

FOURLIS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ

**ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΕΠΙ ΤΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ
ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΤΑΚΤΙΚΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ ΤΗΣ 18/06/2021**

Ενημερώνονται οι κ.κ. μέτοχοι ότι ο συνολικός αριθμός των μετοχών της Εταιρείας με την επωνυμία «FOURLIS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ» που υφίστανται την 27^η Μαΐου 2021 (ημερομηνία της πρόσκλησης για τη σύγκληση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της 18^{ης} Ιουνίου 2021) ανέρχεται σε 52.092.001 κοινές ονομαστικές μετοχές και κατά την ως άνω ημερομηνία η Εταιρεία κατέχει 629.785 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.

Η Τακτική Γενική Συνέλευση (ή και τυχόν επαναληπτική της) θα διεξαχθεί ως προς όλους τους μετόχους με τηλεδιάσκεψη σε πραγματικό χρόνο υποβοηθούμενη από Συντονιστή (Operator Assisted Real-Time Teleconference) λόγω της υφισταμένης καταστάσεως και στο πλαίσιο των μέτρων πρόληψης για την αποφυγή διασποράς του κορωνοϊού COVID-19 και συγκεκριμένα για την προστασία της υγείας των μετόχων και των εργαζομένων της Εταιρείας και τη συνέχεια των επιχειρησιακών λειτουργιών στους χώρους της έδρας της Εταιρείας, λαμβανομένων υπόψη των οριζομένων στην Κ.Υ.Α. Δια/Γ.Π.οικ. 31950/21.05.2021 (ΦΕΚ Β' 2141/22.05.2021). Για το σκοπό αυτό, η Εταιρεία προ της συγκλήσεως της Γενικής Συνελεύσεως έχει εξασφαλίσει επαρκώς τη δυνατότητα των μετόχων να συμμετέχουν ενεργά στη γενική συνέλευση και να ασκούν τα δικαιώματά τους, σύμφωνα με τις διαδικασίες που ορίζονται στην από 27.05.2021 πρόσκληση για τη σύγκληση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

Ακολουθεί συνοπτικό επεξηγηματικό σημείωμα επί των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της 18^{ης} Ιουνίου 2021.

ΘΕΜΑ 1^ο: Υποβολή και έγκριση των οικονομικών καταστάσεων, ενοποιημένων και Εταιρείας (Ετήσιας Οικονομικής Έκθεσης) μετά των επ' αυτών εκθέσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ανεξάρτητων Ορκωτών Ελεγκτών της εταιρικής χρήσης 1/1/2020 - 31/12/2020.

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 την χρήση 01/01-31/12/2020, που εγκρίθηκαν από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας κατά τη Συνεδρίαση του την 22/03/2021, η Έκθεση Διαχείρισης του Διοικητικού Συμβουλίου για τη χρήση του 2020, 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.

Οι Ετήσιες Οικονομικές Καταστάσεις της χρήσης 2020, η Έκθεση Διαχείρισης και η Επεξηγηματική Έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς επίσης και η Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης και η Έκθεση των Ανεξάρτητων Ορκωτών Ελεγκτών, έχουν συμπεριληφθεί στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση της Εταιρείας για τη χρήση 2020, 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 2^ο: Μη διανομή μερίσματος από τα καθαρά κέρδη της εταιρικής χρήσης 1/1/2020 - 31/12/2020.

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

Απαιτούμενη πλειοψηφία: 80% των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.

Λαμβάνοντας υπόψη τις εξελίξεις σχετικά με την πανδημία του κορωνοϊού COVID-19, το Διοικητικό Συμβούλιο προτείνει τη λήψη απόφασης για τη μη διανομή μερίσματος από τα κέρδη της εταιρικής χρήσης 1/1/2020 - 31/12/2020 και τη μεταφορά των ως άνω κερδών στη νέα χρήση, ως πρόσφορο μέτρο για την αντιμετώπιση των οικονομικών επιπτώσεων της πανδημίας και ειδικότερα προκειμένου να διαφυλαχθεί και ενισχυθεί η χρηματοοικονομική επάρκεια της Εταιρείας και να διατηρηθεί ο ρυθμός ανάπτυξης του Ομίλου.

Σε περίπτωση καταψηφίσεως της παραπάνω προτάσεως η Εταιρεία θα προβεί στη διανομή του ελάχιστου μερίσματος σύμφωνα με το άρθρο 161 του ν. 4548/2018, ήτοι ποσοστού τριάντα πέντε τοις εκατό (35%) των καθαρών κερδών, ύστερα από αφαίρεση της κράτησης για σχηματισμό τακτικού αποθεματικού. Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι ίδιες μετοχές εξαιρούνται από τη διανομή των κερδών, το τελικό ποσό του μερίσματος, που θα καταβληθεί ανά μετοχή, θα προσυζητηθεί λαμβάνοντας υπόψη το ποσό του μερίσματος που θα αντιστοιχεί στις ίδιες μετοχές που θα κατέχει η Εταιρεία κατά την ημερομηνία αποκοπής. 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. Για την περίπτωση της καταβολής του ελάχιστου μερίσματος σύμφωνα με τα παραπάνω, ορίζονται ως ημερομηνία προσδιορισμού δικαιούχων μερίσματος (Record Date) η Παρασκευή 02.07.2021, ως ημερομηνία αποκοπής μερίσματος η Πέμπτη 01.07.2021 και ως ημερομηνία έναρξης καταβολής μερίσματος η Τετάρτη 07.07.2021.

ΘΕΜΑ 3^ο: 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 2020, 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 ενός (1) Τακτικού και ενός (1) Αναπληρωματικού Ορκωτού Ελεγκτή - Λογιστή, για τον έλεγχο των οικονομικών καταστάσεων, ενοποιημένων και Εταιρείας, της εταιρικής χρήσης 1/1/2021 - 31/12/2021 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 "ΕΡΝΣΤ & ΓΙΑΝΓΚ (ΕΛΛΑΣ) ΟΡΚΩΤΟΙ ΕΛΕΓΚΤΕΣ ΛΟΓΙΣΤΕΣ Α.Ε.", για τον έλεγχο των Οικονομικών Καταστάσεων της Εταιρείας κατά τη χρήση 2021 από Ανεξάρτητους Ορκωτούς Ελεγκτές (έναν τακτικό και έναν αναπληρωματικό) που θα ορίσει η εταιρεία αυτή.

Εισηγείται επίσης τον καθορισμό της αμοιβής της ανωτέρω ελεγκτικής εταιρείας, για τον έλεγχο των Οικονομικών Καταστάσεων (Ενοποιημένων και Εταιρείας) της χρήσης 2021 και τη σύνταξη και χορήγηση έκθεσης ελέγχου, περιλαμβανομένης κάθε εν γένει σχετικής με τον έλεγχο δαπάνης, μέχρι του ποσού των € 40.000,00 πλέον ΦΠΑ.

ΘΕΜΑ 5^ο: Έγκριση αμοιβών μελών Διοικητικού Συμβουλίου για την εταιρική χρήση 1/1/2020 - 31/12/2020 και προέγκριση αμοιβών τους για την εταιρική χρήση 1/1/2021 - 31/12/2021 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 € 383.131 που καταβλήθηκαν στα μέλη του για τη χρήση του 2020.

Αναλυτικές πληροφορίες για τις καταβληθείσες αμοιβές για το έτος 2021 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 ποσού € 575.000 στα μέλη του για τη χρήση του 2021.

ΘΕΜΑ 6^ο: Έγκριση αναθεώρησης της εγκεκριμένης από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων της 24.01.2020 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 Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων της 24.01.2020 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 9α της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ, Οδηγία 2017/828 ΕΕ)
της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ**

Έκδοση:	Δεύτερη (2 ^η) / Ημερομηνία έγκρισης από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ: 18.06.2021
Σκοπός:	Η παρούσα Πολιτική αφορά τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ και συντάχθηκε σύμφωνα με την Οδηγία της ΕΕ για τα δικαιώματα των μετόχων (Οδηγία ΕΕ 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Μαΐου 2017) όπως έχει ενσωματωθεί στην ελληνική νομοθεσία με τον Ν. 4548/2018.

	<p>Η Πολιτική Αποδοχών (εφεξής Πολιτική) συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική και στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της εταιρείας και διευκρινίζει τον τρόπο συνεισφοράς.</p> <p>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.</p>
Ποιούς αφορά:	<p>Υφιστάμενα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου και/ ή νέα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας κατά τη διάρκεια της ισχύος της. Στο Διοικητικό Συμβούλιο περιλαμβάνεται και ο Γενικός Διευθυντής και ο τυχόν αναπληρωτής του όπως ορίζεται στο άρθρο 110 του Ν.4548/2018.</p>
Διάρκεια ισχύος:	<p>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.</p> <p>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. Κάθε τέσσερα (4) χρόνια ή νωρίτερα εάν υπάρχει ανάγκη τροποποίησης κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο θα υποβάλλει τις όποιες αλλαγές της Πολιτικής κρίνει ενδεδειγμένες στην Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας προς έγκριση.</p>
Γενικές Πληροφορίες:	<p>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.</p> <p>Κανένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δε λαμβάνει αποφάσεις ούτε είναι υπεύθυνο για τις δικές του αποδοχές. Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών θα διασφαλίζει ότι κανένα πρόσωπο δε θα είναι παρόν κατά τη συζήτηση των αποδοχών του.</p> <p>Η Πολιτική είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας: www.fourlis.gr</p>

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 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.

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.

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). Τα στοιχεία αυτά λαμβάνονται υπόψη κατά την επανεξέταση της Πολιτικής.

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: <ul style="list-style-type: none"> • Η απόδοση της Εταιρείας • Η απόδοση του στελέχους • Οι αντίστοιχων θέσεων στην αγορά • Ο ρόλος και οι αρμοδιότητες του στελέχους • Τα ποσοστά του πληθωρισμού
Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα	Το ΔΣ καθορίζει τα κριτήρια	Οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές

<p>μεταβλητών αποδοχών MBO (Management by Objectives)</p>	<p>απόδοσης και τη βαρύτητα τους για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική για το συγκεκριμένο έτος.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Το ΔΣ θέτει στόχους απαιτητικούς που βασίζονται σε οικονομικά κριτήρια, ενδεικτικά αναφέρεται το EBITDA/ EBIT, 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 οικονομικών στόχων και προσωπικοί στόχοι, τότε η βαρύτητα των προσωπικών στόχων δε μπορεί να υπερβαίνει το 20% του συνόλου των στόχων που έχουν τεθεί στο στέλεχος.</p>
<p>Μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων (Δικαιώματα προαίρεσης)</p>	<p>Η Εταιρεία εφαρμόζει κυλιόμενα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών.</p> <p>Τα δικαιώματα δε δύναται να ασκηθούν νωρίτερα από 3 έτη από την ημερομηνία της παραχώρησης.</p>	<p>Τα δικαιώματα προαίρεσης για κάθε εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζονται βάσει του συνόλου των αποδοχών του (σταθερών και μεταβλητών αποδοχών) και το επίπεδο/ βαθμίδα της θέσης (grade) του.</p> <p>Ο ανώτατος συνολικός αριθμός των μετοχών που θα εκδοθούν, εάν το Διοικητικό Συμβούλιο εκδώσει το μέγιστο αριθμό δικαιωμάτων και εάν οι Δικαιούχοι ασκήσουν το σύνολο των δικαιωμάτων που θα τους χορηγηθούν, δε θα δύναται να υπερβαίνει το 5%</p>

		του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας κατά την ημερομηνία της πρόσκλησης.
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 μικτών αποδοχών.
Ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης (DNO)	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 τους εργαζόμενους.

3. Πολιτική Αποδοχών των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

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 κινητρών.

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.

Επιτρέπεται η καταβολή επιπλέον αμοιβών σε μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου 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.

5. Συμβάσεις Εργασίας

5.1. Διάρκεια

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

5.2. Αμοιβή

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

5.3. Προσλήψεις και Προαγωγές

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

5.4. Όροι λήξης σύμβασης

Για τα εκτελεστικά Μέλη ΔΣ και για τα λοιπά καθήκοντά τους, ισχύουν όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, αναφορικά με τη λήξη της εργασιακής τους σύμβασης

5.5. Δεσμεύσεις

Η Εταιρεία κατά την έγκριση της παρούσας πολιτικής, διατηρεί το δικαίωμα να τηρεί όποιες συμβατικές υποχρεώσεις έχουν ήδη συναφθεί με τα μέλη ΔΣ, 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.

»

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

ΘΕΜΑ 7^ο: Υποβολή προς συζήτηση και ψήφιση της Έκθεσης Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την εταιρική χρήση 1/1/2020 - 31/12/2020 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 1/1/2020 - 31/12/2020 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 2020, καθώς και τις λοιπές απαιτούμενες κατ' άρθρο 112 παρ. 2 ν. 4548/2018 πληροφορίες και έχει καταρτισθεί κατ' εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών που εγκρίθηκε από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων της 24.01.2020, με επιμέλεια του Διοικητικού Συμβουλίου, 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 1/1/2020 - 31/12/2020 έχει ως ακολούθως:

«

**Έκθεση Αποδοχών άρθρου 112 Ν.4548/2018
για το έτος 2020
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 17 Μαΐου 2021 απόφασής του.

Πρόκειται για τη 2^η Έκθεση αυτού του είδους, η οποία περιγράφει τον τρόπο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών της (εφεξής Πολιτική) η οποία εγκρίθηκε από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση (ΓΣ) των Μετόχων της 24/1/2020, 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 το σχέδιο των Κατευθυντήριων Οδηγιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την τυποποιημένη παρουσίαση της Έκθεσης.

Πληροφορίες για την πορεία της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ και του Ομίλου FOURLIS το έτος 2020

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 ΙΚΕΑ) και λιανικής πώλησης αθλητικών ειδών (Καταστήματα INTERSPORT και TAF).

Οι άμεσες και έμμεσες θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου, που περιλαμβάνονται στα ενοποιημένα στοιχεία του έτους 2020 ανά κλάδο και χώρα δραστηριότητας παρουσιάζονται στην οικονομική έκθεση της Εταιρείας που είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της <http://www.fourlis.gr>.

Το 2020 ο Όμιλος επηρεάστηκε από την υγειονομική κρίση COVID-19, η οποία διατάραξε τις οικονομίες σε παγκόσμιο επίπεδο και είχε σημαντική αρνητική επίδραση σε πολλές δραστηριότητες.

Στοιχεία ενοποιημένων αποτελεσμάτων Ομίλου:

	2020	2019
Έσοδα πωλήσεων	370.577	466.322
Κέρδη προ τόκων, φόρων, αποσβέσεων/απομειώσεων EBITDA	43.092	66.582
Κέρδη προ τόκων, φόρων EBIT	9.611	35.831
(Ζημίες) / Κέρδη προ φόρων PBT	(10.987)	19.539
Καθαρές (ζημίες) / Κέρδη μετά από φόρους ιδιοκτητών μητρικής	(8.661)	11.933

Κατά τη χρήση του 2020 τα Καταστήματα λιανικής του Ομίλου ανέστειλαν τη λειτουργία τους κατ' εντολή των κυβερνήσεων, σε όλες τις χώρες για 2-4 μήνες, ανάλογα με τη χώρα, για την αντιμετώπιση της πανδημίας COVID-19. Την περίοδο της αναστολής της λειτουργίας των Καταστημάτων, οι πωλήσεις πραγματοποιούνταν κυρίως μέσω των δικτύων ηλεκτρονικών πωλήσεων (e-commerce) και στην Ελλάδα και με τις μεθόδους προαγοράς και παράδοσης εκτός καταστήματος (click away) και πώλησης εντός καταστήματος με ραντεβού (click in shop).

Οι πωλήσεις του κλάδου λιανικής οικιακού εξοπλισμού και επίπλων (Καταστήματα ΙΚΕΑ) σε σχέση με την αντίστοιχη περίοδο 2019 μειώθηκαν κατά 19,4% ενώ, οι πωλήσεις του κλάδου λιανικής αθλητικών ειδών (Καταστήματα INTERSPORT & TAF) μειώθηκαν κατά 22,6%. Αναλυτικότερα:

Ο κλάδος λιανικής οικιακού εξοπλισμού και επίπλων (Καταστήματα ΙΚΕΑ) παρουσίασε το έτος 2020 πωλήσεις ποσού ευρώ 243,6 εκ. (2019: ποσό ευρώ 302,3 εκ.). Το συνολικό EBITDA του κλάδου έφτασε το ποσό ευρώ 30,3 εκ. έναντι ποσού ευρώ 39,7 εκ. το 2019 ενώ, παρουσίασε κέρδη προ φόρων ποσού ευρώ 3,9 εκ. έναντι κερδών ποσού ευρώ 17,6 εκ. το 2019.

Στον κλάδο λιανικής αθλητικών ειδών (Καταστήματα INTERSPORT και TAF), οι πωλήσεις για το έτος 2020 ανήλθαν σε ποσό ευρώ 127,0 εκ. (2019 ποσό ευρώ 164,1 εκ.). Το συνολικό EBITDA του κλάδου κατά

τη χρήση 2020 έφθασε σε ποσό ευρώ 14,3 εκ. έναντι ποσού ευρώ 28,2 εκ. το 2019 ενώ, παρουσίασε ζημίες προ φόρων ποσού ευρώ -13,6 εκ. έναντι κερδών προ φόρων ποσού ευρώ 3,7 εκ. το 2019.

Οι ενοποιημένες ζημίες προ φόρων του Ομίλου ανήλθαν σε ποσό ευρώ 11,0 εκ. έναντι ενοποιημένων κερδών προ φόρων ποσού ευρώ 19,5 εκ. το 2019. Οι καθαρές ζημίες ανήλθαν σε ποσό ευρώ 8,7 εκ. έναντι κερδών ποσού ευρώ 11,9 εκ. το 2019.

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. Λαμβάνονται υπόψη η απόδοση της Εταιρείας, η απόδοση του στελέχους, οι αμοιβές αντίστοιχων θέσεων στην αγορά, ο ρόλος και οι αρμοδιότητες του στελέχους, το ποσοστό πληθωρισμού.	Η αύξηση, σε περίπτωση που δοθεί, είναι ελεύθερη και δεν αναμένεται να υπερβαίνει τη μέση αύξηση για το σύνολο των εργαζομένων.
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 οικονομικά κριτήρια, ενδεικτικά αναφέρεται το EBITDA/ EBIT, 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 οικονομικών στόχων και προσωπικοί στόχοι,

Αποδοχές	Εφαρμογή	Ανώτατα όρια και σύνδεση με την απόδοση
		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)	Η Εταιρεία εφαρμόζει κυλιόμενα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών.	Τα δικαιώματα προαίρεσης για κάθε εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζονται βάσει του συνόλου των αποδοχών του (σταθερών και μεταβλητών αποδοχών) και το επίπεδο/ βαθμίδα της θέσης (grade) του.
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 μικτών αποδοχών.
Ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης (DNO)	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 την άσκηση προεδρίας επιτροπών. 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	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

Αποδοχές	Καθορισμός επιπέδου αποδοχών
για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Οι εν λόγω σταθερές αμοιβές καλύπτουν το χρόνο παράστασης σε έως πέντε (5) συνεδριάσεις Διοικητικού Συμβουλίου και έως πέντε (5) συνεδριάσεις Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβανομένου του χρόνου μετακινήσεων και προετοιμασίας	Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών και υπόκειται σε έγκριση από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων.

3. Αποδοχές έτους 2020 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 EBITDA, τα έσοδα πωλήσεων και ο δείκτης EBITDA/έσοδα πωλήσεων ενώ, η συνολική επίτευξη ήταν μηδενική για το 2020 λόγω της αρνητικής επίδρασης του COVID-19 στα αποτελέσματα της Εταιρείας και του Ομίλου (Πίνακας 2).

Οι μέσες αποδοχές των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, εκτός των στελεχών της Εταιρείας το 2020 ανήλθαν σε ποσό ευρώ 31.090 (2019: 32.842). Οι αποδοχές των μελών του ΔΣ παρουσιάζονται στον Πίνακα 1 και συνολικά ανέρχονται σε ποσό ευρώ 1.398.463, εκ των οποίων ποσό ευρώ 383.131 αφορά την Εταιρεία. Στα ποσά αυτά, δεν περιλαμβάνεται ποσό ευρώ 100 χιλ. που αφορά σε ασφάλιστρο για μελλοντικές αποδοχές υπό αναβλητική αίρεση και περιλαμβάνεται στο EBITDA. Το 2020 τα έσοδα πωλήσεων του Ομίλου ανήλθαν σε ποσό ευρώ 370.577 χιλ. και το EBITDA σε ποσό ευρώ 43.092 χιλ. Η ετήσια οικονομική έκθεση του έτους 2020 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 εργαζόμενων 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 εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας, εκτός των στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε (5) οικονομικά έτη δεν παρουσιάζεται λόγω εφαρμογής της μεταβατικής διάταξης του άρθρου 187 παρ. 7 του Ν.4548/2018 και παρουσιάζονται μόνο τα σχετικά στοιχεία για τα έτη 2019 και 2020 στον Πίνακα 4.

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 Τακτική Γενική Συνέλευση της 16^{ης} Ιουνίου 2017. Ο αριθμός των δικαιωμάτων προαίρεσης που έχουν χορηγηθεί στο πλαίσιο του συγκεκριμένου Προγράμματος στα μέλη του ΔΣ για το 2020 παρουσιάζεται στον Πίνακα 2. Η τιμή εξάσκησης του κάθε δικαιώματος ορίστηκε στο ποσό ευρώ 5,5637. Τα δικαιώματα κατοχυρώνονται εντός 5ετίας (το κάθε 1/5 των δικαιωμάτων του Πίνακα 3 κατοχυρώνεται την 31 Δεκεμβρίου 2020, 31 Δεκεμβρίου 2021, κοκ). Ημερομηνία λήξης 30/11/2029 για το 1/5 που θα κατοχυρωθεί 31 Δεκεμβρίου 2024, 30/11/2028 για το προηγούμενο 1/5 που θα κατοχυρωθεί 31 Δεκεμβρίου 2023, κοκ. Το Πρόγραμμα παρουσιάζεται αναλυτικά στην ετήσια οικονομική έκθεση της χρήσης 2020 που είναι δημοσιευμένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας <http://www.fourlis.gr>.

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 2020 δεν ασκήθηκαν δικαιώματα προαίρεσης από τα μέλη του ΔΣ.

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 2020 (από FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ και εταιρείες του Ομίλου FOURLIS)

Όνοματεπώνυμο 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	527.946	Για επίτευξη 100% υπολογίζεται 30% των ετήσιων σταθερών μικτών αποδοχών/ Το 2020 η επίτευξη ήταν 0%	4.456	47.304	579.706 (**)	100%	0%
Δάφνη Φουρλή, Αντιπρόεδρος, εκτελεστικό μέλος	191.154	Δεν υφίστανται μεταβλητές αποδοχές	2.443	Δεν υφίσταται παροχή συνταξιοδότησης	193.597 (**)	100%	0%
Ευτύχης Βασιλάκης, Αντιπρόεδρος, Ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος	10.320	Δεν υφίστανται μεταβλητές αποδοχές	Δεν υφίστανται παροχές ιατρο-φαρμακευτικού	Δεν υφίσταται παροχή συνταξιοδότησης	10.320	100%	Υφίστανται μόνο σταθερές αποδοχές
Πεταλάς Απόστολος, Διευθύνων Σύμβουλος, εκτελεστικό μέλος	304.379	Για επίτευξη 100% υπολογίζεται 65% των ετήσιων σταθερών μικτών αποδοχών/ Το 2020 η επίτευξη ήταν 0%	2.312	24.840	331.531	100%	0%
Λήδα Φουρλή, Διευθύντρια Κοινωνικής Υπευθυνότητας, εκτελεστικό μέλος	219.916	Για επίτευξη 100% υπολογίζεται 20% των ετήσιων σταθερών μικτών αποδοχών/ Το 2020 η επίτευξη ήταν 0%	2.409	19.704	242.029 (**)	100%	0%
Ιωάννης Κωστόπουλος, Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου, Ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος	20.640	Δεν υφίστανται μεταβλητές αποδοχές	Δεν υφίστανται παροχές ιατρο-φαρμακευτικού	Δεν υφίσταται παροχή συνταξιοδότησης	20.640	100%	Υφίστανται μόνο σταθερές αποδοχές

Πίνακας 1:

Αποδοχές μελών ΔΣ έτους 2020 (από FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ και εταιρείες του Ομίλου FOURLIS)

Όνοματεπώνυμο 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)
David Watson, Μέλος Επιτροπής Ελέγχου, Ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος	10.320	Δεν υφίστανται μεταβλητές αποδοχές	Δεν υφίστανται παροχές ιατρο-φαρμακευτικού	Δεν υφίσταται παροχή συνταξιοδότησης	10.320	100%	Υφίστανται μόνο σταθερές αποδοχές
Πάυλος Τρυποσκιάδης, Ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος	10.320	Δεν υφίστανται μεταβλητές αποδοχές	Δεν υφίστανται παροχές ιατρο-φαρμακευτικού	Δεν υφίσταται παροχή συνταξιοδότησης	10.320	100%	Υφίστανται μόνο σταθερές αποδοχές
Ιωάννης Μπρέμπος, Μη εκτελεστικό μέλος	0	Δεν υφίστανται μεταβλητές αποδοχές	Δεν υφίστανται παροχές ιατρο-φαρμακευτικού	Δεν υφίσταται παροχή συνταξιοδότησης	0	100%	Υφίστανται μόνο σταθερές αποδοχές
Σύνολο					1.398.463		

Στον παραπάνω Πίνακα 1 δεν περιλαμβάνονται μισθώματα εταιρικών αυτοκινήτων ποσού ευρώ 30.857 και καύσιμα ποσού ευρώ 4.384
* Οι μεταβλητές αποδοχές βάσει επίτευξης στόχων (ΜΒΟ) το 2020 ήταν μηδενικές λόγω μη επίτευξης των στόχων (2019: 61-78%) – βλέπε Πίνακα 2
** Οι συνολικές αποδοχές προέρχονται από θυγατρικές της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ
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 2020			
Όνοματεπώνυμο μέλους/ Ιδιότητα	Περιγραφή κριτηρίων απόδοσης	Βαρύτητα κριτηρίων απόδοσης	Επίτευξη
Βασίλειος Φουρλής, Πρόεδρος, εκτελεστικό μέλος	EBITDA	51%	0,00
	Έσοδα πωλήσεων	49%	0,00
	EBITDA/Έσοδα πωλήσεων	10%	0,00
Πεταλάς Απόστολος, Διευθύνων Σύμβουλος, εκτελεστικό μέλος	EBITDA	51%	0,00
	Έσοδα πωλήσεων	49%	0,00
	EBITDA/Έσοδα πωλήσεων	10%	0,00
Λήδα Φουρλή, Διευθύντρια Κοινωνικής Υπευθυνότητας, εκτελεστικό μέλος	EBITDA	51%	0,00
	Έσοδα πωλήσεων	49%	0,00
	EBITDA/Έσοδα πωλήσεων	10%	0,00

Πίνακας 3: Δικαιώματα προαίρεσης έτους 2020		
Όνοματεπώνυμο μέλους/ Ιδιότητα	1	2
	Δικαιώματα που παραχωρήθηκαν	Δικαιώματα που ασκήθηκαν
Βασίλειος Φουρλής, Πρόεδρος, εκτελεστικό μέλος	118.905	0
Πεταλάς Απόστολος, Διευθύνων Σύμβουλος, εκτελεστικό μέλος	93.166	0
Λήδα Φουρλή, Διευθύντρια Κοινωνικής Υπευθυνότητας, εκτελεστικό μέλος	9.501	0

Πίνακας 4: Ετήσια μεταβολή αποδοχών μελών ΔΣ και εργαζομένων πλήρους απασχόλησης εκτός στελεχών (ποσά σε ευρώ)			
	2020	2019	Μεταβολή (2020/2019)
Συνολικές αποδοχές μελών ΔΣ	1.398.463	1.638.888	-15%
Μέσες αποδοχές εργαζομένων	31.090	32.842	-5%
Έσοδα πωλήσεων	370.577	466.322	-21%
Κέρδη προ φόρων, τόκων, αποσβέσεων / απομειώσεων (EBITDA)	43.092	66.582	-35%
Λειτουργικά κέρδη (EBIT)	9.611	35.831	-73%
(Ζημίες)/ κέρδη προ φόρων (PBT)	-10.987	19.539	N/A
Καθαρές (ζημίες)/ κέρδη (NP)	-8.661	11.933	N/A

Μαρούσι, 17 Μαΐου 2021
 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 8^ο: 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 1/1/2020 - 31/12/2020 σύμφωνα με το άρθρο 44 παρ. 1 ν. 4449/2017 όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 75 του ν. 4706/2020.

Η ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων της Επιτροπής Ελέγχου αποσκοπεί στην ενημέρωση των μετόχων για τα πεπραγμένα της Επιτροπής κατά τη εταιρική χρήση 1/1/2020 - 31/12/2020 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 στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση της Εταιρείας για τη χρήση 2020.

ΘΕΜΑ 9^ο: Εκλογή ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου σε αντικατάσταση παραιτηθέντος μη εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου – εξακρίβωση της πλήρωσης των κριτηρίων ανεξαρτησίας του.

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

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

Το Διοικητικό Συμβούλιο ανακοινώνει προς τους κ.κ. μετόχους ότι ο κ. Ιωάννης Ευάγγ. Μπρέμπος, με επιστολή του, υπέβαλε την παραίτησή του από τη θέση και τα καθήκοντά του ως μη εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Η εν λόγω δήλωση παραίτησης θα παράγει τα αποτελέσματά της κατά την ημερομηνία σύγκλησης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

Κατόπιν αυτού, το Διοικητικό Συμβούλιο, βάσει σχετικής προτάσεως της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, εισηγείται να εκλεγεί στη θέση του ως άνω παραιτηθέντος μέλους ο κ. Στυλιανός Στεφάνου του Μάρκου ως νέο ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για τον υπόλοιπο χρόνο της θητείας του παραιτηθέντος, που λήγει την 16.06.2022 και παρατείνεται αυτόματα, σύμφωνα με το Νόμο και το Καταστατικό, μέχρι την ημερομηνία πραγματοποίησης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης που θα συγκληθεί μετά την ημερομηνία αυτή.

Ο κ. Στυλιανός Στεφάνου, ο οποίος αποτελεί και μέλος της Επιτροπής Ελέγχου της Εταιρείας εκλεγέν από την Τακτική Γενική Συνέλευση της 12.06.2020, πληροί όλα τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας βάσει της Πολιτικής Καταλληλότητας της Εταιρείας και συγκεκριμένα την επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων, τα εχέγγυα ήθους και φήμης, τη μη ύπαρξη σύγκρουσης συμφερόντων, την ανεξαρτησία κρίσης και τη διάθεση επαρκούς χρόνου. Με την εκλογή του κ. Στυλιανού Στεφάνου θα ενισχυθεί το ποσοστό συμμετοχής των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας. Η εκλογή του κ. Στυλιανού Στεφάνου αιτιολογείται απολύτως καθώς διαθέτει γνώσεις και εμπειρία στην ελεγκτική και τη λογιστική, σημαντική συνολική διαχρονική επαγγελματική εξέλιξη συμπεριλαμβανομένης της άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, γνώση της δομής του Ομίλου και των τομέων που δραστηριοποιείται, γνώση και κατανόηση των θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης και του σχετικού πλαισίου της Εταιρείας και βαθιά κατανόηση της λειτουργίας των Επιτροπών Ελέγχου και των Διοικητικών Συμβουλίων. Ο κύριος Στυλιανός Στεφάνου ως

υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου έχει υποβάλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δε συντρέχει το κώλυμα της έκδοσης, εντός του τελευταίου έτους προ της εκλογής του, τελεσίδικης δικαστικής απόφασης που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιολύγες συναλλαγές εταιρείας του Ν.4548/2018 με συνδεδεμένα μέρη.

Περαιτέρω, ο κ. Στυλιανός Στεφάνου είναι ανεξάρτητο τρίτο πρόσωπο, καθώς 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, δε συντρέχουν στο πρόσωπό του τυχόν κωλύματα ή ασυμβίβαστα ως προς τις όποιες διατάξεις του σχετικού νομοθετικού πλαισίου, του εφαρμοζόμενου Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και του Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας και ως εκ τούτου πληροί τα κριτήρια ανεξαρτησίας των διατάξεων του άρθρου 4 του Ν.3016/2002 και των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 9 του ν. 4706/2020.

Ενημερωτικό σημείωμα του Διοικητικού Συμβουλίου σε σχέση με την εισήγηση περί της υποψηφιότητας του κ. Στυλιανού Στεφάνου ως νέου ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, που περιλαμβάνει αιτιολόγηση της υποψηφιότητας, αναλυτικό βιογραφικό σημείωμα του ως άνω υποψήφιου μέλους, τη διαπίστωση των κριτηρίων καταλληλότητας σύμφωνα με την πολιτική καταλληλότητας της Εταιρείας, καθώς και την πλήρωση των κριτηρίων ανεξαρτησίας του άρθρου 9 του ν. 4706/2020, έχει τεθεί στη διάθεση των μετόχων και του επενδυτικού κοινού μέσω της ιστοσελίδας της Εταιρείας: <https://www.fourlis.gr/>

ΘΕΜΑ 10^ο: Επαναπροσδιορισμός της Επιτροπής Ελέγχου και λήψη απόφασης ως προς το είδος, τη σύνθεση (αριθμός και ιδιότητες μελών) και τη θητεία της.

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

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

Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται προς τη Γενική Συνέλευση τον επαναπροσδιορισμό της Επιτροπής Ελέγχου της Εταιρείας και συγκεκριμένα πρότεινε η Επιτροπή Ελέγχου να αποτελεί επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου, αποτελούμενη αποκλειστικά από μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου στην πλειοψηφία τους ανεξάρτητα, αντί της μέχρι σήμερα ισχύουσας κατάστασης, κατά την οποία η Επιτροπή Ελέγχου αποτελούσε ανεξάρτητη επιτροπή με τη συμμετοχή ενός τρίτου προσώπου (μη μέλους του Δ.Σ.).

Αναφορικά με τη σύνθεση και τη θητεία της Επιτροπής Ελέγχου, το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται η Επιτροπή Ελέγχου να αποτελείται από τρία (3) μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εκ των οποίων τα δύο (2) τουλάχιστον θα είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά και η διάρκεια της θητείας της να ταυτίζεται με την αντίστοιχη του ισχύοντος Διοικητικού Συμβουλίου. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου είναι ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος.

Τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου θα οριστούν από το Διοικητικό Συμβούλιο.

ΘΕΜΑ 11^ο: Υποβολή και Έγκριση Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4706/2020.

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 της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του από τη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020.

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

«

**Πολιτική Καταλληλότητας άρθρου 3 Ν.4706/2020
της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ**

Έκδοση:	Πρώτη (1 ^η)/ Ημερομηνία έγκρισης από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ: 18.06.2021
Σκοπός:	<p>Η παρούσα Πολιτική αφορά τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ και συντάχθηκε σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 4706/2020 με ισχύ από 17/7/2021 και την Εγκύκλιο αρ.60 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με ημερομηνία 18/9/2020.</p> <p>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 μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.</p> <p>Η Πολιτική περιλαμβάνει τουλάχιστον τα εξής:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
Ποιούς αφορά:	Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.
Διάρκεια ισχύος:	Η παρούσα πολιτική ισχύει από την έγκρισή της και για αόριστη διάρκεια εκτός και αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα με

	<p>απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ.</p> <p>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 Ελεγχου, 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.</p>
<p>Αρχές Πολιτικής:</p>	<p>Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από την αρχή διαφάνειας και αναλογικότητας.</p> <p>Η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη της την ισχύουσα νομοθεσία, τις καλές πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, το Καταστατικό και Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.</p> <p>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.</p> <p>Η διαμόρφωση και η παρακολούθηση της εφαρμογής και της απολεσματικότητας 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.</p> <p>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 χαρακτήρισμό του ως ανεξάρτητου ή 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.</p> <p>Η ισχύουσα Πολιτική είναι αναρτημένη, επικαιροποιημένη στην</p>

	ιστοσελίδα της Εταιρείας: www.fourlis.gr
Ορισμοί/ Γενικά:	<p>Η καταλληλότητα διακρίνεται σε ατομική και συλλογική.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στο σύνολό τους αποτελεί τη συλλογική καταλληλότητα.</p>

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

Η Εταιρεία διαθέτει εννεαμελές (9) Διοικητικό Συμβούλιο και απαρτίζεται από έναν εκτελεστικό Πρόεδρο και ένα μη εκτελεστικό ή ανεξάρτητο μη εκτελεστικό Αντιπρόεδρο, έναν Διευθύνοντα Σύμβουλο και έξι (6) μέλη.

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.

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

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

2.1 Ατομική Καταλληλότητα

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

Ειδικά κωλύματα και προϋποθέσεις όπως του αρ. 3 παρ. 4, 5 και 6 και του 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 κατάρτισης 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 Δ.Σ. για τον εκτιμώμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. 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

επιρεάζουν τον χρόνο που διαθέτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

2.2 Συλλογική Καταλληλότητα

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

2.2.1 Γενικά κριτήρια Συλλογικής Καταλληλότητας

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Τα μέλη του Δ.Σ. 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,
- Το στρατηγικό σχεδιασμό,
- Τις χρηματοοικονομικές αναφορές,
- Τη συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
- Την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης,
- Την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
- Την επίδραση της τεχνολογίας στις δραστηριότητές της,
- Την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

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), κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου. Σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει κατά πάντα χρόνο να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων. Η πτυχή αυτή επεκτείνεται πέραν της επιλογής μελών Διοικητικού Συμβουλίου και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

3. Ποια είναι τα κριτήρια πολυμορφίας (diversity)

Με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η Εταιρεία εφαρμόζει Πολιτική Ίσων Ευκαιριών και Πολυμορφίας κατά τον ορισμό των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. 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 Ύσων Ευκαιριών και Πολυμορφίας είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας: www.fourlis.gr

4. Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών της Εταιρείας έχει συσταθεί βάσει των άρ. 11 και 12 του Ν.4706/2020, με σκοπό την υποστήριξη του Διοικητικού Συμβουλίου, στην εκπλήρωση των υποχρεώσεων του απέναντι στους μετόχους, σχετικά με τη διασφάλιση ότι η ανάδειξη υποψηφίων για το Διοικητικό Συμβούλιο γίνεται αξιοκρατικά και με αντικειμενικά κριτήρια, ώστε να διασφαλίζεται η ομαλή διαδοχή των μελών του καθώς και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών με σκοπό τη μακροπρόθεσμη επιτυχία της Εταιρείας. Στο πλαίσιο του ρόλου της, η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, εντοπίζει και προτείνει προς το Διοικητικό Συμβούλιο πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, βάσει διαδικασίας η οποία προβλέπεται στον Κανονισμό Λειτουργίας της. Για την επιλογή των υποψηφίων λαμβάνει υπόψη τους παράγοντες και τα κριτήρια που καθορίζει η Εταιρεία, σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας που υιοθετεί.

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση (ν.4548/2018, αρ.112) και τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών και των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου και εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από την υποβολή της έκθεσης στην Γενική Συνέλευση. Η πολιτική και οι πρακτικές αποδοχών που υιοθετεί η Εταιρεία χαρακτηρίζονται από δικαιοσύνη και υπευθυνότητα και συνδέουν ξεκάθαρα την απόδοση της Εταιρείας με αυτήν του ατόμου.

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

- Συμμετέχει στον προδιορισμό των κριτηρίων επιλογής και των διαδικασιών ανάδειξης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Υποβάλλει προτάσεις για την Πολιτική Πολυμορφίας περιλαμβανομένης της ισορροπίας μεταξύ των φύλων.
- Υποβάλλει προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο για την ανάδειξη των υποψηφίων μελών του στο πλαίσιο της εγκεκριμένης Πολιτικής Καταλληλότητας.
- Διεκπεραιώνει τη διαδικασία προσδιορισμού και επιλογής υποψηφίων 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.

5. Αποκλίσεις από την Πολιτική

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

6. Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας

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

Έχουν συνταχθεί διαδικασίες απαραίτητες για την εφαρμογή της Πολιτικής.

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

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

ΘΕΜΑ 12^ο: Θέσπιση προγράμματος διάθεσης μετοχών προς στελέχη της εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών σύμφωνα με το άρθρο 113 του ν. 4548/2018. Παροχή εξουσιοδότησης στο Διοικητικό Συμβούλιο για τη ρύθμιση των διαδικαστικών θεμάτων και λεπτομερειών.

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

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

Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται τη λήψη απόφασης για τη θέσπιση και εφαρμογή Προγράμματος Διάθεσης Μετοχών (Stock Options) – στο εξής Πρόγραμμα - με τη μορφή χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 113 παρ. 13 του Ν. 4548/2018 σε ανώτατα στελέχη της Εταιρείας και συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών υπό την έννοια του άρθρου 32 ν. 4308/2014 ως ισχύει.

Με την εφαρμογή του Προγράμματος το Διοικητικό Συμβούλιο αποσκοπεί αφενός να προσελκύσει, διατηρήσει και παροτρύνει ανώτατα στελέχη της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών που θα επιλέγονται

κατ' εύλογη κρίση του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβανομένης ιδίως υπόψη της συμμετοχής τους στη μέχρι σήμερα ανάπτυξη της Εταιρείας και των θυγατρικών αυτής εταιρειών και του Ομίλου FOURLIS εν γένει, οι υψηλές διοικητικές ικανότητες και η προσωπική επιρροή των οποίων αποτελεί την προστιθέμενη αξία που είναι αναγκαία για την επιδίωξη και επίτευξη των στόχων υψηλής απόδοσης της Εταιρείας και του Ομίλου FOURLIS εν γένει στο μέλλον, αφετέρου να εξασφαλίσει τους όρους και τις προϋποθέσεις ομαλής διαδοχής ανωτάτων στελεχών της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών, ειδικότερα δε των Διευθυνόντων Συμβούλων των εταιρειών αυτών με δωδεκαετή (12ετη) προϋπηρεσία στον Όμιλο FOURLIS, που θα επιλέγονται κατ' εύλογη κρίση του Διοικητικού Συμβουλίου, εν όψει της επικείμενης αποχώρησής τους, σε επιβράβευση και αναγνώριση της μακρόχρονης προσφοράς και συμβολής τους στην ανάπτυξη του Ομίλου FOURLIS. Μέσω του Προγράμματος, οι συμμετέχοντες αποκτούν άμεσο μετοχικό ενδιαφέρον για την Εταιρεία και θα συνδέσουν την απόδοσή τους με τη μελλοντική απόδοση της Εταιρείας και του Ομίλου FOURLIS εν γένει, έτσι όπως αυτή αντικατοπτρίζεται στην αύξηση της μετοχικής αξίας της Εταιρείας.

Σύμφωνα με τους προτεινόμενους όρους του Προγράμματος, ο ανώτατος συνολικός αριθμός των δικαιωμάτων που θα χορηγηθούν δεν θα δύναται να υπερβεί τα ένα εκατομμύριο εξακόσιες χιλιάδες (1.600.000) δικαιώματα, μίας μετοχής το κάθε ένα. Ως τιμή διάθεσης των μετοχών προτείνεται η ονομαστική αξία της μετοχής την ημέρα της απόφασης της Γενικής Συνέλευσης για το Πρόγραμμα. Με απόφαση του, που θα ληφθεί την 22.11.2021 κατ' εξουσιοδότηση της Γενικής Συνέλευσης, το Διοικητικό Συμβούλιο θα προβεί στην αξιολόγηση των υποψήφιων δικαιούχων, τον ακριβή προσδιορισμό των παραχωρουμένων δικαιωμάτων και την έγκριση της απονομής και κατανομής τους στους δικαιούχους. Δικαιούχοι δύναται να είναι μόνο επιλεγμένα ανώτατα στελέχη του Ομίλου.

Τα Δικαιώματα Προαίρεσης δύναται να ασκηθούν από τους Δικαιούχους κατά τα έτη 2024 έως 2028.

Για την ικανοποίηση των δικαιωμάτων προαίρεσης που θα ασκηθούν, η Εταιρεία θα προβαίνει σε αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου της.

ΘΕΜΑ 13^ο: Έγκριση προγράμματος αγοράς από την εταιρεία δικών της (ιδίων) μετοχών και ειδικότερα αγοράς μέχρι του αριθμού των 2.604.600 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: 1/2 (50%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.

Απαιτούμενη πλειοψηφία: 2/3 (66,67%) 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 2.604.600 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.