



FOURLIS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΕΠΙ ΤΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΤΑΚΤΙΚΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ ΤΗΣ 20/06/2025

Ενημερώνονται οι κ.κ. μέτοχοι ότι ο συνολικός αριθμός των μετοχών της Εταιρείας με την επωνυμία «FOURLIS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ» που υφίστανται την 26^η Μαΐου 2025 (ημερομηνία της πρόσκλησης για τη σύγκληση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της 20^{ης} Ιουνίου 2025) ανέρχεται σε 53.360.277 κοινές ονομαστικές μετοχές και κατά την ως άνω ημερομηνία η Εταιρεία κατέχει 2.606.590 δικές της (ίδιες) μετοχές. Κάθε κοινή μετοχή παρέχει δικαίωμα μίας ψήφου, με εξαίρεση τις ίδιες μετοχές, ως προς τις οποίες αναστέλλονται τα δικαιώματα παράστασης στη γενική συνέλευση και ψήφου και οι οποίες δεν υπολογίζονται για το σχηματισμό απαρτίας.

Παρέχεται προς τους μετόχους η δυνατότητα επιλογής εναλλακτικών τρόπων συμμετοχής τους στην Τακτική Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με τα παρακάτω ειδικότερα αναφερόμενα, και όχι με φυσική παρουσία. Για το σκοπό αυτό το Διοικητικό Συμβούλιο διαβεβαιώνει ότι προ της συγκλήσεως της Γενικής Συνελεύσεως έχει εξασφαλισθεί επαρκώς η δυνατότητα των μετόχων να συμμετέχουν ενεργά σε αυτή και να ασκούν τα δικαιώματά τους, σύμφωνα με τις διαδικασίες που ορίζονται στην από 26.05.2025 πρόσκληση για τη σύγκληση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

Ακολουθεί συνοπτικό επεξηγηματικό σημείωμα επί των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της 20^{ης} Ιουνίου 2025.

ΘΕΜΑ 1^ο: Υποβολή και έγκριση των οικονομικών καταστάσεων, ενοποιημένων και Εταιρείας (Ετήσιας Οικονομικής Έκθεσης) μετά των επ' αυτών εκθέσεων του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένης της έκθεσης βιωσιμότητας του άρθρου 154 ν. 4548/2018, και των Ανεξάρτητων Ορκωτών Ελεγκτών της εταιρικής χρήσης 1/1/2024 - 31/12/2024.

Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.

Απαιτούμενη πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.

Υποβάλλονται προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση οι Ετήσιες Οικονομικές Καταστάσεις για τη χρήση 1/1-31/12/2024, που εγκρίθηκαν από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας κατά τη Συνεδρίασή του την 07/04/2025, η Έκθεση Διαχείρισης του Διοικητικού Συμβουλίου για τη χρήση του 2024, η Επεξηγηματική Έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με το άρθρο 4 του ν. 3556/2007, η Δήλωση Εταιρικής

Διακυβέρνησης των άρθρων 152 και 153 του ν. 4548/2018 και η σχετική Έκθεση των Ανεξάρτητων Ορκωτών Ελεγκτών, καθώς και η Έκθεση Βιωσιμότητας του άρθρου 154 του ν. 4548/2018.

Οι Ετήσιες Οικονομικές Καταστάσεις της χρήσης 2024, η Έκθεση Διαχείρισης και η Επεξηγηματική Έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς επίσης και η Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης, η Έκθεση των Ανεξάρτητων Ορκωτών Ελεγκτών και η Έκθεση Βιωσιμότητας, έχουν συμπεριληφθεί στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση της Εταιρείας για τη χρήση 2024, που προβλέπεται από το άρθρο 4 του ν. 3556/2007 και είναι στη διάθεση των μετόχων και του επενδυτικού κοινού στην ιστοσελίδα της Εταιρείας: <https://www.fourlis.gr/>.

ΘΕΜΑ 2º: Διανομή μερίσματος από τα κέρδη της εταιρικής χρήσης 1/1/2024 – 31/12/2024 και από τα κέρδη προηγούμενων χρήσεων.

Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.

Απαιτούμενη πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.

Η Γενική Συνέλευση καλείται να εγκρίνει την πρόταση του Διοικητικού Συμβουλίου για τη διανομή συνολικού μερίσματος ποσού δεκαπέντε λεπτών του ευρώ (€ 0,15) ανά μετοχή, σύμφωνα με τα άρθρα 160 και 161 του ν. 4548/2018, το οποίο προέρχεται: α) εν μέρει από τα καθαρά κέρδη της εταιρικής χρήσης 1/1/2024 – 31/12/2024 ύστερα από αφαίρεση της κράτησης για σχηματισμό τακτικού αποθεματικού, κατά το ποσό των € 7.113.053,05 (σύνολο καθαρών κερδών χρήσης ύστερα από αφαίρεση της κράτησης για σχηματισμό τακτικού αποθεματικού: € 7.766.835,72) και β) εν μέρει από τα κέρδη προηγούμενων χρήσεων, κατά το ποσό των πεντακοσίων χιλιάδων ευρώ (€ 500.000,00). Περαιτέρω, προτείνονται ως ημερομηνία προσδιορισμού δικαιούχων μερίσματος (Record Date) η Δευτέρα 30.06.2025, ως ημερομηνία αποκοπής μερίσματος η Παρασκευή 27.06.2025 και ως ημερομηνία έναρξης καταβολής μερίσματος η Πέμπτη 03.07.2025, όπως έχει ήδη ανακοινωθεί από την Εταιρεία με το Οικονομικό Ημερολόγιο του έτους 2025.

Το ποσό μερίσματος υπόκειται σε νόμιμες παρακρατήσεις και η καταβολή του θα πραγματοποιηθεί μέσω των χειριστών των δικαιούχων, όπως ορίζεται στον Κανονισμό του Χρηματιστηρίου Αθηνών.

ΘΕΜΑ 3º: Έγκριση της συνολικής διαχείρισης και απαλλαγή των Ανεξάρτητων Ορκωτών Ελεγκτών από κάθε ευθύνη.

Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.

Απαιτούμενη πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.

Η Τακτική Γενική Συνέλευση καλείται να αποφασίσει σχετικά με την έγκριση της συνολικής διαχείρισης που έλαβε χώρα κατά την εταιρική χρήση 2024, σύμφωνα με το άρθρο 108 του ν. 4548/2018, καθώς την απαλλαγή των Ανεξάρτητων Ορκωτών Ελεγκτών που διενήργησαν τον έλεγχο των Οικονομικών Καταστάσεων της χρήσης από κάθε σχετική ευθύνη.

Διευκρινίζεται ότι στη σχετική ψηφοφορία δικαιούνται να μετέχουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και οι υπάλληλοι της εταιρείας μόνο με μετοχές, των οποίων είναι κύριοι, ή ως αντιπρόσωποι άλλων μετόχων, εφόσον έχουν λάβει σχετική εξουσιοδότηση με ρητές και συγκεκριμένες οδηγίες ψήφου.

ΘΕΜΑ 4^ο: Εκλογή Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών (τακτικών και αναπληρωματικών), για τον έλεγχο των οικονομικών καταστάσεων, ενοποιημένων και Εταιρείας, της εταιρικής χρήσης 1/1/2025 - 31/12/2025, καθώς και για την έκθεση διασφάλισης της υποβολής έκθεσης βιωσιμότητας για τη ίδια ως άνω χρήση 1/1/2025 - 31/12/2025 και καθορισμός της αμοιβής τους.

Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.

Απαιτούμενη πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισηγήσεως της Επιτροπής Ελέγχου, προτείνει την εκλογή της ελεγκτικής ανώνυμης εταιρείας "Grant Thornton ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΟΡΚΩΤΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ", για τον έλεγχο των Οικονομικών Καταστάσεων της Εταιρείας (συμπεριλαμβανομένων και των ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων) και για την παροχή περιορισμένης διασφάλισης της υποβολής της Έκθεσης Βιωσιμότητας κατά τη χρήση 2025 από Ανεξάρτητους Ορκωτούς Ελεγκτές (τακτικούς και αναπληρωματικούς) που θα ορίσει η εταιρεία αυτή.

Εισηγείται επίσης τον καθορισμό της συνολικής αμοιβής της ανωτέρω ελεγκτικής εταιρείας, για τον έλεγχο των Οικονομικών Καταστάσεων (Ενοποιημένων και Εταιρείας) της χρήσης 2025, τη σύνταξη και χορήγηση έκθεσης ελέγχου, περιλαμβανομένης κάθε εν γένει σχετικής με τον έλεγχο δαπάνης, καθώς και την παροχή περιορισμένης διασφάλισης της υποβολής της Έκθεσης Βιωσιμότητας για την ίδια ως άνω χρήση, μέχρι του ποσού των € 97.500,00 πλέον ΦΠΑ.

ΘΕΜΑ 5^ο: Έγκριση αμοιβών μελών Διοικητικού Συμβουλίου για την εταιρική χρήση 1/1/2024 - 31/12/2024 και προέγκριση αμοιβών τους για την εταιρική χρήση 1/1/2025 - 31/12/2025 σύμφωνα με το άρθρο 109 του ν. 4548/2018.



Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.

Απαιτούμενη πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται την έγκριση, στο σύνολό τους, των αμοιβών ποσού € 751.642,00, που καταβλήθηκαν στα μέλη του για τη χρήση του 2024.

Αναλυτικές πληροφορίες για τις καταβληθείσες αμοιβές για το έτος 2024 περιέχονται στην Έκθεση Αποδοχών της αντίστοιχης χρήσης, η οποία είναι διαθέσιμη στην εταιρική ιστοσελίδα: <https://www.fourlis.gr/>

Περαιτέρω, το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται την προέγκριση στο σύνολό τους και κατ' ανώτατο όριο των αμοιβών συνολικού ποσού € 770.000,00 στα μέλη του για τη χρήση του 2025.

ΘΕΜΑ 6°: Υποβολή από την Επιτροπή Ελέγχου της ετήσιας έκθεσης πεπραγμένων της σύμφωνα με το άρθρο 44 παρ. 1 του ν. 4449/2017.

Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.

Το Διοικητικό Συμβούλιο ανακοινώνει προς τους κ.κ. μετόχους ότι η Επιτροπή Ελέγχου έχει υποβάλει προς τη Γενική Συνέλευση την Έκθεση Πεπραγμένων της για την εταιρική χρήση 1/1/2024 - 31/12/2024 σύμφωνα με το άρθρο 44 παρ. 1 ν. 4449/2017 όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 74 του ν. 4706/2020.

Η ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων της Επιτροπής Ελέγχου αποσκοπεί στην ενημέρωση των μετόχων για τα πεπραγμένα της Επιτροπής κατά την εταιρική χρήση 1/1/2024 - 31/12/2024 με βάση τις προβλεπόμενες αρμοδιότητές της.

Η ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων της Επιτροπής Ελέγχου έχει τεθεί στη διάθεση των μετόχων και του επενδυτικού κοινού μέσω της ιστοσελίδας της Εταιρείας: <https://www.fourlis.gr>, ενώ επίσης έχει συμπεριληφθεί ως διακριτό στοιχείο στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση της Εταιρείας για τη χρήση 2024.

ΘΕΜΑ 7°: Υποβολή της έκθεσης των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 5 του ν. 4706/2020.

Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.

Ο Ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, στο πλαίσιο της ενημέρωσης των μετόχων για τα πεπραγμένα των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την εταιρική



χρήση 1/1/2024 - 31/12/2024 και υπό την ιδιότητά του ως Ανώτερου Ανεξάρτητου Συμβούλου της Εταιρείας, υποβάλλει στη Γενική Συνέλευση σχετική Έκθεση σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 5 του ν. 4706/2020, η οποία έχει τεθεί στη διάθεση των μετόχων και του επενδυτικού κοινού μέσω της ιστοσελίδας της Εταιρείας: <https://www.fourlis.gr/>

Το πλήρες κείμενο της έκθεσης των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 5 του ν. 4706/2020, εταιρικής χρήσης 1/1/2024 - 31/12/2024, έχει ως ακολούθως:

«

Έκθεση των Ανεξάρτητων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ προς την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 20/6/2025, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 5 του ν. 4706/2020

Προς την τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων του έτους 2025

Κυρίες και Κύριοι Μέτοχοι,

Η παρούσα έκθεση υποβάλλεται από κοινού από τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (το «ΔΣ») της εταιρείας FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ (η «Εταιρεία») προς την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας της 20ης Ιουνίου 2025, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 5 του ν. 4706/2020.

Κατά τη σύνταξη της παρούσας Έκθεσης το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, αποτελείται από εννέα (9) μέλη, εκ των οποίων τέσσερα (4) είναι εκτελεστικά, πέντε (5) είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά. Τα αναλυτικά βιογραφικά σημειώματα των μελών διατίθενται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας. Το ποσοστό του υπο-εκπροσωπούμενου φύλου στο Διοικητικό Συμβούλιο είναι 44% (τέσσερα από τα εννέα μέλη).

Το Διοικητικό Συμβούλιο χαρακτηρίζεται από διαφορετικότητα, περιλαμβάνοντας μέλη, με διαφορετικό υπόβαθρο, που διαθέτουν ποικίλες δεξιότητες, γνώσεις και εμπειρία και διαφορετικότητα ως προς το φύλο. Για την εκλογή τους έχουν ληφθεί υπόψη οι απαιτήσεις του νόμου, της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και της Πολιτικής Ίσων Ευκαιριών και Πολυμορφίας που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία.

Το Διοικητικό Συμβούλιο το οποίο λειτουργεί αποτελεσματικά με σκοπό την εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητας της Εταιρείας, ασκεί τις αρμοδιότητές του σύμφωνα με τις διατάξεις της νομοθεσίας για τις ανώνυμες εταιρείες και για τις εταιρείες με αξίες εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά, το Καταστατικό της Εταιρείας, τον Κανονισμό Λειτουργίας του

Διοικητικού Συμβουλίου και λαμβάνοντας υπόψη τις απαιτήσεις του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΚΕΔ) τον οποίο υιοθέτησε και εφαρμόζει.

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ασχολούνται με τα καθημερινά θέματα διοίκησης της Εταιρείας και την εποπτεία εκτέλεσης των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμμετέχουν σε αυστηρά περιορισμένο αριθμό άλλων Διοικητικών Συμβουλίων (εκτός των εταιρειών του Ομίλου). Στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνονται και δύο (2) μέλη του υπο-εκπροσωπούμενου φύλου.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι επιφορτισμένα με την εποπτεία της εκτέλεσης των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και την εποπτεία θεμάτων αντικειμένων που τους έχουν ανατεθεί με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συνέρχονται τουλάχιστον ετησίως, ή και εκτάκτως όποτε κρίνεται σκόπιμο χωρίς την παρουσία εκτελεστικών μελών προκειμένου να συζητείται η επίδοση των τελευταίων. Στις συνεδριάσεις αυτές τα μη εκτελεστικά μέλη δεν ενεργούν ως *de facto* όργανο ή επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα μη εκτελεστικά μέλη μπορούν να ζητούν, σύμφωνα με τη διαδικασία που περιλαμβάνεται στον Κανονισμό Λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου, να έρχονται σε επικοινωνία με τα στελέχη της ανώτατης διοίκησης της Εταιρείας, μέσω τακτικών παρουσιάσεων από τους επικεφαλής τομέων και υπηρεσιών.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δε συμμετέχουν σε Διοικητικά Συμβούλια περισσότερων των πέντε (5) εισηγμένων εταιρειών και στην περίπτωση του Προέδρου όταν είναι μη εκτελεστικός, περισσότερων των τριών (3).

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.

Ο Ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος υποστηρίζει τον Πρόεδρο και δρα ως σύνδεσμος μεταξύ του Προέδρου και των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Επίσης, προΐσταται της αξιολόγησης του Προέδρου που διενεργείται από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς επίσης και στις συνεδριάσεις των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ο Ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος υποχρεούται να είναι διαθέσιμος και να παρίσταται κατά τις Γενικές Συνελεύσεις των μετόχων της Εταιρείας προκειμένου να συζητάει θέματα εταιρικής διακυβέρνησης όταν και εφόσον αυτά προκύπτουν.

Ο Ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος παρακολουθεί και διασφαλίζει την ομαλή και αποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Διοικητικού Συμβουλίου. Συντονίζει τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μελών, στην εκπλήρωση των υποχρεώσεών τους.

Το Διοικητικό Συμβούλιο και οι Επιτροπές του υποστηρίζονται από ικανό, εξειδικευμένο και έμπειρο Εταιρικό Γραμματέα. Ο ρόλος του Εταιρικού Γραμματέα είναι να παρέχει πρακτική υποστήριξη στον Πρόεδρο και τα άλλα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συλλογικά και ατομικά, με γνώμονα τη συμμόρφωση του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τους εσωτερικούς κανόνες και τους σχετικούς νόμους και κανονισμούς.

Η τριμελής Επιτροπή Ελέγχου του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελείται από τρία (3) ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ο Πρόεδρός της είναι ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Πρωταρχικό σκοπό έχει την υποστήριξη του Διοικητικού Συμβουλίου στα καθήκοντά του σχετικά με τη διασφάλιση της επαρκούς και αποτελεσματικής λειτουργίας του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας όσον αφορά την εποπτεία του τακτικού ελέγχου, τη διαδικασία χρηματοοικονομικής και μη χρηματοοικονομικής πληροφόρησης (ESG) και το σύστημα εσωτερικού ελέγχου, κανονιστικής συμμόρφωσης και διαχείρισης κινδύνων, την εποπτεία της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου και τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Η τριμελής Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελείται από τρία (3) ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ο Πρόεδρός της είναι ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Πρωταρχικό σκοπό έχει την υποστήριξη του Διοικητικού Συμβουλίου στα καθήκοντά του σχετικά με 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 τη διασφάλιση της ομαλής διαδοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών με σκοπό τη μακροπρόθεσμη επιτυχία της Εταιρείας.

Η τριμελής Επιτροπή Βιωσιμότητας του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελείται από δύο (2) εκτελεστικά και ένα (1) ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και η Πρόεδρός της είναι εκτελεστικό μέλος. Κύριος ρόλος της Επιτροπής είναι η υποστήριξη του Διοικητικού Συμβουλίου σε σχέση με την εποπτεία, το συντονισμό και την προώθηση πολιτικών, διαδικασιών και δράσεων που σχετίζονται

με τη Βιώσιμη Ανάπτυξη / Αειφορία και την εποπτεία της εκπλήρωσης των υποχρεώσεων δημοσιοποιήσεων ESG (Περιβάλλον, Κοινωνία, Διακυβέρνηση) του Ομίλου.

Η τετραμελής Επιτροπή Ψηφιακού Μετασχηματισμού του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελείται από τρία (3) ανεξάρτητα μη εκτελεστικά και ένα (1) εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και ο Πρόεδρος της είναι ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος. Κύρια αποστολή της Επιτροπής είναι να αποτελέσει συμβουλευτικό όργανο του Διοικητικού Συμβουλίου για θέματα που άπτονται της παρακολούθησης των εξελίξεων στους τομείς της ψηφιακής τεχνολογίας και της εποπτείας αξιοποίησης των σχετικών με αυτήν ενεργειών από τον Όμιλο, με σκοπό την επίτευξη των στρατηγικών του στόχων, καθώς και της ασφάλειας στον Κυβερνοχώρο.

Στο πλαίσιο αυτό εντός του έτους 2025 πραγματοποιήθηκε συνάντηση των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, χωρίς την παρουσία των εκτελεστικών μελών προκειμένου να συζητηθεί η επίδοση των εκτελεστικών μελών κατά τη χρήση 2024.

Για το έτος 2024 με το συντονισμό της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών εφαρμόστηκε η μεθοδολογία συλλογικής αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου, των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου, του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και του Εταιρικού Γραμματέα. Με τον ίδιο τρόπο, εφαρμόστηκε και η μεθοδολογία της ατομικής αξιολόγησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Επίσης, εντός του έτους 2024, με τη συνεργασία της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών και της Επιτροπής Ελέγχου, ολοκληρώθηκε η αντικατάσταση της επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου. Επιπλέον, η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών ξεκίνησε εντός του έτους 2024 και θα ολοκληρώσει εντός του 2025, την εργασία καθορισμού του στοχευμένου προφίλ σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου σε σχέση με τη στρατηγική και την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας.

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών εισηγήθηκε την αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Διευθυντικών Στελεχών και τη στοχοθέτηση του μακροπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων (LTI).

Για το έτος 2024 με το συντονισμό της Επιτροπής Ελέγχου, διενεργήθηκε διαγωνισμός για τις υπηρεσίες ορκωτών ελεγκτών και μετά την αξιολόγηση των προσφορών, προτάθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο και κατόπιν στην Γενική Συνέλευση, η επιλογή της εταιρείας Grant Thornton για τον έλεγχο των οικονομικών καταστάσεων και της Έκθεσης Βιωσιμότητας του 2024.

Εντός του έτους 2024 το Διοικητικό Συμβούλιο επέβλεψε την ανταπόκριση της Εταιρείας στις καταναλωτικές πιέσεις αλλά και σε περιστατικό κυβερνοασφάλειας που επηρέασε τα πληροφοριακά της συστήματα τον Νοέμβριο του 2024 και επιβεβαίωσε τη σημασία της συνεχούς επένδυσης στην

οργανωτική ετοιμότητα και την ψηφιακή ανθεκτικότητα του Ομίλου, με στόχο τη διαρκή ενίσχυση της πρόληψης, της απόκρισης και της αποκατάστασης σε περιβάλλον υψηλής απειλής.

Στο πλαίσιο της εταιρικής διακυβέρνησης το Διοικητικό Συμβούλιο ενέκρινε την υιοθέτηση περαιτέρω πολιτικών και διαδικασιών προκειμένου να υπάρξει εναρμόνιση με τις διατάξεις των άρθρων 1-24 του ν.4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης αλλά και του ισχύοντος Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης καθώς και για να ενισχυθεί η εταιρική κουλτούρα που θεμελιώνεται στις αξίες της επιχειρηματικής ηθικής και της προάσπισης των συμφερόντων των μετόχων αλλά και όλων των ενδιαφερόμενων μερών.

Εντός του έτους 2024, συστάθηκαν δύο νέες Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, η Επιτροπή Βιωσιμότητας και η Επιτροπή Ψηφιακού Μετασχηματισμού, αναγνωρίζοντας την ανάγκη το Διοικητικό Συμβούλιο να δώσει έμφαση στις εξελίξεις στους τομείς του ESG αλλά και της τεχνολογίας και κυβερνοασφάλειας που επηρεάζουν σημαντικά τη λειτουργία του Ομίλου.

Το Διοικητικό Συμβούλιο συνεδριάζει τακτικά και εκτάκτως εάν απαιτηθεί. Στις συνεδριάσεις του 2024 συμμετείχαν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αυτοπροσώπως. Στις δε συνεδριάσεις που είχαν ως θέμα είτε την κατάρτιση των χρηματοοικονομικών καταστάσεων είτε θέμα που εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση με αυξημένη απαρτία και πλειοψηφία, συμμετείχαν όλα τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Περαιτέρω, τα θέματα που υποβάλλονται στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων στην οποία απευθύνεται η παρούσα αναφορά, έχουν εγκριθεί με ομοφωνία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών.

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου παρέχουν αποτελεσματική εποπτεία των προτάσεων των εκτελεστικών μελών, τις εξετάζουν διεξοδικά, εκφράζουν ανοικτά τις απόψεις τους και είναι σε θέση να τις αμφισβητήσουν εποικοδομητικά, στη βάση πληροφοριών που έχουν λάβει, διασφαλίζοντας ότι λαμβάνονται υπόψη τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερόμενων μερών στις συζητήσεις και στη λήψη αποφάσεων τόσο του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και των Επιτροπών του, στις οποίες συμμετέχουν.

Η ουσιαστική συμμετοχή των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο και στις εργασίες των Επιτροπών του, αποδεικνύει ότι ενεργούν με ανεξάρτητη βούληση και με τη δέουσα επιμέλεια, αφιερώνοντας επαρκή χρόνο στην αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων τους, ώστε η συμμετοχή των να είναι προς το συμφέρον όλων των ενδιαφερόμενων μερών.

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ

Στυλιανός Στεφάνου του Μάρκου

Νικόλαος Λαβίδας του Παναγιώτη

Μαρία Γεώργαλου του Σοφοκλή

Σταυρούλα Καμπουρίδου του Αλέξανδρου

Κωνσταντίνος Πάικος του Πέτρου - Ηλία

»

ΘΕΜΑ 8^ο: Υποβολή προς συζήτηση και ψήφιση της Έκθεσης Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την εταιρική χρήση 1/1/2024 - 31/12/2024 σύμφωνα με το άρθρο 112 παρ. 3 του ν. 4548/2018.

Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.

Απαιτούμενη πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει προς συζήτηση και ψήφιση, από τη Γενική Συνέλευση, την Έκθεση Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την εταιρική χρήση 1/1/2024 - 31/12/2024 σύμφωνα με το άρθρο 112 παρ. 3 ν. 4548/2018, που έχει τεθεί στη διάθεση των μετόχων και του επενδυτικού κοινού μέσω της ιστοσελίδας της Εταιρείας: <https://www.fourlis.gr/>

Η Έκθεση Αποδοχών περιλαμβάνει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που έλαβαν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εντός της χρήσης 2024, καθώς και τις λοιπές απαιτούμενες κατ' άρθρο 112 παρ. 2 ν. 4548/2018 πληροφορίες και έχει καταρτισθεί με επιμέλεια του Διοικητικού Συμβουλίου και κατ' εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών όπως αυτή ισχύει σήμερα μετά την αναθεώρησή της από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 21.06.2024, αφού λήφθηκαν υπόψη σχετικές εισηγήσεις της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών της Εταιρείας και οι ελεγκτές της Εταιρείας έλεγξαν αν και κατά πόσον έχουν παρασχεθεί οι πληροφορίες του άρθρου 112 του ν. 4548/2018.

Το πλήρες κείμενο της Έκθεσης Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εταιρικής χρήσης 1/1/2024 - 31/12/2024 έχει ως ακολούθως:

«

**Έκθεση Αποδοχών άρθρου 112 Ν.4548/2018
για το έτος 2024
της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ**

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Έκθεση Αποδοχών (εφεξής Έκθεση) αφορά τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ (εφεξής η Εταιρεία) και εγκρίθηκε από το ΔΣ της Εταιρείας βάσει της από 26 Μαΐου 2025 απόφασής του.

Πρόκειται για την 6^η Έκθεση αυτού του είδους, η οποία περιγράφει τον τρόπο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών της (εφεξής Πολιτική) η τέταρτη έκδοση της οποίας εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση (ΓΣ) των Μετόχων της 21/6/2024, είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας <http://www.fourlis.gr> και περιλαμβάνει τις αποδοχές των μελών του ΔΣ καθώς και οποιεσδήποτε παροχές μέλους του ΔΣ της Εταιρείας, που καταβάλλονται είτε από την Εταιρεία είτε από οποιαδήποτε άλλη συνδεδεμένη εταιρεία σύμφωνα με το άρθρο 99, παρ. 2(α) του Ν.4548/2018.

Η Έκθεση καταρτίστηκε σύμφωνα με την Οδηγία ΕΕ 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17^{ης} Μαΐου 2017 όσον αφορά στην ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων SRD II, όπως έχει ενσωματωθεί στην ελληνική νομοθεσία με τον Ν. 4548/2018 (άρθρο 112) και λαμβάνοντας υπόψη τις Κατευθυντήριες Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την τυποποιημένη παρουσίαση της Έκθεσης.

Για την κατάρτιση της Έκθεσης Αποδοχών 2024, το Διοικητικό Συμβούλιο έλαβε υπόψη του το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας της Έκθεσης Αποδοχών του προηγούμενου οικονομικού έτους, όπως προβλέπεται στην παράγραφο 3 του 112 Ν.4548/2018.

Πληροφορίες για την πορεία της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ και του Ομίλου FOURLIS το έτος 2024

Η μητρική Εταιρεία FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ με τις άμεσες και έμμεσες θυγατρικές της, συγκροτούν τον Όμιλο FOURLIS (εφεξής ο Όμιλος) που δραστηριοποιείται στους κλάδους λιανικής πώλησης ειδών οικιακού εξοπλισμού και επίπλων (Καταστήματα IKEA), λιανικής πώλησης αθλητικών ειδών (Καταστήματα INTERSPORT) και λιανικής πώλησης ειδών υγείας και ευεξίας (Καταστήματα Holland & Barrett). Η δραστηριότητα επενδύσεις σε ακίνητη περιουσία μέσω της TRADE ESTATES ΑΕΕΑΠ παρουσιάζεται ως διακοπείσα δραστηριότητα του Ομίλου στις οικονομικές καταστάσεις της χρήσης 2024.

Οι άμεσες και έμμεσες θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου, που περιλαμβάνονται στα ενοποιημένα στοιχεία του έτους 2024 ανά κλάδο και χώρα δραστηριότητας παρουσιάζονται στην οικονομική έκθεση της Εταιρείας που είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της <http://www.fourlis.gr>.

Στοιχεία ενοποιημένων αποτελεσμάτων Ομίλου (σε χιλ. ευρώ):

	2024	2023*	Μεταβολή (2024/2023)
Έσοδα πωλήσεων	529.692	523.525	1.01
Κέρδη προ τόκων, φόρων EBIT	26.742	20.642	1.30
Κέρδη / (Ζημίες) προ φόρων PBT	7.741	-2.647	N/A
Καθαρά Κέρδη / (ζημίες) μετά από φόρους ιδιοκτητών μητρικής	19.956	19.238	1.04

* Τα ποσά της χρήσης 2023 έχουν προσαρμοστεί ώστε να απεικονίζουν διακριτά τη συνεχιζόμενη και τη διακοπείσα δραστηριότητα του Ομίλου και προκειμένου να καταστούν ομοειδή και συγκρίσιμα με τα αντίστοιχα κονδύλια της τρέχουσας περιόδου

2. Σύνοψη της Πολιτικής Αποδοχών

Η Πολιτική ισχύει για τις αποδοχές όλων των μελών του ΔΣ της Εταιρείας, για τα εκτελεστικά μέλη του οποίου προβλέπει σταθερές και μεταβλητές αποδοχές ενώ, για τα μη εκτελεστικά μέλη προβλέπει μόνο σταθερές αποδοχές.

Ο παρακάτω Πίνακας παρουσιάζει τα βασικά σημεία της Πολιτικής Αποδοχών για τα **εκτελεστικά μέλη** του ΔΣ:

Αποδοχές	Εφαρμογή	Ανώτατα όρια και σύνδεση με την απόδοση
Σταθερές αποδοχές	Οι αποδοχές επανεξετάζονται ετησίως, χωρίς απαραίτητα να αυξάνονται.	Η αύξηση, σε περίπτωση που δοθεί, είναι ελεύθερη και δεν αναμένεται να υπερβαίνει τη μέση αύξηση για το σύνολο των εργαζομένων. Λαμβάνονται υπόψη: • η απόδοση της Εταιρείας, • η απόδοση και η εμπειρία του στελέχους, • οι αμοιβές αντίστοιχων θέσεων στην ελληνική αγορά, • ο ρόλος και οι αρμοδιότητες του μέλους, • οι μισθολογικές και λοιπές εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στην Εταιρεία,

Αποδοχές	Εφαρμογή	Ανώτατα όρια και σύνδεση με την απόδοση
		τα ποσοστά του πληθωρισμού.
Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών MBO (Management Objectives) by	Το ΔΣ καθορίζει τα κριτήρια απόδοσης και τη βαρύτητα τους για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική για το συγκεκριμένο έτος. Οι καταβολές στο πλαίσιο του βραχυπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων δύναται να ανακτηθούν για περίοδο τουλάχιστον τριών (3) ετών από την καταβολή τους, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, περιλαμβανομένων ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικά εσφαλμένων οικονομικών στοιχείων που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των καταβολών αυτών.	Οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές για την επίτευξη του 100% των στόχων, δε μπορεί να ξεπερνά το 65% των ετήσιων μικτών αποδοχών του στελέχους και σε περίπτωση επίτευξης μεγαλύτερων αποτελεσμάτων το ανώτατο όριο ετήσιων μεταβλητών αμοιβών των μελών, δε μπορεί να υπερβαίνει το 100% των ετήσιων σταθερών αμοιβών. Το ΔΣ θέτει στόχους απαιτητικούς που βασίζονται σε χρηματοοικονομικά και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια. Κύρια κριτήρια είναι το EBITDA/ EBIT και τα έσοδα πωλήσεων. Υπάρχει βέβαια και η δυνατότητα να τεθούν και ποιοτικοί στόχοι οι οποίοι όμως, σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να είναι μετρήσιμοι. Σε περίπτωση που τεθούν στο στέλεχος, πέραν των χρηματοοικονομικών στόχων και μη χρηματοοικονομικοί (προσωπικοί) στόχοι, τότε η βαρύτητα των προσωπικών στόχων δε μπορεί να υπερβαίνει το 20% του συνόλου των στόχων που έχουν τεθεί στο στέλεχος.
Μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων (Δικαιώματα προαίρεσης, Μετοχές)	Η Εταιρεία εφαρμόζει κυλιόμενα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών και απόκτησης μετοχών βάσει απόδοσης. Τα δικαιώματα προαίρεσης δε δύναται να ασκηθούν και οι μετοχές δε δύναται να πωληθούν νωρίτερα από 3 έτη από την ημερομηνία της παραχώρησης. Τα ωφελήματα στο πλαίσιο των μακροπρόθεσμων προγραμμάτων παροχής κινήτρων δύναται να ανακτηθούν για περίοδο	Το Διοικητικό Συμβούλιο θέτει απαιτητικούς στόχους για τα μακροπρόθεσμα προγράμματα παροχής κινήτρων στο πλαίσιο του μακροπρόθεσμου επιχειρησιακού πλάνου της Εταιρείας. Τα δικαιώματα προαίρεσης και οι μετοχές για κάθε εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζονται βάσει του συνόλου των αποδοχών του (σταθερών και μεταβλητών αποδοχών), του επιπέδου/ βαθμίδας της θέσης (grade) του και κριτηρίων απόδοσης.

Αποδοχές	Εφαρμογή	Ανώτατα όρια και σύνδεση με την απόδοση
	τουλάχιστον τριών (3) ετών από την καταβολή τους, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, περιλαμβανομένων ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικά εσφαλμένων οικονομικών στοιχείων που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των καταβολών αυτών.	Τα κριτήρια απόδοσης καθορίζονται μέσω της ετήσιας διαδικασίας αξιολόγησης της απόδοσης και λαμβάνεται υπόψη η επίτευξη κατά τη διάρκεια των προγραμμάτων. Τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν και η αντίστοιχη απόδοση θα παρατίθενται σαφώς στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών. Για τα προγράμματα σε ισχύ, ο ανώτατος συνολικός αριθμός ανά πρόγραμμα των μετοχών που θα εκδοθούν, δε θα δύναται να υπερβαίνει το 5% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και σε σύνολο για όλα τα προγράμματα θα εφαρμόζεται το όριο που ισχύει με βάση τη σχετική νομοθεσία.
Παροχή συνταξιοδότησης	Η Εταιρεία παρέχει συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών	Η παροχή αυτή εναρμονίζεται με την πολιτική που ισχύει για τα υπόλοιπα στελέχη της Εταιρείας. Το ανώτατο όριο δε μπορεί να ξεπερνά το 12% των ετήσιων μισθών αποδοχών.
Ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης (D&O)	Η Εταιρεία παρέχει ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την προστασία των μελών του έναντι οποιασδήποτε ατομικής ευθύνης που ενδεχομένως προκύψει ενεργώντας με την ιδιότητά τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	Η μέγιστη αποζημίωση ορίζεται σε 2 εκ ευρώ ανά αξίωση και σύνολο 10 εκ ευρώ
Άλλες παροχές	Περιλαμβάνονται ενδεικτικά παροχές όπως η ιδιωτική ασφάλιση υγείας, ασφάλεια ζωής, το εταιρικό αυτοκίνητο/ επίδομα αυτοκινήτου και η κάρτα καυσίμων	Δεν ορίζεται ανώτατο όριο στις παροχές που μπορούν να χορηγηθούν στο εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι παροχές εναρμονίζονται με τις πρακτικές της αγοράς και την πολιτική της Εταιρείας για του εργαζόμενους.

Ο παρακάτω Πίνακας παρουσιάζει τα βασικά σημεία της Πολιτικής Αποδοχών για τα **μη εκτελεστικά μέλη** του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένου και του μη εκτελεστικού Προέδρου του ΔΣ:

Αποδοχές	Καθορισμός επιπέδου αποδοχών
Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν τη βασική αμοιβή και τους καταβάλλονται πρόσθετες αμοιβές για τη συμμετοχή τους σε επιτροπές. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν έχουν δικαίωμα συμμετοχής σε κανένα πρόγραμμα παροχής κινήτρων. Στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλεται αμοιβή η οποία είναι σταθερή και καλύπτει το χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Οι εν λόγω σταθερές αμοιβές καλύπτουν το χρόνο συμμετοχής στις συνεδριάσεις Διοικητικού Συμβουλίου και στις συνεδριάσεις Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβανομένου του χρόνου προετοιμασίας.	Κατά τον καθορισμό των επιπέδων αμοιβών των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη η πρακτική της αγοράς όσον αφορά στις εταιρείες ανάλογου μεγέθους βάσει χρηματιστηριακής αξίας, εσόδων, κερδών, πολυπλοκότητας, δομής και διεθνούς διάστασης. Το ανώτατο ποσό των ετήσιων συνολικών βασικών αποδοχών καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών και υπόκειται σε έγκριση από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων. Δεν υφίσταται προκαθορισμένο επίπεδο ετήσιας αμοιβής ή αύξησης της αμοιβής ούτε και προκαθορισμένο ανώτατο επίπεδο αμοιβής. Το Διοικητικό Συμβούλιο καθοδηγείται από το γενικό επίπεδο αμοιβών και αυξήσεων στην αγορά για τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε κάθε περίπτωση το μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν πρέπει να λαμβάνει οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτή Εταιρεία κατά την έννοια του άρθρου 9 του νόμου 4706/2020 ή να συμμετέχει σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε Επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανομένων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες στην Εταιρεία. Για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ισχύουν όσα και ανωτέρω για τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

3. Αποδοχές έτους 2024 των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (παρ. 2^α, άρθρου 112, Ν.4548/2018)

Στον Πίνακα 1 παρουσιάζεται το σύνολο των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί ή καταβληθεί στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, με ανάλυση στις επιμέρους συνιστώσες τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών και επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης και του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών. Τα κριτήρια απόδοσης σε επίπεδο Ομίλου ήταν το EBIT, τα έσοδα πωλήσεων και ο δείκτης EBIT/έσοδα πωλήσεων ενώ, η επίτευξη παρουσιάζεται στον Πίνακα 2.

Οι μέσες αποδοχές των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, εκτός των στελεχών της Εταιρείας το 2024 ανήλθαν σε ποσό ευρώ 39.974. Οι αποδοχές των μελών του ΔΣ παρουσιάζονται στον Πίνακα 1 και συνολικά ανέρχονται σε ποσό ευρώ 2.295.037, εκ των οποίων ποσό ευρώ 751.642 αφορά την Εταιρεία. Το 2024 τα έσοδα πωλήσεων του Ομίλου ανήλθαν σε ποσό ευρώ 529.692 χιλ. και το EBIT σε ποσό ευρώ 26.742 χιλ. Η ετήσια οικονομική έκθεση του έτους 2024 είναι δημοσιευμένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας <http://www.fourlis.gr>.

4. Ετήσια μεταβολή των αποδοχών των μελών του ΔΣ, της απόδοσης της Εταιρείας και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας, εκτός των στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε (5) οικονομικά έτη (παρ. 2^β, άρθρου 112, Ν.4548/2018)

Η ετήσια μεταβολή των αποδοχών των μελών του ΔΣ, της απόδοσης της Εταιρείας και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας, εκτός των στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε (5) οικονομικά έτη παρουσιάζεται στους Πίνακες 3.1 και 3.2.

5. Αποδοχές πάσης φύσεως των μελών του ΔΣ από οποιαδήποτε εταιρεία ανήκει στον ίδιο Όμιλο, όπως ορίζεται στο άρθρο 32 του Ν.4308/2014 (παρ. 2^γ, άρθρου 112, Ν.4548/2018)

Οι αποδοχές των μελών του ΔΣ από τις θυγατρικές του Ομίλου FOURLIS, παρουσιάζονται στον Πίνακα 1.

6. Αριθμός μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα μέλη του ΔΣ και τις κύριες προϋποθέσεις άσκησης των δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων της τιμής και της ημερομηνίας άσκησης, καθώς και οποιαδήποτε μεταβολή (παρ. 2^δ, άρθρου 112, Ν.4548/2018)

Το Πρόγραμμα Παροχής Δικαιωμάτων Προαίρεσης Αγοράς Μετοχών που είναι σε ισχύ εγκρίθηκε από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας της 22ης Ιουλίου 2021. Το πρόγραμμα υλοποιήθηκε σε μία σειρά. Η τιμή διάθεσης των ως άνω μετοχών είναι η ονομαστική αξία της μετοχής την ημέρα της απόφασης της Γενικής Συνέλευσης για το πρόγραμμα. Η διάρκεια του Προγράμματος είναι έως το έτος 2028, υπό την έννοια ότι τα δικαιώματα που χορηγήθηκαν στους δικαιούχους του Προγράμματος με ημερομηνία παραχώρησης την 22/11/2021, δύναται να ασκηθούν από 24/11/2024 έως 15/12/2028. Το Πρόγραμμα παρουσιάζεται αναλυτικά στην ετήσια οικονομική έκθεση της χρήσης 2024 που είναι δημοσιευμένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας <http://www.fourlis.gr>.

Η Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας της 16/6/2023 ενέκρινε Πρόγραμμα διάθεσης μετοχών, σε στελέχη της Εταιρείας και συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών, με τις μορφές α) χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών (stock options) (άρθρο 113 ν. 4548/2018) και β) δωρεάν διάθεσης μετοχών μετοχών (stock grants) (άρθρο 114 ν. 4548/2018), και εξουσιοδότησε το Διοικητικό Συμβούλιο για τη ρύθμιση των διαδικαστικών θεμάτων και λεπτομερειών. Το εν λόγω Πρόγραμμα αποτελεί αναθεώρηση του εγκεκριμένου από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 16/6/2017 προγράμματος διάθεσης μετοχών προς στελέχη της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών (Stock Options Program), το οποίο είχε θεσπιστεί σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 13 του άρθρου 13 και των παραγράφων 3 και 4 του άρθρου 29 και της παραγράφου 2 του άρθρου 31 του Κ.Ν. 2190/1920. Το Πρόγραμμα παρουσιάζεται αναλυτικά στην ετήσια οικονομική έκθεση της χρήσης 2024 που είναι δημοσιευμένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας <http://www.fourlis.gr>. Στο πλαίσιο του συγκεκριμένου Προγράμματος έχουν χορηγηθεί στα μέλη του ΔΣ για το 2024 μετοχές που παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.

7. Τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσης από μέρους του ΔΣ στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης των μετοχών της εταιρείας (παρ. 2^ε, άρθρου 112, Ν.4548/2018)

Κατά το έτος 2024 ασκήθηκαν 80.000 δικαιώματα προαίρεσης από ένα μέλος του ΔΣ και συγκεκριμένα την Λήδα Φουρλή, Εκτελεστικό Μέλος, Διευθύντρια Βιώσιμης Ανάπτυξης και Κοινωνικής Υπευθυνότητας, Μέλος Επιτροπής Βιωσιμότητας.

8. Πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκτησης μεταβλητών αμοιβών (παρ. 2^{στ}, άρθρου 112, Ν.4548/2018)

Οι καταβολές στο πλαίσιο του βραχυπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων των εκτελεστικών μελών του ΔΣ (Πίνακας 1, στήλη 2), δύναται να ανακτηθούν για περίοδο τουλάχιστον τριών (3) ετών από την καταβολή τους, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, περιλαμβανομένων ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικά εσφαλμένων οικονομικών στοιχείων που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των καταβολών αυτών.

9. Πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών κατ' εφαρμογή της παραγράφου 7 του άρθρου 110 με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της πολιτικής αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση (παρ. 2^ζ, άρθρου 112, Ν.4548/2018)

Δεν υπάρχουν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών.

Πίνακας 1: Αποδοχές μελών ΔΣ έτους 2024 (από FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ και εταιρείες του Ομίλου FOURLIS)							
Ονοματεπώνυμο μέλους / ιδιότητα	Σταθερές αποδοχές (1)	Μεταβλητές αποδοχές βάσει επίτευξης στόχων (MBO*) (2)	Παροχές ιατρο-φαρμακευτικού (3)	Παροχή συνταξιοδότησης (4)	Συνολικές αποδοχές (5)	Ποσοστό σταθερών αποδοχών (6)	Ποσοστό μεταβλητών αποδοχών (7)
Βασίλειος Φουρλής, Πρόεδρος, εκτελεστικό μέλος FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ	-	-	-	-	-		
Αντιπρόεδρος, εκτελεστικό μέλος HOUSEMARKET ΑΕ	698.667	Για επίτευξη 100% υπολογίζεται % των ετήσιων σταθερών μικτών αποδοχών/ Το 2024 η επίτευξη σε αξία ήταν 225.682.	5.105	59.778	989.232 (**)	76%	24%
Πρόεδρος, εκτελεστικό μέλος TRADE ESTATES ΑΕΕΑΠ	HOUSEMARKET T: 554.667 TRADE ESTATES: 144.000	HOUSEMARKET: 30% /157.393 TRADE ESTATES: 40% /68.289		HOUSEMARKET: 49.698 TRADE ESTATES: 10.080			
Δάφνη Φουρλή, Αντιπρόεδρος, εκτελεστικό μέλος FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Πρόεδρος, εκτελεστικό μέλος HOUSEMARKET ΑΕ Αντιπρόεδρος, εκτελεστικό μέλος SPORTSWEAR MARKET Α.Ε. Μη εκτελεστικό μέλος TRADE ESTATES ΑΕΕΑΠ	211.154 HOUSEMARKET T: 191.154 TRADE ESTATES: 20.000	Δεν υφίστανται μεταβλητές αποδοχές	2.816	Δεν υφίσταται παροχή συνταξιοδότησης	213.971 (***)	100%	Υφίστανται μόνο σταθερές αποδοχές

Πίνακας 1: Αποδοχές μελών ΔΣ έτους 2024 (από FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ και εταιρείες του Ομίλου FOURLIS)							
Ονοματεπώνυμο μέλους / ιδιότητα	Σταθερές αποδοχές (1)	Μεταβλητές αποδοχές βάσει επίτευξης στόχων (ΜΒΟ*) (2)	Παροχές ιατρο-φαρμακευτικού (3)	Παροχή συνταξιοδότησης (4)	Συνολικές αποδοχές (5)	Ποσοστό σταθερών αποδοχών (6)	Ποσοστό μεταβλητών αποδοχών (7)
Δημήτριος Βαλαχής, Διευθύνων Σύμβουλος, εκτελεστικό μέλος, Μέλος Επιτροπής Ψηφιακού Μετασχηματισμού	337.499	Για επίτευξη 100% υπολογίζεται 65% των ετήσιων σταθερών μισθών αποδοχών/ Το 2024 η επίτευξη σε αξία ήταν 207.500	2.613	64.000	611.612	62%	38%
Λήδα Φουρλή, Σύμβουλος, Εκτελεστικό Μέλος, Διευθύντρια Βιώσιμης Ανάπτυξης και Κοινωνικής Υπευθυνότητας, Μέλος Επιτροπής Βιωσιμότητας	231.047	Για επίτευξη 100% υπολογίζεται 30% των ετήσιων σταθερών μισθών αποδοχών/ Το 2024 η επίτευξη σε αξία ήταν 65.562	2.881	20.733	320.192 (****)	78%	22%
Κωνσταντίνος Πάικος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, Μέλος της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών Μέλος Επιτροπής Βιωσιμότητας, Πρόεδρος Επιτροπής Ψηφιακού Μετασχηματισμού	30.000 εκ των οποίων 10.000 από συμμετοχή σε Επιτροπές	Δεν υφίστανται μεταβλητές αποδοχές	Δεν υφίστανται παροχές ιατρο-φαρμακευτικού	Δεν υφίσταται παροχή συνταξιοδότησης	30.000	100%	Υφίστανται μόνο σταθερές αποδοχές

Πίνακας 1: Αποδοχές μελών ΔΣ έτους 2024 (από FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ και εταιρείες του Ομίλου FOURLIS)							
Ονοματεπώνυμο μέλους / ιδιότητα	Σταθερές αποδοχές (1)	Μεταβλητές αποδοχές βάσει επίτευξης στόχων (ΜΒΟ*) (2)	Παροχές ιατρο-φαρμακευτικού (3)	Παροχή συνταξιοδότησης (4)	Συνολικές αποδοχές (5)	Ποσοστό σταθερών αποδοχών (6)	Ποσοστό μεταβλητών αποδοχών (7)
Στυλιανός Στεφάνου, Ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος, Ανεξάρτητο μη εκτελεστικό Μέλος, Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου και Μέλος Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών	30.000 εκ των οποίων 10.000 από συμμετοχή σε Επιτροπές	Δεν υφίστανται μεταβλητές αποδοχές	Δεν υφίστανται παροχές ιατρο-φαρμακευτικού	Δεν υφίσταται παροχή συνταξιοδότησης	30.000	100%	Υφίστανται μόνο σταθερές αποδοχές
Νικόλαος Λαβίδας, Σύμβουλος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, Πρόεδρος της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, Πρόεδρος Επιτροπής Ψηφιακού Μετασχηματισμού	25.000 εκ των οποίων 5.000 από συμμετοχή σε Επιτροπές	Δεν υφίστανται μεταβλητές αποδοχές	Δεν υφίστανται παροχές ιατρο-φαρμακευτικού	Δεν υφίσταται παροχή συνταξιοδότησης	25.000	100%	Υφίστανται μόνο σταθερές αποδοχές
Μαρία Γεώργαλου, Σύμβουλος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, Μέλος Επιτροπής Ελέγχου FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Μη εκτελεστικό μέλος TRADE ESTATES ΑΕΕΑΠ	45.000 FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ N: 25.000 εκ των οποίων 5.000 από συμμετοχή σε Επιτροπές	Δεν υφίστανται μεταβλητές αποδοχές	Δεν υφίστανται παροχές ιατρο-φαρμακευτικού	Δεν υφίσταται παροχή συνταξιοδότησης	45.000 (****)	100%	Υφίστανται μόνο σταθερές αποδοχές

Πίνακας 1: Αποδοχές μελών ΔΣ έτους 2024 (από FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ και εταιρείες του Ομίλου FOURLIS)							
Ονοματεπώνυμο μέλους / ιδιότητα	Σταθερές αποδοχές (1)	Μεταβλητές αποδοχές βάσει επίτευξης στόχων (MBO*) (2)	Παροχές ιατρο-φαρμακευτικού (3)	Παροχή συνταξιοδότησης (4)	Συνολικές αποδοχές (5)	Ποσοστό σταθερών αποδοχών (6)	Ποσοστό μεταβλητών αποδοχών (7)
	TRADE ESTATES: 20.000						
Σταυρούλα Καμπουρίδου, Σύμβουλος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, Μέλος Επιτροπής Ελέγχου Μέλος Επιτροπής Ψηφιακού Μετασχηματισμού	30.000 εκ των οποίων 10.000 από συμμετοχή σε Επιτροπές	Δεν υφίστανται μεταβλητές αποδοχές	Δεν υφίστανται παροχές ιατρο-φαρμακευτικού	Δεν υφίσταται παροχή συνταξιοδότησης	30.000	100%	Υφίστανται μόνο σταθερές αποδοχές
Σύνολο	1.638.367	498.744	13.415	144.511	2.295.037		
Στον παραπάνω Πίνακα 1 δεν περιλαμβάνονται μισθώματα τριών (3) εταιρικών αυτοκινήτων (Βασίλης Φουρλής, Λήδα Φουρλή, Δημήτριος Βαλαχής) ποσού ευρώ 45.956. Δεν περιλαμβάνονται καύσιμα και διόδια ποσού ευρώ 9.582 * Οι μεταβλητές αποδοχές βάσει επίτευξης στόχων (MBO) το 2024 παρουσιάζονται στον Πίνακα 2 ** Οι συνολικές αποδοχές του Βασιλείου Φουρλή προέρχονται από θυγατρικές της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ και συγκεκριμένα την HOUSEMARKET ΑΕ (IKEA) και την TRADE ESTATES ΑΕΕΑΠ *** Οι συνολικές αποδοχές της Δάφνης Φουρλή προέρχονται από θυγατρικές της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ και συγκεκριμένα την HOUSEMARKET ΑΕ (IKEA) και την TRADE ESTATES ΑΕΕΑΠ **** Οι συνολικές αποδοχές της Λήδας Φουρλή προέρχονται από θυγατρική της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ και συγκεκριμένα την HOUSEMARKET ΑΕ (IKEA) Όλα τα ποσά των Πινάκων είναι σε €, εκτός και εάν ορίζεται διαφορετικά και δεν περιλαμβάνουν εργοδοτικές εισφορές							

Πίνακας 2 : Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών (MBO) έτους 2024

Ονοματεπώνυμο μέλους / Ιδιότητα	Περιγραφή κριτηρίων απόδοσης	Βαρύτητα κριτηρίων απόδοσης	Επίτευξη Βασισμένη στο 101,47%
Βασίλειος Φουρλής, Πρόεδρος εκτελεστικό μέλος	EBIT	51%	43,75%
	Έσοδα πωλήσεων	49%	40,80%
	EBIT / Έσοδα πωλήσεων	10%	10,50%
Δημήτριος Βαλαχής, Διευθύνων Σύμβουλος, εκτελεστικό μέλος	EBIT	51%	43,75%
	Έσοδα πωλήσεων	49%	40,80%
	EBIT / Έσοδα πωλήσεων	10%	10,50%
Λήδα Φουρλή, Διευθύντρια Κοινωνικής Υπευθυνότητας, εκτελεστικό μέλος	EBIT	51%	43,75%
	Έσοδα πωλήσεων	49%	40,80%
	EBIT / Έσοδα πωλήσεων	10%	10,50%

Πίνακας 3.1: Ετήσια μεταβολή αποδοχών μελών ΔΣ και εργαζομένων πλήρους απασχόλησης εκτός στελεχών (ποσά σε ευρώ)					
	2024	2023*	2022	2021	2020
Συνολικές αποδοχές μελών ΔΣ	2.295.037	2.194.602	1.954.793	1.875.040	1.398.463
Μέσες αποδοχές εργαζομένων	39.974	38.110	33.380	34.685	31.090
Έσοδα πωλήσεων	529.692	523.525	501.379	439.781	370.577
Λειτουργικά Κέρδη (EBIT)	26.742	20.642	33.747	26.873	9.611
Κέρδη / (Ζημίες) προ φόρων PBT	7.741	-2.647	20.007	12.079	(10.987)
Καθαρά Κέρδη / (Ζημίες) μετά από φόρους ιδιοκτητών μητρικής NP	19.956	19.238	19.165	11.530	(8.661)

* Τα ποσά της χρήσης 2023 έχουν προσαρμοστεί ώστε να απεικονίζουν διακριτά τη συνεχιζόμενη και τη διακοπείσα δραστηριότητα του Ομίλου και προκειμένου να καταστούν ομοειδή και συγκρίσιμα με τα αντίστοιχα κονδύλια της τρέχουσας περιόδου

Πίνακας 3.2: Ετήσια μεταβολή αποδοχών μελών ΔΣ και εργαζομένων πλήρους απασχόλησης εκτός στελεχών (ποσά σε ευρώ)				
	Μεταβολή (2024/2023*)	Μεταβολή (2023*/2022)	Μεταβολή (2022/2021)	Μεταβολή (2021/2020)
Συνολικές αποδοχές μελών ΔΣ	1,05	1,12	1,04	1,34
Μέσες αποδοχές εργαζομένων	1,05	1,14	0,96	1,12
Έσοδα πωλήσεων	1,01	1,04	1,14	1,19
Λειτουργικά Κέρδη (EBIT)	1,30	0,61	1,26	2,80

Πίνακας 3.2: Ετήσια μεταβολή αποδοχών μελών ΔΣ και εργαζομένων πλήρους απασχόλησης εκτός στελεχών (ποσά σε ευρώ)				
	Μεταβολή (2024/2023*)	Μεταβολή (2023*/2022)	Μεταβολή (2022/2021)	Μεταβολή (2021/2020)
Κέρδη / (Ζημίες) προ φόρων PBT	-2,92	-0,13	1,66	N/A
Καθαρά Κέρδη / (Ζημίες) μετά από φόρους ιδιοκτητών μητρικής ΝΡ	1,04	1,00	1,66	N/A

* Τα ποσά της χρήσης 2023 έχουν προσαρμοστεί ώστε να απεικονίζουν διακριτά τη συνεχιζόμενη και τη διακοπείσα δραστηριότητα του Ομίλου και προκειμένου να καταστούν ομοειδή και συγκρίσιμα με τα αντίστοιχα κονδύλια της τρέχουσας περιόδου

	Μετοχές που παραχωρήθηκαν
Βασίλειος Φουρλής, Πρόεδρος, εκτελεστικό μέλος	86.667
Δημήτριος Βαλαχής, Διευθύνων Σύμβουλος	69.333
Λήδα Φουρλή, Σύμβουλος, εκτελεστικό μέλος	26.667

Κηφισιά, 26 Μαΐου 2025
Το Διοικητικό Συμβούλιο

»

Σημειώνεται ότι η ψήφος των μετόχων επί της Έκθεσης Αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα, σύμφωνα με το άρθρο 112 παρ. 3 του ν. 4548/2018.

ΘΕΜΑ 9^ο: Λήψη απόφασης για τη δυνατότητα χορήγησης αμοιβής προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συνισταμένης σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσης και καθορισμός της σχετικής αρμοδιότητας της Γενικής Συνέλευσης, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 109 § 2 του ν. 4548/2018. Συνακόλουθη τροποποίηση του άρθρου 25 του Καταστατικού. Περαιτέρω, διανομή μέρους του υπολοίπου των καθαρών κερδών εις νέο της εταιρικής χρήσης 2024 ως αμοιβή σε Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας. Παροχή εξουσιοδότησης στο Διοικητικό Συμβούλιο για τον καθορισμό των δικαιούχων και για κάθε απαιτούμενη ενέργεια.

Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.

Απαιτούμενη πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται τη λήψη απόφασης για την παροχή δυνατότητας χορήγησης αμοιβής προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συνισταμένης σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσης και τον καθορισμό της σχετικής αρμοδιότητας της Γενικής Συνέλευσης, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 109 § 2 του ν. 4548/2018, και τη συνακόλουθη τροποποίηση του άρθρου 25 του Καταστατικού της Εταιρείας, με την προσθήκη παραγράφου, υπό τον αριθμό 2, αναρίθμηση των λοιπών, ήδη υφισταμένων, διατάξεων του άρθρου τούτου, και την κατόπιν αυτών διαμόρφωσή του, ως ακολούθως:

«

Άρθρο 25

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

1. Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου δικαιούνται να λάβουν αμοιβή ή άλλες παροχές, σύμφωνα με το νόμο και τα οριζόμενα στο καταστατικό και, κατά περίπτωση, την πολιτική αποδοχών της εταιρείας. Αμοιβή ή παροχή που χορηγείται σε μέλος του διοικητικού συμβουλίου και δεν ρυθμίζεται στο νόμο και το καταστατικό βαρύνει την εταιρεία, μόνο αν εγκριθεί με ειδική απόφαση της γενικής συνέλευσης.

2. Δύνатаι να παρέχεται αμοιβή συνιστάμενη σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσεως. Το ύψος της ανωτέρω αμοιβής προσδιορίζεται με απόφαση της γενικής συνέλευσης, η οποία αποφασίζει με απλή απαρτία και πλειοψηφία. Αμοιβή χορηγούμενη από τα κέρδη της χρήσεως λαμβάνεται από το υπόλοιπο των καθαρών κερδών που απομένει μετά την αφαίρεση των νόμιμων κρατήσεων για τακτικό αποθεματικό και τη διανομή του ελάχιστου μερίσματος υπέρ των μετόχων. Η παρούσα παράγραφος ισχύει με την επιφύλαξη των οριζόμενων στα άρθρα 110 έως 112 του ν. 4548/2018.

3. Αμοιβή σε μέλη του διοικητικού συμβουλίου για υπηρεσίες προς την εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικώς, από σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής καταβάλλεται με τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του ν. 4548/2018.

4. Η γενική συνέλευση μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής για το χρονικό διάστημα μέχρι την επόμενη τακτική γενική συνέλευση. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη τακτική γενική συνέλευση.

»

Σημειώνεται ότι το πλήρες κείμενο του Καταστατικού της Εταιρείας όπως θα διαμορφωθεί μετά την έγκριση των προτεινόμενων τροποποιήσεων του (Κωδικοποιημένο Καταστατικό), έχει αναρτηθεί και είναι διαθέσιμο στο επενδυτικό κοινό στην ιστοσελίδα της Εταιρείας <https://www.fourlis.gr>.

Περαιτέρω, κατ' εφαρμογή της παραπάνω προτεινόμενης τροποποίησης του Καταστατικού, το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται τη διανομή, ως αμοιβή σε Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας, μέρους των κερδών που πραγματοποιήθηκαν κατά τη χρήση

01.01.2024 έως 31.12.2024, συνολικού ποσού διακοσίων ενενήντα εννέα χιλιάδων τετρακοσίων σαράντα ενός ευρώ (€ 299.441,00). Διευκρινίζεται ότι το ποσό που αντιστοιχεί σε αμοιβές προς μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας περιλαμβάνεται στις αναλύσεις της Έκθεσης Αποδοχών για τη χρήση 2024 και δεν αποτελεί καταβολή επιπλέον αμοιβής προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την ίδια ως άνω χρήση. Επιπλέον, προτείνεται η παροχή εξουσιοδότησης στο Διοικητικό Συμβούλιο για τον καθορισμό των δικαιούχων (εκτελεστικών μελών Δ.Σ. & ανωτάτων διευθυντικών στελεχών) και για κάθε ενέργεια που θα απαιτηθεί για τους σκοπούς της εφαρμογής της απόφασης που θα ληφθεί.

ΘΕΜΑ 10^ο: Έγκριση αναθεώρησης της εγκεκριμένης από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 21.06.2024 Πολιτικής Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4548/2018.

Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.

Απαιτούμενη πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται την έγκριση του αναθεωρημένου κείμενου της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, που έχει καταρτισθεί σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018 μετά από πρόταση της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών. Σημειώνεται ότι η ισχύουσα σήμερα Πολιτική Αποδοχών, τετραετούς ισχύος, εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 21.06.2024 και αφορά όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Προτείνεται, επίσης, να εξουσιοδοτηθεί το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας να εφαρμόσει και να διαχειριστεί την αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με τις σχετικές εισηγήσεις της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών της Εταιρείας.

Το πλήρες κείμενο της προτεινόμενης αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών έχει ως ακολούθως:

«

**Πολιτική Αποδοχών άρθρου 110 Ν.4548/2018 (άρθρο 9^α της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ, Οδηγία 2017/828 ΕΕ)
της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ**

Έκδοση:	Πέμπτη (5 ^η)/ 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 (Εταιρεία) και συντάχθηκε σύμφωνα με την Οδηγία της ΕΕ για τα δικαιώματα των μετόχων (Οδηγία ΕΕ 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17 ^{ης} Μαΐου 2017) όπως έχει ενσωματωθεί στην ελληνική νομοθεσία με τον Ν. 4548/2018.

	Η Πολιτική Αποδοχών (Πολιτική) συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική και στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της εταιρείας και διευκρινίζει τον τρόπο συνεισφοράς. Ορίζει διεξοδικά τόσο τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς αυτά, όσο και τους όρους με βάση τους οποίους θα παρέχονται οι αποδοχές στο μέλλον.
Ιστορικό εγκρίσεων:	Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίθηκε αρχικά με την απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας με ημερομηνία 24 Ιανουαρίου 2020 και τροποποιήθηκε με απόφαση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων με ημερομηνία 16 Ιουνίου 2021. Η Πολιτική αναθεωρήθηκε περαιτέρω και εγκρίθηκε με απόφαση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων με ημερομηνία 16 Ιουνίου 2023, σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας που προβλέπει ότι η Εταιρεία υποβάλλει την Πολιτική Αποδοχών για έγκριση κάθε τέσσερα (4) έτη. Ακολούθως, η Πολιτική αναθεωρήθηκε και εγκρίθηκε από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων με ημερομηνία 21 Ιουνίου 2024. Η παρούσα αναθεώρηση της Πολιτικής εγκρίθηκε από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων με ημερομηνία 20 Ιουνίου 2025.
Διάρκεια ισχύος:	Η παρούσα Πολιτική ισχύει για τέσσερα (4) έτη, 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 (Επιτροπή) συνεργάστηκε με τις σχετικές Διευθύνσεις της Εταιρείας για να καταλήξει στην παρούσα Πολιτική, την οποία εισηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο και στη συνέχεια το Διοικητικό Συμβούλιο την ενέκρινε με απόφασή του, κατά τη συνεδρίαση του την 26 Μαΐου 2025. Η διαδικασία έγκρισης της Πολιτικής (καθώς και των ενδεχόμενων τροποποιήσεων αυτής) καθορίζεται στο Καταστατικό της Εταιρείας και στο νόμο 4548/2018. Η Επιτροπή εξετάζει σε ετήσια βάση εάν η Πολιτική εξακολουθεί να είναι συμβατή με την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας ή εάν πρέπει να προτείνει τροποποιήσεις της στο Διοικητικό Συμβούλιο. Κατά τη διαδικασία αυτή λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων, οι πολιτικές θεσμικών επενδυτών – μετόχων καθώς και οι βέλτιστες πρακτικές που αφορούν στις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Κάθε τέσσερα (4) χρόνια ή νωρίτερα εάν υπάρχει ανάγκη τροποποίησης κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει τις όποιες αλλαγές της Πολιτικής κρίνει ενδεδειγμένες στην Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας προς έγκριση.
Γενικές πληροφορίες:	Η Πολιτική Αποδοχών λαμβάνει υπόψη της την ισχύουσα νομοθεσία, τις καλές πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, το Καταστατικό και τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας. Η Πολιτική αναγνωρίζει τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ορίζει τους όρους βάσει των οποίων οι μελλοντικές αποδοχές δύνανται να παρέχονται στα υφιστάμενα ή/και σε νέα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την περίοδο ισχύος. Κανένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δε λαμβάνει αποφάσεις ούτε είναι υπεύθυνο για τις δικές του αποδοχές. Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών διασφαλίζει ότι κανένα πρόσωπο δε θα είναι παρόν κατά τη συζήτηση των αποδοχών του. Η Πολιτική είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας: https://www.fourlis.gr

1. Πως η Πολιτική συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας

Η Εταιρεία αμείβει τόσο τα εκτελεστικά όσο και τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνοντας υπόψη την αρχή της καταβολής δίκαιων και εύλογων αποδοχών για το καλύτερο και καταλληλότερο άτομο για την εκάστοτε θέση, συνυπολογίζοντας το επίπεδο της ευθύνης καθώς και τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται, προκειμένου να ανταποκριθεί στις προσδοκίες, διασφαλίζοντας παράλληλα το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό της σχέδιο, ώστε να εξακολουθεί να δημιουργεί αξία για τους πελάτες, τους μετόχους, τους εργαζόμενους και την οικονομία των χωρών στις οποίες δραστηριοποιείται.

Η παρούσα Πολιτική παρουσιάζει τον τρόπο αμοιβής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικών και μη εκτελεστικών), διασφαλίζοντας την σαφή και με διαφάνεια ενημέρωση όλων των ενδιαφερόμενων μερών (stakeholders).

Η Πολιτική Αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας:

- Παρέχοντας ένα δίκαιο και κατάλληλο επίπεδο σταθερής αμοιβής που επιτρέπει στα εκτελεστικά μέλη να εστιάσουν στη δημιουργία βιώσιμης μακροπρόθεσμης αξίας.
- Εξισορροπώντας τις βραχυπρόθεσμες και τις μακροπρόθεσμες αμοιβές προκειμένου να διασφαλίζεται η επικέντρωση σε βραχυπρόθεσμους στόχους που θα οδηγήσουν μακροπρόθεσμα στη δημιουργία αξίας.
- Προσφέροντας βραχυπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές με κριτήρια απόδοσης τα οποία εναρμονίζουν τα συμφέροντα του εκτελεστικού μέλους με τα συμφέροντα των μετόχων.
- Συμπεριλαμβάνοντας μακροπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές με αντάλλαγμα με τη μορφή τίτλων με μακροπρόθεσμα κριτήρια απόδοσης τα οποία συνεισφέρουν στη δημιουργία αξίας.
- Προσδιορίζοντας αποδοχές βάσει της αρχής της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία.

Η Πολιτική δεν προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ώστε να διασφαλιστεί ότι δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων στη λήψη αποφάσεων των μη εκτελεστικών μελών και στη δυνατότητά τους να αμφισβητήσουν τις αποφάσεις της Διοίκησης όταν συνεπάγονται ανάληψη κινδύνου για την Εταιρεία.

2. Πολιτική Αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Η Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, πέραν των αναφερόμενων στην ενότητα 1, λαμβάνει επίσης υπόψη και άλλους σημαντικούς παράγοντες για τον καθορισμό των αμοιβών όπως είναι οι γνώσεις και η εμπειρία που απαιτούνται για την επίτευξη των στόχων του Επιχειρηματικού σχεδίου της Εταιρείας καθώς και η συνεισφορά στην απόδοση της Εταιρείας που λόγω του ρόλου τους έχουν δυνατότητα να την επηρεάζουν.

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών και το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνονται περιοδικά σχετικά με τη δομή των αποδοχών και των πρακτικών που ακολουθούνται εντός της Εταιρείας καθώς και για τις τάσεις της αγοράς στο συγκεκριμένο θέμα (ετήσιες έρευνες αμοιβών και παροχών). Οι αποδοχές των μη Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δεν είναι συγκρίσιμες με τη δομή των αποδοχών των εργαζομένων και των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Για τον προσδιορισμό της Πολιτικής Αποδοχών και του επιπέδου αποδοχών, λαμβάνονται υπόψη οι πρακτικές αποδοχών ομάδας εταιρειών αναφοράς που κρίνονται συναφείς βάσει μεγέθους και κλάδου (ενδεικτικά εταιρείες καταναλωτικών αγαθών, λιανεμπορίου και εταιρείες συμμετοχών). Επιπλέον, η Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνουν πληροφόρηση αναφορικά με τους βασικούς δείκτες της Εταιρείας καθώς και άλλους χρηματοοικονομικούς δείκτες όπως ο πληθωρισμός, ώστε οι τάσεις αυτές να συνυπολογίζονται κατά την εφαρμογή της Πολιτικής. Τα στοιχεία αυτά λαμβάνονται υπόψη κατά την επανεξέταση της Πολιτικής.

2.1 Πίνακας Αποδοχών εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου Εταιρείας

Αποδοχές	Εφαρμογή	Ανώτατα όρια και σύνδεση με την απόδοση
Σταθερές αποδοχές	Οι αποδοχές επανεξετάζονται ετησίως, χωρίς απαραίτητα να αυξάνονται.	Η αύξηση, σε περίπτωση που δοθεί, είναι ελεύθερη και δεν αναμένεται να υπερβαίνει τη μέση αύξηση για το σύνολο των εργαζομένων. Λαμβάνονται επίσης υπόψη: • Η απόδοση της Εταιρείας • Η απόδοση και η εμπειρία του μέλους • Οι αμοιβές αντίστοιχων θέσεων στην ελληνική αγορά • Ο ρόλος και οι αρμοδιότητες του μέλους • Οι μισθολογικές και λοιπές εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στην Εταιρεία • Τα ποσοστά του πληθωρισμού
Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα ετήσιων μεταβλητών αποδοχών MBO (Management Objectives) by	Το ΔΣ καθορίζει τα κριτήρια απόδοσης και τη βαρύτητα τους για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική για το συγκεκριμένο έτος. Οι καταβολές στο πλαίσιο του βραχυπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων δύναται να ανακτηθούν για περίοδο τουλάχιστον τριών (3) ετών από την καταβολή τους, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, περιλαμβανομένων ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικά εσφαλμένων οικονομικών στοιχείων που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των καταβολών αυτών. Η Εταιρεία δύναται να χορηγήσει την αμοιβή από την καταβολή του βραχυπρόθεσμου προγράμματος ετήσιων μεταβλητών αποδοχών από τα κέρδη της Εταιρείας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.	Οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές για την επίτευξη του 100% των στόχων, δε μπορεί να ξεπερνά το 65% των ετήσιων σταθερών αποδοχών του στελέχους και σε περίπτωση επίτευξης μεγαλύτερων αποτελεσμάτων το ανώτατο όριο ετήσιων μεταβλητών αμοιβών των μελών, δε μπορεί να υπερβαίνει το 100% των ετήσιων σταθερών αμοιβών. Το ποσοστό επί των ετήσιων σταθερών αμοιβών των μελών διαφοροποιείται αναλόγως του μεγέθους του ρόλου τους και της συνεισφοράς τους στα αποτελέσματα της Εταιρείας. Το ΔΣ θέτει στόχους απαιτητικούς που βασίζονται σε χρηματοοικονομικά και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια. Κύρια κριτήρια είναι το EBITDA/ EBIT και τα έσοδα πωλήσεων. Υπάρχει βέβαια και η δυνατότητα να τεθούν και ποιοτικοί στόχοι οι οποίοι όμως, σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να είναι μετρήσιμοι. Σε περίπτωση που τεθούν στο στέλεχος, πέραν των

Αποδοχές	Εφαρμογή	Ανώτατα όρια και σύνδεση με την απόδοση
		χρηματοοικονομικών στόχων και μη χρηματοοικονομικοί (προσωπικοί) στόχοι, τότε η βαρύτητα των προσωπικών στόχων δε μπορεί να υπερβαίνει το 20% του συνόλου των στόχων που έχουν τεθεί στο στέλεχος.
Μακροπρόθεσμα προγράμματα παροχής κινήτρων (Δικαιώματα προαίρεσης, Μετοχές βάσει απόδοσης)	Η Εταιρεία εφαρμόζει κυλιόμενα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών και απόκτησης μετοχών βάσει απόδοσης. Τα δικαιώματα προαίρεσης δε δύναται να ασκηθούν και οι μετοχές βάσει απόδοσης δε δύναται να πωληθούν νωρίτερα από 3 έτη από την ημερομηνία της παραχώρησης (περίοδος υποχρεωτικής διακράτησης/ lock up period 3 έτη). Τα ωφελήματα στο πλαίσιο των μακροπρόθεσμων προγραμμάτων παροχής κινήτρων δύναται να ανακτηθούν για περίοδο τουλάχιστον τριών (3) ετών από την καταβολή τους, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, περιλαμβανομένων ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικά εσφαλμένων οικονομικών στοιχείων που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των καταβολών αυτών.	Το Διοικητικό Συμβούλιο θέτει απαιτητικούς στόχους για τα μακροπρόθεσμα προγράμματα παροχής κινήτρων στο πλαίσιο του μακροπρόθεσμου επιχειρησιακού πλάνου της Εταιρείας. Οι στόχοι αφορούν κυρίως την οικονομική απόδοση, την εμπειρία πελάτη και τη βιωσιμότητα ενώ, σε κάθε περίπτωση είναι μετρήσιμοι και γνωστοποιούνται είτε βάσει δημοσιευόμενων χρηματοοικονομικών και μη στοιχείων είτε με χρήση διεθνώς αποδεκτών μεθόδων αξιολόγησης. Ο υπολογισμός της επίτευξης των στόχων παρατίθενται σαφώς στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών. Τα μακροπρόθεσμα προγράμματα παροχής κινήτρων (δικαιώματα προαίρεσης, μετοχές βάσει απόδοσης) για την επίτευξη του 100% των στόχων, δε μπορεί να ξεπερνούν το 60% των ετήσιων σταθερών αποδοχών του στελέχους. Το ποσοστό επί των ετήσιων σταθερών αμοιβών των μελών διαφοροποιείται αναλόγως του μεγέθους του ρόλου τους και της συνεισφοράς τους στα αποτελέσματα της Εταιρείας. Για τα προγράμματα σε ισχύ, ο ανώτατος συνολικός αριθμός ανά πρόγραμμα των μετοχών που θα εκδοθούν, δε θα δύναται να υπερβαίνει το 5% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και σε σύνολο για όλα τα προγράμματα θα εφαρμόζεται το όριο του 5% πλην εξαιρέσεων (μεγάλης

Αποδοχές	Εφαρμογή	Ανώτατα όρια και σύνδεση με την απόδοση
		διάρκειας προγράμματα με ιδιαίτερα απαιτητικά κριτήρια απόδοσης) περίπτωση κατά την οποία το ανώτατο συνολικό όριο δε θα υπερβαίνει το 10%.
Παροχή συνταξιοδότησης	Η Εταιρεία παρέχει συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών	Η παροχή αυτή εναρμονίζεται με την Πολιτική που ισχύει για τα υπόλοιπα στελέχη της Εταιρείας. Το ανώτατο όριο δε μπορεί να ξεπερνά το 12% των σταθερών αποδοχών.
Ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης (D&O)	Η Εταιρεία παρέχει ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την προστασία των μελών του έναντι οποιασδήποτε ατομικής ευθύνης που ενδεχομένως προκύψει ενεργώντας με την ιδιότητά τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	Η μέγιστη αποζημίωση ορίζεται σε 2 εκ ευρώ ανά αξίωση και σύνολο 10 εκ ευρώ
Άλλες παροχές	Περιλαμβάνονται ενδεικτικά παροχές όπως η ιδιωτική ασφάλιση υγείας, ασφάλεια ζωής, το εταιρικό αυτοκίνητο/ επίδομα αυτοκινήτου και η κάρτα καυσίμων	Δεν ορίζεται ανώτατο όριο στις παροχές που μπορούν να χορηγηθούν στο εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι παροχές εναρμονίζονται με τις πρακτικές της αγοράς και την πολιτική της Εταιρείας για του εργαζόμενους.

2.2 Συμβάσεις Εργασίας

2.2.1 Διάρκεια

Η διάρκεια θητείας των εκτελεστικών μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο δε δύναται να υπερβαίνει τα 5 έτη εκτός και αν, με εισήγηση της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας εγκρίνει θητεία αορίστου χρόνου.

Σε περίπτωση λήξης της σύμβασης με εκτελεστικό μέλος Διοικητικού Συμβουλίου με πρωτοβουλία της Εταιρείας, οι προθεσμίες ειδοποίησης και η καταβολή αποζημίωσης πραγματοποιούνται όπως ορίζει η σχετική νομοθεσία.

2.2.2 Αμοιβή

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, δε δικαιούνται άλλη αμοιβή κατ' αποκοπή ή άλλη αποζημίωση, πέρα της αμοιβής τους ως στελεχών της Εταιρείας.

2.2.3. Προσλήψεις και Προαγωγές

Το σύνολο των αποδοχών για την πρόσληψη νέου εκτελεστικού μέλους Διοικητικού Συμβουλίου θα ορίζεται σύμφωνα με τους όρους της εγκεκριμένης Πολιτικής.

Κατά την πρόσληψη, οι Σταθερές Αποδοχές δύναται να οριστούν κάτω από τα επίπεδα της αγοράς και να αυξάνονται σταδιακά καθώς το εκτελεστικό μέλος Διοικητικού Συμβουλίου αποκτά εμπειρία.

Η αμοιβή μέσω του Βραχυπρόθεσμου Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αποδοχών θα αντικατοπτρίζει το διάστημα υπηρεσίας κατά τη συγκεκριμένη χρήση.

Η αμοιβή μέσω του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων θα καταβάλλεται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από την παρούσα Πολιτική, βάσει των όρων του συγκεκριμένου προγράμματος.

Ειδικά σε περιπτώσεις προσέλκυσης, η Εταιρεία δύναται εκτάκτως και μόνον να αποζημιώσει το μέλος για τις μεταβλητές αμοιβές (ή παροχές) που θα του παρείχε ο προηγούμενος εργοδότης μέσω μιας αμοιβής

προσχώρησης (sign-on bonus). Για τον καθορισμό της αμοιβής προσχώρησης θα λαμβάνεται υπόψη η δομή των μεταβλητών αμοιβών που θα απωλέσει το μέλος (μετρητά ή μετοχές), σχετικά διαφυγόντα ποσά, ο βαθμός στον οποίο υφίστανται κριτήρια απόδοσης και η πιθανότητα εκπλήρωσής τους, καθώς και ο εναπομένον χρόνος για την κατοχύρωση.

2.2.4. Όροι λήξης σύμβασης

Για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και για τα λοιπά καθήκοντά τους, ισχύουν όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, αναφορικά με τη λήξη της εργασιακής τους σύμβασης.

2.2.5. Δεσμεύσεις

Η Εταιρεία κατά την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, διατηρεί το δικαίωμα να τηρεί όποιες συμβατικές υποχρεώσεις έχουν ήδη συναφθεί με τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, πριν την ημερομηνία ισχύος της. Σε περίπτωση που στέλεχος άλλης Εταιρείας του Ομίλου FOURLIS μετακινηθεί σαν εκτελεστικό μέλος Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, τότε – όπως ορίζει η Πολιτική «Προαγωγών και μετακινήσεων εργαζομένων εντός Ομίλου» - διατηρεί όλα τα εργασιακά του δικαιώματα.

Με την επιφύλαξη της έγκρισης του Διοικητικού Συμβουλίου, τα εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να αποδεχθούν θέσεις μη εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου σε άλλες εταιρείες και να διατηρούν τις αμοιβές που καταβάλλονται για τις εν λόγω θέσεις. Για τις συγκεκριμένες αναλήψεις θέσεων λαμβάνονται υπόψη τα όσα προβλέπονται από τη νομοθεσία και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία.

2.3 Διαχείριση των αμοιβών που βασίζονται σε προγράμματα παροχής βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων κινήτρων

Οι αμοιβές στο πλαίσιο του Βραχυπρόθεσμου Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αποδοχών και του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων χορηγούνται σύμφωνα με τους κανόνες των συναφών προγραμμάτων και δεν αποτελούν όρους συμβάσεων.

Κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, το εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου που αποχωρεί δύναται να λάβει αμοιβή από το Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αποδοχών. Πιο συγκεκριμένα, η αμοιβή καταβάλλεται μετά το κλείσιμο του οικονομικού έτους και την αποτίμηση της επίτευξης των κριτηρίων απόδοσης, αναλογικά προς την πραγματική περίοδο απασχόλησης κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους (εκτός αν η Εταιρεία φρονεί, σε εξαιρετικές περιστάσεις, ότι αρμόζει διαφορετική μεταχείριση).

Οι δικαιούμενες αμοιβές στο πλαίσιο του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων παύουν να ισχύουν με τη λήξη της απασχόλησης. Ωστόσο, σε συγκεκριμένες καθορισμένες περιστάσεις, όπως σε περίπτωση θανάτου, τραυματισμού ή ασθένειας που επιφέρει ανικανότητα εργασίας, συνταξιοδότησης με τη συμφωνία της Εταιρείας, ή όποτε άλλως κρίνει η Εταιρεία, οι αμοιβές θα καθίστανται καταβλητέες με τον όρο ότι πληρούνται τα κριτήρια απόδοσης κατά τη συνήθη περίοδο απόδοσης (ή σε συντομότερη περίοδο σε περίπτωση θανάτου του συμμετέχοντος) και με μείωση του ποσού αναλογικά (εκτός αν η Εταιρεία φρονεί, σε εξαιρετικές περιστάσεις, ότι αρμόζει διαφορετική μεταχείριση) για την πραγματική περίοδο απασχόλησης κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους.

3. Πολιτική Αποδοχών των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

3.1. Αμοιβές, επανεξέταση και πληρωμή

Κατά τον καθορισμό των επιπέδων αμοιβών των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη η πρακτική της αγοράς όσον αφορά στις εταιρείες ανάλογου μεγέθους βάσει χρηματιστηριακής αξίας, εσόδων, κερδών, πολυπλοκότητας, δομής και διεθνούς διάστασης.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν τη βασική αμοιβή και τους καταβάλλονται πρόσθετες αμοιβές για τη συμμετοχή τους σε επιτροπές. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν έχουν δικαίωμα συμμετοχής σε κανένα πρόγραμμα παροχής κινήτρων.

Στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλεται αμοιβή η οποία είναι σταθερή και καλύπτει το χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Οι εν λόγω σταθερές αμοιβές καλύπτουν το χρόνο συμμετοχής στις συνεδριάσεις Διοικητικού Συμβουλίου και στις συνεδριάσεις Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβανομένου του χρόνου προετοιμασίας.

Το ανώτατο ποσό των ετήσιων συνολικών βασικών αποδοχών καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών και υπόκειται σε έγκριση από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων.

Δεν υφίσταται προκαθορισμένο επίπεδο ετήσιας αμοιβής ή αύξησης της αμοιβής ούτε και προκαθορισμένο ανώτατο επίπεδο αμοιβής. Το Διοικητικό Συμβούλιο καθοδηγείται από το γενικό επίπεδο αμοιβών και αυξήσεων στην αγορά για τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Σε κάθε περίπτωση το μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν πρέπει να λαμβάνει οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτή Εταιρεία κατά την έννοια του άρθρου 2 του νόμου 4706/2020 ή να συμμετέχει σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε Επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανομένων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες στην Εταιρεία.

Η έννοια της σημαντικής παροχής ή αμοιβής καθορίζεται με βάση τα επίπεδα των αμοιβών της αγοράς. Επίσης λαμβάνονται υπόψη:

- η ανάγκη να διασφαλιστεί ότι τα μη εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου θα διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες, ικανότητες, πολυμορφία, γνώση και εμπειρία για θέσεις του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ο χρόνος που πρέπει να διατίθεται για τον εν λόγω ρόλο,
- οι τυχόν αυξήσεις στο εύρος, το αντικείμενο ή στις αρμοδιότητες του ρόλου,
- οι τυχόν ανάγκες πρόσληψης μη εκτελεστικού μέλους Διοικητικού Συμβουλίου με συγκεκριμένες δεξιότητες και εμπειρία.

Όταν ένα ανεξάρτητο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της FOURLIS AE ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ συμμετέχει ως μη εκτελεστικό μέλος στο Διοικητικό Συμβούλιο συνδεδεμένης εταιρείας του Ομίλου FOURLIS σύμφωνα με το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο (ΔΛΠ) 24, δύναται να λαμβάνει αμοιβές για τη συμμετοχή του αυτή σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών της συνδεδεμένης εταιρείας.

Η αμοιβή καταβάλλεται κατά κανόνα σε μηνιαία βάση σε ευρώ μέσω τραπεζικού λογαριασμού.

Για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ισχύουν όσα και ανωτέρω για τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

3.2. Έξοδα

Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα μη εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους όπως έξοδα ταξιδίων και διαμονής για τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις Διοικητικού Συμβουλίου και σε άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας, παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων συναφών με το ρόλο του μέλους, οι οποίες αποζημιώνονται σύμφωνα με την πολιτική εξόδων της Εταιρείας.

3.3. Αμοιβές για άλλους ρόλους

Επιτρέπεται η καταβολή επιπλέον αμοιβών σε μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εξαιρουμένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών) για πρόσθετες αρμοδιότητες και δραστηριότητες που υπερβαίνουν το αντικείμενο των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί. Οι αμοιβές αυτές καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνοντας υπόψη το χρόνο και την εμπειρία του μέλους καθώς και οποιουδήποτε άλλους παράγοντες κρίνει σχετικούς το Διοικητικό Συμβούλιο.

4. 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 σύνολό τους και να διασφαλισθεί η βιωσιμότητά της. Οποιαδήποτε παρέκκλιση πρέπει να εξετάζεται και να εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Ειδικότερα, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να καθορίσει υψηλότερο ανώτατο όριο των προγραμμάτων παροχής κινήτρων, όπως για παράδειγμα σε περιπτώσεις προσέλκυσης ή διακράτησης ή για οποιονδήποτε άλλο λόγο, με την προϋπόθεση ότι θεωρείται αναγκαίο κατά τα ανωτέρω εκτιθέμενα. Ωστόσο, το ανώτατο όριο επιβράβευσης του ετήσιου και του μακροπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων δε μπορεί να υπερβαίνει αθροιστικά το 160% των Σταθερών Αποδοχών ενός Εκτελεστικού Μέλους Διοικητικό Συμβούλιο σε μία οικονομική χρήση (κατά αναλογία και σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών).

»

Η προτεινόμενη αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών έχει επίσης αναρτηθεί και είναι διαθέσιμη στο επενδυτικό κοινό στην ιστοσελίδα της Εταιρείας <https://www.fourlis.gr>.

Θέμα 11^ο: Αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου με κεφαλαιοποίηση αποθεματικών και έκδοση 381.783 νέων κοινών ονομαστικών μετά ψήφου μετοχών, με σκοπό τη δωρεάν διάθεσή τους στους δικαιούχους της Δεύτερης Σειράς του εγκεκριμένου από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 16.06.2023 Προγράμματος διάθεσης μετοχών σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 114 ν. 4548/2018 (όπως ισχύει σήμερα μετά την τροποποίηση του Κεφαλαίου 2.1 Β του Προγράμματος με απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας της 21.06.2024). Συνακόλουθη τροποποίηση του άρθρου 3 του Καταστατικού.

Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.

Απαιτούμενη πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται τη λήψη απόφασης για την αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου κατά το ποσό των τριακοσίων ογδόντα μίας χιλιάδων επτακοσίων ογδόντα τριών ευρώ (€ 381.783,00), με κεφαλαιοποίηση ισόποσου μέρους διανεμητών αποθεματικών (ειδικότερα: ποσού € 381.783,00 εκ του αποθεματικού από έκδοση μετοχών υπέρ το άρτιο).

Η κατά τα ανωτέρω, δια της κεφαλαιοποίησης του προαναφερθέντος αποθεματικού, αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου θα πραγματοποιηθεί με έκδοση 381.783 νέων κοινών ονομαστικών μετά ψήφου μετοχών της Εταιρείας, ονομαστικής αξίας 1,00 ευρώ η καθεμία.

Η έκδοση των νέων μετοχών θα πραγματοποιηθεί με σκοπό την υλοποίηση της από 16.06.2023 απόφασης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας για τη θέσπιση Προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών σε ανώτατα στελέχη της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών κατ' άρθρο 114 ν. 4548/2018 (όπως ισχύει σήμερα μετά την τροποποίηση του Κεφαλαίου 2.1 Β του Προγράμματος αυτού με απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας της 21.06.2024) («το Πρόγραμμα»), σε συνδυασμό με την από 07.04.2025 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, δυνάμει της οποίας ορίστηκαν οι δικαιούχοι της Δεύτερης Σειράς του Προγράμματος βάσει της από 28.03.2025 πρότασης της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών.

Σημειώνεται ότι το πλήρες κείμενο του Καταστατικού της Εταιρείας όπως θα διαμορφωθεί μετά την έγκριση των προτεινόμενων τροποποιήσεων του (Κωδικοποιημένο Καταστατικό), έχει αναρτηθεί και είναι διαθέσιμο στο επενδυτικό κοινό στην ιστοσελίδα της Εταιρείας <https://www.fourlis.gr>.

Θέμα 12^ο: Ακύρωση 2.606.590 ιδίων μετοχών που έχει αποκτήσει η Εταιρεία στο πλαίσιο των εγκεκριμένων προγραμμάτων αγοράς δικών της (ιδίων) μετοχών, με αντίστοιχη μείωση του μετοχικού της κεφαλαίου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 49 του ν. 4548/2018. Συνακόλουθη τροποποίηση του άρθρου 3 του Καταστατικού.

Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.

Απαιτούμενη πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται τη λήψη απόφασης για την ακύρωση, σύμφωνα με το άρθρο 49 του ν. 4548/2018, 2.606.590 ιδίων μετοχών ονομαστικής αξίας ενός ευρώ (€ 1,00) η κάθε μια που κατέχει η Εταιρεία, καθώς και τη συνακόλουθη τροποποίηση του άρθρου 3 του Καταστατικού, του σχετικού με το μετοχικό κεφάλαιο.

Οι εν λόγω μετοχές, που στο σύνολό τους αντιστοιχούν σε ποσοστό 4,88% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας την 26^η Μαΐου 2025 (ημερομηνία της πρόσκλησης για τη σύγκληση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της 20^{ης} Ιουνίου 2025), αποκτήθηκαν στο πλαίσιο των εγκεκριμένων από τις Γενικές Συνελεύσεις των μετόχων της 14.06.2019, 18.06.2021 και 16.06.2023 προγραμμάτων αγοράς από την Εταιρεία δικών της (ιδίων) μετοχών, με μέση τιμή αγοράς €3,69 ανά μετοχή.

Μετά την ακύρωση, η Εταιρεία δεν θα κατέχει δικές της (ίδιες) μετοχές.

Η προτεινόμενη ακύρωση ιδίων μετοχών συνάδει με τη συνήθη πρακτική των εισηγμένων σε οργανωμένες αγορές εταιρειών, είτε στην Ελλάδα είτε στο εξωτερικό, η οποία συμβάλλει τόσο στην αύξηση της απόδοσης των ιδίων κεφαλαίων τους, όσο και στη βελτίωση της θέσης των μετόχων και την αύξηση της αξίας των μετοχών τους.

Συνακολούθως, το μετοχικό κεφάλαιο θα μειωθεί κατά το ποσό των δύο εκατομμυρίων εξακοσίων έξι χιλιάδων πεντακοσίων ενενήντα ευρώ (€ 2.606.590,00), το οποίο αντιστοιχεί στη συνολική ονομαστική αξία των ως άνω προς ακύρωση ιδίων μετοχών.

Μετά την ως άνω μείωση, σε συνδυασμό και με την αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου με κεφαλαιοποίηση αποθεματικών σύμφωνα με το 11^ο θέμα της ημερήσιας διάταξης, το μετοχικό κεφάλαιο της Εταιρείας θα διαμορφωθεί στο ποσό των πενήντα ενός εκατομμυρίων εκατόν τριάντα πέντε χιλιάδων τετρακοσίων εβδομήντα ευρώ (€ 51.135.470,00), διαιρούμενο σε πενήντα ένα εκατομμύρια εκατόν τριάντα πέντε χιλιάδες τετρακόσιες εβδομήντα (51.135.470) ονομαστικές μετοχές ονομαστικής αξίας ενός ευρώ (€ 1,00) η καθεμία μετοχή.

Συνακολούθως, προτείνεται η τροποποίηση του άρθρου 3 του Καταστατικού της Εταιρείας, με την προσθήκη παραγράφου υπό τον αριθμό 30, όπου θα γίνεται αναφορά στις περί της συνδυαστικής μεταβολής του μετοχικού κεφαλαίου αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων (ήτοι στην αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου με κεφαλαιοποίηση αποθεματικών κατά το ποσό των € 381.783,00 και τη μείωση του μετοχικού κεφαλαίου λόγω ακύρωσης ιδίων μετοχών κατά το ποσό των € 2.606.590,00), καθώς και στην κατόπιν αυτών διαμόρφωση του μετοχικού κεφαλαίου, ως ακολούθως:

«

Άρθρο 3

ΜΕΤΟΧΙΚΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

[.....]

30. Με αποφάσεις της γενικής συνέλευσης των μετόχων της εταιρείας που συνήλθε την 20^η Ιουνίου 2025, το μετοχικό κεφάλαιο της εταιρείας α) αυξήθηκε κατά το ποσό των τριακοσίων ογδόντα μίας χιλιάδων επτακοσίων ογδόντα τριών ευρώ (€381.783,00) με κεφαλαιοποίηση ισόποσου μέρους διανεμητών αποθεματικών και έκδοση τριακοσίων ογδόντα μίας χιλιάδων επτακοσίων ογδόντα τριών (381.783) νέων ονομαστικών μετοχών ονομαστικής αξίας ενός ευρώ (€1,00) της κάθε μετοχής. Η αύξηση αυτή πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του Προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών (stock grants) κατ' άρθρο 114 ν. 4548/2018, που εγκρίθηκε με απόφαση της γενικής συνέλευσης των μετόχων της εταιρείας που συνήλθε την 16.06.2023 και β) μειώθηκε κατά το ποσό των δύο εκατομμυρίων εξακοσίων έξι χιλιάδων πεντακοσίων ενενήντα ευρώ (€2.606.590,00), με ακύρωση 2.606.590 ιδίων μετοχών της Εταιρείας, ονομαστικής αξίας ενός ευρώ (€ 1,00) της κάθε μετοχής.

Έτσι το μετοχικό κεφάλαιο της εταιρείας ανέρχεται πλέον στο ποσό των πενήντα ενός εκατομμυρίων εκατόν τριάντα πέντε χιλιάδων τετρακοσίων εβδομήντα ευρώ (**€51.135.470,00**) διαιρούμενο σε πενήντα ένα εκατομμύρια εκατόν τριάντα πέντε χιλιάδες τετρακόσιες εβδομήντα (**51.135.470**) ονομαστικές μετοχές ονομαστικής αξίας ενός ευρώ (€ 1,00) της κάθε μετοχής.

»

Σημειώνεται ότι το πλήρες κείμενο του Καταστατικού της Εταιρείας όπως θα διαμορφωθεί μετά την έγκριση των προτεινόμενων τροποποιήσεων του (Κωδικοποιημένο Καταστατικό), έχει αναρτηθεί και είναι διαθέσιμο στο επενδυτικό κοινό στην ιστοσελίδα της Εταιρείας <https://www.fourlis.gr>.

Θέμα 13^ο: Έγκριση αναθεώρησης της εγκεκριμένης από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 18.06.2021 Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4706/2020 ως ισχύει.

Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.

Απαιτούμενη πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται την έγκριση του αναθεωρημένου κείμενου της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, που έχει καταρτισθεί σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020. Σημειώνεται ότι η ισχύουσα σήμερα Πολιτική Καταλληλότητας είχε εγκριθεί από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 18.06.2021.

Η προτεινόμενη τροποποίηση αποσκοπεί ιδίως στην εναρμόνιση της Πολιτικής με τις τροποποιήσεις που επήλθαν δυνάμει του ν. 5178/2025 και της τροποποιημένης Εγκυκλίου υπ' αρ. 60 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς της 29.04.2025.

Το πλήρες κείμενο της προτεινόμενης αναθεωρημένης Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου έχει ως ακολούθως:

«

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

Έκδοση:	Δεύτερη (2η)/ Ημερομηνία έγκρισης από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της FOURLIS AE ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ: 20/6/2025
Σκοπός:	Η παρούσα Πολιτική αφορά τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) της FOURLIS AE 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 AE 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 AE 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.

5. 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.

6. 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:

6.1. 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 άρ. 9 παρ. 1 και 2 του Ν.4706/2020 και του άρ. 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.

6.2. 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 εμπειρογνωσία 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

»

Η προτεινομένη αναθεωρημένη Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου έχει επίσης αναρτηθεί και είναι διαθέσιμη στο επενδυτικό κοινό στην ιστοσελίδα της Εταιρείας <https://www.fourlis.gr>.

Θέμα 14^ο: Έγκριση αναθεώρησης του εγκεκριμένου από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 16.06.2023 προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών βάσει απόδοσης (performance stock grants) σε στελέχη της Εταιρείας και συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών σύμφωνα με το άρθρο 114 ν. 4548/2018.

Απαιτούμενη απαρτία: 1/2 (50%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.

Απαιτούμενη πλειοψηφία: 2/3 (66,67%) των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, λαμβάνοντας υπόψη αφενός την επιμήκυνση του χρονοδιαγράμματος επίτευξης των φιλόδοξων στρατηγικών στόχων της Εταιρείας και αφετέρου τις προτάσεις των θεσμικών επενδυτών – μετόχων για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας του μηχανισμού μακροπρόθεσμης παροχής κινήτρων στα στελέχη της Εταιρείας ώστε να διευκολύνεται η επίτευξη βιώσιμης ανταποδοτικότητας υψηλού επιπέδου, μετά από εισήγηση της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, υποβάλλει προς

έγκριση την αναθεώρηση του εγκεκριμένου από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των μετόχων της 16.06.2023 προγράμματος προσέλκυσης, διατήρησης και παρότρυνσης ανώτατων στελεχών της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών, που υλοποιείται με δωρεάν διάθεση μετοχών βάσει απόδοσης (performance stock grants) σύμφωνα με το άρθρο 114 ν. 4548/2018 ως ισχύει σήμερα («το Πρόγραμμα»). Με τις προτεινόμενες τροποποιήσεις του Προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών βάσει απόδοσης (performance stock grants), το Διοικητικό Συμβούλιο αποβλέπει ιδίως στα εξής:

1) Το Πρόγραμμα να παρακινεί και να επιβραβεύει την υλοποίηση της μακροπρόθεσμης επιχειρηματικής στρατηγικής και να ευθυγραμμίζει τα συμφέροντα των μετόχων με τη μακροπρόθεσμη επίδοση της Εταιρείας, αναγνωρίζοντας και επιβραβεύοντας τη δημιουργία αξίας μακροπρόθεσμα, θέτοντας μακροπρόθεσμους στόχους απόδοσης και παρέχοντας μετοχές. Το Πρόγραμμα εστιάζει στην επίτευξη βιώσιμης απόδοσης της Εταιρείας μακροπρόθεσμα και εφαρμόζονται σε κάθε περίπτωση τα όρια που ορίζονται στην Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

2) Η διάρκεια του Προγράμματος να παραταθεί κατά ένα (1) έτος, χωρίς αύξηση του συνολικού αριθμού των μετοχών που θα χορηγηθούν, ούτως ώστε να τελεί σε πλήρη χρονική αντιστοιχία με το Στρατηγικό Πλάνο του Ομίλου (Vision), όπως αυτό έχει επικοινωνηθεί στο επενδυτικό κοινό και στους μετόχους και αφορά την περίοδο 2025 – 2027, θέτοντας προς επίτευξη υψηλούς στόχους πωλήσεων (750 εκατομμύρια ευρώ) και κερδοφορίας (προσαρμοσμένο EBITDA 8-10% επί των πωλήσεων).

2) Οι στόχοι που θα λαμβάνονται υπόψη και θα αποτελούν τα κριτήρια επίτευξης του Στρατηγικού Πλάνου για την περίοδο 2025 - 2027 (750 εκατομμύρια ευρώ πωλήσεις και προσαρμοσμένο EBITDA 8-10% επί των πωλήσεων) να είναι κατηγοριοποιημένοι και προσδιορισμένοι ως προς τις βαρύτητές τους, αντικειμενικά μετρήσιμοι είτε βάσει δημοσιευόμενων χρηματοοικονομικών και μη στοιχείων (Ετήσιες Οικονομικές Εκθέσεις και Εκθέσεις Βιωσιμότητας) είτε με χρήση διεθνώς αποδεκτών μεθόδων αξιολόγησης. Ο υπολογισμός της επίτευξης των στόχων παρατίθεται σαφώς στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών. Οι κατηγορίες και οι βαρύτητες των προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση στόχων είναι οι εξής:

Κατηγορία / Στόχος	Βαρύτητα
A. Οικονομική Απόδοση	50%
A1. Συνολική Απόδοση Μετοχής (Total Shareholder Return - TSR) σε σχέση με ένα δείκτη σύγκρισης (Relative TSR)	25%
A2. Κέρδη ανά Μετοχή (Earnings per Share - EPS)	25%
B. Εμπειρία Πελάτη (Customer Experience - CX)	25%
Γ. Βιωσιμότητα (Sustainability)	25%

Το ελάχιστο όριο επίτευξης των στόχων ανά κατηγορία είναι το 80%.

Οι στόχοι θα ποσοτικοποιούνται ετησίως από το Διοικητικό Συμβούλιο με εισήγηση της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών και θα αξιολογείται ετησίως η απόδοση που έχει επιτευχθεί έναντι των εν λόγω στόχων.

3) Να καθοριστούν τα ανώτατα στελέχη της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών, οι ρόλοι τους, καθώς και ο συνολικός αριθμός τους σύμφωνα με την δομή του Ομίλου, με σκοπό τη δέσμευση και παρακίνησή τους στην επιδίωξη της επίτευξης των στόχων του Στρατηγικού Πλάνου του Ομίλου. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την ισχύουσα δομή, στο Πρόγραμμα δύναται να ενταχθούν 33 έως 40 ανώτατα στελέχη της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών, στους οποίους περιλαμβάνονται τα εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι και ανώτατα διευθυντικά στελέχη που αναφέρονται απευθείας στους Διευθύνοντες Συμβούλους.

4) Να επεκταθεί η περίοδος διακράτησης σε τρία έτη από την ημερομηνία απονομής (περίοδος υποχρεωτικής διακράτησης/ lock up period 3 έτη), ώστε να εξασφαλιστεί η μακροπρόθεσμη δέσμευση και αφοσίωση των δικαιούχων στελεχών στους σκοπούς του Στρατηγικού Πλάνου.

Ειδικότερα, προτείνονται τα εξής:

I. Να τροποποιηθεί το Κεφάλαιο 2.1 Β του Προγράμματος:

α) προκειμένου να ορισθεί ότι το ως άνω Πρόγραμμα έχει διάρκεια εξήντα (60) μήνες (αντί 48 μηνών που ισχύει σήμερα) και θα υλοποιηθεί σε τέσσερις (4) ετήσιες Σειρές (αντί τριών Σειρών που ισχύει σήμερα), με ανώτατο αριθμό απονεμομένων δικαιωμάτων δωρεάν μετοχών κάθε Σειράς σύμφωνα με τα αναγραφόμενα στον παρακάτω Πίνακα, και με δυνατότητα του Διοικητικού Συμβουλίου να αποφασίζει τη μεταφορά μέχρι ποσοστού 15% των κατ' άρθρο 114 ν. 4548/2018 προς απονομή δικαιωμάτων δωρεάν διάθεσης μετοχών (stock grants) της Πρώτης, Δεύτερης και Τρίτης Σειράς του ως άνω Προγράμματος σε επόμενες Σειρές. Διευκρινίζεται ότι δεν θα επέλθει τροποποίηση ως προς το μέγιστο αριθμό των μετοχών που εκδίδονται στο πλαίσιο του Προγράμματος αυτού (ήτοι: ένα εκατομμύριο τριακόσιες χιλιάδες (1.300.000) μετοχές, ήτοι το 2,5% περίπου του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας κατά την ημερομηνία της πρόσκλησης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της 16.06.2023 (εκ των οποίων έχουν ήδη χορηγηθεί 385.033 μετοχές στο πλαίσιο της ήδη ολοκληρωθείσας Πρώτης Σειράς του Προγράμματος).

και

β) προκειμένου να ορισθεί τριετής (3ετής) περίοδος υποχρεωτικής διακράτησης των νέων κοινών μετά ψήφου μετοχών βάσει απόδοσης (performance stock grants) που θα χορηγηθούν στο πλαίσιο της Δεύτερης, Τρίτης και Τέταρτης Σειράς, αντί της περιόδου διαρκείας δύο (2) ετών που ίσχυε για την Πρώτη Σειρά. Η περίοδος υποχρεωτικής διακράτησης (lock up period), για όλες τις Σειρές, αρχίζει από την ημερομηνία λήψης απόφασης, από το Διοικητικό Συμβούλιο, για τον καθορισμό των δικαιούχων (ημερομηνία απονομής).

Διευκρινίζεται ότι στο πλαίσιο της εφαρμογής του Προγράμματος μέχρι σήμερα έχουν ήδη εκδοθεί 385.033 μετοχές της Πρώτης Σειράς με περίοδο διακράτησης 2 ετών ενώ, για τη Δεύτερη Σειρά που έχουν απονεμηθεί 381.783 δικαιώματα μετοχών, η περίοδος υποχρεωτικής διακράτησης (lock up period) προτείνεται να οριστεί σε 3 έτη.

Μετά την έγκριση της προτεινόμενης τροποποίησης του Προγράμματος, το Κεφάλαιο 2.1B αυτού θα διαμορφωθεί και θα ισχύει ως εξής:

«

Β) Πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών βάσει απόδοσης (performance stock grants) σε στελέχη της Εταιρείας και συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών σύμφωνα με το άρθρο 114 ν. 4548/2018: Η διάρκεια είναι εξήντα (60) μήνες, αρχομένη τον Μάρτιο του 2024. Το Πρόγραμμα αυτό θα υλοποιηθεί σε τέσσερις (4) ετήσιες σειρές, με ανώτατο αριθμό απονεμομένων δικαιωμάτων δωρεάν μετοχών βάσει απόδοσης κάθε Σειράς σύμφωνα με τα αναγραφόμενα στον παρακάτω Πίνακα.

Ο μέγιστος αριθμός των μετοχών που θα εκδοθούν στο πλαίσιο του παραπάνω Προγράμματος είναι ένα εκατομμύριο τριακόσιες χιλιάδες (1.300.000) μετοχές, ήτοι το 2,5% περίπου του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας κατά την ημερομηνία της πρόσκλησης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της 16.06.2023.

Σειρές	Ημερομηνία απονομής δικαιωμάτων δωρεάν μετοχών βάσει απόδοσης (άρθρο 114 ν. 4548/2018)	Περίοδος υποχρεωτικής διακράτησης μετοχών βάσει απόδοσης (lock up period)	Μέγιστος αριθμός μετοχών βάσει απόδοσης Σειράς
Πρώτη Σειρά	4/2024	Δύο (2) έτη από την ημερομηνία απονομής.	433.333, με δυνατότητα μεταφοράς έως 65.000 μετοχών στις επόμενες Σειρές.
Δεύτερη Σειρά	4/2025	Τρία (3) έτη από την ημερομηνία απονομής.	433.333, με δυνατότητα μεταφοράς έως 65.000 μετοχών στις επόμενες Σειρές.
Τρίτη Σειρά	4/2026	Τρία (3) έτη από την ημερομηνία απονομής.	216.667, πλέον τυχόν μεταφερομένων μετοχών προηγούμενων Σειρών, με δυνατότητα μεταφοράς έως 32.500 μετοχών στην επόμενη Σειρά.
Τέταρτη Σειρά	4/2027	Τρία (3) έτη από την ημερομηνία απονομής.	216.667, πλέον τυχόν μεταφερομένων μετοχών προηγούμενων Σειρών.
ΜΕΓΙΣΤΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΕΤΟΧΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ			1.300.000

»

II. Να τροποποιηθεί το Κεφάλαιο 2.2 Β του Προγράμματος, ώστε να διαμορφωθεί και να ισχύει ως εξής:

«

2.2 Δικαιούχοι του Προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών βάσει απόδοσης (performance stock grants) σε στελέχη της Εταιρείας και συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών σύμφωνα με το άρθρο 114 ν. 4548/2018

Κατά την ημερομηνία παραχώρησης το Διοικητικό Συμβούλιο θα αποφασίζει για την κατανομή των δικαιωμάτων κάθε Σειράς, αφού ληφθεί υπόψη η επίτευξη των στόχων του Στρατηγικού Πλάνου του Ομίλου και αξιολογηθούν οι υποψήφιοι δικαιούχοι. Ειδικότερα:

Δικαιούχοι δύνανται να είναι μόνον επιλεγμένα ανώτατα στελέχη της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών, στους οποίους περιλαμβάνονται τα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ., οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι και ανώτατα διευθυντικά στελέχη που αναφέρονται απευθείας στους Διευθύνοντες Συμβούλους και κατέχουν θέσεις ευθύνης για την καθημερινή λειτουργία και τη στρατηγική ανάπτυξη των εταιρειών του Ομίλου σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα δομή του, και συγκεκριμένα 33 έως 40 ανώτατα στελέχη που θα επιλέγονται για κάθε Σειρά του Προγράμματος κατ' εύλογη κρίση του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβανομένης υπόψη της συνεισφοράς τους στην επίτευξη των στρατηγικών πλάνων του Ομίλου FOURLIS για την περίοδο 2025 – 2027 (Vision) θέτοντας προς επίτευξη υψηλούς στόχους πωλήσεων (750 εκατομμύρια ευρώ) και κερδοφορίας (προσαρμοσμένο EBITDA 8-10% επί των πωλήσεων). Ειδικώς ως προς την Τρίτη και Τέταρτη Σειρά του Προγράμματος, για την αξιολόγηση της συνεισφοράς των ανώτατων στελεχών της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών θα λαμβάνονται υπόψη οι παρακάτω αναφερόμενοι στόχοι, τριών κατηγοριών, με τους αντίστοιχους συντελεστές βαρύτητας:

Κατηγορία / Στόχος	Βαρύτητα
A. Οικονομική Απόδοση	50%
A1. Συνολική Απόδοση Μετοχής (Total Shareholder Return - TSR) σε σχέση με ένα δείκτη σύγκρισης (Relative TSR) ¹	25%
A2. Κέρδη ανά Μετοχή (Earnings per Share - EPS) ²	25%
B. Εμπειρία Πελάτη (Customer Experience - CX) ³	25%
Γ. Βιωσιμότητα (Sustainability) ⁴	25%

¹ Συνολική Απόδοση Μετοχής (Total Shareholder Return - TSR): Ο δείκτης που μετρά την απόδοση μιας μετοχής σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο (εν προκειμένω, κατά την ετήσια περίοδο που αντιστοιχεί σε ορισμένη ετήσια Σειρά του Προγράμματος) και καταδεικνύει το συνολικό όφελος που αποκομίζει ο μέτοχος από μια μετοχή. Περιλαμβάνει τόσο την κεφαλαιακή απόδοση (capital gains), όσο και τα μερίσματα (dividends) που εισπράττει ο μέτοχος. Υπολογίζεται ως η ποσοστιαία μεταβολή (%) από (α) την τιμή της μετοχής της Εταιρείας στο τέλος του προηγούμενου έτους (τιμή εκκίνησης) έως (β) την τιμή της μετοχής στο τέλος του τρέχοντος έτους, προσαυξημένη κατά το άθροισμα των μερισμάτων ανά μετοχή ή κατά

οποιαδήποτε άλλη διανομή που έγινε στους μετόχους (π.χ. διανομή δωρεάν μετοχών, επιστροφή κεφαλαίου κ.λπ.) κατά την ίδια περίοδο (τιμή λήξης).

Προκειμένου να εξομαλυνθεί η μεταβλητότητα σε περίπτωση γεγονότων εκτός του ελέγχου της διοίκησης (π.χ. γεωπολιτικά καθοδηγούμενες διακυμάνσεις), για τις περιπτώσεις αυτές ο τύπος TRS θα υπολογίζεται ως εξής: Ως TSR ορίζεται η ποσοστιαία μεταβολή (%) από (α) τη μέση τιμή της μετοχής της Εταιρείας κατά τον μήνα Δεκέμβριο του προηγούμενου έτους (τιμή εκκίνησης) έως (β) τη μέση τιμή της μετοχής κατά τον μήνα Δεκέμβριο του τρέχοντος έτους, προσαυξημένη κατά το άθροισμα των μερισμάτων ανά μετοχή ή κατά οποιαδήποτε άλλη διανομή που έγινε στους μετόχους (π.χ. διανομή δωρεάν μετοχών, επιστροφή κεφαλαίου κ.λπ.) κατά την ίδια περίοδο (τιμή λήξης).

Επιλογή Δείκτη Σύγκρισης

Η απόδοση της Εταιρείας βάσει TSR θα αξιολογείται είτε:

- σε σύγκριση με σχετικό χρηματιστηριακό δείκτη, όπως ο FTSE/ATHEX Consumer Discretionary Index (**FTSE/ATHEX Καταναλωτικά Προϊόντα**) ή ο **FTSE/ATHEX Mid Cap Index**, είτε
 - σε σύγκριση με μία ομάδα εισηγμένων εταιρειών του λιανεμπορίου και των καταναλωτικών αγαθών.
- Η επιλογή του δείκτη σύγκρισης (δείκτης ή ομάδα εταιρειών) θα πραγματοποιείται από το Διοικητικό Συμβούλιο και θα παραμένει σταθερή καθ' όλη τη διάρκεια της, υπό την επιφύλαξη εύλογων προσαρμογών σε περιπτώσεις διαγραφών, συγχωνεύσεων ή άλλων σημαντικών εταιρικών ενεργειών.

Κριτήρια Κατοχύρωσης (Vesting Criteria)

Η κατοχύρωση του τμήματος του προγράμματος που βασίζεται στον TSR θα εξαρτάται από τη σχετική απόδοση της Εταιρείας έναντι του επιλεγμένου δείκτη σύγκρισης, βάσει κλίμακας που θα εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η εν λόγω κλίμακα δύναται να διαμορφωθεί ως εξής:

- **Κατάταξη επί τοις εκατό (percentile ranking)** εντός της ομάδας σύγκρισης, ή
- **Ποσοστιαία υπεραπόδοση (percentage point outperformance)** έναντι του επιλεγμένου χρηματιστηριακού δείκτη.

Σε κάθε περίπτωση η κατοχύρωση προϋποθέτει την επίτευξη **ελάχιστου αποδεκτού επιπέδου απόδοσης**, το οποίο θα καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Διακριτική Ευχέρεια και Προσαρμογές

Το Διοικητικό Συμβούλιο διατηρεί το δικαίωμα να προσαρμόζει την ομάδα σύγκρισης, τη μεθοδολογία ή το αποτέλεσμα της αξιολόγησης, με στόχο τη διασφάλιση της δίκαιης εφαρμογής και την αποφυγή ανεπιθύμητων αποτελεσμάτων λόγω έκτακτων ή μη επαναλαμβανόμενων γεγονότων. Η ομάδα σύγκρισης θα παραμένει σταθερή καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου μέτρησης, με την επιφύλαξη εύλογων προσαρμογών σε περιπτώσεις διαγραφών, συγχωνεύσεων ή άλλων σημαντικών εταιρικών ενεργειών.

² Κέρδη ανά Μετοχή (Earnings per Share - EPS): Ο δείκτης μέτρησης της κερδοφορίας της Εταιρείας, ο οποίος προκύπτει από τη διαίρεση των καθαρών κερδών της Εταιρείας με τον συνολικό αριθμό των μετοχών, εξαιρουμένων των ιδίων μετοχών. Για τους σκοπούς του Προγράμματος εξαιρούνται τα κέρδη που προκύπτουν από αποτιμήσεις ακίνητης περιουσίας (Earnings per Share excl. real estate revaluations).

³ Εμπειρία Πελάτη (Customer Experience - CX): Η μέτρηση της εμπειρίας πελάτη γίνεται μέσω διεθνώς αποδεκτών μεθοδολογιών και δεικτών (KPIs) που αποσκοπούν στην αξιολόγηση της ικανοποίησης και της αφοσίωσης των πελατών. Ο Όμιλος FOURLIS χρησιμοποιεί ενδεικτικά: α) για την αξιολόγηση της Εμπειρίας Πελάτη ως προς τον Κλάδο Λιανικής Πώλησης Ειδών Οικιακού Εξοπλισμού και Επίπλων (καταστήματα IKEA) τη μεθοδολογία "Happy Customer" («ευχαριστημένος πελάτης»), και β) για την αξιολόγηση της Εμπειρίας Πελάτη ως προς τον Κλάδο λιανικής πώλησης Αθλητικών Ειδών (καταστήματα INTERSPORT και FOOT LOCKER) τη μεθοδολογία "Net Promoter Score (NPS)", που καταγράφει την πιθανότητα οι πελάτες να συστήσουν την επιχείρηση σε άλλους.

⁴ Βιωσιμότητα (Sustainability): Για τη μέτρηση του σχετικού δείκτη λαμβάνονται υπόψη οι στόχοι που δημοσιεύονται στην Ετήσια Έκθεση Βιωσιμότητας κατά CSRD, καθώς και η Εργασιακή Δέσμευση (Employee engagement), που μετράται μέσω ερευνών ικανοποίησης εργαζομένων.

»

III. Να τροποποιηθεί το Κεφάλαιο 2 περίπτ. (B) του Προγράμματος προκειμένου, για την υλοποίησή του, αφενός να δοθεί η δυνατότητα, σύμφωνα με το άρθρο 114 § 2 ν. 4548/2018, η Εταιρεία είτε να διαθέτει

ίδιες μετοχές που αποκτώνται ή έχουν ήδη αποκτηθεί σύμφωνα με την παράγραφο άρθρου 49 του ιδίου ως άνω νόμου, είτε να εκδίδει νέες μετοχές με κεφαλαιοποίηση μη διανεμηθέντων κερδών ή διανεμητών αποθεματικών ή διαφοράς από την έκδοση μετοχών υπέρ το άρτιο, αφετέρου να καταργηθεί το τελευταίο εδάφιο του ιδίου Κεφαλαίου, ως πλέον μη ισχύον κατόπιν των παραπάνω τροποποιήσεων.

Μετά την έγκριση της προτεινόμενης τροποποίησης του Προγράμματος, το Κεφάλαιο 2 περίπτ. (B) του Προγράμματος θα διαμορφωθεί και θα ισχύει ως εξής:

«

Κεφάλαιο 2: Κύριοι Όροι του Προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών βάσει απόδοσης (performance stock grants) σε στελέχη της Εταιρείας και συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών σύμφωνα με το άρθρο 114 ν. 4548/2018:

Το Πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών βάσει απόδοσης (performance stock grants) σε στελέχη της Εταιρείας και συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών σύμφωνα με το άρθρο 114 ν. 4548/2018 παρέχει στα επιλεγόμενα στελέχη δωρεάν κοινές ονομαστικές μετά ψήφου μετοχές (stock grants) είτε μέσω διάθεσης ιδίων μετοχών που αποκτώνται ή έχουν ήδη αποκτηθεί σύμφωνα με την παράγραφο άρθρου 49 του ν. 4548/2018, είτε μέσω έκδοσης νέων μετοχών με κεφαλαιοποίηση μη διανεμηθέντων κερδών ή διανεμητών αποθεματικών ή διαφοράς από την έκδοση μετοχών υπέρ το άρτιο.

»

Επισημαίνεται, στο σημείο τούτο, ότι βρίσκονται σε ισχύ δύο μακροπρόθεσμα Προγράμματα παροχής κινήτρων (δικαιώματα προαίρεσης ή/και μετοχών). Αναλυτικότερα:

α) Το σύνολο των μετοχών βάσει απόδοσης που κατά μέγιστο αριθμό χορηγούνται στο πλαίσιο του Προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών βάσει απόδοσης (performance stock grants) που έχει εγκριθεί και τεθεί σε εφαρμογή με απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της 16.06.2023, όπως προτείνεται να τροποποιηθεί από την Τακτική Γενική Συνέλευση της 20.06.2025, και δεν έχουν απονεμηθεί, αντιστοιχούν σήμερα σε ποσοστό 1,80% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας (μη υπολογιζόμενων των ιδίων μετοχών που κατέχει σήμερα η Εταιρεία). Το σύνολο των δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών (stock options) που έχουν χορηγηθεί στο πλαίσιο του Προγράμματος που εγκρίθηκε και τέθηκε σε εφαρμογή με απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της 16.06.2023, αντιστοιχούν σήμερα σε ποσοστό 1,67% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας (μη υπολογιζόμενων των ιδίων μετοχών που κατέχει σήμερα η Εταιρεία).

β) Το σύνολο των δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών (stock options) που έχουν χορηγηθεί στο πλαίσιο του Προγράμματος που εγκρίθηκε και τέθηκε σε εφαρμογή με απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της 22.07.2021 και δεν έχουν εξασκηθεί, αντιστοιχούν σήμερα σε ποσοστό 0,96% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας (μη υπολογιζόμενων των ιδίων μετοχών που κατέχει σήμερα η Εταιρεία).

γ) Συνολικά, οι μετοχές που θα εκδοθούν κατ' εφαρμογή των δύο ανωτέρω προγράμματος αντιστοιχούν κατ' ανώτατο σε ποσοστό 4,43% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας (μη υπολογιζομένων των ιδίων μετοχών που κατέχει σήμερα η Εταιρεία).

δ) Δεν υπάρχει σε ισχύ κανένα άλλο μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων πέραν των ανωτέρω αναφερόμενων.

Θέμα 15º: Έγκριση προγράμματος αγοράς από την εταιρεία δικών της (ιδίων) μετοχών και ειδικότερα αγοράς μέχρι του αριθμού των 2.556.774 μετοχών (5% του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου) εντός 24 μηνών από της εγκρίσεως, με κατώτατο όριο απόκτησης ένα ευρώ (€ 1,00) ανά μετοχή και ανώτατο όριο απόκτησης ευρώ (€ 8,00) ανά μετοχή, σύμφωνα με το άρθρο 49 του ν. 4548/2018.

Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.

Απαιτούμενη πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 49 του ν. 4548/2018, την έγκριση αγοράς από την Εταιρεία δικών της (ιδίων) μετοχών. Ειδικότερα, προτείνεται ο ανώτατος αριθμός μετοχών που θα είναι δυνατόν να αποκτηθούν, συμπεριλαμβανομένων των μετοχών τις οποίες είχε αποκτήσει προηγουμένως η Εταιρεία και διατηρεί, να ανέρχεται στις 2.556.774 μετοχές (5% του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου), η έγκριση της Γενικής Συνέλευσης να χορηγηθεί για χρονικό διάστημα 24 μηνών και, τέλος, να ορισθούν ως κατώτατο όριο απόκτησης το ένα ευρώ (€ 1,00) ανά μετοχή και ανώτατο όριο απόκτησης τα οκτώ ευρώ (€ 8,00) ανά μετοχή.

Για την εφαρμογή της αγοράς των ιδίων μετοχών προτείνεται να εξουσιοδοτηθεί το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Επισημαίνεται ότι, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, η πραγματοποίηση της αγοράς ιδίων μετοχών είναι δυνατή. Η Εταιρεία δύναται κατά τη διακριτική της ευχέρεια, να μην εφαρμόσει το πρόγραμμα ή να προβεί σε αγορά μικρότερου αριθμού μετοχών από το ανώτατο όριο που ενέκρινε η Γενική Συνέλευση. Η εφαρμογή του προγράμματος θα εξαρτηθεί από διάφορους παράγοντες όπως είναι, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, η υλοποίηση του αναπτυξιακού και επενδυτικού πλάνου και η διαθεσιμότητα κεφαλαίων.

Κηφισιά, 26 Μαΐου 2025
FOURLIS A.E. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ
Τμήμα Εταιρικών Ανακοινώσεων