

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

Η Τράπεζα, σε συμμόρφωση με τις διατάξεις των άρθρων 83 παρ. 10 και 80 παρ. 5 στ.α' εδ. β' του Ν. 4261/2014 (άρθρα 88 και 91 της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ) και πιστή στις δεσμεύσεις της για την υιοθέτηση των υψηλότερων προτύπων και διεθνών βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης, αναζητά και ορίζει ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της (στο εξής «Δ.Σ.») τα καταλληλότερα πρόσωπα για το σκοπό αυτό. Στο πλαίσιο αυτό, η Τράπεζα υιοθετεί την παρούσα Πολιτική Διαφοροποίησης Μελών Δ.Σ. (στο εξής «Πολιτική»).

Σκοπός

Η Πολιτική, σε συνδυασμό με την Πολιτική Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ., καθορίζει το πλαίσιο για την επίτευξη της επιθυμητής διαφοροποίησης των μελών του Δ.Σ. και διασφαλίζει ότι η σύνθεση του ΔΣ της Τράπεζας βρίσκεται σε πλήρη συμμόρφωση με τις ισχύουσες σχετικές νομοθετικές και κανονιστικές υποχρεώσεις της Τράπεζας.

Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική εφαρμόζεται κατά τη διαδικασία ανάδειξης μελών του Δ.Σ.¹ της Τράπεζας και λαμβάνεται υπόψη στο διορισμό των λοιπών ανώτερων στελεχών διοίκησης.

Η Πολιτική εξετάζεται επίσης, κατά την εφαρμογή των διατάξεων της Πολιτικής Ανάδειξης Μελών Δ.Σ., της Πολιτικής Αυτο-αξιολόγησης του Δ.Σ. και των Επιτροπών του Δ.Σ. και των πρακτικών/πολιτικών του πλάνου διαδοχής.

Γενικές Αρχές

Η Τράπεζα αναγνωρίζει και υιοθετεί τα οφέλη της διαφοροποίησης των μελών του Δ.Σ. και θεωρεί αυτήν ως απαραίτητο στοιχείο για τη διατήρηση και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς της καθώς η ομαδική αποτελεσματικότητα και απόδοση, η ενίσχυση της καινοτομίας και η συνεργασία μεταξύ των μελών καθώς και με τα λοιπά διευθυντικά στελέχη μπορεί να επιτευχθεί στο μέγιστο βαθμό, μέσω αυτής. Η υιοθέτηση της αρχής της πολυμορφίας επιτρέπει την έκφραση διαφορετικών οπτικών που αντανάκλουν το κοινωνικό και επιχειρηματικό περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιείται η Τράπεζα και εμπνέει εμπιστοσύνη στα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη.

Στο πλαίσιο αυτό, ένα γνήσια διαφοροποιημένο Δ.Σ. πρέπει να περιλαμβάνει και να εκμεταλλεύεται στο έπακρο τις δεξιότητες, απόψεις, ικανότητες, προσόντα, τις γνώσεις, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, την επαγγελματική κατάρτιση, την επιχειρηματική εμπειρία, το γένος, το φύλο, την ηλικία και άλλες ιδιότητες των μελών του.

Οι ανωτέρω παράμετροι διαφοροποίησης θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στον καθορισμό της καλύτερης δυνατής σύνθεσης του Δ.Σ. και, εφόσον είναι εφικτό, πρέπει να εξισορροπούνται κατάλληλα.

¹ εξαιρουμένου του εκπροσώπου του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΤΧΣ), για τον ορισμό του οποίου στο Διοικητικό Συμβούλιο (ΔΣ) της Τράπεζας εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν.3864/2010 όπως ισχύει.

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. (στο εξής «Η Επιτροπή») αναθεωρεί και αξιολογεί τη σύνθεση του Δ.Σ. και προτείνει το διορισμό νέων μελών, όταν υπάρξει ανάγκη.

Η ανάδειξη και εκλογή των μελών του Δ.Σ. γίνεται πάντα με γνώμονα την αξία, τα προσόντα, τις ικανότητες και την επαγγελματική εμπειρία έκαστου μέλους αλλά και του Δ.Σ. ως συνόλου, προκειμένου να εξασφαλίζεται η απαιτούμενη αποτελεσματικότητα αυτού.

Στην αναζήτηση κατάλληλων υποψηφίων για διορισμό στο Δ.Σ., η Επιτροπή θα αξιολογεί τους υποψηφίους αξιοκρατικά, με βάση αντικειμενικά κριτήρια, έτσι όπως αυτά ορίζονται τόσο από τον Νόμο όσο και από την εταιρική κουλτούρα, την Πολιτική Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και τους στρατηγικούς στόχους της Τράπεζας, λαμβανομένων επιπλέον υπόψη των πλεονεκτημάτων που εξασφαλίζει η διαφοροποίηση στο Δ.Σ.

Σε έκαστη ανασυγκρότηση της σύνθεσης του Δ.Σ., η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη τα πλεονεκτήματα όλων των ανωτέρω στοιχείων διαφοροποίησης, αλλά μη περιοριζόμενη σε αυτά, προκειμένου να διατηρήσει το κατάλληλο εύρος και την κατάλληλη ισορροπία γνώσεων, ικανοτήτων, εμπειρίας και προέλευσης των μελών του Δ.Σ.

Μετρήσιμοι Στόχοι

Η Επιτροπή θα διαβουλεύεται και θα συμφωνεί επί των μετρήσιμων στόχων για την επίτευξη της διαφοροποίησης του Δ.Σ. και θα εισηγείται την υιοθέτησή τους από το Δ.Σ.

Σε οποιαδήποτε στιγμή, το Δ.Σ. δύναται να μεριμνά για την βελτίωση ενός ή περισσότερων στοιχείων διαφοροποίησης και να αξιολογεί την αντίστοιχη πρόοδο.

Το Δ.Σ. δεσμεύεται να καταβάλλει προσπάθεια να αυξήσει σταδιακά τη γυναικεία αντιπροσώπευση στο Δ.Σ. τουλάχιστον στο 25% επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. (με στρογγυλοποίηση στον πλησιέστερο ακέραιο αριθμό) έως το τέλος του έτους 2023. Λεπτομέρειες για την Πολιτική αναφορικά με την ενίσχυση της συμμετοχής του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου στο Δ.Σ. παρατίθενται στο παράρτημα Α' της παρούσας.

Εποπτεία κι Υποβολή Αναφορών

Η περίληψη της παρούσας Πολιτικής, των μετρήσιμων στόχων που τέθηκαν για την εφαρμογή της και την πρόοδο που πραγματοποιήθηκε στην επίτευξη των στόχων θα συμπεριληφθεί στην Ετήσια Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Επιπλέον, στο πλαίσιο της ετήσιας αυτό-αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας του Δ.Σ. και των Επιτροπών του, τα μέλη του Δ.Σ. και των Επιτροπών θα λαμβάνουν υπόψη τους την ισορροπία όλων των αναφερόμενων στην παρούσα Πολιτική παραμέτρων διαφοροποίησης του Δ.Σ. και τον βαθμό της διαφοροποίησης τους συνολικά.

Αναθεώρηση της Πολιτικής

Η Επιτροπή θα επισκοπεί την παρούσα Πολιτική ανά τρία έτη, εκτός και εάν κρίνεται απαραίτητη εκ νέου επισκόπηση λόγω νομοθετικών τροποποιήσεων και στην έκθεσή της

θα περιλαμβάνεται εκτίμηση της αποτελεσματικότητάς της. Η Επιτροπή θα προβαίνει σε τροποποίηση της παρούσας όποτε το κρίνει απαραίτητο.

Παράρτημα Α'

Πολιτική ενίσχυσης της παρουσίας του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου στο Διοικητικό Συμβούλιο

Στόχος της παρούσας πολιτικής, η οποία εντάσσεται και είναι αναπόσπαστο κομμάτι της Πολιτικής Διαφοροποίησης Μελών Δ.Σ. της Τράπεζας, είναι η ενίσχυση της συμμετοχής του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου, ήτοι των γυναικών, στο Διοικητικό Συμβούλιο. Η παρούσα πολιτική αποσκοπεί στην υιοθέτηση συγκεκριμένων πρακτικών για την επίτευξη του ανωτέρω στόχου. Η πολιτική στοχεύει επίσης στην εξασφάλιση της ισότητας ευκαιριών εκλογής στο Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας μεταξύ ανδρών και γυναικών και την επικέντρωση στα προσόντα και τη διευθυντική τους εμπειρία.

Τρόποι ενίσχυσης της γυναικείας αντιπροσώπευσης στο Δ.Σ.: Κατά τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για τις θέσεις μελών του Δ.Σ., όλοι πρέπει να αξιολογούνται με βάση τα ίδια κριτήρια, ανεξαρτήτως φύλου. Προϋπόθεση για το διορισμό μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο αποτελεί πρώτιστα η ύπαρξη των απαραίτητων προσόντων, ωστόσο, η Τράπεζα θα εξασφαλίσει ότι γυναίκες κι άνδρες θα έχουν ίσες ευκαιρίες να επιλεγούν ως υποψήφιοι. Σε περίπτωση που η Τράπεζα, μέσω των αρμοδίων οργάνων της, χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τρίτων, εξωτερικών συμβούλων, για την αναζήτηση υποψηφίων μελών του Δ.Σ., θα διευκρινίζεται ρητά ότι θα προτείνονται τόσο γυναίκες όσο και άνδρες

Η Τράπεζα, με σκοπό να διευκολύνει την κατάλληλη ποικιλομορφία στην εσωτερική αναζήτηση υποψηφίων για θέσεις μελών Δ.Σ, στοχεύει στην ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας εξασφαλίζοντας την ισότητα ευκαιριών σε σχέση με τις πτυχές σχεδιασμού σταδιοδρομίας, την αξιολόγηση της απόδοσης των υπαλλήλων της, την εκπαίδευση, τον επαγγελματικό ανταγωνισμό κλπ. Η Τράπεζα θα ενισχύσει επίσης τη διαφοροποίηση με την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια των θυγατρικών της.

Η Τράπεζα θα δημοσιοποιήσει στην Ετήσια Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης το ποσοστό συμμετοχής ανδρών και γυναικών στο Διοικητικό Συμβούλιο. Η τακτική εσωτερική εποπτεία θα διασφαλίσει ότι η Τράπεζα παρακολουθεί και αξιολογεί την εξέλιξη της επίτευξης του στόχου.