



Πολιτική Διαφοροποίησης των Μελών του ΔΣ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ

Μάιος 2021

1. Εισαγωγή

Η Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος Α.Ε. («η Τράπεζα»), λαμβάνοντας υπόψη τις προβλέψεις του ισχύοντος νομικού και νομοθετικού πλαισίου, κυρίως:

- τα Άρθρα 83 παρ. 10 και 80 παρ. 5 α) του Νόμου 4261/2014, όπως ισχύει, που ενσωμάτωσαν στην ελληνική νομοθεσία τα Άρθρα 91 και 88 της Οδηγίας (ΕΕ) 2013/36, αντίστοιχα,
- το Άρθρο 435 παρ. 2 (γ) του Κανονισμού (ΕΕ) 575/2013,
- το Άρθρο 152 παρ. 1 στ) του Νόμου 4548/2018,
- τις Κοινές Κατευθυντήριες Γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (ΕΑΤ) και της Ευρωπαϊκής Αρχής Κινητών Αξιών και Αγορών (ΕΣΜΑ) σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις (ΕΒΑ/GL/2017/12), λαμβάνοντας υπόψη το Έγγραφο Διαβούλευσης για την αναθεώρηση των συγκεκριμένων Κατευθυντήριων Γραμμών (ΕΒΑ/GL/2020/19), καθώς και τις Κατευθυντήριες Γραμμές της ΕΑΤ σχετικά με την εσωτερική διακυβέρνηση βάσει της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ, λαμβάνοντας υπόψη το Έγγραφο Διαβούλευσης για την αναθεώρηση των συγκεκριμένων Κατευθυντήριων Γραμμών (ΕΒΑ/CP/2020/20),
- το Άρθρο 3 του Νόμου 4706/2020, όπως ισχύει από τον Ιούλιο του 2021 και την Εγκύκλιο αρ. 60 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς που εκδόθηκε στις 18.09.2020, σε εφαρμογή του προαναφερόμενου Άρθρου,
- τους Στόχους και τα Πρότυπα Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΤΧΣ, καθώς και την Πολιτική Ψηφοφορίας του ΤΧΣ,

και αναγνωρίζοντας επίσης τη σημασία και τα οφέλη ενός διαφοροποιημένου Διοικητικού Συμβουλίου (το «ΔΣ»), υιοθετεί την παρούσα Πολιτική Διαφοροποίησης των μελών του ΔΣ¹ (εφεξής «η Πολιτική»).

2. Πεδίο Εφαρμογής, Σκοπός και Στόχοι της Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική ισχύει για το ΔΣ της ΕΤΕ.

Έχει ως στόχο τον καθορισμό της προσέγγισης της Τράπεζας ως προς την επίτευξη της επιθυμητής διαφοροποίησης των μελών του ΔΣ της. Μέσω της εκλογής μελών που διαθέτουν ένα ευρύ φάσμα ικανοτήτων, προσόντων, εμπειριών, αξιών και υπόβαθρου, περιλαμβανομένης χωρίς περιορισμό της προσήκουσας εκπροσώπησης όλων των φύλων,

¹ Σύμφωνα με τον Ορισμό των Κοινών Κατευθυντήριων Γραμμών της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (ΕΑΤ) και της Ευρωπαϊκής Αρχής Κινητών Αξιών και Αγορών (ΕΣΜΑ) σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις (ΕΒΑ/GL/2017/12), ο οποίος περιλαμβάνεται στο Έγγραφο Διαβούλευσης για την αναθεώρησή τους: *Με τον όρο « διαφοροποίηση » νοείται η κατάσταση κατά την οποία τα χαρακτηριστικά των μελών του διοικητικού οργάνου, περιλαμβανομένης της ηλικίας, του φύλου, της γεωγραφικής προέλευσης και του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού υπόβαθρου αυτών διαφέρουν σε βαθμό που επιτρέπει τη διαφορετικότητα των απόψεων εντός του διοικητικού οργάνου.*

σκοπός της Τράπεζας είναι να εξασφαλίσει πλήθος απόψεων, εμπειριών και αντιλήψεων που διευκολύνουν την ανεξαρτησία των απόψεων και την ορθή λήψη αποφάσεων εντός του ΔΣ.

Η παρούσα Πολιτική αποτελεί εσωτερικό έγγραφο της ΕΤΕ που συμπληρώνει το πλαίσιο διακυβέρνησης της Τράπεζας και πρέπει να διαβάζεται σε συνδυασμό με:

- τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Τράπεζας,
- την Πολιτική ανάδειξης υποψηφιοτήτων των μελών ΔΣ της ΕΤΕ, στην οποία περιλαμβάνονται πρόσθετες διατάξεις σε σχέση με τη διαδικασία επιλογής και διορισμού των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- την Πολιτική και Διαδικασία Αξιολόγησης της Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία καθορίζει τα κριτήρια που θα πρέπει να χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων καταλληλότητας που περιλαμβάνονται στο ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, και η οποία περιγράφει αναλυτικότερα τις πολιτικές, πρακτικές και διαδικασίες που εφαρμόζει η Τράπεζα κατά την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

3. Διακυβέρνηση

Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται και αναθεωρείται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας, κατόπιν σύστασης της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων (ΕΕΔΥ).

Η Διεύθυνση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Τράπεζας του Ομίλου στηρίζει την ΕΕΔΥ στην κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής και τυχόν αναθεωρήσεών της, καθώς και στην εκτέλεση των καθηκόντων της σε σχέση με την εφαρμογή της Πολιτικής.

Η Διεύθυνση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Τράπεζας και του Ομίλου είναι αρμόδια για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης με όλες τις σχετικές νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις.

4. Πτυχές της διαφοροποίησης

Σύμφωνα με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Τράπεζας, η αρχή της διαφοροποίησης τηρείται κατά την επιλογή των μελών του ΔΣ, ως παράγων που μπορεί να ενισχύσει τη λειτουργία του ΔΣ, καθώς αντιμετωπίζει το φαινόμενο της «ομαδικής σκέψης» και διευκολύνει ανεξάρτητες απόψεις και την εποικοδομητική αμφισβήτηση στη διαδικασία της λήψης αποφάσεων.

Στο πλαίσιο αυτό, κατά τη διάρκεια της διαδικασίας για την επιλογή και τον διορισμό των μελών του ΔΣ, καθώς και κατά τη διάρκεια της αξιολόγησης (σε συλλογικό και ατομικό επίπεδο) της καταλληλότητας και του προγραμματισμού διαδοχής των μελών του ΔΣ, η ΕΕΔΥ λαμβάνει υπόψη ένα πλήθος πτυχών διαφοροποίησης, όπως:

- το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό υπόβαθρο,
- το φύλο,

- την ηλικία και
- τη γεωγραφική προέλευση,

ενώ εξετάζει επίσης ειδικές διατάξεις σχετικά με τα κριτήρια επιλεξιμότητας των μελών του ΔΣ στα οποία υπόκειται η Τράπεζα, περιλαμβανομένων των κριτηρίων που προβλέπονται στο Άρθρο 10 του Νόμου 3864/2010, όπως εκάστοτε ισχύουν.

Η ΕΕΔΥ εξετάζει και αξιολογεί, τόσο ετησίως όσο και κατά περίπτωση, τη σύνθεση του ΔΣ και των Επιτροπών του, και με βάση τις προαναφερόμενες πτυχές της διαφοροποίησης, και προτείνει στο ΔΣ τυχόν αλλαγές που απαιτούνται για να διασφαλιστεί ότι αντικατοπτρίζει ένα ικανοποιητικό φάσμα και μία ισορροπία δεξιοτήτων, πείρας και υπόβαθρου.

Επιπλέον, σύμφωνα με τον Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου της ΕΤΕ, ο οποίος θέτει τις αρχές και αξίες δεοντολογίας και ηθικής, καθώς και τους κανόνες συμπεριφοράς που ακολουθεί η Τράπεζα και ο Όμιλος, δίδεται ιδιαίτερη έμφαση στη Διαφορετικότητα, στον Σεβασμό στην Προσωπικότητα και στην Ισότητα. Ειδικότερα, η Τράπεζα δεσμεύεται ότι θα παραμείνει προσηλωμένη στη φιλοσοφία της να μην ανέχεται κανένα είδος διάκρισης ή προσβλητικής συμπεριφοράς ενάντια στην προσωπικότητα κάποιου ή κοινωνικού αποκλεισμού ή αθέμιτης μεταχείρισης λόγω εθνικότητας, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής καταγωγής, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, φύλου, γενετικών χαρακτηριστικών, οικογενειακής κατάστασης, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων ή σωματικών αναπηριών, καθεστώτος βετεράνου ή ιθαγένειας, οικογενειακής κατάστασης ή εγκυμοσύνης. Επιπλέον, στοχεύει στην εφαρμογή μέτρων που διασφαλίζουν ίσες ευκαιρίες για όλα τα φύλα, μεταξύ άλλων όσον αφορά τις προοπτικές σταδιοδρομίας και τη βελτίωση της εκπροσώπησης του φύλου που εκπροσωπείται ανεπαρκώς στις διοικητικές θέσεις.

5. Μετρήσιμοι Στόχοι

Η ΕΕΔΥ θα διαβουλεύεται και θα συμφωνεί επί των μετρήσιμων στόχων για την επίτευξη, στον μέγιστο δυνατό βαθμό, της διαφοροποίησης του ΔΣ και θα προβαίνει σε αντίστοιχες εισηγήσεις προς το ΔΣ για την υιοθέτησή τους. Σε οποιαδήποτε δεδομένη στιγμή, το ΔΣ δύναται να μεριμνά για την βελτίωση ενός ή περισσότερων πτυχών διαφοροποίησης που έχουν τεθεί και να αξιολογεί την αντίστοιχη πρόοδο.

Κατά τον καθορισμό των στόχων διαφοροποίησης, το ΔΣ θα εξετάζει τα συγκριτικά αποτελέσματα διαφοροποίησης που δημοσιεύονται από τις αρμόδιες αρχές, την ΕΑΤ ή άλλους συναφείς διεθνείς φορείς ή οργανισμούς.

Ειδικότερα, αναφορικά με την εκπροσώπηση των φύλων στο ΔΣ, η Τράπεζα έχει ήδη επιτύχει και σκοπεύει να διατηρήσει μία επαρκή εκπροσώπηση τουλάχιστον 30% των μελών του ΔΣ και από τα δύο φύλα, και σε κάθε περίπτωση όχι λιγότερο από το 25% επί του συνόλου των μελών του ΔΣ (με στρογγυλοποίηση στον προηγούμενο ακέραιο αριθμό). Πληροφορίες σχετικά με την εκπροσώπηση του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου γένους στο ΔΣ της Τράπεζας δημοσιοποιούνται στην Ετήσια Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης.

6. Παρακολούθηση και Υποβολή Αναφορών

Η ΕΕΔΥ θα παρακολουθεί ετησίως την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής και θα υποβάλλει αναφορές στο ΔΣ σχετικά με τους μετρήσιμους στόχους που έχουν τεθεί για την εφαρμογή της, καθώς και σχετικά με την πρόοδο που έχει πραγματοποιηθεί. Σε περίπτωση που δεν εκπληρωθούν τυχόν στόχοι ή επιδιώξεις διαφοροποίησης, η Τράπεζα θα τεκμηριώσει τους λόγους για τους οποίους αυτό δεν έγινε, τα μέτρα που πρόκειται να ληφθούν και το χρονοδιάγραμμα για τα μέτρα που πρόκειται να ληφθούν, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι θα εκπληρωθούν οι στόχοι και οι επιδιώξεις διαφοροποίησης.

Μία περιγραφή της παρούσας Πολιτικής, οι στόχοι αυτής, ο τρόπος με τον οποίο έχει εφαρμοστεί και τα αποτελέσματα της περιόδου αναφοράς θα περιλαμβάνονται στην Ετήσια Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

7. Αναθεώρηση της Πολιτικής

Η Πολιτική αναθεωρείται από την ΕΕΔΥ τουλάχιστον ανά διετία ή όποτε κρίνεται απαραίτητο, ειδικά σε περίπτωση που επέλθουν αλλαγές στο σχετικό νομικό και κανονιστικό πλαίσιο.