. Το 2005 επέστρεψε στην Ευρώπη ως Επικεφαλής Καταναλωτικής και Στεγαστικής Πίστης για την περιοχή της Ευρώπης, Μέσης Ανατολής και Αφρικής της Citibank, καθώς και Επικεφαλής της Λιανικής Τραπεζικής Ηνωμένου Βασιλείου. Το 2006 ανέλαβε τη θέση του Γενικού Διευθυντή Λιανικής Τραπεζικής στη Citibank Ελλάδος όπου παρέμεινε μέχρι το 2011, πριν επιστρέψει στην Κύπρο όπου ασχολείται με την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε χρηματοπιστωτικά ιδρύματα. Διετέλεσε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του Student Loan Corporation στην Αμερική, μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και Γραμματέας της Επιτροπής Ελέγχου της Τειρεσίας ΑΕ στην Ελλάδα, μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και μέλος της Επιτροπής Ελέγχου του Diners Club της Ελλάδας, Αντιπρόεδρος του Citi Insurance Brokerage Board στην Ελλάδα και Πρόεδρος της Investments and Insurance Supervisory Committee της Citibank Ελλάδος.

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

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

Θητεία

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

Ανεξάρτητος

Ναι

Εξωτερικός Διορισμός

A. Eternity Capital Management Ltd

Μέλος Επιτροπής

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

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.2 Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι

Πανίκος Νικολάου

Ο κος Πανίκος Νικολάου εντάχθηκε στην Τράπεζα το 2001. Διετέλεσε Διευθυντής Διεύθυνσης Μεγάλων Επιχειρήσεων από τον Ιούνιο του 2016 μέχρι τον Αύγουστο του 2019, περίοδο κατά την οποία είχε την εποπτεία των Κέντρων Μεγάλων Επιχειρήσεων σε όλη την Κύπρο, του Διεθνούς Κέντρου Μεγάλων Επιχειρήσεων, των Διεθνών Δραστηριοτήτων και της Μονάδας Factoring της Τράπεζας. Πριν αναλάβει τα καθήκοντα του Διευθυντή Διεύθυνσης Μεγάλων Επιχειρήσεων, διετέλεσε Διευθυντής στη Διεύθυνση Αναδιάρθρωσης και Ανάκτησης Χρεών όπου και διαχειρίστηκε ένα μεγάλο χαρτοφυλάκιο προβληματικών εταιρικών χρηματοδοτήσεων.

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

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

Θητεία

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

Ανεξάρτητος

Όχι

Εξωτερικός Διορισμός

Πρόεδρος του Συνδέσμου Τραπεζών Κύπρου Ευρωπαϊκή Τραπεζική Ομοσπονδία

Μέλος Επιτροπής

Όχι

Ελίζα Λειβαδιώτου

Μεταξύ 1995-1999 η Ελίζα Λειβαδιώτου εργάστηκε για το ελεγκτικό γραφείο Arthur Andersen στο Κέιμπριτζ, όπου απέκτησε τον τίτλο Chartered Accountant. Το 1999 επέστρεψε στην Κύπρο και εργάστηκε στην Τράπεζα Κύπρου, αρχικά ως Βοηθός του Γενικού Διευθυντή Συγκροτήματος και από το 2005, ως Διευθύντρια Οικονομικής Διεύθυνσης και Φορολογικού Σχεδιασμού. Το 2012, τα καθήκοντά της επεκτάθηκαν για να συμπεριλάβουν τη στρατηγική του Συγκροτήματος και την εταιρική χρηματοδότηση.

Τον Δεκέμβριο του 2013, διορίστηκε Οικονομική Διευθύντρια Συγκροτήματος και από τον Απρίλιο 2016 έως τον Σεπτέμβριο 2019 ως Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης. Υπό την τρέχουσα ιδιότητά της, η κ. Λειβαδιώτου είναι Εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης και είναι υπεύθυνη για τον δημοσιονομικό έλεγχο, το ταμείο, τη στρατηγική και την εταιρική χρηματοδότηση, τις επενδυτικές σχέσεις, τις προμήθειες και την οικονομική έρευνα.

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

Έχει σημαντική εμπειρία ως επαγγελματίας χρηματοοικονομικών υπηρεσιών και επωφελείται από την εμπειρία της ως μέλος της Επιτροπής Χρηματοοικονομικών Υπηρεσιών του Ινστιτούτου Ορκωτών Λογιστών Κύπρου από το 2006, όπου προήδρευσε της Επιτροπής κατά την περίοδο 2014-2016.

Θητεία

Διορίστηκε στο ΔΣ BOC PCL και στο ΔΣ της Εταιρίας τον Σεπτέμβριο 2020 (υπό την αίρεση της ΕΚΤ)

Ανεξάρτητη

Όχι

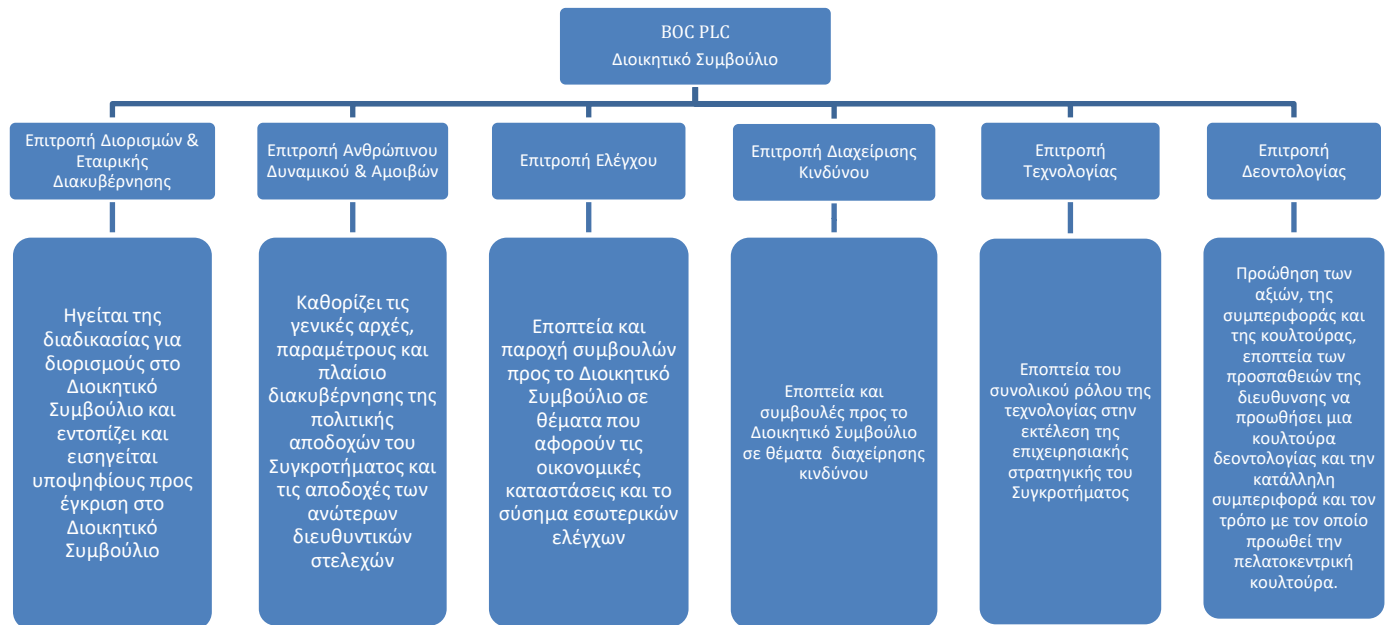
Εξωτερικός Διορισμός

Όχι

Μέλος Επιτροπής

Όχι

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου



Το Διοικητικό Συμβούλιο στηρίζεται σημαντικά 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. Κάθε επιτροπή λειτουργεί υπό όρους εντολής εγκεκριμένους από το Διοικητικό Συμβούλιο.

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'). Οι βασικοί ρόλοι των επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου περιγράφονται πιο πάνω. Περισσότερες πληροφορίες για τις εργασίες των επιτροπών αυτών ακολουθούν στην ενότητα 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.

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, δηλαδή την ΕΔΚ και την ΕΕ.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Εκτός από τις κύριες επιτροπές, το Διοικητικό Συμβούλιο ίδρυσε την Επιτροπή Τεχνολογίας («ΕΤ») το 2017 για την προώθηση του ψηφιακού μετασχηματισμού της Τράπεζας. Τον Νοέμβριο 2019, συστάθηκε 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 με λήψη μέτρων για να εξασφαλίζεται επαρκής χρόνος για τα μέλη των επιτροπών να εξετάσουν προτάσεις που υποβάλλονται.

5.1 Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης

Στις 31 Δεκεμβρίου 2020, 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 2020, η Επιτροπή πραγματοποίησε 11 συνεδριάσεις. Ο Πρόεδρος και τα μέλη της Επιτροπής καθώς και η συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις παρουσιάζονται πιο κάτω. Ο Διευθύνων Σύμβουλος καλείται σε συναντήσεις της Επιτροπής ανάλογα με την περίπτωση. Η ΕΔΕΔ συνεδριάζει ετησίως χωρίς την παρουσία της διεύθυνσης.

Συμμετοχή μελών κατά τις συναντήσεις* ΕΔΕΔ το 2020:

Τάκης Αράπογλου (Πρόεδρος)	11/11
Maksim Goldman (παραιτήθηκε 31 Μαΐου 2020)	6/6
Lyn Grobler	11/11
Arne Berggren (διορίστηκε την 1 Ιουνίου 2020)	5/5
Μαρία Φιλίππου (διορίστηκε την 1 Ιουνίου 2020)	5/5

* Ο αριθμός των συνεδριάσεων της Επιτροπής της ΒOC PCL κατά τη διάρκεια του 2020 ήταν 13. Η συμμετοχή των διοικητικών συμβούλων σε αυτές τις συνεδριάσεις παρουσιάζεται τη σελίδα 342.

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

Ο ρόλος της Επιτροπής είναι να διασφαλίζει ότι το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από ικανά μέλη που δύνανται να εκπληρώσουν τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις των διοικητικών συμβούλων και να 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),
- Ανάπτυξη του Αντιπρόεδρου, των διοικητικών συμβούλων και του Διευθύνοντος Συμβούλου (υπό την γενική ευθύνη και επίβλεψη του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου),
- Ανάπτυξη του Προέδρου (υπό την γενική ευθύνη και επίβλεψη του Ανώτερου Ανεξάρτητου Διοικητικού Συμβούλου),
- Τη συνεχή αξιολόγηση της δομής, του μεγέθους, της σύνθεσης και απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου, των επιτροπών του καθώς και κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, και
- Το σχεδιασμό διαδοχής διοικητικών συμβούλων και ανώτατης διεύθυνσης.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.1 Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης(συνέχεια)

Επίσης η Επιτροπή

- Εποπτεύει την υιοθέτηση των κατάλληλων εσωτερικών πολιτικών σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας και ικανότητας των μελών της Εκτελεστικής Επιτροπής του Συγκροτήματος, των άλλων ανώτερων διευθυντικών στελεχών και των επικεφαλής των Τμημάτων Λειτουργιών Ελέγχου,
- 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,
- Επιθεωρεί και εγκρίνει καταστάσεις στις οποίες ένας διοικητικός σύμβουλος έχει, ή μπορεί να έχει, ένα άμεσο ή έμμεσο συμφέρον το οποίο έρχεται σε σύγκρουση, ή πιθανόν να έρθει σε σύγκρουση με τα συμφέροντα του Συγκροτήματος και αποφασίζει τα διορθωτικά μέτρα τα οποία εξαλείφουν ή επιδιώκουν να τερματίσουν την δημιουργηθείσα κατάσταση, και
- Εποπτεύει τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης των σημαντικών θυγατρικών και εξετάζει την αξιολόγηση της απόδοσης των διοικητικών συμβουλίων των θυγατρικών. Καθορίζει 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.

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

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που έγιναν από την ΕΔΕΔ κατά το 2020

Σύνθεση και μέγεθος Διοικητικού Συμβουλίου και Επιτροπών	<ul style="list-style-type: none"> • Διορισμός μη εκτελεστικών μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο, • Δομή και σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, • Εναλλαγή των μελών των επιτροπών, • Προγραμματισμός Διαδοχής. 	<ul style="list-style-type: none"> • Η εξωτερική εταιρία εξεύρεσης στελεχών Egon Zehnder εντόπισε υποψήφιους με λογιστικές και ελεγκτικές δεξιότητες για το ρόλο του προέδρου της ΕΕ. Ακολούθησαν συνεντεύξεις με διάφορα μέλη της ΕΔΕΔ και η διαδικασία κατέληξε σε διορισμό του Νικόλαου Σοφιανού. • Η σύνθεση των επιτροπών αναθεωρήθηκε και ανανεώθηκε. • Η Επιτροπή υποστήριξε τον προτεινόμενο από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο διορισμό της Διευθύντριας Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στον ρόλο του Αρχηγού Επιτελείου Πραγματοποιήθηκε διεισδυτική συζήτηση του σχεδιασμού διαδοχής εκτελεστικών στελεχών για βασικούς ρόλους, η οποία ανέδειξε θετική εστίαση και ανάπτυξη βασικών ταλέντων το 2020
Πρόγραμμα Διαδοχής Εκτελεστικών Μελών	<ul style="list-style-type: none"> • Διορισμός Εκτελεστικής Διευθύντριας Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. • Διαχείριση ταλέντων. 	<ul style="list-style-type: none"> • Διορίστηκε νέο εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου μετά από αξιολόγηση. • Έγινε ανασκόπηση και συζήτηση της στρατηγικής της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού για τον προσδιορισμό και τη διαχείριση ταλέντων.
Ετήσια Αξιολόγηση της Απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου	<ul style="list-style-type: none"> • Ετήσια Αξιολόγηση της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου, των επιτροπών του και των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. • Ανάθεση για εξωτερική αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου. • Σχέδιο δράσης για την εφαρμογή των συστάσεων της εσωτερικής αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2020 	<ul style="list-style-type: none"> • Η εσωτερική αξιολόγηση της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2020 κατέδειξε θετικό αποτέλεσμα σε σχέση με τη συνεχιζόμενη αποτελεσματικότητα της Επιτροπής. • Ζητήθηκαν προσφορές από εξωτερικούς συμβούλους και μετά από προσεκτική εξέταση των προσφορών, διορίστηκε η Nestor Advisers Ltd για την αξιολόγηση της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2020.
Εξέταση απόδοσης εκτελεστικών	<ul style="list-style-type: none"> • Εξέταση της απόδοσης των εκτελεστικών μελών. • Καθορισμός των Δεικτών Απόδοσης 2020 του Διευθύνοντος Συμβούλου και του Πρώτου Αναπληρωτή Διευθύνοντα Συμβούλου. 	<ul style="list-style-type: none"> • Η αξιολόγηση της απόδοσης των δύο εκτελεστικών μελών έγινε τόσο ως προς το ρόλο τους ως διευθυντικά στελέχη όσο και ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. • Για το 2020 καθορίστηκαν νέα δείκτες απόδοσης πιο κατάλληλοι για το εξελισσόμενο περιβάλλον.

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 2020 (συνέχεια)

<p>Εταιρική Διακυβέρνηση</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Εξέταση και έγκριση των αναθεωρήσεων των εξής: <ul style="list-style-type: none"> • Το Σχέδιο Δράσης του 2020 για συμμόρφωση με την εταιρική διακυβέρνηση. • Θεώρηση και εισήγηση για έγκριση των πολιτικών εταιρικής διακυβέρνησης . • Εξέταση της Ετήσιας Έκθεσης Εταιρικής Διακυβέρνησης. • Εξέταση των τριμηνιαίων εκθέσεων Εταιρικής Διακυβέρνησης. • Έγκριση της έκθεσης συμμόρφωσης με τον Κώδικα ΧΑΚ και τον Κώδικα ΗΒ. • Έγκριση των όρων εντολής της Συμβουλευτικής Επιτροπής Ασφαλιστικών Εργασιών. • Αναθεώρηση των Όρων Εντολής των Επιτροπών. • Αειφορία. • Έγκριση της λίστας των Material Risk Takers. • Αναδιάρθρωση των θυγατρικών εταιρειών που παρέχουν επενδυτικές υπηρεσίες. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ετήσια ανασκόπηση του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης, ώστε να ενσωματωθούν τυχόν απαιτήσεις πρόσφατων κανονιστικών εξελίξεων. • Η αναθεώρηση της Πολιτικής Διαφοροποίησης του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε να διασφαλιστεί ότι το ισχύον σχέδιο δράσης για την επίτευξη 40% γυναικείας εκπροσώπησης στο Διοικητικό Συμβούλιο, εξακολουθεί να είναι κατάλληλο. • Η Επιτροπή ενέκρινε αλλαγές σε εσωτερικές πολιτικές για να διασφαλίσει τη συνεχή συμμόρφωση με όλες τις ισχύουσες απαιτήσεις εταιρικής διακυβέρνησης. • Συστάθηκε Συμβουλευτική Επιτροπή για τις ασφαλιστικές εργασίες για να συντονίζει καλύτερα τον στρατηγικό σχεδιασμό για τις σημαντικές θυγατρικές. • Οι όροι εντολής της Επιτροπής αναθεωρήθηκαν για να συμπεριλάβουν το ρόλο της ΕΔΕΔ όσον αφορά την παροχή στήριξης στο Διοικητικό Συμβούλιο να εκπληρώσει τις εποπτικές του αρμοδιότητες σε σχέση με το στρατηγικό πλάνο και να συμβουλεύει και να καθοδηγεί την Εκτελεστική Επιτροπή στη διαμόρφωση και την εφαρμογή μιας επιχειρηματικής στρατηγικής προσανατολισμένης στην αιεφόρο ανάπτυξη της Τράπεζας. • Η Επιτροπή ενέκρινε την εταιρική αναδιάρθρωση των θυγατρικών επενδυτικών υπηρεσιών και την απορρόφηση της BOC Asset Management Ltd από τη CISCO.
<p>Ανεξαρτησία και χρονικές δεσμεύσεις</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Αξιολόγηση: <ul style="list-style-type: none"> • Δεξιοτήτων, 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 τις περιπτώσεις στις οποίες διοικητικοί σύμβουλοι προτάθηκαν για διορισμό σε διοικητικά συμβούλια τρίτων εταιριών για πιθανή σύγκρουση συμφερόντων, ζητήματα διάθεσης χρόνου και όρια στον αριθμό των διορισμών που μπορεί να διατηρήσει ένας διοικητικός σύμβουλος ανά πάσα στιγμή. • Όλα τα μη-εκτελεστικά μέλη παρέμειναν ανεξάρτητα ως προς τον χαρακτήρα και την κρίση τους. Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρούνται ότι έχουν κατάλληλους ρόλους, ικανότητες και δεξιότητες. • Κατά τη διάρκεια της ετήσιας αξιολόγησης εξετάστηκε κατά πόσο το κάθε μη-εκτελεστικό μέλος έχει την δυνατότητα να συνεχίσει να διαθέτει τον απαραίτητο χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του.
<p>Εκπαίδευση</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Περαιτέρω χρήση της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης. 	<ul style="list-style-type: none"> • Οι ανάγκες κατάρτισης των μη-εκτελεστικών μελών προσδιορίζονται από τα ίδια τα μέλη και γνωστοποιούνται στον Πρόεδρο ο οποίος στη συνέχεια διασφαλίζει ότι η σχετική εκπαίδευση / παρουσιάσεις διοργανώνονται από τη Γραμματέα της Εταιρίας.
<p>Εταιρική Διακυβέρνηση θυγατρικών</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Εξέταση και έγκριση της αναθεώρησης των Κατευθυντήριων Γραμμών Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις θυγατρικές του Συγκροτήματος. • Σύσταση για έγκριση διορισμών στα διοικητικά συμβούλια κύριων θυγατρικών. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ευθυγράμμιση του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης των θυγατρικών εταιριών με εκείνο του Συγκροτήματος λαμβάνοντας υπόψη την αναλογικότητα. • Διορισμός ενός μη-εκτελεστικού διοικητικού συμβούλου στο διοικητικό συμβούλιο της Eurolife για τη διατήρηση της κατάλληλης ισορροπίας και διαφοροποίησης στις δύο επιτροπές του διοικητικού συμβουλίου της.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.1 Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης (συνέχεια)

Ως μέρος της διαδικασίας σχεδιασμού διαδοχής και προσδιορισμού του κατάλληλου εύρους και συνδυασμού δεξιοτήτων που απαιτούνται για τη διατήρηση ενός αποτελεσματικού συμβουλίου, κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου κλήθηκε να αυτοαξιολογηθεί βάσει του προτύπου δεξιοτήτων που ορίζεται στις κοινές κατευθυντήριες γραμμές της ΕΑΚΑΑ και της ΕΑΤ για αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και του βασικού κατόχου της λειτουργίας. Η αξιολόγηση παρείχε στην Επιτροπή πολύτιμη ανάλυση των δεξιοτήτων και της εμπειρίας των μελών σε σύγκριση με τις απαιτούμενες και επιθυμητές ικανότητες του Διοικητικού Συμβουλίου και συνέβαλε στη διασφάλιση ότι το Διοικητικό Συμβούλιο συνεχίζει να έχει το κατάλληλο εύρος και βάθος δεξιοτήτων και εμπειρίας. Η Επιτροπή συνέχισε να παρακολουθεί τη δομή, το μέγεθος και τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του. Το 2020 αφιέρωσε πολύ χρόνο στον προγραμματισμό διαδοχής και σε διορισμούς, λαμβάνοντας υπόψη την ανάγκη ανανέωσης της συμμετοχής στις επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου. Ετοιμάστηκαν περιγραφές εργασίας για να είναι διαθέσιμες στους εξωτερικούς συμβούλους που θα βοηθούσαν στην αναζήτηση πιθανών υποψηφίων για τις θέσεις του προέδρου της ΕΕ. Πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις και υποβλήθηκε σχετική πρόταση στο Διοικητικό Συμβούλιο.

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

Οι πιθανοί υποψήφιοι αξιολογήθηκαν τόσο βάσει των προδιαγραφών εργασίας για τον συγκεκριμένο ρόλο και το σύνολο δεξιοτήτων, καθώς επίσης και κατά πόσο είναι επαρκείς και κατάλληλοι για διορισμό στο Διοικητικό Συμβούλιο ως μη εκτελεστικά μέλη ώστε να ενισχύσουν τη συνολική αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου, και να το διευκολύνουν ενεργώντας με ακεραιότητα, παραδειγματίζοντας και προωθώντας την επιθυμητή πελατοκεντρική κουλτούρα.

Ο Διευθύνων Σύμβουλος και ο Λειτουργός Συμμόρφωσης με την Εταιρική Διακυβέρνηση καλούνται να παρευρεθούν σε συνεδριάσεις όπου τα θέματα της ημερήσιας διάταξης είναι σχετικά με αυτούς και η συμμετοχή τους ζητείται από την Επιτροπή. Η Επιτροπή διασφαλίζει επίσης ότι υπάρχει σχεδιασμός για την επιλογή, το διορισμό και τη μεθοδική διαδοχή των εκτελεστικών διοικητικών συμβούλων και των ανώτερων στελεχών. Το Συγκρότημα διεξάγει μια επισκόπηση της συνεχούς ικανότητας και καταλληλότητας των μελών της Εκτελεστικής Επιτροπής σε ετήσια βάση, με την οποία τα μέλη υποχρεούνται να δηλώσουν οποιεσδήποτε αλλαγές αναφορικά με τη συμμόρφωσή τους με την Οδηγία Καταλληλότητας της ΚΤΚ. Τυχόν μεταβολές που γνωστοποιούνται, αξιολογούνται και καθορίζεται η σημαντικότητά τους. Μετά την ανασκόπηση για το 2020, 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 και καταλληλότητας για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του.

Η Επιτροπή παρακολουθεί τις αναθεωρήσεις των κανονισμών και απαιτήσεων εταιρικής διακυβέρνησης και ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο για την αποτελεσματική εφαρμογή τους. Η Επιτροπή επόπτευσε την εσωτερική αξιολόγηση του 2019 για την αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του, που ολοκληρώθηκε τον Μάρτιο του 2020 καθώς και την εξωτερική αξιολόγηση που ολοκληρώθηκε τον Φεβρουάριο του 2021.

5.1.1 Διαφοροποίηση

Το Συγκρότημα αναγνωρίζει τα οφέλη που επιφέρει η διαφοροποίηση στο Διοικητικό Συμβούλιο και είναι προσηλωμένο στη διατήρησή της. Κατά την ανασκόπηση της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου και του εντοπισμού κατάλληλων υποψηφίων, η Επιτροπή εξετάζει τα οφέλη όλων των πτυχών της διαφοροποίησης, συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων που αναγνωρίζονται ως σχετικές με τις εργασίες του Συγκροτήματος, την εμπειρία στον κλάδο, την εθνικότητα, το φύλο, την ηλικία και άλλες σχετικές ιδιότητες, προκειμένου να διατηρηθεί το κατάλληλο εύρος και ισορροπία σε δεξιότητες, εμπειρία και τεχνογνωσία στο Διοικητικό Συμβούλιο.

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

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.1 Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης (συνέχεια)

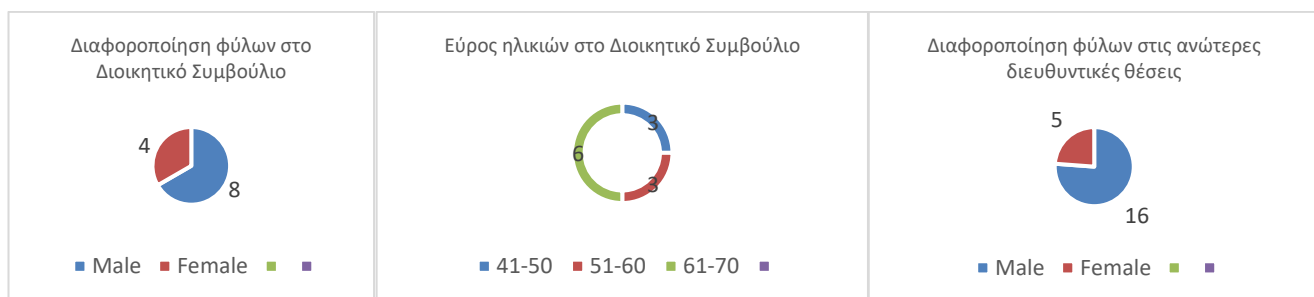
5.1.1 Διαφοροποίηση (συνέχεια)

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 τις προκλήσεις 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.

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 πολυμορφίας που μπορεί να αποφέρει κάθε υποψήφιος στη συνολική σύνθεση του.

Το 2020, 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, 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, ασφάλεια κυβερνοχώρου και διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Για να ικανοποιηθεί η ανάγκη εναλλαγής των μελών των επιτροπών, αναγνωρίστηκε ότι απαιτείτο ένας υποψήφιος με ισχυρό ελεγκτικό, λογιστικό υπόβαθρο και βαθιά γνώση του τραπεζικού περιβάλλοντος για την αντικατάσταση του κ. Ζωγραφάκη ως προέδρου της ΕΕ και ως προς αυτό ο κ. Σοφιανός διορίστηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο στις 26 Φεβρουαρίου 2021.

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 στο Διοικητικό Συμβούλιο 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.



Κατά τη διάρκεια του 2020 η Επιτροπή αναθέωρησε την Πολιτική Διαφοροποίησης του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία επεδίωκε να επιτύχει την παρουσία και των δύο φύλων, με διορισμούς που βασίζονται στην αξιοκρατία στο πλαίσιο των απαιτούμενων δεξιοτήτων και εμπειριών. Το Διοικητικό Συμβούλιο είχε θέσει ως στόχο να επιτύχει και να διατηρήσει 40% εκπροσώπηση γυναικών μέχρι το τέλος του 2020 και ετοιμάστηκε σχέδιο δράσης από τη Γραμματέα της Εταιρίας και 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 2020 διατήρησαν την διαφοροποίηση στο 33,3%. Η εκπροσώπηση των γυναικών στο Διοικητικό Συμβούλιο συνεχίζει να αυξάνεται από 0% 2016 στο 33,3% το 2020. Το Διοικητικό Συμβούλιο παραμένει προσηλωμένο στην επίτευξη του καθορισμένου στόχου του το συντομότερο δυνατό.

Το Διοικητικό Συμβούλιο δίνει επίσης μεγάλη έμφαση στη διασφάλιση της διαφοροποίησης σε ρόλους της ανώτατης διεύθυνσης στο Συγκρότημα. Αριθμός πολιτικών διασφαλίζουν αμερόληπτες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης. Με τον ίδιο τρόπο, ο Κώδικας Συμπεριφοράς διασφαλίζει ίσες ευκαιρίες σε όλους τους εργαζομένους και αντιμετωπίζει τη διαφοροποίηση δίκαια και με σεβασμό με στόχο να προσφέρει δίκαιη μεταχείριση σε όλους τους εργαζομένους.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.2 Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών

Η Επιτροπή στις 31 Δεκεμβρίου 2020 αποτελείται από 3 ανεξάρτητα μη-εκτελεστικά μέλη και ένα μη-ανεξάρτητο μη-εκτελεστικό μέλος. Η σύνθεσή της ήταν σύμφωνη με τις απαιτήσεις του Κώδικα ΧΑΚ και της Οδηγίας Διακυβέρνησης της ΚΤΚ. Το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι τουλάχιστον ένα μέλος της Επιτροπής διαθέτει κατάλληλη γνώση και εμπειρία σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού και αμοιβών και ότι ο πρόεδρος έχει τουλάχιστον ενός έτους εμπειρία σε επιτροπή αμοιβών. Οι διαφορετικές εμπειρίες και γνώσεις των μελών της Επιτροπής παρέχουν ισορροπημένη και ανεξάρτητη άποψη σε θέματα αμοιβών.

Ως αποτέλεσμα της εναλλαγής των μελών της επιτροπής, στις 31 Μαΐου 2020 ο Michael Heger παραιτήθηκε από την προεδρία της Επιτροπής και αντικαταστάθηκε από τη Μαρία Φιλίππου που ήταν μέλος της Επιτροπής από τον Ιούλιο του 2018. Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι πολιτικές και οι διαδικασίες αποδοχών συνάδουν με την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων, υπάρχει κοινή συμμετοχή μελών στην ΕΑΔΑ και την ΕΔΚ.

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

Η Επιτροπή συνεδρίασε 11 φορές το 2020. Η πρόεδρος και τα μέλη της Επιτροπής καθώς και η συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις παρουσιάζονται πιο κάτω. Ο Διευθύνων Σύμβουλος και η Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού & Μεταμόρφωσης προσκαλούνται να συμμετέχουν στις συνεδριάσεις ανάλογα με την περίπτωση.

Συμμετοχή μελών κατά τις συναντήσεις* ΕΑΔΑ το 2020::

Μαρία Φιλίππου (Πρόεδρος) (διορίστηκε 1 Ιουνίου 2020)	11/11
Michael Heger (παραιτήθηκε από πρόεδρος στις 31 Μαΐου 2020)	11/11
Anat Bar-Gera (παραιτήθηκε στις 25 Μαΐου 2020)	6/6
Lyn Grobler (διορίστηκε 1 Ιουνίου 2020)	5/5
Maksim Goldman (διορίστηκε 1 Ιουνίου 2020)	5/5

* Ο αριθμός των συνεδριάσεων της Επιτροπής της ΒOC PCL κατά το 2020 ήταν 12. Η συμμετοχή των διοικητικών συμβούλων σε αυτές τις συνεδριάσεις παρουσιάζεται τη σελίδα 342.

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

Ο ρόλος της Επιτροπής είναι:

- Να εποπτεύει ότι το Συγκρότημα είναι εξοπλισμένο με το ανθρώπινο κεφάλαιο στο σωστό μέγεθος και με το 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 οργανωτικό κεφάλαιο για να είναι σε θέση να επιτυγχάνει συνεχή βελτίωση και να προκαλεί τη σωστή συμπεριφορά που θα οδηγήσει στο επιθυμητό αποτέλεσμα,
- Να εποπτεύει ότι το Συγκρότημα είναι εξοπλισμένο με το πληροφορικό κεφάλαιο και την απαραίτητη τεχνολογία για διευκόλυνση της βελτίωσης των διαδικασιών και τη δημιουργία συγκριτικού πλεονεκτήματος στην αγορά,
- Να προτείνει επαρκή αμοιβή, απαραίτητη για την προσέλκυση και διατήρηση επαγγελματιών υψηλής αξίας. Ως εκ τούτου, η αμοιβή θα πρέπει να είναι ικανοποιητική σε σύγκριση με αντίστοιχες εταιρίες του ανταγωνισμού,
- Να θέτει τις πρωταρχικές αρχές και παραμέτρους των πολιτικών των αμοιβών και παροχών σε όλο το Συγκρότημα και να ασκεί εποπτεία για τέτοια θέματα,
- Να εξετάζει τις αμοιβές των εκτελεστικών συμβούλων του Συγκροτήματος, και άλλων ανώτερων διευθυντικών στελεχών και την Πολιτική Αμοιβών, λαμβάνοντας υπόψη τις Κατευθυντήριες Γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (EAT) για πολιτικές και πρακτικές αμοιβών, την Οδηγία Διακυβέρνησης της ΚΤΚ καθώς και τον Κώδικα ΧΑΚ.

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

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.2 Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (συνέχεια)

Η ΕΑΔΑ έχει κατ'εξουσιοδότηση ευθύνη από το Διοικητικό Συμβούλιο για την εποπτεία της Πολιτικής Αμοιβών σε ολόκληρο το Συγκρότημα με συγκεκριμένη αναφορά στην ανώτερη διεύθυνση, τους επικεφαλής των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου και τους υπαλλήλους των οποίων οι δραστηριότητες έχουν σημαντική επίδραση στο προφίλ κινδύνου του Συγκροτήματος. Η Επιτροπή είναι υπεύθυνη για την επίβλεψη της ετήσιας αναθεώρησης της Πολιτικής Αμοιβών του Συγκροτήματος με τη συμβολή της ΕΔΚ και σχετικών λειτουργιών διαχείρισης κινδύνων η οποία στη συνέχεια προτείνεται στο Διοικητικό Συμβούλιο για επικύρωση. Επιπλέον, το Διοικητικό Συμβούλιο, μέσω της Επιτροπής, είναι τελικά υπεύθυνο για την παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Αμοιβών του Συγκροτήματος. Το Συγκρότημα λειτουργεί επί του παρόντος υπό ορισμένους περιορισμούς αμοιβών που καλύπτουν όλους τους εκτελεστικούς διευθυντές, τα ανώτερα στελέχη και τους εργαζομένους. Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το ρόλο της Επιτροπής σε σχέση με την Πολιτική Αμοιβών μπορείτε να βρείτε στην Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών στη σελίδα 376.

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

Η Επιτροπή εποπτεύει τις διαπραγματεύσεις με τη συντεχνία τραπεζικών υπαλλήλων και παρέχει καθοδήγηση και υποστήριξη στη διεύθυνση. Συμβουλεύει το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την έγκριση των συλλογικών συμβάσεων και εξετάζει το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων και των συλλογικών συμβάσεων, ώστε να 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 δημιουργεί και / ή αναπτύσσει τις σωστές ικανότητες και συμπεριφορές που είναι απαραίτητες για την εκπλήρωση των στρατηγικών προτεραιοτήτων του Συγκροτήματος.

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

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που λήφθηκαν από την ΕΑΔΑ κατά τη διάρκεια του 2020

Ετήσια αξιολόγηση αμοιβών	<ul style="list-style-type: none"> Ετήσια αναθεώρηση και έγκριση της Πολιτικής Αμοιβών. Πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών. 	<ul style="list-style-type: none"> Αυξήσεις μισθών σε βασικά μέλη της εκτελεστικής ομάδας για ευθυγράμμιση με την αγορά και την ανάληψη πρόσθετων ευθυνών μετά την αναδιάρθρωση του 2019. Συζητήθηκε το πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών, αλλά η απόφαση αναβλήθηκε λόγω των περιστάσεων της πανδημίας COVID-19 και της επίδρασής της στα κέρδη.
Γνωστοποιήσεις και Διακυβέρνηση	<ul style="list-style-type: none"> Ανασκόπηση της Έκθεσης Πολιτικής Αμοιβών στην Ετήσια Έκθεση. Αναθεώρηση των όρων εντολής της Επιτροπής. Αναθεώρηση αριθμού πολιτικών της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού. 	<ul style="list-style-type: none"> Η Έκθεση μελετήθηκε και εγκρίθηκε. Η Επιτροπή εισηγήθηκε τροποποιήσεις των όρων εντολής της για διασφάλιση συνεχούς συμμόρφωση με τις εξελισσόμενες απαιτήσεις εταιρικής διακυβέρνησης. Η εσωτερική αξιολόγηση απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2020 κατέδειξε θετικό αποτέλεσμα σε σχέση με τη συνεχιζόμενη αποτελεσματικότητα της Επιτροπής.
Ενασχόληση με τη συντεχνία τραπεζικών υπαλλήλων	<ul style="list-style-type: none"> Στενή παρακολούθηση της προόδου των διαπραγματεύσεων όσον αφορά την ανανέωση της συλλογικής σύμβασης. 	<ul style="list-style-type: none"> Ο Διευθύνων Σύμβουλος μαζί με τη Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού & Μετασχηματισμού πραγματοποίησαν συνάντηση με εκπροσώπους της συντεχνίας για να συζητήσουν τις συλλογικές συμβάσεις.
Εκπαίδευση	<ul style="list-style-type: none"> Επισκόπηση του εκπαιδευτικού προγράμματος για το προσωπικό. 	<ul style="list-style-type: none"> Θεωρήθηκε το εκπαιδευτικό πρόγραμμα για να διασφαλιστεί ότι είναι προσαρμοσμένο και ευθυγραμμισμένο με τη στρατηγική του Συγκροτήματος.

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 2020 (συνέχεια)

<p>Επισκόπηση Ανθρώπινου Δυναμικού</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Παρακολούθηση του συνολικού αριθμού εργαζομένων και της εξέλιξης του κόστους μισθοδοσίας καθώς και της εξωτερικής διαδικασίας προσλήψεων. • Θεώρηση του στοχευμένου πλάνου εθελούσιας εξόδου. • Κώδικας ηθικής. • Κώδικας δεοντολογίας. • Διαχείριση παραπόνων ανθρώπινου δυναμικού. • Θεώρηση της Διαχείρισης Ταλέντων και της Πολιτικής Πολύτιμων Υπαλλήλων. • Εξειδικευμένες προσλήψεις. 	<ul style="list-style-type: none"> • Η Επιτροπή εξέτασε το σχέδιο του Συγκροτήματος που εντόπισε καταργηθείσες θέσεις που προέκυψαν από την αποτελεσματικότητα του ψηφιακού μετασχηματισμού, το κλείσιμο υποκαταστημάτων κλπ. Διεξήχθησαν διαβουλεύσεις με τη συντεχνία τραπεζικών υπαλλήλων για να εξασφαλιστεί η συναίνεση της με το σχέδιο στοχευμένης εθελούσιας εξόδου. • Η στρατηγική Ανθρώπινου Δυναμικού για τον προσδιορισμό και τη διαχείριση ταλέντων εξετάστηκε και συζητήθηκε. • Έγινε ενημέρωση για εξειδικευμένες προσλήψεις για θέσεις πληροφορικής για τις οποίες δεν εντοπίστηκε εσωτερικό ταλέντο.
<p>Απόδοση και Αμοιβές Ανώτερης Διεύθυνσης</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Αξιολόγηση απόδοσης. • Αναθεώρηση των αμοιβών των μελών της ανώτατης διεύθυνσης. • Πρόωρη συνταξιοδότηση του Πρώτου Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου και εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. 	<ul style="list-style-type: none"> • Υπάρχει κατάλληλη διαδικασία για την αξιολόγηση της απόδοσης των Ανώτερων Στελεχών. • Οι αλλαγές στις αμοιβές ανώτερων στελεχών αξιολογούνται και εγκρίνονται σωστά. • Η αποζημίωση του Δρ Πατσαλίδη προσαρμόστηκε για να αντικατοπτρίζει τη θητεία, την αρχαιότητα και την πρόωρη συνταξιοδότησή του.
<p>Αξιολόγηση της απόδοσης, ανάπτυξη και διαδοχή</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ανασκόπηση των αξιολογήσεων απόδοσης της ανώτατης διεύθυνσης. • Ανασκόπηση των αποτελεσμάτων των αξιολογήσεων απόδοσης και των κύριων ευρημάτων. • Ανασκόπηση της Πολιτικής Αξιολόγησης της Απόδοσης. 	<ul style="list-style-type: none"> • Έλεγχος των αποτελεσμάτων της διαδικασίας αξιολόγησης, και εισηγήσεις τροποποιήσεων στη διαδικασία με βάση τα ευρήματα του Εσωτερικού Ελέγχου. • Έλεγχος των ευρημάτων της Έρευνας Πρακτικών Διαχείρισης σύμφωνα με την οποία οι υφιστάμενοι αξιολογούν τους διευθυντές τους σε 12 διαστάσεις διαχείρισης και ενθάρρυνση της χρήσης του προγράμματος ηγετικής επιτάχυνσης για αναπτυξιακές παρεμβάσεις.
<p>Πρακτικές Ανθρώπινου Δυναμικού</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Στρατηγική Ανθρώπινου Δυναμικού • Έκθεση ενημέρωσης της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (στατιστικά στοιχεία εξόδου, πειθαρχικές υποθέσεις, οικονομική βοήθεια και ευάλωτες περιπτώσεις λόγω πανδημίας). • Ειδική άδεια ασθενείας για εργαζομένους ευάλωτων ομάδων. • Ευέλικτες πρακτικές στο χώρο εργασίας • Covid-19 Pulse Survey. • Ενημέρωση για το έργο Κουλτούρα Αναγνώρισης Κινδύνου. • Well at work. 	<ul style="list-style-type: none"> • Εξετάστηκαν από την Επιτροπή διάφορες πρωτοβουλίες που εισήγαγε η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού για την ευθυγράμμιση της κουλτούρας με τη στρατηγική. • Για τους εργαζομένους ευάλωτων ομάδων που παρέμειναν στο σπίτι σύμφωνα με τις κυβερνητικές οδηγίες, η Τράπεζα συμφώνησε να συμπληρώσει το κρατικό επίδομα. • Ανακοίνωση γραμμής Βοήθειας Εργαζομένων, μια προαιρετική τηλεφωνική υπηρεσία με επικεφαλής εξωτερικούς επαγγελματικούς κλινικούς ψυχολόγους με στόχο την παροχή ψυχολογικής υποστήριξης στους εργαζομένους, όπως απαιτείται • Ιστοσελίδα Well at Work, που δημιουργήθηκε σε συνεργασία με τους εξωτερικούς ιατρικούς συνεργάτες της Τράπεζας, με μια εξειδικευμένη ενότητα για το COVID-19 που περιλαμβάνει γενικές συμβουλές, πληροφορίες, βίντεο και ερωτήσεις κ.λπ. • Έργο σε εξέλιξη στο πλαίσιο των προσπαθειών της Τράπεζας για ενίσχυση της κουλτούρας κινδύνου και ελέγχου. • Έναρξη του Yammer ενός διαδραστικού εργαλείου επικοινωνίας που χρησιμοποιείται από τους εργαζομένους για να μοιράζονται σκέψεις και μηνύματα • Μη αμειβόμενη άδεια εργασίας και εργασία μερικής απασχόλησης που θα διατεθεί, ενώ λαμβάνεται υπόψη το ευέλικτο ωράριο εργασίας και η εξ αποστάσεως εργασία, με την επιφύλαξη της συμφωνίας της συνδικαλιστικής οργάνωσης. • Οι μισθωτοί μερικής απασχόλησης έχουν τους ίδιους όρους και συνθήκες εργασίας και ίση μεταχείριση με τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.2 Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (συνέχεια)

Οι προτεραιότητες της ΕΑΔΑ το 2020 ήταν η περαιτέρω προώθηση μέσω του σχεδίου δράσης της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της αλληλεπίδρασης με τους εργαζομένους και της ενθάρρυνσης της αμφίδρομης ανοιχτής επικοινωνίας. Τέλος η Επιτροπή ενημερωνόταν αναφορικά με τις συζητήσεις για την ανανέωση της συλλογικής σύμβασης και άλλων θεμάτων με τη συντεχνία των υπαλλήλων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνεται μέσω της ΕΑΔΑ για τις έρευνες προσωπικού και κρατείται ενήμερο σχετικά με την πρόοδο που έχει σημειωθεί όσον αφορά την υλοποίηση των ενεργειών ως ανταπόκριση στην ανατροφοδότηση του προσωπικού. Η Έρευνα Γνώμης Προσωπικού διεξάγεται σε ετήσια βάση, με στόχο την αξιολόγηση των επιπέδων ενασχόλησης και ενεργοποίησης των εργαζομένων, ενώ ταυτόχρονα εντοπίζει τους τομείς εστίασης και βελτίωσης στο μέλλον. Το σχέδιο της Εσωτερικής Έρευνας Ικανοποίησης Πελατών, δίνει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να αξιολογούν το επίπεδο εξυπηρέτησης που λαμβάνουν από διάφορα εσωτερικά τμήματα της Τράπεζας. Το 2020 διεξήχθη μια έρευνα Σφυγμού για το COVID-19 για να εκτιμηθεί το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων σχετικά με τη διαχείριση της πανδημίας και να αντληθούν πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα νέων / εναλλακτικών εργασιακών πρακτικών (εργασία από το σπίτι, τηλεδιασκέψεις μέσω Skype κλπ.).

Η Επιτροπή εξέτασε και αναγνώρισε την ισχύ των μηχανισμών που εφαρμόστηκαν για επικοινωνία και αλληλεπίδραση με τους εργαζομένους. Οι μέθοδοι συλλογής και τεκμηρίωσης των απόψεων του εργατικού δυναμικού και ο τρόπος με τον οποίο παρουσιάζονται και εξετάζονται θέματα και απόψεις του εργατικού δυναμικού από το Διοικητικό Συμβούλιο για συζήτηση και διαβούλευση, αξιολογήθηκαν ώστε να ενθαρρυνθεί ένας έγκαιρος ουσιαστικός διάλογος μεταξύ του Διοικητικού Συμβουλίου και του εργατικού δυναμικού.

Οι πληροφορίες από τις έρευνες προσωπικού επέτρεψαν στην Τράπεζα να προχωρήσει σε σημαντικές αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο συνδιαλέγεται με το εργατικό της δυναμικό. Πρωτοβουλίες όπως το πρόγραμμα Εσωτερικές Ευκαιρίες με το οποίο ανακοινώνονται διαθέσιμες θέσεις στην ηλεκτρονική πύλη των εργαζομένων όπου τα μέλη του προσωπικού μπορούν να υποβάλλουν αίτηση για ανώτερες ιεραρχικά θέσεις τρέχουν με επιτυχία. Διεξάγονται συνεντεύξεις με όλα τα άτομα που αιτούνται και πληρούν τα προσόντα και οι επιτυγχόντες υποψήφιοι έχουν μια δεύτερη συνέντευξη πριν τη λήψη απόφασης. Οι αποφάσεις είναι αιτιολογημένες και το προσωπικό ενημερώνεται εάν έχει επιτύχει ή όχι.

Το έργο «Kill B» για την εξάλειψη της γραφειοκρατίας εισήχθη μέσω εισηγήσεων του προσωπικού. Πέραν των 70 τέτοιων εισηγήσεων έχουν εφαρμοστεί το 2020 ενώ αξιολογούνται περισσότερες.

Για να ενθαρρυνθεί η αμφίδρομη επικοινωνία, έχει δημιουργηθεί η διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου Ask the CEO, έτσι ώστε να επιτρέπεται στους υπαλλήλους να επικοινωνούν απευθείας με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, εάν το θέλουν. Επιπλέον, το Yammer - ένα εργαλείο εταιρικής κοινωνικής συνεργασίας - εισήχθη το 2020. Το υφιστάμενο κανάλι ανώνυμης / εμπιστευτικής αναφοράς του Συγκροτήματος παρέχει την ευκαιρία σε όλο το προσωπικό να εγείρει ανησυχίες εμπιστευτικά.

97% του προσωπικού εκπαιδεύτηκε το 2020, κάτι που αντιστοιχεί σε περίπου 2,4 ημέρες κατάρτισης για κάθε μέλος του προσωπικού. Το πρόγραμμα Επιβράβευσης Προσωπικού Extra Mile συνεχίστηκε επιτρέποντας τη μη-χρηματική επιβράβευση του προσωπικού για εξαιρετική συμπεριφορά σε τομείς όπως την Αλλαγή & Καινοτομία, την Εξαιρετική Συμβολή, το Πνεύμα Ομαδικότητας, την Πελατοκεντρική εστίαση και τις Αξίες μας.

Η εσωτερική επικοινωνία ενθαρρύνεται περαιτέρω με τα τριμηνιαία οικονομικά αποτελέσματα που παρουσιάζονται από την Εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης μέσω παρουσίασης στην ηλεκτρονική πύλη των εργαζομένων ενώ υπάρχει τακτική επικοινωνία μονής κατεύθυνσης από την Τράπεζα προς τους υπαλλήλους μέσω της Ηλεκτρονικής Πύλης προσωπικού, μέσω ηλεκτρονικών μηνυμάτων σε όλο το προσωπικό και μέσω της Γωνίας του CEO. Στο άλλο άκρο του φάσματος, μονόδρομη επικοινωνία από εργαζομένους προς την Τράπεζα είναι οι ετήσιες έρευνες γνώμης προσωπικού, οι έρευνες ικανοποίησης εσωτερικών πελατών και οι έρευνες Σφυγμού.

Η πρωτοβουλία «Darewinners» που εντόπισε μια ομάδα ατόμων από όλο το Συγκρότημα και από όλα τα επίπεδα ιεραρχίας για να διευκολύνει την εφαρμογή της αλλαγής σε όλα τα στάδια του μετασχηματισμού της Τράπεζας είναι ένα άλλο αμφίδρομο εργαλείο επικοινωνίας. Το 2019 ξεκίνησε ένα πρόγραμμα που αποδείχθηκε δημοφιλές στο προσωπικό, το οποίο αποσκοπούσε στο να εξασφαλίσει ότι το προσωπικό είναι καλά στην εργασία και στην ιδιωτική του ζωή, βελτιώνοντας την υγεία και την ευημερία του.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.2 Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (συνέχεια)

Το πρόγραμμα "Καλά στην Εργασία" βασίζεται σε τέσσερις πυλώνες δράσεων: Ψυχοσωματική υγεία, ψυχική ευεξία, κοινωνικές δραστηριότητες / κοινωνικοποίηση, οικονομικό σχεδιασμό, όλα βασικά στοιχεία για έναν οργανισμό που βασίζεται στο ανθρώπινο δυναμικό του για να προχωρήσει στο μέλλον. Αυτοί οι στόχοι επιτυγχάνονται μέσω ειδικών εργαλείων, πρωτοβουλιών, σεμιναρίων και άλλων δράσεων που εμπλουτίζονται σε συνεχή βάση. Μερικά από τα ήδη διαθέσιμα εργαλεία είναι τα σεμινάρια για τη ψυχική και σωματική υγεία καθώς και η γραμμή βοήθειας των εργαζομένων.

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 μια διαφορετική προσέγγιση είναι ότι υπάρχει τακτική αλληλεπίδραση με τη συντεχνία που αντιπροσωπεύει το 97,7% του προσωπικού καθώς η αμοιβή εντός του Συγκροτήματος βασίζεται σε συλλογικές συμβάσεις συμπεριλαμβανομένων και των αμοιβών της Εκτελεστικής Διεύθυνσης εκτός του Διευθύνοντος Συμβούλου που εργοδοτείται με συμβόλαιο ορισμένου χρόνου ενώ υπάρχουν περιορισμοί στις μεταβλητές αμοιβές για όλους τους εργαζομένους συμπεριλαμβανομένων και των εκτελεστικών διοικητικών συμβούλων. Η Πολιτική Αμοιβών καλύπτει όλους του εργαζομένους συμπεριλαμβανομένων και των εκτελεστικών μελών. Το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνεται για τον τρόπο με τον οποίο το εργατικό δυναμικό ανταποκρίνεται σε πρωτοβουλίες της Διεύθυνσης μέσω Ερευνών Γνώμης Προσωπικού, Εσωτερικής Ικανοποίησης Πελατών και άλλων και μέσω της διαδικασίας εμπιστευτικής / ανώνυμης αναφοράς.

Πληροφορίες από έρευνες, τη γραμμή ανώνυμης / εμπιστευτικής αναφοράς και άλλες πληροφορίες που αναφέρονται από την Ομάδα Εργασίας για την κουλτούρα, πειθαρχικές ενέργειες, θέματα παραπόνων αναφέρονται και συζητούνται από την ΕΑΔΑ και την ΕΔ πριν αναφερθούν 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 υπό την εποπτεία της ΕΑΔΑ. Περαιτέρω μέθοδοι αλληλεπίδρασης με το εργατικό δυναμικό θα διερευνηθούν το 2021.

Το Πρόγραμμα Ψηφιακού Μετασχηματισμού, με σκοπό την περαιτέρω εξειδίκευση, τον περαιτέρω εκσυγχρονισμό και τη μείωση του λειτουργικού κόστους της Τράπεζας, έχει ύψιστη σημασία για την προστασία της βιωσιμότητας της Τράπεζας. Επιπλέον το σχέδιο αναδιοργάνωσης και η κατάργηση σημαντικού αριθμού θέσεων εργασίας το 2020 επέτρεψε στο Συγκρότημα να προχωρήσει με στοχευμένο πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου. Το σχέδιο επέτρεψε σε 27 υπαλλήλους να αποχωρήσουν ομαλά, με λήψη αποζημίωσης.

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το ρόλο της Επιτροπής παρουσιάζονται στην Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών, στη σελίδα 376 της παρούσας έκθεσης.

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

5.3 Επιτροπή Ελέγχου

Κατά την 31 Δεκεμβρίου 2020, η ΕΕ αποτελείται από τέσσερις ανεξάρτητους μη-εκτελεστικούς διοικητικούς συμβούλους. Το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι η Επιτροπή Ελέγχου στο σύνολο της έχει κατάλληλη εμπειρία σε χρηματοοικονομικά / τραπεζικά θέματα. Το Διοικητικό Συμβούλιο πιστεύει επίσης ότι ο κος Ζωγραφάκης και η κα Χατζησωτηρίου μπορούν να θεωρηθούν ότι έχουν πρόσφατη και σχετική χρηματοοικονομική εμπειρία για τους σκοπούς του Κώδικα ΗΒ και μπορούν να θεωρηθούν ως οικονομικοί εμπειρογνώμονες της Επιτροπής Ελέγχου.

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

Ο Διευθύνων Σύμβουλος, η Εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης, ο Διευθυντής Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνου, ο Διευθυντής Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου, ο Διευθυντής Διεύθυνσης Συμμόρφωσης, οι νόμιμοι ελεγκτές και η Γραμματέας της Εταιρείας είναι τακτικοί συμμετέχοντες. Εκτός από κάθε προγραμματισμένη συνάντηση, η Επιτροπή διοργάνωνε επίσης συνεδριάσεις μόνο για τα μέλη της. Η Επιτροπή συνήλθε 12 φορές κατά τη διάρκεια του 2020. Ο πρόεδρος και τα μέλη της Επιτροπής καθώς και η συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις παρουσιάζονται πιο κάτω. Ο κος Ζωγραφάκης και η κα Χατζησωτηρίου είναι επίσης μέλη της ΕΔΚ. Ο Δρ Michael Heger είναι και μέλος της ΕΑΔΑ. Τέτοιες διασταυρούμενες συμμετοχές διευκολύνουν την αποτελεσματική διακυβέρνηση σε όλα τα ζητήματα οικονομίας και κινδύνου. Οι ημερήσιες διατάξεις ευθυγραμμίζονται και η αλληλεπικάλυψη των ευθυνών αποφεύγεται.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

Συμμετοχή μελών κατά τις συναντήσεις*της Επιτροπής Ελέγχου κατά το 2020

Ιωάννης Ζωγραφάκης (Πρόεδρος)	12/12
Arne Berggren	12/12
Michael Heger	11/12
Πόλα Χατζησωτηρίου	12/12

* Ο αριθμός των συνεδριάσεων της Επιτροπής σε επίπεδο BOC PCL κατά το 2020 ήταν 14. Η συμμετοχή των διοικητικών συμβούλων σε αυτές τις συνεδριάσεις παρουσιάζεται τη σελίδα 342.

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

- Να αναθεωρεί και να παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου του Συγκροτήματος,
- Να αξιολογεί την ακεραιότητα των οικονομικών καταστάσεων και σχετικών ανακοινώσεων του Συγκροτήματος,
- Να συμβουλεύει το Διοικητικό Συμβούλιο στο διορισμό των εξωτερικών ελεγκτών και να έχει την ευθύνη εποπτείας και αμοιβής των εξωτερικών ελεγκτών, συμπεριλαμβανομένης και της αξιολόγησης της ανεξαρτησίας και αντικειμενικότητας τους,
- Να θεωρεί τις οικονομικές και λογιστικές πολιτικές και πρακτικές της Εταιρίας και του Συγκροτήματος,
- Να παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα των διαδικασιών εμπιστευτικής / ανώνυμης αναφοράς του Συγκροτήματος και να αναφέρει τα ευρήματα του στο Διοικητικό Συμβούλιο,
- Να παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της λειτουργίας για την παρεμπόδιση του ξεπλύματος παράνομου χρήματος του Συγκροτήματος καθώς και άλλων πτυχών της κανονιστικής / ηθικής συμμόρφωσης,
- Να στηρίζει το Διοικητικό Συμβούλιο στην εκπλήρωση των υποχρεώσεων του βάσει των σχετικών κανόνων εισαγωγής στο χρηματιστήριο και άλλων ισχύοντων νόμων και κανονισμών,
- Να παρακολουθεί και αξιολογεί την αποτελεσματικότητα της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου και των δραστηριοτήτων της,

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

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

Η ΕΕ εξέτασε σε βάθος τη μεθοδολογία τιμολόγησης χρηματοδότησης (FTP) και τα ενεργά δάνεια και ανασκόπησε τα ακόλουθα βασικά σημαντικά λογιστικά και άλλα συναφή θέματα κατά την θεώρηση των οικονομικών καταστάσεων για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2020. Για την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων, η Επιτροπή εξέτασε την καταλληλότητα των κρίσεων και των εκτιμήσεων της διεύθυνσης και, ανάλογα με την περίπτωση, συζήτησε τις κρίσεις και τις εκτιμήσεις αυτές με τους εξωτερικούς ελεγκτές.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που λήφθηκαν από την ΕΕ κατά τη διάρκεια του 2020

Μετατροπή αναβαλλόμενων φορολογικών απαιτήσεων σε αναβαλλόμενες φορολογικές ελαφρύνσεις	<ul style="list-style-type: none"> Επικοινωνία ΙΑΑΣΑ με αναφορά σε γνωστοποιήσεις σχετικά με αναβαλλόμενες φορολογικές ελαφρύνσεις. 	<ul style="list-style-type: none"> Η Επιτροπή συζήτησε με τη διεύθυνση την εκτίμησή της για την ανακτησιμότητα των αναβαλλόμενων φορολογικών απαιτήσεων και τις σχετικές γνωστοποιήσεις. Η Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι ήταν πιθανό ότι θα υπήρχαν στο μέλλον επαρκή φορολογητέα κέρδη για την ανάκτηση των DTA που αναγνωρίστηκαν από τις αχρησιμοποίητες φορολογικές ζημιές και ότι οι σχετικές γνωστοποιήσεις ήταν κατάλληλες.
Εφάπαξ συναλλαγές και άλλα θέματα	<ul style="list-style-type: none"> Πώληση δανείων Helix II. 	<ul style="list-style-type: none"> Η Επιτροπή εξέτασε τον αντίκτυπο που θα είχε η πώληση δανείων στην Τράπεζα καθώς και το έργο Estia για τα ΜΕΔ που εμπίπτουν στις πρόνοιες του σχεδίου.
Εξωτερικές Εκθέσεις	<ul style="list-style-type: none"> Θεώρηση και εισήγηση για έγκριση των ετήσιων και ενδιάμεσων εκθέσεων. Θεώρηση και έγκριση των τριμηνιαίων Οικονομικών Αποτελεσμάτων. Θεώρηση και έγκριση των υφιστάμενων λογιστικών πολιτικών Συγκροτήματος. Έγκριση νέων και σημαντικών αλλαγών σε υφιστάμενες πολιτικές. Έγκριση της αξιολόγησης για σκοπούς κατάρτισης των οικονομικών καταστάσεων στη βάση της δρώσας οικονομικής μονάδας. 	<ul style="list-style-type: none"> Η ΕΕ μελέτησε την αξιολόγηση της διεύθυνσης για την καταλληλότητα της σύνταξης των οικονομικών καταστάσεων του Συγκροτήματος στη βάση της δρώσας οικονομικής μονάδας. Τα θέματα που εξετάστηκαν κατά τη διενέργεια αυτής της αξιολόγησης περιλάμβαναν την απόδοση του Συγκροτήματος, τις προβλέψεις κερδοφορίας, τη χρηματοδότηση και τα κεφαλαιακά πλάνα σε βασικά σενάρια και σενάρια πίεσης. Οι εκτιμήσεις που αξιολογήθηκαν από την Επιτροπή σε σχέση με τη αξιολόγηση της δρώσας οικονομικής μονάδας αναφέρονται επίσης στη Σημείωση 3 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων.
Επιδικίες	<ul style="list-style-type: none"> Προβλέψεις για επιδικίες. 	<ul style="list-style-type: none"> Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για τις προβλέψεις επιδικιών επανεξετάστηκε μετά τις αποφάσεις που εκδόθηκαν από Ελληνικά και Κυπριακά δικαστήρια.
Εξωτερικοί Ελεγκτές	<ul style="list-style-type: none"> Συζήτηση των αποτελεσμάτων του ελέγχου των οικονομικών καταστάσεων. Αξιολόγηση της ανεξαρτησίας των εξωτερικών ελεγκτών. Αξιολόγηση μέσω Δεικτών ποιότητας ελέγχου (AQI) της αποτελεσματικότητας της διαδικασίας εξωτερικού ελέγχου. Έγκριση της αμοιβής για τις υπηρεσίες ελέγχου, φορολογικής συμμόρφωσης και άλλων διαβεβαιώσεων για το έτος. Έγκριση των επιτρεπόμενων μη-ελεγκτικών υπηρεσιών που ανατέθηκαν στους ελεγκτές. Ενημέρωση για το πλάνο εξωτερικού ελέγχου του 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> Η ΕΕ αξιολόγησε μέσω δεικτών ποιότητας AQIs την αποτελεσματικότητα των εξωτερικών ελεγκτών. Οι εξωτερικοί ελεγκτές παρουσίασαν το σχέδιο ελέγχου για το έτος που έληξε το 2020. Οι εξωτερικοί ελεγκτές παρουσίασαν τα συμπεράσματά τους σε σχέση με τις σημαντικές εκτιμήσεις και κρίσεις τα οποία συζήτησαν με τη διεύθυνση. Οι ελεγκτές ως μέρος της ελεγκτικής προσέγγισής τους σε ευθυγράμμιση με το προηγούμενο έτος περιέλαβαν δοκιμές γενικών ελέγχων πληροφορικής, σε συγκεκριμένα συστήματα πληροφορικής, εντός του πεδίου εφαρμογής των ελέγχων χρηματοοικονομικής αναφοράς που διεξήγαγαν και παρέιχαν ενημερώσεις σχετικά με την πρόοδο ανταπόκρισης της διεύθυνσης σε ευρήματα του προηγούμενου έτους. Έγινε ενημέρωση σχετικά με ευρήματα σε άλλους τομείς του εξωτερικού ελέγχου. Αυτά θα συνεχίσουν να συζητούνται μαζί με τις ενέργειες της διεύθυνσης.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που λήφθηκαν από την ΕΕ κατά τη διάρκεια του 2020 (συνέχεια)

<p>Συμμόρφωση</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Θεώρηση της Ετήσιας Έκθεσης του Τμήματος Συμμόρφωσης Χρηματοοικονομικού Εγκλήματος του Συγκροτήματος («FCCD»). • Θεώρηση της Έκθεσης Διαχείρισης Κινδύνων του FCCD. • 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 λαμβάνοντας υπόψη τους κανονιστικούς κανόνες και τους κανόνες δεοντολογίας. • Ενημέρωση για σημαντικές επικείμενες κανονιστικές εξελίξεις. • Έκθεση του Λειτουργού Προστασίας Δεδομένων. • Σύστημα Διαχείρισης Συμμόρφωσης. • Αξιολόγηση του Διευθυντή Διεύθυνσης Συμμόρφωσης. • Υλοποίηση νέας αυτοματοποιημένης σκοροκάρτας για ξέπλυμα χρήματος. • Θεώρηση της λειτουργίας συμμόρφωσης αναφορικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων. 	<ul style="list-style-type: none"> • Παρακολούθηση της προόδου συμμόρφωσης με τον Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων. • Η επίδραση της σκοροκάρτας στη θεώρηση και αξιολόγηση του κινδύνου AML συζητήθηκε εκτενώς. • Πραγματοποιήθηκε παρουσίαση του πρόσφατα εφαρμοσμένου Συστήματος Διαχείρισης Συμμόρφωσης στην Επιτροπή αρχικά, ενώ ακολούθησε μια εμπειριστατωμένη παρουσίαση τρεις μήνες μετά την εφαρμογή, για να συζητηθεί η αποτελεσματικότητα που δημιουργήθηκε.
<p>Εσωτερικοί Ελεγκτές</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ετήσια Έκθεση Ελέγχου. • Θεώρηση του τριετούς πλάνου ελέγχου της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου. • Θεώρηση της ανεξαρτησίας της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου και του Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου. • Αξιολόγηση του Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου. • Θεώρηση του καταστατικού της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου. • Έγκριση του προϋπολογισμού της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου. • Θεώρηση των τριμηνιαίων εκθέσεων δραστηριότητας της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου. • Επισκόπηση των Υπηρεσιών Ελέγχου Πληροφορικών Συστημάτων. • Αξιολόγηση δεξιοτήτων του Εσωτερικού Ελέγχου. • Ενημέρωση σχετικά με καταγγελίες / παράπονα που υποβλήθηκαν μέσω της γραμμής εμπιστευτικής / ανώνυμης αναφοράς. 	<ul style="list-style-type: none"> • Συζητήθηκαν τα συμπεράσματα που προέκυψαν από τη δραστηριότητα εσωτερικού ελέγχου, όπως περιγράφονται στην Ετήσια Έκθεση Ελέγχου του 2020. Οι τομείς εστίασης ήταν η διαχείριση των ΜΕΧ λαμβάνοντας υπόψη σχετικούς εξωτερικούς παράγοντες καθώς και τα Πληροφορικά Συστήματα και η Διακυβέρνηση Δεδομένων με βάση τους ελέγχους που πραγματοποιήθηκαν. • Η αποτελεσματικότητα της λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου αξιολογήθηκε ως επαρκής και έγινε εισήγηση στο Διοικητικό Συμβούλιο για συζήτηση. • Εξετάστηκαν οι εκθέσεις ερευνών, τα ευρήματα και οι συστάσεις των εκθέσεων εσωτερικού ελέγχου καθώς και η ανταπόκριση και οι ενέργειες της διεύθυνσης. • Η Επιτροπή συζήτησε την έκθεση σχετικά με τη λειτουργία και την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας εμπιστευτικής / ανώνυμης αναφοράς. Η έκθεση παρείχε στην Επιτροπή τη διαβεβαίωση της συμμόρφωσης του Συγκροτήματος με την Πολιτική Εμπιστευτικής / Ανώνυμης Αναφοράς. Στη συνέχεια ο πρόεδρος έκανε αναφορά της συζήτησης στο Διοικητικό Συμβούλιο.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που λήφθηκαν από την ΕΕ κατά τη διάρκεια του 2020 (συνέχεια)

<ul style="list-style-type: none"> Εσωτερικοί Έλεγχοι και Διαχείριση Κινδύνου 	<ul style="list-style-type: none"> Ετήσια επισκόπηση της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου του Συγκροτήματος. Έκθεση Διαχείρισης Παραπόνων Πελατών. Θεώρηση του σχεδίου δράσης της Πληροφορικής για αντιμετώπιση των ευρημάτων ελέγχου. 	<ul style="list-style-type: none"> Συζητήθηκαν παράπονα πελατών. Μια προσέγγιση «διδαγμάτων» έχει εφαρμοστεί από τη Μονάδα Διαχείρισης Παραπόνων Πελατών για να διασφαλίσει ότι η Τράπεζα βελτιώνει τις δραστηριότητές της για να εξασφαλίσει την ικανοποίηση των πελατών Η γνώμη που διατυπώθηκε στην Ετήσια Έκθεση Ελέγχου 2020 για την αποτελεσματικότητα του πλαισίου εσωτερικού ελέγχου συζητήθηκε και συμφωνήθηκε αμοιβαία. Δόθηκε εύλογη διαβεβαίωση, με έμφαση σε συγκεκριμένα θέματα, ότι το σύστημα εσωτερικών ελέγχων εντός του Συγκροτήματος έχει σχεδιαστεί επαρκώς και λειτουργεί αποτελεσματικά, για την αντιμετώπιση σημαντικών κινδύνων σύμφωνα με την διάθεση ανάληψης κινδύνου που έχει θέσει το Διοικητικό Συμβούλιο. Δόθηκε έμφαση σε συγκεκριμένους τομείς όπως σε ΜΕΔ και Πληροφορικά Συστήματα, τα οποία απαιτούν την προσοχή της διεύθυνσης για περαιτέρω μείωση της έκθεσης σε κινδύνους. Συζητήθηκε η πρόοδος της αντιμετώπισης των ευρημάτων ελέγχου πληροφορικής. Οι Βασικοί Δείκτες Απόδοσης («KPI») εισήχθησαν για βελτιωμένη διαχείριση. Η διαχείριση κινδύνου πληροφορικής και το πλαίσιο διασφάλισης πληροφορικής εισήχθησαν για την αντιμετώπιση του τρόπου λειτουργίας και ευθύνης για τη διαχείριση των στοιχείων κινδύνου και διασφάλισης.
--	--	--

Η Επιτροπή έχει ασκήσει την εξουσία που της έχει ανατεθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο για τη διασφάλιση της ακεραιότητας των δημοσιευμένων οικονομικών καταστάσεων του Συγκροτήματος, συζητώντας και αμφισβητώντας τις κρίσεις της διεύθυνσης και τις παραδοχές και εκτιμήσεις στις οποίες βασίζονται. Η Επιτροπή εκ μέρους του Διοικητικού Συμβουλίου εξέτασε την Ετήσια Οικονομική Έκθεση του Συγκροτήματος 2020 και τη διαδικασία με την οποία το Συγκροτήμα πιστεύει ότι η Ετήσια Έκθεση συνολικά, είναι δίκαιη, ισορροπημένη και κατανοητή και παρέχει τις απαραίτητες πληροφορίες για τους μετόχους για να αξιολογήσουν τη θέση, την απόδοση, το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική του Συγκροτήματος. Μετά από εξέταση, η Επιτροπή ενημέρωσε το Διοικητικό Συμβούλιο ότι μια τέτοια δήλωση μπορεί να γίνει στην Ετήσια Έκθεση (σελίδα 51).

Βασική δραστηριότητα για την Επιτροπή είναι η εξέταση σημαντικών θεμάτων που σχετίζονται με την ετήσια οικονομική έκθεση, με βασικές λογιστικές κρίσεις και γνωστοποιήσεις που υπόκεινται σε διεξοδική συζήτηση με τη διεύθυνση και την 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 πιο σημαντικές κρίσεις, εκτιμήσεις και παραδοχές το 2020 αφορούσαν την ταξινόμηση χρηματοοικονομικών μέσων και τον υπολογισμό των αναμενόμενων πιστωτικών απωλειών, την εκτίμηση της καθαρής ρευστοποιήσιμης αξίας των αποθεμάτων ακινήτων και προβλέψεις σχετικά με εκκρεμείς αντιδικίες. Η επιδείνωση της οικονομίας το 2020 ως αποτέλεσμα του COVID-19 και τα περιοριστικά μέτρα οδήγησαν σε σημαντικές διαταραχές στην οικονομική δραστηριότητα. Η Επιτροπή συζήτησε την καταλληλότητα των τριών διαφορετικών οικονομικών σεναρίων που χρησιμοποιεί το Συγκροτήμα για τον υπολογισμό των αναμενόμενων πιστωτικών απωλειών για δάνεια και χορηγήσεις σε πελάτες. Περισσότερες πληροφορίες παρατίθενται στη Σημείωση 5 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων

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

Οι εκθέσεις που υποβάλλονται στην Επιτροπή από όλες τις επιχειρηματικές μονάδες έδωσαν την ευκαιρία στην Επιτροπή να αμφισβητήσει, να διερευνήσει, να συζητήσει και να ζητήσει διαβεβαιώσεις από τη διεύθυνση, επιτρέποντας στην Επιτροπή να παρέχει μια ανεξάρτητη προοπτική. Η Επιτροπή εξέτασε, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα σημαντικά ζητήματα κατά την αναθεώρηση των οικονομικών καταστάσεων για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2020. Κατά την αντιμετώπιση αυτών των θεμάτων, η Επιτροπή συζήτησε βασικούς τομείς των κρίσεων και εκτιμήσεων της διεύθυνσης με τους εξωτερικούς ελεγκτές, την PwC.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

Οι συγκεκριμένοι τομείς προς συζήτηση περιλάμβαναν τα ευρήματα / παρατηρήσεις τους ως μέρος του ελέγχου / θεώρησης των οικονομικών καταστάσεων του Συγκροτήματος, συμπεριλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, της απομείωσης δανείων, της αξιολόγησης δρώσας οικονομικής μονάδας, των προβλέψεων για αντιδικίες και απαιτήσεις και παρατηρήσεων σε σχέση με τους ελέγχους του Συγκροτήματος στην Πληροφορική. Η ΕΕ σε κοινές συνεδριάσεις με την ΕΔΚ έκρινε επίσης τις εισηγήσεις της διεύθυνσης σχετικά με προβλέψεις για απομείωση δανείων και χορηγήσεων και άλλες ζημιές και χρεώσεις απομείωσης όπως αναφέρονται στις οικονομικές καταστάσεις του Συγκροτήματος.

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 την 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 Τράπεζα υποχρεούται να αναπτύξει ένα Σχέδιο Ανάκαμψης το οποίο καθορίζει τις επιλογές ανάκαμψης που θα τεθούν σε εφαρμογή σε περίπτωση που το Συγκρότημα βρεθεί υπό σοβαρή οικονομική πίεση. Κατά τη διάρκεια του 2020, η ΕΕ ενημερώθηκε και συζήτησε με τη διεύθυνση τη δομή του Σχεδίου Ανάκαμψης.

Η Επιτροπή έχει την ευθύνη εξέτασης των σημαντικών συναλλαγών οποιασδήποτε μορφής, που διενήργησε η Εταιρία ή οι θυγατρικές της, όπου μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ο Διευθύνων Σύμβουλος, μέλος της εκτελεστικής και γενικής διεύθυνσης, η Γραμματέας, ο εξωτερικός ελεγκτής ή μεγαλομέτοχος, έχει άμεσο ή έμμεσο συμφέρον. Η Επιτροπή 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, τον Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου, τον Διευθυντή Διεύθυνσης Συμμόρφωσης και τον Διευθυντή Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνου που παρεβρίσκονται τακτικά στις συνεδριάσεις της Επιτροπής. Υποβλήθηκαν εκθέσεις στην Επιτροπή για θέματα εσωτερικού ελέγχου. Η Επιτροπή έχει τακτικές συζητήσεις με τους εξωτερικούς ελεγκτές, τον Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου και τον Διευθυντή Διεύθυνσης Συμμόρφωσης και έχει την ευκαιρία να συζητήσει θέματα χωρίς την παρουσία της διεύθυνσης.

Άλλες ευθύνες

Η ΕΕ και η ΕΔΚ συνεργάζονται στενά και σε κοινές τους συνεδριάσεις αξιολογούν την καταλληλότητα και πληρότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Η ΕΕ έχει κυρίως την ευθύνη να ελέγχει τον τρόπο και το πλαίσιο με το οποίο η διεύθυνση διασφαλίζει και παρακολουθεί την επάρκεια της φύσης, της έκτασης και της αποτελεσματικότητας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων οικονομικής πληροφόρησης, διατηρώντας έτσι ένα αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου. Η Επιτροπή πραγματοποιεί μεμονωμένες συνεντεύξεις με τις ομάδες Εσωτερικού και Εξωτερικού Ελέγχου (χωρίς να είναι παρόντα άλλα μέλη της Εκτελεστικής Διεύθυνσης) και την Εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης κατά τη διάρκεια του έτους.

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 οριστεί ως το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου υπεύθυνο για την εφαρμογή του Νόμου περί Ξεπλύματος Παράνομου Χρήματος και των σχετικών Οδηγιών.

Ως αποτέλεσμα των εργασιών της Επιτροπής το 2020, δόθηκε διαβεβαίωση στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την ποιότητα και την καταλληλότητα των οικονομικών εκθέσεων του Συγκροτήματος και για εσωτερικούς ελέγχους, συμμόρφωση και κανονιστικά θέματα, για να συνεχίσει να διαφυλάσσει τα συμφέροντα των ευρύτερων εταίρων του Συγκροτήματος.

Η απόδοση της Επιτροπής κατά τη διάρκεια του 2020 αξιολογήθηκε στο πλαίσιο της εσωτερικής αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των επιτροπών. Το συμπέρασμα ήταν ότι η Επιτροπή θεωρείται ότι 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.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

Σημειώνεται ότι η Eurolife Ltd και οι Γενικές Ασφάλειες Κύπρου Λτδ επίσης διατηρούν επιτροπή ελέγχου, η οποία υποβάλλει ετήσια έκθεση στην ΕΕ.

5.3.1 Αποτελεσματικότητα Διευθύνσεων Εσωτερικού Ελέγχου και Συμμόρφωσης

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

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

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

Η Επιτροπή έχει βεβαιωθεί ότι η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου ήταν αποτελεσματική και διέθετε επαρκείς πόρους μέσω τακτικών συνεδριάσεων και εκθέσεων που υποβλήθηκαν από τον Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου σε θέματα εσωτερικού ελέγχου, συμπεριλαμβανομένης της αποτελεσματικότητας και της επάρκειας πόρων. Η Επιτροπή έλαβε εκθέσεις κατά τη διάρκεια του 2020 σχετικά με τις δραστηριότητες της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου και θεώρησε τις προγραμματισμένες δραστηριότητες της για το επόμενο έτος.

Η ανταπόκριση της διεύθυνσης σε διαπιστώσεις και συστάσεις του Εσωτερικού Ελέγχου μελετήθηκαν ενώ οι ενέργειες για μετριασμό του κινδύνου τέθηκαν υπό παρακολούθηση. Οι μηνιαίες εκθέσεις που ετοιμάζονται από το Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου επιτρέπουν στην Επιτροπή να εστιάσει τη συζήτηση σε συγκεκριμένους τομείς ενδιαφέροντος και στις βαθύτερες αιτίες και να παρακολουθεί την πρόοδο εξυγίανσης με τη πάροδο του χρόνου.

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

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

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

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

5.3.2 Διευθετήσεις σχετικές με τους εξωτερικούς ελεγκτές

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

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

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

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

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

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

Σύμφωνα με τις διατάξεις της Ευρωπαϊκής Οδηγίας για τους νόμιμους ελεγκτές και μετά από μια διαφανή και ανταγωνιστική διαδικασία υποβολής προσφορών το 2017, η ΕΕ συνέστησε στο Διοικητικό Συμβούλιο να διορίσει το ελεγκτικό γραφείο της PricewaterhouseCoopers («PwC») για λογιστικές περιόδους που ξεκίνησαν την 1η Ιανουαρίου 2019. Η ΕΓΣ που έλαβε χώρα στις 26 Μαΐου 2020 εξέτασε τη συνέχιση των καθηκόντων της PricewaterhouseCoopers ως Ελεγκτές της Εταιρίας και εξουσιοδότησε το Διοικητικό Συμβούλιο να καθορίσει την αμοιβή τους. Η ΕΕ αξιολόγησε την ανεξαρτησία των νέων νόμιμων ελεγκτών πριν από την έναρξη της περιόδου ελέγχου και συνεχίζει να αξιολογεί την ανεξαρτησία τους σε εξαμηνιαία βάση. Η Επιτροπή κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ήταν ικανοποιημένη με την ανεξαρτησία, την ποιότητα και τις επιδόσεις της PwC για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2020 και εισηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο να προτείνει την PwC για επαναδιορισμό για έγκριση κατά την ΕΓΣ 2020. Ο επικεφαλής συνέταιρος υπεύθυνος για τον έλεγχο είναι ο κος Kevin Egan.

Η αποτελεσματικότητα της διαδικασίας εξωτερικού ελέγχου αξιολογήθηκε και μέσω δεικτών ποιότητας (AQIs) και συζητήθηκε με τον Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου, την Εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης, το Διευθυντή Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνου και με το Διευθύνοντα Σύμβουλο.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.4 Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων

Η Επιτροπή στις 31 Δεκεμβρίου 2020 αποτελείται από δύο ανεξάρτητους μη-εκτελεστικούς και ένα μη-ανεξάρτητο διοικητικό σύμβουλο. Το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι η Επιτροπή στο σύνολο της έχει τη κατάλληλη γνώση, δεξιότητες και εμπειρία για να αντιλαμβάνεται πλήρως και να παρακολουθεί τη στρατηγική κινδύνου και τη διάθεση κινδύνου του Συγκροτήματος.

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 2020, η Επιτροπή πραγματοποίησε 17 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 2020:

Ιωάννης Ζωγραφάκης (πρόεδρος) (διορίστηκε 1 Ιουνίου 2020)	17/17
Arne Berggren (παραιτήθηκε στις 31 Μαΐου 2020)	6/6
Maksim Goldman	17/17
Πόλα Χατζησωτηρίου	17/17

* Ο αριθμός των συνεδριάσεων της Επιτροπής σε επίπεδο BOC PCL κατά το 2020 ήταν 17. Η συμμετοχή σε αυτές τις συναντήσεις βρίσκεται στη σελίδα 342.

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

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

- Συμβουλεύει το Διοικητικό Συμβούλιο για την συνολική διάθεση κινδύνου του Συγκροτήματος και την ευθυγράμμιση με τη στρατηγική του.
- Παρακολουθεί την αποδοτικότητα της διαχείρισης κινδύνου του Συγκροτήματος και των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου εκτός της οικονομικής πληροφόρησης και των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου συμμόρφωσης.
- Παρακολουθεί τη διάθεση κινδύνου και το συνολικό προφίλ κινδύνου του Συγκροτήματος έναντι βασικών δεικτών απόδοσης/κινδύνου όπως αυτοί καταγράφονται στη Διάθεση Ανάληψης Κινδύνου του Συγκροτήματος.
- Εντοπίζει τον πιθανό αντίκτυπο σημαντικών ζητημάτων και θεμάτων που ίσως επηρεάσουν το προφίλ κινδύνου του Συγκροτήματος.
- Βεβαιώνεται ότι το συνολικό προφίλ κινδύνου και η διάθεση ανάληψης κινδύνου παραμένουν κατάλληλες δεδομένων του εξωτερικού περιβάλλοντος, άλλων σημαντικών θεμάτων που έχουν αντίκτυπο στο Συγκρότημα και του εσωτερικού περιβάλλοντος ελέγχου.
- Επιδιώκει να εντοπίζει και να αξιολογεί μελλοντικούς πιθανούς κινδύνους που λόγω αβεβαιότητας, μικρής πιθανότητας και άγνοιας ίσως να μην εξετάζονται ικανοποιητικά από άλλες επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Συμβουλεύει το Διοικητικό Συμβούλιο αναφορικά με την ευθυγράμμιση της Πολιτικής Αμοιβών με τη διάθεση ανάληψης κινδύνου (μέσω εισηγήσεων στην ΕΑΔΑ).
- Συμβουλεύει το Διοικητικό Συμβούλιο σε θέματα κινδύνου που σχετίζονται με προτεινόμενες στρατηγικές εξαγορών και πωλήσεων.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.4 Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων (συνέχεια)

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

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

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

Βασικά θέματα που περιλαμβάνονται:

- Εισήγηση για το πλαίσιο διάθεσης ανάληψης κινδύνου του Συγκροτήματος και Δήλωση Διάθεσης Ανάληψης Κινδύνου. Θεώρηση τυχόν παραβιάσεων της διάθεσης κινδύνου, σχέδια αποκατάστασης και απαιτούμενες επικοινωνίες.
- Εισήγηση Πολιτικών για πιστωτικό κίνδυνο, κίνδυνο αγοράς και ρευστότητας και έγκριση άλλων βασικών πολιτικών κινδύνου.
- Τακτική αξιολόγηση του συνολικού προφίλ κινδύνου του Συγκροτήματος και θέματα αναδυόμενων κινδύνων, απευθείας αναφορά από τον Διευθυντή Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνου και τακτική θεώρηση της αναφοράς κινδύνου και του πίνακα ελέγχου της διάθεσης κινδύνου.
- Λήψη αναφορών σχετικά με την επιχειρησιακή και τεχνολογική ικανότητα του Συγκροτήματος, συμπεριλαμβανομένων συγκεκριμένων ενημερώσεων σχετικά με την ικανότητα κινδύνου στον κυβερνοχώρο, την ανθεκτικότητα της Πληροφορικής, τη Επιχειρηματική συνέχεια της Υπηρεσίας Πληροφορικής και τη Διαχείριση Δεδομένων.
- Εισήγηση του πλάνου διαχείρισης των MEX του Συγκροτήματος, βασικού μοχλού για τη διαχείριση του παλαιού πιστωτικού κινδύνου και θεώρηση των πτυχών κινδύνου των πωλήσεων MEX.
- Εισήγηση για το 2020 ICAAP και το ILAAP και το πρόγραμμα αποκατάστασης

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

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

Λεπτομερείς πληροφορίες για τη διαχείριση κινδύνων του Συγκροτήματος αναφέρονται στις Σημειώσεις 45 μέχρι 48 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων και στην ενότητα Επιπρόσθετες Γνωστοποιήσεις Κινδύνων και Διαχείρισης Κεφαλαίων στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση 2020.

Βασικοί τομείς εστίασης για την Επιτροπή κατά τη διάρκεια του έτους ήταν να εισηγηθεί το πλαίσιο διάθεσης ανάληψης κινδύνου του Συγκροτήματος και τη Δήλωση Διάθεσης Ανάληψης Κινδύνου, να θεωρήσει τυχόν παραβιάσεις της διάθεσης ανάληψης κινδύνου, σχέδια αποκατάστασης και απαιτούμενες επικοινωνίες, να εισηγηθεί Πολιτικές για πιστωτικό κίνδυνο, κίνδυνο αγοράς και ρευστότητας και έγκριση άλλων βασικών πολιτικών κινδύνου. Επίσης να αξιολογήσει σε τακτή βάση το συνολικό προφίλ κινδύνου του Συγκροτήματος και τους αναδυόμενους κινδύνους, να μελετήσει την αναφορά του Διευθυντή Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνου και να θεωρήσει σε τακτή βάση την αναφορά κινδύνου και τον πίνακα ελέγχου της διάθεσης ανάληψης κινδύνου. Περαιτέρω να λάβει αναφορές σχετικά με την επιχειρησιακή και τεχνολογική ικανότητα του Συγκροτήματος, και την ανθεκτικότητα της Πληροφορικής, και να εισηγηθεί το πλάνο διαχείρισης των MEX του Συγκροτήματος, και να θεωρήσει πτυχές κινδύνου των πωλήσεων MEX. Η Επιτροπή επίσης θεώρησε και εισηγήθηκε τις αξιώσεις της ΕΔΑΚΕ και της ΕΔΑΕΡ και το πρόγραμμα αποκατάστασης.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.4 Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων (συνέχεια)

Η Επιτροπή αναγνώρισε τις τρέχουσες και τις πιθανές επιπτώσεις των βασικών ζητημάτων και θεμάτων στο προφίλ κινδύνου του Συγκροτήματος και προχώρησε σε ενδεδειγμένες συζητήσεις, προκειμένου να κατανοήσει καλύτερα και να παρέχει καθοδήγηση στη διεύθυνση. Οι ενδεδειγμένες συζητήσεις επικεντρώθηκαν στις νέες δανειοδοτήσεις, καθώς και στην αξιολόγηση του λειτουργικού μοντέλου του ελέγχου ασφάλειας πληροφοριών. Το Πλαίσιο Ολοκληρωμένου Προσδιορισμού Κινδύνου συζητήθηκε σε βάθος. Περαιτέρω, η Επιτροπή συζήτησε και ενέκρινε ή συνέστησε προς έγκριση μεγάλο αριθμό αναδιρθρώσεων και συμβατικών ή εξωσυμβατικών διαγραφών.

Η Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων συζήτησε και ενέκρινε το ημερολόγιο της Επιτροπής για το 2020 και ανέλαβε τις ακόλουθες βασικές δραστηριότητες:

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που λήφθηκαν από την ΕΔΚ κατά τη διάρκεια του 2020

Στρατηγική και Διαχείριση Κινδύνου	<ul style="list-style-type: none"> Πλαίσιο Ανάληψης Κινδύνου. Ποσοτικοποίηση Κινδύνου ΕΔΑΚΕ και ΕΔΑΕΡ. Κεφαλαιακό Πλάνο και Πλάνο Ελάχιστων Απαιτήσεων Ιδίων Κεφαλαίων και Επιλέξιμων Υποχρεώσεων. Καταστατικό και προϋπολογισμός της Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνου. Εκτίμηση κινδύνου χρηματοοικονομικού σχεδίου. Συναλλαγές του χαρτοφυλακίου ΜΕΧ. Στρατηγική της Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνου. Ενέργειες της Τράπεζας σε σχέση με την πανδημία. Προβλέψη εκτίμησης κινδύνου. Υπολογισμός οικονομικού κεφαλαίου. 	<ul style="list-style-type: none"> Σημαντική αναθεώρηση και βαθμονόμηση του Πλαισίου Ανάληψης Κινδύνου. Έγκριση συναλλαγών πώλησης χαρτοφυλακίου ΜΕΧ. Εξέταση και παρακολούθηση της ανταπόκρισης της Τράπεζας στην πανδημία COVID-19. Έλεγχος και αμφισβήτηση των σεναρίων και αποτελεσμάτων ΕΔΑΚΕ και ΕΔΑΕΡ.
Λειτουργικός Κίνδυνος	<ul style="list-style-type: none"> Επιχειρηματική συνέχεια. Διαχείριση κινδύνων τρίτων. Διαχείριση κινδύνων απάτης. Διαχείριση κινδύνου φήμης. 	<ul style="list-style-type: none"> Νέο σύστημα παρακολούθησης απάτης (σύστημα EFRM). Βελτιώσεις / Εξελίξεις στο σύστημα RCSA & ενέργειες διαχείρισης κινδύνου.
Κίνδυνος Αγοράς / Ρευστότητας	<ul style="list-style-type: none"> Όρια πίστωσης (αντισυμβαλλόμενος & χώρα). Όρια κινδύνου αγοράς. Επίπεδα ορίων που σχετίζονται με τον κίνδυνο αγοράς. 	<ul style="list-style-type: none"> Συνεχής παρακολούθηση των εξελίξεων στην αγορά σχετικά με την έκθεση σε ομόλογα / ειδικά σε Κυπριακά κρατικά ομόλογα.
Πιστωτικός Κίνδυνος	<ul style="list-style-type: none"> Επισκόπηση πιστωτικού χαρτοφυλακίου. Ρύθμιση στόχου ποιότητας περιουσιακών στοιχείων. Πιστωτικά ανοίγματα άνω των 100 εκατ. Πλάνο συγκέντρωσης ενός ονόματος. Προβλέψεις κάθε τρίμηνο. Έλεγχος και παρακολούθηση πιστωτικού κινδύνου: <ul style="list-style-type: none"> -Αναθεώρηση του χαρτοφυλακίου υπό μορατόριουμ, -Απόδοση του μηχανισμού ΜΕΧ & Forborne, -Παρακολούθηση σημαντικών τομεακών κινδύνων χαρτοφυλακίου. 	<ul style="list-style-type: none"> Εστίαση στην ποιότητα του χαρτοφυλακίου. Αναθεώρηση των ορίων έγκρισης. Covid λύσεις. Προσαρμοσμένη διαδικασία προβλέψεων λόγω Covid.
Άλλοι Κίνδυνοι	<ul style="list-style-type: none"> Χαρτοφυλάκιο ναυτιλιακών / κοινοπρακτικών δανείων. Πλάνο ανάκαμψης. Χαρτοφυλάκιο ακινήτων REMU. Απόδοση της Διεύθυνσης Αναδιάρθρωσης και Ανάκτησης Χρεών. Κίνδυνος ακινήτων. Πλαίσιο διακυβέρνησης δεδομένων. 	<ul style="list-style-type: none"> Παρακολούθηση της προόδου, της απόδοσης και της ποιότητας του χαρτοφυλακίου ναυτιλιακών και κοινοπρακτικών δανείων. Διατήρηση εποπτείας στη διαδικασία διακυβέρνησης δεδομένων. Παρακολούθηση της διάθεσης του χαρτοφυλακίου ακινήτων που έχει ανακτήσει η Τράπεζα.
Διακυβέρνηση	<ul style="list-style-type: none"> Αναθεώρηση των όρων εντολής της ΕΔΚ Επιτροπών Πιστώσεων. Θεώρηση της αποτελεσματικότητας της Επιτροπής. Αξιολόγηση του Διευθυντή Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνου και του Διευθυντή Ασφάλειας Πληροφοριών. Ανασκόπηση των εκθέσεων των επιτροπών διαχείρισης κινδύνου σημαντικών θυγατρικών. Αναθεώρηση όλων των πολιτικών. 	<ul style="list-style-type: none"> Αναθεώρηση των Όρων Αναφοράς της ΕΔΚ. Αναδιάρθρωση της εστίασης και των προτεραιοτήτων της ημερήσιας διάταξης της Επιτροπής.

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 2020 (συνέχεια)

Ασφάλεια πληροφοριών	<ul style="list-style-type: none"> Αναφορές για την ασφάλεια πληροφοριών. Πλαίσιο εκτίμησης κινδύνων για την ασφάλεια πληροφοριών. Επίπεδα κινδύνου για καλύτερη διακυβέρνηση. Ωριμότητα ελέγχων ασφάλειας / σχετικό πρόγραμμα αποκατάστασης. 	<ul style="list-style-type: none"> Παρακολούθηση των επανασχεδιασμένων βασικών δεικτών κινδύνου για αποτελεσματικότερη μέτρηση σημαντικών πυλώνων ασφαλείας και βελτιστοποίηση των ορίων της Δήλωσης Ανοχής Κινδύνου. Παρακολούθηση συμβάντων ασφαλείας πληροφοριών. Έμφαση στην ενίσχυση της Ασφάλειας Πληροφοριών για καλύτερη εκπλήρωση του ρόλου της και παροχή προστιθέμενης αξίας στην Τράπεζα. Παρακολούθηση των κανονισμών για την Ασφάλεια Πληροφοριών και της προόδου της Τράπεζας.
Κανονιστική επικοινωνία	<ul style="list-style-type: none"> Έμφαση στην ποιότητα αναφορών στην ΕΚΤ. Παρακολούθηση των πορισμάτων της Διαδικασίας Εποπτικής Εξέτασης και Αξιολόγησης (SREP) και των επιτόπιων επιθεωρήσεων. Επανεξέταση της κανονιστικής αλληλογραφίας. 	<ul style="list-style-type: none"> Διατήρηση στενής παρακολούθησης σε ρυθμιστικά θέματα.

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

5.5 Επιτροπή Τεχνολογίας

Η Επιτροπή πραγματοποίησε 10 συνεδριάσεις κατά τη διάρκεια του 2020 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 2020:

Lyn Grobler (Πρόεδρος)	10/10
Anat Bar-Gera (παραιτήθηκε 25 Μαΐου 2020)	3/4
Michael Heger	10/10
Ιωάννης Ζωγραφάκης	10/10
Πόλα Χατζησωτηρίου (διορίστηκε 1 Ιουνίου 2020)	5/5
Arne Berggren (διορίστηκε 1 Ιουνίου 2020)	5/5

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 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 ότι τα όρια αυτά δεν 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.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.5 Επιτροπή Τεχνολογίας (συνέχεια)

- Παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών ασφάλειας πληροφοριών.
- Εκτέλεση οποιωνδήποτε άλλων δραστηριοτήτων σύμφωνα με τους όρους αναφοράς, το πλαίσιο συμμόρφωσης του Συγκροτήματος και άλλες εξουσιοδοτημένες αρχές από το Διοικητικό Συμβούλιο.

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 παρακολούθησε την πρόοδο του ψηφιακού μετασχηματισμού της Τράπεζας και εξέτασε τους Βασικούς Δείκτες Απόδοσης που επικεντρώθηκαν στη μέτρηση της αύξησης της χρήσης ψηφιακών καναλιών. Το ποσοστό υιοθέτησης ανήλθε στο 73,9% προς το τέλος του έτους. Παρουσίαση της νέας ψηφιακής μάρκας της Τράπεζας «CYON», που περιλαμβάνει όλες τις ψηφιακές προσφορές της Τράπεζας, έγινε στα μέλη της Επιτροπής. Τα έργα που εκτελούνται στην Πληροφορική παρακολουθούνται για να διασφαλιστεί ότι παρέμειναν εντός εύλογων προθεσμιών. Ο Ψηφιακός Μετασχηματισμός των ασφαλιστικών θυγατρικών εξετάστηκε επίσης και παρακολούθηθηκε σε εξαμηνιαία βάση.

Η Επιτροπή εξέτασε την Ετήσια Έκθεση Ασφάλειας Πληροφοριών του 2019 και ενημερώθηκε για τις βασικές προκλήσεις και την πρόοδο που σημειώθηκε στο λειτουργικό μοντέλο InfoSec.

Έχουν δεσμευτεί εξωτερικοί σύμβουλοι για την αξιολόγηση της κινητής εφαρμογής της Τράπεζας και η Επιτροπή ενημερώθηκε για τα αποτελέσματα. Τέλος, η ΕΤ παρακολούθησε την επιτόπια επιθεώρηση της ΕΚΤ της Πληροφορικής με έμφαση στην αποκατάσταση καταστροφών και στην επιχειρηματική συνέχεια.

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

5.6 Επιτροπή Δεοντολογίας

Η Επιτροπή πραγματοποίησε 11 συνεδριάσεις κατά το 2020 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 2020:

Ιωάννης Ζωγραφάκης (Πρόεδρος)	11/11
Lyn Grobler (παραιτήθηκε 31 Μαΐου 2020)	4/4
Μαρία Φιλίππου	11/11
Πανίκος Νικολάου (παραιτήθηκε 31 Μαΐου 2020)	2/4
Michael Heger (διορίστηκε 1 Ιουνίου 2020)	6/7
Maksim Goldman διορίστηκε 1 Ιουνίου 2020	6/7

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, και
- 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.

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.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.6 Επιτροπή Δεοντολογίας (συνέχεια)

Η Επιτροπή υποστήριξε την πρωτοβουλία της διεύθυνσης να δημιουργήσει μια ομάδα εργασίας αποτελούμενη από μέλη των τριών λειτουργιών ελέγχου, του ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρησιακών γραμμών της οποίας σκοπός είναι η ανάπτυξη ενός προγράμματος δεοντολογίας και η ευθυγράμμιση της οργανωτικής κουλτούρας με στρατηγικούς στόχους. Υπό την καθοδήγηση της Επιτροπής δημιουργήθηκαν διάφορες ροές εργασίας για τον επανασχεδιασμό των αξιολογήσεων απόδοσης, τον εμπλουτισμό των πολιτικών και των διαδικασιών, τη δημιουργία ενός ταμπλό για την κουλτούρα κινδύνου και την ενίσχυση της κουλτούρας κινδύνου και ελέγχου σε ολόκληρο το Συγκρότημα.

Η Επιτροπή υποστήριξε περαιτέρω την πρωτοβουλία για μετάβαση από την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, βασικό ηγετικό στοιχείο για την Τράπεζα Κύπρου - στην Εταιρική Ιθαγένεια και Βιωσιμότητα για να τονίσει ότι ο ρόλος της Τράπεζας στην κοινωνία είναι «Πέρα από την τραπεζική». Αυτή η αλλαγή στρατηγικής θα παρέχει διαφάνεια σε όλες τις πτυχές της επιχειρηματικότητας της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των προσπαθειών της για θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία και το περιβάλλον, μέσω της δημοσιευμένης Ετήσιας Έκθεσης Εταιρικής Υπευθυνότητας.

Η Επιτροπή ενημερώθηκε σχετικά με το Κέντρο Καινοτομίας IDEA - μια πρωτοβουλία «πέρα από την τραπεζική» του Συγκροτήματος για τη δημιουργία ενός εκκολαπτηρίου - επιταχυντή για νεοσύστατες επιχειρήσεις και κέντρο επιχειρηματικότητας για νέους επιχειρηματίες και εξέφρασε την υποστήριξή της για τη συνεχή επιτυχία της πρωτοβουλίας αυτής.

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

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

6. Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών

Η Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών ετοιμάστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο μετά από εισήγηση της ΕΑΔΑ, σύμφωνα με το Παράρτημα 1 του Κώδικα ΧΑΚ και τον Κώδικα ΗΒ. Παρουσιάζεται στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση του Συγκροτήματος για το έτος 2020, μετά την Έκθεση περί Εταιρικής Διακυβέρνησης. Πληροφορίες σχετικά με την αμοιβή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2020 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 και η Διευθύντρια Επενδυτικών Σχέσεων 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, διορίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο ως 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). Η ενότητα του Τμήματος Σχέσεων Επενδυτών στην ιστοσελίδα του Συγκροτήματος ενημερώνεται με όλες τις ανακοινώσεις στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου και στο ΧΑΚ μόλις αυτές δημοσιοποιούνται. Επίσης περιλαμβάνει στοιχεία επικοινωνίας με το Τμήμα Σχέσεων Επενδυτών.

7. Σχέσεις με τους Μετόχους (συνέχεια)

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

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

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

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

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

Οι κύριοι μέτοχοι δεν έχουν διαφορετικά δικαιώματα ψήφου από εκείνα των άλλων μετόχων. Στις 31 Δεκεμβρίου 2020, η Bank of Cyprus Holdings Public Limited Company ενημερώθηκε για το ακόλουθο κοινοποιούμενο ενδιαφέρον στο μετοχικό της κεφάλαιο:

• Lamesa Holding S.A	9.27%
• Caius Capital	9.59%*
• European Bank for Reconstruction and Development	5.02%
• Cyprus Popular Bank Public Co Ltd	4.81%
• Senvest Management LLC	4.38%
• Eaton Vance Management	3.50%

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

Σύμφωνα με το Ιδρυτικό Έγγραφο της Εταιρίας, στην ΕΓΣ της Εταιρίας το 2020:

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

7. Σχέσεις με τους Μετόχους (συνέχεια)

- Οι Διοικητικοί Σύμβουλοι εξουσιοδοτήθηκαν επίσης να εκδώσουν, παραχωρήσουν, χορηγήσουν δικαιώματα προαίρεσης ή άλλως πως διαθέσουν επιπρόσθετο πρωτοβάθμιο κεφάλαιο μετατρέψιμο σε μετοχές ((Additional Tier 1 Contingent Equity Conversion Notes) (AT1 ECNs)) που αυτόματα θα μετατρέπεται ή ανταλλάσσεται με συνήθεις μετοχές, νοουμένου ότι αυτό περιορίζεται στην έκδοση, παραχώρηση, χορήγηση δικαιωμάτων προαίρεσης ή άλλη διάθεση συνήθων μετοχών συνολικού ονομαστικού ποσού €6,662,999 και AT1 ECNs μετατρέψιμων ή ανταλλάξιμων με συνήθεις μετοχές μέχρι τέτοιο μέγιστο συνολικό ονομαστικό ποσό και οι πρόνοιες του δικαιώματος προτιμήσεων, σύμφωνα με το άρθρο 1022 του περί Εταιριών Νόμου του 2014, αναφορικά με αυτή την εξουσιοδότηση δεν ισχύουν.
- Οι Διοικητικοί Σύμβουλοι εξουσιοδοτήθηκαν επίσης να μπορούν να αγοράσουν μέχρι και 44,619,993 σύνηθεις 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 Σταθεροποιήσεις).

Η εξουσιοδότηση αυτή που παρέχεται με το κάθε ένα από τα πιο πάνω ψηφίσματα λήγει με την ολοκλήρωση των εργασιών της ΕΓΣ που θα γίνει εντός του 2021 ή στις 25 Αυγούστου 2021, όποιο συμβεί νωρίτερα.

Η ΕΓΣ πραγματοποιήθηκε στις 26 Μαΐου 2020 στα κεντρικά γραφεία της Τράπεζας με τους μετόχους να έχουν τη δυνατότητα να ακούσουν τη συνάντηση με ηλεκτρονικά μέσα και 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 2019, 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 ψήφισματος είναι αναρτημένα στην ιστοσελίδα του Συγκροτήματος www.bankofcyprus.com και κυκλοφορούν στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου και στο ΧΑΚ.

Υπήρξε ένα ψήφισμα για το οποίο υπήρξε αρνητική ψήφος άνω του 20%. Ωστόσο, δεδομένου ότι οι συγκεκριμένες απόψεις των μετόχων σχετικά με αυτό το θέμα ήταν γνωστές και ότι συγκεκριμένες ενέργειες είχαν προηγουμένως ανακοινωθεί στις 18 Απριλίου 2020, δεν υπήρξε αντίστοιχη ανακοίνωση μετά την ανακοίνωση των αποτελεσμάτων των ψηφοφοριών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εκτιμά την ΕΓΣ ως μια σημαντική ευκαιρία για να συναντήσει τους μετόχους. Η Ετήσια Γενική Συνέλευση της Εταιρίας το 2020 πρόκειται να πραγματοποιηθεί στις 25 Μαΐου 2021. Το σύνολο του Διοικητικού Συμβουλίου αναμένεται να παραμείνει και θα είναι διαθέσιμο για να απαντήσει στις ερωτήσεις των μετόχων.

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2020

1. Εισαγωγή

Σύμφωνα με τις πρόνοιες του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (ο «Κώδικας») που εκδόθηκε από το Χρηματιστήριο Αξιών Κύπρου (ΧΑΚ) (5^η (Τροποποιημένη) Έκδοση Ιανουάριος 2019) και ειδικότερα με το Παράρτημα 1 του Κώδικα, η Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (η «Επιτροπή») ετοιμάζει την Ετήσια Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου η οποία εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και υποβάλλεται στην Ετήσια Γενική Συνέλευση (ΕΓΣ) των μετόχων ως μέρος ης Ετήσιας Έκθεσης του Συγκροτήματος. Η Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2020 εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο στις 29 Μαρτίου 2021.

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

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 προκλήσεις και ευκαιρίες.

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

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

2.1 Όροι Εντολής της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών

Ο ρόλος της Επιτροπής περιγράφεται λεπτομερώς στην παράγραφο 5.2. της ετήσιας έκθεσης εταιρικής διακυβέρνησης στη σελίδα 356. 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 για τη διακυβέρνηση της ΚΤΚ, τον Κώδικα ΧΑΚ και τον Κώδικα ΗΒ.
- Να εξετάζει την εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Αμοιβών και να διασφαλίσει ότι αυτή συμμορφώνεται με το Πλαίσιο Αμοιβών της Οδηγίας Διακυβέρνησης της ΚΤΚ.

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

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

Στη διαμόρφωση της Πολιτικής Αμοιβών που εφαρμόζει το Συγκρότημα λαμβάνει υπόψη τις πρόνοιες που περιλαμβάνονται στον Κώδικα ΧΑΚ, την Οδηγία Διακυβέρνησης της ΚΤΚ η οποία τέθηκε σε ισχύ τον Αύγουστο 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 ΕΑΤ που εκδόθηκαν το Δεκέμβριο 2015, καθώς και υφιστάμενους κανονιστικούς περιορισμούς σχετικούς με τον τραπεζικό τομέα.

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2020 (συνέχεια)

2. Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (συνέχεια)

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

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

Ανώτατη Διεύθυνση και άλλα βασικά στελέχη

Η Επιτροπή επιθεωρεί και εγκρίνει πακέτα αμοιβής για τους Διευθυντές Διευθύνσεων του Συγκροτήματος, ανώτερους διευθυντές και γενικούς διευθυντές των θυγατρικών συμπεριλαμβανομένου μισθού, συνταξιοδοτικής πολιτικής, δικαιωμάτων προαίρεσης και άλλες μορφές αμοιβών που εισηγείται ο Διευθύνων Σύμβουλος ή οι πρόεδροι των Επιτροπών Ελέγχου και Διαχείρισης Κινδύνου (στις περιπτώσεις των επικεφαλής των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου) σε συνεννόηση με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η Επιτροπή επίσης επιθεωρεί τις αξιολογήσεις των Διευθυντών Διευθύνσεων του Συγκροτήματος (εκτός αυτές των επικεφαλής λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου). Οι αξιολογήσεις των ανώτερων διευθυντών και γενικών διευθυντών θυγατρικών εταιριών διενεργούνται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

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

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

3 Διακυβέρνηση Πολιτικής Αμοιβών Συγκροτήματος

3.1 Αρχές του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης

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

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

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

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 είναι συνεπείς και προωθούν συνετή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνου. Το Συγκρότημα επιδιώκει να βεβαιώνεται ότι εφαρμόζει πολιτικές αμοιβών οι οποίες είναι σε συμμόρφωση με κανονιστικές κατευθυντήριες γραμμές, ενώ την ίδια ώρα λειτουργεί κάτω από νομικούς και κανονιστικούς περιορισμούς.

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

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2020 (συνέχεια)

4 Αμοιβές

4.1 Αμοιβές των μη-εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων

Οι αμοιβές των μη-εκτελεστικών διοικητικών συμβούλων δεν συνδέονται με την κερδοφορία του Συγκροτήματος. Οι αμοιβές είναι ανάλογες με τις ευθύνες και τον χρόνο που διαθέτουν για τις συνεδριάσεις και τη λήψη αποφάσεων για τη διακυβέρνηση του Συγκροτήματος καθώς και για τη συμμετοχή τους σε επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν συμμετοχές σε διοικητικά συμβούλια θυγατρικών εταιριών του Συγκροτήματος. Η ΕΓΣ των μετόχων που πραγματοποιήθηκε στις 26 Μαΐου 2020 ενέκρινε το ίδιο επίπεδο αμοιβών για τα μη-εκτελεστικά μέλη με εκείνο που εγκρίθηκε από την ΕΓΣ των μετόχων στις 14 Μαΐου 2019. Εγκρίθηκαν επίσης αμοιβές για τα μέλη και τον πρόεδρο της Επιτροπής Δεοντολογίας, που ιδρύθηκε τον Νοέμβριο του 2019.

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 Επιτροπή προτείνει τις πληρωτέες αμοιβές προς τον Πρόεδρο και την Αντιπρόεδρο, ενώ ο Πρόεδρος προβαίνει σε εισηγήσεις για την αμοιβή των μη-εκτελεστικών διοικητικών συμβούλων στο Διοικητικό Συμβούλιο για έγκριση από την ΕΓΣ, λαμβάνοντας υπόψη τους ακόλουθους παράγοντες:

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

Ούτε ο Πρόεδρος ούτε οποιοσδήποτε διοικητικός σύμβουλος συμμετέχει σε αποφάσεις που σχετίζονται με τη δική του προσωπική αμοιβή. Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών διοικητικών συμβούλων παρατίθενται πιο κάτω:

Θέση	Ετήσιες Αμοιβές (€000)
Πρόεδρος	120
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

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2020 (συνέχεια)

4 Αμοιβές (συνέχεια)

4.1 Αμοιβές των μη-εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων (συνέχεια)

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	15

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

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

4.2 Αμοιβές και άλλα Ωφελήματα Εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων

Η Επιτροπή θεωρεί και εγκρίνει τα πακέτα αμοιβής σε σχέση με την απόδοσή τους. Σύμφωνα με τον Κώδικα ΗΒ, εξετάζονται επίσης οι ακόλουθοι παράγοντες: σαφήνεια, απλότητα, κίνδυνος, προβλεψιμότητα και αναλογικότητα και τέλος ευθυγράμμιση με την κουλτούρα της Εταιρείας. Ο Διευθύνων Σύμβουλος εργοδοτείται από την Τράπεζα Κύπρου Δημόσια Εταιρεία Λτδ (BOC PCL). Ο Πρώτος Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος (FDCEO) επίσης εργοδοτείται από τη BOC PCL μέχρι την παραίτησή του τον Οκτώβριο του 2020.

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

Συμβόλαια Εργοδότησης

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

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

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

Συμφωνίες Τερματισμού Υπηρεσιών

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

Οι όροι εργοδότησης του Δρ Πατσαλίδη, Πρώτου Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο και εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, βασιζόταν 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 τον εκτελεστικό Σύμβουλο σε περίπτωση εθελούσιας αποχώρησης. Η αποζημίωση του προσαρμόστηκε για να αντικατοπτρίζει τη θητεία, την αρχαιότητα και την πρόωρη συνταξιοδότησή του.

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2020 (συνέχεια)

4. Αμοιβές (συνέχεια)

4.2 Αμοιβές και άλλα Ωφελήματα Εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων (συνέχεια)

Φιλοδώρημα

Δεν προτάθηκε φιλοδώρημα για τους εκτελεστικούς διοικητικούς συμβούλους από το Διοικητικό Συμβούλιο για το 2020.

Σχέδια Ωφελημάτων Αφυπηρέτησης

Ο Διευθύνων Σύμβουλος συμμετέχει σε πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών σε μεγάλο βαθμό στην ίδια βάση με τους λοιπούς υπαλλήλους. Ο Πρώτος Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος συμμετείχε 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 2020.

Δικαιώματα Προαίρεσης Αγοράς Μετοχών

Κατά το 2020 δεν παραχωρήθηκαν οποιαδήποτε δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών στους εκτελεστικούς διοικητικούς συμβούλους.

Άλλα ωφελήματα

Άλλα ωφελήματα που προσφέρονται στους εκτελεστικούς συμβούλους περιλαμβάνουν άλλα ωφελήματα που προσφέρονται στους εργαζομένους, συνεισφορές για ασφάλεια υγείας και ασφάλεια ζωής. Τα σχετικά έξοδα για την Εκτελεστική Διεύθυνση παρουσιάζονται στη Σημείωση 50 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων του Συγκροτήματος για το έτος 2020.

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2020 (συνέχεια)

5. Παράθεση πληροφοριών σχετικά με τις Αμοιβές Διοικητικών Συμβούλων για το έτος 2020

	Αμοιβή για υπηρεσίες* €	Αμοιβή για συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο και στις Επιτροπές του €	Συνολικές Αμοιβές για υπηρεσίες €	Αμοιβή και ωφελήματα από Εταιρίες του ιδίου Συγκροτήματος €	Αμοιβή σε μορφή κέρδους ή/και παραχώρηση bonus €	Εκτίμηση της αξίας ωφελημάτων τα οποία θεωρούνται ότι αποτελούν αμοιβή €	Σύνολο αμοιβών και ωφελημάτων €	Ετήσια Συνεισφορά σε ωφελήματα αφυπηρέτησης €
Εκτελεστικοί Σύμβουλοι								
Πάνικος Νικολάου	530,574		530,574			6,435	537,009	40,000
Χριστόδουλος Πατσαλίδης	214,921	-	214,921	-	-	6,292	221,213	15,037
Μη-Εκτελεστικοί Σύμβουλοι								
Τακης Αράπογλου		153,956	153,956				153,956	
Maksim Goldman	-	116,691	116,691	-	-	-	116,691	-
Arne Berggren	-	112,049	112,049	-	-	-	112,049	-
Anat Bar-Gera	-	35,335	35,335	-	-	-	35,335	-
Lyn Grobler	-	135,302	135,302	-	-	-	135,302	-
Πόλα Χατζησωτηρίου		109,474	109,474				109,474	
Michael Heger	-	117,181	117,181	-	-	-	117,181	-
Μαρία Φιλίππου	-	102,150	102,150	-	-	-	102,150	-
Ιωάννης Ζωγραφάκης	-	206,901	206,901	-	-	-	206,901	-
	745,495	1,089,039	1,834,534	-	-	12,727	1,847,261	55,037

* Συμπεριλαμβάνει εισφορές εργοδότη εκτός της εισφοράς σε συνταξιοδοτικές παροχές.

29 Μαρτίου 2021