ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Αθήνα, 11-07-2025

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ
& ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ Α.Ε.

Αρ. Πρωτ.: 3668815

Σχετ.: 54122/10.07.2025

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 106 77, 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 11-07-2025 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 5428926, η από 20.06.2025 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 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης, σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

Αθανάσιος Αργυρόπουλος

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

Έκδοση:	Πέμπτη (5η)/ Ημερομηνία έγκρισης από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ: 20/6/2025
Σκοπός:	Η παρούσα Πολιτική αφορά τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ (Εταιρεία) και συντάχθηκε σύμφωνα με την Οδηγία της ΕΕ για τα δικαιώματα των μετόχων (Οδηγία ΕΕ 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 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. Ακολούθως, η Πολιτική αναθεωρήθηκε και εγκρίθηκε από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων με ημερομηνία 21 Ιουνίου 2024. Η παρούσα αναθεώρηση της Πολιτικής εγκρίθηκε από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων με ημερομηνία 20 Ιουνίου 2025.
Διάρκεια ισχύος:	Η παρούσα Πολιτική ισχύει για τέσσερα (4) έτη, εκτός και αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ.
Καθορισμός, επανεξέταση και εφαρμογή:	Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών (Επιτροπή) συνεργάστηκε με τις σχετικές Διευθύνσεις της Εταιρείας για να καταλήξει στην παρούσα Πολιτική, την οποία εισηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο και στη συνέχεια το Διοικητικό Συμβούλιο την ενέκρινε με απόφασή του, κατά τη συνεδρίαση του την 26 Μαΐου 2025. Η διαδικασία έγκρισης της Πολιτικής (καθώς και των ενδεχόμενων τροποποιήσεων αυτής) καθορίζεται στο Καταστατικό της Εταιρείας και στο νόμο 4548/2018. Η Επιτροπή εξετάζει σε ετήσια βάση εάν η Πολιτική εξακολουθεί να είναι συμβατή με την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας ή εάν πρέπει να προτείνει τροποποιήσεις της στο Διοικητικό Συμβούλιο. Κατά τη διαδικασία αυτή λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων, οι πολιτικές θεσμικών επενδυτών – μετόχων καθώς και οι βέλτιστες πρακτικές που αφορούν στις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Κάθε τέσσερα (4) χρόνια ή νωρίτερα εάν υπάρχει ανάγκη τροποποίησης κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει τις όποιες αλλαγές της Πολιτικής κρίνει ενδεδειγμένες στην Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας προς έγκριση.
Γενικές πληροφορίες:	Η Πολιτική Αποδοχών λαμβάνει υπόψη της την ισχύουσα νομοθεσία, τις καλές πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, το Καταστατικό και τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας. Η Πολιτική αναγνωρίζει τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ορίζει τους όρους βάσει των οποίων οι μελλοντικές αποδοχές δύνανται να παρέχονται στα υφιστάμενα ή/και σε νέα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την περίοδο ισχύος. Κανένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δε λαμβάνει αποφάσεις ούτε είναι υπεύθυνο για τις δικές του αποδοχές. Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών διασφαλίζει ότι κανένα πρόσωπο δε θα είναι παρόν κατά τη συζήτηση των αποδοχών του. Η Πολιτική είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας: https://www.fourlis.gr

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

Η Εταιρεία αμείβει τόσο τα εκτελεστικά όσο και τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνοντας υπόψη την αρχή της καταβολής δίκαιων και εύλογων αποδοχών για το καλύτερο και καταλληλότερο άτομο για την εκάστοτε θέση, συνυπολογίζοντας το επίπεδο της ευθύνης καθώς και τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται, προκειμένου να ανταποκριθεί στις προσδοκίες, διασφαλίζοντας παράλληλα το βραχυπρόθεσμο

και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό της σχέδιο, ώστε να εξακολουθεί να δημιουργεί αξία για τους πελάτες, τους μετόχους, τους εργαζόμενους και την οικονομία των χωρών στις οποίες δραστηριοποιείται.
Η παρούσα Πολιτική παρουσιάζει τον τρόπο αμοιβής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικών και μη εκτελεστικών), διασφαλίζοντας την σαφή κα με διαφάνεια ενημέρωση όλων των ενδιαφερόμενων μερών (stakeholders).
Η Πολιτική Αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας:

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

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

2. Πολιτική Αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Η Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, πέραν των αναφερόμενων στην ενότητα 1, λαμβάνει επίσης υπόψη και άλλους σημαντικούς παράγοντες για τον καθορισμό των αμοιβών όπως είναι οι γνώσεις και η εμπειρία που απαιτούνται για την επίτευξη των στόχων του Επιχειρηματικού σχεδίου της Εταιρείας καθώς και η συνεισφορά στην απόδοση της Εταιρείας που λόγω του ρόλου τους έχουν δυνατότητα να την επηρεάζουν.
Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών και το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνονται περιοδικά σχετικά με τη δομή των αποδοχών και των πρακτικών που ακολουθούνται εντός της Εταιρείας καθώς και για τις τάσεις της αγοράς στο συγκεκριμένο θέμα (ετήσιες έρευνες αμοιβών και παροχών). Οι αποδοχές των μη Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δεν είναι συγκρίσιμες με τη δομή των αποδοχών των εργαζομένων και των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Για τον προσδιορισμό της Πολιτικής Αποδοχών και του επιπέδου αποδοχών, λαμβάνονται υπόψη οι πρακτικές αποδοχών ομάδας εταιρειών αναφοράς που κρίνονται συναφείς βάσει μεγέθους και κλάδου (ενδεικτικά εταιρείες καταναλωτικών αγαθών, λιανεμπορίου και εταιρείες συμμετοχών). Επιπλέον, η Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνουν πληροφόρηση αναφορικά με τους βασικούς δείκτες της Εταιρείας καθώς και άλλους χρηματοοικονομικούς δείκτες όπως ο πληθωρισμός, ώστε οι τάσεις αυτές να συνυπολογίζονται κατά την εφαρμογή της Πολιτικής. Τα στοιχεία αυτά λαμβάνονται υπόψη κατά την επανεξέταση της Πολιτικής.

2.1 Πίνακας Αποδοχών εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου Εταιρείας

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

Αποδοχές	Εφαρμογή	Ανώτατα όρια και σύνδεση με την απόδοση
Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα ετήσιων 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. Η Εταιρεία δύναται να χορηγήσει την αμοιβή από την καταβολή του βραχυπρόθεσμου προγράμματος ετήσιων μεταβλητών αποδοχών από τα κέρδη της Εταιρείας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.	Οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές για την επίτευξη του 100% των στόχων, δε μπορεί να ξεπερνά το 65% των ετήσιων σταθερών αποδοχών του στελέχους και σε περίπτωση επίτευξης μεγαλύτερων αποτελεσμάτων το ανώτατο όριο ετήσιων μεταβλητών αμοιβών των μελών, δε μπορεί να υπερβαίνει το 100% των ετήσιων σταθερών αμοιβών. Το ποσοστό επί των ετήσιων σταθερών αμοιβών των μελών διαφοροποιείται αναλόγως του μεγέθους του ρόλου τους και της συνεισφοράς τους στα αποτελέσματα της Εταιρείας. Το ΔΣ θέτει στόχους απαιτητικούς που βασίζονται σε χρηματοοικονομικά και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια. Κύρια κριτήρια είναι το EBITDA/ EBIT και τα έσοδα πωλήσεων. Υπάρχει βέβαια και η δυνατότητα να τεθούν και ποιοτικοί στόχοι οι οποίοι όμως, σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να είναι μετρήσιμοι. Σε περίπτωση που τεθούν στο στέλεχος, πέραν των χρηματοοικονομικών στόχων και μη χρηματοοικονομικοί (προσωπικοί) στόχοι, τότε η βαρύτητα των προσωπικών στόχων δε μπορεί να υπερβαίνει το 20% του συνόλου των στόχων που έχουν τεθεί στο στέλεχος.
Μακροπρόθεσμα προγράμματα παροχής κινήτρων (Δικαιώματα προαίρεσης, Μετοχές βάσει απόδοσης)	Η Εταιρεία εφαρμόζει κυλιόμενα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών και απόκτησης μετοχών βάσει απόδοσης. Τα δικαιώματα προαίρεσης δε δύναται να ασκηθούν και οι μετοχές βάσει απόδοσης δε δύναται να πωληθούν νωρίτερα από 3 έτη από την ημερομηνία της παραχώρησης (περίοδος υποχρεωτικής διακράτησης/ lock up period 3 έτη). Τα ωφελήματα στο πλαίσιο των μακροπρόθεσμων προγραμμάτων παροχής κινήτρων δύναται να ανακτηθούν για περίοδο	Το Διοικητικό Συμβούλιο θέτει απαιτητικούς στόχους για τα μακροπρόθεσμα προγράμματα παροχής κινήτρων στο πλαίσιο του μακροπρόθεσμου επιχειρησιακού πλάνου της Εταιρείας. Οι στόχοι αφορούν κυρίως την οικονομική απόδοση, την εμπειρία πελάτη και τη βιωσιμότητα ενώ, σε κάθε περίπτωση είναι μετρήσιμοι και γνωστοποιούνται είτε βάσει δημοσιευόμενων χρηματοοικονομικών και μη στοιχείων είτε με χρήση διεθνώς αποδεκτών μεθόδων

Αποδοχές	Εφαρμογή	Ανώτατα όρια και σύνδεση με την απόδοση
	τουλάχιστον τριών (3) ετών από την καταβολή τους, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, περιλαμβανομένων ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικά εσφαλμένων οικονομικών στοιχείων που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των καταβολών αυτών.	αξιολόγησης. Ο υπολογισμός της επίτευξης των στόχων παρατίθενται σαφώς στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών. Τα μακροπρόθεσμα προγράμματα παροχής κινήτρων (δικαιώματα προαίρεσης, μετοχές βάσει απόδοσης) για την επίτευξη του 100% των στόχων, δε μπορεί να ξεπερνούν το 60% των ετήσιων σταθερών αποδοχών του στελέχους. Το ποσοστό επί των ετήσιων σταθερών αμοιβών των μελών διαφοροποιείται αναλόγως του μεγέθους του ρόλου τους και της συνεισφοράς τους στα αποτελέσματα της Εταιρείας. Για τα προγράμματα σε ισχύ, ο ανώτατος συνολικός αριθμός ανά πρόγραμμα των μετοχών που θα εκδοθούν, δε θα δύναται να υπερβαίνει το 5% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και σε σύνολο για όλα τα προγράμματα θα εφαρμόζεται το όριο του 5% πλην εξαιρέσεων (μεγάλης διάρκειας προγράμματα με ιδιαίτερα απαιτητικά κριτήρια απόδοσης) περίπτωση κατά την οποία το ανώτατο συνολικό όριο δε θα υπερβαίνει το 10%.
Παροχή συνταξιοδότησης	Η Εταιρεία παρέχει συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών	Η παροχή αυτή εναρμονίζεται με την Πολιτική που ισχύει για τα υπόλοιπα στελέχη της Εταιρείας. Το ανώτατο όριο δε μπορεί να ξεπερνά το 12% των σταθερών αποδοχών.
Ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης (D&O)	Η Εταιρεία παρέχει ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την προστασία των μελών του έναντι οποιασδήποτε ατομικής ευθύνης που ενδεχομένως προκύψει ενεργώντας με την ιδιότητά τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	Η μέγιστη αποζημίωση ορίζεται σε 2 εκ ευρώ ανά αξίωση και σύνολο 10 εκ ευρώ
Άλλες παροχές	Περιλαμβάνονται ενδεικτικά παροχές όπως η ιδιωτική ασφάλιση υγείας, ασφάλεια ζωής, το εταιρικό αυτοκίνητο/ επίδομα αυτοκινήτου και	Δεν ορίζεται ανώτατο όριο στις παροχές που μπορούν να χορηγηθούν στο εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού

Αποδοχές	Εφαρμογή	Ανώτατα όρια και σύνδεση με την απόδοση
	η κάρτα καυσίμων 6	Συμβουλίου. Οι παροχές εναρμονίζονται με τις πρακτικές της αγοράς και την πολιτική της Εταιρείας για του εργαζόμενους.

2.2 Συμβάσεις Εργασίας

2.2.1 Διάρκεια

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

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

2.2.2 Αμοιβή

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

2.2.3. Προσλήψεις και Προαγωγές

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

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

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

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

Ειδικά σε περιπτώσεις προσέλκυσης, η Εταιρεία δύναται εκτάκτως και μόνον να αποζημιώσει το μέλος για τις μεταβλητές αμοιβές (ή παροχές) που θα του παρείχε ο προηγούμενος εργοδότης μέσω μιας αμοιβής προσχώρησης (sign-on bonus). Για τον καθορισμό της αμοιβής προσχώρησης θα λαμβάνεται υπόψη η δομή των μεταβλητών αμοιβών που θα απωλέσει το μέλος (μετρητά ή μετοχές), σχετικά διαφυγόντα ποσά, ο βαθμός στον οποίο υφίστανται κριτήρια απόδοσης και η πιθανότητα εκπλήρωσής τους, καθώς και ο εναπομένων χρόνος για την κατοχύρωση.

2.2.4. Όροι λήξης σύμβασης

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

2.2.5. Δεσμεύσεις

Η Εταιρεία κατά την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, διατηρεί το δικαίωμα να τηρεί όποιες συμβατικές υποχρεώσεις έχουν ήδη συναφθεί με τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, πριν την ημερομηνία ισχύος της.

Σε περίπτωση που στέλεχος άλλης Εταιρείας του Ομίλου FOURLIS μετακινηθεί σαν εκτελεστικό μέλος Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, τότε – όπως ορίζει η Πολιτική «Προαγωγών και μετακινήσεων εργαζομένων εντός Ομίλου» - διατηρεί όλα τα εργασιακά του δικαιώματα.

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

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

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

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

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

3. Πολιτική Αποδοχών των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

3.1. Αμοιβές, επανεξέταση και πληρωμή

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

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

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

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

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

Σε κάθε περίπτωση το μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν πρέπει να λαμβάνει οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτή Εταιρεία κατά την έννοια του άρθρου 2 του νόμου 4706/2020 ή να συμμετέχει σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών 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 βάση τα επίπεδα των αμοιβών της αγοράς. Επίσης λαμβάνονται υπόψη:

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

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

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

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

3.2. Έξοδα

Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα μη εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους όπως έξοδα ταξιδίων και διαμονής για τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις Διοικητικού Συμβουλίου και σε άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες της 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 (εξαιρουμένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών) για πρόσθετες αρμοδιότητες και δραστηριότητες που υπερβαίνουν το αντικείμενο των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί. Οι αμοιβές αυτές καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνοντας υπόψη το χρόνο και την εμπειρία του μέλους καθώς και 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.

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