

Αριθμός 348

ΟΙ ΠΕΡΙ ΤΡΑΠΕΖΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΝΟΜΟΙ ΤΟΥ 1997 ΕΩΣ ΤΟΥ 2009

Οδηγία δυνάμει του άρθρου 41

Η Κεντρική Τράπεζα της Κύπρου, ασκώντας τις εξουσίες που παρέχονται σ' αυτή σύμφωνα με τις διατάξεις των εδαφίων (1) και (2) του άρθρου 41 των περί Τραπεζικών Εργασιών Νόμων του 1997 έως του 2009 εκδίδει την παρούσα Οδηγία.

Συνοπτικός τίτλος. 1. Η παρούσα Οδηγία θα αναφέρεται ως η περί του Πλαισίου Αρχών Λειτουργίας και Κριτηρίων Αξιολόγησης της Οργανωτικής Δομής, Εσωτερικής Διακυβέρνησης και των Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου των Τραπεζών (Τροποποιητική) Οδηγία του 2009 και θα διαβάζεται μαζί με την περί του Πλαισίου Αρχών Λειτουργίας και Κριτηρίων Αξιολόγησης της Οργανωτικής Δομής, Εσωτερικής Διακυβέρνησης και των Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου των Τραπεζών Οδηγία του 2006 (που στο εξής θα αναφέρεται ως η «βασική οδηγία») και η βασική οδηγία και η παρούσα οδηγία θα αναφέρονται μαζί ως οι περί του Πλαισίου Αρχών Λειτουργίας και Κριτηρίων Αξιολόγησης της Οργανωτικής Δομής, Εσωτερικής Διακυβέρνησης και των Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου των Τραπεζών Οδηγίες του 2006 και 2009.

Κ.Δ.Π. 460/2006

Τροποποίηση της παραγράφου 18 της βασικής οδηγίας.

2. Η παράγραφος 18 της βασικής οδηγίας τροποποιείται με την αντικατάσταση στην υποπαράγραφο (7)(α) αυτής της φράσης:  
«που να αποτελείται καθ'ολοκληρίαν ή κατά πλειοψηφία από μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου» (11η και 12η γραμμή) με τη φράση «η σύνθεση της οποίας περιγράφεται στην παράγραφο 25(3)(δ)».

Τροποποίηση της παραγράφου 20 της βασικής οδηγίας.

3. Η παράγραφος 20 της βασικής οδηγίας τροποποιείται με την αντικατάσταση της πρώτης παραγράφου με την ακόλουθη παράγραφο:  
  
«Ο Πρόεδρος και ο Αντιπρόεδρος είναι υπεύθυνοι για τη δημιουργία των συνθηκών που συμβάλλουν στη δημιουργία ενός αποτελεσματικού Διοικητικού Συμβουλίου ως συνόλου και στην αποτελεσματική λειτουργία και ενεργό συμμετοχή του καθενός μέλους τόσο εντός όσο και εκτός της αίθουσας συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου. Τόσο ο Πρόεδρος όσο και ο Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι μη εκτελεστικά μέλη. Επιπλέον η θέση και τα καθήκοντα του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να είναι σαφώς διαχωρισμένα από τη θέση και τα καθήκοντα της Ανώτερης Εκτελεστικής Διεύθυνσης. Πιο συγκεκριμένα, ο Πρόεδρος φέρει την ευθύνη:».

Τροποποίηση της παραγράφου 22 της βασικής οδηγίας.

4. Η παράγραφος 22 της βασικής οδηγίας αντικαθίσταται με την ακόλουθη νέα παράγραφο 22:

«Ο ρόλος του μη εκτελεστικού και ανεξάρτητου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου»

«22.-(1)Προ του διορισμού ενός μη εκτελεστικού και ανεξάρτητου μέλους, το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να διασφαλίσει ότι το υποψήφιο μέλος έχει ανεξάρτητο χαρακτήρα και κρίση και να εξακριβώσει κατά πόσον υφίστανται οποιοσδήποτε διασυνδέσεις ή συνθήκες που πιθανόν να επηρεάζουν ή να φαίνονται ότι μπορεί να επηρεάσουν την κρίση του υποψήφιου μέλους.

Το Διοικητικό Συμβούλιο υιοθετεί κατάλληλα κριτήρια προκειμένου να κρίνει κατά πόσο ένα

μη εκτελεστικό μέλος είναι ανεξάρτητο. Τα εν λόγω κριτήρια ενδεικτικά περιλαμβάνουν, ότι, το υποψήφιο μέλος:

α) Δεν υπήρξε υπάλληλος της τράπεζας ή του ομίλου για οποιαδήποτε χρονική περίοδο κατά τα τελευταία πέντε έτη·

β) δεν διατηρεί, ή έχει διατηρήσει κατά τα τελευταία τρία έτη, σημαντική επιχειρηματική σχέση με την τράπεζα ή με τον όμιλο, είτε απευθείας ως εταίρος, είτε ως μέτοχος, ή ως διοικητικό ή ανώτερο στέλεχος οργάνου που διατηρεί τέτοια σχέση. Για σκοπούς της παρούσας υποπαραγράφου «σημαντική επιχειρηματική σχέση» περιλαμβάνει και την ιδιότητα του σημαντικού προμηθευτή αγαθών ή υπηρεσιών (συμπεριλαμβανομένων των χρηματοοικονομικών, νομικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών) του σημαντικού πελάτη και των οργανισμών που δέχονται σημαντικές εισφορές από την τράπεζα ή από τον όμιλό της. Ως σημαντική, θεωρείται επιχειρηματική σχέση, η οποία:

(i)εξευπακούει συνολική οικονομική συναλλαγή σε ενοποιημένο επίπεδο ατόμου/ εταιρείας/ συνδεδεμένων εταιρειών/ ατόμων, η οποία κατά το αμέσως προηγούμενο οικονομικό έτος υπερβαίνει σε ποσοστό το 10% των ενοποιημένων εισοδημάτων (consolidated gross revenues) των οντοτήτων που αναφέρονται στο παρόν σημείο ή

(ii)περιλαμβάνει τη χορήγηση πιστωτικών διευκολύνσεων από την τράπεζα, οι οποίες υπερβαίνουν ή είχαν υπερβεί σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή κατά τα τελευταία τρία έτη το συνολικό ποσό των πεντακοσίων χιλιάδων ευρώ (€500,000) ή εν γένει ο δανεισμός του από την τράπεζα σε σχέση με το συνολικό δανεισμό του δημιουργεί σχέση εξάρτησης.

Νοείται ότι οι οποιοσδήποτε χορηγήσεις πιστωτικών διευκολύνσεων από την τράπεζα θα πρέπει να συνάδουν με το άρθρο 11(1)(γ) των περί Τραπεζικών Εργασιών Νόμων του 1997 έως του 2009·

γ) δεν λαμβάνει, ή δεν έχει λάβει, σημαντικές πρόσθετες αμοιβές από την τράπεζα ή από τον όμιλο, εκτός από αντιμισθία ως μη εκτελεστικό μέλος. Οι πρόσθετες αυτές αμοιβές καλύπτουν, ιδίως, κάθε συμμετοχή σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο συνδεδεμένο με την απόδοση κίνητρο ή στόχο. Στις πρόσθετες αμοιβές δεν περιλαμβάνεται η είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανόμενων των ετεροχρονισμένων παροχών για προηγούμενες υπηρεσίες προς την τράπεζα αρκεί οι παροχές αυτές να μην συναρτώνται με οποιονδήποτε τρόπο με τη συνέχιση των υπηρεσιών αυτών·

δ) να μην είναι, ή να μην έχει διατελέσει κατά τα τρία τελευταία έτη ως εξωτερικός σύμβουλος ή εξωτερικός ελεγκτής ή εταίρος ή στέλεχος των παρόντων ή προηγούμενων εξωτερικών συμβούλων ή εξωτερικών ελεγκτών της τράπεζας ή του ομίλου·

ε) να μην έχει άλλους σημαντικούς δεσμούς με την Ανώτατη Εκτελεστική Διεύθυνση ή μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της τράπεζας μέσω συμμετοχής υπό την ιδιότητα του εκτελεστικού μέλους σε άλλες εταιρείες ή Διοικητικά Συμβούλια ή όργανα ή οργανισμούς ή

μέσω άλλων επιχειρηματικών σχέσεων·

στ) να μην είναι κύριος μέτοχος ούτε να εκπροσωπεί κατά οποιονδήποτε τρόπο κύριο μέτοχο ή να έχει συγγενική σχέση με μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή με κύριο μέτοχο·

ζ) να μην έχει υπηρετήσει στο Διοικητικό Συμβούλιο της τράπεζας για περίοδο πέραν των εννέα ετών σε συνεχή βάση ή μη·

η) να μην έχει συγγενικό άτομο, το οποίο να ανήκει στην Ανώτατη Εκτελεστική Διεύθυνση ή/και να είναι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της τράπεζας.

(2)(α) Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να εξηγήσει στην Κεντρική Τράπεζα, τεκμηριώνοντας επαρκώς την άποψη του γιατί, ενδεχομένως, θεωρεί ένα υποψήφιο μέλος ως ανεξάρτητο, έστω και αν υφίστανται διασυνδέσεις ή συνθήκες που συνηγορούν υπέρ του αντιθέτου. Σε περίπτωση κατά την οποία η τράπεζα θεωρεί ότι ένα άτομο πληροί όλα τα κριτήρια ανεξαρτησίας θα πρέπει να υποβάλλει γραπτή επιβεβαίωση προς την Κεντρική Τράπεζα.

Νοείται ότι αυτό γίνεται ταυτόχρονα με την υποβολή του προσωπικού ερωτηματολογίου.

(β) Για μέλη, τα οποία κατά τη δημοσίευση της παρούσας Οδηγίας κατέχουν τη θέση μη εκτελεστικού και ανεξάρτητου συμβούλου, το Διοικητικό Συμβούλιο καλείται να προχωρήσει σε αξιολόγηση της ανεξαρτησίας τους με βάση τις πρόνοιες της παρούσας οδηγίας και να υποβάλει στην Κεντρική Τράπεζα, για κάθε μη εκτελεστικό και ανεξάρτητο μέλος ξεχωριστά, επιβεβαίωση ότι τηρούνται όλα τα κριτήρια της ανεξαρτησίας. Σε περίπτωση κατά την οποία ένα ή περισσότερα κριτήρια δεν τηρούνται, το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να ενημερώσει την Κεντρική Τράπεζα, τεκμηριώνοντας επαρκώς την άποψή του γιατί, ενδεχομένως, θεωρεί ένα μέλος ως ανεξάρτητο, έστω και αν υφίστανται διασυνδέσεις ή συνθήκες που συνηγορούν υπέρ του αντιθέτου, εντός εξήντα ημερών από τη δημοσίευση της παρούσας οδηγίας.

Σε περίπτωση κατά την οποία μέλη, τα οποία κατά τη δημοσίευση της παρούσας οδηγίας κατέχουν τη θέση μη εκτελεστικού και ανεξάρτητου συμβούλου, δεν πληρούν τα κριτήρια της ανεξαρτησίας, τότε η τράπεζα προχωρεί με τη λήψη διορθωτικών μέτρων με σκοπό την επίτευξη συμμόρφωσης το συντομότερο δυνατόν. Η χρονική περίοδος για επίτευξη συμμόρφωσης δεν θα πρέπει να υπερβεί τους δώδεκα μήνες από τη δημοσίευση της παρούσας οδηγίας.

(3) Το Διοικητικό Συμβούλιο της τράπεζας θα πρέπει να περιλαμβάνει στη σύνθεσή του ικανοποιητικό αριθμό μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μελών έτσι ώστε να:

(α) Εξασφαλίζεται η στελέχωση όλων των επιτροπών ή/και θέσεων για τις οποίες προνοείται στελέχωση από μη εκτελεστικό και ανεξάρτητο σύμβουλο·

(β) αποφεύγεται η ανάθεση πολλαπλών ρόλων και καθηκόντων στο ίδιο άτομο με αποτέλεσμα να δημιουργείται υπερβολική εξάρτηση από ένα άτομο ή μικρή ομάδα ατόμων·

(γ) να εξασφαλίζεται η ενδεδειγμένη αντιμετώπιση τυχόν ουσιαδών συγκρούσεων συμφερόντων.

(4) Το Διοικητικό Συμβούλιο ορίζει ένα από τα μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μέλη του να ενεργεί ως ανώτερος ανεξάρτητος σύμβουλος, ο οποίος να είναι αποδέκτης τυχόν προβληματισμών που έχουν για την τράπεζα οι συμμετοχοί (stakeholders), στις περιπτώσεις όπου ο Πρόεδρος ή ο Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου ή η Ανώτατη Εκτελεστική Διεύθυνση έχουν αποτύχει να ικανοποιήσουν τους εν λόγω προβληματισμούς ή όπου επαφή με τους πιο πάνω δεν είναι, υπό τις περιστάσεις, ενδεδειγμένη.

(5) Το μη εκτελεστικό και ανεξάρτητο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει:

(α) κάτω από οποιοσδήποτε περιστάσεις, να διατηρεί ανεξαρτησία σκέψης και γνώμης όταν αναλύει, αποφασίζει και ενεργεί για την τράπεζα·

(β) να μην επιδιώκει και να μην αποδέχεται οποιαδήποτε ωφελήματα που, ενδεχομένως, να θεωρηθούν ότι πλήττουν την ανεξαρτησία του·

(γ) να αντιτίθεται με σαφήνεια σε οποιοσδήποτε αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου που, ενδέχεται, να παραβιάζουν τα συμφέροντα της τράπεζας.

(6) Μη εκτελεστικό και ανεξάρτητο μέλος το οποίο διαφωνεί με οποιαδήποτε απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται, εάν κρίνει σκόπιμο, να ενημερώνει την Κεντρική Τράπεζα περί της διαφωνίας του αυτής. Σε περίπτωση που το μη εκτελεστικό και ανεξάρτητο μέλος αποφασίσει να υποβάλει την παραίτησή του, οφείλει να απευθύνει σχετική επιστολή προς το Διοικητικό Συμβούλιο, την Επιτροπή Ελέγχου, τους εξωτερικούς ελεγκτές της τράπεζας και τις εμπλεκόμενες εποπτικές αρχές (Κεντρική Τράπεζα ή / και Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς) στις οποίες να αναφέρει τους λόγους της παραίτησής του.

(7) (α) Ο κάθε μη εκτελεστικός και ανεξάρτητος σύμβουλος υποβάλλει στον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου τουλάχιστον μια φορά ετησίως δήλωση στην οποία διευκρινίζει κατά πόσον υπήρξε οποιαδήποτε αλλαγή όσον αφορά το άτομό του σε σχέση με το καθένα από τα πιο πάνω κριτήρια ανεξαρτησίας, ξεχωριστά, η οποία πλήττει ή φαίνεται να πλήττει την ανεξαρτησία του. Η έκθεση αυτή υποβάλλεται τον μήνα Ιανουάριο εκάστου έτους ή και ενωρίτερα εάν υπάρξει οποιαδήποτε διαφοροποίηση σε σχέση με τα κριτήρια ανεξαρτησίας.

(β) Το Διοικητικό Συμβούλιο αξιολογεί τουλάχιστον μια φορά ετησίως την ανεξαρτησία του κάθε μη εκτελεστικού και ανεξάρτητου συμβούλου σε σχέση με τις πρόνοιες της παρούσας οδηγίας ή / και των προνοιών οποιωνδήποτε άλλων οδηγιών ή/ και οποιασδήποτε ισχύουσας νομοθεσίας.

(γ) Το αποτέλεσμα της αξιολόγησης που πραγματοποιεί το Διοικητικό Συμβούλιο, όπως αναφέρεται πιο πάνω, καταγράφεται στην «Ετήσια Έκθεση αξιολόγησης της ανεξαρτησίας των μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων συμβούλων». Σε αυτή πρέπει να γίνεται αναφορά στον κάθε μη εκτελεστικό και ανεξάρτητο σύμβουλο ξεχωριστά, με αναφορά και επαρκή τεκμηρίωση για το καθένα από τα κριτήρια ανεξαρτησίας.

Η έκθεση ολοκληρώνεται και κατατίθεται στο Διοικητικό Συμβούλιο το αργότερο εντός του μήνα Φεβρουαρίου εκάστου έτους, οι δε απορρέουσες από την έκθεση διορθωτικές ενέργειες και αλλαγές θα πρέπει να ολοκληρώνονται το αργότερο εντός δύο μηνών από την ημερομηνία κατάθεσης της εν λόγω έκθεσης στο Διοικητικό Συμβούλιο.

(δ) Εάν σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή, λόγω αλλαγών ή εξελίξεων, άτομα τα οποία κατέχουν τη θέση του μη εκτελεστικού και ανεξάρτητου συμβούλου δεν ικανοποιούν ή φαίνεται να μην

ικανοποιούν πλέον οποιοδήποτε από τα κριτήρια ανεξαρτησίας, τότε το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να εξετάζει το θέμα άμεσα και να ετοιμάζει συμπληρωματική έκθεση αξιολόγησης της ανεξαρτησίας των μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων συμβούλων και να προβαίνει στις αναγκαίες διορθωτικές ενέργειες.

(ε) Εάν σε οποιαδήποτε περίπτωση το Διοικητικό Συμβούλιο αποφασίσει ότι ένα μη εκτελεστικό και ανεξάρτητο μέλος του δεν ικανοποιεί πλέον τα κριτήρια ανεξαρτησίας, τότε ο ρόλος του στο Διοικητικό Συμβούλιο επαναπροσδιορίζεται με βάση τις προβλεπόμενες από τον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας διαδικασίες. Επιπλέον, από την ημερομηνία εξακρίβωσης του πιο πάνω στοιχείου, το μέλος απαλλάσσεται από οποιαδήποτε καθήκοντα προνοούν διεκπεραίωση από μη εκτελεστικό και ανεξάρτητο σύμβουλο.

(στ) Ο χρόνος λήψης όλων των απαραίτητων μέτρων, συμπεριλαμβανομένου και του διορισμού νέου μη εκτελεστικού και ανεξάρτητου συμβούλου, δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τους δύο μήνες από την ημερομηνία κατά την οποία το Διοικητικό Συμβούλιο αποφασίσει ότι το εν λόγω μη εκτελεστικό και ανεξάρτητο μέλος δεν ικανοποιεί τα κριτήρια ανεξαρτησίας.

(8) Για τους σκοπούς της παρούσας παραγράφου

(i) «συγγενικό άτομο» συμπεριλαμβάνει τους γονείς, το/τη σύζυγο, τα παιδιά, τα αδέρφια, τους γονείς του/της συζύγου και τα αδέρφια του/της συζύγου.

(ii) «συνδεδεμένη εταιρεία / άτομο» θεωρούνται οι εταιρείες ή άτομα που εμπίπτουν στον ορισμό της φράσης «ομάδα συνδεδεμένων πελατών» κατά τα οριζόμενα στην Οδηγία της Κεντρικής Τράπεζας της Κύπρου προς τις τράπεζες για τον Υπολογισμό των Κεφαλαιακών Απαιτήσεων και των Μεγάλων Χρηματοδοτικών Ανοιγμάτων του 2006 και 2007.

(iii) «κύριος μέτοχος» σημαίνει το πρόσωπο το οποίο κατέχει πέντε τοις εκατό (5%) ή περισσότερο των μετοχών ή των δικαιωμάτων ψήφου.

Κ.Δ.Π. 463/2006  
Κ.Δ.Π. 326/2007

Τροποποίηση της  
παραγράφου 25 της  
βασικής οδηγίας.

5. Η παράγραφος 25 της βασικής οδηγίας τροποποιείται ως ακολούθως:

(α) με την αντικατάσταση των σημείων (α) έως (γ) της υποπαραγράφου (1) αυτής με τα ακόλουθα νέα σημεία (α) έως (γ):

«(α) Τράπεζες οι οποίες:

- (i) έχουν εισάξει τις μετοχές τους σε οργανωμένη αγορά ή
- (ii) διατηρούν θυγατρικές εταιρείες ή υποκαταστήματα στο εξωτερικό ή
- (iii) το ενεργητικό τους υπερβαίνει το ποσό των εκατό εκατομμυρίων ευρώ.

οφείλουν να προβούν στη σύσταση Επιτροπής Ελέγχου.

(β) Η Επιτροπή Ελέγχου είναι τουλάχιστον τριμελής για τράπεζες των οποίων το Διοικητικό Συμβούλιο απαρτίζεται από δέκα ή λιγότερους συμβούλους. Για τράπεζες των οποίων το Διοικητικό Συμβούλιο απαρτίζεται από περισσότερους από δέκα συμβούλους, η Επιτροπή θα πρέπει να αποτελείται από τέσσερα ή περισσότερα μέλη. Και στις δύο περιπτώσεις, η Επιτροπή ορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και απαρτίζεται αποκλειστικά από μη εκτελεστικά μέλη. Ως Πρόεδρος της Επιτροπής θα πρέπει να διορίζεται ανεξάρτητο μέλος και τουλάχιστον κατά πλειοψηφία τα μέλη θα πρέπει να είναι ανεξάρτητα. Τα μέλη της

Επιτροπής Ελέγχου δεν πρέπει να κατέχουν παράλληλες θέσεις ή ιδιότητες ή να διενεργούν συναλλαγές που θα μπορούσαν να θεωρηθούν ασυμβίβαστες με την αποστολή της Επιτροπής.

Νοείται ότι ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν δύναται να μετέχει στην Επιτροπή Ελέγχου.

(γ) Ο Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου πρέπει να διαθέτει τις απαιτούμενες γνώσεις και εμπειρία για την επίβλεψη των ελεγκτικών διαδικασιών και των λογιστικών θεμάτων που απασχολούν την Επιτροπή, ενώ η Επιτροπή, ως σύνολο, πρέπει να διαθέτει τη δέουσα κατάρτιση και εμπειρία περιλαμβανομένης της γνώσης για το ευρύτερο περιβάλλον λειτουργίας της τράπεζας συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων πληροφορικής και τεχνολογίας.»

(β) με την προσθήκη στο τέλος του σημείου (στ) της υποπαραγράφου (1) αυτής της ακόλουθης νέας πρότασης:

«Ως πρώτη ημερομηνία υποβολής της έκθεσης αξιολόγησης ορίζεται η 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου 2009, το αργότερο.»

(γ) με την αντικατάσταση των σημείων (α) και (β) της υποπαραγράφου (2) αυτής με τα ακόλουθα νέα σημεία (α) και (β):

«(α) Τράπεζες:

- (i) οι οποίες έχουν εισάξει τις μετοχές τους σε οργανωμένη αγορά ή
- (ii) οι οποίες διατηρούν θυγατρικές εταιρείες ή υποκαταστήματα στο εξωτερικό ή
- (iii) των οποίων το εντός και εκτός ισολογισμού ενεργητικό υπερβαίνει το ποσό των δύο δισεκατομμυρίων ευρώ

οφείλουν να προβούν στη σύσταση Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων.

Νοείται ότι δεν απαιτείται η σύσταση Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων σε περίπτωση που τα σχετικά καθήκοντα ασκούνται σε επίπεδο ομίλου από αντίστοιχη Επιτροπή που καλύπτει ρητά και την τράπεζα στην Κύπρο.

(β) Κατόπιν γνωστοποίησης στην Κεντρική Τράπεζα των λόγων για τους οποίους η τράπεζα θεωρεί ότι δεν απαιτείται η σύσταση Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων, τότε αυτή δύναται να αναθέσει τις αρμοδιότητες της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων σε ένα τουλάχιστον εκτελεστικό και ένα μη εκτελεστικό και ανεξάρτητο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, με επαρκείς γνώσεις και εμπειρία σε θέματα διαχείρισης κινδύνων.»

(δ) με την προσθήκη στο σημείο (δ) της υποπαραγράφου (2) αυτής του ακόλουθου νέου υποσημείου (iv) και την αναρίθμηση των υποσημείων (iv), (v) και (vi) σε υποσημεία (v), (vi) και (vii):

«(iv) η εξασφάλιση ικανοποιητικών διαβεβαιώσεων ότι η Ανώτατη Εκτελεστική Διεύθυνση κατανοεί πλήρως και εφαρμόζει τα επιθυμητά επίπεδα ανάληψης κινδύνων, όπως αυτά καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο, καθώς επίσης και η εξασφάλιση διαβεβαιώσεων ότι όλο το επηρεαζόμενο προσωπικό κατανοεί και εφαρμόζει την πολιτική ανάληψης και διαχείρισης κινδύνων και ότι δεν ενθαρρύνεται η αλόγιστη ανάληψη κινδύνων.»

(ε) με την αντικατάσταση της υποπαραγράφου (3) αυτής με την ακόλουθη νέα υποπαραγραφή (3):

«(3)(α) Η σύσταση λοιπών επιτροπών από τράπεζες αποφασίζεται στη βάση της αρχής του

κόστους έναντι οφέλους και, εν γένει, της αποτελεσματικότητας λοιπών επιτροπών. Η σύστασή τους κοινοποιείται στην Κεντρική Τράπεζα. Ενδεικτικά οι λοιπές επιτροπές περιλαμβάνουν τουλάχιστον την Επιτροπή Αμοιβών και την Επιτροπή Διορισμών / Εσωτερικής Διακυβέρνησης.

(β) Ανεξάρτητα από τη δημιουργία οποιωνδήποτε άλλων επιτροπών, η δημιουργία Επιτροπής Αμοιβών και της Επιτροπής Διορισμών / Εσωτερικής Διακυβέρνησης είναι υποχρεωτική για τράπεζες των οποίων το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από περισσότερα από δέκα μέλη. Τράπεζες με μικρότερο αριθμό συμβούλων υποχρεούνται να δημιουργήσουν μία διευρυμένη επιτροπή, την Επιτροπή Αμοιβών, Διορισμών και Εσωτερικής Διακυβέρνησης, με ανεξάρτητο Πρόεδρο, της οποίας τα μέλη θα είναι κατά πλειοψηφία ανεξάρτητα και στην οποία θα ανατεθούν όλα τα σχετικά καθήκοντα των πιο πάνω δύο Επιτροπών.

Νοείται ότι σε περίπτωση κατά την οποία στην Επιτροπή Αμοιβών, Διορισμών και Εσωτερικής Διακυβέρνησης διοριστεί ως μέλος εκτελεστικός σύμβουλος, τότε αυτός δεν παρευρίσκεται σε συνεδρία και δεν συμμετέχει σε συζήτηση που αφορά θέματα αμοιβών.

(γ) Σε περίπτωση τράπεζας η οποία είναι θυγατρική τράπεζας εγκαθιδρυμένης στο εξωτερικό, η Κεντρική Τράπεζα δύναται να εξετάσει αίτημα της μητρικής τράπεζας για διεκπεραίωση των καθηκόντων αυτών από τις αντίστοιχες επιτροπές της μητρικής και παραπομπή των αποφάσεών τους στο Διοικητικό Συμβούλιο της θυγατρικής.

(δ) Η Επιτροπή Αμοιβών θα πρέπει να αποτελείται αποκλειστικά από μη εκτελεστικά μέλη. Τουλάχιστον κατά πλειοψηφία, τα μέλη της θα πρέπει να είναι ανεξάρτητα. Ανεξάρτητος θα πρέπει να είναι και ο Πρόεδρος της Επιτροπής.

(ε) Η Επιτροπή Αμοιβών είναι η επιτροπή η οποία εποπτεύει τις αμοιβές των Ανώτατων Εκτελεστικών Διευθυντών και άλλου προσωπικού του οποίου τα καθήκοντα δύνανται να περιλαμβάνουν την ανάληψη αυξημένων κινδύνων και διασφαλίζει ότι οι αμοιβές συνάδουν με την κουλτούρα, τους στρατηγικούς στόχους της τράπεζας και το εποπτικό περιβάλλον.

Η Επιτροπή διατυπώνει προτάσεις προς έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την πολιτική για τις αποδοχές των εκτελεστικών διευθυντών και άλλου προσωπικού του οποίου τα καθήκοντα δύνανται να περιλαμβάνουν την ανάληψη αυξημένων κινδύνων. Η πολιτική αυτή θα πρέπει να καλύπτει όλες τις μορφές αντιμισθίας, συμπεριλαμβανόμενων ιδίως των πάγιων αποδοχών, των συνδεόμενων με την απόδοση συστημάτων αποδοχών, των συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων και των αποζημιώσεων σε περίπτωση λήξης της εργασιακής σχέσης. Οι προτάσεις σχετικά με τα συνδεόμενα με την απόδοση συστήματα αποδοχών θα πρέπει να συνοδεύονται από συστάσεις σχετικά με τους συναφείς στόχους και κριτήρια αξιολόγησης, έτσι ώστε οι αποδοχές των εκτελεστικών και των διευθυντικών στελεχών να ευθυγραμμίζονται κατάλληλα με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων, με τους στόχους τους οποίους θέτει το Διοικητικό Συμβούλιο και με την πολιτική ανάληψης κινδύνων της τράπεζας.

Κατά τη διαμόρφωση των πιο πάνω προτάσεων η Επιτροπή θα πρέπει να μεριμνά ώστε:

(i) αυτές να συνάδουν με το Παράρτημα 3 της παρούσας Οδηγίας με τίτλο «Κατευθυντήριες Γραμμές για τις Πολιτικές Αμοιβών», και

(ii) τα συστήματα τα οποία συνδέονται με την απόδοση:

-να μην παρέχουν οποιαδήποτε ωφελήματα πριν υλοποιηθούν σε ικανοποιητικό βαθμό τα προσδοκώμενα οφέλη από πλευράς της τράπεζας και

-να μην συμπεριλαμβάνουν ανάμεσα στους δικαιούχους μη εκτελεστικά μέλη

## του Διοικητικού Συμβουλίου.

(στ) Η Επιτροπή Διορισμών / Εσωτερικής Διακυβέρνησης αποτελείται τουλάχιστον κατά πλειοψηφία από μη εκτελεστικά μέλη, με τη συμμετοχή ενός τουλάχιστον μη εκτελεστικού και ανεξάρτητου μέλους. Η Επιτροπή αξιολογεί την αποτελεσματικότητα του ίδιου του Διοικητικού Συμβουλίου και υποβάλλει προτάσεις και τροχοδρομεί τη διαδικασία ανανέωσης και αντικατάστασης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Επιτροπή αξιολογεί επίσης, σε ετήσια βάση, τη δομή, το μέγεθος, τη σύνθεση και την απόδοση του Διοικητικού Συμβουλίου και υποβάλλει συστάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο για οποιοσδήποτε αλλαγές. Περαιτέρω, η εν λόγω Επιτροπή αξιολογεί σε ετήσια βάση τις δεξιότητες, τη γνώση και την εμπειρογνομosύνη των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, δίνει αναφορά επί αυτού στο Διοικητικό Συμβούλιο, εξετάζει ζητήματα που σχετίζονται με το σχεδιασμό της διαδοχής και αξιολογεί τη συμμόρφωση που επετεύχθη σε σχέση με τις πολιτικές εσωτερικής διακυβέρνησης που ενέκρινε το Διοικητικό Συμβούλιο.»

(στ) με την αντικατάσταση του σημείου (α) της υποπαραγράφου (4) αυτής με το ακόλουθο νέο σημείο (α):

«(α)(i) Οι Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, θα πρέπει να αποτελούνται από τουλάχιστον τρία μέλη εκτός όπου καθορίζεται διαφορετικά στην παρούσα οδηγία. Σε τράπεζες με μικρό αριθμό μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο, οι εν λόγω Επιτροπές μπορούν, κατ' εξαίρεση, να αποτελούνται από δύο μόνο μέλη κατόπιν έγκρισης της Κεντρικής Τράπεζας»

(ii) Η προεδρία και τα μέλη των επιτροπών θα πρέπει να αποφασίζονται λαμβάνοντας υπόψη την ανάγκη ανανέωσης των μελών και διασφαλίζοντας ότι δεν δημιουργείται υπερβολική εξάρτηση της Επιτροπής από ένα συγκεκριμένο μέλος και ότι δεν δημιουργείται υπερβολική εξάρτηση από τη συμμετοχή του ίδιου μέλους σε πολλαπλές Επιτροπές.»

Τροποποίηση της παραγράφου 28 της βασικής οδηγίας

6. Η παράγραφος 28 της βασικής οδηγίας τροποποιείται με την αντικατάσταση του σημείου (α) της υποπαραγράφου (1) αυτής με το νέο σημείο (α):

« (α) Η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης συστήνεται από τράπεζες οι οποίες:

- (i) έχουν εισάξει τις μετοχές τους σε οργανωμένη αγορά ή
- (ii) διατηρούν θυγατρικές εταιρείες ή υποκαταστήματα στο εξωτερικό ή
- (iii) το εντός και εκτός ισολογισμού ενεργητικό τους υπερβαίνει το ποσό των δύο δισεκατομμυρίων Ευρώ

Η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης είναι διοικητικά ανεξάρτητη από μονάδες με εκτελεστικές αρμοδιότητες και αναφέρεται στο Διοικητικό Συμβούλιο και στον Ανώτατο Εκτελεστικό Διευθυντή.»

Τροποποίηση της παραγράφου 29 της βασικής οδηγίας.

7. Η παράγραφος 29 της βασικής οδηγίας τροποποιείται με την αντικατάσταση του σημείου (στ) αυτής με το ακόλουθο νέο σημείο (στ):



«(στ) έκθεση, σύμφωνα με τις πρόνοιες της παραγράφου 26(3)(ο), από τον επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, κάθε δεκαοκτώ μήνες, για τις πιστωτικές διευκολύνσεις που παραχωρήθηκαν. Η πρόνοια αυτή δεν ισχύει για τράπεζες οι οποίες έχουν αναπτύξει σύστημα εσωτερικών διαβαθμίσεων με σκοπό τον υπολογισμό της πιθανότητας ζημιάς. Σε αυτή την περίπτωση, η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου θα πρέπει να αξιολογεί την ορθή εφαρμογή του πιο πάνω συστήματος και να συμπεριλαμβάνει τα συμπεράσματά της σε ξεχωριστό κεφάλαιο της ετήσιας έκθεσής της προς την Κεντρική Τράπεζα για την επάρκεια και αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου.»

Προσθήκη νέου  
παραρτήματος 3 στη  
βασική οδηγία

8. Η βασική οδηγία τροποποιείται με την προσθήκη του ακόλουθου νέου Παραρτήματος, αμέσως μετά το Παράρτημα 2 αυτής:

### «ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

(Παράγραφος 25(3)(ε))

#### ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΜΟΙΒΩΝ<sup>1</sup>

##### I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Οι κατευθυντήριες αυτές γραμμές στοχεύουν να καλύψουν την πολιτική αμοιβών στην ολόκληρά της, συμπεριλαμβανομένων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, με ιδιαίτερη έμφαση στην ανώτερη διεύθυνση και άλλους υπαλλήλους οι οποίοι λαμβάνουν αποφάσεις σε σχέση με τους κινδύνους και τα άτομα τα οποία ασχολούνται με τη διαχείριση κινδύνων της τράπεζας. Η πολιτική αμοιβών πρέπει να περιλαμβάνει όλα τα επίπεδα της τράπεζας και όλες τις κατηγορίες υπαλλήλων.

2. Η εφαρμογή αυτών των κατευθυντήριων γραμμών και κατ' επέκταση η ακριβής μορφή της πολιτικής αμοιβών της τράπεζας πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη φύση, το μέγεθός της, και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της. Οι αρχές πρέπει να εφαρμοστούν τόσο σε ατομικό όσο και ενσπονημένο επίπεδο και να υλοποιούνται λαμβάνοντας υπόψη την αρχή της αναλογικότητας.

##### II. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

1.(α) Η τράπεζα υιοθετεί μια γενική πολιτική αμοιβών η οποία συνάδει με τους στόχους της επιχειρησιακής της στρατηγικής και την ανοχή κινδύνων, τους στόχους, τις ηθικές αξίες της και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της και δεν ενθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων.

(β) Η πολιτική αμοιβών καλύπτει την τράπεζα ως σύνολο και περιέχει συγκεκριμένες ρυθμίσεις οι οποίες θα λαμβάνουν υπόψη τους αντίστοιχους ρόλους της ανώτερης διεύθυνσης, των ατόμων τα οποία λαμβάνουν αποφάσεις σε σχέση με τους κινδύνους και των λειτουργιών ελέγχου. Οι λειτουργίες ελέγχου θα πρέπει να αμείβονται ικανοποιητικά για να προσελκύουν

<sup>1</sup> Οι Κατευθυντήριες Γραμμές για τις Πολιτικές Αμοιβών οι οποίες αναφέρονται στο παρόν Παράρτημα βασίζονται στο έγγραφο «High-level Principles for Remuneration Policies» της Επιτροπής Ευρωπαϊκών Αρχών Τραπεζικής Εποπτείας (CEBS) το οποίο δημοσιεύτηκε στις 20 Απριλίου 2009

προσοντούχα άτομα.

(γ) Η αρχή αυτή αναφέρεται σε ένα βασικό στόχο της πολιτικής αμοιβών μιας τράπεζας: οποιαδήποτε πολιτική πρέπει να στοχεύει στην ευθυγράμμιση των προσωπικών και των εταιρικών στόχων σε μια μακροπρόθεσμη προοπτική. Αυτό περιλαμβάνει τη συνολική επιχειρησιακή στρατηγική καθώς επίσης και άλλες αξίες της τράπεζας όπως η κουλτούρα σε σχέση με τη συμμόρφωση, οι ηθικές αξίες, η συμπεριφορά προς τους πελάτες, τα μέτρα για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων, κ.λπ. Αυτό επίσης εξυπακούει ότι οι πολιτικές αμοιβών δεν ενθαρρύνουν την υπερβολική ανάληψη κινδύνων. Η τράπεζα δεν πρέπει να ανταμείβει άτομα τα οποία αναλαμβάνουν κινδύνους πέρα από τα επιθυμητά όρια ανάληψης κινδύνων της τράπεζας και πάντα δίνει ιδιαίτερη σημασία στο μακροπρόθεσμο ορίζοντα.

(δ) Οι λειτουργίες ελέγχου (όπως ο Εσωτερικός Έλεγχος, η Διαχείριση Κινδύνων και η Κανονιστική Συμμόρφωση) πρέπει να αμείβονται ικανοποιητικά, σύμφωνα με τους στόχους τους και όχι σε σχέση με την απόδοση των επιχειρησιακών μονάδων τις οποίες ελέγχουν.

(ε) Η καταβολή αποζημίωσης λόγω απόλυσης ή πληρωμές οι οποίες σχετίζονται με άλλα σενάρια όπως συγχωνεύσεις και εξαγορές πρέπει να συνδέονται με επιδόσεις οι οποίες έχουν επιτευχθεί διαχρονικά και να είναι σχεδιασμένες κατά τρόπο τέτοιο ώστε να μην επιβραβεύουν την αποτυχία.

2. (α) Η πολιτική αμοιβών πρέπει να είναι διαφανής εντός της τράπεζας και να κοινοποιείται σε επαρκή βαθμό εκτός της τράπεζας.

(β) Όλοι οι υπάλληλοι πρέπει να έχουν πρόσβαση στην πολιτική αμοιβών. Οι υπάλληλοι πρέπει να γνωρίζουν εκ των προτέρων τα κριτήρια τα οποία θα χρησιμοποιηθούν για τον καθορισμό της αμοιβής τους. Η διαδικασία αξιολόγησης πρέπει να είναι κατάλληλα τεκμηριωμένη και διαφανής για τον κάθε υπάλληλο.

(γ) Πληροφορίες σχετικά με την πολιτική αμοιβών κοινοποιούνται με έναν σαφή και εύκολα κατανοητό τρόπο στους εξωτερικούς συμμετόχους, τηρώντας ταυτόχρονα την εμπιστευτικότητα.

(δ) Η τράπεζα πρέπει να είναι σε θέση να παρουσιάσει, με εμπεριστατωμένο και σαφή τρόπο την πολιτική αμοιβών της στην Κεντρική Τράπεζα, όταν της ζητηθεί. Αυτό θα μπορούσε, για παράδειγμα, να λάβει τη μορφή μιας επίσημης έκθεσης πολιτικής αμοιβών η οποία υπόκειται σε συστηματική αναθεώρηση.

### III. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

1. (α) Το Διοικητικό Συμβούλιο, μέσα στα πλαίσια των εποπτικών του καθηκόντων, καθορίζει τις αμοιβές της Ανώτατης Εκτελεστικής Διεύθυνσης. Επιπλέον το Διοικητικό Συμβούλιο, μέσα στα πλαίσια των εποπτικών του καθηκόντων, εγκρίνει τις αρχές οι οποίες διέπουν τη συνολική πολιτική αμοιβών της τράπεζας και εποπτεύει την εφαρμογή τους. Η εφαρμογή της πολιτικής αμοιβών πρέπει να υπόκειται σε κεντρική και ανεξάρτητη αναθεώρηση.

(β) Η αρχή αυτή αφορά την εποπτεία και τη λήψη αποφάσεων εκ μέρους της τράπεζας σε σχέση με τις αμοιβές και τα φιλοδωρήματα.

(γ) Η τελική ευθύνη για την εποπτεία της πολιτικής αμοιβών ανήκει στο Διοικητικό Συμβούλιο της τράπεζας. Ένας τρόπος για την επίτευξη του πιο πάνω θα μπορούσε να είναι μέσω της σύστασης μιας ανεξάρτητης Επιτροπής Αμοιβών η οποία θα αναφέρεται στο Διοικητικό Συμβούλιο.

(δ) Τα συγκεντρωτικά όργανα λήψης αποφάσεων είναι σε καλύτερη θέση να ευθυγραμμίζουν

τα μεμονωμένα πακέτα απολαβών με τη γενικότερη επίδοση της τράπεζας.

(ε) Οποιαδήποτε πολιτική πρέπει να υπόκειται σε συστηματική (τουλάχιστον ετήσια) και ανεξάρτητη εσωτερική αναθεώρηση, με ιδιαίτερη προσοχή στην αποφυγή κινήτρων για υπερβολική ανάληψη κινδύνων και άλλες δυσμενείς συμπεριφορές.

(στ) Πρόσθετα από τη γενική ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου για τις αμοιβές συνολικά και την αναθεώρησή τους, είναι απαραίτητη και η συμμετοχή σε ικανοποιητικό βαθμό των πιο κάτω:

- (i) των λειτουργιών ελέγχου (όπως ο Εσωτερικός Έλεγχος, η Διαχείριση Κινδύνων και η Κανονιστική Συμμόρφωση)
- (ii) του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού και
- (iii) των μετόχων, όπου αυτό είναι εφαρμόσιμο.

Νοείται ότι, μια μονάδα με εκτελεστικά καθήκοντα δεν δύναται να καθορίζει τις αμοιβές των λειτουργιών Ελέγχου της διότι αυτό θα δημιουργούσε μια πιθανή σύγκρουση συμφερόντων.

#### IV. ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΩΣ ΒΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ

1. (α) Σε περιπτώσεις όπου η αμοιβή είναι συνδεδεμένη με την απόδοση, τότε η αμοιβή πρέπει να βασίζεται σε ένα συνδυασμό ατομικής και συλλογικής απόδοσης. Κατά τον καθορισμό της ατομικής απόδοσης, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και παράγοντες εκτός από τις οικονομικές επιδόσεις. Η επιμέτρηση της απόδοσης ως βάση για την καταβολή φιλοδωρημάτων, πρέπει να συμπεριλαμβάνει και αναπροσαρμογές για κινδύνους και το κόστος του κεφαλαίου.

(β) Αυτή η αρχή στοχεύει στη μέτρηση της απόδοσης ως βάση της καταβολής αμοιβής και φιλοδωρημάτων. Αυτό μπορεί να μην είναι εφαρμόσιμο σε όλες τις κατηγορίες υπαλλήλων. Η μέτρηση της απόδοσης των υπαλλήλων θεωρείται θεμελιώδης για μια καλή πολιτική αμοιβών. Ο καθορισμός της αμοιβής δεν πρέπει να είναι αποκλειστικά μια τελείως μηχανική διαδικασία βασισμένη σε μετρήσιμα κριτήρια απόδοσης, αλλά πρέπει να συμπεριλαμβάνει και τη δυνατότητα να ασκηθεί κρίση.

(γ) Οποιοσδήποτε τρόπος μέτρησης της απόδοσης πρέπει να περιλαμβάνει παραμέτρους οι οποίες να σχετίζονται τόσο με την ατομική όσο και με τη συλλογική απόδοση, για παράδειγμα την απόδοση της επιχειρησιακής μονάδας, της τράπεζας και του ομίλου. Παρόλο ότι η συνολική απόδοση της τράπεζας ή/και του ομίλου είναι σημαντική, αυτό δεν σημαίνει ότι οι πολιτικές αμοιβής δεν μπορούν να έχουν διαφορετική μορφή, ανάλογα με την επιχειρησιακή μονάδα, για να αντικατοπτρίζουν τους στόχους της συγκεκριμένης επιχειρηματικής δραστηριότητας.

(δ) Ενώ τα οικονομικά κριτήρια δυνατόν να είναι η μια διάσταση για τον καθορισμό της απόδοσης, για τη μέτρηση της ατομικής απόδοσης πρέπει επίσης να εξεταστούν και άλλοι μη οικονομικοί παράγοντες όπως δεξιότητες οι οποίες αποκτήθηκαν, η προσωπική ανάπτυξη, η συμμόρφωση με τα συστήματα και ελέγχους της τράπεζας, η δέσμευση προς την επιχειρησιακή στρατηγική και τις κυριότερες πολιτικές της και η συνεισφορά στην απόδοση της ομάδας. Όπου κρίνεται απαραίτητο, κακές επιδόσεις στις μη οικονομικές παραμέτρους πρέπει να αναιρούν τις καλές επιδόσεις όσον αφορά την επίτευξη κέρδους δηλαδή η ανήθικη συμπεριφορά ή η μη συμμόρφωση δεν μπορούν να αντισταθμιστούν από καλά οικονομικά αποτελέσματα.

(ε) Τα ατομικά ή ομαδοποιημένα φιλοδωρήματα πρέπει να υπολογίζονται χρησιμοποιώντας ένα

τρόπο μέτρησης της απόδοσης ο οποίος να λαμβάνει υπόψη και τους κινδύνους συμπεριλαμβανομένου του κινδύνου ρευστότητας, και το κόστος του κεφαλαίου. Όπου είναι δυνατόν, αυτά πρέπει να βασίζονται στο μοντέλο υπολογισμού εσωτερικών κεφαλαίων της τράπεζας (institution's economic capital model). Ο στόχος μιας τέτοιας ρύθμισης είναι να εξασφαλιστεί ότι λαμβάνονται πλήρως υπόψη τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της τράπεζας ή του ομίλου, όπως η βιώσιμη προοπτική ανάπτυξης και οι προοπτικές κερδοφορίας της τράπεζας.

(στ) Η αμοιβή των μη εκτελεστικών συμβούλων δεν πρέπει να συνδέεται με τα βραχυπρόθεσμα αποτελέσματα της τράπεζας αλλά να λαμβάνει υπόψη άλλους παράγοντες, όπως το χρόνο τον οποίο αφιερώνουν και τις ευθύνες τις οποίες αναλαμβάνει ο καθένας.

## V. ΜΟΡΦΗ ΑΜΟΙΒΗΣ

1. (α) Πρέπει να διατηρείται μια ισορροπημένη αναλογία ανάμεσα στη βασική αμοιβή και στο φιλοδώρημα. Όταν δίνεται ένα σημαντικό φιλοδώρημα, τότε αυτό δεν θα πρέπει αποπληρώνεται με την εφάπαξ καταβολή μετρητών από την αρχή, αλλά ένα μέρος του πρέπει να καταβάλλεται στο μέλλον με ένα ευέλικτο τρόπο ο οποίος θα λαμβάνει υπόψη και τους κινδύνους οι οποίοι συνδέονται με την υποκείμενη απόδοση.

Θα πρέπει να υπάρχει μια λογική αναλογία ανάμεσα στη βασική αμοιβή και τα φιλοδωρήματα. Οι υπάλληλοι δεν πρέπει να εξαρτώνται από τα φιλοδωρήματα.

(β) Η αρχή αυτή εξετάζει τη μορφή των πληρωμών. Ενώ η πληρωμή σε μετρητά δυνατόν να είναι κατάλληλη για την καταβολή της βασικής αμοιβής, όταν τα φιλοδωρήματα είναι σημαντικού μεγέθους, τότε η καταβολή τους θα πρέπει να συμπεριλαμβάνει τουλάχιστον ένα αναβαλλόμενο στοιχείο για παράδειγμα μετοχές της τράπεζας, δικαιώματα προαίρεσης ή να καταβάλλονται με τη μορφή ενός ποσού το οποίο φυλάσσεται υπό μορφή λογαριασμού καταπιστεύματος ή παρομοίου τύπου λογαριασμού, με σκοπό να λαμβάνεται υπόψη ο οριζοντας κινδύνου της υποκείμενης απόδοσης. Η αναβαλλόμενη πληρωμή πρέπει επομένως να συνδεθεί με υπολογισμούς της μελλοντικής απόδοσης μέσα σε έναν λογικό χρονικό ορίζοντα. Σε μια τέτοια περίπτωση, είναι επιθυμητό οι υπολογισμοί αυτοί να λαμβάνουν υπόψη τους κινδύνους όπως αυτοί εκτίθενται στην αρχή (IV) «ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΩΣ ΒΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ».

(γ) Μεγάλα φιλοδωρήματα δεν πρέπει να καταβάλλονται εφάπαξ, με τη μορφή μετρητών προκαταβολικά.

(δ) Πέραν του ότι θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλες οι νομικές και χρηματοοικονομικές πρόνοιες και περιορισμοί, οποιοσδήποτε προκαταβολές φιλοδωρημάτων θα πρέπει να υπόκεινται σε ανάκληση εάν αργότερα αποδειχτεί ότι αυτά αποτελούν προϊόν δραστηριοτήτων οι οποίες εμπεριέχουν δόλο.»

Έναρξη ισχύος της παρούσας Οδηγίας

9. Η παρούσα Οδηγία τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία δημοσίευσής της στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας.