ΣΧΕΔΙΟ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΤΑΚΤΙΚΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ ΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

«Ι. ΚΛΟΥΚΙΝΑΣ – Ι. ΛΑΠΠΑΣ ΤΕΧΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»

ΤΗΣ 29ης Ιουνίου 2021

****

<u>Θέμα 1ο:</u> Υποβολή και έγκριση της Ετήσιας Οικονομικής Έκθεσης της Εταιρικής Χρήσης 2020 (1.1.2020 έως 31.12.2020) στην οποία συμπεριλαμβάνονται και συνυποβάλλονται προς έγκριση οι Ετήσιες Ενοποιημένες και Εταιρικές Χρηματοοικονομικές Καταστάσεις μετά των σχετικών Εκθέσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ορκωτών Ελεγκτών.

<u>Σχέδιο απόφασης:</u>

Η Γενική Συνέλευση των μετόχων εγκρίνει:

(α) Την Ετήσια Οικονομική Έκθεση της Εταιρικής Χρήσης 2020 (1.1.2020 έως 31.12.2020),

(β) Τις εκθέσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ορκωτών Ελεγκτών επί των Χρηματοοικονομικών Καταστάσεων της χρήσεως 2020 (1.1.2020 – 31.12.2020).

<u>Θέμα 2ο:</u> Λήψη αποφάσεως περί μη διανομής μερίσματος για την εταιρική χρήση 2020 (1.1.2020 έως 31.12.2020) λόγω μη επίτευξης κερδών για τη χρήση αυτή και περί διανομής μερίσματος συνολικού ποσού ευρώ 804.384,36 €, ήτοι ποσού ευρώ 0,02€ ανά μετοχή, από τα φορολογηθέντα και μη διανεμηθέντα κέρδη προηγούμενων χρήσεων, σύμφωνα με τα οριζόμενα στα άρθρα 159, 160 και 161 ν. 4548/2018. Παροχή στο Διοικητικό Συμβούλιο των απαιτούμενων εξουσιοδοτήσεων.

<u>Σχέδιο απόφασης:</u>

Η Γενική Συνέλευση των μετόχων, σύμφωνα με το άρθρο 160 ν. 4548/2018 αποφασίζει να μη διανεμηθεί μέρισμα στους μετόχους για την εταιρική χρήση 2020 (1.1.2020 έως 31.12.2020). Περαιτέρω η Γενική Συνέλευση των μετόχων αποφασίζει τη διανομή μερίσματος συνολικού ποσού συνολικού ποσού ευρώ 804.384,36 €, ήτοι ποσού ευρώ 0,02€ ανά μετοχή, από τα φορολογηθέντα και μη διανεμηθέντα κέρδη προηγούμενων χρήσεων, σύμφωνα με τα οριζόμενα στα άρθρα 159, 160 και 161 ν. 4548/2018.

Περαιτέρω, η Γενική συνέλευση των μετόχων καθορίζει ως ημερομηνία αποκοπής του μερίσματος (ex dividend date) η 22α Ιουλίου 2021, ημέρα Πέμπτη και ως ημερομηνία αρχείου – Προσδιορισμού Δικαιούχων (record date) η 23η Ιουλίου 2021, ημέρα Παρασκευή. Καταληκτική ημερομηνία καταβολής του μερίσματος καθορίζεται η 28η Ιουλίου 2021, ημέρα Τετάρτη, ήτοι εντός χρονικού διαστήματος μικρότερου των δύο μηνών από την

ημερομηνία λήψης της απόφασης, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 3 του αρ. 160 του ν. 4548/2018. Εξουσιοδοτείται το Δ.Σ. για την υλοποίηση των ανωτέρω.

<u>Θέμα 3ο:</u> Έγκριση της συνολικής διαχείρισης του Διοικητικού Συμβουλίου που έλαβε χώρα κατά την εταιρική χρήση 1.1.2020 έως 31.1.2020, σύμφωνα με το άρθρο 108 Ν. 4548 / 2018 και απαλλαγή των ελεγκτών για την χρήση 1.1.2020 έως 31.1.2020 σύμφωνα με το άρθρο 117 παρ. 1 περ. (γ) του Ν. 4548 / 2018.

<u>Σχέδιο απόφασης:</u>

Η Γενική Συνέλευση των μετόχων αποφασίζει, με ψηφοφορία διενεργηθείσα με ονομαστική κλήση, την έγκριση της συνολικής διαχείρισης του Διοικητικού Συμβουλίου που έλαβε χώρα κατά την εταιρική χρήση 1.1.2020 έως 31.1.2020, σύμφωνα με το άρθρο 108 Ν. 4548 / 2018 και την απαλλαγή των ελεγκτών για την χρήση 1.1.2020 έως 31.1.2020 σύμφωνα με το άρθρο 117 παρ. 1 περ. (γ) του Ν. 4548 / 2018.

<u>Θέμα 4ο:</u> Έγκριση αναθεώρησης της εγκεκριμένης από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 21.07.2020 Πολιτικής Αποδοχών, σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του Ν. 4548/2018.

Η Γενική Συνέλευση καλείται να εγκρίνει την προτεινόμενη πολιτική αποδοχών της Εταιρείας, με τετραετή διάρκεια ισχύος, η οποία θα εφαρμοσθεί στις αμοιβές όλων των μελών του διοικητικού συμβουλίου, εκτελεστικών και μη εκτελεστικών, σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στα άρθρα 110 και 111 του ν.4548/2018. Η προτεινόμενη αναθεωρημένη πολιτική αποδοχών καλύπτει πλήρως τις απαιτήσεις του Ν. 4548/18, λαμβάνοντας υπόψιν τις απαιτήσεις των θεσμικών επενδυτών και τα διεθνή πρότυπα εταιρικής διακυβέρνησης.

Η Προτεινόμενη από το Διοικητικό Συμβούλιο Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας, έχει επί λέξει ως εξής :

«**1. Εισαγωγή**

Θεσπίζεται από την Εταιρεία με την επωνυμία «Ι. ΚΛΟΥΚΙΝΑΣ – Ι. ΛΑΠΠΑΣ ΤΕΧΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (εφεξής : **η Εταιρεία**) πολιτική αποδοχών έχουσα χρονική διάρκεια τεσσάρων (4) ετών. Η πολιτική αποδοχών (εφεξής : **η Πολιτική Αποδοχών**) έχει διαμορφωθεί με βάση την ισχύουσα νομοθεσία και ιδίως τις διατάξεις του ν. 4548/2018 (αρ.110–114), τις διατάξεις της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Ιουλίου 2007, σχετικά με την άσκηση ορισμένων δικαιωμάτων από μετόχους εισηγμένων εταιρειών και της Οδηγίας 2017/828/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Μαΐου 2017, για την τροποποίηση της οδηγίας 2007/36/ΕΚ όσον αφορά την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων.

Για την κατάρτιση της παρούσας έχουν ληφθεί υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας.

2. Σκοπός

Η Πολιτική Αποδοχών έχει σκοπό την προώθηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Εταιρείας και την επίτευξη των στόχων και των συμφερόντων των μετόχων της, αλλά και των εμπλεκομένων μερών, στο

βαθμό που τα πρώτα δεν επισκιάζονται από τα δεύτερα. Θεσπίζει τις κατευθυντήριες γραμμές που πρέπει να λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων (εφεξής η «**Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων**»), που θα συσταθεί με απόφαση του Δ.Σ. της Εταιρείας, καθώς και η Διεύθυνση Προσωπικού για τη στρατηγική αποδοχών που εφαρμόζονται στην Εταιρεία, ως προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη, ώστε να υφίσταται μία σύμπλευση της εν λόγω στρατηγικής με τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας, καθώς και με τις εκάστοτε ισχύουσες συνθήκες στον τομέα δραστηριοποίησης του κλάδου της Εταιρείας. Οι διαδικασίες για τον προσδιορισμό των αποδοχών είναι σαφείς, διαφανείς και περιλαμβάνουν μέτρα για την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

Ουσιαστική στόχευση της παρούσας Πολιτικής είναι να συνδράμει στην πλήρη διαφάνεια σχετικά με τη διαμόρφωση της πολιτικής αμοιβών μελών του Δ.Σ. και ανωτάτων διευθυντικών, διοικητικών και οικονομικών στελεχών της Εταιρίας, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και παροχές είναι ανάλογες με τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους, συνδεόμενες με την αξιολόγηση της απόδοσης τους, και ότι αποφεύγεται η έκθεση της Εταιρίας σε υπερβολικούς κινδύνους.

Η Πολιτική συνεπώς έχει ως μοναδικό σκοπό να ενισχύει την διαφάνεια, τις αξίες, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και την βιωσιμότητα της Εταιρείας. Λαμβάνει υπ' όψιν την επιθυμία όλων των εμπλεκόμενων μερών, που έχουν έννομο συμφέρον, ως προς την μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας και για τον λόγο αυτόν συμφωνεί και συνεισφέρει ως προς την επιχειρηματική στρατηγική της. Εξυπηρετεί την χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και παράλληλα αποθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων, καθόσον οι αμοιβές των μελών του Δ.Σ. δεν συνδέονται με την επίτευξη υπερβολικών κερδών.

Στα πλαίσια του ανωτέρω σκοπού της Πολιτικής, η Εταιρεία συμμορφώνεται πλήρως με τις ακόλουθες αρχές κατά τρόπο και σε βαθμό ενδεδειγμένο προς το μέγεθός της, την εσωτερική της οργάνωση και τη φύση των δραστηριοτήτων της :

α. Η πολιτική αποδοχών πρέπει να συνάδει και να προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και να μην ενθαρρύνει την ανάληψη επιχειρηματικών κινδύνων προς επίτευξη ασύμμετρης και μη διασφαλισμένης κερδοφορίας.

β. Η πολιτική αποδοχών πρέπει να είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της Εταιρείας.

γ) Στην περίπτωση των μεταβλητών αποδοχών, που συναρτώνται προς τις επιδόσεις των μελών, το συνολικό ποσό των αποδοχών θα πρέπει να βασίζεται στην ατομική αξιολογούμενη επίδοση του προσώπου, αλλά και στην υπηρεσιακή του μονάδα, σε σε συνδυασμό με τα συνολικά αποτελέσματα της Εταιρείας. Κατά την αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων λαμβάνονται υπόψη χρηματοοικονομικά και μη κριτήρια.

3. Ποιους Αφορά

Η Πολιτική εφαρμόζεται στα πρόσωπα, στα οποία συντρέχουν οι κάτωθι ιδιότητες: α. Πρόεδρος και Αντιπρόεδρος Δ.Σ. β. Διευθύνοντες Σύμβουλοι γ. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, ν. Άλλα διοικητικά / διευθυντικά στελέχη.

4. Αποδοχές / Παροχές που περιλαμβάνονται

Η παρούσα πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών και κάθε είδους παροχή και αποζημίωση, που καταβάλλονται στα ανωτέρω υπό 3 πρόσωπα από την Εταιρεία. Λαμβάνεται μνεία για όλες τις μορφές αποδοχών, καθώς και η χορήγηση οικειοθελών παροχών προς τα ανωτέρω υπό 3 πρόσωπα, όπως ενδεικτικώς εταιρικό αυτοκίνητο, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστήρια συμβόλαια. Δεν περιλαμβάνονται παροχές, κατά το μέρος που αφορούν κάλυψη λειτουργικών δαπανών, όπως έξοδα βενζίνης, στάθμευσης, διοδίων, ενοικίου/διαμονής, χρήση εταιρικής κάρτας, κινητού τηλεφώνου.

5. Δομή Αποδοχών

Το σύνολο των αποδοχών περιλαμβάνει σταθερό και μεταβλητό μέρος, με το οποίο εξασφαλίζεται η σύνδεση των αποδοχών αυτών με την βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα

Οι αποδοχές συνεπώς δύναται να περιλαμβάνουν τόσο σταθερό όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμισή τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα.

Συγκεκριμένα δύναται να περιλαμβάνουν :

α. **Σταθερές Αποδοχές** (πληρωμές ή παροχές ανεξάρτητες από τυχόν κριτήρια επιδόσεων), οι οποίες χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση και αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα, που λαμβάνουν τα υπό 3 πρόσωπα. Συγκεκριμένα, η εταιρεία προβαίνει στην καταβολή σταθερών ετησίων αποδοχών στα μέλη του Δ..Σ τόσο για την εργασία που παρέχουν, δυνάμει συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας, όσο και για την συμμετοχή στους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ.. Ειδικά για τις αμοιβές των μελών Δ.Σ. για υπηρεσίες προς την Εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικά σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής, τέτοιες καταβάλλονται με τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του ν. 4548/2018 και την κείμενη νομοθεσία, που θα ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια της παρούσας. Για τα ανεξάρτητα μέλη προβλέπεται αποζημίωση που συνδέεται με την ιδιότητά τους και τα καθήκοντά τους από την συμμετοχή τους σε επιτροπές.

β. **Μεταβλητές Αποδοχές** (πρόσθετες πληρωμές ή παροχές εξαρτημένες από κριτήρια επιδόσεων ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, άλλα συμβατικά κριτήρια), οι οποίες έχουν ως στόχο την επιβράβευση της ατομικής απόδοσης των ανωτέρω υπό 3 προσώπων και καθορίζονται βάσει κριτηρίων. Με την παρούσα πολιτική αμοιβών εισάγεται η δυνατότητα καταβολής μεταβλητών αμοιβών.

Σημειώνεται ότι σήμερα η Εταιρεία δεν έχει συνάψει συμβάσεις, που να δημιουργούν ιδιαίτερες υποχρεώσεις, πέραν από τις συνήθεις και αυτές που είναι υποχρεωτικές εκ του νόμου.

Αναλυτικά :

Α.1. **Σταθερές αποδοχές**

Οι σταθερές αποδοχές είθισται να είναι ανταγωνιστικές, έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση των προσώπων, που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές, που χρειάζεται η Εταιρεία. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο και η προηγούμενη εμπειρία του δικαιούχου, προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών. Στόχος είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στον μέσο όρο της αγοράς συγκρίσιμου δείγματος, όπως αυτό αποτυπώνεται στις έρευνες αμοιβών. Τυχόν υψηλότερες αμοιβές δύνανται να προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρείας ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης. Αυξήσεις των σταθερών αμοιβών διαμορφώνονται τόσο βάσει των στοιχείων της αγοράς για κάθε θέση όσο και βάσει της απόδοσης του μέλους.

Ειδικά για τα εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου, οι αμοιβές αυτές είναι ανάλογες με τις λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης τους, συνδέονται άμεσα με τα προσόντα και την προηγούμενη εμπειρία και αντανακλούν το μορφωτικό επίπεδο, την εμπειρία και την ευθύνη, σχετίζονται άμεσα με την διοικητική, οργανωτική και διευθυντική ικανότητα, υπευθυνότητα, πρωτοβουλία, την ετήσια συνολική απόδοσή τους και την αποδεδειγμένη συνεισφορά τους στη εν γένει λειτουργία και τα αποτελέσματα της εταιρείας. Οι σταθερές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. συνεπώς συνδέονται και αντανακλούν την εν γένει διοίκηση και οργάνωση της εταιρείας, τον συντονισμό των επιμέρους διευθύνσεων και των ανώτατων στελεχών για την διασφάλιση της αποδοτικότητάς τους και την εύρυθμη λειτουργία της εταιρείας, την καλή οργάνωση των εργασιών του Διοικητικού Συμβουλίου, την λήψη στρατηγικών αποφάσεων αναφορικά με την ανάπτυξη επιχειρηματικών στρατηγικών, τον καθορισμό των πολιτικών διαχείρισης κινδύνου, την αξιολόγηση των κινδύνων και την εφαρμογή μέτρων και διαδικασιών για την αποτελεσματική αντιμετώπισή τους, τον προσδιορισμό των στόχων του προϋπολογισμού καθώς και την πρόταση καθορισμού των ετήσιων στόχων απόδοσης.

Οι σταθερές μηνιαίες αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία, πέραν της ως άνω σταθερής αμοιβής τους ως μέλη του Δ.Σ., έχουν συνάψει και σύμβαση εξηρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως υπάλληλοι της Εταιρείας, αποτελούν προϊόν διμερούς διαπραγμάτευσης και συμφωνίας μεταξύ αυτών και της εταιρείας, είναι ανάλογες με τις σπουδές τους, το γενικότερο υπόβαθρό τους και τη βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας και στη δομή και λειτουργία της Εταιρείας.

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται μετά από τις σχετικές νόμιμες κρατήσεις σε τραπεζικό λογαριασμό των υπό 3 προσώπων.

Β.1. **Μεταβλητές αποδοχές**

Η Εταιρεία δύναται να επιβραβεύει την απόδοση των προσώπων του κεφαλαίου 3 της παρούσας πολιτικής βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων. Οι μεταβλητές αυτές αποδοχές συνδέονται με τις επιδόσεις του ατόμου, της μονάδας/διεύθυνσης στην οποία απασχολείται αλλά και της ίδιας της Εταιρείας. Η επίτευξη των στόχων στα προαναφερθέντα επίπεδα – άτομο/μονάδα - διεύθυνση/Εταιρείας - είναι βασικό συστατικό της κουλτούρας της Εταιρείας, η οποία προσανατολίζεται πάντα στην αποτελεσματικότητα. Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που δίνεται, εξαρτάται από την απόδοση σε μία σειρά ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρείας, με στόχο την ευθυγράμμιση των συμφερόντων των εργαζομένων, της Εταιρείας και των μετόχων της και εξασφαλίζουν την αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή τον προσανατολισμό σε βραχυπρόθεσμο όφελος.

Ενδεικτικά κριτήρια βάσει των οποίων δύναται να υπολογίζεται το ύψος μεταβλητών αποδοχών έχουν ως ακολούθως :

1. Προσωπικοί στόχοι οι οποίοι ενδεχομένως ποικίλουν αναλόγως της αξιολογούμενης θέσεως και των προσδοκιών της διοίκησης, οι οποίοι συμφωνούνται πριν την έναρξη της περιόδου αξιολογήσεως. Εν προκειμένω αξιολογούνται η αποτελεσματικότητα και η προσήλωση του αξιολογούμενου στους συμφωνημένους στόχους.

2. Λειτουργικά κέρδη χρήσεως.

3. Επιχειρηματική πρωτοβουλία.

4. Προσωπικά χαρακτηριστικά, ηγετικές ικανότητες, έμπνευση ομάδας κ.ο.κ.

Η Επιτροπή Αποδοχών δικαιούται ανά πάσα στιγμή να καθορίσει περαιτέρω κριτήρια για την χορήγηση αυτών, υποχρεούμενη σε αιτιολογική έκθεση του συστήματος υπολογισμού των μεταβλητών αυτών αποδοχών.

6. Επιτρεπόμενη παρέκκλιση

Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, δύναται σε εξαιρετικές περιστάσεις να εφαρμόζει παρέκκλιση ως προς τα οριζόμενα στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών για τις σταθερές ή/και μεταβλητές αποδοχές, εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας ή τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της. Στην περίπτωση αυτή οι πληροφορίες σχετικά με την τυχόν παρέκκλιση από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της Πολιτικής Αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση περιλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 παρ. 2(ζ) του ν. 4548/2018.

7. Προκαταβολή αμοιβών

Η Γενική Συνέλευση της Εταιρείας μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής έως τη σύγκληση της επόμενης Τακτικής Γενικής Συνέλευσης. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση.

8. Δημοσιοποιήσεις αμοιβών

Κάθε οικονομικό έτος θα συντάσσεται Έκθεση Αποδοχών των μελών του Δ.Σ., η οποία θα συμπεριλαμβάνεται στην δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της χρήσεως και θα περιλαμβάνει την συνολική αμοιβή που καταβλήθηκε σε κάθε μέλος του ΔΣ για τις υπηρεσίες του προς την εταιρεία και προς συνδεδεμένες

επιχειρήσεις, αναλυμένη σε μισθό, bonus καθώς και περιγραφή του είδους και του ποσού άλλων αποζημιώσεων ή επιδομάτων ή παροχών που χορηγήθηκαν.

9. Δημοσιότητα – διαδικασία έγκρισης / αναθεώρησης πολιτικής αποδοχών

Η παρούσα πολιτική συντάχθηκε και υιοθετήθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, θα εγκριθεί και θα τεθεί σε ισχύ με την από 29.6.2021 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, με την οποία θα επικαιροποιηθεί, σε συμμόρφωση με τις προβλέψεις του ν. 4706/2020 .

Η παρούσα Πολιτική αποδοχών θα έχει διάρκεια ισχύος τέσσερα (4) έτη από την ως άνω έγκριση.

Σε περίπτωση ανάγκης αντικατάστασης ή τροποποίησης της Πολιτικής το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, εισηγείται το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών στη Γενική Συνέλευση προς έγκριση με έγγραφη πρόταση και σχετική έκθεση από το Διοικητικό Συμβούλιο προς την Γενική Συνέλευση, που πρέπει να περιγράφει και να επεξηγεί όλες τις μεταβολές. Στη σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων, η οποία θα αποφασίσει για την αντικατάσταση ή την τροποποίηση της, πρέπει να περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων επί της πολιτικής και των εκθέσεων από την τελευταία ψηφοφορία σχετικά με την πολιτική αποδοχών κατά τη Γενική Συνέλευση των μετόχων και εντεύθεν. Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 5 του άρθρου 110 του ν.4548/2018, η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης, υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει. Ετησίως, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 112 του ν. 4548/2018, συντάσσεται έκθεση αποδοχών που περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην πολιτική αποδοχών. Η έκθεση υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την έκθεση αποδοχών είναι συμβουλευτική».

Η Γενική Συνέλευση των μετόχων εγκρίνει την ανωτέρω πολιτική αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

<u>Θέμα 5ο</u> : Υποβολή και έγκριση Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 4706/2020.

Η Γενική Συνέλευση καλείται να εγκρίνει την προτεινόμενη Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 4706/2020, η οποία θα εφαρμοσθεί για όλα τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, εκτελεστικά και μη εκτελεστικών, ανεξάρτητα ή όχι, σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στο άρθρο 3 του ν. 4706 / 2020. Η προτεινόμενη Πολιτική Καταλληλότητας καλύπτει πλήρως τις απαιτήσεις του ν. 4706 / 2020, λαμβάνοντας υπόψιν τις απαιτήσεις των θεσμικών επενδυτών, τα διεθνή πρότυπα εταιρικής διακυβέρνησης και τις κατευθυντήριες οδηγίες της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Η Προτεινόμενη από το Διοικητικό Συμβούλιο Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, έχει επί λέξει ως εξής :

«**1. Εισαγωγή**

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής η «Πολιτική Καταλληλότητας») καταρτίζεται προς συμμόρφωση της εταιρείας με την επωνυμία «Ι. ΚΛΟΥΚΙΝΑΣ – Ι. ΛΑΠΠΑΣ ΤΕΧΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (εφεξής : **η Εταιρεία**) με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις που

αφορούν την «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιριών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131» και άλλες διατάξεις που διέπουν το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με το άρθρο 3 του Νόμου 4706/2020 και τις εκδοθείσες κατευθυντήριες οδηγίες της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Η εποπτική αξιολόγηση της ικανότητας και καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας σκοπό έχει είτε να προλαμβάνει εξαρχής τη συμμετοχή προσώπων που θα μπορούσαν να εκθέσουν σε κίνδυνο την ορθή λειτουργία του Δ.Σ. και συνεπώς της ίδιας της Εταιρείας είτε να αποτρέπει την παραμονή τους σε αυτήν τη θέση σε περίπτωση που προκύψει σημαντικό ζήτημα σε σχέση με την ικανότητα και καταλληλότητά τους. Η ευθύνη της Εταιρείας από αυτήν την άποψη έγκειται στον έλεγχο των προσώπων που συμμετέχουν στο Δ.Σ.. Η Εταιρεία με την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας διασφαλίζει ότι η ίδια και οι Θυγατρικές της εταιρείες συμμορφώνονται με την απαίτηση να διαθέτουν άρτιες ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης. Η διασφάλιση αυτή αφορά και την ικανότητα και καταλληλότητα των προσώπων που είναι υπεύθυνα για τη διοίκησή της ως μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου.

2. Γενικά – Προσδιορισμός και Εξειδίκευση Όρων

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη με τα όσα προβλέπονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και διαμορφώνεται λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη φύση, την κλίμακα και την περιορισμένη πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της. Το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης συμβάλλει στη διαμόρφωση και παρακολούθηση της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας.

Στα πλαίσια της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας χρησιμοποιούνται διάφοροι όροι (π.χ. εμπειρία, καλή φήμη, ανεξαρτησία βούλησης κλπ). Προς αποφυγή παρερμηνειών και άρση κάθε αμφιβολίας ευθύς κατωτέρω προσδιορίζονται οι ως άνω έννοιες ως εξής :

i. Ο όρος «**εμπειρία**», που χρησιμοποιείται με την ευρεία έννοια και καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία από προηγούμενες δραστηριότητες όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο εκπαίδευσης και κατάρτισης.

ii. Η καλή φήμη, ως προϋπόθεση καταλληλότητας του Μέλους ή του υποψήφιου Μέλους υφίσταται κατά τεκμήριο εφόσον δεν υπάρχουν ενδείξεις ή βάσιμοι λόγοι περί του αντιθέτου (τεκμήριο αθωότητας). Εάν η προσωπική ή επιχειρηματική συμπεριφορά του Μέλους εγείρει αμφιβολίες σχετικά με την ικανότητά του να διασφαλίζει την ορθή και συνετή διοίκηση της Εταιρείας, θα πρέπει να ενημερώνεται το Δ.Σ. με πρωτοβουλία οποιουδήποτε άλλου μέλους του, ώστε αμέσως το Δ.Σ. να αξιολογεί το ουσιώδες των περιστάσεων.

iii. Ως **σύγκρουση συμφερόντων** νοείται η πραγμάτωση των ίδιων συμφερόντων ενός μέλους που θίγει τα συμφέροντα της εποπτευόμενης οντότητας.

iv. Ως **Ανεξαρτησία βούλησης** νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το Μέλος του Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντά του αμερόληπτο και να λαμβάνει δικές του αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις.

v. Ως **Διάθεση επαρκούς χρόνου** νοείται η ελάχιστη διάθεση χρόνου που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων κάθε μέλους με βάση τη θέση, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές του.

vi. **Συλλογική καταλληλότητα, αυτοαξιολόγηση και συνεχής εποπτεία της διακυβέρνησης**. Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για τον σκοπό αυτόν, προβαίνει σε αυτοαξιολόγηση του Δ.Σ., π.χ. με βάση έναν πίνακα αξιολόγησης της καταλληλότητας. Ο τρόπος ενσωμάτωσης ενός Μέλους στη συλλογική καταλληλότητα είναι ένα από τα κριτήρια που πρέπει να αξιολογούνται όταν διενεργείται η αρχική αξιολόγηση ικανότητας και καταλληλότητας.

3. Σύνθεση Διοικητικού Συμβουλίου

Το Δ.Σ. της Εταιρείας αποτελείται από εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη με επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό που δεν υπολείπεται του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) του συνόλου των μελών του διοικητικού συμβουλίου.

Η ιδιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ως εκτελεστικών ή μη εκτελεστικών ορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη εκλέγονται από τη γενική συνέλευση και δεν υπολείπονται του ενός τρίτου (1/3) του συνολικού αριθμού των μελών του Δ.Σ. και, πάντως, δεν είναι λιγότερα από δύο (2).

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας είναι σήμερα επταμελές, σύνθεση που κρίνεται επαρκής σε αριθμό μελών, δεδομένου του περιορισμένου μεγέθους και πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της. Πιο συγκεκριμένα, αποτελείται από τον Πρόεδρο του Δ.Σ. και Διευθύνοντα Σύμβουλο, την Αντιπρόεδρο του Δ.Σ. και Διευθύνουσα Σύμβουλο και τρία μη ανεξάρτητα και μη εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. και δύο ανεξάρτητα και μη εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ..

Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι σήμερα εκτελεστικό μέλος.

Μετά την επικείμενη θέση σε ισχύ των αρ. 5 και 8 ν. 4706/2020, αν το Διοικητικό Συμβούλιο κατά τη συγκρότησή του σε σώμα, κατά παρέκκλιση της ανωτέρω διατάξεως, διορίσει ως Πρόεδρο ένα εκ των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, θα διορίζει υποχρεωτικά αντιπρόεδρο εκ των μη εκτελεστικών μελών του.

4. Θεμελιώδεις Αρχές επιλογής ή αντικατάστασης των μελών του Δ.Σ. και ανανέωσης της θητείας των υφιστάμενων μελών

Βασική αρχή για την επιλογή ή την αντικατάσταση μέλους του Δ.Σ. αποτελεί η προηγούμενη επιτυχημένη επαγγελματική απασχόληση στο χώρο του λιανεμπορίου, των τεχνικών έργων, της διοίκησης επιχειρήσεων και της λογιστικής / χρηματοικονομικής για πολλά συναπτά έτη, σε διαφορετικές θέσεις με σκοπό την απόκτηση συνολικής εικόνας για την αγορά. Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να διαθέτουν τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους. Δεδομένου του μεγέθους της Εταιρείας και της μακρόχρονης πορείας της, το Δ.Σ. υποστηρίζει επί πολλά έτη την υπάρχουσα επιχειρηματική δραστηριότητα και κατανοεί τους κινδύνους που αναλαμβάνει. Οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της συνεχούς κατάρτισης στους τομείς που δραστηριοποιείται η Εταιρεία, αλλά και της πρακτικής εμπειρίας, θεωρούνται επαρκείς για τη διεκπεραίωση του ρόλου και των καθηκόντων της θέσης που αντιστοιχεί σε κάθε μέλος.

Επίσης, σημαντικός παράγοντας για την επιλογή των μελών του Δ.Σ. είναι να αποτελούν πρόσωπα ήθους και να διαθέτουν καλή φήμη. Η Εταιρεία θα επιλέγει στο Δ.Σ. αυστηρά πρόσωπα τα οποία έχουν διακριθεί για το ήθος και την αξιοπιστία τους, και ουδέποτε έχουν προκύψει αντικειμενικοί και εξακριβώσιμοι λόγοι που να αποδεικνύουν το αντίθετο. Επιπλέον, σε καμία περίπτωση δεν είναι αποδεκτό για ένα μέλος να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα με την Εταιρεία. Το μέλος υποχρεούται πρωτίστως το ίδιο να παρέχει όλες τις σχετικές πληροφορίες. Είναι αυτονόητο, επιπρόσθετα, ότι το μέλος και το υποψήφιο μέλος πρέπει να διαθέτουν ανεξαρτησία βούλησης. Για το σκοπό αυτό προφανώς ισχύουν και εφαρμόζονται άπαντα τα κατά το εθνικό ουσιαστικό δίκαιο ειδικά τυπικά κριτήρια όσον αφορά την ανεξαρτησία των μελών του Δ.Σ. και πρέπει αυτά να τηρούνται σε κάθε περίπτωση. Το Δ.Σ. οφείλει να αξιολογεί το ουσιώδες του κινδύνου που ενέχει ενδεχόμενη σύγκρουση συμφερόντων. Τέλος, όλα τα μέλη του διοικητικού οργάνου πρέπει να είναι σε θέση να διαθέτουν αρκετό χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους στην Εταιρεία.

Η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας προβλέπει ότι κατά την επιλογή, ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς επίσης και η αναγνώριση και προσαρμογή στην κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

5. Κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλόλητας των μελών του Δ.Σ.

5.1. Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών Δ.Σ. αξιολογείται βάσει των κριτηρίων που περιγράφονται ακολούθως, τα οποία τίθενται σε εφαρμογή των, στο προηγούμενο κεφάλαιο, Θεμελιωδών Αρχών για την επιλογή ή την αντικατάστασή τους. Τα κριτήρια εφαρμόζονται για όλα τα μέλη Δ.Σ. ανεξάρτητα από την ιδιότητα τους, ως εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά μέλη.

1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Δ.Σ. απαιτείται να διαθέτουν τις γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους σύμφωνα με το ρόλο, τη θέση και τις προαπαιτούμενες ικανότητες.

Για την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους λαμβάνεται ιδίως υπόψη το επίπεδο και το προφίλ της εκπαίδευσης, η οποία θα πρέπει να σχετίζεται με τους τομείς στους οποίους δραστηριοποιείται η Εταιρεία ή συναφείς τομείς που είναι απαραίτητοι για την άσκηση της επιχειρηματικής της δράσης.

Για την αξιολόγησης και τον σχηματισμό άποψης σχετικά με την εμπειρία ενός μέλους ή ενός υποψήφιου μέλους του Δ.Σ. θα πρέπει επίσης να λαμβάνονται υπόψη προηγούμενες θέσεις που κατείχε το μέλος και η διάρκεια παραμονής του στην εκάστοτε θέση και οι συνολικές γνώσεις και οι δεξιότητες του μέλους. Η πρακτική εμπειρία καλύπτει τις προηγούμενες θέσεις που κατείχε το μέλος, λαμβανομένων υπόψη της διάρκειας παραμονής στην εκάστοτε θέση, του μεγέθους της εκάστοτε οντότητας, των αρμοδιοτήτων που ασκούσε, του αριθμού υφισταμένων, της φύσης των δραστηριοτήτων, της πραγματικής συναφούς εμπειρίας που απέκτησε, κ.λπ.

Σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας, τα μέλη του Δ.Σ. δύναται να έχουν αποκτήσει επαρκή θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα.

2. Εχέγγυα ήθους και φήμη

Τα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας οφείλουν πάντοτε να έχουν καλή φήμη ώστε να διασφαλίζεται η ορθή και συνετή διοίκησή της. Η καλή φήμη και το ήθος των μελών του Δ.Σ. αποτελούν κριτήρια ύψιστης σημασίας για την Εταιρεία. Τα ανωτέρω, προσδιορίζονται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα που επιδεικνύουν τα μέλη ή τα υποψήφια μέλη. 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.

3. Σύγκρουση συμφερόντων, Υποχρέωση Έλλειψης Ανταγωνισμού και Πίστης

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να είναι πλήρως ενημερωμένα, να υπακούν και να αποδέχονται τους περιορισμούς της σύγκρουσης συμφερόντων και της υποχρέωσης έλλειψης ανταγωνισμού και πίστης που προβλέπονται στην Ελληνική Νομοθεσία. Η εν λόγω νομοθεσία περιλαμβάνει και για τα μέλη Δ.Σ. διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση τους. Όλες οι πραγματικές ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων κοινοποιούνται και συζητούνται επαρκώς από τα μέλη του Δ.Σ. ώστε να λαμβάνονται οι κατάλληλες αποφάσεις και τα απαραίτητα μέτρα εξάλειψης τέτοιων περιπτώσεων.

4. Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να ενεργεί με ανεξάρτητη βούληση. Το εν λόγω κριτήριο αξιολογείται ακόμη και όταν δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων, καθώς η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν σημαίνει κατ' ανάγκην ότι το μέλος θα ενεργεί με ανεξάρτητη βούληση. Το κριτήριο αυτό θα λαμβάνεται ιδιαίτερα υπόψη στην αξιολόγηση, εφόσον υπάρχουν πληροφορίες σύμφωνα με τις οποίες στο παρελθόν το Μέλος δεν είχε ενεργήσει με ανεξάρτητη βούληση κατά την άσκηση των καθηκόντων του, είτε εξακολουθεί να ασκεί τα συγκεκριμένα καθήκοντα είτε όχι. Όλα τα μέλη του Δ.Σ. απαιτείται να συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και να λαμβάνουν δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία κάθε μέλους για την εκτέλεση του έργου του, συνιστούν το κριτήριο για την αντικειμενικότητα του.

Για την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Δ.Σ. έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων :

α. θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Δ.Σ.

β. την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, και

γ. την ικανότητα να αντιστέκονται στην επιβολή απόψεων διατηρώντας την ανεξαρτησία τους και ενεργοποιώντας όλες τις δεξιότητές τους για τον σχηματισμό προσωπικής αντίληψης για τα θέματα που αντιμετωπίζει η Εταιρεία.

5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντα τους. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας χρόνου λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος Δ.Σ. καθώς και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το μέλος ταυτόχρονα.

5.2. Συλλογική Καταλληλότητα

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να είναι σε θέση να προβαίνουν συλλογικά σε ουσιαστική παρακολούθηση της λειτουργίας της Εταιρείας, και η σύνθεση του Δ.Σ. να συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

Η σύνθεση του Δ.Σ. αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Συνεπώς, απαιτείται το Δ.Σ. ως σύνολο να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες ώστε να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας όσον αφορά την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους κινδύνους που συνδέονται με αυτήν, τον στρατηγικό σχεδιασμό, τις χρηματοοικονομικές αναφορές, τα συμμόρφωση με το νομοθετικό πλαίσιο, την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης, την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων, την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητα της, την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο (τουλάχιστον 25% επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ.).

6. Ειδικότερα, Πλαίσιο Εξειδίκευσης των Προσόντων επιλογής ή αντικατάστασης των μελών του Δ.Σ. και ανανέωσης της θητείας των υφιστάμενων μελών

6.1. Όλα τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να διαθέτουν, κατ' ελάχιστον, βασικές θεωρητικές γνώσεις σε σχέση με τα εξής :

- τους τομείς της Επιχειρηματικής Δραστηριότητας της Εταιρείας,
- το κανονιστικό εταιρικό πλαίσιο και νομικές απαιτήσεις,
- τον στρατηγικό σχεδιασμό, καθώς και την κατανόηση της επιχειρηματικής στρατηγικής ή του επιχειρηματικού σχεδίου της Εταιρείας και την υλοποίηση αυτών,
- την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των αποφάσεων Δ.Σ. και Διευθυντικών Στελεχών, γεγονός που διασφαλίζει ένα αποτελεσματικό σύστημα διακυβέρνησης, επίβλεψης και ελέγχων,

Πέραν των ανωτέρω Γενικών Προσόντων Απαιτούνται :

6.2. Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να διαθέτουν τα προσόντα και δεξιότητες που περιγράφονται κατωτέρω :

- Τουλάχιστον 5 χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας σε ανώτερες ιεραρχικά θέσεις, ανάλογες με τη στρατηγική σημασία, το έργο και τους στόχους της Εταιρείας, αποκτηθείσας σε αναγνωρισμένους οργανισμούς / εταιρείες στον ιδιωτικό ή/και δημόσιο τομέα και έκθεση σε τομείς αντίστοιχους/ παρεμφερείς του στρατηγικού σχεδιασμού διαχείρισης και αξιοποίησης λιανεμπορίου, ακίνητης περιουσίας, διαχείρισης και ωρίμανσης χαρτοφυλακίου ακινητών ή /και αποτιμήσεων ακίνητης

περιουσίας, χρηματοοικονομικών συναλλαγών, λογιστικής και ελεγκτικής, κατασκευών, δημόσιων διαγωνισμών και της εν γένει δραστηριότητας της Εταιρείας σύμφωνα με τον σκοπό της.

- Εμπειρία και γνώση του κτηματομεσιτικού κλάδου (Real Estate) με στόχευση στην ενοικίαση εμπορικών καταστημάτων.
- Εις βάθος κατανόηση χρηματοοικονομικών θεμάτων, διεθνούς εμπορίου και τραπεζικών συναλλαγών.
- Ηγετικές, διοικητικές και διαπροσωπικές δεξιότητες, με ικανότητα να συντονίζει και να κινητοποιεί τα στελέχη και τους εργαζόμενους της εταιρείας προκειμένου να συμβάλει στην επίτευξη των στόχων και στην προώθηση μίας νέας εταιρικής κουλτούρας.
- Κατανόηση αρχών Εταιρικής Διακυβέρνησης και Κανονιστικής Συμμόρφωσης.
- Υψηλό αίσθημα καθήκοντος και κατανόηση της έννοιας του εταιρικού συμφέροντος. Αδιαμφισβήτητο επαγγελματικό και προσωπικό ήθος, καθώς και ανεξαρτησία.

6.3. Μη εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να διαθέτουν τα προσόντα και δεξιότητες που περιγράφονται κατωτέρω:

- Τουλάχιστον 5 χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας σε θέσεις ευθύνης, στο πλαίσιο ενός απαιτητικού και σύνθετου περιβάλλοντος με ανάλογες προκλήσεις και ευκαιρίες αυτών που καλείται να διαχειρισθεί και να αξιοποιήσει η Εταιρεία.
- Ισχυρή κατανόηση των σύγχρονων αρχών και πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.
- Εξαιρετικές διαπροσωπικές δεξιότητες, δημιουργώντας κλίμα εμπιστοσύνης και αλληλεπίδρασης στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Ικανότητα δημιουργίας και προώθησης νέας εταιρικής κουλτούρας και ισχυρής εταιρικής ταυτότητας, συμπεριλαμβανομένης μιας κουλτούρας με ενεργή συμμετοχή και ευθυγράμμιση με τους κοινούς στόχους και δεσμεύσεις στην αποστολή της Εταιρείας.
- Κατανόηση της εμπορικής αγοράς, της αγοράς ακινήτων και των βασικών παραμέτρων (χρηματοοικονομικών, τεχνικών, νομικών) που απαιτούνται για την επιτυχή αξιοποίηση της ηγετικής θέσης της Εταιρείας στο εμπόριο βρεφικών ειδών και στη διαχείριση ακίνητης περιουσίας.
- Υψηλή αίσθηση καθήκοντος, κατανόηση της έννοιας του εταιρικού συμφέροντος, αδιαμφισβήτητο επαγγελματικό και προσωπικό ήθος, καθώς και να πληροί τις προϋποθέσεις ανεξαρτησίας.

Ο σεβασμός στη διαφορετικότητα (diversity) αποτελεί μία από τις θεμελιώδεις αξίες της Εταιρείας και των θυγατρικών της. Σαν αποτέλεσμα, η Εταιρεία διασφαλίζει ότι όλοι οι υποψήφιοι αντιμετωπίζονται με σεβασμό και τους παρέχονται ίσες ευκαιρίες σε ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς.

7. Ειδικά για τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. – Προϋποθέσεις Ανεξαρτησίας

Ένα μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται ανεξάρτητο εφόσον κατά τον ορισμό και κατά τη διάρκεια της θητείας του δεν κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του.

Σχέση εξάρτησης υφίσταται ιδίως στις περιπτώσεις που αναλυτικά προβλέπονται στο αρ. 9 ν. 4706/2020, το οποίο η Εταιρεία εφαρμόζει στο ακέραιο αναφερόμενη σε αυτό προς αποφυγή άσκοπων επαναλήψεων.

8. Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων. Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ., ωστόσο συμβάλλει σημαντικά και το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης. Τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται από το Δ.Σ. εφόσον κριθούν ουσιώδεις,

δηλαδή εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της παρούσας ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

9. Τήρηση Αρχείων

Το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης είναι υπεύθυνο για την τήρηση αρχείου όσον αφορά την τεκμηρίωση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεων. Το τηρούμενο αρχείο είναι σε ηλεκτρονική μορφή».

Η Γενική Συνέλευση των μετόχων εγκρίνει την ανωτέρω Πολιτική Καταλληλότητας για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ως ακριβώς προτάθηκε στο Σώμα.

Θέμα 6ο : Υποβολή προς Συζήτηση της Έκθεσης Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την εταιρική χρήση 1.1.2020 έως 31.12.2020, σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018.

Οι μέτοχοι συζήτησαν και ενέκριναν την Έκθεση Αποδοχών του οικονομικού έτους 2020 σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018.

Θέμα 7ο: Έγκριση κατά την έννοια του αρ. 109 ν. 4548/2018 αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την εταιρική χρήση από 1.1.2020 έως 31.12.2020, από τα φορολογηθέντα και μη διανεμηθέντα κέρδη προηγούμενων χρήσεων και προέγκριση καταβολής αμοιβών σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την εταιρική χρήση από 1.1.2021 έως 31.12.2021, ομοίως σύμφωνα με το άρθρο 109 του Ν. 4548/2018.

Σχέδιο απόφασης:

Η Γενική Συνέλευση των μετόχων εγκρίνει, κατ' άρθρο 109 του ν. 4548/2018, τις κάτωθι αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας για τη χρήση 2020, ήτοι:

α) Στον κ. Ιωάννη Λάππα του Ηλία: Το ποσό των Ευρώ 80.000,00.

β) Στην κα. Βιολέττα Λάππα του Ιωάννη: Το ποσό των Ευρώ 50.000,00.

γ): Στην κα. Μαίρη Λάππα του Ιωάννη : Το ποσό των Ευρώ 25.000,00.

δ): Στον κ. Αβραάμ Σπεντζάρη του Λουκά : το ποσό των Ευρώ 25.000,00.

ε): Στον κ. Ηλία Μπουκαούρη του Ιωάννη : Το ποσό των Ευρώ 3.000,00.

στ) Στον κ. Γεώργιο Κοκκινάκη του Νικολάου: το ποσό των Ευρώ 3.000,00.

ζ) Στον κ. Αθανάσιο Φυλακτό του Νεάρχου: το ποσό των Ευρώ 3.000,00.

Σημειώνεται ότι :

Περαιτέρω, η Γενική Συνέλευση των μετόχων εγκρίνει την προκαταβολή αμοιβών έτους 2021 στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Όλα τα ως άνω χρηματικά ποσά είναι μεικτά και προ αναλογούντων φόρων και νομίμων κρατήσεων και από τα φορολογηθέντα κέρδη προηγούμενων χρήσεων.

<u>Θέμα 8ο:</u> Εκλογή Ελεγκτικής Εταιρείας Ορκωτών Ελεγκτών για τον έλεγχο των Εταιρικών και Ενοποιημένων Χρηματοοικονομικών Καταστάσεων της εταιρικής χρήσης 2021 (1.1.2021 έως 31.12.2021) και καθορισμός της αμοιβής της.

<u>Σχέδιο απόφασης:</u>

Η Γενική Συνέλευση των μετόχων, κατόπιν και σύμφωνης πρότασης της Επιτροπής Ελέγχου, αποφασίζει την εκλογή της ελεγκτικής εταιρείας «BDO ΟΡΚΩΤΟΙ ΕΛΕΓΚΤΕΣ ΑΕ» (ΑΜ/ΕΛΤΕ 173), με Α.Φ.Μ. 800487055, για τον έλεγχο κατά το νόμο των ετήσιων Εταιρικών και Ενοποιημένων οικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας για τη χρήση 2021 (1.1.2021 – 31.12.2021). Για έλεγχο κατά το νόμο των ετήσιων εταιρικών και ενοποιημένων οικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας για τη χρήση 2021 (1.1.2021 – 31.12.2021) η αμοιβή της ως άνω ελεγκτικής εταιρείας θα είναι αντίστοιχη με την αμοιβή για τον έλεγχο κατά το νόμο των ετήσιων εταιρικών και ενοποιημένων οικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας για τη χρήση 2020 (1.1.2020 – 31.12.2020) μετά τυχόν αναπροσαρμογής ανάλογα με τις ανάγκες του ελέγχου.

<u>Θέμα 9ο</u> : Εκλογή δύο μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, του κ. Θεόδωρου Καραβία του Σπυρίδωνος και της κ. Ιωάννας Πανδή του Νικολάου, οι οποίοι πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας του άρθρου 4 του Ν. 3016/2002 και του Ν. 4706/2020, ως νέων ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών, σε αντικατάσταση των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών κ.κ. Γεωργίου Κοκκινάκη και Αθανασίου Φυλακτού, για τον υπόλοιπο χρόνο της θητείας του Διοικητικού Συμβουλίου, ήτοι μέχρι την 22.4.2024, σε εφαρμογή της περ. γα. της παρ. 2 του αρ. 9 ν. 4706 / 2020.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας γνωστοποιεί στην Γενική Συνέλευση ότι κατόπιν της εφαρμογής της περ. γα. της παρ. 2 του αρ. 9 ν. 4706 / 2020 τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ήτοι οι κ.κ. Γεώργιος Κοκκινάκη και Αθανάσιος Φυλακτού, δεν πληρούν πλέον τα νόμιμα κριτήρια ανεξαρτησίας καθόσον έχουν συνολικά ξεπεράσει το χρονικό όριο των εννέα ετών στην ανωτέρω θέση.

Κατόπιν τούτου, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας προτείνει την εκλογή δύο μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, του κ. Θεόδωρου Καραβία του Σπυρίδωνος και της κ. Ιωάννας Πανδή του Νικολάου, οι οποίοι πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας του άρθρου 4 του Ν. 3016/2002 και του Ν. 4706/2020, ως νέων ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών, σε αντικατάσταση των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών κ.κ. Γεωργίου Κοκκινάκη και Αθανασίου Φυλακτού, για τον υπόλοιπο χρόνο της θητείας του Διοικητικού Συμβουλίου, ήτοι μέχρι την 22.4.2024, σε εφαρμογή της περ. γα. της παρ. 2 του αρ. 9 ν. 4706 / 2020.

Η Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, σε αντικατάσταση των δύο ανεξαρτήτων μη εκτελεστικών μελών κ.κ. Γεωργίου Κοκκινάκη και Αθανασίου Φυλακτού,

εξέλεξε τον κ. Θεόδωρο Καραβία του Σπυρίδωνος και την κ. Ιωάννα Πανδή του Νικολάου ως ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, τα οποία πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας του άρθρου 4 του Ν. 3016/2002 και του Ν. 4706/2020. Η θητεία τους θα είναι ίση με τη θητεία και των υπολοίπων πέντε (5) μελών του εν ενεργεία Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο εξελέγη από τη Γενική Συνέλευση της 23.4.2019 με πενταετή θητεία, ήτοι μέχρι 22.4.2024, παρατεινόμενη αυτοδικαίως μέχρι την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, που θα συνέλθει ή θα συγκληθεί μετά τη λήξη της θητείας του.

<u>Θέμα 10ο</u> : Εκλογή δύο νέων μελών της Επιτροπής Ελέγχου, του κ. Θεόδωρου Καραβία του Σπυρίδωνος και της κ. Ιωάννας Πανδή του Νικολάου, οι οποίοι πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας του άρθρου 44, του ν.4449/2017, όπως ισχύει, ως έχει διαπιστωθεί από την Εταιρεία, σε αντικατάσταση των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών κ.κ. Γεωργίου Κοκκινάκη και Αθανασίου Φυλακτού, τα οποία αντικαθίστανται από μέλη του Δ.Σ. σε εφαρμογή της περ. γα. της παρ. 2 του αρ. 9 ν. 4706 / 2020. Λήψη απόφασης ως προς το είδος, τη σύνθεση (αριθμός και ιδιότητες) της Επιτροπής Ελέγχου. Ορισμός Αμοιβών Μελών και Θητείας της Επιτροπής Ελέγχου μέχρι την 22.4.2024, παρατεινόμενη αυτοδικαίως μέχρι την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, ώστε η θητεία των μελών της Επιτροπής Ελέγχου να ακολουθεί τη θητεία τους ως μελών του εν ενεργεία Διοικητικού Συμβουλίου.

Ο κ. Πρόεδρος υπενθυμίζει στη Γενική Συνέλευση ότι με την από 28.6.2018 απόφασή της, η οποία επικαιροποιήθηκε με την από 21.7.2020 απόφασή της, η Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας αποφάσισε παμψηφεί την εκλογή τριμελούς Επιτροπής Ελέγχου, ανεξάρτητης, αποτελούμενης αποκλειστικά από δύο ανεξάρτητα (κατά την έννοια των διατάξεων του ν. 3016/2002) και μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. κι ένα μη μέλος του Δ.Σ. και συγκεκριμένα από τους κ.κ. Γεώργιο Κοκκινάκη και Αθανάσιο Φυλακτό, ανεξάρτητα και μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας και τον κ. Γεώργιο Ροζάκη, μη μέλος του Δ.Σ. της Εταιρείας. Κατόπιν της αντικατάστασης των κ.κ. Γεωργίου Κοκκινάκη και Αθανασίου Φυλακτού από μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας, πρέπει να αντικατασταθούν και από μέλη της Επιτροπής Ελέγχου της Εταιρείας, ώστε αυτή να συνεχίσει να έχει νόμιμη σύνθεση. Προτείνεται δε η θητεία των μελών της Επιτροπής Ελέγχου που θα οριστούν από τη Γενική Συνέλευση, να ακολουθεί τη θητεία τους ως μελών του εν ενεργεία Διοικητικού Συμβουλίου, παρατεινόμενη αυτοδικαίως μέχρι την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, που θα συνέλθει ή θα συγκληθεί μετά τη λήξη της θητείας του.

Η Γενική Συνέλευση, λαμβάνοντας υπόψη της παρ. 1 του αρ. 44 ν. 4449/2017, ως ισχύει μετά το ν. 4706/2020, τις από 28.6.2018 και 21.7.2020 αποφάσεις της αναφορικά με τη σύσταση, τη δομή και τη στελέχωση της Επιτροπής Ελέγχου, αποφασίζει την εκλογή δύο

νέων μελών της Επιτροπής Ελέγχου, του κ. Θεόδωρου Καραβία του Σπυρίδωνος και της κ. Ιωάννας Πανδή του Νικολάου, με ετήσια αμοιβή 4.000,00 ευρώ, έκαστος εξ αυτών, οι οποίοι πληρούν τα κριτήρια του άρθρου 44, του ν.4449/2017, όπως ισχύει, ως έχει διαπιστωθεί από την Εταιρεία, σε αντικατάσταση των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών κ.κ. Γεωργίου Κοκκινάκη και Αθανασίου Φυλακτού, τα οποία αντικαθίστανται από μέλη του Δ.Σ. σε εφαρμογή της περ. γα. της παρ. 2 του αρ. 9 ν. 4706 / 2020.

Περαιτέρω η Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας επιβεβαίωσε και αποφάσισε :

α) Η Επιτροπή Ελέγχου να συνεχίσει να αποτελεί Ανεξάρτητη Επιτροπή η οποία να αποτελείται από μέλη και μη μέλη του Δ.Σ., στην πλειονότητά τους ανεξάρτητα κατά την έννοια των διατάξεων του ν. 3016/2002 και του αρ. 44 ν. 4449 / 2017, ως ισχύει μετά τον ν. 4706 / 2020.

β) Η Επιτροπή Ελέγχου να απαρτίζεται από τρία (3) μέλη, και μάλιστα αποκλειστικά από δύο από τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κι ένα μη μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητο κατά την έννοια των διατάξεων του ν. 3016/2002, και συγκεκριμένα από τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. κ.κ. Θεόδωρο Καραβία και Ιωάννα Πανδή και τον κ. Γεώργιο Ροζάκη, μη μέλος του Δ.Σ. της Εταιρείας, ανεξάρτητο επίσης κατά την έννοια των διατάξεων του ν. 3016/2002, αφετέρου δε τον ορισμό του κ. Γεώργιου Ροζάκη ως Προέδρου της Επιτροπής Ελέγχου, με μηνιαίο μισθό 1.200,00 ευρώ πλέον Φ.Π.Α., στο πρόσωπο του οποίου πληρούνται οι προϋποθέσεις ανεξαρτησίας του αρ. 4 του ν. 3016/2002, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της παρ. 1 του αρ. 44 του ν. 4449/2017.

γ) Η θητεία των μελών της Επιτροπής Ελέγχου, θα ακολουθήσει τη θητεία τους ως μελών του εν ενεργεία Διοικητικού Συμβουλίου, ήτοι μέχρι την 22.4.2024, παρατεινόμενη αυτοδικαίως μέχρι την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, που θα συνέλθει ή θα συγκληθεί μετά τη λήξη της θητείας του.

Όλα τα εκλεγμένα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου διαθέτουν επαρκή γνώση στον τομέα που δραστηριοποιείται η Εταιρεία, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της παρ. 1 του αρ. 44 του ν. 4449/2017, δεδομένου ότι οι κ.κ. Θεόδωρος Καραβίας και Ιωάννα Πανδή αφενός μεν θα είναι ενεργά ανεξάρτητα και μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας από το έτος 2021, αφετέρου δε ο μεν κ. Καραβίας κατέχει πτυχίο στη Λογιστική και τα Πληροφοριακά Συστήματα Διοίκησης από το Οικονομικό Τμήμα του Hertfordshire University, με μεταπτυχιακό στην Λογιστική και τα Χρηματοοικονομικά από το Greenwich University (Ηνωμ. Βασίλειο) και είναι πιστοποιημένος Επενδυτικός Σύμβουλος από την Τράπεζα της Ελλάδος, η δε κ. Πανδή κατέχει πτυχίο Αρχιτέκτονα Μηχανικού από το Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο (Ε.Μ.Π) και δύο μεταπτυχιακά από το University College London

(U.C.L.) / Bartlett School of Architecture, MSc in Construction Economics and Management και MSc in Light and Lighting έχει ασχοληθεί με όλες τις βασικές δραστηριότητες του κατασκευαστικού τομέα, έχει εικοσιπενταετή εμπειρία σε όλο το φάσμα του τομέα αυτού που περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, την εφαρμογή σύγχρονων μεθόδων Διαχείρισης / Διοίκησης (Project / Construction Management, Χρονικός και Οικονομικός Προγραμματισμός, Σύμβουλοι Διαιτησίας, Κατάρτιση και Έλεγχος Συμβάσεων, κλπ.), Εκτίμησης και Αξιολόγησης Έργων και Προγραμμάτων, Εκπόνηση, Παρακολούθηση και Έλεγχο Μελετών κτιριακών Έργων, Ανάπτυξης Ακινήτων καθώς και σύγχρονες μεθόδους Παροχής Υπηρεσιών προς τρίτους.

Επιπλέον ο κ. Ροζάκης έχει άριστη γνώση στη Λογιστική και την Ελεγκτική, σχετική επαγγελματική εμπειρία καθότι είναι απόφοιτος του Οικονομικού τμήματος της Νομικής του ΑΠΘ, κάτοχος άδειας άσκησης επαγγέλματος Λογιστή-Φοροτέχνη Α' Τάξης από το Οικονομικό Επιμελητήριο της Ελλάδας (αρ. άδειας 0009621) και ασκεί το επάγγελμα από το1994, είναι διαχειριστής της εταιρίας συμβούλων επιχειρήσεων ADVISORY PLUS I.K.E. – ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ, ενώ από το 1999 μέχρι το 2014 ήταν μέλος του Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών με αριθμό μητρώου 2582 (από όπου και αποχώρησε το 2014 και διαγράφηκε από το μητρώο) και έχει διεκπεραιώσει μεγάλο αριθμό ελεγκτικών έργων σε εισηγμένες και μη, ανώνυμες εταιρείες. Έχει συνεπώς μεγάλη εμπειρία σε λογιστικά και φορολογικά θέματα καθώς και στην εφαρμογή των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων και των Ελληνικών λογιστικών προτύπων και έχει εργασθεί σε επιχειρήσεις ίδιου ή παρεμφερούς αντικειμένου. Συνεπώς οι κ.κ. Ροζάκης και Καραβίας, ήτοι περισσότερα από το τουλάχιστον ένα μέλος που προβλέπεται από τη διάταξη της παρ. 1 του αρ. 44 του ν. 4449/2017, διαθέτουν αποδεδειγμένα επαρκή γνώση στη λογιστική και ελεγκτική, ασκώντας για σειρά ετών το επάγγελμα αυτό.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω προκύπτει επαρκώς αιτιολογημένα ότι η σύνθεση και στελέχωση της Επιτροπής Ελέγχου πληροί όλες τις προϋποθέσεις της παρ. 1 του αρ. 44 του ν. 4449/2017, ως ισχύει και τα μέλη αυτής είναι σε θέση να υλοποιήσουν τις αρμοδιότητες και τις υποχρεώσεις που προβλέπονται από την παρ. 3 του αρ. 44 του ν. 4449/2017.

Θέμα 11ο : Ενημέρωση από τον Πρόεδρο της Επιτροπής Ελέγχου επί της ετήσιας έκθεσης πεπραγμένων της για τη χρήση 2020.

Ο Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου της Εταιρείας ανέπτυξε στη Γενική Συνέλευση την Έκθεση Πεπραγμένων της Επιτροπής για τη χρήση 2020. Ακολούθως οι μέτοχοι συζήτησαν και ενέκριναν την Έκθεση πεπραγμένων της Επιτροπής Ελέγχου για την χρήση 2020.

Θέμα 12ο : Λοιπά θέματα και ανακοινώσεις.