ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΕΜΠΟΡΙΟΥ & ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ
ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ
ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ Α.Ε. & ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ Α.Ε.

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 106 77
Πληροφορίες : Κετεντζιάν Ιωάννης
Τηλέφωνο : 2103893519
E-mail : ketentzian@gge.gr

Αθήνα, 14.07.2021
Αρ. Πρωτ.: 78742

Α Ν Α Κ Ο Ι Ν Ω Σ Η

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) και δημοσίευσης στο διαδικτυακό τόπο του Γ.Ε.ΜΗ., στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«FOURLIS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ»**.

Ανακοινώνεται ότι την 14.07.2021 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης **2587546** η από 18.06.2021 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία **«FOURLIS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ»** και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. **258101000**, σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε η αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών, για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

(κ.α.α.)

Μαριέττα Κανά

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

της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ

Έκδοση:	Δεύτερη (2η)/ Ημερομηνία έγκρισης από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ: 18/6/2021
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. Η Πολιτική Αποδοχών (εφεξής 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.
Ποιούς αφορά:	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.
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. 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.
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 θα διασφαλίζει ότι κανένα

πρόσωπο δε θα είναι παρόν κατά τη συζήτηση των αποδοχών του.

Η Πολιτική είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας: 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 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: • Η απόδοση της Εταιρείας • Η απόδοση του στελέχους • Οι αμοιβές αντίστοιχων θέσεων στην αγορά • Ο ρόλος και οι αρμοδιότητες του στελέχους • Τα ποσοστά του πληθωρισμού
Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών MBO (Management by Objectives)	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, 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 δε δύναται να ασκηθούν νωρίτερα από 3 έτη από την ημερομηνία της παραχώρησης.	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. 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% 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/	Δεν ορίζεται ανώτατο όριο στις παροχές που μπορούν να χορηγηθούν στο εκτελεστικό Μέλος του

	επίδομα αυτοκινήτου και η κάρτα καυσίμων	Διοικητικού Συμβουλίου. Οι παροχές εναρμονίζονται με τις πρακτικές της αγοράς και την πολιτική της Εταιρείας για του 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 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.

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 οποιουσδήποτε 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.