

ΠΡΑΚΤΙΚΟ 908

Στα Οινόφυτα Βοιωτίας σήμερα Πέμπτη, 15 Ιουλίου 2021 και ώρα 18:00 στην έδρα της Εταιρείας με την επωνυμία "ΣΩΛΗΝΟΥΡΓΕΙΑ Λ. ΤΖΙΡΑΚΙΑΝ PROFILA.E." και στα γραφεία της που βρίσκονται στο 56^ο χλμ. Εθνικής Οδού Αθηνών – Λαμίας, Οινόφυτα Βοιωτίας, συνήλθε σε καθολική έκτακτη αυτόκλητη συνεδρίαση το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, με τα ακόλουθα θέματα ημερήσιας διάταξης:

ΗΜΕΡΗΣΙΑ ΔΙΑΤΑΞΗ ΤΗΣ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗΣ ΤΟΥ Δ.Σ.

Θέμα 1^ο: Υιοθέτηση και Εφαρμογή Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης σύμφωνα με το άρθρο 17 του Ν. 4706/2020.

Θέμα 2^ο: Έγκριση Κανονισμού Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Θέμα 3^ο: Έγκριση Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ.

Στη συνεδρίαση παρευρίσκονται αυτοπροσώπως τα ακόλουθα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας:

- 1) Άρις Τζιρακιάν του Λυμπαρέτ,
- 2) Λυμπαρέτ Τζιρακιάν του Άρι,
- 3) Ανούς Τζιρακιάν του Κρικόρ,
- 4) Ειρήνη Κεβορκιάν του Παύλου,
- 5) Κασπάρ Μπατασιάν του Καραμπέτ,
- 6) Γεώργιος Γκουζούλης του Αγγελου,
- 7) Νικόλαος Κοντόπουλος του Χρήστου.

Αφού διαπιστώθηκε ότι παρίστανται όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, όλα τα μέλη ομόφωνα συμφώνησαν στη συζήτηση και λήψη αποφάσεων επί των ανωτέρω θεμάτων και συνακόλουθα το Διοικητικό Συμβούλιο εισήλθε στη συζήτηση των ανωτέρω θεμάτων της ημερήσιας διάταξης.

Το Διοικητικό Συμβούλιο πριν προχωρήσει, διόρισε ομόφωνα ως γραμματέα για την τήρηση των πρακτικών της συνεδρίασεως το μέλος του Δ.Σ., κα Ειρήνη Κεβορκιάν.

Μετά την ανάγνωση της ημερήσιας διάταξης το Δ.Σ. προχώρησε στην εξέταση των κάτωθι θεμάτων ως κάτωθι.

Θέμα 1^ο: Υιοθέτηση και Εφαρμογή Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης σύμφωνα με το άρθρο 17 του Ν. 4706/2020.

Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. υπενθυμίζει στα μέλη την υποχρέωση της Εταιρείας δυνάμει των εκάστοτε ισχυουσών νομοθετικών διατάξεων περί εταιρικής διακυβέρνησης να υιοθετήσει και να εφαρμόζει Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, ο οποίος να έχει καταρτισθεί από φορέα εγνωσμένου κύρους. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία, με παλαιότερη απόφασή της υιοθέτησε και εφαρμόζει τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που συντάχθηκε με πρωτοβουλία του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) και κατόπιν τροποποιήθηκε στο πλαίσιο της πρώτης αναθεώρησής του από το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) στις 28 Ιουνίου 2013.

Στη συνέχεια, ο Πρόεδρος του ΔΣ ενημερώνει τα μέλη ότι τον Ιούνιο του 2021 εκδόθηκε ο Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις εταιρείες με αξίες εισηγμένες σε χρηματιστηριακή αγορά σύμφωνα με το άρθρο 17 του ν.4706/2020 και το άρθρο 4 της Απόφασης της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (Απόφαση 2/905/3.3.2021 του Διοικητικού Συμβουλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, ο οποίος αντικαθιστά τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις Εισηγμένες Εταιρείες που είχε εκδοθεί το 2013 από το ΕΣΕΔ.

Εν όψει των ανωτέρω, και κατόπιν σχετικής εισηγήσεως του Προέδρου, το Διοικητικό Συμβούλιο, προς εναρμόνιση με την διάταξη του άρθρου 17 του Ν. 4706/2020 καθώς και τον ισχύοντα Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, αποφασίζει ομόφωνα και παμψηφεί την υιοθέτηση και εφαρμογή του από Ιουνίου 2021 Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις εταιρείες με αξίες εισηγμένες σε χρηματιστηριακή αγορά σύμφωνα με το άρθρο 17 του ν.4706/2020 και το άρθρο 4 της Απόφασης της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (Απόφαση 2/905/3.3.2021 του Διοικητικού Συμβουλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, ο

οποίος είναι αναρτημένος στο ιστότοπο του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης, στη διεύθυνση: <http://www.esed.org.gr/code-listed>

Θέμα 2ο: Έγκριση Κανονισμού Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου ενημερώνει το σώμα ότι στα πλαίσια εναρμόνισης με τις διατάξεις των άρθρων 10, 11 και 12 του Ν. 4706/2020 και συγκεκριμένα με την παρ. 4 του άρθρου 10 του Ν.4706/2020, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων υποχρεούται να διαθέτει κανονισμό λειτουργίας, ο οποίος κατόπιν σχετικής εγκρίσεώς του από το Δ.Σ., αναρτάται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας και στο οποίο ορίζονται, μεταξύ άλλων, ο ρόλος της, η διαδικασία εκπλήρωσή της καθώς και η διαδικασία σύγκλησης και συνεδριάσεώς της. Ήδη με την από 14.07.2020 απόφασή της η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προέβη στην σύνταξη και έγκριση του εν λόγω Κανονισμού Λειτουργίας της. Εν όψει των ανωτέρω, ο Πρόεδρος θέτει υπόψιν των μελών του Δ.Σ. και προς έγκριση από αυτό, το τον εν λόγω Κανονισμού Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Κατόπιν διαλογικής συζήτησης, το Διοικητικό Συμβούλιο αποφασίζοντας ομόφωνα και παμψηφεί εγκρίνει τον Κανονισμό Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, ο οποίος έχει ως εξής:

«ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ

Πίνακας Περιεχομένων

I. Εισαγωγή	3
II. Σκοπός του Κανονισμού	4
III. Είδος, σύνθεση και θητεία της Επιτροπής	6
IV. Καθήκοντα και αρμοδιότητες τη Επιτροπής	6
V. Λειτουργία της Επιτροπής	8

I. Εισαγωγή

Ο παρών κανονισμός καθορίζει το σκοπό, τη σύνθεση, τη διάρκεια, τη διαδικασία λήψης των αποφάσεων, το ρόλο και τις αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «η Επιτροπή») της εταιρίας «ΣΩΛΗΝΟΥΡΓΕΙΑ ΛΙΜΠΑΡ ΤΖΙΡΑΚΙΑΝ PROFIL A.E» με αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 121923260000 και με έδρα στο 56^ο χλμ. της Εθνικής Οδού Αθηνών – Λαμίας στα Οινόφυτα Βοιωτίας (εφεξής η «Εταιρεία»).

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων του ΔΣ είναι ενιαία επιτροπή και είναι υπεύθυνη για τον εντοπισμό των κατάλληλων προσώπων για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους του Δ.Σ.. Επίσης, είναι υπεύθυνη για τη διατύπωση προτάσεων προς το Δ.Σ σχετικά με την πολιτική αποδοχών των μελών του Δ.Σ, των διευθυντικών στελεχών της εταιρίας και του επικεφαλής της μονάδας Εσωτερικού ελέγχου. Τα μέλη της επιτροπής, ορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρίας.

Ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων είναι η υποβοήθηση του έργου του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής το «Δ.Σ.») σχετικά με την προσέλκυση, διατήρηση, αξιοποίηση και εξέλιξη στελεχών και προσωπικού υψηλού επαγγελματικού και ηθικού επιπέδου και τη διασφάλιση της συμμόρφωσης του σχεδιασμού και της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών και των σχετικών διαδικασιών που ακολουθούνται με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο. Η Επιτροπή παρακολουθεί και συμβουλεύει τη Διοίκηση της Εταιρείας σε θέματα που αφορούν την πολιτική και τις διαδικασίες ανάπτυξης του ανθρωπίνου δυναμικού της Εταιρείας μέσω της προσέλκυσης, επιλογής προσωπικού υψηλού μορφωτικού, επαγγελματικού και ηθικού επιπέδου, παροχής κινήτρων, διατήρησης, αξιολόγησης και εξέλιξης στελεχών. Η Επιτροπή προτείνει στο Δ.Σ. το απαιτούμενο εκάστοτε δίκαιο και επαρκές σύστημα συνολικών αμοιβών, σύμφωνα με τις συνθήκες αγοράς, για την προσέλκυση, διατήρηση και ενεργοποίηση του κατάλληλου στελεχιακού δυναμικού της Εταιρείας.

Στο πλαίσιο του ρόλου της, η Επιτροπή, εντοπίζει και προτείνει προς το ΔΣ πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους ΔΣ, βάσει διαδικασίας η οποία προβλέπεται στον Κανονισμό Λειτουργίας της. Για την επιλογή των υποψηφίων λαμβάνει υπόψη τους παράγοντες και τα κριτήρια που καθορίζει η Εταιρεία, σύμφωνα με την εκάστοτε εγκεκριμένη από την Γενική Συνέλευση Πολιτική Καταλληλότητας που υιοθετεί. Η Επιτροπή, επίσης, διατυπώνει προτάσεις προς το ΔΣ σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση (ν.4548/2018, αρ.112) και τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών και των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου και εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από την υποβολή της έκθεσης στην Γενική Συνέλευση. Η πολιτική και οι πρακτικές αποδοχών που υιοθετεί η Εταιρεία χαρακτηρίζονται από αναλογικότητα, δικαιοσύνη και υπευθυνότητα και συνδέουν ξεκάθαρα την απόδοση της Εταιρείας με αυτήν του ατόμου.

II. Σκοπός του Κανονισμού

Ο παρών Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής (στο εξής ο «Κανονισμός») λειτουργεί συμπληρωματικά με τη νομοθεσία και ρυθμίζει τις σχέσεις της Επιτροπής με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (ΔΣ, Διοίκηση, εσωτερικούς και εξωτερικούς ελεγκτές). Η Επιτροπή λειτουργεί σύμφωνα με τα άρθρα 10, 11 και 12 του ν.4706/2020, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, όπως ισχύει, που οικειοθελώς έχει υιοθετήσει η Εταιρεία (<http://www.helex.gr/el/esed>) και τις διατάξεις του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας. Ο Κανονισμός περιγράφει τις αρμοδιότητες, τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις της Επιτροπής ως προς το ανωτέρω πλαίσιο.

Στον Κανονισμό ορίζονται:

- το είδος, η σύνθεση και η θητεία των μελών της Επιτροπής,
- τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες της Επιτροπής,

- η λειτουργία της Επιτροπής.

Υπόχρεοι τήρησης του Κανονισμού είναι τα εκάστοτε μέλη της Επιτροπής και όλοι οι εμπλεκόμενοι (μέλη ΔΣ, Διοίκηση, Εταιρικός Γραμματέας, Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων, Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου κλπ) οφείλουν να τηρούν τις διατάξεις του Κανονισμού στο μέτρο που τους αφορούν και στο βαθμό που εμπλέκονται στο έργο της Επιτροπής.

Η Επιτροπή διασφαλίζει ότι τα συμφέροντα των μετόχων προστατεύονται δεόντως σε σχέση με την επιλογή και την ανάδειξη των μελών του Δ.Σ. καθώς και τις αποδοχές, ωστόσο το Δ.Σ. διατηρεί ακέραιη την ευθύνη ατομική και συλλογική να ενεργεί προς το συμφέρον της Εταιρείας και να το προασπίζει. Κάθε διαφωνία μεταξύ των μελών του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένης της διαφωνίας μεταξύ των μελών της Επιτροπής και του ΔΣ θα πρέπει να επιλύεται σε επίπεδο Δ.Σ.

Ο Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής υπόκειται στην έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου. Το Δ.Σ. επιφυλάσσεται να επιφέρει τις εκάστοτε αναγκαίες μεταβολές στη σύνθεση, τις αρμοδιότητες και στον τρόπο λειτουργίας της Επιτροπής που, κατά την κρίση του, επιβάλλονται για την εκπλήρωση του έργου της.

Η Επιτροπή δύναται να επικουρείται στο έργο της και από πρόσωπα εξειδικευμένων, κατά περίπτωση, γνώσεων και εμπειρίας που επιλέγονται από αυτήν και δεν ανήκουν στο προσωπικό της Εταιρείας. Η αμοιβή των προσώπων αυτών καθορίζεται μετά από συνεννόηση με την Διοίκηση της Εταιρείας και καλύπτεται από την Εταιρεία.

III. Είδος, σύνθεση και θητεία της Επιτροπής

Η Επιτροπή αποτελεί Επιτροπή του ΔΣ και αποτελείται αποκλειστικά από μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ. Η Επιτροπή συγκροτείται από τρία (3) τουλάχιστον

μέλη, που ορίζονται από το ΔΣ. Τα μέλη αυτά είναι στο σύνολό τους μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ και στην πλειονότητά τους ανεξάρτητα από την Εταιρεία, κατά την έννοια των διατάξεων του ν. 4706/2020, ενώ Πρόεδρος της Επιτροπής ορίζεται ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος.

Η θητεία των μελών της Επιτροπής συμβαδίζει με τη θητεία των μελών του ΔΣ. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής εκλέγεται από τα μέλη της Επιτροπής κατά την εκάστοτε συγκρότηση αυτής σε σώμα και προέρχεται από τα ανεξάρτητα μέλη της κατά την έννοια των διατάξεων του ν. 4706/2020.

Η συμμετοχή στην Επιτροπή δεν αποκλείει τη δυνατότητα συμμετοχής των μελών και σε άλλες επιτροπές του ΔΣ που δεν εμπλέκονται στην καθημερινή διοίκηση και διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων. Τα μέλη της Επιτροπής δεν πρέπει να κατέχουν παράλληλες θέσεις ή ιδιότητες ή να διενεργούν συναλλαγές που θα μπορούσαν να θεωρηθούν ασυμβίβαστες με τον σκοπό της Επιτροπής.

Σε περίπτωση παραίτησης, θανάτου ή απώλειας της ιδιότητας του μέλους, το ΔΣ ορίζει από τα υφιστάμενα μέλη του, νέο μέλος σε αντικατάσταση αυτού που εξέλιπε, για το χρονικό διάστημα μέχρι τη λήξη της θητείας του, τηρουμένων, εφόσον συντρέχει περίπτωση, των παρ. 1 και 2 του άρθρου 82 του ν. 4548/2018 (Α' 104), το οποίο εφαρμόζεται αναλόγως.

IV. Καθήκοντα και αρμοδιότητες της Επιτροπής

Οι αρμοδιότητες της Επιτροπής καθορίζονται λαμβάνοντας υπόψη πέραν του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου και τις συγκεκριμένες συνθήκες και ανάγκες της Εταιρείας όπως είναι το μέγεθος, η ιδιοκτησιακή δομή, η οργανωτική πολυπλοκότητα, το προφίλ κινδύνου, οι ιδιαιτερότητες της σχετικής αγοράς.

Για την εκπλήρωση του σκοπού της, οι κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής είναι οι παρακάτω:

Α) Όσον αφορά την επιλογή, ανάδειξη, αξιολόγηση και διατήρηση των υποψηφίων μελών:

- Διεκπεραιώνει τη διαδικασία προσδιορισμού και επιλογής υποψηφίων μελών ΔΣ στο πλαίσιο της εγκεκριμένης Πολιτικής Καταλληλότητας.
- Ερευνά, εντοπίζει και προτείνει προς το Δ.Σ., ως υποψήφια, πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους του Δ.Σ.
- Συμμετέχει στον προσδιορισμό των κριτηρίων επιλογής και των διαδικασιών ανάδειξης των μελών του ΔΣ.
- Υποβάλλει προτάσεις για την Πολιτική Πολυμορφίας περιλαμβανομένης της ισορροπίας μεταξύ των φύλων.
- Υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ για την ανάδειξη των υποψηφίων μελών του στο πλαίσιο της εγκεκριμένης Πολιτικής Καταλληλότητας.
- Υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ για την αναθεώρηση της Πολιτικής Καταλληλότητας εφόσον απαιτείται.
- Περιοδικά αξιολογεί το μέγεθος, την καταλληλότητα της δομής και τη σύνθεση του ΔΣ και υποβάλλει προτάσεις προς εξέταση σχετικά με το επιθυμητό προφίλ του.
- Αξιολογεί την υφιστάμενη ισορροπία προσόντων, γνώσεων, απόψεων, ικανοτήτων, εμπειρίας σχετικής με τους εταιρικούς στόχους καθώς και μεταξύ των φύλων και με βάση αυτή την αξιολόγηση, περιγράφει το ρόλο και τις ικανότητες που απαιτούνται για την πλήρωση κενών θέσεων.
- Ερευνά και εισηγείται στην Γενική Συνέλευση, κατάλληλα πρόσωπα ως υποψήφια για την πλήρωση των θέσεων της Επιτροπής Ελέγχου. Αναπτύσσει το σκεπτικό ανάδειξης τους και διαπιστώνει την καταλληλότητα των υποψηφίων μελών της Επιτροπής Ελέγχου ως προς τα κριτήρια που προβλέπονται από την παρ. 1 του άρθρου 44 του Ν. 4449/2017, όπως ισχύει καθώς και ως προς τυχόν κωλύματα ή ασυμβίβαστα λαμβάνοντας υπόψιν και τις σχετικές διατάξεις του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης κα του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας.

- Ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο για τα αποτελέσματα της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του ΔΣ και τη λήψη τυχόν μέτρων σε περίπτωση αποκλίσεων.

Β) Όσον αφορά τα θέματα αποδοχών:

- Έχει την ευθύνη για την κατάρτιση της Πολιτικής Αποδοχών, η οποία συντάσσεται προκειμένου να θεσπιστούν και να εφαρμοστούν οι βασικές αρχές και οι κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Δ.Σ. με την υποστήριξη στελεχών και τμημάτων της Εταιρείας αλλά και εξωτερικών συμβούλων όπου αυτό κρίνεται απαραίτητο.
- Υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ για την αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών εφόσον απαιτείται.
- Υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ σχετικά με τις αποδοχές των μελών του ΔΣ στο πλαίσιο της εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών.
- Υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ σχετικά με την πολιτική αποδοχών των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας και του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου.
- Εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται την Ετήσια Έκθεση Αποδοχών των μελών του ΔΣ, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Δ.Σ., πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση.
- Ενημερώνει το ΔΣ για τα αποτελέσματα της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών των μελών του ΔΣ και τη λήψη τυχόν μέτρων σε περίπτωση αποκλίσεων.

V. Λειτουργία της Επιτροπής

Η Επιτροπή συνεδριάζει τακτικά, τουλάχιστον δύο φορές ετησίως ή και έκτακτα, όποτε παρίσταται ανάγκη, τηρεί πρακτικά των συνεδριάσεων της και υποβάλλει αναφορές στο ΔΣ, εφόσον κρίνεται αναγκαίο. Οι συνεδριάσεις πραγματοποιούνται στην έδρα της Εταιρείας είτε με τη φυσική παρουσία των μελών είτε εξ αποστάσεως με χρήση μέσων τεχνολογίας-τηλεδιάσκεψης που καθιστά δυνατή τη συζήτηση.

Η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία όταν παρίστανται τουλάχιστον δύο μέλη της. Οι αποφάσεις λαμβάνονται κατά πλειοψηφία μετά από ανταλλαγή απόψεων. Τα θέματα της ημερήσιας διάταξης, τίθενται στη διάθεση κάθε μέλους σε εύλογο χρονικό διάστημα πριν από τη συνεδρίαση. Τα σχετικά έγγραφα μπορούν να διακινούνται και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Η Επιτροπή μπορεί να προσκαλέσει στις συνεδριάσεις της οποιοδήποτε πρόσωπο (μέλος του Δ.Σ., στέλεχος ή εργαζόμενο της Εταιρείας, συνεργάτη) που θεωρεί ότι μπορεί να τη συνδράμει στην εκτέλεση του έργου της.

Κατά τις συνεδριάσεις προεδρεύει ο Πρόεδρος της Επιτροπής και σε περίπτωση που αυτός κωλύεται ή απουσιάζει τον αναπληρώνει το μέλος της Επιτροπής με τα περισσότερα χρόνια ως εργαζόμενος της Εταιρείας.

Οι συζητήσεις και αποφάσεις της Επιτροπής καταχωρίζονται σε πρακτικά σύμφωνα με το άρθρο 74 του ν.4706/2020, τα οποία υπογράφονται από τα παρόντα μέλη, σύμφωνα με το Άρθρο 93 του ν. 4548/2018. Η έγκριση των αποφάσεων είναι δυνατόν να λάβει χώρα δια περιφοράς των σχετικών εγγράφων και δια της έγκρισης των πρακτικών που καταγράφουν τις αποφάσεις αυτές.

Η Επιτροπή έχει απρόσκοπτη και πλήρη πρόσβαση στις πληροφορίες που χρειάζεται κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων της και διαθέτει τους πόρους που είναι απαραίτητοι για την υλοποίηση του έργου της.

Τα μέλη της Επιτροπής λαμβάνουν αμοιβές σύμφωνα με την εγκεκριμένη από τη Γενική Συνέλευση και ισχύουσα πολιτική αποδοχών της Εταιρείας. Η Επιτροπή εφαρμόζει διαδικασία περιοδικής αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας της λειτουργίας της.

Ο παρών Κανονισμός τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή του από το ΔΣ της Εταιρείας. Η αναθεώρηση του Κανονισμού Λειτουργίας της Επιτροπής πραγματοποιείται όποτε απαιτείται.

Ο Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής δημοσιοποιείται στον ιστότοπο της Εταιρείας (<http://www.tzirakian.com>).»

Σε συνέχεια της ως άνω εγκρίσεως, ο Πρόεδρος ενημερώνει τα μέλη ότι ο εν λόγω Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων θα αναρτηθεί σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου στον ιστότοπο της Εταιρείας.

Θέμα 3^ο: Έγκριση Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου ενημερώνει το σώμα ότι στα πλαίσια εναρμόνισης με τις διατάξεις του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020 η Εταιρεία οφείλει να διαθέτει Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο αυτής, υποβάλλεται προς έγκριση από την Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας και αναρτάται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας. Η Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. περιλαμβάνει τουλάχιστον: α) τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών και

β) τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως ως προς τα εχέγγυα ήθους, τη φήμη, την επάρκεια γνώσεων, τις δεξιότητες, την ανεξαρτησία κρίσης και την εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται. Τα κριτήρια επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνουν τουλάχιστον την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό που δεν υπολείπεται του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) του συνόλου των μελών του διοικητικού συμβουλίου. Σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στο προηγούμενο ακέραιο, γ) την πρόβλεψη κριτηρίων πολυμορφίας (diversity) για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ήδη με την από 14.07.2020 απόφασή της η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προέβη στην σύνταξη και έγκριση Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020 καθώς και την υπ' αριθμ. 60/18.09.2020 Εγκύκλιο της Επιτροπής

Κεφαλαιαγοράς με θέμα «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του Ν.4706/2020»

Εν όψει των ανωτέρω, ο Πρόεδρος θέτει υπόψιν των μελών και προς έγκριση αυτού σχέδιο της Πολιτικής Καταλληλότητας.

Κατόπιν διαλογικής συζήτησης, το Διοικητικό Συμβούλιο αποφασίζοντας ομόφωνα και παμφηφεί εγκρίνει την Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία έχει ως εξής:

**«ΣΧΕΔΙΟ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ
ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

1. Εισαγωγή

Η παρούσα πολιτική καταλληλότητας (εφεξής η «Πολιτική Καταλληλότητας») καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας «ΣΩΛΗΝΟΥΡΓΕΙΑ ΛΙΜΠΑΡ ΤΖΙΡΑΚΙΑΝ PROFIL A.E» με αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 121923260000 και με έδρα στο 56^ο χλμ. της Εθνικής Οδού Αθηνών – Λαμίας στα Οινόφυτα Βοιωτίας (εφεξής η «Εταιρεία») βάσει των διατάξεων του άρθρου 3 του νόμου 4706/2020 και της υπ' αριθμ. 60/18.09.2020 Εγκυκλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας» και εγκρίθηκε με την από [●] 2021 απόφασή του και εν συνεχεία με την από [●] 2021 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, με ισχύ από την έναρξη του Ν. 4706/2020. 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 Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις Εταιρείες με αξίες εισηγμένες σε χρηματιστηριακή αγορά, σύμφωνα με το άρθρο 17 του Ν.4706/2020 και το άρθρο 4 της Απόφασης της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (Απόφαση 2/905/3.3.2021 του Διοικητικού Συμβουλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς), όπως αυτός τροποποιήθηκε τον Ιούνιο του 2021 από το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής

Διακυβέρνησης και ισχύει ως Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης (εφεξής «ΕΚΕΔ»), τον οποίο εφαρμόζει η Εταιρεία. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και η Διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών και Κανονιστικής Συμμόρφωσης δύναται να συμβάλλει στην διαμόρφωση και παρακολούθηση της εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής.

Η Πολιτική Καταλληλότητας αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του ΔΣ με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσο-μακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος, την ισότιμη προάσπιση των συμφερόντων όλων των μετόχων και τη διασφάλιση της αντικειμενικότητας και του ελέγχου των εν γένει πράξεων της εκτελεστικής εξουσίας της Εταιρείας. 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. Η Πολιτική Καταλληλότητας ισχύει από την ημερομηνία έγκρισης της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας μέχρι την τυχόν τροποποίηση της από το Διοικητικό Συμβούλιο ή τη Γενική Συνέλευση, εφόσον πρόκειται για ουσιώδεις τροποποιήσεις. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια. Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας βρίσκεται αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας στο ακόλουθο url: www.tzirakian.com

2. Σκοπός της Πολιτικής Καταλληλότητας

Βασικοί στόχοι της Πολιτικής είναι:

2.1. Η ανάλυση των κριτηρίων για την αξιολόγηση του βαθμού καταλληλότητας (ατομικής και συλλογικής) και αξιοπιστίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και ο καθορισμός των ελάχιστα απαιτούμενων στοιχείων – δικαιολογητικών.

2.2. Η διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου και εκπλήρωσης του ρόλου του ως ανώτατο όργανο διοίκησης της Εταιρείας με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσοπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

2.3. Η θέσπιση διαφανών κανόνων και διαδικασιών για την αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, σε ατομική και συλλογική βάση, κατά την επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας τους, τόσο πριν αναλάβουν την συγκεκριμένη θέση όσο και σε περιοδική βάση.

2.4. Ο καθορισμός των περιπτώσεων που κρίνεται σκόπιμη η επανεξέταση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και οι διαδικασίες που εφαρμόζονται σχετικά.

2.5. Η αναφορά στην πολιτική πολυμορφίας που εφαρμόζει η Εταιρεία με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών.

2.6. Η κατανομή αρμοδιοτήτων στα αρμόδια όργανα της Εταιρείας για την εφαρμογή της Πολιτικής.

2.7. Η συμμόρφωση της Εταιρείας με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο.

2.8. Η ελαχιστοποίηση των πιθανών επιχειρησιακών κινδύνων που απορρέουν από την ανάθεση καθηκόντων σε μη κατάλληλα και αξιόπιστα πρόσωπα.

3. Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

3.1. Λαμβανομένων υπόψη του μεγέθους της Εταιρείας και της δομής των δραστηριοτήτων της, η Εταιρεία διαθέτει επαρκή αριθμό επτά (7) μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο, με δυνατότητα αύξησης τους μέχρι εννέα (9) μέλη, εφόσον κριθεί απαραίτητο.

3.2. Ειδικότερα, το Διοικητικό Συμβούλιο διαθέτει κατάλληλη σύνθεση καθώς αποτελείται από έναν εκτελεστικό Πρόεδρο, έναν ανεξάρτητο μη εκτελεστικό Αντιπρόεδρο, ένα Διευθύνοντα Σύμβουλο και τέσσερα (4) μέλη.

3.3. Το Διοικητικό Συμβούλιο στελεχώνεται με πρόσωπα που διαθέτουν ήθος, φήμη και αξιοπιστία, κατάλληλα είτε για τον εκτελεστικό είτε για τον μη εκτελεστικό τους ρόλο.

3.4. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν περαιτέρω τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή/και τις Επιτροπές του, καθώς και ικανό χρόνο για την άσκηση των κατά περίπτωση καθηκόντων τους.

3.5. Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους ενημερώνονται επαρκώς για την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

3.6. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο κεφάλαιο 4 της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας.

3.7. Η Εταιρεία παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ιδίως για να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους. Ειδικότερα, η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εξετάζεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα παρακάτω στα κεφάλαια 6 και 7 και επαναξιολογείται σε κάθε περίπτωση που κρίνεται απαραίτητο. Η καταλληλότητα επαναξιολογείται υποχρεωτικά ιδίως στις περιπτώσεις κατά τις οποίες προκύπτει τυχόν αμφιβολία σχετικά με την ατομική καταλληλότητα μέλους ή μελών του Διοικητικού συμβουλίου ή της σύνθεσης του, κατά τις οποίες προκύπτει σημαντική επίδραση στη φήμη κάποιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις

οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας (π.χ. επέλευση γεγονότων σύγκρουσης συμφερόντων).

Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας επαναξιολογείται ενδεικτικά σε περιπτώσεις εκκίνησης/άσκησης ποινικής δίωξης κατά μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, έκδοσης αμετάκλητης δικαστικής απόφασης, αλλαγής στην κατάσταση του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή των συνδεδεμένων με αυτό μελών, που μπορούν να δημιουργήσουν σύγκρουση συμφερόντων με τα συμφέροντα της Εταιρείας, λήψη οιασδήποτε αντικειμενικής και εξακριβωμένης πληροφορίας για την αξιοπιστία των προσώπων. Κάθε μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής αμετάκλητης δικαστικής απόφασης.

3.8. Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως εκτελεστικών μελών και μελών Επιτροπών.

4. Κριτήρια Αξιολόγησης της Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

4. Α. Ατομική Καταλληλότητα.

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται με βάση τα κριτήρια των παραγράφων 4.Α.1 – 4.Α.4 της παρούσας, τα οποία έχουν εφαρμογή στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξαρτήτως της ιδιότητας τους ως εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά. Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις που απαιτούνται από την οικεία νομοθεσία σε σχέση με την ιδιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ως εκτελεστικών ή μη εκτελεστικών (όπως του αρ. 3 παρ. 4,5 και 6 και του αρ. 9 παρ. 1 και 2 του Ν. 4706/2020 και αρ. 44 παρ.1 του Ν. 4449/2017), εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας και επανεξετάζονται όπου προβλέπεται κατά τις κείμενες διατάξεις του νόμου (όπως άρθρο 9 παρ.3 Ν. 4706/2020).

4.Α.1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους ενόψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων που απαιτεί η θέση τους. Η εμπειρία καλύπτει την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, καθώς και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί από το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου διαχρονικά. Κατά την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων και δεξιοτήτων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη κατά πρώτον το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης ή της κατάρτισης του (όπως: τομέας σπουδών και εξειδίκευσης, δια βίου κατάρτιση). Οι θεωρητικές γνώσεις μπορούν να σχετίζονται με τις σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή με άλλους συναφείς τομείς δραστηριοτήτων, κατά την κρίση της Εταιρείας ανάλογα με την ιδιότητα, τον ρόλο και τις αρμοδιότητες του κάθε μέλους Διοικητικού Συμβουλίου. Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής και επαγγελματικής εμπειρίας, γνώσης και δεξιοτήτων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνονται υπόψη οι προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος διαχρονικά (συμπεριλαμβανομένης της τυχόν άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας). Στο πλαίσιο αυτό, συνεκτιμώνται η συνολική διαχρονική επαγγελματική εξέλιξη του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και στοιχεία όπως η διάρκεια παραμονής του στην εκάστοτε θέση, το μέγεθος της εκάστοτε επιχείρησης στην οποία απασχολήθηκε, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, οι αρμοδιότητες που ασκούσε σε αυτή, η τυχόν ευθύνη τμήματος ή/και αριθμού υφισταμένων, η φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης. Στις δεξιότητες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβάνονται και όσες σχετίζονται με την ανεξαρτησία της κρίσης τους (απαιτούμενο κριτήριο καταλληλότητας σύμφωνα με το κεφάλαιο 4.A.3).

Πιο συγκεκριμένα στο πλαίσιο αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων και της αξιοπιστίας εν γένει εξετάζεται ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες, οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί και οι γνώσεις και οι

δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά κα εξέλιξη του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Σημειώνεται ότι η ανωτέρω αξιολόγηση δεν περιορίζεται σε ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας σε συγκεκριμένο αντικείμενο και ρόλο. Διενεργείται από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών διεξοδική ανάλυση της κατάρτισης και της εμπειρίας του μέλους, δεδομένου ότι επαρκής θεωρητική και πρακτική εμπειρία του μέλους, δύναται να έχει αποκτηθεί από την φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας σε προηγούμενη απασχόλησή του καθώς και από το βαθμό ευθύνης του, τα καθήκοντα του και την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα.

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα. Τα μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα και μη, μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, είναι υπεύθυνα για την προαγωγή όλων των εταιρικών ζητημάτων, συνήθως με γνώση και εμπειρία από το ευρύτερο επιχειρησιακό περιβάλλον. Σκοπός τους είναι να προσδίδουν προστιθέμενη αξία στις συλλογικές αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου βάσει των γνώσεων και εμπειριών τους, καθώς έχουν την ικανότητα να διαμορφώνουν αντικειμενική και σφαιρική άποψη για όλες τις εταιρικές υποθέσεις και να την εκφράζουν με αμεροληψία στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου γνωρίζουν και κατανοούν επαρκώς τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από τον Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους τόσο ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και ως μέλη των Επιτροπών αυτού και τις πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

4.A.2. Εχέγγυα ήθους και φήμης.

Η καλή φήμη, η εντιμότητα, το ήθος και η ακεραιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν κριτήρια εξαιρετικής σημασίας για την Εταιρεία, τα οποία η τελευταία αξιολογεί διεξοδικά. Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου

θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει τα χαρακτηριστικά αυτά, εφόσον δεν υφίστανται αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά και εάν η προσωπική ή επιχειρηματική του συμπεριφορά δε δημιουργεί οποιαδήποτε ουσιαστική αμφιβολία ως προς την ικανότητά του να διασφαλίζει την ορθή και συνετή διαχείριση της Εταιρείας.

Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία δύναται να διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά σχετικά με κυρώσεις στο πλαίσιο πειθαρχικής διαδικασίας ασκηθείσας από ρυθμιστική αρχή, με την συμμετοχή του σε διοικητικό όργανο εταιρείας που έχει κηρυχθεί σε πτώχευση, με την απόλυση από απασχόληση συνεπεία παρατυπιών και με τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Δ.Σ. ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ 4 και 5 του ν. 4706/2020, για την εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή. Επιπλέον, εξετάζονται ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα. Η Εταιρεία λαμβάνει, επίσης, υπόψη κατά την αξιολόγηση τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου από το να ενεργεί ως μέλος Δ.Σ., η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 παρ. 4 του Ν. 4706/2020 είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του

για ζημιογόνες συναλλαγές Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του Ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

4.A.3. Σύγκρουση συμφερόντων.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι κατά πάντα χρόνο πλήρως ενημερωμένα για την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία και περιλαμβάνεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της. Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν αντικείμενο δέουσας διαχείρισης και λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού τους σύμφωνα με την προαναφερθείσα πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων.

4.A.3. Ανεξαρτησία κρίσης.

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις και να λαμβάνει τις δικές του ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του. «Αντικειμενικότητα» νοείται η αμερόληπτη στάση, νοοτροπία και αντιμετώπιση των θεμάτων, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του και να λαμβάνει αποφάσεις σε κατά ορθή κρίση με βάση κριτήρια θεμελιωμένα στην επιστήμη ή σε επιχειρηματικά δεδομένα. «Ανεξαρτησία» νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να κρίνει με αμερόληπτο τρόπο στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του. Στο πλαίσιο αξιολόγησης της ανεξαρτησίας της κρίσης των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς που περιλαμβάνουν ιδίως: (α) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, (β) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα στα

εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, και (γ) την ικανότητα να αντισταθούν στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink). Συνοψίζοντας, αξιολογείται και συνεκτιμάται η ικανότητα των υποψηφίων μελών να αξιοποιούν την κριτική τους ικανότητα, που βασίζεται σε συσσωρευμένη γνώση και εμπειρία από άλλους επιχειρηματικούς κλάδους, στη διαμόρφωση στρατηγικής της Εταιρείας και στη λήψη αποφάσεων.

4.A.4. Διάθεση επαρκούς χρόνου.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν τον χρόνο που απαιτείται για την απρόσκοπτη εκτέλεση των καθηκόντων τους με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντά τους. Ο αναμενόμενος χρόνος που απαιτείται κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να αφιερώνει στα καθήκοντά του, προσδιορίζεται από την Εταιρεία ανάλογα με τις ανάγκες της και γνωστοποιείται στο υποψήφιο μέλος. Κατά τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη προεχόντως η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου από την Εταιρεία. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να ενημερώνουν για τον αριθμό θέσεων που τυχόν κατέχουν σε άλλα διοικητικά συμβούλια και τις ιδιότητες που κατέχουν ταυτόχρονα, καθώς και για τις λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές τους δεσμεύσεις και συνθήκες στο βαθμό που είναι ικανές να επηρεάζουν τον χρόνο που διαθέτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

4.B. Συλλογική Καταλληλότητα.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά 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, καθώς και να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών. Η Εταιρεία δίνει έμφαση στην επιλογή μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η οποία να καλύπτει όλους τους τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές της δραστηριότητες. Η Εταιρεία αξιολογεί την συλλογική

καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνοντας υπόψη το βαθμό κατά τον οποίο η σύνθεση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνδυάζει αποτελεσματικά τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του ως συλλογικού οργάνου. Για την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας, λαμβάνεται υπόψη αν η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του ως συλλογικού οργάνου. Ειδικότερα, το Διοικητικό Συμβούλιο ως σύνολο οφείλει να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, όσον αφορά ιδίως την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή, τον στρατηγικό σχεδιασμό, τις χρηματοοικονομικές αναφορές, την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης, την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων, την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της και την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο. Η Εταιρεία διαθέτει ολοκληρωμένο σύστημα εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Προς την επίτευξη του ως άνω σκοπού, προβαίνει σε ετήσια αυτοαξιολόγηση.

4.B.1. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο.

Στο Διοικητικό Συμβούλιο οφείλουν να εκπροσωπούνται επαρκώς τα φύλα (κατά 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου), κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου. Σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει κατά πάντα χρόνο να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

5. Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity).

Με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η Εταιρεία

εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας κατά τον ορισμό των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Πέραν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο όπως προβλέπεται παραπάνω στο 4.Β.1, κατά την επιλογή νέων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

6. Διαδικασία Αξιολόγησης

6.1. Αξιολόγηση Υποψήφιων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Για την αξιολόγηση καταλληλότητας των Υποψήφιων προσώπων ως μελών Διοικητικού Συμβουλίου, ακολουθούνται τα βήματα που περιγράφονται κατωτέρω:

Η αξιολόγηση καταλληλότητας των Υποψηφίων προσώπων διενεργείται πριν την ανάδειξη του νέου μέλους ή των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελεί δε ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου και της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων.

Εάν για ειδικούς λόγους αξιολόγηση δεν δύναται να ολοκληρωθεί πριν τον ορισμό του νέου μέλους, τότε θα πρέπει να ολοκληρωθεί το συντομότερο δυνατόν και το αργότερο μέσα σε διάστημα έξι εβδομάδων από τον ορισμό του.

Για κάθε υποψήφιο πρόσωπο η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων συγκεντρώνει τα απαραίτητα δικαιολογητικά, καταρτίζει έκθεση Αξιολόγησης και την υποβάλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας για την τελική έγκριση. Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται σύμφωνα με τις προτάσεις της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, στην Γενική Συνέλευση των μετόχων τα προτεινόμενα προς εκλογή μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με το άρθρο 78 του Ν. 4548/2018 και το Καταστατικό της Εταιρείας. Η θετική πρόταση της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για να προταθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο υποψηφιότητα προς εκλογή από την Γενική Συνέλευση των μετόχων.

6.2. Επαναξιολόγηση Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Για την ορθή διαχείριση της Εταιρείας από κατάλληλα πρόσωπα, τα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, χρειάζεται να αξιολογούνται ετησίως ή όποτε κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους.

Ειδικότερα, η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εξετάζεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα ανωτέρω στην παράγραφο 3.7. και επαναξιολογείται σε κάθε περίπτωση που κρίνεται απαραίτητο. Η καταλληλότητα επαναξιολογείται υποχρεωτικά ιδίως στις περιπτώσεις κατά τις οποίες προκύπτει τυχόν αμφιβολία σχετικά με την ατομική καταλληλότητα μέλους ή μελών του Διοικητικού συμβουλίου ή της σύνθεσης του, κατά τις οποίες προκύπτει σημαντική επίδραση στη φήμη κάποιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας (π.χ. επέλευση γεγονότων σύγκρουσης συμφερόντων).

Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας επαναξιολογείται ενδεικτικά σε περιπτώσεις εκκίνησης/άσκησης ποινικής δίωξης κατά μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, έκδοσης αμετάκλητης δικαστικής απόφασης, αλλαγής στην κατάσταση του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή των συνδεδεμένων με αυτό μελών, που μπορούν να δημιουργήσουν σύγκρουση συμφερόντων με τα συμφέροντα της Εταιρείας, λήψη οιασδήποτε αντικειμενικής και εξακριβωμένης πληροφορίας για την αξιοπιστία των προσώπων. Κάθε μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής αμετάκλητης δικαστικής απόφασης

7. Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά. Το Διοικητικό Συμβούλιο συνδράμει προεχόντως η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, η οποία

ακολουθεί και εφαρμόζει την Πολιτική Καταλληλότητας στο πλαίσιο των σχετικών αρμοδιοτήτων της, οργανώνει τη διεξαγωγή της ετήσιας αυτοαξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τα ανωτέρω κριτήρια και εισηγείται προτάσεις για την εναρμόνιση της Πολιτικής Καταλληλότητας με το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα, τη στρατηγική και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει η Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων τυχόν τροποποιήσεων της Πολιτικής Καταλληλότητας. Στη διαδικασία αυτή συνδράμει και η μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας καθώς και η Διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών και Κανονιστικής Συμμόρφωσης όπου απαιτείται. Σχετική αναφορά γίνεται στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας. Το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει ετησίως σε αυτοαξιολόγηση του ως συνόλου αλλά και κάθε μέρους ξεχωριστά, σύμφωνα με την προβλεπόμενη από την Εταιρεία διαδικασία, η οποία εκκινείται και οργανώνεται από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών. Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεων της, τηρούνται σε ηλεκτρονικό αρχείο της Εταιρείας. Το Διοικητικό Συμβούλιο καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.

8. Γνωστοποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας

Κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου με την ανάληψη της θέσης, λαμβάνει γνώση της Πολιτικής και αναλαμβάνει εγγράφως την υποχρέωση συμμόρφωσής του με αυτήν και την έγκαιρη υποβολή των προβλεπόμενων γνωστοποιήσεων προς τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας σύμφωνα με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις, σε περίπτωση που συμβούν γεγονότα που επηρεάζουν τις προϋποθέσεις καταλληλότητας, αξιοπιστίας και ανεξαρτησίας του.

Οινόφυτα Βοιωτίας, ... Ιουλίου 2021»

ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Σε συνέχεια της ως άνω εγκρίσεως, ο Πρόεδρος ενημερώνει τα μέλη ότι η Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του ΔΣ θα υποβληθεί προς έγκριση στην επερχόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση της Εταιρείας και εν συνεχεία θα αναρτηθεί σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας στον ιστότοπο της Εταιρείας.

Τέλος, επισημαίνεται ότι η Πολιτική Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

Μετά από αυτά και μη υπάρχοντος άλλου θέματος προς συζήτηση, αφού το παρόν πρακτικό καθαρογράφηκε στα Βιβλία Πρακτικών, αναγνώσθηκε, επικυρώθηκε ομόφωνα από το Διοικητικό Συμβούλιο, και υπογράφηκε από όλα τα παρόντα μέλη, προκειμένου να καταστεί δυνατή η έκδοση αντιγράφων του, λύθηκε η συνεδρίαση και υπογράφηκε το παρόν πρακτικό όπως ακολουθεί:

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ

Άρις Α. Τζιρακιάν

Λυμπαρέτ Α. Τζιρακιάν

ΤΑ ΜΕΛΗ

Ειρήνη Κεβορκιάν

Κασπάρ Μπατασιάν

Ανούς Κ. Τζιρακιάν

Νικόλαος Κοντόπουλος

Γεώργιος Γκουζούλης