



## **ΠΡΟΟΔΕΥΤΙΚΗ Α.Τ.Ε.**

### **ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ**

#### **1. Εισαγωγή**

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής, η «Πολιτική») καταρτίστηκε από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων της «ΠΡΟΟΔΕΥΤΙΚΗΣ Α.Τ.Ε.» (στο εξής η «Εταιρεία»), σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του Νόμου 4706/2020 για την πολιτική καταλληλότητας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου και τις κατευθυντήριες γραμμές της Εγκυκλίου αρ. 60 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Η Πολιτική τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση. Επιμέρους τροποποιήσεις απαιτούν εκ νέου έγκριση από το Δ.Σ., ενώ η Αναθεώρηση της Πολιτικής απαιτεί και Απόφαση της Γενικής Συνέλευσης. Αναθεώρηση χαρακτηρίζεται η υιοθέτηση ουσιωδών τροποποιήσεων που εισάγουν σημαντικές παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν επίσης σημαντικά το περιεχόμενο της πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες αρχές και κριτήρια ή η εξ αρχής συγγραφή της Πολιτικής.

Στο πεδίο εφαρμογής της εμπίπτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, όπως εκάστοτε ισχύει και με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία.

Η Πολιτική Καταλληλότητας αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσο-μακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος. Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι επιφορτισμένο με την εισήγηση προς τη Γενική Συνέλευση της Πολιτικής Καταλληλότητας, την περιοδική αξιολόγηση της, την επανεξέταση, την τροποποίηση και την εφαρμογή της.

#### **2. Σκοπός**

Η παρούσα Πολιτική αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας, με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος. Στόχος της εν λόγω πολιτικής είναι να υφίσταται ένα Διοικητικό Συμβούλιο υψηλής αποτελεσματικότητας. Ως τέτοιο θεωρείται ένα Διοικητικό Συμβούλιο με μια συγκροτημένη ομάδα, που συνεργάζεται με κοινή δέσμευση ως προς την προστασία και την ενίσχυση της μετοχικής αξίας, αντί για μια τυπική συγκέντρωση στελεχών που διαχειρίζονται τις εταιρικές υποθέσεις χωρίς την ικανότητα επικοινωνιακής συνεργασίας και αναπτυξιακής προοπτικής.

Οι ενδείξεις Διοικητικών Συμβουλίων με υψηλή απόδοση, αποτυπώνονται θετικά όταν συντρέχουν οι παρακάτω συνθήκες:

- Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αισθάνονται τιμή που μετέχουν στο Δ.Σ.
- Εκφράζουν πάντοτε ό,τι πιστεύουν.
- Χαρακτηρίζονται από πολυμορφία (απόψεων, εμπειρίας, καταβολών κτλ.)



## ΠΡΟΟΔΕΥΤΙΚΗ Α.Τ.Ε.

- Διακρίνονται για την συμπεριφορά τους και αποτελούν υπόδειγμα για τους άλλους εργαζόμενους
- Εμπιστεύονται ο ένας τον άλλο αρκετά, ώστε να επισημαίνουν λάθη και χαμηλή απόδοση ή ελλειμματική συμμετοχή στις εργασίες του Δ.Σ.
- Ασκούν άνετα εποικοδομική κριτική ο ένας τον άλλο, σε εισηγήσεις, παρουσιάσεις, σχέδια και προσεγγίσεις
- Λογοδοτούν και ζητούν λογοδοσία και αιτιολογίες χωρίς δισταγμό.
- Συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών.
- Συμμετέχουν ενεργά σε ενημερωτικές συναντήσεις.
- Συζητούν και επιλύουν από κοινού τα προβλήματα.

Ειδικά τα μη εκτελεστικά μέλη, μεταξύ άλλων, ασκούν αποτελεσματική εποπτεία των εκτελεστικών μελών, επιβλέπουν συστηματικά και παρακολουθούν τη λήψη αποφάσεων από τη Διοίκηση. Με την παρούσα Πολιτική διαμορφώνεται η βασική αρχή ότι τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, πέραν της εμπειρίας και των ικανοτήτων τους, πρέπει να διαθέτουν ταυτόχρονα και ισχυρή ομαδική δυναμική, προσδίδοντας πραγματική αξία στον οργανισμό.

### **3. Αρχές της πολιτικής καταλληλότητας**

Η παρούσα Πολιτική λαμβάνει υπόψη βέλτιστες πρακτικές και είναι εναρμονισμένη με την εταιρική κουλτούρα και τα όσα προβλέπονται στο Καταστατικό, στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης στον οποίο υπάγεται η Εταιρεία, είναι σαφής και επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας ενώ παράλληλα προάγει την πολυμορφία, την αξιοκρατία και την αποτελεσματικότητα κατά την επιλογή και κατά τη διάρκεια θητείας των μελών του Δ.Σ.

Περαιτέρω, κατά την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής ελήφθησαν υπόψη, μεταξύ άλλων, το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση, η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας που περιλαμβάνουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά τους τομείς των κατασκευών, της ενέργειας, της διαχείρισης και ανάπτυξης ακινήτων.

Οι κατευθυντήριες αρχές που διέπουν την παρούσα πολιτική είναι οι εξής:

- Συμμόρφωση
- Διαφάνεια
- Αναλογικότητα
- Πολυμορφία
- Αξιοκρατία
- Αποτελεσματικότητα
- Εμπειρία και ιστορικότητα



## ΠΡΟΟΔΕΥΤΙΚΗ Α.Τ.Ε.

Προς διασφάλιση των ανωτέρω, η Εταιρεία έχει θεσπίσει κατευθυντήριες γραμμές, με ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου και με τη συνδρομή της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, κι άλλων οργανωτικών μονάδων της Εταιρείας (π.χ. νομικής υπηρεσίας), όπου κρίνεται σκόπιμο για την παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας της Πολιτικής και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα.

### **4. Επιλογή, Αντικατάσταση, Ανανέωση Θητείας μελών ΔΣ**

Η Εταιρεία, μέσα στο πλαίσιο εφαρμογής ενός πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης, εφαρμόζει συγκεκριμένες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, προς όφελος των μετόχων, των εργαζομένων και των λοιπών, συνδεδεμένων με αυτήν μερών. Θεματοφύλακας και υπεύθυνος εφαρμογής των αρχών αυτών, αλλά και εκφραστής της διοικητικής της φιλοσοφίας είναι το Διοικητικό Συμβούλιο. Το Διοικητικό Συμβούλιο, ως συλλογικό όργανο διοικεί την Εταιρεία και διαχειρίζεται τις υποθέσεις της, λαμβάνοντας τις απαιτούμενες αποφάσεις για όλα τα θέματα που εμπίπτουν στην αρμοδιότητά του βάσει του καταστατικού της Εταιρείας, των αποφάσεων της Γενικής Συνέλευσης και της σχετικής νομοθεσίας. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων του Δ.Σ. έχει καθήκον να διασφαλίζει την ύπαρξη επαρκούς αριθμού μελών και κατάλληλης σύνθεσης με γενικές γνώσεις ή εμπειρία των τομέων δραστηριοποίησης και απαραίτητης εμπειρίας σε συλλογικό επίπεδο, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή εποικοδομητικών συζητήσεων για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του και την ορθή λήψη αποφάσεων.

Πιο συγκεκριμένα, η Εταιρεία διοικείται από το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο αποτελείται από επτά (5) έως δεκαπέντε (15) συμβούλους, φυσικά ή νομικά πρόσωπα, που εκλέγονται από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων και είναι δυνατόν να είναι Μέτοχοι ή όχι. Ο ακριβής αριθμός προσδιορίζεται λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, τη φύση και τις δραστηριότητες της Εταιρείας. Η Εταιρεία, βάσει του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, κατοχυρώνει ως βασικές αρχές του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης την τήρηση των αρχών της διαφάνειας, της επαγγελματικής ηθικής και της χρηστής διαχείρισης όλων των πόρων της σε κάθε επίπεδο της διοίκησής της και με τη συνδρομή της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων ορίζει τα κριτήρια καταλληλότητας των μελών Δ.Σ. βάσει των οποίων επιλέγονται και αξιολογούνται.

Η Εταιρεία επιδιώκει τη στελέχωση του Δ.Σ. με πρόσωπα υψηλού ήθους, σταθερής και εξωστρεφούς προσωπικότητας και αδιαμφισβήτητης καλής φήμης που να ενεργούν με ακεραιότητα, υπευθυνότητα και ευθυκρισία και να αποφεύγουν πράξεις και ενέργειες που θέτουν σε κίνδυνο τη φήμη της Εταιρείας και έρχονται σε σύγκρουση με τα συμφέροντά της. Επιπλέον, τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες και την απαραίτητη εμπειρία με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Δ.Σ. Παράλληλα, προαπαιτούμενο αποτελεί η διάθεση ικανού χρόνου για την άσκηση των καθηκόντων τους.

Τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. γνωρίζουν, μεταξύ άλλων, κατά το δυνατό, πριν από την ανάληψη της θέσης, την εταιρική κουλτούρα, τις αξίες, τις εθελούσιες δεσμεύσεις και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.



## ΠΡΟΟΔΕΥΤΙΚΗ Α.Τ.Ε.

Η Εταιρεία παρακολουθεί την καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ιδίως για τον εντοπισμό γεγονότων και περιπτώσεων που κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους.

### 5. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων προβαίνει με την παρούσα Πολιτική στον καθορισμό των κριτηρίων καταλληλότητας των μελών Δ.Σ., με στόχο τη διασφάλιση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας. Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να πληρούν τα ατομικά κριτήρια καταλληλότητας με βάση τις ανάγκες του ρόλου τους τόσο κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας τους, όσον και καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας τους. Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις που τίθενται από τα αρ.3 παρ.4, 5 και 6, του άρ.9 παρ.1 και 2 του ν.4706/2020 και του αρ.44 παρ.1 του ν.4449/2017 όπως εκάστοτε ισχύουν ή από το εκάστοτε ισχύον ρυθμιστικό πλαίσιο, εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

#### A. Ατομική Καταλληλότητα

Τα κριτήρια είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Δ.Σ., ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας απεικονίζονται συνοπτικά στον κάτωθι πίνακα

#### Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων / ικανοτήτων

- Πρακτική και επαγγελματική αποκτηθείσα εμπειρία, πολλαπλότητα εμπειρίας.
- Γνώσεις και εμπειρία στην εταιρική διακυβέρνηση.
- Βαθιά γνώση των εταιρικών υποθέσεων.
- Διοικητική / διευθυντική ικανότητα, εμπειρία ρόλων.
- Αρμονική συνεργασία με τα διευθυντικά στελέχη και τους εργαζομένους.
- Ικανότητες συνδιαμόρφωσης Στρατηγικής.
- Δεκτικότητα στην καινοτομία, τεχνολογία.
- Αντίληψη κινδύνων.
- Υπευθυνότητα και συνέπεια.
- Κατανόηση Ρυθμιστικών πλαισίων.
- Εκπροσώπηση σε θεσμικά όργανα.
- Συσχετισμός ατομικής καταλληλότητας με ιστορικότητα επιδόσεων στον Όμιλο.
- Γνώση της κουλτούρας και των αξιών της Εταιρείας.



## **ΠΡΟΟΔΕΥΤΙΚΗ Α.Τ.Ε.**

### **Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων / ικανοτήτων**

- Υψηλό αίσθημα εταιρικής κουλτούρας.
- Αξιοπιστία και ακεραιότητα χαρακτήρα.
- Κύρος και αποδεκτή προσωπικότητα.
- Ιστορικότητα παρουσίας στην Εταιρεία, ειδικά για τα εκτελεστικά μέλη.
- Διακρίσεις επαγγελματικές ή κοινωνικές.
- Αποδοχή στους εργαζόμενους, ειδικά για τα εκτελεστικά μέλη

### **Σύγκρουση συμφερόντων**

- Συμμετοχές σε Διοικητικά Συμβούλια ή σε άλλα διοικητικά όργανα άλλων νομικών οντοτήτων - οργανισμών οποιουδήποτε χαρακτήρα και δραστηριότητας.
- Επαγγελματικές δεσμεύσεις οποιουδήποτε είδους σε άλλες εταιρείες.
- Δραστηριότητες ή συναλλαγές που σχετίζονται με την Εταιρεία ή με κάποιον βασικό πελάτη ή προμηθευτή της Εταιρείας

### **Ανεξαρτησία κρίσης**

- Αμεροληψία.
- Αντικειμενική άποψη.
- Επικοινωνιακή και τεκμηριωμένη κριτική.
- Ατομική κρίση.

### **Διάθεση επαρκούς χρόνου**

- Αριθμός συμμετοχών σε ΔΣ και Επιτροπές της Εταιρείας ή/και τρίτων εταιρειών ή φορέων.
- Δυνατότητα ενεργούς συμμετοχής σε:
  - προετοιμασία και εμβάθυνση θεμάτων.
  - σύνταξη εισηγήσεων και παρουσιάσεων θεμάτων Δ.Σ.
  - ενημερωτικές συσκέψεις / διασκέψεις με εισηγητές θεμάτων.
  - διαβουλεύσεις μεταξύ μη εκτελεστικών και εκτελεστικών μελών.

Αναλυτικότερα, αναφορικά με τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας:

### **Επάρκεια γνώσεων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων, εμπειρίας**

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους λαμβάνεται υπόψη η εκπαίδευση σε συνάφεια με τις δραστηριότητες της Εταιρείας και η πρακτική εμπειρία από προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος. Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων εξετάζονται τα ακόλουθα:



## ΠΡΟΟΔΕΥΤΙΚΗ Α.Τ.Ε.

- α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες,
- β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί από την κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη,
- γ) η πρακτική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί από συγκεκριμένους ρόλους, λαμβανομένων υπόψη της διάρκειας παραμονής στον εκάστοτε ρόλο, του βαθμού ευθύνης του, του μεγέθους της οντότητας στην οποία εργαζόταν και της φύσης των δραστηριοτήτων που ασκούσε,
- δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική πορεία και εξέλιξη ως μέλους του Δ.Σ.,
- ε) η επιχειρηματική εμπειρία που έχει αποκτηθεί από προηγούμενες δραστηριότητες εκτός της Εταιρείας, λαμβανομένων υπόψη της φύσης, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των ειδικότερων τομέων γνώσεων, εμπειρίας και δεξιοτήτων εξετάζονται οι ικανότητες για την στελέχωση των επιτροπών Δ.Σ. που είναι υποχρεωτικές από την νομοθεσία, ήτοι των Επιτροπών:

- Ελέγχου
- Υποψηφιοτήτων
- Αποδοχών

Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας αρκετά χρόνια θέσεις ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα. Σημαντική παράμετρος που λαμβάνεται υπόψη στα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας, κατισχύοντας κάποιες φορές των υπολοίπων κριτηρίων, είναι η ενωτική και ηγετική φυσιογνωμία που μπορεί να αποδοθεί σε μέλη ΔΣ ως προσωπικότητες που χαίρουν εκτίμησης από τα στελέχη και το ανθρώπινο δυναμικό, τους συνεργάτες, τους πελάτες, τους προμηθευτές, τη διαχρονική συμπεριφορά τους και την προσφορά τους στην Εταιρεία και τελικά συμβάλλουν με την παρουσία τους στο Δ.Σ. στη διατήρηση αρχών, αξιών και αποτελεσματικότητας τόσο στις εργασίες του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και στις δραστηριότητες των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας.

Για τα μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα και μη, μέλη του ΔΣ εξετάζονται η γνώση, η επαγγελματική ή θεσμική εμπειρία, η επαγγελματική εξέλιξη και οι ρόλοι που έχουν αναλάβει, η ικανότητα να διαμορφώνουν αντικειμενική, σφαιρική άποψη για όλες τις εταιρικές υποθέσεις και να τη μεταφέρουν με αμεροληψία στο Δ.Σ. της Εταιρείας. Τα μη εκτελεστικά μέλη που στελεχώνουν την Επιτροπή Ελέγχου, θα πρέπει να διαθέτουν ειδικότερες γνώσεις σε σχέση με το έργο της Επιτροπής και ευρύτερη γνώση ή γενική εμπειρία στους τομείς που δραστηριοποιείται η εταιρεία.

Τα μέλη του Δ.Σ. συστήνεται να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτό προκύπτει από τον Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζεται, τον ρόλο που αναλαμβάνουν με τις αρμοδιότητες και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Δ.Σ. όσο και ως μέλη των επιτροπών αυτού, καθώς και τις πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.



## **ΠΡΟΟΔΕΥΤΙΚΗ Α.Τ.Ε.**

### **Εχέγγυα Ήθους**

Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα, την ακεραιότητα και την εν γένει προσωπική συμπεριφορά. Ένα μέλος του Δ.Σ. θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

### **Σύγκρουση συμφερόντων**

Το Διοικητικό Συμβούλιο φροντίζει για την αποτελεσματική διαχείριση πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων μεταξύ των μελών του και της Εταιρείας καθώς και για την προστασία του εμπιστευτικού χαρακτήρα των κρίσιμων πληροφοριών που μπορεί να επηρεάζουν την τιμή της μετοχής, την εικόνα, και τη λειτουργία της Εταιρείας. Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. πρέπει να διερευνηθούν, να κοινοποιηθούν και να τεκμηριωθούν στο Δ.Σ. που λαμβάνει την απόφαση, προκειμένου για τη σχετική συζήτηση και την λήψη απόφασης και δέουσας διαχείρισης με τη λήψη απαραίτητων μέτρων περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων.

### **Ανεξαρτησία κρίσης**

Κάθε μέλος του Δ.Σ. είναι σημαντικό να διασφαλίζεται ότι ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ. Όλα τα μέλη του Δ.Σ. συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Ως αντικειμενικότητα ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία η οποία επιτρέπει στο μέλος του Δ.Σ να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του. Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Δ.Σ. έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς.

### **Διάθεση επαρκούς χρόνου**

Όλα τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντά τους, ώστε να εκτελούν τα καθήκοντά τους με ευσυνειδησία και πληρότητα. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος Δ.Σ. και ως Διευθυντικό Στέλεχος για τα εκτελεστικά μέλη, ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα Δ.Σ. και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.



## ΠΡΟΟΔΕΥΤΙΚΗ Α.Τ.Ε.

### **Β. Συλλογική Καταλληλότητα**

Τα κριτήρια συλλογικής καταλληλότητας απεικονίζονται στον κάτωθι πίνακα

Κριτήρια Συλλογικής Καταλληλότητας

Συλλογική Εμπειρογνώσια

Αφορά κυρίως:

- την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή
- τον στρατηγικό σχεδιασμό
- την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο
- την κατανόηση θεμάτων περιβάλλοντος, κοινωνικής ευθύνης και εταιρικής διακυβέρνησης
- την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων)

Πολυμορφία

- Εκπροσώπηση από διαφορετικούς τομείς δραστηριοτήτων και επιχειρηματικούς χώρους (πολυσυλλεκτικότητα)
- Εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ.
- Εκπροσώπηση χωρίς κανένα αποκλεισμό εξαιτίας κάθε είδους διακρίσεων

Συλλογική εμπειρογνώσια

Αναλυτικότερα, όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας συστήνεται να καλύπτονται από το Δ.Σ. συλλογικά με επαρκή εμπειρογνώσια μεταξύ των μελών του. Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά πρέπει είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών και να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες και εμπειρία για να ασκείται η πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας. Το Δ.Σ. έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα.

Πολυμορφία

Η Εταιρεία διαθέτει και εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να έχει υψηλή απόδοση εάν αποτελείται από ένα ευρύ φάσμα μελών με ποικίλες, αλλά συμπληρωματικές ομάδες δεξιοτήτων ή γνώσεων. Η κουλτούρα του διαμορφώνεται θετικά με τις διαφορετικές προσεγγίσεις και απόψεις.





## ΠΡΟΟΔΕΥΤΙΚΗ Α.Τ.Ε.

Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ., εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων. Σε αυτό το πλαίσιο, προβλέπεται και η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον ως ορίζει η εκάστοτε νομοθεσία σε ποσοστό επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. Παράλληλα, λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να μην υφίσταται ή επιτρέπεται ουδείς απολύτως αποκλεισμός εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, ηλικίας, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, περιουσίας και μοναδικό ρόλο επιλογής να έχουν τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας που προσδιορίζονται με την παρούσα Πολιτική. Η επίτευξη ουσιαστικής και όχι μόνο τυπικής πολυμορφίας εντός των Διοικητικών Συμβουλίων αποτελεί ένα σημαντικό εχέγγυο για την συνολική αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου.

### **6. Εφαρμογή, Παρακολούθηση & Τροποποίηση Πολιτικής**

Η παρούσα Πολιτική αποτελεί είναι ευθυγραμμισμένη με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει, προβλέπει και ακολουθεί η Εταιρεία. Την ευθύνη της ανάπτυξης κι επικαιροποίησης της Πολιτικής έχει η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων με τη συμβουλευτική υποστήριξη κι άλλων οργανωτικών μονάδων της Εταιρείας (π.χ. νομικής υπηρεσίας). Η πολιτική καταλληλότητας, αφού εγκριθεί από το ΔΣ, προωθείται για έγκριση στην Γενική Συνέλευση, μετά την οποία τίθεται σε ισχύ. Η Εταιρεία επανεξετάζει τον σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις συστάσεις της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων κι οργανωτικών μονάδων της Εταιρείας σύμφωνα πάντα με την κείμενη νομοθεσία και τις κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς. Ουσιώδεις τροποποιήσεις της πολιτικής καταλληλότητας υποβάλλονται εκ νέου για έγκριση στη ΓΣ.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ. με τη συνδρομή της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων κι άλλων οργανωτικών μονάδων της Εταιρείας (π.χ. ανθρώπινου δυναμικού, νομικής υπηρεσίας), όπου κρίνεται σκόπιμο.

./.