ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

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

Αθήνα, 15-07-2024

Αρ. Πρωτ.: 3325088

Σχετ.: 55472/12.07.2024

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 101 81, Αθήνα
Πληροφορίες : Ελένη Ευαγγελάτου
Τηλέφωνο : 2103893395
E-mail : evagelatoue@mindev.gov.gr

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 15-07-2024 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 4298137, η από 21.06.2024 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 της εταιρείας, της εγκεκριμένης από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 16.06.2023, σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

Δημοσθένης Γεωργόπουλος

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

Έκδοση:	Τέταρτη (4η)/ Ημερομηνία έγκρισης από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ: 21/6/2024
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 17ης 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. Η παρούσα αναθεώρηση της Πολιτικής εγκρίθηκε από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων με ημερομηνία 21 Ιουνίου 2024.
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 20 Μαΐου 2024. 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. 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/ir/corporategovernance/codes/remunaration_policy

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.
- 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). 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.

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	Το ΔΣ καθορίζει τα κριτήρια απόδοσης και τη βαρύτητα τους για	Οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές για την επίτευξη του 100% των

Αποδοχές	Εφαρμογή	Ανώτατα όρια και σύνδεση με την απόδοση
μεταβλητών αποδοχών MBO (Management by Objectives)	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.	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 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 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)	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 τουλάχιστον τριών (3) ετών από την καταβολή τους, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, περιλαμβανομένων ανακριβών οικονομικών	Το Διοικητικό Συμβούλιο θέτει απαιτητικούς στόχους για τα μακροπρόθεσμα προγραμματα 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. Τα κριτήρια απόδοσης καθορίζονται μέσω της ετήσιας

Αποδοχές	Εφαρμογή	Ανώτατα όρια και σύνδεση με την απόδοση
	καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικά εσφαλμένων οικονομικών στοιχείων που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των καταβολών αυτών.	διαδικασίας αξιολόγησης της απόδοσης και λαμβάνεται υπόψη η επίτευξη κατά τη διάρκεια των προγραμμάτων. Τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν και η αντίστοιχη απόδοση θα παρατόθενται 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 σταθερών 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.

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 συνδεόμενο 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 βάσει 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 ΔΣ της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ συμμετέχει ως μη εκτελεστικό μέλος στο ΔΣ 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 Εταιρείες, 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 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.
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.