

Εισαγωγή

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Bank of Cyprus Holdings Public Limited Company (η 'Εταιρία') έχει δεσμευτεί στην εφαρμογή άριστων προτύπων εταιρικής διακυβέρνησης και στοχεύει διαρκώς στο να διασφαλίσει 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. Η Εταιρία διέπεται από τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Χρηματιστηρίου Αξιών Κύπρου (ο οποίος είναι διαθέσιμος στο www.cse.com.cy), καθώς και από την Οδηγία σχετικά με τις Ρυθμίσεις Διακυβέρνησης και Διαχείρισης ('Οδηγία Διακυβέρνησης της ΚΤΚ') και την Οδηγία για την Αξιολόγηση της Ικανότητας και Καταλληλότητας Μελών του Διοικητικού Οργάνου και Διευθυντών Αδειοδοτημένων Πιστωτικών Ιδρυμάτων ('Οδηγία Ικανότητας και Καταλληλότητας της ΚΤΚ') της Κεντρικής Τράπεζας της Κύπρου (οι οποίες είναι διαθέσιμες στο www.centralbank.cy).

Η Εταιρία έχει επίσης επιλέξει να εφαρμόσει 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).

Μέρος Α

Η Εταιρία υιοθέτησε πλήρως τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Χρηματιστηρίου Αξιών Κύπρου (5^η έκδοση - Αναθεωρημένη- Ιανουάριος 2019) ('Κώδικας ΧΑΚ'), έχει ενσωματώσει τις διατάξεις του στην Πολιτική Εταιρικής Διακυβέρνησης του Συγκροτήματος και εφαρμόζει πλήρως τις αρχές του. Η πολιτική μαζί με το εγχειρίδιο του Διοικητικού Συμβουλίου, οι όροι εντολής των επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου και οι πρακτικές που ακολουθούνται από το Διοικητικό Συμβούλιο και τις επιτροπές του, αποτελούν σημαντικά θεμέλια για τη μεγιστοποίηση της μετοχικής αξίας.

Μέρος Β

Η Εταιρία βεβαιώνει ότι έχει συμμορφωθεί με τις διατάξεις του Κώδικα ΧΑΚ καθ' όλη τη διάρκεια του 2019. 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 2019 καταγράφονται στην παρούσα Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης και στην Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών που ακολουθεί στη σελίδα 419.

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

- Μετά την παραίτηση του Μιχάλη Σπανού στις 21 Ιανουαρίου 2019 και μέχρι την αντικατάστασή του από τον Ιωάννη Ζωγραφάκη στις 26 Φεβρουαρίου 2019 δεν υπήρχε Ανώτερος Ανεξάρτητος Διοικητικός Σύμβουλος. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου πραγματοποιήθηκε μια μόνο ενδιάμεση συνεδρίαση στις 25 Φεβρουαρίου η οποία συνεχίστηκε στις 26 Φεβρουαρίου 2019 λόγω του μεγάλου αριθμού θεμάτων που ήταν υπό συζήτηση. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, το Τμήμα Σχέσεων Επενδυτών ήταν έτοιμο να λάβει οποιοδήποτε ερωτήσεις / ανησυχίες και να τις απευθύνει στο Διοικητικό Συμβούλιο, εάν αυτό κρινόταν απαραίτητο.
- Οι απόψεις των μετόχων και οι ενέργειες που έγιναν δεν ανακοινώθηκαν εντός έξι μηνών από την Ετήσια Γενική Συνέλευση ('ΕΓΣ') δεδομένου ότι ο νέος Πρόεδρος είχε διοριστεί τον Ιούνιο και ο νέος Διευθύνων Σύμβουλος το Σεπτέμβριο 2019 και οι συζητήσεις με τους μετόχους αναβλήθηκαν ώστε να ληφθούν και οι απόψεις τους αναφορικά με την αλλαγή στην ηγεσία του Συγκροτήματος. Σχετική ενημέρωση περιλαμβάνεται στην παρούσα έκθεση στη σελίδα 375.

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

Το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι το πλαίσιο διακυβέρνησης του Συγκροτήματος είναι ισχυρό και περιλαμβάνει σαφή οργανωτική δομή, ευκρινείς, διαφανείς και συνεπείς γραμμές ευθύνης που στηρίζουν τη διατήρηση ενός ισχυρού περιβάλλοντος ελέγχου. 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 υγειών διοικητικών και λογιστικών διαδικασιών, συστημάτων πληροφορικής και ελέγχων.

Εισαγωγή (συνέχεια)

Μέρος Β (συνέχεια)

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. Οι αρχές εταιρικής διακυβέρνησης εξελίσσονται συνεχώς και το Διοικητικό Συμβούλιο δεσμεύεται να παρακολουθεί και να αναθεωρεί αναλόγως το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησής του.

Τον Οκτώβριο 2019 η επιχειρησιακή δομή του Συγκροτήματος αναδιαρθρώθηκε, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι το Συγκρότημα έχει δομηθεί αποτελεσματικά για να επιτύχει το όραμα, την αποστολή και τον μετασχηματισμό του. Η νέα δομή της ανώτατης διεύθυνσης επικεντρώνεται σε τρεις πυλώνες: Διοικητικές και Λειτουργικές δραστηριότητες, Επιχειρηματικές δραστηριότητες Απομόχλευσης για περαιτέρω επικέντρωση και καλύτερη ευθυγράμμιση με τους βασικούς στόχους του Συγκροτήματος. Οι στόχοι αυτοί περιλαμβάνουν τη σημαντική μείωση του κινδύνου στον ισολογισμό, την οικοδόμηση των βασικών δραστηριοτήτων με γνώμονα τη νέα ψηφιακή εποχή και τον εξορθολογισμό των λειτουργικών δραστηριοτήτων του Συγκροτήματος, με έμφαση τον ψηφιακό μετασχηματισμό και τη μείωση του κόστους.

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 πλήρως και ενσωματώνει όλες τις ευθύνες που απορρέουν από το κανονιστικό πλαίσιο και τις βέλτιστες πρακτικές.

Στις 18 Ιανουαρίου 2017, η Εταιρία κατέστη ο μοναδικός μέτοχος της Τράπεζας Κύπρου Δημόσια Εταιρία Λτδ ('BOC PCL' ή 'Τράπεζα'). Έχει θεσπιστεί 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 είναι συλλογικά υπεύθυνο για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία του Συγκροτήματος, 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 και παρακολουθεί τις επιδόσεις της διεύθυνσης. Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει επίσης ότι οι υποχρεώσεις του έναντι των μετόχων του και άλλων εταιρών είναι κατανοητές 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 Διοικητικού Συμβουλίου για να του παρέχουν στήριξη στην εποπτεία των κινδύνων και του ελέγχου. Οι επιτροπές αυτές είναι η Επιτροπή Ελέγχου ('ΕΕ'), η Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνου ('ΕΔΚ'), η Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης ('ΕΔΕΔ'), η Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών ('ΕΑΔΑ'), η Επιτροπή Τεχνολογίας ('ΕΤ') καθώς και η Επιτροπή Δεοντολογίας ('ΕΔ'). Λεπτομέρειες για αυτές τις επιτροπές παρουσιάζονται στην ενότητα 5 της έκθεσης. Ο πρόεδρος κάθε επιτροπής ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο στην επόμενη συνεδρίασή του σχετικά με θέματα που συζητήθηκαν σε προηγούμενες συνεδριάσεις της επιτροπής ενώ τα πρακτικά των συνεδριάσεων αυτών κατατίθενται στο Διοικητικό Συμβούλιο το συντομότερο δυνατό για σκοπούς ενημέρωσης ή/και συζήτησης όπου απαιτείται. Οι όροι εντολής των επιτροπών αναθεωρούνται ετησίως από τις αρμόδιες επιτροπές και από το Διοικητικό Συμβούλιο και είναι διαθέσιμοι στην ιστοσελίδα του Συγκροτήματος www.bankofcyprus.com ή μετά από αίτημα στη Γραμματέα της Εταιρίας.

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου

Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι η αποτελεσματική ηγεσία και η προώθηση του οράματος, των αξιών, της κουλτούρας και της συμπεριφοράς του Συγκροτήματος, εντός ενός πλαισίου συνετών και αποτελεσματικών ελέγχων, το οποίο επιτρέπει την αξιολόγηση και διαχείριση κινδύνου. 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. Έχει τη συνολική ευθύνη για το Συγκρότημα και εγκρίνει και επιβλέπει την υλοποίηση των στρατηγικών στόχων του, τη στρατηγική κινδύνου και την εσωτερική διακυβέρνηση.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Περαιτέρω το Διοικητικό Συμβούλιο έχει την ευθύνη να παρουσιάζει μια δίκαιη, ισορροπημένη και κατανοητή αξιολόγηση της εικόνας και των προοπτικών της Εταιρίας, η οποία περιλαμβάνει και τις ετήσιες και ενδιάμεσες οικονομικές καταστάσεις και άλλες δημόσιες εκθέσεις 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 θέματα, λόγω των στρατηγικών, οικονομικών ή άλλων συνεπειών που έχουν επιπτώσεις στη φήμη του. Συγκεκριμένες αποφάσεις και θέματα προορίζονται αποκλειστικά για έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο και αναθεωρούνται και ενημερώνονται τακτικά. Θέματα 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.
- *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.
- *Διαχείριση*
 - Ετήσιοι και τριετείς προϋπολογισμοί και επιχειρηματικά πλάνα.
 - Εγγυήσεις, αποζημιώσεις και εξασφαλίσεις εντός Συγκροτήματος.
- *Εταιρική Διακυβέρνηση*
 - Συγκρούσεις Συμφερόντων διοικητικών συμβούλων.
 - 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.
 - Η Πολιτική 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. Ένα πλήρες πρόγραμμα θεμάτων που προορίζονται για το Διοικητικό Συμβούλιο βρίσκεται αναρτημένο στο www.bankofcyprus.com.

Άλλοι Εταίροι

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 της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και διαφάνειας των έργων και πρωτοβουλιών του Συγκροτήματος. Το Συγκρότημα έχει προσδιορίσει, μεταξύ άλλων, τους ακόλουθους βασικούς εταίρους: ρυθμιστικές αρχές, κοινωνία, προμηθευτές, πελάτες, μετόχους και εργαζομένους.

Ο Πρόεδρος και τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου 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, τις στρατηγικές προκλήσεις και την ανοικοδόμηση κουλτούρας. Το Διοικητικό Συμβούλιο κρατείται ενήμερο για αυτές τις συναντήσεις.

Μετά την συμμετοχή της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Ανασυγκρότησης και Ανάπτυξης στο μετοχικό κεφάλαιο της Εταιρίας το 2014 και ενόψει της δέσμευσής της αναφορικά με περιβαλλοντικά και κοινωνικά ζητήματα, η Εταιρία έχει δεσμευτεί να εφαρμόζει ορισμένες περιβαλλοντικές και κοινωνικές πολιτικές στις διαδικασίες δανειοδότησης βάσει ειδικών κριτηρίων. Τα βασικά στοιχεία αυτών των διαδικασιών είναι τα εξής:

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Άλλοι Εταίροι (συνέχεια)

- Έλεγχος των δανειοδοτικών δραστηριοτήτων έναντι τυχόν κριτηρίων επιλεξιμότητας και καθορισμός του επιπέδου του περιβαλλοντικού και κοινωνικού κινδύνου,
- Παροχή ικανοποιητικής διασφάλισης ότι οι πελάτες συμμορφώνονται, κατ'ελάχιστον, με τους εθνικούς κανονισμούς και τα πρότυπα για το περιβάλλον, την υγεία, την ασφάλεια και την εργασία,
- Διεξαγωγή περαιτέρω δέουσας επιμέλειας όπως απαιτείται για δανεισμό πάνω από συγκεκριμένο επίπεδο περιβαλλοντικού και κοινωνικού κινδύνου και συμπερίληψη τέτοιων ευρημάτων στη συνολική διαδικασία λήψης αποφάσεων για δανεισμό,
- Χρήση συμβατικών απαιτήσεων (όπου απαιτείται) για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης των πελατών με τις εθνικές απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας και οποιεσδήποτε άλλες ενέργειες (π.χ. διορθωτικά μέτρα) που πρέπει να λαμβάνονται από τον πελάτη για την άμβλυνση του περιβαλλοντικού και κοινωνικού κινδύνου,
- Παρακολούθηση των περιβαλλοντικών και κοινωνικών συναλλαγών καθ' όλη τη διάρκεια ζωής της διευκόλυνσης, και
- Υποβολή ετήσιας έκθεσης στην Ευρωπαϊκή Τράπεζα Ανασυγκρότησης και Ανάπτυξης για περιβαλλοντικά και κοινωνικά θέματα.

Η Εταιρία έχει υιοθετήσει την Ατζέντα 2030 των Ηνωμένων Εθνών, όπως αυτή αντανακλάται στους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (Sustainable Development Goals -SDGs) για το 2030. Η διεύθυνση του Συγκροτήματος αποφάσισε ότι η Εταιρία πρέπει να συμβάλει ενεργά στην επίτευξη των SDG μέσω της προώθησης της ευημερίας στην κοινωνία, της δέσμευσης της για την προστασία του περιβάλλοντος και της στήριξης στην ανάπτυξη των εργαζομένων. Για το σκοπό αυτό, ο Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρίας έχει προσυπογράψει την πρωτοβουλία «CEOs Call to Action» που έχει αναλάβει το CSR Europe.

Η Εταιρία αναγνωρίζει τη σημασία της διαχείρισης αποβλήτων και για το λόγο αυτό εδώ και αρκετά χρόνια η Τράπεζα έχει εφαρμόσει ένα πρόγραμμα ανακύκλωσης χαρτιού σε όλες τις εγκαταστάσεις της Τράπεζας. Η Τράπεζα επιδιώκει συνεχώς να ανταποκρίνεται στις περιβαλλοντικές και κοινωνικές προκλήσεις:

- Λαμβάνοντας υπόψη όλους τους παράγοντες που επηρεάζουν την Εταιρία, είτε πρόκειται για διαχείριση κινδύνου είτε για στρατηγικές διαχείρισης εναλλακτικών επενδύσεων,
- Εισάγοντας νέες διαδικασίες και κριτήρια για την αλυσίδα εφοδιασμού, διασφαλίζοντας έτσι μια ομαλή και διαφανή διαδικασία στην επιλογή των προμηθευτών,
- Υιοθετώντας και αναβαθμίζοντας τις διαδικασίες αξιολόγησης και επιλογής προμηθευτών σε όλους τους τομείς συνεργασίας, και
- Διευρύνοντας τον κατάλογο υποψηφίων για την υποβολή προσφορών κατά 10%.

Η Εταιρία παραμένει ισχυρός πυλώνας της κοινωνίας και βασικός μοχλός βιώσιμης ανάπτυξης στην Κύπρο. Αναπτύσσει πρωτοβουλίες με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης των πιο ευάλωτων ομάδων της κοινωνίας και τη διατήρηση της τοπικής κουλτούρας. Οι κοινωνικές δράσεις εμπίπτουν στους δύο πυλώνες της υγείας και της εκπαίδευσης. Κάθε χρόνο, η Τράπεζα χρηματοδοτεί πάνω από 300 μη κυβερνητικές οργανώσεις (ΜΚΟ), φιλανθρωπικές οργανώσεις, δήμους, σχολεία, αθλητικές ομοσπονδίες και αθλητικές ακαδημίες με συνολικό ποσό ύψους περίπου €1 εκατομμυρίου. Κατά τη διάρκεια του 2019 η Τράπεζα συνέχισε να στηρίζει ενεργά σημαντικά ιδρύματα στον τομέα της βελτίωσης της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας και ασχολήθηκε με πολυάριθμες πρωτοβουλίες στήριξης της παιδείας, της νεολαίας, της νέας επιχειρηματικότητας και την ανάδειξη της ισχυρής κληρονομιάς της Κύπρου. Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις πρωτοβουλίες της Εταιρίας σε σχέση με το ρόλο της στην κοινωνία παραθέτονται στην Έκθεση Εταιρικής Υπευθυνότητας στη διεύθυνση www.bankofcyprus.com.

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

Το Συγκρότημα διαδραματίζει βασικό ρόλο και συμβάλλει στην ανάπτυξη της κυπριακής οικονομίας ως ο μεγαλύτερος τραπεζικός και χρηματοοικονομικός όμιλος στην Κύπρο, με μακρά παρουσία και παράδοση. Το Διοικητικό Συμβούλιο αναγνωρίζει ότι οι επιδόσεις του Συγκροτήματος σχετίζονται σε μεγάλο βαθμό με την κυπριακή οικονομία. Αν και η Κύπρος σημείωσε ισχυρή οικονομική ανάκαμψη το 2015-2019, η πανδημία COVID-19 μπορεί να οδηγήσει σε σημαντική επιβράδυνση το 2020 και ακόμη και σε πιθανή ύφεση. Η αύξηση του νέου δανεισμού επικεντρώνεται στους τομείς των καταναλωτών, των μικρομεσαίων επιχειρήσεων καθώς και των μεγάλων επιχειρήσεων.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Άλλοι Εταίροι (συνέχεια)

Επικεντρώνεται σε επιλεγμένους τομείς που ευθυγραμμίζονται με το στοχευμένο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας όπως ο τουρισμός, το εμπόριο, οι επαγγελματικές υπηρεσίες, οι τεχνολογίες πληροφόρησης / επικοινωνίας, η ναυτιλία, η ενέργεια, η εκπαίδευση, η υγεία και τα πράσινα έργα. Το Διοικητικό Συμβούλιο ενέκρινε τους προϋπολογισμούς και τα σχέδια των επιχειρηματικών μονάδων που στηρίζουν αυτή την εστίαση.

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 Διοικητικό Συμβούλιο μελέτησε το τριετές πλάνο της Διεύθυνσης Αναδιάρθρωσης Δανείων & Διαχείρισης Χρεών και ενέκρινε συγκεκριμένα βήματα προς αυτή την κατεύθυνση.

Το Διοικητικό Συμβούλιο ξεκίνησε το ταξίδι ψηφιοποίησης το 2018, το οποίο περιελάμβανε την ψηφιοποίηση και την αυτοματοποίηση των διαδικασιών και τη διευκόλυνση της τακτικής αλληλεπίδρασης των πελατών με τα ψηφιακά κανάλια. Η Τράπεζα συνεργάζεται στενά με την IBM για τον επανασχεδιασμό των ψηφιακών της καναλιών που ξεκίνησε από τις υπηρεσίες κινητών. Η ηλεκτρονική τραπεζική είναι ασφαλής και οι υπηρεσίες διαδικτύου είναι γρήγορες, φθηνές ή ακόμη και δωρεάν. Ωστόσο, προς το παρόν μέλη του πληθυσμού με συγκεκριμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά δεν έχουν πρόσβαση σε τέτοιες υπηρεσίες. Βασική εστίαση για την Τράπεζα είναι η εκπαίδευση των πελατών σχετικά με τις ψηφιακές υπηρεσίες και η ενημέρωσή τους σχετικά με τους τρόπους αποφυγής χρεώσεων και η ενθάρρυνσή τους να χρησιμοποιούν τα έξυπνα κινητά τους για τις υπηρεσίες της Τράπεζας. Η Τράπεζα έχει ήδη ξεκινήσει το ταξίδι μετατροπής του δικτύου καταστημάτων της. Τα πρώτα δύο μετασχηματισμένα καταστήματα (ένα στη Λευκωσία και ένα στη Λεμεσό) πρόκειται να ανοίξουν το δεύτερο τρίμηνο του 2020 αλλά οι ημερομηνίες υπόκεινται σε αναθεώρηση μετά την κρίση της πανδημίας. Το Διοικητικό Συμβούλιο παρακολουθεί στενά το έργο ψηφιακού μετασχηματισμού μέσω της Επιτροπής Τεχνολογίας του, η οποία έχει την ευθύνη επίβλεψης σε σχέση με τον συνολικό ρόλο της τεχνολογίας στη στρατηγική του Συγκροτήματος και εγκρίνει σημαντικές επενδύσεις στην τεχνολογία.

Η Τράπεζα έχει αντικαταστήσει τις έντυπες καταστάσεις τραπεζικού λογαριασμού που οι πελάτες της λάμβαναν κάθε μήνα ταχυδρομικά με ηλεκτρονική κατάσταση, ελαχιστοποιώντας έτσι τη χρήση χαρτιού και περιορίζοντας τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις της παραγωγής του, όπως η αποδάσωση και η σπατάλη ενέργειας και κατανάλωσης νερού.

Το Διοικητικό Συμβούλιο 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 το προσωπικό του. 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 ISO27001).

Το Συγκρότημα έχει πολύ χαμηλή διάθεση 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 στη σύγχρονη τεχνολογία σε συνεχή βάση (όπως μηχανική μάθηση και τεχνητή νοημοσύνη).

Η Τράπεζα 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 υπαλλήλων της. Επιπλέον, η Τράπεζα επενδύει στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της μέσω της παροχής πολυάριθμων ευκαιριών κατάρτισης και ανάπτυξης που έχουν ως στόχο τη δημιουργία σχετικών ικανοτήτων και συμπεριφορών και είναι κατάλληλες και ευθυγραμμίζονται με τη στρατηγική της.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Άλλοι Εταίροι (συνέχεια)

Επιπλέον, το Συγκρότημα διατηρεί πολιτική μηδενικής ανοχής για περιστατικά ξεπλύματος χρημάτων 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.

Αυστηρές γραπτές οδηγίες εκδόθηκαν το 2018 από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο προς όλο το προσωπικό, ζητώντας του να θέσει και να τηρεί αυστηρά πρότυπα.

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. 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 πρέπει να αντιμετωπίσει το Συγκρότημα, καθορίζει το ύψος και τον τόνο των συζητήσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και θέτει ξεκάθαρες προσδοκίες αναφορικά με την κουλτούρα, τις αξίες και τη συμπεριφορά του Συγκροτήματος.

Ο Πρόεδρος διασφαλίζει την αποτελεσματική λειτουργία όλων των πτυχών του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου, μεταξύ άλλων με:

- Την παροχή ηγεσίας στο Διοικητικό Συμβούλιο,
- 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 αντιμέτωποι με μη ρεαλιστικές προθεσμίες για τη λήψη αποφάσεων,
- Την ενθάρρυνση της ενεργούς συμμετοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- Την τακτική αναθεώρηση των συμφωνηθέντων με τον κάθε διοικητικό σύμβουλο 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 Διοικητικού Συμβουλίου και, ενδεχομένως, προτείνοντας τον διορισμό νέων ή την αποχώρηση υφιστάμενων μελών του, και
- Την προώθηση υψηλών προτύπων εταιρικής διακυβέρνησης.

Ο Josef Ackermann αποχώρησε από την προεδρία του Διοικητικού Συμβουλίου στις 14 Μαΐου 2019. Ο Τάκης Αράπογλου διορίστηκε ως ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου στις 26 Φεβρουαρίου 2019. Εκλέχθηκε Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου στις 12 Ιουνίου 2019, κατόπιν συγκατάθεσης της ΕΚΤ.

Ο ρόλος του Διευθύνοντος Συμβούλου

Ο Διευθύνων Σύμβουλος είναι υπεύθυνος:

- Να αναπτύξει και να υποβάλει στο Διοικητικό Συμβούλιο τη στρατηγική του Συγκροτήματος,
- Να εφαρμόσει την εγκεκριμένη στρατηγική,
- Να εισηγείται προϋπολογισμούς για τις λειτουργικές και κεφαλαιουχικές δαπάνες,

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Ο ρόλος του Διευθύνοντος Συμβούλου (συνέχεια)

- Σε συνεργασία με τον Πρόεδρο, να εκπροσωπεί το Συγκρότημα σε πελάτες, ρυθμιστικές αρχές, μετόχους, πιθανούς επενδυτές, τον χρηματοπιστωτικό κλάδο και το ευρύ κοινό,
- Να καθοδηγεί την ανώτατη διεύθυνση στην καθημερινή λειτουργία της Εταιρίας,
- Να λογοδοτεί για την απόδοση της διεύθυνσης και την επίτευξη της στρατηγικής που συμφωνήθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο,
- Να δίνει το παράδειγμα στο προσωπικό του Συγκροτήματος και να του επικοινωνεί τις προσδοκίες του Διοικητικού Συμβουλίου σε σχέση με την κουλτούρα, τις αξίες και τη συμπεριφορά του Συγκροτήματος, και
- Να λαμβάνει αποφάσεις σε όλα τα θέματα που άπτονται των λειτουργιών, της απόδοσης και της στρατηγικής των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων του Συγκροτήματος, με εξαίρεση τα θέματα που προορίζονται αποκλειστικά για το Διοικητικό Συμβούλιο.

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 εργασίας του Διευθύνοντος Συμβούλου αναθεωρείται τουλάχιστον ανά πενταετία.

Ο John Hourican παραιτήθηκε από Διευθύνων Σύμβουλος στις 30 Αυγούστου 2019, αφού έδωσε την κατάλληλη προειδοποίηση έξι μηνών. Ο Πανίκος Νικολάου, CEO designate από τον Μάιο του 2019, διορίστηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο την 1η Σεπτεμβρίου 2019 κατόπιν συγκατάθεσης της ΕΚΤ.

Ρόλοι του Αντιπροέδρου και Ανώτερου Ανεξάρτητου Διευθυντή

Ο Αντιπρόεδρος αναπληρώνει τον Πρόεδρο όπου απαιτείται. 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 επιβλέπει τον διορισμό του Προέδρου. Συναντάται επίσης με σημαντικούς μετόχους προκειμένου να διασφαλίσει ότι υπάρχει ισορροπημένη κατανόηση των ζητημάτων και των ανησυχιών που ενδέχεται να έχουν.

Ο Μιχάλης Σπανός, παραιτήθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο στις 21 Ιανουαρίου 2019. Στη θέση του 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 θεμάτων προς εξέταση το οποίο κάθε χρόνο αναθεωρείται. Λαμβάνει τακτικά αναφορές και παρουσιάσεις από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και άλλα μέλη της ανώτατης διεύθυνσης για τη στρατηγική και 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. Ανεξάρτητες επαγγελματικές συμβουλές καθώς και συμβουλές των εξωτερικών νομικών συμβούλων του Συγκροτήματος είναι επίσης διαθέσιμες στους διοικητικούς σύμβουλους 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. Όλοι οι διοικητικοί σύμβουλοι καλύπτονται με ασφάλιση αστικής ευθύνης διοικητικών συμβούλων και αξιωματούχων σε σχέση με νομικές αγωγές εναντίον τους.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

1.1.1 Πληροφόρηση και Στήριξη (συνέχεια)

Περιστασιακά το Διοικητικό Συμβούλιο διεξάγει ενδεδειγμένες συζητήσεις με βασικές επιχειρηματικές Διευθύνσεις και μονάδες, ώστε να παρέχει στα μέλη του μια βαθύτερη γνώση 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 2019, τέτοιες συζητήσεις διεξήχθησαν σχετικά με το κεφαλαιακό πλάνο, συμπεριλαμβανομένων συζητήσεων με εξωτερικούς συμβούλους και τις ρυθμιστικές αρχές. Μια ενδεδειγμένη συζήτηση για τον νέο δανεισμό της περιόδου 2015-2018 κατέδειξε σταθερές διαδικασίες διακυβέρνησης με καλές πρακτικές στη λιανική τραπεζική. Εντοπίστηκαν κάποιες εξαιρέσεις από την πολιτική σχετικά με τον εταιρικό δανεισμό, αλλά ακόμη και αυτές κατέδειξαν δέουσα επιμέλεια και επαρκή ανάλυση.

Επίσης διεξήχθη από εξωτερικούς συμβούλους αξιολόγηση της διασφάλισης ποιότητας σχετικά με την Εσωτερική Διαδικασία Αξιολόγησης Κεφαλαιακής Επάρκειας και την Εσωτερική Διαδικασία Αξιολόγησης της Επάρκειας Ρευστότητας. Το πρόγραμμα μείωσης του κόστους συζητήθηκε εκτενώς ενώ διορίστηκε ανάδοχος για την υλοποίηση του προγράμματος.

Οι βασικοί τομείς εστίασης για το 2019 για το Διοικητικό Συμβούλιο, μεταξύ άλλων, ήταν:

Στρατηγική του Συγκροτήματος και ανοχή κινδύνου	<ul style="list-style-type: none"> • Τριετές επιχειρηματικό και κεφαλαιακό πλάνο, • Εξαγορές και εκποιήσεις, • Εξέταση και έγκριση μεγάλων συναλλαγών, • Πλάνο Εξυγίανσης, • Πρόοδος του Προγράμματος Ψηφιακού Μετασχηματισμού της Τράπεζας, • Ελάχιστες Απαιτήσεις Ιδίων Κεφαλαίων και Επιλέξιμων Υποχρεώσεων.
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, • Εκθέσεις των προέδρων των επιτροπών.
Επιχειρησιακό περιβάλλον	<ul style="list-style-type: none"> • Οικονομικές εξελίξεις στην Κύπρο, • Τριμηνιαίες οικονομικές εκθέσεις, • Οι απόψεις των επενδυτών και των άλλων εταίρων, • 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, • Ανασκόπηση της απόδοσης των εταιρικών χρηματοδοτικών έργων.
Διαχείριση κινδύνου	<ul style="list-style-type: none"> • Νέος Επόπτης Καλυμμένων Αξιογράφων, • Έκθεση Εσωτερικής Διαδικασίας Αξιολόγησης Κεφαλαιακής Επάρκειας ("ICAAP"), • Έκθεση Εσωτερικής Διαδικασίας Αξιολόγησης της Επάρκειας Ρευστότητας ("ILAAP"), • Διάθεση Ανάλυσης Κινδύνου Συγκροτήματος, • Ενημέρωση για την κυβερνοασφάλεια.
Διακυβέρνηση και κανονιστικά θέματα	<ul style="list-style-type: none"> • Έγκριση διορισμών στο Διοικητικό Συμβούλιο, • Έγκριση διορισμών σε συμβούλια μεγάλων θυγατρικών εταιριών, • Αντικατάσταση του Προέδρου της ΕΑΔΑ, • Αντικατάσταση του Ανώτερου Ανεξάρτητου Διοικητικού Συμβούλου, • Η αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου και η αξιολόγηση της απόδοσης του Προέδρου, • Αναθεώρηση και έγκριση των διαφόρων πολιτικών του Συγκροτήματος, • Σχεδιασμός διαδοχής.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.1 Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

1.1.1 Πληροφόρηση και Στήριξη (συνέχεια)

Ανάπτυξη στρατηγικής

Η στρατηγική για την αναζωογόνηση της Τράπεζας τα τελευταία έξι χρόνια, βασίστηκε σε ένα ισχυρό σύνολο αξιών σε τρεις βασικούς πυλώνες μεταρρύθμισης. Οι πυλώνες αυτοί ήταν 1) η επικέντρωση στην ολοκλήρωση της στρατηγικής για τη συρρίκνωση σε θέση ισχύος (shrink to strength), η οποία περιελάμβανε τη διάθεση των μη βασικών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της Εταιρίας στο εξωτερικό, συγκεντρώνοντας το επιχειρηματικό μοντέλο και την κεφαλαιακή βάση της Τράπεζας στην εγχώρια αγορά, 2) επιδιόρθωση της Τράπεζας, αποκατάσταση της εμπιστοσύνης στην Τράπεζα και αντιμετώπιση σταδιακά της πρόκλησης των υπερβολικά υψηλών μη εξυπηρετούμενων δανείων και, τέλος, 3) ανασυγκρότηση της Τράπεζας. Αυτός ο τελευταίος πυλώνας περιελάμβανε την ανάπτυξη μιας αποτελεσματικής ομάδας ανώτερων στελεχών, τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και την ενίσχυση και διαφοροποίηση της πηγής εσόδων. Με την ολοκλήρωση του πρώτου και δεύτερου πυλώνα, η Τράπεζα επικεντρώνεται πλέον στον τρίτο πυλώνα, δηλαδή στην ανασυγκρότηση της με βελτιωμένη αποτελεσματικότητα και στην ενίσχυση και διαφοροποίηση των εισοδημάτων της.

Το Συγκρότημα επικεντρώνεται στην υλοποίηση των στρατηγικών στόχων του και σκοπεύει να γίνει ένα ισχυρότερο, ασφαλέστερο και πιο εστιασμένο ίδρυμα ικανό να στηρίξει την ανάκαμψη της κυπριακής οικονομίας και να αποδώσει μεσοπρόθεσμα κατάλληλες αποδόσεις στους μετόχους. Οι βασικοί πυλώνες της στρατηγικής του Συγκροτήματος είναι:

- Αποφυγή οποιασδήποτε υποβάθμισης της ποιότητας των περιουσιακών στοιχείων που θα προκύψει από την εμφάνιση του COVID-19 και περαιτέρω μείωση του επιπέδου των καθυστερημένων δανείων κατά την ομαλοποίηση της αγοράς και των συνθηκών λειτουργίας,
- Περαιτέρω βελτιστοποίηση της χρηματοδοτικής δομής,
- Διατήρηση της κατάλληλης κεφαλαιακής θέσης με τη δημιουργία εσωτερικών κεφαλαίων,
- Εστίαση στην αγορά της Κύπρου,
- Απόκτηση ενός ισχυρού μοντέλου λειτουργικότητας,
- Προσφορά αξίας στους μετόχους και άλλους εταίρους.

Για την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών της, η Τράπεζα προτίθεται να επενδύσει σε βελτιωμένα προϊόντα και υπηρεσίες και να εκσυγχρονιστεί. Ηγείται της ψηφιοποίησης μεταξύ όλων των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων στην Κύπρο και τα οφέλη από τη μετατροπή αυτή ήδη εισπράττονται από τους πελάτες της Τράπεζας που έχουν ηλεκτρονική πρόσβαση στις τραπεζικές υπηρεσίες μέσω του υπολογιστή τους, των tablet και των κινητών συσκευών τους. Η Τράπεζα Κύπρου διατηρεί το μεγαλύτερο μερίδιο αγοράς στις καταθέσεις και τα δάνεια και το μερίδιο του λέοντος στην πιστωτική επέκταση. Το Συγκρότημα εξυπηρετεί επίσης τις ασφαλιστικές ανάγκες των πελατών του 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.

Λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τη στρατηγική παρουσιάζονται στην ενότητα Στρατηγική και Προοπτικές της Έκθεσης Συμβούλων στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση 2019 στη σελ.32.

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου

Στις 31 Δεκεμβρίου 2019 το Διοικητικό Συμβούλιο απαρτιζόταν από έντεκα μέλη: τον Πρόεδρο του Συγκροτήματος ο οποίος κατά το διορισμό του ήταν ανεξάρτητος, δύο εκτελεστικά μέλη και οκτώ μη-εκτελεστικά μέλη. Σύμφωνα με τις προνοιες της Οδηγίας Διακυβέρνησης, επτά από τους μη εκτελεστικούς διοικητικούς συμβούλους είναι ανεξάρτητοι. Ωστόσο, το Διοικητικό Συμβούλιο έχει καθορίσει όλα τα μη-εκτελεστικά μέλη ως ανεξάρτητα μη-εκτελεστικά μέλη σύμφωνα με τις πρόνοιες του Κώδικα ΗΒ και του Κώδικα ΧΑΚ.

Τα ονόματα και σύντομα βιογραφικά στοιχεία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αναφορικά με την εμπειρία, τις γνώσεις και το καθεστώς ανεξαρτησίας τους περιλαμβάνονται στην ενότητα 4 της παρούσας έκθεσης.

Το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι το υφιστάμενο μέγεθος και η σύνθεση του είναι κατάλληλα ώστε να παρέχουν το πλήρες φάσμα δεξιοτήτων και εμπειριών που απαιτούνται στο Διοικητικό Συμβούλιο και στη στελέχωση των επιτροπών του διατηρώντας ταυτόχρονα τη συναίσθηση 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.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Η δομή κάθε επιτροπής διευκολύνει την ανοικτή συζήτηση, ενώ λαμβάνονται μέτρα για να διασφαλιστεί επαρκής χρόνος στα μέλη των επιτροπών να εξετάσουν τις προτάσεις που υποβάλλονται.

Η ΕΔΕΔ αξιολογεί σε ετήσια βάση τη δομή, το μέγεθος, τη θητεία και τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων, της γνώσης, της εμπειρίας, της ανεξαρτησίας και της ποικιλομορφίας) και εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο τις δεξιότητες και την πείρα που απαιτούνται για την παροχή υγιεινών εισηγήσεων 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 γνώση της διακυβέρνησης, της συμμόρφωσης και του 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 σύνθεση παραμένει κατάλληλη. Η θητεία είναι μια ακόμη πτυχή που εξετάζεται κατά την θεώρηση του σχεδιασμού διαδοχής και της ανανέωσης του Διοικητικού Συμβουλίου. 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.

Το Διοικητικό Συμβούλιο πιστεύει ότι η ποικιλομορφία της σκέψης είναι απαραίτητη για τη σωστή λήψη αποφάσεων και, ως εκ τούτου, ενέκρινε την Πολιτική Ποικιλομορφίας του Διοικητικού Συμβουλίου και είναι σθεναρά προσηλωμένη σε όλες τις διαστάσεις της ποικιλομορφίας. Το Διοικητικό Συμβούλιο διατήρησε το στόχο της ποικιλομορφίας των φύλων στο 40% γυναίκες μέλη μέχρι τα τέλη του 2020.

Η ΕΔΕΔ λαμβάνει υπόψη τον προγραμματισμό διαδοχής και τον αντίκτυπο ενδεχόμενων συνταξιοδοτήσεων στο προφίλ δεξιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου. Η στελέχωση στηρίζεται από τον οίκο Egon Zehnder, ένα διεθνή οργανισμό εξεύρεσης στελεχών. Το 2019 ο εν λόγω οίκος εντόπισε αριθμό υποψηφίων για διορισμό στο Διοικητικό Συμβούλιο στη θέση του Προέδρου και του Διευθύνοντος Συμβούλου και διεξήγαγε ανεξάρτητη αξιολόγηση των υποψηφίων, παρέχοντας πληροφόρηση στο Διοικητικό Συμβούλιο πριν τη διεξαγωγή συνεντεύξεων των υποψηφίων με τα μέλη της ΕΔΕΔ και άλλα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ετησίως, το Συγκρότημα προβαίνει σε ανασκόπηση της ικανότητας και καταλληλότητας των διοικητικών συμβούλων καλώντας τους να επιβεβαιώσουν οποιοδήποτε αλλαγές όσον αφορά τη συμμόρφωσή τους με την Οδηγία Ικανότητας και Καταλληλότητας της ΚΤΚ. Όλες οι αλλαγές που δηλώνονται αξιολογούνται και καθορίζεται η σημαντικότητά τους. Κατά τη θεώρηση για το 2019 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 και ο Πρώτος Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος εργάζονται στην 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. Οι όροι απασχόλησης του Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου 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 τον εκτελεστικό σύμβουλο 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. Δεν είναι εργαζόμενοι της Εταιρίας και δεν συμμετέχουν στην καθημερινή διαχείριση του Συγκροτήματος.

Ο ρόλος τους είναι να παρέχουν εποικοδομητική αμφισβήτηση 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. Πρέπει ταυτόχρονα να φέρνουν ανεξάρτητη πρόκληση και κρίση στις διαβουλεύσεις του Διοικητικού Συμβουλίου μέσω του χαρακτήρα, της αντικειμενικότητας και της ακεραιότητάς τους.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι(συνέχεια)

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 ηγείται της διαδικασίας 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 ως απάντηση σε εξωτερικά γεγονότα, με αίτημα μη-εκτελεστικών μελών και κανονιστικές εξελίξεις μεταξύ άλλων.

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

Οι ημερήσιες διατάξεις και τα έγγραφα κυκλοφορούν εγκαίρως πριν από κάθε συνεδρίαση και όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενημερώνονται γραπτώς για τις προσεχείς συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου 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.

Οι συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν ορισμένες σταθερές αναφορές, όπως η έκθεση του Διευθύνοντος Συμβούλου και της εκτελεστικής Διευθύντριας Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης σχετικά με τις επιδόσεις του Συγκροτήματος, τις αναφορές των προέδρων των επιτροπών και τις ενημερώσεις από άλλα μέλη της ανώτατης διεύθυνσης. Εκτός από τις επίσημες συνεδριάσεις, το Διοικητικό Συμβούλιο συνεδριάζει όποτε είναι απαραίτητο για να εξετάσει θέματα που είναι χρονικά ευαίσθητα. Ο Πρόεδρος και οι πρόεδροι κάθε επιτροπής διασφαλίζουν ότι οι συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και της κάθε επιτροπής είναι δομημένες ώστε να διευκολύνουν τη συζήτηση.

Οι συνεδριάσεις των επιτροπών διεξάγονται πριν από τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου με τον πρόεδρο κάθε επιτροπής στη συνέχεια να αναφέρει 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 2019 το Διοικητικό Συμβούλιο πραγματοποίησε 12 συνεδριάσεις. Περισσότερες λεπτομέρειες αναφορικά με τον αριθμό των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του και τη συμμετοχή των διοικητικών συμβούλων παρουσιάζονται πιο κάτω. Τον Μάρτιο του 2019 το Διοικητικό Συμβούλιο πραγματοποίησε ειδική εκτός βάσης διήμερη συνεδρία που επικεντρώθηκε σε θέματα στρατηγικής. 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.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

1.2.1 Συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου(συνέχεια)

Διοικητικό Συμβούλιο 1/1/2019-31/12/2019

Όνομα Συμβούλου	Διοικητικό Συμβούλιο	Επιτροπή Ελέγχου	Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών	Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβ.	Επιτροπή Διαχ. Κινδύνων
Josef Ackermann (Πρόεδρος) ¹	7/7			5/5	
Τάκης Αράπογλου (Πρόεδρος) ²	4/4			5/5	
Maksim Goldman (Αντιπρόεδρος)	12/12			9/10	13/13
Anat Bar-Gera	12/12		9/9		
Arne Berggren	11/12	11/13			12/13
Lyn Grobler	12/12			10/10	
Πόλα Χατζησωτηρίου	11/12	11/13			11/13
Michael Heger	11/12	13/13	9/9		
John P. Hourican ³	10/10				
Πάνικος Νικολάου ⁴	2/2				
Χριστόδουλος Πατσαλίδης	12/12				
Μαρία Φιλίππου	9/12		8/9		
Μιχάλης Σπανός ⁵	0/1		0/1		
Ιωάννης Ζωγραφάκης	12/12	13/13			12/13
Σύνολο συνεδριάσεων⁶	12	13	9	10	13

1 Παραιτήθηκε στις 14 Μαΐου 2019

2 Διορίστηκε στις 12 Ιουνίου 2019

3 Παραιτήθηκε στις 30 Αυγούστου 2019

4 Διορίστηκε την 1 Σεπτεμβρίου 2019

5 Παραιτήθηκε στις 21 Ιανουαρίου 2019.

6 Ο αριθμός των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου της BOC PCL κατά τη διάρκεια του 2019 ήταν 22. Η συμμετοχή των διοικητικών συμβούλων σε αυτές τις συνεδριάσεις παρουσιάζεται στη σελίδα 384.

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

1.2.2 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 υπόκειται σε εκλογή στην επόμενη ΕΓΣ μετά το 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 διενεργήθηκε το Μάρτη 2019 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 14 Μαΐου του 2019: Maksim Goldman, Anat Bar-Gera, Arne Berggren, Lyn Grobler, Michael Heger, John Patrick Hourican, Χριστόδουλος Πατσαλίδης, Μαρία Φιλίππου, Πόλα Χατζησωτηρίου και Ιωάννης Ζωγραφάκης. Επίσης στο Διοικητικό Συμβούλιο εκλέχθηκε και ο Τάκης Αράπογλου υπό την αίρεση της ΕΚΤ που λήφθηκε στις 12 Ιουνίου 2019.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

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

Ένα από τα ψηφίσματα της ΕΓΣ σχετικά με την επανεκλογή του Maksim Goldman, έλαβε αρνητικές ψήφους λίγο πάνω από το 20%. Το πλαίσιο για την ακρόαση των απόψεων των μετόχων δημοσιοποιήθηκε μέσω της ομιλίας του Προέδρου κατά την ΕΓΣ (διατίθεται στην ιστοσελίδα του Συγκροτήματος <https://www.bankofcyprus.com/el-GR/investor-relations/shareholder-information/--1/agm-2019/-/>). Το Διοικητικό Συμβούλιο, μέσω του Προέδρου και του Ανώτερου Ανεξάρτητου Διοικητικού Συμβούλου, είχε επαφές με τους ενδιαφερόμενους μετόχους ώστε να καταγράψει τις απόψεις τους και να κατανοήσει το αποτέλεσμα. Τα γενικά πορίσματα κοινοποιήθηκαν στο Διοικητικό Συμβούλιο. Τα βασικά συμπεράσματα από αυτές τις αλληλεπιδράσεις ήταν ότι οι ανησυχίες των μετόχων είχαν ελάχιστη σχέση με το πρόσωπο του κ. Goldman, αλλά μάλλον με τις αντιλήψεις των μετόχων για τον τρόπο με τον οποίο θα μπορούσε να τους επηρεάσει η προηγούμενη σχέση του με κυρωθείσα οντότητα σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι αγορές θα αντιμετώπιζαν πιθανούς κινδύνους που σχετίζονται με κεφαλαιακές δράσεις ή δράσεις των μετόχων της Τράπεζας. Αυτές οι απόψεις εξετάζονται σοβαρά από το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο ωστόσο παραμένει ομόφωνο στην άποψή του ότι ο κ. Goldman, πέραν από την επίσημη αποχώρησή του από την κυρωθείσα οντότητα, έχει επιδείξει ουσιαστικά μεγάλη δέσμευση για το 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. Η ΕΔΕΔ λαμβάνει υπόψη μεταξύ άλλων, εάν ένας υποψήφιος διοικητικός σύμβουλος είναι σε θέση να διαθέσει τον απαιτούμενο χρόνο και προσοχή στις υποθέσεις της Εταιρίας, πριν προχωρήσει σε εισήγηση για έγκριση του διορισμού του υποψηφίου στο Διοικητικό Συμβούλιο.

1.2.3 Σύγκρουση Συμφερόντων

Η Πολιτική του Συγκροτήματος για τη Σύγκρουση Συμφερόντων η οποία ισχύει για όλο το προσωπικό και τους διοικητικούς συμβούλους αναφέρεται στο καθήκον όλων για αποφυγή, γνωστοποίηση και διαχείριση των πιθανών, δυνητικών ή αντιληπτών συγκρούσεων συμφερόντων. Η πολιτική αναθεωρείται σε ετήσια βάση και κοινοποιείται σε όλο το Συγκρότημα.

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 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 2019.

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 51 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 ΒOC PCL έχει χαρακτηριστεί ως «σημαντικό ίδρυμα» στο πλαίσιο του Κανονισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Κεφαλαιακές Απαιτήσεις) του 2014. Η Οδηγία Ικανότητας και 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:

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

1.2.4 Διάθεση Χρόνου (συνέχεια)

- 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 Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (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 χορήγησε άδεια στον κόν Αραπόγλου να μετέχει σε ένα επιπλέον διοικητικό συμβούλιο, δεδομένου του πολύ περιορισμένου χρόνου που διαθέτει για την συγκεκριμένη θέση. Κατά τη διάρκεια του έτους που έληξε 31 Δεκεμβρίου 2019, όλοι οι υπόλοιποι διοικητικοί σύμβουλοι ήταν εντός των ορίων συμμετοχής σε διοικητικά συμβούλια όπως αυτά ορίζονται για τα «σημαντικά ιδρύματα».

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

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

Οι διοικητικοί σύμβουλοι κατέχουν θέσεις σε διοικητικά συμβούλια άλλων εταιριών όπως σημειώνεται στα βιογραφικά σημειώματά τους που περιλαμβάνονται στην ενότητα 4 της παρούσας έκθεσης. Η συμμετοχή τους σε άλλα διοικητικά συμβούλια δεν τους εμποδίζει από το να διαθέτουν τον απαραίτητο χρόνο και επιμέλεια στα καθήκοντά τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας ενώ βρίσκεται εντός των ορίων που καθορίζονται από την Οδηγία Ικανότητας και Καταλληλότητας της ΚΤΚ. Τυχόν εξωτερικοί διορισμοί που ενδέχεται να επηρεάσουν την υφιστάμενη διάθεση χρόνου για τις εργασίες του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να λάβουν προηγούμενη έγκριση. Εκτιμάται ότι το 2019 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. Ο Πρόεδρος διαθέτει τον απαιτούμενο χρόνο για το Συγκρότημα, ενώ δεν υπήρξαν ουσιαστικές αλλαγές στις άλλες σημαντικές δεσμεύσεις του Προέδρου κατά τη διάρκεια του έτους που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2019.

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 εξετάζουν το καθεστώς ανεξαρτησίας κάθε μέλους κατά το διορισμό του. Επιπλέον το καθεστώς ανεξαρτησίας του κάθε μέλους εξετάζεται σε ετήσια βάση για να διασφαλιστεί ότι η απόφαση αναφορικά με το καθεστώς ανεξαρτησίας του εξακολουθεί να είναι ορθή. Το 2019 το Διοικητικό Συμβούλιο εξέτασε τις αρχές που διέπουν το καθεστώς ανεξαρτησίας που περιέχονται στον Κώδικα ΧΑΚ και τον Κώδικα ΗΒ, και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το καθεστώς ανεξαρτησίας του κάθε μέλους, εκτός αυτό του Maksim Goldman παρέμεινε το ίδιο όπως αρχικά καθορίστηκε.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία (συνέχεια)

Λόγω της απασχόλησής του μέχρι τον Ιούνιο του 2018 σε εταιρία που ελέγχεται από σημαντικό μέτοχο στην Εταιρία, ο Maksim Goldman δεν θεωρείτο ανεξάρτητος βάσει των διατάξεων της Οδηγίας Ικανότητας & 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.

Ο Maksim Goldman ανέκαθεν παρουσίαζε και εξακολουθεί να παρουσιάζει ανεξάρτητο χαρακτήρα και κρίση. Επί του παρόντος, δεν υπάρχουν σχέσεις ή συνθήκες που να επηρεάζουν την κρίση του και το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι είναι ανεξάρτητος μη εκτελεστικός διοικητικός σύμβουλος. Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει κινήσει διαδικασίες για να καθορίσει το Maksim Goldman ως ανεξάρτητο σύμφωνα και με τις διατάξεις της Οδηγίας Ικανότητας και Καταλληλότητας της ΚΤΚ.

Ομοίως, ο Πρόεδρος, κος Αράπογλου, ήταν ανεξάρτητος κατά το διορισμό του και εξακολουθεί να είναι ανεξάρτητος χωρίς να υπάρχει κάποια σχέση 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 50 ημέρες ετησίως. Δεν λαμβάνει άλλη αμοιβή από το Συγκρότημα εκτός από αυτήν του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου και του προέδρου της ΕΔΕΔ.

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

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 Ποικιλομορφίας στο Διοικητικό Συμβούλιο όλοι οι διορισμοί γίνονται αξιοκρατικά με βάση αντικειμενικά κριτήρια (συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων και της εμπειρίας) λαμβάνοντας δεόντως υπόψη τα οφέλη της ποικιλομορφίας. 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, την ικανότητα και καταλληλότητα και την αξιολόγηση και τεκμηρίωση πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων. Η ΕΔΕΔ στη συνέχεια προχωρεί σε εισηγήσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία (συνέχεια)

1.3.1 Διορισμοί στο Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

Η διαδικασία ως περιγράφηκε πιο πάνω ακολουθήθηκε κατά την επιλογή και διορισμό του κ. Αράπογλου. Στις 26 Φεβρουαρίου 2019 διορίστηκε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου υπό την αίρεση της ΕΚΤ και θεωρήθηκε ως υποψήφιος προς αντικατάσταση του Δρ Ackermann στην προεδρία, ο οποίος είχε προηγουμένως ανακοινώσει την απόφασή του να αποσυρθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο αμέσως μετά την ΕΓΣ του 2019. Μετά την έγκριση της ΕΚΤ στις 12 Ιουνίου 2019 ο κ. Αράπογλου εξελέγη Πρόεδρος την ίδια ημέρα.

Η ίδια εταιρία ανέλαβε επίσης τον εντοπισμό του κατάλληλου υποψηφίου για αντικατάσταση του κ. Hourigan ο οποίος είχε γνωστοποιήσει την παραίτησή του στις αρχές Μαρτίου του 2019. Τόσο εσωτερικοί όσο και εξωτερικοί υποψήφιοι πέρασαν από συνεντεύξεις και αξιολογήθηκαν προτού η ΕΔΕΔ εισηγηθεί προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο τον διορισμό του Πανίκου Νικολάου, μέχρι τότε Διευθυντή Διεύθυνσης Μεγάλων Επιχειρήσεων της Τράπεζας. Μετά τη διαδικασία επιλογής ο κ. Νικολάου ανέλαβε ως CEO designate τον Μάιο του 2019 και μετά τη σχετική έγκριση της ΕΚΤ διορίστηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο την 1η Σεπτεμβρίου 2019. Όπως προαναφέρθηκε, η Egon Zehnder, μια εξωτερική εταιρία εξεύρεσης στελεχών χωρίς άλλη σχέση με την Εταιρία, ασχολήθηκε και με τους δύο διορισμούς στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Το Διοικητικό Συμβούλιο διόρισε τον Ιωάννη Ζωγραφάκη ως Ανώτερο Ανεξάρτητο Διοικητικό Σύμβουλο στις 26 Φεβρουαρίου 2019. Ο Michael Heger διορίστηκε πρόεδρος της ΕΑΔΑ σε αντικατάσταση του Μιχάλη Σπανού ο οποίος παραιτήθηκε στις 21 Ιανουαρίου 2019. Στις 14 Απριλίου 2020, το Διοικητικό Συμβούλιο αποφάσισε τον διορισμό του κ. Νίκου Σοφιανού στο Διοικητικό Συμβούλιο υπό την αίρεση της έγκρισης της ΕΚΤ.

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, 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, ενδελεχής 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 ενδελεχής 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 συνεπάγονται 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.

Παρέχεται συνεχής εκπαίδευση στο Διοικητικό Συμβούλιο, με βάση τα συμπεράσματα που εξάγονται από τις αξιολογήσεις της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου και των μελών του, καθώς και τυχόν αναδυόμενες εξελίξεις. Η στοχευμένη κατάρτιση του Διοικητικού Συμβουλίου διευθετείται σε συνδυασμό με προγραμματισμένες συνεδριάσεις του όπου παρέχονται κατάλληλες πληροφορίες προκειμένου να διασφαλίζεται ότι τα μέλη λαμβάνουν επαρκή γνώση σε συγκεκριμένους τομείς μέσω παρουσιάσεων από επιχειρηματικές μονάδες του Συγκροτήματος και από τις λειτουργίες ελέγχου και ενημερώσεων από την ανώτατη διεύθυνση. Επίσης, διοργανώνονται ειδικά επιμορφωτικά σεμινάρια για συγκεκριμένα θέματα (βλέπετε τον πιο κάτω πίνακα για το εκπαιδευτικό πρόγραμμα του 2019) που συνήθως καθορίζονται από τα ίδια τα μέλη και την Γραμματέα της Εταιρίας. Το πρόγραμμα κατάρτισης ετοιμάζεται στις αρχές κάθε έτους και τα μέλη αναμένεται να το παρακολουθήσουν.

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 που ακολουθεί, κατά τη διάρκεια του έτους παρασχέθηκε εξειδικευμένη εκπαίδευση και με τη συμβολή εξωτερικών συμβούλων που κάλυπτε θέματα σχετικά με τα καθήκοντα και τις ευθύνες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Εκπαιδευτικά προγράμματα για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το 2019

Όνομα	Επίγνωση για την Ασφάλεια Δεδομένων 1*	Επίγνωση για την Ασφάλεια Δεδομένων 2*	Επίγνωση για την Ασφάλεια Δεδομένων 3*	Κανονιστικές Εκτιμήσεις για το τραπεζικό σύστημα **	Επίγνωση για την Ασφάλεια Δεδομένων 4*	Καταπολ. Βρώμικου Χρήματος 2019*	Κώδικας ΗΒ*
J. Ackermann	✓	✓	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε
Τάκης Αράπογλου	Δ/Ε	Δ/Ε	✓	✓	✓	✓	✓
M. Goldman	✓	✓	✓		✓	✓	✓
A. Bar-Gera	✓	✓	✓		✓	✓	✓
A. Berggren	✓	✓	✓		✓	✓	✓
L. Grobler	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Π. Χατζησωτηρίου	✓	✓	✓		✓	✓	✓
M. Heger	✓	✓	✓		✓	✓	✓
J. Hourican	✓	✓	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε
Πανίκος Νικολάου	Δ/Ε	Δ/Ε	✓	✓	✓	✓	✓
Χ. Πατσαλίδης	✓	✓	✓		✓	✓	✓
M. Φιλίππου	✓	✓	✓		✓	✓	✓
M. Σπανός	✓	✓	✓		✓	✓	✓
I. Ζωγραφάκης							

* Εξ αποστάσεως ηλεκτρονική συνεδρία

** Διοργανώθηκε από εξωτερικούς πάροχους υπηρεσιών

Το εκπαιδευτικό υλικό διανέμεται σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα. Το 2019, τα περισσότερα εκπαιδευτικά σεμινάρια ήταν εξ' αποστάσεως μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας και περιλάμβαναν μικρή εξέταση αξιολόγησης στο τέλος. 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 σχεδιασμένα για να 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 εκτεταμένη 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. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία (συνέχεια)

1.3.3 Αξιολόγηση Απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου

Το Διοικητικό Συμβούλιο εξετάζει ετησίως την αποτελεσματικότητά του και αυτή των επιτροπών 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 ή 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 δέσμευση για το ρόλο του.

Το Διοικητικό Συμβούλιο υπόκειται σε εξωτερική αξιολόγηση ανά τριετία. Η τελευταία εξωτερική αξιολόγηση έγινε το 2018. Το Συμβούλιο διενήργησε εσωτερική αξιολόγηση την άνοιξη του 2019, 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, την ποικιλομορφία, 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 ποικιλόμορφη σύνθεση εμπειριών. 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.

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

- Ενεργό ενασχόληση με τις ρυθμιστικές αρχές,
- Αυξημένη συμμετοχή του Διευθύνοντος Συμβούλου κατά τη διάρκεια συζητήσεων συγκεκριμένων θεμάτων από τις επιτροπές,
- Σύνοπτικές αναφορές στο Διοικητικό Συμβούλιο,
- Εξειδικευμένη κατάρτιση σε αναδυόμενα θέματα, και
- Περισσότερη εστίαση από τις επιχειρηματικές μονάδες σε νέες επιχειρηματικές ευκαιρίες.

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. Περαιτέρω, λαμβάνοντας υπόψη την έκθεση αξιολόγησης, το Διοικητικό Συμβούλιο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι συνεχίζει να είναι αποτελεσματικό και ότι κάθε διοικητικός σύμβουλος συνεχίζει να συμβάλλει πολύτιμα στις συζητήσεις του Διοικητικού Συμβουλίου. Επίσης κατέληξε στο συμπέρασμα ότι όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα, ευρεία συναφή εμπειρία, εξακολουθούν να είναι αποτελεσματικά και επιδεικνύουν συνεχή δέσμευση για το ρόλο τους. Το Διοικητικό Συμβούλιο υιοθέτησε τις εισηγήσεις που ακολούθησαν την αξιολόγηση του 2018, οι οποίες περιελάμβαναν τα εξής: α) Η ετήσια ειδική εκτός βάσης συνεδρία που πραγματοποιείται τον Μάρτιο είναι αποκλειστικά αφιερωμένη στη στρατηγική με ανοιχτή ατζέντα, συμπεριλαμβανομένης της στρατηγικής ανάπτυξης των εργασιών β) Ενθαρρύνονται λεπτομερείς συζητήσεις για τα ζητήματα ανθρώπινου δυναμικού και άλλες αναδυόμενες προκλήσεις γ) Συζητήθηκαν θέματα κυβερνοασφάλειας και κινδύνου φήμης για ενημέρωση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δ) Η στενότερη αλληλεπίδραση μεταξύ ΕΤ και ΕΔΚ, καθώς και ΕΤ, ΕΔΚ και ΕΕ επιτεύχθηκε μέσω κοινών συνεδριάσεων (δύο και μία αντίστοιχα) για συζήτηση θεμάτων που ενδιαφέρουν αυτές τις επιτροπές, και ε) Το αποτέλεσμα των αποφάσεων που λαμβάνονται κατά τη διάρκεια του έτους συζητούνται για κατανόηση των διδαγμάτων που αντλούνται.

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

Ο Ανώτερος Ανεξάρτητος Διοικητικός Σύμβουλος προήδρευσε της διαδικασίας αξιολόγησης της απόδοσης του Προέδρου που βασίστηκε σε συζήτηση κατά τη διάρκεια μιας συνεδρίας των μη-εκτελεστικών μελών (χωρίς τον Πρόεδρο). Το Διοικητικό Συμβούλιο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο Δρ Ackermann δημιουργούσε ένα περιβάλλον που ενθάρρυνε τη συμβολή όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου διατηρώντας παράλληλα μια κατάλληλα πειθαρχημένη δομή συνεδριάσεων. Συνέχισε να διευθύνει αποτελεσματικά το Διοικητικό Συμβούλιο, παρείχε πολύτιμη συμβολή και επιδύκνει ισχυρή εργασιακή ηθική και αφοσίωση στο ρόλο του.

1. Διοικητικό Συμβούλιο (συνέχεια)

1.3 Ισορροπία Διοικητικού Συμβουλίου και Ανεξαρτησία (συνέχεια)

1.3.3 Αξιολόγηση Απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

Είχε γνώση και εμπειρία του τραπεζικού τομέα, μελλοντική εστίαση, με καλή αντίληψη των εξωτερικών τάσεων και πρόκληση του καθεστώτος.

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 θυγατρικών συμβουλίων και του Διοικητικού Συμβουλίου του Συγκροτήματος και των αντίστοιχων επιτροπών τους, περιλαμβανομένης της έγκρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο κάθε διορισμού σε θυγατρικά συμβούλια. Οι πρόεδροι των επιτροπών ελέγχου και κινδύνου των θυγατρικών υποβάλλουν ετήσια έκθεση στις αντίστοιχες επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας. Οι πρόεδροι των Επιτροπών Ελέγχου και Κινδύνου καλούνται, αντιστοίχως, να συμμετέχουν περιστασιακά σε συνεδριάσεις της επιτροπής ελέγχου και της επιτροπής κινδύνου των θυγατρικών διοικητικών συμβουλίων ως παρατηρητές. Επιπλέον, ο Λειτουργός Συμμόρφωσης με την Εταιρική Διακυβέρνηση και άλλοι επικεφαλής των λειτουργιών ελέγχου καλούνται να παραστούν στις συνεδριάσεις αυτές ως παρατηρητές.

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 51 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων του Συγκροτήματος, για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2019.

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 Επιτροπής Κινδύνου. Το ενδιαφερόμενο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν είναι παρόν ούτε συμμετέχει στη διαδικασία.

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

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 2019.

2. Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει την ευθύνη για την επάρκεια και αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και των διαδικασιών εταιρικής διακυβέρνησης και 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 και οι διαδικασίες εταιρικής διακυβέρνησης και 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.

2. Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (συνέχεια)

Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου και οι διαδικασίες εταιρικής διακυβέρνησης και 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 Ανώνυμης/Εμπιστευτικής Αναφοράς, που περιλαμβάνει διαδικασίες οι οποίες πρέπει να ακολουθούνται για την ανεξάρτητη διερεύνηση των ανησυχιών που εγείρει το προσωπικό.
- Πολιτική για την καταπολέμηση της δωροδοκίας σύμφωνα με τις ρυθμιστικές οδηγίες του Ηνωμένου Βασιλείου καθώς και με το πρότυπο ISO37001.
- Πολιτική Σύγκρουσης συμφερόντων.
- Τριμηνιαίες διαβεβαιώσεις όλων των Διευθύνσεων της Τράπεζας προς τον Διευθύνοντα Σύμβουλο σχετικά με την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικών ελέγχων (πολιτικές, διαδικασίες και δραστηριότητες παρακολούθησης).
- Ετήσιες διεβεβαιώσεις όλων των λειτουργιών ελέγχου της Τράπεζας (συμμόρφωσης, διαχείρισης κινδύνου, ασφάλειας πληροφοριών) στον Διευθύνοντα Σύμβουλο σχετικά με την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικών ελέγχων (πολιτικές, διαδικασίες και δραστηριότητες παρακολούθησης).

Το Διοικητικό Συμβούλιο επιβεβαιώνει ότι, μέσω των Επιτροπών Ελέγχου και Διαχείρισης Κινδύνων, προέβηκε σε θεωρήσεις για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2019 για την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και συστημάτων πληροφορικής του Συγκροτήματος, καθώς επίσης και των διαδικασιών διασφάλισης της ορθότητας, πληρότητας και εγκυρότητας των πληροφοριών που παρέχονται στους επενδυτές. Οι θεωρήσεις κάλυψαν όλα τα συστήματα ελέγχου, συμπεριλαμβανομένων των χρηματοοικονομικών και λειτουργικών μηχανισμών ελέγχου, μηχανισμών ελέγχου συμμόρφωσης, καθώς και των συστημάτων διαχείρισης κινδύνων. Κατά τις θεωρήσεις τους, οι Επιτροπές Ελέγχου και Διαχείρισης Κινδύνων λαμβάνουν τακτικές αξιολογήσεις του επιχειρησιακού και λειτουργικού κινδύνου, τακτικές εκθέσεις από τον Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου, τον Διευθυντή Διεύθυνσης Συμμόρφωσης 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.

Σύμφωνα με τις εργασίες εσωτερικού ελέγχου που πραγματοποιήθηκαν κατά το 2019, παρέχεται εύλογη διαβεβαίωση, με έμφαση σε συγκεκριμένα θέματα, ότι το σύστημα εσωτερικού ελέγχου έχει σχεδιαστεί επαρκώς και λειτουργεί αποτελεσματικά για την αντιμετώπιση σημαντικών κινδύνων σύμφωνα με τη διάθεση ανάληψης κινδύνου που έχει θέσει το Διοικητικό Συμβούλιο. Έμφαση δίνεται σε ορισμένες περιοχές και συγκεκριμένα στη διαχείριση μη εξυπηρετούμενων δανείων και στο πλαίσιο πληροφοριακών συστημάτων, οι οποίες απαιτούν την προσοχή της διεύθυνσης για περαιτέρω μείωση της έκθεσης κινδύνου. Αυτές είναι περιοχές που επισημάνθηκαν και στην Ετήσια Έκθεση Εσωτερικού Ελέγχου για το έτος 2018 καθώς και περιοχές όπου έχουν εντοπιστεί αναποτελεσματικοί έλεγχοι. Παρ'όλα αυτά, υπήρχαν παράγοντες μετριασμού που παρείχαν την απαιτούμενη άνεση επαρκώς στη διεύθυνση. Όσον αφορά τη μείωση κινδύνου στον ισολογισμό μέσω της πώλησης μη εξυπηρετούμενων δανείων, η διεύθυνση έχει ήδη προβεί σε σημαντικές ενέργειες προς τη σωστή κατεύθυνση και θα πρέπει να διατηρήσει αυτή τη δυναμική. Σε σχέση με το πλαίσιο πληροφοριακών συστημάτων, η διεύθυνση θα πρέπει να εντείνει τις προσπάθειές της για τη βελτιστοποίηση του λειτουργικού μοντέλου, την εφαρμογή της στρατηγικής αυτοματοποίησης και τη μείωση υπέρμετρης στήριξης σε εξωτερικούς παρόχους υπηρεσιών.

2. Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (συνέχεια)

Συνοψίζοντας, το Διοικητικό Συμβούλιο, μέσω των επιτροπών του, προέβηκε σε 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 2019 και διαβεβαιώνει για την αποτελεσματικότητά τους είτε μέσω του αποτελεσματικού σχεδιασμού και λειτουργίας των ελέγχων είτε μέσω παραγόντων μετριασμού που υπήρχαν. Το Διοικητικό Συμβούλιο διαβεβαιώνει επίσης ότι δεν έχει περιέλθει εις γνώση του οποιαδήποτε παράβαση των περί Αξιών και Χρηματιστηρίου Αξιών Κύπρου Νόμων και Κανονισμών.

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

Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου διασφαλίζει επίσης ότι η ακεραιότητα των λογιστικών και χρηματοοικονομικών συστημάτων, περιλαμβανομένων των χρηματοοικονομικών και λειτουργικών ελέγχων και η συμμόρφωση με τις νομικές και εποπτικές απαιτήσεις και τα σχετικά πρότυπα, είναι επαρκής. Το Συγκρότημα έχει κατάλληλες διαδικασίες ετοιμασίας των οικονομικών του καταστάσεων μέσω των οποίων οι συναλλαγές και τα γεγονότα που παρουσιάζονται στα λογιστικά βιβλία μεταφέρονται στις οικονομικές καταστάσεις, τις σχετικές γνωστοποιήσεις και άλλες χρηματοοικονομικές εκθέσεις του Συγκροτήματος που βασίζονται είτε στον αποτελεσματικό σχεδιασμό και τη λειτουργία των ελέγχων ή σε άλλους παράγοντες μετριασμού όπου αυτοί ήταν ανεπαρκείς. Όπου από καιρό σε καιρό εντοπίζονται τομείς βελτίωσης, αυτές αποτελούν το επίκεντρο της προσοχής 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, καθώς η εξάρτηση από την πληροφορική αυξάνεται συνεχώς.

Η Ετήσια Έκθεση και η Ενδιάμεση Έκθεση πριν την υποβολή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο εξετάζεται και εγκρίνεται 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.

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 Τράπεζα έχει αναπτύξει ένα Ολοκληρωμένο Πλαίσιο Αναγνώρισης Κινδύνων το οποίο προνοεί τον εντοπισμό των κινδύνων και την ενημέρωση του Χάρτη Κύριων Κινδύνων που εγκρίνεται από την ΕΔΚ και το Διοικητικό Συμβούλιο μέσω της διαδικασίας ΕΔΑΕΚ. Το Συγκρότημα εστιάζει μελλοντικά ώστε να διασφαλίζει ότι εντοπίζονται αναδυόμενοι κίνδυνοι. 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 μετρησιακές ενέργειες είναι ικανοποιητικές. Οι κύριοι κίνδυνοι με τις ανάλογες μετρησιακές 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.

Λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τη διαχείριση κινδύνων του Συγκροτήματος παρατίθενται στις Σημειώσεις 46 έως 49 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων και στην ενότητα Επιπρόσθετες Γνωστοποιήσεις Κινδύνων και Διαχείρισης Κεφαλαίων στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση 2019.

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 2019. 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 2019 σελ.34.

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 του Συγκροτήματος και οι διοικητικοί σύμβουλοι στον Κώδικα Συμπεριφοράς μαζί με οδηγίες για το πως πρέπει να εφαρμοστούν αυτά τα πρότυπα. Το 2019 ο Κώδικας Συμπεριφοράς ενισχύθηκε εστιάζοντας σε θέματα δεοντολογίας και ένας νέος ειδικός Κώδικας Δεοντολογίας θα είναι διαθέσιμος στα μέσα του 2020 σε όλο το προσωπικό.

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

- Ανησυχίες, καλή τη πίστη, 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. Ένα μήνυμα του Διευθύνοντα Συμβούλου προς το προσωπικό να μιλά ανοικτά επαναλήφθηκε στις αρχές του 2020 ενώ έχουν προγραμματιστεί να αναληφθούν και άλλες πρωτοβουλίες, όπως είναι τα εξ'αποστάσεως εκπαιδευτικά σεμινάρια, για την περαιτέρω ευαισθητοποίηση του προσωπικού το 2020.

3. Άλλα θέματα

Ο πιο κάτω πίνακας δείχνει τη συμμετοχή των διοικητικών συμβούλων στις συνεδριάσεις της BOC PCL κατά τη διάρκεια του 2019.

Διοικητικό Συμβούλιο της BOC PCL από 1/1/2019-31/12/2019

Όνομα Συμβούλου	Διοικητικό Συμβούλιο	ΕΕ	ΕΑΔΑ	ΕΔΕΔ	ΕΔΚ	Κοινή ΕΕ& ΕΔΚ	ΕΤ	ΕΔ
Josef Ackermann ¹ (Chairman)	7/7			5/5				
Τάκης Αράπογλου ²	12/12			6/6				
Maksim Goldman (Vice Chairman)	22/22			10/11	13/13	8/9		
Anat Bar-Gera	22/22		12/12				7/7	
Arne Berggren	21/22	11/13			12/13	9/9		
Lyn Grobler	22/22			11/11			7/7	1/1
Πόλα Χατζησωτηρίου	21/22	11/13			11/13	8/9		
Michael Heger	21/22	13/13	12/12			9/9	7/7	
John P. Hourican ³	14/15							
Πανίκος Νικολάου ⁴	8/8							1/1
Χριστόδουλος Πατσαλίδης	22/22							
Μαρία Φιλίππου	19/22		11/12					1/1
Μιχάλης Σπανός ⁵	0/1		0/1					
Ιωάννης Ζωγραφάκης	22/22	13/13			12/13	9/9	7/7	1/1
Total meetings	22	13	12	11	13	9	7	1

- 1 Παραιτήθηκε στις 14 Μαΐου 2019
- 2 Διορίστηκε στις 12 Ιουνίου 2019
- 3 Παραιτήθηκε στις 30 Αυγούστου 2019
- 4 Διορίστηκε την 1 Σεπτεμβρίου 2019
- 5 Παραιτήθηκε στις 21 Ιανουαρίου 2019

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

Εξωτερικός Διορισμός

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

Ανεξάρτητος

Ναι
(Ο κος Αράπογλου διαθέτει τον απαραίτητο χρόνο για τις δραστηριότητες του Συγκροτήματος, ο οποίος δεν υπερβαίνει τις 50 ημέρες ετησίως. Δεν λαμβάνει άλλη αμοιβή από το Συγκρότημα εκτός από αυτήν του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου και του προέδρου της ΕΔΕΔ).

Μέλος Επιτροπής

Πρόεδρος της Επιτροπής Διορισμών και Εταιρικής Διακυβ.

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Maksim Goldman (Αντιπρόεδρος)

Ο κος Maksim Goldman είναι Διευθυντής Στρατηγικών Έργων της ΑΟ 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 θύνοσα εταιρία της ΟΑΟ "SUAL" της δεύτερης μεγαλύτερης εταιρίας αλουμινίου στη Ρωσία και επίσης συμμετείχε στη δημιουργία της UC Rusal, μέσω του συνδυασμού περιουσιακών στοιχείων της Sual-Holding, της Rusal και της Glencore. Από το 1999 έως το 2005, ο κος Goldman εργάστηκε ως συνεργάτης στον οίκο Chadbourne & Parke LLP στη Νέα Υόρκη και στη Μόσχα.

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

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

Θητεία

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

Εξωτερικός Διορισμός

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

Ανεξάρτητος

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Μέλος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων
Μέλος της Επιτροπής Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Arne Berggren (Πρόεδρος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων)

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, την Ανατολική Ευρώπη και την Ασία 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

Εξωτερικός Διορισμός

Eusticon AB
Pireaus Bank Group
TBC Bank Group PLC

Ανεξάρτητος

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Πρόεδρος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων
Μέλος της Επιτροπής Ελέγχου

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Anat Bar-Gera

Η κα Anat Bar-Gera είναι Πρόεδρος, από το 2015, του Διοικητικού Συμβουλίου της Cyverse, μιας πρωτοπόρου εταιρίας με έδρα την Ελβετία, η οποία ιδρύθηκε με σκοπό να παρέχει πρόσβαση στις προηγμένες λύσεις από το Ισραήλ και το Silicon Valley, σε θέματα ασφάλειας στον κυβερνοχώρο. Είναι μέλος του δικτύου εμπειρογνομόνων του World Economic Forum και πρώην μέλος του World Economic Forum Global Agenda Council για το μέλλον του διαδικτύου. Προηγουμένως και για περισσότερο από 20 έτη, συνίδρυσε, ανέπτυξε και εξήλθε ενός αριθμού διεθνών εταιριών διαδικτύου και τηλεπικοινωνιών που λειτουργούν κυρίως στην Ευρώπη και την Αφρική. Το 1988, εντάχθηκε στην UBS στην Ελβετία ως συνεργάτης στο τμήμα Συγχωνεύσεων και Εξαγορών, όπου ανέλαβε και ολοκλήρωσε πανευρωπαϊκές συμφωνίες, ειδικά στον τομέα υψηλής τεχνολογίας.

Η κα Bar-Gera αποφοίτησε από το INSEAD, στη Γαλλία με MBA και από το Πανεπιστήμιο Hebrew του Ισραήλ με πτυχίο στη Νομική (LL.B.).

Έχει σημαντική εμπειρία σε νεοσύστατες επιχειρήσεις και την ασφάλεια στον κυβερνοχώρο καθώς και εμπειρία εποπτείας μέσα από συμμετοχή σε αριθμό διοικητικών συμβουλίων.

Θητεία

Διορίστηκε στο ΔΣ της BOC PCL
και στο ΔΣ της Εταιρίας τον Οκτώβριο 2017

Εξωτερικός Διορισμός

Πρόεδρος του ΔΣ της Cyverse AG
Swiss Mobile Data
Expert Network of the World Economic Forum

Ανεξάρτητη

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Μέλος της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών
Μέλος της Επιτροπής Τεχνολογίας

Lyn Grobler (Πρόεδρος της Επιτροπής Τεχνολογίας)

Η κα. Lyn Grobler είναι έμπειρο στέλεχος με δυνατό ιστορικό επιδόσεων σε θέσεις τεχνολογίας και πληροφορικής. Διορίστηκε Διευθύνων Σύμβουλος Πληροφορικής στην Hyperion Insurance Group το 2016. Προτού αναλάβει αυτή τη θέση, ήταν Αντιπρόεδρος και Διευθύντρια Πληροφορικής στο Εταιρικό Τμήμα της BP, όπου ηγήθηκε του μετασχηματισμού τόσο του οργανισμού όσο και του ψηφιακού τοπίου, μέσα από την εισαγωγή συνεχούς αλλαγής στη διαδικασία, την χωρητικότητα και την τεχνολογία, καθώς κατείχε διάφορους ρόλους στον κλάδο της Πληροφορικής και στο παγκόσμιο εμπόριο για πάνω από 16 χρόνια. Προτού εργαστεί στη BP, διαχειριζόταν παγκόσμια τεχνολογικά έργα και στρατηγικές μεγάλης κλίμακας στο πλαίσιο της τραπεζικής και του εμπορίου, με έδρα το Λονδίνο και τη Νότιο Αφρική. Έχει αναγνωριστεί ως μια από τις 25 σημαντικότερες γυναίκες στον κλάδο της Πληροφορικής στο Ηνωμένο Βασίλειο.

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

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

Θητεία

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

Εξωτερικός Διορισμός

Προεδρος του ΔΣ της Hyperion Services Ltd
Howden Broking Group
Hyperion & Partners Ltd

Ανεξάρτητη

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Πρόεδρος της Επιτροπής Τεχνολογίας
Μέλος της Επιτροπής Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης
Μέλος της Επιτροπής Δεοντολογίας

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Πόλα Χατζησωτηρίου

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

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

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

Θητεία

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

Εξωτερικός Διορισμός

Όχι

Ανεξάρτητη

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Μέλος της Επιτροπής Ελέγχου
Μέλος της Επιτροπής Κινδύνου

Michael Heger (Πρόεδρος της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών)

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

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

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

Εξωτερικός Διορισμός

Όχι

Ανεξάρτητος

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Μέλος της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (Πρόεδρος από τις 21 Ιανουαρίου 2019)
Μέλος της Επιτροπής Ελέγχου
Μέλος της Επιτροπής Τεχνολογίας

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

Μαρία Φιλίππου

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 προτού αναλάβει τη σημερινή της θέση ως Global Talent & Development Director.

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

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

Θητεία

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

Εξωτερικός Διορισμός

Όχι

Ανεξάρτητη

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Μέλος της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών
Μέλος της Επιτροπής Δεοντολογίας

Νίκος Σοφιανός

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 Απρίλιο 2020
(υπό την αίρεση της έγκρισης της ΕΚΤ)

Εξωτερικός Διορισμός

Dimand SA
DoValue SA

Ανεξάρτητη

Ναι

Μέλος Επιτροπής

Μέλος της Επιτροπής Ελέγχου
(υπό την αίρεση της έγκρισης της ΕΚΤ)

4. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

4.1 Μη-Εκτελεστικοί Διοικητικοί Σύμβουλοι (συνέχεια)

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

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

Ιωάννης Ζωγραφάκης (συνέχεια)

Θητεία

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

Ανεξάρτητος

Ναι

Εξωτερικός Διορισμός

Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος
A. Eternity Capital Management Ltd

Μέλος Επιτροπής

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

Εξωτερικός Διορισμός

Ανεξάρτητος

Όχι

Μέλος Επιτροπής

Μέλος της Επιτροπής Δεοντολογίας

Χριστόδουλος Πατσαλίδης (Πρώτος Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος)

Από το 1989 έως το 1996, ο Δρ Χριστόδουλος Πατσαλίδης εργάστηκε στην Κεντρική Τράπεζα της Κύπρου, στη Διαχείριση Εξωτερικού Δημόσιου Χρέους και Συναλλαγματικών Αποθεμάτων. Το 1996 εντάχθηκε στο Συγκρότημα, όπου κατείχε διάφορες θέσεις, μεταξύ άλλων, στη Διεύθυνση Μεγάλων Επιχειρήσεων, στο Τμήμα Διαχείρισης Συναλλάγματος και Διαθεσίμων και στον τομέα της Ιδιωτικής Τραπεζικής και των αγορών. Από το Δεκέμβριο 2013 μέχρι τον Απρίλιο 2016 υπηρέτησε ως Διευθυντής Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης και ήταν υπεύθυνος για τους τομείς της Οικονομικής Διεύθυνσης, της Διεύθυνσης Διαθεσίμων, των Σχέσεων με Επενδυτές, και της Υπηρεσίας Προμηθειών. Από τον Μάιο 2016 μέχρι τον Αύγουστο 2019 υπηρέτησε ως Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος και Διευθυντής Διεύθυνσης Λειτουργικών Εργασιών και ήταν υπεύθυνος για τους τομείς Ανθρώπινου Δυναμικού, Εταιρικών Υποθέσεων, Διεύθυνση Συμμόρφωσης, Λειτουργικών Εργασιών, Νομικών Υπηρεσιών, Οργάνωσης και Αλλαγής, Πληροφορικής, Ψηφιακού Μετασχηματισμού και Διοικητικών Εργασιών. Στα καθήκοντά του ως Πρώτος Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος, είναι υπεύθυνος για τους τομείς Εταιρικών Υποθέσεων, Νομικών Υπηρεσιών, Εποπτικών Σχέσεων καθώς και Διεύθυνσης Συμμόρφωσης.

Είναι κάτοχος διδακτορικού διπλώματος (PhD) και μεταπτυχιακού στα Οικονομικά από το London School of Economics και πτυχίου στα Οικονομικά από το Queen Mary College του Λονδίνου.

Χριστόδουλος Πατσαλίδης (Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος) (συνέχεια)

Ο Δρ Πατσαλίδης είναι ένας έμπειρος επαγγελματίας χρηματοοικονομικών υπηρεσιών έχοντας υπηρετήσει σε διάφορες υψηλόβαθμες θέσεις στο Συγκρότημα, μεταξύ άλλων και ως Διευθυντής Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης.

Θητεία

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

Εξωτερικός Διορισμός

Αντιπρόεδρος του ΔΣ του Συνδέσμου Τραπεζών Κύπρου
Ευρωπαϊκή Τραπεζική Ομοσπονδία
Αντικαρκινικός Σύνδεσμος Κύπρου

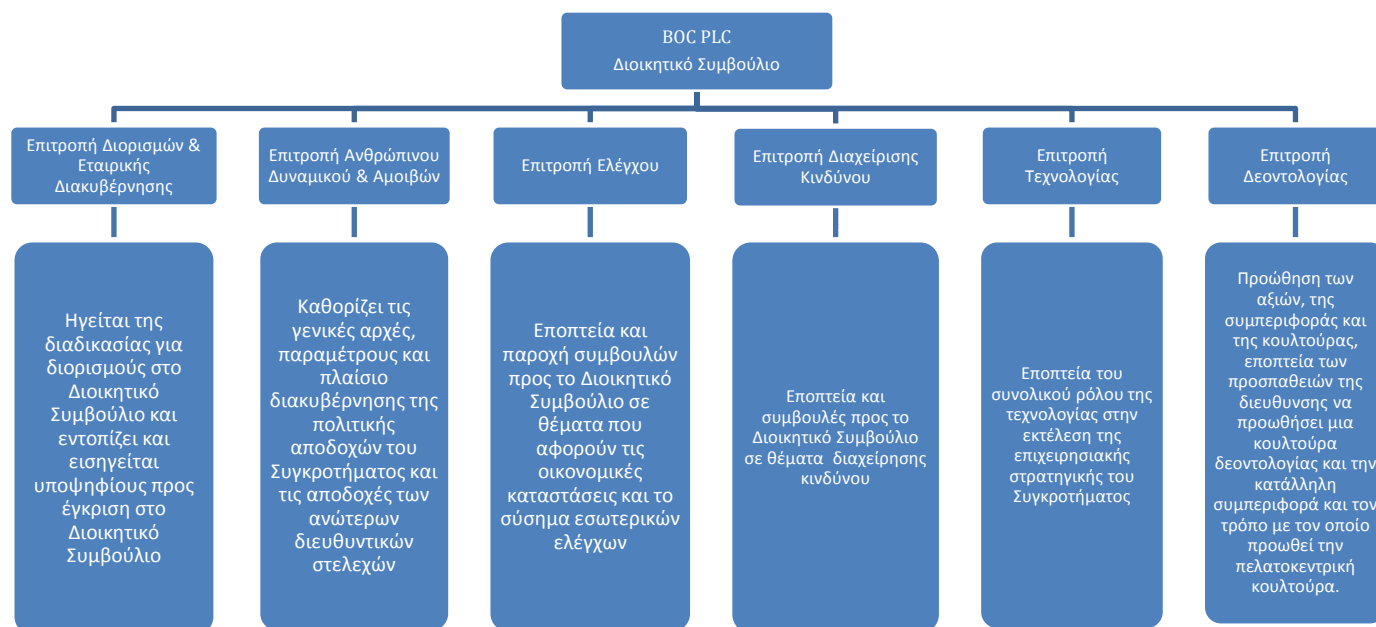
Ανεξάρτητος

Όχι

Μέλος Επιτροπής

Όχι

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου



Προκειμένου το Διοικητικό Συμβούλιο να ασκήσει κατάλληλη εποπτεία των κινδύνων και του ελέγχου, έχει εκχωρήσει ορισμένες αρμοδιότητες στις επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι κύριες επιτροπές είναι η ΕΕ, η ΕΔΚ, η ΕΔΕΔ και η 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 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. Κάθε επιτροπή αναθεωρεί τους όρους εντολής της ετησίως.

Τη συνολική ευθύνη για την έγκριση και την παρακολούθηση της στρατηγικής, της ανοχής 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.

Ο πρόεδρος κάθε επιτροπής ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο στην επόμενη συνεδρίαση του σχετικά με θέματα που συζητήθηκαν σε προηγούμενες συνεδριάσεις της επιτροπής και το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει τα πρακτικά των συνεδριάσεων των επιτροπών, για να σημειωθούν ή να συζητηθούν αν είναι απαραίτητο. Αυτή η σύνδεση είναι σημαντική μεταξύ των επιτροπών και του Διοικητικού Συμβουλίου, δεδομένου ότι είναι πρακτικά αδύνατο για όλους τους ανεξάρτητους μη-εκτελεστικούς διοικητικούς συμβούλους να είναι μέλη όλων των επιτροπών.

Εκτός από τις κύριες επιτροπές, το Διοικητικό Συμβούλιο ίδρυσε την Επιτροπή Τεχνολογίας το 2017 για την προώθηση του ψηφιακού μετασχηματισμού της Τράπεζας. Τον Νοέμβριο 2019, συστάθηκε Επιτροπή Δεοντολογίας για να συνδράμει το Διοικητικό Συμβούλιο στην προώθηση του συλλογικού του οράματος για αξίες, συμπεριφορά και κουλτούρα και να εποπτεύει τις προσαθειές της διεύθυνσης να εδραιώσει μια κουλτούρα δεοντολογίας και κατάλληλης συμπεριφοράς εντός του Συγκροτήματος.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.1 Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης

Στις 31 Δεκεμβρίου 2019, η ΕΔΕΔ αποτελείται από 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 του Διοικητικού Συμβουλίου.

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 2019, η Επιτροπή πραγματοποίησε 10 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 το 2019:

Συναντήσεις* ΕΔΕΔ κατά το 2019:

Josef Ackermann (Πρόεδρος) παραιτήθηκε στις 14 Μαΐου 2019	5/5
Τάκης Αράπογλου (Πρόεδρος) διορίστηκε στις 12 Ιουνίου 2019	5/5
Maksim Goldman	9/10
Lyn Grobler	10/10

* Ο αριθμός των συνεδριάσεων της Επιτροπής της BOC PCL κατά τη διάρκεια του 2019 ήταν 11. Η συμμετοχή των διοικητικών συμβούλων σε αυτές τις συνεδριάσεις παρουσιάζεται τη σελίδα 384.

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 συμβουλεύουν 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.

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 την κατάσταση στην οποία 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 κατάσταση που τη δημιούργησε, και
- Εποπτεύει τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης των κύριων 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.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.1 Επιτροπή Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης(συνέχεια)

Τα θέματα που η Επιτροπή εξέτασε και οι ενέργειες που έγιναν κατά το 2019 παρουσιάζονται στον πιο κάτω πίνακα.

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που έγιναν από την ΕΔΕΔ κατά το 2019

Σύνθεση και μέγεθος Διοικητικού Συμβουλίου και Επιτροπών	<ul style="list-style-type: none"> • Διορισμός μη εκτελεστικού μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο. • Διορισμοί στα διοικητικά συμβούλια μεγάλων θυγατρικών. • Αντικατάσταση του προέδρου της ΕΑΔΑ. • Αντικατάσταση του Ανώτερου Ανεξάρτητου Διοικητικού Συμβούλου. • Δομή και σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου. 	<ul style="list-style-type: none"> • Η εξωτερική εταιρία εξεύρεσης στελεχών Egon Zehnder ετοίμασε σύντομη λίστα υποψηφίων, ακολούθησαν συνεντεύξεις με διάφορα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και η διαδικασία κατέληξε σε διορισμό του κου Αράπογλου. • Μετά την απόφαση του κου Σπανού να παραιτηθεί, η Επιτροπή εισηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο την αντικατάσταση του στην προεδρία της Επιτροπής από τον Δρ Heger με βάση τον προγραμματισμό διαδοχής του Διοικητικού Συμβουλίου και το γεγονός ότι ο Δρ Heger είναι έμπειρο μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και της ΕΑΔΑ από το διορισμό του τον Ιούνιο του 2016. • Ο κος Ζωγραφάκης προτάθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο για διορισμό ως Ανώτερος Ανεξάρτητος Διοικητικός Σύμβουλος λόγω της εκτεταμένης πείρας του ως ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος.
Πρόγραμμα Διαδοχής Εκτελεστικών Μελών	<ul style="list-style-type: none"> • Διορισμός Διευθύνοντος Συμβούλου. 	<ul style="list-style-type: none"> • Η εξωτερική εταιρία εξεύρεσης στελεχών Egon Zehnder ετοίμασε τελικό κατάλογο υποψηφίων τόσο εσωτερικών όσο και εξωτερικών. Διεξήχθησαν συνεντεύξεις με διάφορα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και η διαδικασία κατέληξε στον διορισμό του εσωτερικού υποψηφίου κου Νικολάου.
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 	<ul style="list-style-type: none"> • Μια εσωτερική διαδικασία αξιολόγησης πραγματοποιήθηκε το 2019 που κατέληξε σε σχέδιο δράσης για την εφαρμογή των εισηγήσεων της έκθεσης αξιολόγησης.
Εταιρική Διακυβέρνηση	<ul style="list-style-type: none"> • Εξέταση και έγκριση των αναθεωρήσεων των εξής: <ul style="list-style-type: none"> • Το Σχέδιο Δράσης του 2019 για συμμόρφωση με την εταιρική διακυβέρνηση. • Εξέταση και εισήγηση για έγκριση της Πολιτικής Εταιρικής Διακυβέρνησης Συγκροτήματος. • 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 αναφοράς της Επιτροπής Δεοντολογίας 	<ul style="list-style-type: none"> • Ετήσια ανασκόπηση του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης, ώστε να ενσωματωθούν οι απαιτήσεις πρόσφατων κανονιστικών εξελίξεων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων του αναθεωρημένου Κώδικα ΗΒ. • Η επανεξέταση της Πολιτικής Ποικιλομορφίας του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε να διασφαλιστεί ότι το ισχύον σχέδιο δράσης για την επίτευξη 40% γυναικείας εκπροσώπησης στο Διοικητικό Συμβούλιο, μέχρι το 2020, εξακολουθεί να είναι κατάλληλο. • Συστάθηκε Επιτροπή Δεοντολογίας, για να στηρίξει το Διοικητικό Συμβούλιο στην προώθηση του συλλογικού του οράματος για αξίες, συμπεριφορά και πολιτισμό.
Εξέταση απόδοσης εκτελεστικών	<ul style="list-style-type: none"> • Εξέταση της απόδοσης των εκτελεστικών μελών. • Καθορισμός των Δεικτών Απόδοσης του νέου Διευθύνοντος 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

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 2019 (συνέχεια)

Ανεξαρτησία και χρονικές δεσμεύσεις	<ul style="list-style-type: none"> Αξιολόγηση: <ul style="list-style-type: none"> Δεξιότητων, γνώσεων και τεχνογνωσίας, Ανεξαρτησίας των μη εκτελεστικών μελών. Πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων των μελών. Διορισμών σε άλλα διοικητικά συμβούλια. Παρουσίας και διάθεσης χρόνου. 	<ul style="list-style-type: none"> Όλα τα μη-εκτελεστικά μέλη παρέμειναν ανεξάρτητα ως προς τον χαρακτήρα και την κρίση. 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. Πριν την ανάληψη θέσεων σε άλλα διοικητικά συμβούλια ζητήτο η έγκριση της ΕΔΕΔ.
Εκπαίδευση	<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 την Γραμματέα της Εταιρίας.
Εταιρική Διακυβέρνηση θυγατρικών	<ul style="list-style-type: none"> Εξέταση και έγκριση της αναθεώρησης των Κατευθυντήριων Γραμμών Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις θυγατρικές Συγκροτήματος. 	<ul style="list-style-type: none"> Ευθυγράμμιση του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης των θυγατρικών εταιριών με εκείνο του Συγκροτήματος λαμβάνοντας υπόψη την αναλογικότητα.

Έγιναν συζητήσεις επί του θέματος του σχεδιασμού διαδοχής και ετοιμάστηκαν περιγραφές εργασίας για να είναι διαθέσιμες στους εξωτερικούς συμβούλους που θα βοηθούσαν στην αναζήτηση πιθανών υποψηφίων για τις θέσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου και του Προέδρου. Πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις μετά τον καταρτισμό τελικού καταλόγου υποψηφίων και υποβλήθηκε σχετική πρόταση στο Διοικητικό Συμβούλιο. 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. Οι όροι εντολής της Επιτροπής βρίσκονται στη διεύθυνση www.bankofcyprus.com

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 οποιοσδήποτε αλλαγές αναφορικά με τη συμμόρφωσή τους με την Οδηγία Ικανότητας και Καταλληλότητας της ΚΤΚ. Τυχόν μεταβολές που γνωστοποιούνται, αξιολογούνται και καθορίζεται η σημαντικότητά τους. Μετά την ανασκόπηση για το 2019, 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.

5.1.1 Ποικιλομορφία

Το Συγκρότημα αναγνωρίζει τα οφέλη που έχει η ποικιλομορφία στο Διοικητικό Συμβούλιο και έχει δεσμευτεί 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 ποικιλομορφίας, 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 ποικιλομορφία του Διοικητικού Συμβουλίου παρατίθεται πλήρως στην Πολιτική Ποικιλομορφίας 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 ποικιλόμορφο 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)

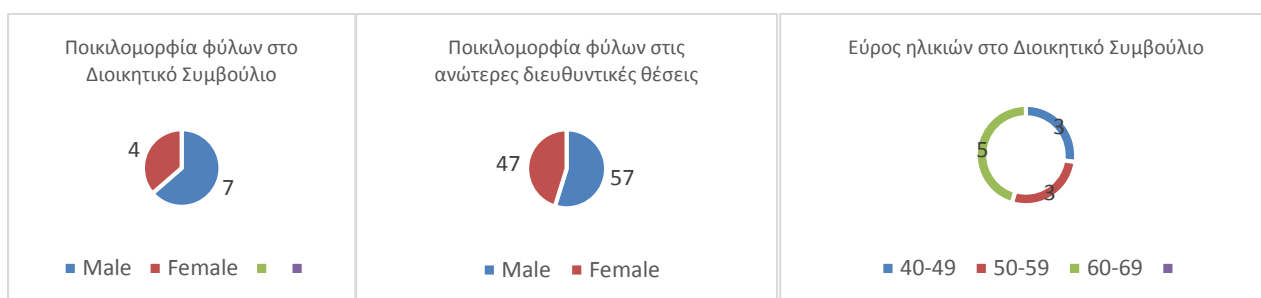
5.1.1 Ποικιλομορφία (συνέχεια)

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 και αποτελεσματική δυναμική στο Διοικητικό Συμβούλιο. Η αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου εξαρτάται από την διασφάλιση της ορθής ισορροπίας με διοικητικούς συμβούλους με εμπειρία σε τραπεζικές ή χρηματοοικονομικές υπηρεσίες και ευρύτερη εμπορική εμπειρία.

Ο Τάκης Αράπογλου και ο Πάνικος Νικολάου ήταν οι μόνοι δύο διορισμοί που έγιναν το 2019 και βρίσκονται σε ευθυγράμμιση με τη στρατηγική του Συγκροτήματος να επικεντρωθεί στην κύρια αγορά του, απεκδύοντας μη κεντρικές του δραστηριότητες. Γνώση της περιοχής και ιδιαίτερα της τοπικής αγοράς διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στον διορισμό των δύο διοικητικών συμβούλων.

Το 2019, 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, μεταποιήσεις, 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.

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 2019 η Επιτροπή αναθεώρησε την Πολιτική Ποικιλομορφίας του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία επιδιώκει να επιτύχει την παρουσία και των δύο φύλων, με διορισμούς που βασίζονται στην αξιοκρατία στο πλαίσιο των απαιτούμενων δεξιοτήτων και εμπειριών. Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει θέσει ως στόχο να επιτύχει και να διατηρήσει 40% εκπροσώπηση γυναικών μέχρι το τέλος του 2020 και το σχέδιο δράσης που ετοιμάστηκε από τη Γραμματέα της Εταιρίας και εγκρίθηκε από την Επιτροπή καταγράφει τα κύρια ενδιάμεσα βήματα που θα οδηγήσουν στην επίτευξη του στόχου. Επί του παρόντος, η ποικιλομορφία των φύλων ανέρχεται στο 36,4%.

Το Διοικητικό Συμβούλιο δίνει επίσης μεγάλη έμφαση στη διασφάλιση της ποικιλομορφίας 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 όλα τα μέλη του προσωπικού και αντιμετωπίζει την ποικιλομορφία με δικαιοσύνη και σεβασμό με στόχο να προσφέρει δίκαιη μεταχείριση σε όλους τους εργαζομένους.

5.2 Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών

Η Επιτροπή στις 31 Δεκεμβρίου 2019 αποτελείται από 3 ανεξάρτητα μη-εκτελεστικά μέλη. Η σύνθεσή της ήταν σύμφωνη με τις απαιτήσεις του Κώδικα ΧΑΚ, του Κώδικα ΗΒ 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.

Ο πρόεδρος της Επιτροπής, κος Σπανός, παραιτήθηκε στις 21 Ιανουαρίου 2019 και αντικαταστάθηκε από τον Δρ Michael Heger ο οποίος ήταν μέλος της Επιτροπής από τον διορισμό του στο Διοικητικό Συμβούλιο στις 9 Ιουνίου 2016.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.2 Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (συνέχεια)

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

Η Επιτροπή συνεδρίασε 9 φορές το 2019. Ο πρόεδρος και τα μέλη της Επιτροπής καθώς και η συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις παρουσιάζονται πιο κάτω. Ο Διευθύνων Σύμβουλος και ο Διευθυντής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού προσκαλούνται να συμμετέχουν στις συνεδριάσεις ανάλογα με την περίπτωση.

Συμμετοχή μελών κατά το 2019:

Συναντήσεις* ΕΑΔΑ κατά το 2019:

Μιχάλης Σπανός (Πρόεδρος) παραιτήθηκε στις 21 Ιανουαρίου 2019	0/1
Michael Heger (Πρόεδρος) διορίστηκε στις 21 Ιανουαρίου 2019	9/9
Anat Bar-Gera	9/9
Μαρία Φιλίππου	8/9

* Ο αριθμός των συνεδριάσεων της Επιτροπής της BOC PCL κατά το 2019 ήταν 12. Η συμμετοχή των διοικητικών συμβούλων σε αυτές τις συνεδριάσεις παρουσιάζεται τη σελίδα 384.

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 διασφαλίζει 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 διασφαλίζει 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 διασφαλίζει 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 του προσωπικού, 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 τη συμμετοχή των εργαζομένων, όπως την εφαρμογή ενός προγράμματος αμφίδρομης εσωτερικής επικοινωνίας, την εφαρμογή ενός προγράμματος φροντίδας/ευημερίας των εργαζομένων και την ανάληψη πρωτοβουλιών για δίκαιη και διαφανή αναγνώριση συνεισφοράς σε όλο το Συγκρότημα.

Η Επιτροπή είναι υπεύθυνη για την ετοιμασία και περιοδική αναθεώρηση της Πολιτικής Αμοιβών Συγκροτήματος η οποία προτείνεται στο Διοικητικό Συμβούλιο για έγκριση. Επιπλέον, το Διοικητικό Συμβούλιο, μέσω της Επιτροπής, έχει την τελική ευθύνη για την εποπτεία της εφαρμογής της Πολιτικής Αμοιβών του Συγκροτήματος. Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τον ρόλο της Επιτροπής όσον αφορά την Πολιτική Αμοιβών μπορείτε να βρείτε στην Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών στη σελίδα 416.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.2 Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (συνέχεια)

Η Επιτροπή εποπτεύει τις διαπραγματεύσεις με τη συντεχνία τραπεζικών υπαλλήλων και παρέχει καθοδήγηση και υποστήριξη στη διεύθυνση. Συμβουλευεί 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 μεγάλων θυγατρικών σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και τον σχεδιασμό διαδοχής όλων των Διευθύνσεων και θυγατρικών εταιριών για ανώτερα διευθυντικά στελέχη σε όλο το Συγκρότημα.

Η Επιτροπή παρακολουθεί τη συμμόρφωση με τον Κώδικα Συμπεριφοράς και εξετάζει πειθαρχικές ρυθμίσεις και μέτρα του Συγκροτήματος, όπως αυτά παρουσιάζονται από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού σε ετήσια βάση. Επίσης, εξετάζει το ετήσιο πρόγραμμα κατάρτισης που ετοιμάζεται από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και εγκρίνεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και διασφαλίζει ότι αυτό δημιουργεί και / ή αναπτύσσει τις κατάλληλες ικανότητες και συμπεριφορές που είναι απαραίτητες για την επίτευξη 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 2019

Ετήσια αξιολόγηση αμοιβών	<ul style="list-style-type: none"> Ετήσια αναθεώρηση και έγκριση της Πολιτικής Αμοιβών. Η απόδοση και η αμοιβή των μελών της ανώτατης διεύθυνσης. 	<ul style="list-style-type: none"> Δεδομένων των περιορισμών για τη χορήγηση μεταβλητής αμοιβής, προκειμένου να διατηρηθούν τα κίνητρα σε όλη τη διευθυντική ομάδα, δόθηκαν λογικές αμοιβές λαμβάνοντας υπόψη ότι οι ανταγωνίστριες τράπεζες δεν έχουν τους ίδιους περιορισμούς στη μεταβλητή αμοιβή. Οι αυξήσεις ήταν μεροληπτικές ώστε να αντικατοπτρίζουν τη συνεισφορά του ατόμου.
Γνωστοποιήσεις και Διακυβέρνηση	<ul style="list-style-type: none"> Ανασκόπηση της Έκθεσης Πολιτικής Αμοιβών στην Ετήσια Έκθεση. Αναθεώρηση των όρων εντολής της Επιτροπής. Αναθεώρηση της Πολιτικής Εξωτερικών Προσλήψεων. Θεώρηση της νέας σύμβασης του Διευθύνοντα Συμβούλου. Θεώρηση και έγκριση της αναδιοργάνωσης της Τράπεζας. Δομή της Εκτελεστικής Επιτροπής. 	<ul style="list-style-type: none"> Η Έκθεση μελετήθηκε και εγκρίθηκε. Η αναδιοργάνωση της οργανωτικής διάρθρωσης αποσκοπούσε στη δημιουργία μιας λειτουργικότερης δομής που λαμβάνει υπόψη τους υφιστάμενους τομείς εστίασης της Τράπεζας.
Επισκόπηση Ανθρώπινου Δυναμικού	<ul style="list-style-type: none"> Παρακολούθηση συνολικού αριθμού προσωπικού και εξέλιξη της μισθοδοσίας καθώς και της εξωτερικής διαδικασίας πρόσληψης. Ανασκόπηση του Σχεδίου Αναδιοργάνωσης που αποτέλεσε τη βάση του προγράμματος εθελουσίας εξόδου του 2019. Ανασκόπηση του σχεδιασμού και των παραμέτρων του προγράμματος εθελουσίας εξόδου και παρακολούθηση της διαδικασίας. 	<ul style="list-style-type: none"> Η Επιτροπή εξέτασε το Σχέδιο Αναδιοργάνωσης που εντόπισε καταργηθείσες θέσεις που προέκυψαν από τις αλλαγές στη δομή, 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.
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 2019 (συνέχεια)

Ενασχόληση με τη συντεχνία τραπεζικών υπαλλήλων	<ul style="list-style-type: none"> • Παρακολούθησε στενά την πρόοδο των διαπραγματεύσεων όσον αφορά την ανανέωση της συλλογικής σύμβασης. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ο πρόεδρος της Επιτροπής μαζί με τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου και τον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο πραγματοποίησαν συνάντηση με εκπροσώπους της συντεχνίας και συμφώνησαν πορεία δράσης για την επανενεργοποίηση της πλατφόρμας επικοινωνίας μεταξύ του Διοικητικού Συμβουλίου και της συντεχνίας. Η συλλογική σύμβαση υπογράφηκε τελικά για το 2019-2020.
Αξιολόγηση της απόδοσης, ανάπτυξη και διαδοχή	<ul style="list-style-type: none"> • Ανασκόπηση των αξιολογήσεων απόδοσης της ανώτατης διεύθυνσης. • Ανασκόπηση των βασικών ευρημάτων της Έρευνας Πρακτικών της διεύθυνσης του 2018. • Ανασκόπηση των αποτελεσμάτων της ετήσιας αξιολόγησης της απόδοσης προσωπικού και των κυριότερων ευρημάτων. • Ενημέρωση σχετικά με το αποτέλεσμα του ελέγχου της αξιολόγησης της απόδοσης που διενεργήθηκε από τον Εσωτερικό Έλεγχο. • Αναθεώρηση της Πολιτικής Αξιολόγησης της Απόδοσης. 	<ul style="list-style-type: none"> • Θεώρησε τα αποτελέσματα της διαδικασίας αξιολόγησης και εισηγήθηκε τροποποιήσεις στη διαδικασία με βάση τα συμπεράσματα του Εσωτερικού Ελέγχου. • Θεώρησε τα ευρήματα της Έρευνας Πρακτικών της διεύθυνσης, σύμφωνα με τα οποία οι υφιστάμενοι αξιολογούν τους διευθυντές τους σε 12 διαστάσεις και ενθάρρυνε τη χρήση του προγράμματος Ηγετικής Επιτάχυνσης.
Πρακτικές Ανθρώπινου Δυναμικού	<ul style="list-style-type: none"> • Έκθεση ενημέρωσης της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (στατιστικά στοιχεία εξόδου, πειθαρχικές υποθέσεις, οικονομική βοήθεια και ειδικές άδειες). • Darewinners. • Ημερολόγιο αλλαγής. • Well at work. 	<ul style="list-style-type: none"> • Εξετάστηκαν και σχολιάστηκαν από την Επιτροπή διάφορες πρωτοβουλίες που εισήγαγε η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού για την ευθυγράμμιση της κουλτούρας με τη στρατηγική.

Οι προτεραιότητες της ΕΑΔΑ το 2019 ήταν το σχέδιο δράσης της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού να προωθήσει τη συμμετοχή του προσωπικού και να ενθαρρύνει την αμφίδρομη ανοιχτή επικοινωνία. 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 2018 η Τράπεζα εισήγαγε το σχέδιο της Εσωτερικής Έρευνας Ικανοποίησης Πελατών, με την οποία δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να αξιολογούν το επίπεδο εξυπηρέτησης που λαμβάνουν από διάφορα εσωτερικά τμήματα της Τράπεζας.

Σύμφωνα με το σχέδιο δράσης που θεσπίστηκε για συμμόρφωση με τον αναθεωρημένο Κώδικα ΗΒ, η Επιτροπή συζήτησε και συμφώνησε για την προσέγγιση της ενασχόλησης για το 2019 και τις μεθόδους συλλογής και τεκμηρίωσης των απόψεων του εργατικού δυναμικού ενώ εξέτασε τον τρόπο με τον οποίο θα παρουσιάζονται και θα εξετάζονται θέματα και απόψεις του εργατικού δυναμικού από το Διοικητικό Συμβούλιο για συζήτηση και διαβούλευση ώστε να ενθαρρυνθεί ένας ουσιαστικός διάλογος μεταξύ του Διοικητικού Συμβουλίου και του εργατικού δυναμικού εγκαίρως.

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. Πρωτοβουλία που προέκυψε από την έρευνα ήταν το πρόγραμμα Εσωτερικές Ευκαιρίες με το οποίο διαφημίζονται διαθέσιμες θέσεις στην ηλεκτρονική πύλη των εργαζομένων όπου τα μέλη του προσωπικού μπορούν να υποβάλλουν αίτηση για ανώτερες ιεραρχικά θέσεις. Διεξάγονται συνεντεύξεις με όλα τα άτομα που αιτούνται και πληρούν τα προσόντα και οι επιτυχόντες υποψήφιοι έχουν μια δεύτερη συνέντευξη πριν ληφθεί απόφαση. Οι αποφάσεις είναι αιτιολογημένες και το προσωπικό ενημερώνεται εάν είναι επιτυχές ή όχι.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.2 Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (συνέχεια)

Ένα έργο με το όνομα «Kill B» για την εξάλειψη της γραφειοκρατίας εισήχθη μέσω εργασθηρίων και εισηγήσεων του προσωπικού. Περίπου 30 τέτοιες εισηγήσεις έχουν ήδη εφαρμοστεί ενώ αξιολογούνται περισσότερες.

Η διαδικασία αξιολόγησης βελτιώθηκε μέσω της συμμετοχής του προσωπικού ώστε να καταστεί πιο αντικειμενική και αξιοκρατική. Χρησιμοποιήθηκαν έρευνες, πραγματοποιήθηκαν εργαστήρια και διεξήχθησαν αρκετές προσωπικές συνεντεύξεις για την κατανόηση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν τόσο οι αξιολογητές όσο και οι αξιολογούμενοι.

Για να ενθαρρυνθεί η τίμια και αμφίδρομη επικοινωνία ως προτεραιότητα, καθώς είναι το καλύτερο εργαλείο για την αντιμετώπιση των προκλήσεων για τη συνεχή ανάπτυξη ενός υγιούς οργανισμού, δημιουργήθηκε η «Γωνιά CEO» στην ηλεκτρονική πύλη των εργαζομένων, όπου το προσωπικό μπορεί να επικοινωνήσει με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο μέσω του Ask the CEO, τη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του Διευθύνοντος Συμβούλου για άμεση επικοινωνία. Επίσης μέσω συμμετοχής σε γεύματα με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο τα οποία διοργανώνονται τακτικά και το προσωπικό μπορεί να κάνει κράτηση εκ των προτέρων. Το υφιστάμενο κανάλι ανώνυμης / εμπιστευτικής καταγγελίας του Συγκροτήματος παρέχει την ευκαιρία σε όλο το προσωπικό να γεμίσει ανησυχίες εμπιστευτικά.

Το 97% του προσωπικού εκπαιδεύτηκε το 2019 που αντιστοιχεί σε περίπου 2,5 ημέρες κατάρτισης για κάθε μέλος του προσωπικού. Στο πρόγραμμα Ηγετικής Επιτάχυνσης συμμετείχαν μεσαία διευθυντικά στελέχη, ενώ άλλα προγράμματα επιτάχυνσης των ικανοτήτων παρακολουθούνταν από συναφή μέλη του προσωπικού. Πραγματοποιήθηκαν επίσης πολλά προγράμματα Excellence, με τα οποία το προσωπικό κέρδισε αναγνώριση και χρηματικά βραβεία για την Αλλαγή & Καινοτομία, την Εξαιρετική Συμβολή, το Πνεύμα Ομαδικότητας, την Πελατοκεντρική εστίαση και Δεοντολογία.

Τα τελευταία δύο χρόνια διοργανώθηκαν 51 ημέρες ανοικτής πόρτας (Open Days) με μέλη της ανώτατης διεύθυνσης για όλο το προσωπικό. Η εσωτερική επικοινωνία ενθαρρύνεται περαιτέρω με τα τριμηνιαία οικονομικά αποτελέσματα που παρουσιάζονται από την εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης μέσω μιας παρουσίασης στην ηλεκτρονική πύλη των εργαζομένων. Νέα εργαλεία εσωτερικής επικοινωνίας αξιολογούνται επί του παρόντος μέσω πιλοτικών ομάδων. Οι διοικητικοί σύμβουλοι συμμετέχουν σε επιτόπιες επισκέψεις και ανταλλάσσουν απόψεις με το προσωπικό ή αντιμετωπίζουν τις ανησυχίες τους.

Η πρωτοβουλία «Darewinners» αποσκοπούσε στο να εντοπίσει 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.

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. Το πρόγραμμα "Καλά στην Εργασία" βασίζεται σε τέσσερις πυλώνες δράσεων που στοχεύουν στην επίτευξη ισορροπίας στους ανθρώπους της Εταιρίας σε όλους τους τομείς: Ψυχοσωματική υγεία, ψυχική ευεξία, κοινωνικές δραστηριότητες / κοινωνικοποίηση, οικονομικό σχεδιασμό, όλα βασικά στοιχεία για έναν οργανισμό που βασίζεται στο ανθρώπινο δυναμικό του για να προχωρήσει μπροστά. Αυτοί οι στόχοι επιτυγχάνονται μέσω ειδικών εργαλείων, πρωτοβουλιών, σεμιναρίων και άλλων δράσεων που θα εμπλουτίζονται σε συνεχή βάση. Μερικά από τα ήδη διαθέσιμα εργαλεία είναι οι ετήσιοι έλεγχοι ευεξίας για όλο το προσωπικό, σεμινάρια για τη ψυχική και σωματική υγεία καθώς και γραμμή βοήθειας των εργαζομένων. Ένα προσεχές εργαλείο είναι η εφαρμογή κινητής τηλεφωνίας Guardian Angel που θα είναι διαθέσιμη σε όλους τους υπαλλήλους.

Το Διοικητικό Συμβούλιο βεβαιώνει ότι η μέθοδος ενασχόλησης με το εργατικό δυναμικό που έχει καθοριστεί είναι μέσω εσωτερικών ερευνών που διεξάγονται από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού υπό την εποπτεία της ΕΑΔΑ η οποία ενεργεί ως συμβουλευτική επιτροπή για το εργατικό δυναμικό στο Διοικητικό Συμβούλιο και ότι τακτικές αναφορές των απόψεων που εκφράζει το προσωπικό υποβάλλονται στην ΕΑΔΑ η οποία στη συνέχεια αναφέρεται μέσω του προέδρου της στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Η διασφάλιση της βιωσιμότητας της Τράπεζας είναι υψίστης σημασίας. Λόγω του διεθνούς οικονομικού περιβάλλοντος στον τραπεζικό τομέα, όπου τα επιτόκια είναι πολύ χαμηλά και το λειτουργικό κόστος συνεχίζει να αυξάνεται λόγω του αυστηρού κανονιστικού περιβάλλοντος, υπήρχε ανάγκη περαιτέρω εξειδίκευσης, περαιτέρω εκσυγχρονισμού και μείωσης των λειτουργικών εξόδων της Τράπεζας. Η Εταιρεία αποφάσισε να επενδύσει στο πρόγραμμα ψηφιακού μετασχηματισμού προκειμένου να απλοποιήσει τον τρόπο με τον οποίο διεκπεραιώνονται οι εργασίες της ώστε να είναι σε θέση να προσφέρει μια βελτιωμένη εμπειρία στον πελάτη. Το σχέδιο αναδιοργάνωσης που επέφερε σημαντικές αλλαγές ανά επιχειρηματική δραστηριότητα και την κατάργηση σημαντικού αριθμού θέσεων εργασίας συζητήθηκε με τη συντεχνία τραπεζικών υπαλλήλων. Το πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου επέτρεψε σε 464 υπαλλήλους να αποχωρήσουν ομαλά, με ένα γενναίο δωρο πακέτο παροχών.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.2 Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών (συνέχεια)

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. Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το ρόλο της Επιτροπής παρουσιάζονται στην Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών, στη σελίδα 416 της παρούσας έκθεσης.

5.3 Επιτροπή Ελέγχου

Κατά την 31 Δεκεμβρίου 2019, 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.

Η Επιτροπή συνήλθε 13 φορές κατά τη διάρκεια του 2019. Ο πρόεδρος και τα μέλη της Επιτροπής καθώς και η συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις παρουσιάζονται πιο κάτω. Ο κος Berggren είναι πρόεδρος της ΕΔΚ ενώ ο κος Ζωγραφάκης και η κα Χατζησωτηρίου είναι επίσης μέλη της ΕΔΚ. Επίσης ο Δρ Michael Heger είναι μέλος και πρόεδρος της ΕΑΔΑ. Τέτοιες διασταυρούμενες συμμετοχές διευκολύνουν την αποτελεσματική διακυβέρνηση σε όλα τα ζητήματα οικονομίας και κινδύνου. Οι ημερήσιες διατάξεις μπορούν να ευθυγραμμίζονται και η αλληλεπικάλυψη των ευθυνών μπορεί να αποφεύγεται.

Συναντήσεις* Επιτροπής Ελέγχου κατά το 2019

Ιωάννης Ζωγραφάκης (Πρόεδρος)	13/13
Arne Berggren	11/13
Michael Heger	13/13
Πόλα Χατζησωτηρίου	11/13

* Ο αριθμός των συνεδριάσεων της Επιτροπής σε επίπεδο BOC PCL κατά το 2019 ήταν 13. Η συμμετοχή των διοικητικών συμβούλων σε αυτές τις συνεδριάσεις παρουσιάζεται τη σελίδα 384.

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 αντικειμενικότητάς τους,
- Να θεωρεί τις οικονομικές και λογιστικές πολιτικές και πρακτικές της Εταιρίας και του Συγκροτήματος,
- Να παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα των διαδικασιών ανώνυμης / εμπιστευτικής αναφοράς του Συγκροτήματος και να αναφέρει τα ευρήματα του στο Διοικητικό Συμβούλιο,
- Να παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της λειτουργίας για την παρεμπόδιση του ξηπλύματος 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.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

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 και 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 διευθυντών των επιχειρηματικών Διευθύνσεων 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 Επιτροπή εξέτασε τα ακόλουθα βασικά σημαντικά λογιστικά και άλλα θέματα που αφορούν στην εξέταση των οικονομικών καταστάσεων για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2019. Για την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων, η Επιτροπή εξέτασε την καταλληλότητα των αποφάσεων και των εκτιμήσεων της διεύθυνσης και, ανάλογα με την περίπτωση, συζήτησε τις αποφάσεις και εκτιμήσεις αυτές με τους εξωτερικούς ελεγκτές.

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που λήφθηκαν από την ΕΕ κατά τη διάρκεια του 2019

Αποζημιώσεις για ζημίες απομείωσης δανείων και απαιτήσεων	<ul style="list-style-type: none"> • ΔΠΧΑ9 Αξιολόγηση απομείωσης. • Τα μοντέλα που χρησιμοποιεί η Τράπεζα καλύπτουν την πιθανότητα αθέτησης, όπως απαιτείται από το ΔΠΧΠ9. 	<ul style="list-style-type: none"> • Η ΕΕ σε κοινή συνεδρίαση με την ΕΔΚ μελέτησε τις προβλέψεις για επισφαλείς απαιτήσεις και επιβαρύνσεις, συζητώντας με τη διεύθυνση και τους συμβούλους τη βάση υπολογισμού. Η ΕΕ έλαβε υπόψη την εκτίμηση των συμβούλων ότι οι προβλέψεις για επισφαλείς απαιτήσεις ήταν σύμφωνα με τις απαιτήσεις του ΔΠΧΠ9.
Μετατροπή των αναβαλλόμενων φορολογικών απαιτήσεων σε αναβαλλόμενες φορολογικές ελαφρύνσεις	<ul style="list-style-type: none"> • Οι τροποποιήσεις του φορολογικού νόμου επιτρέπουν τη μετατροπή συγκεκριμένων αναβαλλόμενων φορολογικών απαιτήσεων σε πιστώσεις αναβαλλόμενης φορολογίας. 	<ul style="list-style-type: none"> • Αυτές οι τροποποιήσεις καλύπτουν τις απώλειες φόρου εισοδήματος που μεταφέρθηκαν από τη Λαϊκή Τράπεζα στην ΒOC PCL το Μάρτιο του 2013 μετά από το ψήφισμά της. • Οι λογιστικές και κανονιστικές συνέπειες συζητήθηκαν με εξωτερικούς συμβούλους οι οποίοι παρέιχαν λογιστικές και κανονιστικές εκτιμήσεις για την επεξεργασία κεφαλαίου σχετικά με τον προτεινόμενο νόμο.
Αβέβαιες φορολογικές θέσεις	<ul style="list-style-type: none"> • Εξετάστηκαν οι φόροι και ο ΦΠΑ των προηγούμενων ετών. 	<ul style="list-style-type: none"> • Οι φορολογικές ζημίες που μεταφέρθηκαν στην Τράπεζα από τη Λαϊκή συζητήθηκαν με τη διεύθυνση που εξέφρασε την προσδοκία ότι οι φορολογικές αρχές θα παράσχουν τελική επιβεβαίωση του ύψους των φορολογικών ζημιών που μεταφέρθηκαν σύντομα.
Εφάπαξ συναλλαγές και άλλα θέματα	<ul style="list-style-type: none"> • Πώληση δανείων Velocity 1 • Πώληση δανείων Helix I. • Το έργο Estia για τα ΜΕΔ. • Πώληση της συμμετοχής στη CNP Ασφαλιστική. • Πώληση της συμμετοχής στο κεφάλαιο της Nicosia Mall Holdings Ltd. • Πώληση του CYREIT AIF. 	<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. • Η πώληση της συμμετοχής 49% στην CNP, η πώληση της συμμετοχής της Τράπεζας στο εμπορικό κέντρο της Λευκωσίας και η πώληση του CYREIT συζητήθηκαν με την εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης και τους εξωτερικούς ελεγκτές.
Μελλοντικά πρότυπα λογιστικής	<ul style="list-style-type: none"> • ΔΠΧΑ 16 (Μισθώσεις) που ισχύουν από τον Ιανουάριο του 2019. • IFRS17 (Ασφάλιση) που εφαρμόζεται από το 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> • Η επίπτωση των προτύπων αυτών στους χρηματοοικονομικούς λογαριασμούς συζητήθηκε με τους εξωτερικούς ελεγκτές και την εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης. • Η ανάλυση των κενών πραγματοποιήθηκε από τις δύο ασφαλιστικές θυγατρικές και ολοκληρώθηκε μέχρι τα τέλη του 2019. Η υποβολή εκθέσεων και των δύο θυγατρικών θα αλλάξει θεμελιωδώς και θα απαιτηθεί ολόκληρη η περίοδος μέχρι το 2022 για πλήρη εφαρμογή.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που λήφθηκαν από την ΕΕ κατά τη διάρκεια του 2019 (συνέχεια)

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 τους σκοπούς κατάρτισης των οικονομικών καταστάσεων στη βάση της συνεχιζόμενης δραστηριότητας. 	<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 συνεχιζόμενης δραστηριότητας. • Οι εκτιμήσεις που αξιολογήθηκαν από την Επιτροπή σε σχέση με τη αξιολόγηση της συνεχιζόμενης δραστηριότητας αναφέρονται επίσης στη Σημείωση 3 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων.
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, της 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 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> • Η ΕΕ αξιολόγησε μέσω δεικτών ποιότητας AQIs την αποτελεσματικότητα των εξωτερικών ελεγκτών. • Η απόδοση των νέων εξωτερικών ελεγκτών αξιολογήθηκε για πρώτη φορά μετά την έκδοση των ενδιάμεσων οικονομικών καταστάσεων. • Οι ελεγκτές διενήργησαν έναν ενδεδειγμένο έλεγχο για τη λειτουργία της πληροφορικής και τα ευρήματα συζητήθηκαν μαζί με τις ενέργειες της διεύθυνσης.
Συμμόρφωση	<ul style="list-style-type: none"> • Θεώρηση της Ετήσιας Έκθεσης του Τμήματος Συμμόρφωσης Οικονομικού Εγκλήματος. • Θεώρηση της Ετήσιας Έκθεσης Διαχείρισης Κινδύνου του Τμήματος Συμμόρφωσης Οικονομικού Εγκλήματος. • Θεώρηση της Ετήσιας Έκθεσης του τμήματος Κανονιστικής και Ηθικής Συμμόρφωσης. • Θεώρηση και έγκριση του Σχεδίου Δράσης του Τμήματος Συμμόρφωσης Οικονομικού Εγκλήματος, του Σχεδίου Δράσης του Τμήματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης και του Σχεδίου Δράσης του Τμήματος Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων. • Θεώρηση και έγκριση της Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνου για Ξέπλυμα Παράνομου Χρήματος, της Πολιτικής έναντι στο Ξέπλυμα Παράνομου Χρήματος, της Πολιτικής Αποδοχής Πελατών και της Πολιτικής Κυρώσεων. • Εξέταση σημαντικών θεμάτων κανονιστικής και ηθικής συμμόρφωσης και των εκθέσεων της Διεύθυνση Συμμόρφωσης. • Θεώρηση και έγκριση των διαφόρων πολιτικών κανονιστικής και ηθικής συμμόρφωσης. • Ενημέρωση για σημαντικές επικείμενες κανονιστικές εξελίξεις. • Αξιολόγηση του Διευθυντή Διεύθυνσης Συμμόρφωσης. • Θεώρηση της λειτουργίας συμμόρφωσης αναφορικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων και τη συνολική λειτουργία του λειτουργού προστασίας προσωπικών δεδομένων. 	<ul style="list-style-type: none"> • Τα παράπονα που λήφθηκαν συζητήθηκαν και η Μονάδα Διαχείρισης Παραπόνων υιοθέτησε μια προσέγγιση «μάθησης» για να διασφαλίσει ότι η Τράπεζα θα βελτιώσει τις δραστηριότητές της για να εξασφαλίσει την ικανοποίηση των πελατών. • Συζητήθηκε η συμμόρφωση με τα καλύτερα διεθνή πρότυπα συμμόρφωσης για τα Κέντρα Διεθνών Τραπεζικών Εργασιών και ετοιμάστηκε σχέδιο δράσης για την επίτευξη αυτού του στόχου. Οι καμπάνιες για βελτιωμένη ποιότητα αναθεωρήσεων πελατών για σκοπούς AML εκτελέστηκαν σε όλες τις επιχειρηματικές μονάδες. • Παρακολούθηθηκε η πρόοδος της συμμόρφωσης με τον Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

Θέματα που εξετάστηκαν και ενέργειες που λήφθηκαν από την ΕΕ κατά τη διάρκεια του 2019 (συνέχεια)

<p>Διακυβέρνηση</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Θεώρηση των αναθεωρημένων όρων εντολής της Επιτροπής Ελέγχου • Έγκριση της Ετήσιας Έκθεσης Εταιρικής Διακυβέρνησης. • Έγκριση της δήλωσης Συμμόρφωσης των Διοικητικών Συμβουλών. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ζητήθηκαν σχετικές διευκρινίσεις ώστε η ΕΕ να ικανοποιηθεί σε σχέση με την Ετήσια Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης και τη Δήλωση Συμμόρφωσης των Συμβούλων.
<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 της αυτοαξιολόγησης της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου αναφορικά με τη συμμόρφωση με τα Διεθνή Πρότυπα Εσωτερικού Ελέγχου και τον Κώδικα Δεοντολογίας. • Έγκριση του προϋπολογισμού της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου. • Θεώρηση των τριμηνιαίων εκθέσεων δραστηριότητας της Διεύθυνσης 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 2019. • Η αποτελεσματικότητα της λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου αξιολογήθηκε ως επαρκής και έγινε εισήγηση στο Διοικητικό Συμβούλιο για συζήτηση. • Εξετάστηκαν οι εκθέσεις των ερευνών, τα ευρήματα και οι συστάσεις της έκθεσης εσωτερικού ελέγχου καθώς και η αντίδραση και οι ενέργειες της διεύθυνσης.
<p>Επιδικίες</p>	<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 δύο περιπτώσεις για τις οποίες εκδόθηκαν αποφάσεις στα Κυπριακά δικαστήρια.
<p>Εσωτερικοί Έλεγχοι και Διαχείριση Κινδύνου</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ετήσια επισκόπηση της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου του Συγκροτήματος. • Τριμηνιαία ενημέρωση σχετικά με την παρακολούθηση των εκκρεμούντων ευρημάτων λειτουργικού κινδύνου. • Θεώρηση της Ετήσιας Έκθεσης Αξιολόγησης Ασφάλειας Πληροφοριών. 	<ul style="list-style-type: none"> • Η γνωματεύση που διατυπώθηκε στην Ετήσια Έκθεση Ελέγχου του 2019 για την αποτελεσματικότητα του πλαισίου εσωτερικού ελέγχου συζητήθηκε και συμφωνήθηκε. 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. Έμφαση δίνεται σε συγκεκριμένους τομείς και ειδικά σε μη εξυπηρετούμενα ανοίγματα και σε Πληροφοριακά Συστήματα, τα οποία απαιτούν την προσοχή της διεύθυνσης για περαιτέρω μείωση της έκθεσης σε κινδύνους. • Η τριετής αξιολόγηση του πλαισίου εσωτερικού ελέγχου του Συγκροτήματος ολοκληρώθηκε από την KPMG. Τα βασικά ευρήματα ήταν η υπερβολική εξάρτηση από μη αυτοματοποιημένες εργασίες, δηλαδή excel και διαδικασίες που πρέπει να αυτοματοποιηθούν. Στις θυγατρικές υπάρχει ο κίνδυνος συγκέντρωσης ευθυνών σε συγκεκριμένα άτομα. Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου θεωρείται αποτελεσματικό.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

Προς παροχή στήριξης του Διοικητικού Συμβουλίου στην παρακολούθηση της ακεραιότητας των οικονομικών καταστάσεων, η Επιτροπή Ελέγχου έχει αξιολογήσει την Ετήσια Έκθεση και έλεγξε την καταλληλότητα και την πληρότητα των δημοσιευμένων οικονομικών καταστάσεων και των σχετικών ανακοινώσεων προς τους μετόχους της Εταιρίας και των επίσημων ανακοινώσεων σχετικά με την οικονομική επίδοση του Συγκροτήματος, συμπεριλαμβανομένων των σημαντικών οικονομικών αναφορών και εκτιμήσεων που έγιναν από το Συγκρότημα.

Η Επιτροπή έχει συμβουλευσει το Διοικητικό Συμβούλιο ότι η Ετήσια Οικονομική Έκθεση και λογαριασμοί του Συγκροτήματος είναι δίκαιη, ισορροπημένη και κατανοητή και παρέχει τις απαραίτητες πληροφορίες στους μετόχους για την αξιολόγηση της θέσης και της απόδοσης του Συγκροτήματος, το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική.

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.

Η Επιτροπή έχει μεταξύ άλλων, μελετήσει τα ακόλουθα σημαντικά θέματα κατά τη θεώρηση των οικονομικών καταστάσεων για το οικονομικό έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2019. Προς αντιμετώπιση αυτών των θεμάτων, η Επιτροπή έχει συζητήσει σημαντικούς τομείς λογιστικών εκτιμήσεων μαζί με τους εξωτερικούς ελεγκτές PricewaterhouseCoopers ('PwC'). Συγκεκριμένοι τομείς συζήτησης ήταν οι διαπιστώσεις / παρατηρήσεις τους αναφορικά με τον έλεγχο των οικονομικών καταστάσεων του Συγκροτήματος, συμπεριλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, προβλέψεων και απομειώσεων δανείων, την αρχή της συνεχιζόμενης δραστηριότητας, τη μετατροπή των αναβαλλόμενων φορολογικών απαιτήσεων σε αναβαλλόμενες φορολογικές ελαφρύνσεις, επιδικίες και απαιτήσεις προβλέψεις και παρατηρήσεις σχετικά με τους ελέγχους του Συγκροτήματος στην Πληροφορική. Η ΕΕ σε κοινή συνεδρίαση με την ΕΔΚ έχει επίσης θεωρήσει τις εισηγήσεις της διεύθυνσης αναφορικά με τις προβλέψεις απομείωσης δανείων και απαιτήσεων καθώς και άλλες ζημιές και έξοδα απομείωσης, όπως αυτά απεικονίζονται 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 περαιτέρω όσο χρειάζεται.

Η Τράπεζα υποχρεούται να αναπτύξει ένα Σχέδιο Ανάκαμψης το οποίο θα καθορίζει τις επιλογές ανάκαμψης που θα τεθούν σε εφαρμογή σε περίπτωση που το Συγκρότημα βρεθεί υπό σοβαρή οικονομική πίεση. Κατά τη διάρκεια του 2019, 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, ο 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. Υποβλήθηκαν εκθέσεις στην Επιτροπή για θέματα εσωτερικού ελέγχου. Η εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης, ο Διευθυντής Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου, ο Διευθυντής Διεύθυνσης Συμμόρφωσης, οι εξωτερικοί ελεγκτές και άλλα ανώτερα στελέχη είχαν τακτική παρουσία στις συνεδριάσεις της Επιτροπής. 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 στο 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.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει αναθέσει την αρμοδιότητα της σύνταξης της Ετήσιας Έκθεσης Εταιρικής Διακυβέρνησης στην ΕΔΕΔ, αλλά η ΕΕ διατηρεί την ευθύνη της ανασκόπησης και έγκρισης της Ετήσιας Έκθεσης Εταιρικής Διακυβέρνησης.

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

Η απόδοση της Επιτροπής κατά τη διάρκεια του 2019 αξιολογήθηκε στο πλαίσιο μιας 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.

Σημειώνεται ότι η Eurolife Ltd και οι Γενικές Ασφάλεις 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 Πρώτο Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο για διοικητικούς σκοπούς. Οι δραστηριότητες της Επιτροπής περιελάμβαναν την ανασκόπηση των αναφορών που υποβλήθηκαν από τις Διευθύνσεις Εσωτερικού Ελέγχου και Συμμόρφωσης.

Η Επιτροπή έχει βεβαιωθεί ότι η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου ήταν αποτελεσματική και διέθετε επαρκή πόρους μέσω τακτικών συνεδριάσεων και εκθέσεων που υποβλήθηκαν από τον Διευθυντή Εσωτερικού Ελέγχου σε θέματα εσωτερικού ελέγχου, συμπεριλαμβανομένης της αποτελεσματικότητας και της επάρκειας πόρων. Η Επιτροπή έλαβε εκθέσεις κατά τη διάρκεια του 2019 σχετικά με τις δραστηριότητες της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου και θεώρησε τις προγραμματισμένες δραστηριότητες της για το επόμενο έτος. Ο Διευθυντής Εσωτερικού Ελέγχου και άλλοι αξιωματούχοι εσωτερικού ελέγχου συναντήθηκαν με την Κοινή Εποπτική Ομάδα το 2019 για να συζητήσουν τις προοπτικές της Ομάδας. Η ΕΕ ενημερώθηκε για τη συζήτηση και κάλεσε τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου να προβλέψει τους τομείς εστίασης τους οποίους οι ρυθμιστικές αρχές θεωρούν σημαντικούς και να ευθυγραμμίσει τους ελέγχους της σε αυτούς τους τομείς για έγκαιρη προειδοποίηση.

Επίσης, η Επιτροπή εξέτασε την έκθεση που υπέβαλε ο Εσωτερικός Έλεγχος με την εκτίμησή του σχετικά με τη συμμόρφωση της δραστηριότητας του εσωτερικού ελέγχου με τα διεθνή πρότυπα εσωτερικού ελέγχου.

Οι απαντήσεις 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 και το Διευθυντή Διεύθυνσης Συμμόρφωσης 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 αναφορές υποβάλλονται από τη Διεύθυνση Συμμόρφωσης στην ΕΕ για τον κίνδυνο συμμόρφωσης σε ολόκληρο το Συγκρότημα και σε θέματα ξεπλύματος βρώμικου χρήματος. Το σχέδιο αποκατάστασης που εγκρίθηκε από την ΕΕ σε ολόκληρο το Συγκρότημα σχετικά με τη δέουσα επιμέλεια των πελατών παρακολουθείται αυστηρά. Υπάρχει μηδενική ανοχή σε περιστατικά ξεπλύματος βρώμικου χρήματος και χρηματοδότησης της τρομοκρατίας και δεν γίνονται δεκτές δικαιολογίες για τυχόν παραβιάσεις της σχετικής νομοθεσίας ή για παραβιάσεις των εσωτερικών πολιτικών, διαδικασιών και πλαισίου συμμόρφωσης του Συγκροτήματος.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

5.3.1 Αποτελεσματικότητα Διευθύνσεων Εσωτερικού Ελέγχου και Συμμόρφωσης (συνέχεια)

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 α) την επάρκεια των ελέγχων που διεξάγονται, τα συμπεράσματα και τις εισηγήσεις του Εσωτερικού Ελέγχου και β) θέματα που σχετίζονται με την ανεξαρτησία και την ομαλή εκτέλεση του ελεγκτικού έργου που διενεργείται από τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου.

Η ανεξαρτησία των δύο λειτουργιών καθώς και η ανεξαρτησία του Διευθυντή Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου παρακολουθείται και αξιολογείται από την Επιτροπή Ελέγχου.

5.3.2 Διευθετήσεις σχετικές με τους εξωτερικούς ελεγκτές

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 απασχόλησης, 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 έχει δεσμευτεί στη διασφάλιση της ανεξαρτησίας και αντικειμενικότητας των εξωτερικών ελεγκτών και σε εξαμηνιαία ετήσια βάση η ΕΕ αξιολογεί επίσημα την αποτελεσματικότητα, την ανεξαρτησία και την απόδοση των εξωτερικών ελεγκτών. Η ΕΕ εξετάζει την προσέγγιση και τη στρατηγική των εξωτερικών ελεγκτών αναφορικά με τον ετήσιο έλεγχο και τα ετήσια πορίσματα ελέγχου. Αυτή η διαδικασία υποστηρίζεται από προσαρμοσμένα ερωτηματολόγια που συμπληρώνονται από τα μέλη της ΕΕ και από το κατάλληλο ανώτερο διευθυντικό προσωπικό. Οι απαντήσεις που λαμβάνονται, συγκεντρώνονται και παρουσιάζονται στην ΕΕ για συζήτηση.

Η αντικειμενικότητα και ανεξαρτησία των εξωτερικών ελεγκτών και η αποτελεσματικότητα του εξωτερικού ελέγχου, διασφαλίζονται μέσω παρακολούθησης της σχέσης τους με το Συγκρότημα από την ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης της ισορροπίας μεταξύ ελεγκτικών και επιτρεπόμενων μη-ελεγκτικών υπηρεσιών. Ως επιπρόσθετο έλεγχο της ανεξαρτησίας, η ΕΕ ανέπτυξε και εφάρμοσε τη Πολιτική Συγκροτήματος για την παροχή επιτρεπόμενων μη-ελεγκτικών υπηρεσιών από τους νόμιμους ελεγκτές του Συγκροτήματος σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Οδηγία και το σχετικό κανονισμό.

Η πολιτική του Συγκροτήματος διασφαλίζει, μεταξύ άλλων, ότι δεν τίθεται σε κίνδυνο η αντικειμενικότητα και η ανεξαρτησία των ελεγκτών. Σύμφωνα με αυτήν την πολιτική, ένας βασικός διαδικαστικός έλεγχος απαιτεί να εγκρίνεται εκ των προτέρων από την ΕΕ κάθε εμπλοκή των εξωτερικών ελεγκτών σε προσφορά υπηρεσιών. Η ΕΕ παρακολουθεί τη συμμόρφωση με την πολιτική Συγκροτήματος και λαμβάνει αναφορές σχετικά με την απόδοση αυτών των υπηρεσιών.

Οι εξωτερικοί ελεγκτές παρέχουν γραπτή διαβεβαίωση της αντικειμενικότητας και της ανεξαρτησίας τους κάθε έξι μήνες στο Συγκρότημα. Επιπλέον, οι εξωτερικοί ελεγκτές δεν παρέχουν υπηρεσίες εσωτερικού ελέγχου στο Συγκρότημα. Η ΕΕ εξετάζει σε ετήσια βάση λεπτομερή ανάλυση των ελεγκτικών και μη ελεγκτικών τελών σχετικά με τις εργασίες που πραγματοποιήθηκαν από τους εξωτερικούς ελεγκτές, για να επιβεβαιώσει την ανεξαρτησία τους και παραπέμπει την ανάλυση αυτή στο Διοικητικό Συμβούλιο. Η Πολιτική εξωτερικών προσλήψεων προνοεί σε περιπτώσεις πρόσληψης υπαλλήλων ή πρώην υπαλλήλων των εξωτερικών ελεγκτών.

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 16 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων.

Σύμφωνα με τις διατάξεις της Ευρωπαϊκής Οδηγίας για τους νόμιμους ελέγχους και μετά από μια διαφανή και ανταγωνιστική διαδικασία υποβολής προσφορών το 2017, η ΕΕ συνέστησε στο Διοικητικό Συμβούλιο να διορίσει το ελεγκτικό γραφείο της PricewaterhouseCoopers («PwC») για λογιστικές περιόδους που ξεκινούν την 1η Ιανουαρίου 2019. Η Ετήσια Γενική Συνέλευση που έλαβε χώρα στις 14 Μαΐου 2019 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.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.3 Επιτροπή Ελέγχου (συνέχεια)

5.3.2 Διευθετήσεις σχετικές με τους εξωτερικούς ελεγκτές (συνέχεια)

Η ΕΕ παρακολούθησε με προσοχή τη μεταβατική περίοδο πριν από την εναλλαγή ελέγχου, κατά την οποία η PwC σκίασε την Ernst & Young για την θεώρηση του ελέγχου του 2018. Η μεταβατική περίοδος εναλλαγής του ελεγκτικού γραφείου παρακολουθείτο στενά από την ΕΕ και διεξήχθησαν συζητήσεις με τους δύο νόμιμους ελεγκτές μέχρι την ολοκλήρωση των εργασιών του 2018 για τον λογιστικό έλεγχο. Ο επικεφαλής συντάκτης υπεύθυνος για τον έλεγχο είναι ο κος Kevin Egan.

Επίσης αξιολογήθηκε η αποτελεσματικότητα της διαδικασίας εξωτερικού ελέγχου μέσω Δεικτών ποιότητας (AQIs) και συζητήθηκε τόσο με τον εσωτερικό έλεγχο όσο και με την εκτελεστική Διευθύντρια Διεύθυνσης Οικονομικής Διαχείρισης.

5.4 Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων

Η Επιτροπή στις 31 Δεκεμβρίου 2019 αποτελείται από τέσσερις ανεξάρτητους μη-εκτελεστικούς διοικητικούς συμβούλους. 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 του κάθε μέλους αναφέρονται στην ενότητα 4 της παρούσας έκθεσης.

Κατά τη διάρκεια του 2019, η Επιτροπή πραγματοποίησε 13 συνεδριάσεις. Ο πρόεδρος και τα μέλη της Επιτροπής καθώς και η συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις παρουσιάζονται πιο κάτω.

Συμμετοχή μελών κατά το 2019:

Συναντήσεις* Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων κατά το 2019

Arne Berggren (Πρόεδρος)	12/13
Maksim Goldman	13/13
Ιωάννης Ζωγραφάκης	12/13
Πόλα Χατζησωτηρίου	11/13

* Ο αριθμός των συνεδριάσεων της Επιτροπής σε επίπεδο BOC PCL κατά το 2019 ήταν 13. Η συμμετοχή σε αυτές τις συναντήσεις βρίσκεται στη σελίδα 384.

Για να διασφαλιστεί ο συντονισμός με το έργο της ΕΕ, ο κος Ζωγραφάκης είναι πρόεδρος της ΕΕ, ενώ οι κκ. Berggren και Χατζησωτηρίου είναι μέλη της ΕΕ. Ο κ. Goldman είναι επίσης μέλος της ΕΔΕΔ. Τέτοιες διασταυρούμενες συμμετοχές διευκολύνουν την αποτελεσματική διακυβέρνηση σε όλα τα ζητήματα χρηματοδότησης και κινδύνου. Οι ημερήσιες διατάξεις μπορούν να ευθυγραμμίζονται και η αλληλεπικάλυψη των ευθυνών μπορεί να αποφεύγεται. Διεξάγονται τακτικές κοινές συνεδριάσεις της ΕΕ και 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.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.4 Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων (συνέχεια)

- 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 εξαγορές και πωλήσεις.

Η Τράπεζα, όπως και όλα τα άλλα 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.

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 46 μέχρι 49 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων και στην ενότητα Επιπρόσθετες Γνωστοποιήσεις Κινδύνων και Διαχείρισης Κεφαλαίων στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση 2019.

Βασικοί τομείς εστίασης για την Επιτροπή κατά τη διάρκεια του έτους ήταν να θέσει στρατηγικές και να διασφαλίσει τη συμμόρφωση αναφορικά με τη διαχείριση μη-εξυπηρετούμενων δανείων, να αναθεωρήσει πολιτικές κινδύνου όπου απαιτείται για συμμόρφωση με το μεταβαλλόμενο ρυθμιστικό περιβάλλον και καλύτερη στήριξη των επιχειρηματικών αναγκών. Η Επιτροπή αναθεώρησε και αμφισβήτησε την προσέγγιση και τις αξιώσεις της ΕΔΑΚΕ και της ΕΔΑΕΡ. Ζητήθηκε μια πιο λεπτομερής προσέγγιση του νομικού κινδύνου κατά την αξιολόγηση της ΕΔΑΚΕ η οποία και θεωρήθηκε από την Επιτροπή.

Η Επιτροπή αναγνώρισε τις τρέχουσες και τις πιθανές επιπτώσεις των βασικών ζητημάτων και θεμάτων που έχουν πραγματικό ή δυνητικό αντίκτυπο 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 συζητήθηκε και ενέκρινε ή συνέστησε προς έγκριση μεγάλο αριθμό αναδιαρθρώσεων και συμβατικών ή εξωσυμβατικών διαγραφών.

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 2019 Η Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων συζήτησε και ενέκρινε το ημερολόγιο της Επιτροπής για το 2019 και ανέλαβε τις ακόλουθες βασικές δραστηριότητες:

<p>Στρατηγική και Διαχείριση Κινδύνου</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Εισήγηση για έγκριση της Διάθεσης Ανάλυσης Κινδύνου και έγκριση του πλαισίου και της Πολιτικής Διαχείρισης Κινδύνου Συγκροτήματος. • Έγκριση ορίων αναφορικά με κινδύνους. • Εξέταση της ευθυγράμμισης της διάθεσης ανάλυσης κινδύνου με τη στρατηγική του Συγκροτήματος. • Εξέταση των μηνιαίων εκθέσεων του Διευθυντή Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνου, συμπεριλαμβανομένου ενός χάρτη κινδύνων. • Εξέταση ναυτιλιακών δανείων. • Στρατηγική κοινοπρακτικών δανείων προς διευκόλυνση της διασποράς κινδύνου. • Κεφαλαιακό Πλάνο και Πλάνο Ελάχιστων Απαιτήσεων Ιδίων Κεφαλαίων και Επιλέξιμων Υποχρεώσεων. • Όροι εντολής και στρατηγική της Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνων. • Έγκριση του πλαισίου ολοκληρωμένου προσδιορισμού κινδύνου 	<ul style="list-style-type: none"> • Συζητήθηκε η στρατηγική και ο προγραμματισμός συμμόρφωσης με τις Ελάχιστες Απαιτήσεις Ιδίων Κεφαλαίων και Επιλέξιμων Υποχρεώσεων μέχρι τα τέλη του 2022. • Έγινε παρουσίαση για τις ναυτιλιακές επιχειρήσεις και συζήτηση για τους κινδύνους και τις ευκαιρίες. • Στην Επιτροπή παρουσιάστηκε και συζητήθηκε ένα πλαίσιο ολοκληρωμένου προσδιορισμού κινδύνου.
<p>Λειτουργικός Κίνδυνος</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Έγκριση του πλαισίου λειτουργικού κινδύνου. • Εξέταση του κινδύνου πληροφορικής και εγκλήματος στον κυβερνοχώρο καθώς και των μοντέλων κινδύνου. • Εξέταση της επιχειρησιακής συνέχειας, της ασφάλειας των πληροφοριών, της ασφάλειας στον κυβερνοχώρο κλπ. • Νοσηρότητα ΜΕΔ. • Μεθοδολογία σημαντικής μεταφοράς κινδύνου. 	
<p>Πιστωτικός Κίνδυνος</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ανασκόπηση του νέου δανεισμού κατά την περίοδο 2015-2018. • Έγκριση της στρατηγικής των μη εξυπηρετούμενων χορηγήσεων και λειτουργικού σχεδίου δράσης. • Εισήγηση για έγκριση της Πολιτικής Πιστωτικού Κινδύνου του Συγκροτήματος. • Εξέταση της Πολιτικής Κινδύνου Χώρας του Συγκροτήματος και των σχετικών ορίων. • Έγκριση / εισήγηση για έγκριση ενός μεγάλου αριθμού αναδιαρθρώσεων. • Παρακολούθηση πιστωτικού κινδύνου υγιούς χαρτοφυλακίου. 	<ul style="list-style-type: none"> • Συζήτηση της πτωτικής τάσης των εισροών ΜΕΔ και κατά πόσο αυτή είναι βιώσιμη • Ζητήθηκε από εξωτερικούς φορείς παροχής υπηρεσιών να εξετάσουν τις νέες διαδικασίες δανεισμού για να παρέχουν ανεξάρτητη άποψη ως προς την αξιοπιστία και την ποιότητα αυτού του είδους δανεισμού. Τα ευρήματα και οι συστάσεις συζητήθηκαν. • Οι προβλέψεις απομείωσης δανείων και απαιτήσεων συζητήθηκαν από κοινού με την ΕΕ.
<p>Κίνδυνος Αγοράς / Ρευστότητας</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Εισήγηση για έγκριση της Πολιτικής Κινδύνου Αγοράς Συγκροτήματος και εξέταση των ελέγχων αναφορικά με τον κίνδυνο διακριτικής ευχέρειας κινδύνου και της προσομοίωσης ακραίων καταστάσεων. • Εισήγηση για έγκριση της Πολιτικής Χρηματοδότησης και Ρευστότητας Συγκροτήματος και διαχείριση της στρατηγικής, συμπεριλαμβανομένων του Σχεδίου Χρηματοδότησης Έκτακτης Ανάγκης και της Θέσης Ακραίας Ρευστότητας Συγκροτήματος, • Έγκριση της Δήλωσης Επάρκειας Ρευστότητας. • Παρακολούθηση των δραστηριοτήτων και των αποφάσεων της Επιτροπής Ενεργητικού-Παθητικού (ALCO) μέσω της εξέτασης των πρακτικών των συνεδριάσεων της. • Ενημέρωση για ρευστότητα και καταθέσεις. 	<ul style="list-style-type: none"> • Εξετάστηκαν οι διεργασίες ενεργοποίησης και τα σενάρια για κατάλληλες προσομοιώσεις ακραίων καταστάσεων και αντίστροφες προσομοιώσεις αντοχής. • Ανάλυση ευαισθησίας του κινδύνου ρευστότητας. • Δοκιμή επιχειρησιακής συνέχειας.

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 2019 (συνέχεια)

Άλλοι Κίνδυνοι	<ul style="list-style-type: none"> • Ανασκόπηση των κορυφαίων και αναδυόμενων κινδύνων. • Μοντέλο λειτουργίας ασφάλειας πληροφοριών. • Θεώρηση του Κινδύνου Φήμης. • Θεώρηση της επικοινωνιάς με ρυθμιστικές αρχές. • Αναθεώρηση άλλων πολιτικών που σχετίζονται με τον κίνδυνο. • Έγκριση της Δήλωσης Κεφαλαιακής Επάρκειας. • Θεώρηση και έγκριση του Σχεδίου Ανάκαμψης. • Διορισμός Διευθυντή Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνου. • Πρόσδος Διεύθυνσης Διαχείρισης Ακινήτων και Διεύθυνσης Αναδιάρθρωσης Δανείων και Διαχείρισης Χρεών. • Ανάλυση της ακίνητης περιουσίας. • Πολιτική αστάθεια στο Λίβανο. • Αξιολόγηση κινδύνου από συνέφα (cloud). • Ενίσχυση του ρόλου της ΕΔΚ 	<ul style="list-style-type: none"> • Διεξήχθη εξωτερική ανασκόπηση στο μοντέλο λειτουργίας InfoSec και συζητήθηκαν τα ευρήματα και οι συστάσεις. • Ο διορισμός του νέου Διευθυντή Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνου συζητήθηκε μετά την αναδιοργάνωση της επιχειρησιακής δομής. • Η χρήση του εργαλείου Yammer δοκιμάστηκε για να ικανοποιηθεί η ανάγκη για αμφίδρομη επικοινωνία εσωτερικά και δημιουργήθηκε μια πιλοτική ομάδα. Η ΕΔΚ ζήτησε την υποβολή εκθέσεων σχετικά με τη χρήση και τα πορίσματα της πιλοτικής εκτέλεσης. • Η Επιτροπή συζήτησε με ποιο τρόπο μπορεί να ενισχυθεί ο ρόλος της ώστε να ενσωματωθεί μια ισχυρότερη θεώρηση και πιο ενεργός ρόλος.
Διακυβέρνηση	<ul style="list-style-type: none"> • Αναθεώρηση των όρων εντολής της ΕΔΚ. • Επανεξέταση της αποτελεσματικότητας της Επιτροπής. • Εκτίμηση του Διευθυντή Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνου και του Διευθυντή Ασφάλειας Πληροφοριών. • Ανασκόπηση των εκθέσεων σημαντικών θυγατρικών. 	<ul style="list-style-type: none"> • Η Επιτροπή συζήτησε με ποιο τρόπο υπολογίζεται ο Χάρτης Βασικού Κινδύνου και πώς συνδέεται με το Κεφαλαιακό Πλάνο.
Κίνδυνος δεδομένων	<ul style="list-style-type: none"> • Οι φορητοί υπολογιστές και τα USB είναι κρυπτογραφημένα. • Συζήτηση του συστήματος πρόληψης διαρροών δεδομένων που υιοθετήθηκε το 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> • Εξετάστηκε η στρατηγική που ακολούθησε η Τράπεζα και συζητήθηκε η διαδικασία για την παρακολούθηση της διαρροής δεδομένων.
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 ενεργειών μετριασμού. 	<ul style="list-style-type: none"> • Η κανονιστική δραστηριότητα αναμένεται να αυξηθεί. Η ΕΔΚ επανέλαβε ότι η επικοινωνία με τις ρυθμιστικές αρχές πρέπει να ενισχυθεί και η αλληλεπίδραση να είναι πιο ενεργή για την πρόβλεψη και την τήρηση των ρυθμιστικών προσδοκιών.

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

5.5 Επιτροπή Τεχνολογίας

Η Επιτροπή πραγματοποίησε 7 συνεδριάσεις κατά τη διάρκεια του 2019 στο επίπεδο της BOC PCL. Η πρόεδρος και τα μέλη της Επιτροπής μαζί με τη συμμετοχή τους στις συναντήσεις παρουσιάζονται παρακάτω.

Συμμετοχή μελών κατά το 2019:

Συναντήσεις* Επιτροπής Τεχνολογίας κατά το 2019

Lyn Grobler (Πρόεδρος)	7/7
Anat Bar-Gera	7/7
Michael Heger	7/7
Ιωάννης Ζωγραφάκης	7/7

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, συμπεριλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, σημαντικών τεχνολογικών επενδύσεων, την τεχνολογική στρατηγική, τις επιχειρησιακές επιδόσεις και τις τεχνολογικές τάσεις που μπορεί να επηρεάσουν το χαρτοφυλάκιο πελατών ή / και τις υποθέσεις του Συγκροτήματος γενικότερα.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.5 Επιτροπή Τεχνολογίας (συνέχεια)

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

- Να εξετάζει και να εγκρίνει τον τεχνολογικό προγραμματισμό και 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 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.
- Να λαμβάνει αναφορές από τη διεύθυνση σχετικά με τις τεχνολογικές λειτουργίες του Συγκροτήματος, συμπεριλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, των επιδόσεων σε έργα ανάπτυξης λογισμικού, της απόδοσης τεχνολογικών λειτουργιών, της τεχνολογικής αρχιτεκτονικής και των σημαντικών επενδύσεων τεχνολογίας και έγκριση σχετικών πολιτικών.

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 εστιάζονται στη μέτρηση της μεταφοράς κίνησης από καταστήματα σε ψηφιακά κανάλια. Το ποσοστό υιοθέτησης των ψηφιακών καναλιών ανερχόταν στο 70% προς το τέλος του έτους. Τα έργα που εκτελούνται στο πλαίσιο της λειτουργίας της πληροφορικής παρακολουθούνταν για να διασφαλιστεί ότι παρέμειναν εντός εύλογων προθεσμιών.

Εξωτερικοί σύμβουλοι αξιολόγησαν την εφαρμογή κινητής τηλεφωνίας της Τράπεζας. Η Επιτροπή ενημερώθηκε σχετικά με τη συνδεσιμότητα με τις βρετανικές τράπεζες στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας Open Banking Initiative ενώ η εισαγωγή της Apple Pay βελτίωσε την αντίληψη των πελατών σχετικά με την ηγετική θέση της Τράπεζας στην ψηφιοποίηση. Τέλος, η ΕΤ παρακολουθούσε τον επιτόπιο έλεγχο της λειτουργίας της πληροφορικής από την ΕΚΤ με εστίαση στην αποκατάσταση καταστροφών και τη επιχειρησιακή συνέχεια.

5.6 Επιτροπή Δεοντολογίας

Η Επιτροπή ιδρύθηκε τον Νοέμβριο του 2019 και πραγματοποίησε μία συνεδρίαση κατά το 2019 στο επίπεδο της BOC PCL. Ο πρόεδρος και τα μέλη της Επιτροπής μαζί με τη συμμετοχή τους στις συναντήσεις παρουσιάζονται παρακάτω.

Συμμετοχή μελών κατά το 2019:

Συναντήσεις Επιτροπής Δεοντολογίας κατά το 2019

Ιωάννης Ζωγραφάκης (Πρόεδρος)	1/1
Lyn Grobler	1/1
Μαρία Φιλίππου	1/1
Πανίκος Νικολάου	1/1

Ο ρόλος της Επιτροπής είναι:

- Να υποστηρίζει το Διοικητικό Συμβούλιο στην προώθηση του συλλογικού του οράματος για αξίες, συμπεριφορά και πολιτισμό.
- Να επιβλέπει τις προσπάθειες της διεύθυνσης να προωθήσει μια κουλτούρα δεοντολογίας και την κατάλληλη συμπεριφορά εντός του Συγκροτήματος.
- Να επιβλέπει 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 επιβλέπει 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.

Ο ρόλος της ΕΔ είναι εποπτικός, αναγνωρίζοντας ότι η διεύθυνση είναι υπεύθυνη για τη συνεχή ενίσχυση και υπεράσπιση της υγιούς δεοντολογίας, της υπεύθυνης συμπεριφοράς και της κουλτούρας βασισμένης σε αρχές σε ολόκληρο τον οργανισμό.

5. Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου (συνέχεια)

5.6 Επιτροπή Δεοντολογίας (συνέχεια)

Συζητήθηκε ο τρόπος λειτουργίας της Επιτροπής και με ποιο τρόπο να ευθυγραμμιστεί η κουλτούρα του Συγκροτήματος με τη στρατηγική του που επικεντρώνεται σε πελατοκεντρική κουλτούρα με ισχυρό περιβάλλον ελέγχου και αναγνώρισης κινδύνων.

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 2018, μετά την Έκθεση περί Εταιρικής Διακυβέρνησης. Πληροφορίες σχετικά με την αμοιβή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2019 παρουσιάζονται στη Σημείωση 51 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων του Συγκροτήματος, καθώς και στην ίδια την Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών.

7. Σχέσεις με τους Μετόχους

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.

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 μετοχών.

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

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

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

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

7. Σχέσεις με τους Μετόχους (συνέχεια)

Οι κύριοι μέτοχοι δεν έχουν διαφορετικά δικαιώματα ψήφου από εκείνα των άλλων μετόχων. Στις 31 Δεκεμβρίου 2019, 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	6.24%*
• European Bank for Reconstruction and Development	5.02%
• Cyprus Popular Bank Public Co Ltd	4.81%
• Senvest Management LLC	3.67%
• Eaton Vance	3.58%
• TD Asset Management	3.51%

*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 2019:

- 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 εκδώσουν και να κατανέμουν αυτές τις μετοχές ως αν οι πρόνοιες του δικαιώματος προτιμήσεων, σύμφωνα με το άρθρο 1022 του περί Εταιριών Νόμου του 2014, δεν ισχύει, νοουμένου ότι η εξουσιοδότηση αυτή περιορίζεται στην έκδοση και την παραχώρηση:
 - σε περίπτωση έκδοσης μετοχών χωρίς εφαρμογή των προτιμησιακών δικαιωμάτων σε κατόχους συνήθων μετοχών στο συνολικό αριθμό συνήθων μετοχών αξίας €0.10 έκαστης που δύναται να εκδοθούν δυνάμει τέτοιας Έκδοσης Δικαιωμάτων Προτίμησης Αγοράς Μετοχών (όπως καθορίζεται στην πρόσκληση της συνέλευσης) και (ii) 22,309,997 συνήθων μετοχών €0.10 έκαστη και
 - 22,309,997 συνήθων μετοχών €0.10 έκαστη
- Οι Διοικητικοί Σύμβουλοι εξουσιοδοτήθηκαν επίσης να εκδώσουν, παραχωρήσουν, χορηγήσουν δικαιώματα προαίρεσης ή άλλως πως διαθέσουν επιπρόσθετο πρωτοβάθμιο κεφάλαιο μετατρέψιμο σε μετοχές ((Additional Tier 1 Contingent Equity Conversion Notes) (AT1 ECNs)) που αυτόματα θα μετατρέπεται ή ανταλλάσσεται με συνήθεις μετοχές νοουμένου ότι αυτό περιορίζεται στην έκδοση, παραχώρηση, χορήγηση δικαιωμάτων προαίρεσης ή άλλη διάθεση συνήθων μετοχών συνολικού ονομαστικού ποσού €6,662,999 και AT1 ECNs μετατρέψιμων ή ανταλλάξιμων με συνήθεις μετοχές μέχρι τέτοιο μέγιστο συνολικό ονομαστικό ποσό και οι πρόνοιες του δικαιώματος προτιμήσεων, σύμφωνα με το άρθρο 1022 του περί Εταιριών Νόμου του 2014, αναφορικά με αυτή την εξουσιοδότηση δεν ισχύουν.
- Οι Διοικητικοί Σύμβουλοι εξουσιοδοτήθηκαν επίσης να μπορούν να αγοράσουν μέχρι και 44,619,993 συνήθεις μετοχές της Εταιρίας. Οι αγορές αυτές θα μπορούν να πραγματοποιηθούν μόνο σε επίπεδα τιμών τα οποία οι Διοικητικοί Σύμβουλοι θεωρούν ότι εξυπηρετούν γενικά τα συμφέροντα των μετόχων, έχοντας λάβει υπόψη τη συνολική οικονομική θέση της Εταιρίας. Επιπρόσθετα, η ελάχιστη τιμή που μπορεί να καταβληθεί για τις μετοχές αυτές δεν θα είναι μικρότερη από την ονομαστική αξία των μετοχών και η μέγιστη τιμή θα είναι το μεγαλύτερο από το 105% της μέσης αγοραίας τιμής των εν λόγω μετοχών και το ποσό το οποίο προβλέπεται από το Άρθρο 5(1) του Κανονισμού για την Κατάχρηση της Αγοράς της ΕΕ (Προγράμματα Επαναγοράς και Πράξεις 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 2020 ή στις 13 Αυγούστου 2018, όποιο συμβεί νωρίτερα.

Η ΕΓΣ πραγματοποιήθηκε στις 14 Μαΐου 2019 στα κεντρικά γραφεία της Τράπεζας. 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, διατίθεται ηλεκτρονική ψήφος μέσω πληρεξουσίου. Οι ψήφοι λαμβάνονται με δημοσκόπηση για συμπερίληψη όλων των ψήφων.

7. Σχέσεις με τους Μετόχους (συνέχεια)

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

Υπήρχε ένα ψήφισμα για το οποίο εκδόθηκε αρνητική ψήφος λίγο πάνω από 20% και ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου ανέφερε ότι «Η Εταιρία σημειώνει τις ψήφους σε σχέση με το ψήφισμα 4 (α) που αφορά την επανεκλογή του κ. Maksim Goldman. Ενώ η επανεκλογή του κ. Goldman εγκρίθηκε, η Εταιρία θα διαβουλευτεί με τους μετόχους για κατανόηση των απόψεων τους ως μέρος του συνεχούς προγράμματος διαβούλευσης».

Πραγματοποιήθηκαν αρκετές συναντήσεις μεταξύ του Ανώτερου Ανεξάρτητου Διοικητικού Συμβούλου και μεγάλων επενδυτών μετά την ΕΓΣ κατά τη διάρκεια της οποίας επεξηγήθηκε η θέση του Συγκροτήματος και αποκτήθηκαν απόψεις των μετόχων. Τα αποτελέσματα αυτών των διαβουλεύσεων παρουσιάζονται στην σελίδα 375 της παρούσας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εκτιμά την ΕΓΣ ως μια σημαντική ευκαιρία για να συναντήσει τους μετόχους. Η Ετήσια Γενική Συνέλευση της Εταιρίας το 2019 πρόκειται να πραγματοποιηθεί στις 26 Μαΐου 2020. 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 2019

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 2019 εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο στις 28 Απριλίου 2020

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 51) 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 396. Όσον αφορά τις αμοιβές, η HRRC 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 της Πολιτικής 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 αυτό 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 2019

2. Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών

2.1 Όροι Εντολής της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών

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 συμπεριλαμβανομένων μισθού, συνταξιοδοτικής πολιτικής, δικαιωμάτων προαίρεσης και άλλες μορφές αμοιβών που εισηγείται ο Διευθύνων Σύμβουλος ή οι πρόεδροι των Επιτροπών Ελέγχου και Διαχείρισης Κινδύνου (στις περιπτώσεις των επικεφαλής των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου) σε συνεννόηση με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η Επιτροπή 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 οποιεσδήποτε ερωτήσεις αναφορικά με την Πολιτική Αμοιβών του Συγκροτήματος. Η ενασχόληση 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 2019 (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 14 Μαΐου 2019 ενέκρινε το ίδιο επίπεδο αμοιβών για τα μη-εκτελεστικά μέλη με εκείνο που εγκρίθηκε από την ΕΓΣ των μετόχων στις 28 Αυγούστου 2018,.

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 τον 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.

Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνει ετήσια αμοιβή ύψους €120.000, ο Αντιπρόεδρος €80.000, ο Ανώτερος Ανεξάρτητος Διοικητικός Σύμβουλος €70.000 και τα μέλη €45.000. Επιπρόσθετα το Συγκρότημα αποζημιώνει όλους τους διοικητικούς συμβούλους για τα έξοδα που επωμίζονται κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Ο πρόεδρος της Επιτροπής Έλεγχου ('ΕΕ') και ο πρόεδρος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνου ('ΕΔΚ') λαμβάνουν ετησίως €45.000, και κάθε μέλος €25.000. Ο πρόεδρος της ΕΑΔΑ, ο πρόεδρος της Επιτροπής Διορισμών και Εταιρικής Διακυβέρνησης ('ΕΔΕΔ') και η πρόεδρος της Επιτροπής Τεχνολογίας ('ΕΤ') λαμβάνουν ετησίως €30.000. Κάθε μέλος της ΕΑΔΑ, και ΕΤ λαμβάνει ετησίως €20.000, ενώ κάθε μέλος της ΕΔΕΔ λαμβάνει €15.000 ετησίως.

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 Εταιρίας. Ο Διευθύνων Σύμβουλος και ο Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος εργαζονται στην Τράπεζα Κύπρου Δημόσια Εταιρία Λτδ (BOC PCL).

Συμβόλαια Εργοδότησης

Οι αμοιβές (μισθοί και φιλοδωρήματα) των εκτελεστικών διευθυντών καθορίζονται στα συμβόλαια εργοδότησης τους, οι οποίες έχουν μέγιστη διάρκεια πέντε ετών, εκτός εάν ο εκτελεστικός διευθυντής είναι διορισμένο μέλος της ανώτερης διευθυντικής ομάδας, οπότε οι όροι απασχόλησης είναι με βάση τις διατάξεις της ισχύουσας συλλογικής σύμβασης, εξαιρουμένου του Διευθύνοντος Συμβούλου.

Το συμβόλαιο του Διευθύνοντα Συμβούλου είχε ανανεωθεί μέχρι την 31 Δεκεμβρίου 2020. Στις 3 Μαρτίου 2019, ο Διευθύνων Σύμβουλος γνωστοποίησε την απόφασή του να αποχωρήσει από το Συγκρότημα το Σεπτέμβριο 2019. Τον ρόλο του Διευθύνοντος Συμβούλου ανέλαβε ο Πανίκος Νικολάου.

Έκθεση Πολιτικής Αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2019 (συνέχεια)

4. Αμοιβές (συνέχεια)

4.2 Αμοιβές και άλλα Ωφελήματα Εκτελεστικών Διοικητικών Συμβούλων (συνέχεια)

Το Συγκρότημα προς το παρόν δεν χορηγεί εγγυημένες μεταβλητές αμοιβές ή διακριτικές πληρωμή συντάξεων.

Συμφωνίες Τερματισμού Υπηρεσιών

Το συμβόλαιο του κ. Π. Νικολάου συμπεριλαμβάνει ρήτρα τερματισμού με προειδοποίηση έξι μηνών για το σκοπό αυτό είτε από τον εκτελεστικό διευθυντή είτε από την BOC PCL, χωρίς αιτία και η BOC PCL διατηρεί επίσης το δικαίωμα να πληρώσει στον εκτελεστικό διευθυντή 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 ο εκτελεστικός διευθυντής 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, 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 τον εκτελεστικό Σύμβουλο σε περίπτωση εθελούσιας αποχώρησης.

Φιλοδώρημα

Δεν προτάθηκε φιλοδώρημα για τους εκτελεστικούς διοικητικούς συμβούλους από το Διοικητικό Συμβούλιο για το 2019.

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 συμμετέχει σε πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών στην ίδια βάση με τους λοιπούς υπαλλήλους. Τα κύρια χαρακτηριστικά των προγραμμάτων παροχής ωφελημάτων αφυπηρέτησης για το προσωπικό παρουσιάζονται στη Σημείωση 15 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων του Συγκροτήματος για το έτος 2019.

Δικαιώματα Προαίρεσης Αγοράς Μετοχών

Κατά το 2019 δεν παραχωρήθηκαν οποιαδήποτε δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών στους εκτελεστικούς διοικητικούς συμβούλους.

Άλλα ωφελήματα

Άλλα ωφελήματα που προσφέρονται στους εκτελεστικούς συμβούλους περιλαμβάνουν εισφορές για ασφάλεια υγείας και ασφάλεια ζωής. Ο John Hourigan, Διευθύνων Σύμβουλος μέχρι τις 30 Αυγούστου 2019, είχε λάβει άλλα οφέλη που σχετίζονταν με τη μετεγκατάσταση και διαμονή του στην Κύπρο. Τα σχετικά έξοδα για την Εκτελεστική Διεύθυνση παρουσιάζονται στη Σημείωση 51 των Ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων του Συγκροτήματος για το έτος 2019.

Ο κος Hourigan, έλαβε και διατήρησε αμοιβές ύψους €50,000 σχετικά με το διορισμό του ως μη-εκτελεστικός διοικητικός σύμβουλος στο Διοικητικό Συμβούλιο της Atradius N.V.

5. Παράθεση πληροφοριών σχετικά με τις Αμοιβές Διοικητικών Συμβούλων για το έτος 2019

	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								
John P. Hourican	1,535,861	-	1,535,861	-	-	43,280-	1,579,141	116,755
Πάνικος Νικολάου	177,240		177,240				166,700	15,000
Χριστόδουλος Πατσαλίδης	245,621	-	245,621	-	-	6,292	231,841	20,299
Μη-Εκτελεστικοί Σύμβουλοι								
Josef Ackermann	-	56,661	56,661	-	-	-	56,661	-
Τακης Αράπογλου		84,362	84,362				84,362	
Maksim Goldman	-	122,220	122,220	-	-	-	122,220	-
Arne Berggren	-	117,128	117,128	-	-	-	117,128	-
Anat Bar-Gera	-	86,573	86,573	-	-	-	86,573	-
Lyn Grobler	-	91,665	91,665	-	-	-	91,665	-
Πόλα Χατζησωτηρίου		96,758	96,758				96,758	
Michael Heger	-	121,654	121,654	-	-	-	121,654	-
Μαρία Φιλίππου	-	66,203	66,203	-	-	-	66,203	-
Μιχάλης Σπανός	-	5,834	5,834	-	-	-	5,834	-
Ιωάννης Ζωγραφάκης	-	158,999	158,999	-	-	-	158,999	-
	1,958,722	1,008,057	2,966,779	-	-	49,572	3,016,351	152,054

* Συμπεριλαμβάνει εισφορές εργοδότη εκτός της εισφοράς σε συνταξιοδοτικές παροχές.

28 Απριλίου 2020