

Πολιτική Καταλληλότητας άρθρου 3 Ν.4706/2020 όπως τροποποιήθηκε με το Ν.5178/2025 της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ

Έκδοση:	Δεύτερη (2η)/ Ημερομηνία έγκρισης από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ: 20/6/2025
Σκοπός:	Η παρούσα Πολιτική αφορά τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ και συντάχθηκε σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 4706/2020 με ισχύ από 17/7/2021, την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις, όπως τροποποιήθηκαν δυνάμει του Νόμου 5178/2025 και την τροποποίηση της Εγκυκλίου αρ.60 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με ημερομηνία 29/4/2025. Η Πολιτική Καταλληλότητας (εφεξής Πολιτική) αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τη γενικότερη στρατηγική και μεσο-μακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος. Η Πολιτική περιλαμβάνει τουλάχιστον τα εξής: • τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών, • 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 εικοσιπέντε τοις εκατό (25%) του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στο προηγούμενο ακέραιο, • την πρόβλεψη κριτηρίων πολυμορφίας (diversity) για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. • τα κριτήρια και τη διαδικασία επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τηρουμένων των ποσοστών για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο σύμφωνα με τα άρθρα 3Α και 3Β του ν. 4706/2020
Ποιους αφορά:	Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.
Ιστορικό εγκρίσεων:	Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίθηκε αρχικά με την απόφαση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της FOURLIS ΑΕ Συμμετοχών με ημερομηνία 18 Ιουνίου 2021. Η παρούσα τροποποίηση της Πολιτικής εγκρίθηκε από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων με ημερομηνία 20 Ιουνίου 2025.
Διάρκεια ισχύος:	Η παρούσα πολιτική ισχύει από την έγκρισή της και για αόριστη διάρκεια εκτός και αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ.

Καθορισμός, επανεξέταση και εφαρμογή:	Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών θα εξετάζει σε ετήσια βάση εάν η Πολιτική εξακολουθεί να είναι συμβατή με την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας ή εάν θα πρέπει να προτείνει τροποποιήσεις της στο Διοικητικό Συμβούλιο. Λαμβάνονται επίσης υπόψη συστάσεις της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, του Εταιρικού Γραμματέα και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων. Εάν υπάρχει ανάγκη τροποποίησης κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο εγκρίνει τις όποιες αλλαγές της Πολιτικής κρίνει ενδεδειγμένες και ακολούθως, εφόσον είναι ουσιώδεις, τις υποβάλλει στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας προς έγκριση. 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 Πολιτική Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.
Αρχές Πολιτικής:	Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από την αρχή διαφάνειας και αναλογικότητας.
Γενικές Πληροφορίες:	Η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη της την ισχύουσα νομοθεσία, τις καλές πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, το Καταστατικό και τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας. Κατά τη διαμόρφωση της Πολιτικής Καταλληλότητας λαμβάνεται υπόψη το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας καθώς και κάθε άλλο στοιχείο ειδικό ως προς την Εταιρεία. Η διαμόρφωση και η παρακολούθηση της εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου. Αποτελεσματική συμβολή κατά τη διαμόρφωση και την παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής δύναται να παρέχουν η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης, η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών και ο Εταιρικός Γραμματέας όπου απαιτείται. Η Πολιτική Καταλληλότητας αξιολογείται περιοδικά ανά τακτά χρονικά διαστήματα (ετησίως) ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της Πολιτικής Καταλληλότητας καθώς και οι ενέργειες που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση τυχόν ελλείψεων που εντοπίζονται, καταγράφονται. Η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Διοικητικού Συμβουλίου ή τη συμμετοχή του ή μη σε Επιτροπές, τη φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Διοικητικού Συμβουλίου) και τον χαρακτηρισμό του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας ή τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει. Η ισχύουσα Πολιτική είναι αναρτημένη, επικαιροποιημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας: www.fourlis.gr
Ορισμοί/ Γενικά:	Η καταλληλότητα διακρίνεται σε ατομική και συλλογική. Ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος Διοικητικού Συμβουλίου επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως

μέλος Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας αποτελεί την ατομική καταλληλότητα.

Ως Πολιτική Καταλληλότητας ορίζεται το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, στο πλαίσιο αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.

Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στο σύνολό τους αποτελεί τη συλλογική καταλληλότητα.

1. Ποιες είναι οι αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών

Η Εταιρεία διαθέτει εννεαμελές (9) Διοικητικό Συμβούλιο και απαρτίζεται από έναν εκτελεστικό Πρόεδρο και ένα μη εκτελεστικό ή ανεξάρτητο μη εκτελεστικό Αντιπρόεδρο, έναν Διευθύνοντα Σύμβουλο και έξι (6) μέλη. Η πλειοψηφία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

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

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.

Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους γνωρίζουν, κατά το δυνατό, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας ενώ, επίσης, ενημερώνονται επαρκώς σύμφωνα με την πολιτική και διαδικασία εκπαίδευσης νέων μελών Διοικητικού Συμβουλίου που διαθέτει η Εταιρεία και περιγράφεται στον Κανονισμό Λειτουργίας της.

Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας ή την αντικατάσταση μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνονται υπόψη τα κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας βάσει της ισχύουσας Πολιτικής.

Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου παρακολουθείται σε διαρκή βάση, ιδίως για να εντοπίζονται, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους.

Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνιστάται να πραγματοποιείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
- σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα ενός μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δε συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας όπως περιγράφεται στον Κανονισμό Λειτουργίας της.

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 των εκτελεστικών μελών και μελών Επιτροπών.

Τα κριτήρια επιλογής καθορίζονται πριν από την έναρξη της διαδικασίας επιλογής και καταλαμβάνουν όλα τα στάδια αυτής, ώστε, στην περίπτωση που οι εταιρείες της παρ. 3 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020, όπως τροποποιήθηκε με το ν. 5178/2025, δεν τηρούν το απαιτούμενο ποσοστό, να εξασφαλίζεται ότι μεταξύ υποψηφίων που διαθέτουν ίδια προσόντα όσον αφορά στην επάρκεια, στις ικανότητες και στην επαγγελματική επίδοση, να δίνεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα ατόμου του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν εξαιρετικοί λόγοι που αιτιολογούνται ειδικώς, επιτάσσουν την επιλογή του υποψηφίου του άλλου φύλου. Η Εταιρεία φέρει το βάρος απόδειξης ότι τηρήθηκαν τα προβλεπόμενα στη παράγραφο αυτή.

Ο υποψήφιος που εξετάστηκε κατά τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή, σε θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνει εντός είκοσι (20) ημερών, κατόπιν αίτησης που απευθύνει προς την Εταιρεία, αναλυτική ενημέρωση σχετικά με:

- α) τα κριτήρια αξιολόγησης στα οποία βασίστηκε η συγκεκριμένη επιλογή,
- β) την αντικειμενική, συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων που προκύπτει από την εφαρμογή των ανωτέρω κριτηρίων επιλογής και
- γ) τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή της υποψηφιότητας του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση.

Η Εταιρεία φέρει το βάρος απόδειξης ότι τηρήθηκαν τα προβλεπόμενα στη παράγραφο αυτή.

2. Ποια είναι τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου διακρίνονται σε κριτήρια ατομικής καταλληλότητας και κριτήρια συλλογικής καταλληλότητας. Αναλυτικότερα:

2.1. Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα αξιολογείται με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω. Τα κριτήρια είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά.

Ειδικά κωλύματα και προϋποθέσεις όπως του αρ. 3 παρ. 4, 5 και 6 και του αρ. 9 παρ. 1 και 2 του Ν.4706/2020 και του αρ. 44 παρ. 1 του Ν.4449/2017, εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

2.1.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου και των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων που απαιτεί ο ρόλος.

Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαχρονικά.

Κατά την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων και δεξιοτήτων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη πρωτίστως το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης κατάρτισής τους (τομέας σπουδών και εξειδίκευση) ιδίως εφόσον σχετίζεται με τις σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή άλλους συναφείς τομείς.

Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής εμπειρίας 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).

Συνεκτιμάται επίσης 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.

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων, εξετάζονται τα ακόλουθα:

- Ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες δεξιότητες,
- Οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω εκπαίδευσης και κατάρτισης,
- Η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί,
- Οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Αντιθέτως, διενεργείται διεξοδική ανάλυση της εμπειρίας του μέλους και της κατάρτισής του, καθώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται από προηγούμενη απασχόληση εξαρτώνται από τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας καθώς και από τα καθήκοντα που ασκούσε το μέλος στο πλαίσιο αυτής και το βαθμό ευθύνης του.

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου γνωρίζουν και κατανοούν τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από τον Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τόσο ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και ως μέλη των Επιτροπών αυτού, τη δομή του Ομίλου και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων

2.1.2 Εχέγγυα ήθους και φήμης

Η καλή φήμη, η εντιμότητα, το ήθος και η ακεραιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν κριτήρια εξαιρετικής σημασίας, τα οποία η Εταιρεία 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.

Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη της στοιχεία, αποφάσεις, δικαιολογητικά και οτιδήποτε κρίνει απαραίτητο με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία προσωπικών δεδομένων.

2.1.3 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 Κανονισμό Λειτουργίας της. Στην Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων καθώς και μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων.

2.1.4 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.

Ως αντικειμενικότητα ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, 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.

Ως ανεξαρτησία νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

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 αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

2.1.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν τον χρόνο που απαιτείται για την απρόσκοπτη εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για τον εκτιμώμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν άλλων Επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος. Για 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 μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

2.2. Συλλογική Καταλληλότητα

Η συλλογική καταλληλότητα αξιολογείται με βάση τα γενικά και ειδικά κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω.

2.2.1 Γενικά κριτήρια Συλλογικής Καταλληλότητας

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. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας καλύπτονται από το Διοικητικό Συμβούλιο συλλογικά με επαρκή εμπειρογνώσια μεταξύ των μελών του. Υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης, για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συλλογικά διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους.

Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση το Διοικητικό Συμβούλιο 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 μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

- 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 κατανόηση θεμάτων βιωσιμότητας
- Την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
- Την κατανόηση θεμάτων τεχνολογίας και κυβερνοασφάλειας,
- Την επίδραση της τεχνολογίας στις δραστηριότητές της,
- Την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ότι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για το σκοπό αυτό το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει σε αυτοαξιολόγηση του ετησίως και κατά περίπτωση από τρίτους Συμβούλους.

2.2.2 Ειδικό κριτήριο Συλλογικής Καταλληλότητας: Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Στο Διοικητικό Συμβούλιο οφείλουν να εκπροσωπούνται επαρκώς τα φύλα (κατά 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου), με την επιφύλαξη της παρ. 3 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020, όπως προστέθηκε με το άρθρο 5 του ν. 5178/2025 με έναρξη ισχύος από

30/6/2026, κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Στις εταιρείες που απασχολούν διακόσιους πενήντα (250) εργαζομένους και άνω και έχουν ετήσιο κύκλο εργασιών τουλάχιστον πενήντα εκατομμύρια (50.000.000) ευρώ ή ετήσιο ισολογισμό τουλάχιστον σαράντα τρία εκατομμύρια (43.000.000) ευρώ, το ποσοστό της παρ. 2 δεν υπολείπεται του τριάντα τρία τοις εκατό (33%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Όταν στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρ. 3 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020, όπως προστέθηκε με το άρθρο 5 του ν. 5178/2025, συμμετέχουν τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη, στο ως άνω ποσοστό του τριάντα τρία τοις εκατό (33%), περιλαμβάνεται ένα (1) τουλάχιστον εκτελεστικό μέλος του υπο-εκπροσωπούμενου φύλου.

Σε περίπτωση κλάσματος, τα ανωτέρω ποσοστά στρογγυλοποιούνται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό.

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. Η πτυχή αυτή επεκτείνεται πέραν της επιλογής μελών Διοικητικού Συμβουλίου και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Εταιρεία διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

3. Ποια είναι τα κριτήρια πολυμορφίας (diversity)

Με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η Εταιρεία εφαρμόζει Πολιτική Ίσων Ευκαιριών και Πολυμορφίας κατά τον ορισμό των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Πολιτική Καταλληλότητας περιλαμβάνει την πολιτική πολυμορφίας ή αναφέρεται σε αυτή, ώστε να διασφαλίζεται ότι έχει ληφθεί υπόψη κατά τον ορισμό νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Ειδικώς, προβλέπεται ρητώς η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον τριάντα τρία τοις εκατό (33%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, δεδομένου ότι η Εταιρεία περιλαμβάνεται στις εταιρείες της παρ. 3 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020, όπως προστέθηκε με το άρθρο 5 του ν. 5178/2025, στρογγυλοποιούμενο στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό. Πέραν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο, κατά την επιλογή νέων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δε γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικότητας ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Η ισχύουσα Πολιτική Ίσων Ευκαιριών και Πολυμορφίας είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας: www.fourlis.gr.

4. Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών της Εταιρείας έχει συσταθεί βάσει των άρ. 11 και 12 του Ν.4706/2020, με σκοπό την υποστήριξη του Διοικητικού Συμβουλίου, στην εκπλήρωση των υποχρεώσεων του απέναντι στους μετόχους, σχετικά με τη διασφάλιση ότι η ανάδειξη υποψηφίων για το Διοικητικό Συμβούλιο γίνεται αξιοκρατικά και με αντικειμενικά κριτήρια, ώστε να διασφαλίζεται η ομαλή διαδοχή των μελών του καθώς και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών με σκοπό τη μακροπρόθεσμη επιτυχία της Εταιρείας. Στο πλαίσιο του

ρόλου της, η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, εντοπίζει και προτείνει προς το Διοικητικό Συμβούλιο πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, 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 Πολιτική Καταλληλότητας που υιοθετεί.

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο 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 δικαιοσύνη και υπευθυνότητα και συνδέουν ξεκάθαρα την απόδοση της Εταιρείας με αυτήν του ατόμου.

Στο πλαίσιο του ρόλου της η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών:

- Συμμετέχει στον προσδιορισμό των κριτηρίων επιλογής και των διαδικασιών ανάδειξης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Υποβάλλει προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο για την Πολιτική Ίσων Ευκαιριών και Πολυμορφίας.
- Υποβάλλει προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο για την ανάδειξη των υποψήφιων μελών του στο πλαίσιο της εγκεκριμένης Πολιτικής Καταλληλότητας.
- Διεκπεραιώνει τη διαδικασία προσδιορισμού και επιλογής υποψήφιων μελών Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο της εγκεκριμένης Πολιτικής Καταλληλότητας.
- Υποβάλλει προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο για την αναθεώρηση της Πολιτικής Καταλληλότητας εφόσον απαιτείται.
- Περιοδικά αξιολογεί το μέγεθος και τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου 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.
- Ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο για τα αποτελέσματα της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τη λήψη τυχόν μέτρων σε περίπτωση αποκλίσεων.
- Εξετάζει την Ετήσια Έκθεση Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Υποβάλλει προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο της εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών.
- Υποβάλλει προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο για την αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών εφόσον απαιτείται.

- Ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο για τα αποτελέσματα της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τη λήψη τυχόν μέτρων σε περίπτωση αποκλίσεων.
- Υποβάλλει προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου.
- Ενημερώνει υποψηφίους που εξετάστηκαν κατά τη διαδικασία επιλογής υποψήφιων για διορισμό ή εκλογή σε θέση μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν αίτησής τους, για τα κριτήρια αξιολόγησης, την εφαρμογή τους και τυχόν λόγους που οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση.

5. Αποκλίσεις από την Πολιτική

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις επιτρέπεται προσωρινά η απόκλιση από την Πολιτική, όποτε αυτό κριθεί απαραίτητο από το Διοικητικό Συμβούλιο, ώστε να εξυπηρετηθούν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας στο σύνολο τους και να διασφαλισθεί η βιωσιμότητα της. Οποιαδήποτε παρέκκλιση πρέπει να εξετάζεται και να εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

6. Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι εναρμονισμένη με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει η Εταιρεία.

Έχουν συνταχθεί διαδικασίες απαραίτητες για την εφαρμογή της Πολιτικής.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου με τη συνδρομή όπου κρίνεται σκόπιμο της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών και του Εταιρικού Γραμματέα. Η Ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά.

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεις της τηρούνται σε ηλεκτρονικό αρχείο. Επίσης, τηρείται αρχείο με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και τυχόν αποκλίσεων μεταξύ προβλεπόμενης και πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας μαζί με τις τυχόν διορθωτικές ενέργειες.