

# **ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ «FOLLI FOLLIE ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΗ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» ΚΑΙ Δ.Τ. “FF GROUP”**

## **1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Η εταιρεία με την επωνυμία «**FOLLI FOLLIE Ανώνυμη Εμπορική Βιοτεχνική και Τεχνική Εταιρεία**» και τον διακριτικό τίτλο «**FF GROUP**» (εφεξής η «**Εταιρεία**») θεσπίζει και θέτει σε εφαρμογή κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου καθώς και του Γενικού της Διευθυντή ή του αναπληρωτή του (εφόσον υπάρχει) [εφεξής η «**Πολιτική Αποδοχών**»], παραγόντων που παίζουν σημαντικό ρόλο στην επιχειρηματική στρατηγική και στην ανάπτυξη της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει σκοπό τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας, υποστηρίζοντας τις αρχές τις διαρκούς βελτίωσης και εξέλιξης, καθώς και της δέσμευσης προς την επίτευξη των εταιρικών στόχων. Η Πολιτική Αποδοχών διαμορφώνει επίσης τις κατευθυντήριες γραμμές που πρέπει να λαμβάνει υπόψη της η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού για την βέλτιστη στρατηγική αποδοχών της Εταιρείας.

Το παρόν έγγραφο αποτυπώνει την Πολιτική Αποδοχών, όπως εγκρίθηκε με το πρακτικό της υπ' αριθμ. 898(968)/27-11-2018 Συνεδρίασης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και κατόπιν επικαιροποιήθηκε και τέθηκε προς έγκριση διά της από 20/02/2020 απόφασης της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας, προκειμένου να βρίσκεται σε συμμόρφωση με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένου του νέου Νόμου 4548/2018 περί αναμόρφωσης δικαίου των ανωνύμων εταιρειών, του Νόμου 3016/2002 περί Εταιρικής Διακυβέρνησης, των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης καθώς και του Καταστατικού της Εταιρείας.

## **2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018, θεσπίζεται και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καθώς και για τον Γενικό Διευθυντή της Εταιρείας ή τον αναπληρωτή του (εφόσον ο Γενικός Διευθυντής ή ο αναπληρωτής υπάρχουν). Σημειώνεται, ότι κατά τον χρόνο στον οποίο συντάχθηκε το κείμενο της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, δεν υπάρχει στην Εταιρεία θέση Γενικού Διευθυντή (ή αναπληρωτή του).

## **3. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ Η ΤΟΥ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗ ΤΟΥ (ΕΦΟΣΟΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ)**

### **3.1. Βασικές Αρχές**

Η Εταιρεία υιοθετεί ένα πλαίσιο αποδοχών και παροχών με σκοπό να προσελκύει νέα καθώς και να παρακινεί και να διατηρεί στην Εταιρεία ικανά, εξειδικευμένα και αποτελεσματικά στελέχη (ήτοι, ανώτατα διοικητικά στελέχη, μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου και μη). Η Πολιτική Αποδοχών στηρίζεται σε αρχές όπως:

- Αύξηση της απόδοσης
- Ανταγωνιστικότητα
- Διαφάνεια
- Αξιοκρατία
- Ίση Μεταχείριση

Η Πολιτική Αποδοχών προάγει την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων, ενώ παράλληλα αποτελεί συνδυασμό κρίκο με τους εταιρικούς στόχους και αξίες, με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας, καθώς και με τις δικλίδες που τίθενται προς αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων ή ανάληψης υπερβολικών κινδύνων.

### **3.2. Στόχοι της Πολιτικής Αποδοχών**

Οι στόχοι της Πολιτικής Αποδοχών είναι οι εξής:

- συμμόρφωση με το ισχύον πλαίσιο (θεσμικό, κανονιστικό και εποπτικό)
- προσέλκυση, παραμονή και παρακίνηση των ικανών στελεχών
- διασφάλιση του αισθήματος της δίκαιης ανταμοιβής και επιβράβευσης των στελεχών
- ταύτιση των συμφερόντων και αναγκών των στελεχών της Εταιρείας με αυτά των Μετόχων
- ανταγωνιστικότητα των αποδοχών και παροχή κατάλληλων κινήτρων που εξασφαλίζουν τη δημιουργία αξίας για την Εταιρεία, προς όφελος όλων των εμπλεκόμενων μερών (μέτοχοι, Διοίκηση, στελέχη, εργαζόμενοι, προμηθευτές, καταναλωτικό κοινό, κοινωνία).

## **4. ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

Η διαδικασία έγκρισης της Πολιτικής Αποδοχών και τυχόν τροποποιήσεων αυτής, καθορίζεται στο Νόμο 4548/2018, όπως εκάστοτε ισχύει. Η Επιτροπή Αποδοχών της Εταιρείας συντάσσει και υποβάλλει προς έγκριση την Πολιτική Αποδοχών στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας. Κατά τη συζήτηση των αποδοχών ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, το μέλος αυτό δεν παρίσταται και δεν συμμετέχει στη συζήτηση. Αφού εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο, η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

Η Επιτροπή Αμοιβών εξετάζει, τουλάχιστον μία φορά ανά έτος, την ευθυγράμμιση της Πολιτικής Αποδοχών με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας και σε αποφατική περίπτωση, εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο τροποποιήσεις της Πολιτικής Αποδοχών. Κάθε τέσσερα έτη (ή όποτε υφίσταται ανάγκη για τροποποίηση), κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο θα υποβάλλει τη νέα Πολιτική Αποδοχών στους Μετόχους προς έγκριση. Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλει προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση την Πολιτική Αποδοχών, κάθε φορά που σημειώνεται σημαντική μεταβολή των συνθηκών, υπό τις οποίες καταρτίστηκε η ισχύουσα πολιτική αποδοχών και, σε κάθε περίπτωση, ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

## **5. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ**

Οι αποδοχές των μη εκτελεστικών Μελών και των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εξαρτώνται αναλόγως με τον χρόνο που διαθέτουν τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. για τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τη συμμετοχή τους στις Επιτροπές.

Τα μη εκτελεστικά Μέλη (ανεξάρτητα ή μη) του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν βασική ετήσια αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, για τον χρόνο που αυτά αφιερώνουν στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και για την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται.

Στα μη εκτελεστικά (ανεξάρτητα και μη) Μέλη μπορεί, επίσης, να καταβάλλεται κάποιο επιπρόσθετο σταθερό ποσό σε περιπτώσεις ανάληψης τυχόν πρόσθετων ευθυνών ή καθηκόντων, όπως η συμμετοχή σε Επιτροπές και η ανάληψη της προεδρίας σε κάποια από αυτές.

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών Μελών και των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλονται σε Ευρώ, υπόκεινται, δε, στις εκάστοτε προβλεπόμενες από την φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις. Το πληρωτέο ποσό λαμβάνει υπόψη το χρόνο που απαιτείται και τη συμμετοχή κάθε μη εκτελεστικού μέλους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών.

Τα μη εκτελεστικά Μέλη (ανεξάρτητα και μη) δεν συμμετέχουν, κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, σε καθεστώς επιδομάτων, συντάξεων ή άλλων μακροπρόθεσμων κινήτρων και δεν προβλέπεται η καταβολή bonus (εκτός και αν πρόκειται για εξαιρετικές περιστάσεις), ή δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεων που εξαρτώνται από την απόδοση αυτών.

## **6. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ – ΔΟΜΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

Το σύνολο των Αποδοχών των Εκτελεστικών και μη Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. περιλαμβάνει σταθερά μέρη και βασίζεται σε μια βασική ετήσια αμοιβή και επιπλέον σε ετήσιες αμοιβές για τη συμμετοχή σε Επιτροπές. Τα μέλη του Δ.Σ. μπορούν να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές μόνο κάτω από εξαιρετικές περιστάσεις. Το Δ.Σ. μετά την εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών, αποφασίζει για την καταλληλότητα χορήγησης μιας αμοιβής λόγω εξαιρετικών περιστάσεων.

Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές.

Ειδικότερα, κατά τον χρόνο σύνταξης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, η Εταιρεία διατηρεί ενεργή σύμβαση εργασίας με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας, τα βασικά στοιχεία της οποίας, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην περ. ζ) της παρ. 1 του άρθρου 111 του Ν. 4548/2018, είναι τα ακόλουθα:

<b>Σύμβαση Εργασίας με Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου</b>	<b>Διάρκεια σύμβασης</b>  Αόριστη	<b>Προθεσμία προειδοποίησης</b>  Δεν υπάρχει πρόβλεψη	<b>Συνταξιοδότηση</b>  Δεν υπάρχει πρόβλεψη	<b>Όροι καταγγελίας σύμβασης</b>  <b>Πληρωμή καταγγελίας σύμβασης</b>  Οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί να καταγγείλει απρόθεσμα τη σύμβαση. Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εκ μέρους της εταιρείας, καταβάλλεται η εκ του νόμου προβλεπόμενη αποζημίωση.
---	---	---	---	--

Οι σταθερές αποδοχές των Μελών του Δ.Σ. καταβάλλονται σε 12 μηνιαίες ισόποσες δόσεις για κάθε πλήρες έτος υπηρεσίας, ή αναλογικά σε κάθε άλλη περίπτωση. Τα ποσά υπόκεινται σε ασφαλιστικές και φορολογικές κρατήσεις.

Το συνολικό ποσό των αποδοχών πρέπει να είναι εντός των ορίων που εγκρίνει η Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

#### **6.1. Σταθερές αποδοχές.**

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται με σκοπό την προσέλκυση και διατήρηση ικανών στελεχών της Εταιρείας που διαθέτουν τα αναγκαία για την Εταιρεία χαρακτηριστικά. Η ανταγωνιστικότητα των αποδοχών εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση, μέσω ερευνών ανά τακτά χρονικά διαστήματα, των αμοιβών που ισχύουν στο σύνολο της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών καθορίζεται σύμφωνα με τον κανόνα της καταβολής της κατάλληλης αμοιβής, στο κατάλληλο πρόσωπο, για τον κατάλληλο ρόλο, λαμβάνοντας υπόψη τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα που αναλαμβάνει, καθώς και τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται για την επιτυχή διεκπεραίωση αυτών, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η Εταιρεία δεν προβαίνει σε καταβολές πέραν του δέοντος και ότι, σε κάθε περίπτωση, δεν τίθενται σε κίνδυνο τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητά της.

Οι συνιστώσες που συνυπολογίζονται κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι:

- η υπάρχουσα εμπειρία
- οι αρμοδιότητες και οι απαιτήσεις της θέσης εργασίας
- το εύρος ευθύνης της θέσης εργασίας
- το ακαδημαϊκό υπόβαθρο των στελεχών
- οι προοπτικές εξέλιξης των στελεχών βάσει της δυναμικής τους
- η βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας.
- η ισορροπία των μισθών εντός της Εταιρείας
- η ανάγκη για διατήρηση και παραμονή στην Εταιρεία των προσώπων με εμπειρία, δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες.

- οι επικρατούσες συνθήκες στην ελληνική οικονομία
- ο ετήσιος προϋπολογισμός της Εταιρείας
- η εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία
- τυχόν ειδικοί όροι ατομικής σύμβασης εργασίας

Στόχος είναι οι προσδιορισθείσες αποδοχές να διασφαλίζουν και να εξυπηρετούν βασικές αρχές της Πολιτικής Αποδοχών, όπως η αύξηση της απόδοσης, η δικαιοσύνη και η ανταγωνιστικότητα και παράλληλα να προωθούν τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της Εταιρείας αποτελώντας συνάρτηση της απόδοσης και των δυνατοτήτων των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και των αμοιβών αντίστοιχων θέσεων ομοειδών εταιρειών της εγχώριας αγοράς, όπως αυτές αποτυπώνονται σε σχετικές έρευνες αμοιβών, ώστε να παραμένουν και να εξελίσσονται εντός της Εταιρείας αξιόλογα στελέχη, καθώς και να προσελκύονται νέα αξιόλογα στελέχη.

## **7. ΔΑΠΑΝΕΣ**

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ενδέχεται να επιβαρύνονται με πρόσθετες δαπάνες για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, όπως ενδεικτικά με δαπάνες ταξιδίων, μετακινήσεων, διαμονής ή οποιουδήποτε άλλου είδους δαπάνες προκύπτουν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, τις οποίες η Εταιρεία θα καλύπτει, εφόσον προσκομίζονται τα απαραίτητα δικαιολογητικά.

Σχετικά με την παρούσα Πολιτική, η Επιτροπή Αποδοχών μπορεί να αποφασίζει για τις κατευθυντήριες γραμμές και διαδικασίες, ως προς τον χρόνο, τη μορφή και τις λοιπές λεπτομέρειες της υποβολής και της έγκρισης των δαπανών.

## **8. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών, με την προϋπόθεση ότι υφίσταται σχετική εισήγηση στο Διοικητικό Συμβούλιο από την Επιτροπή Αποδοχών, εφαρμόζεται σε επιμέρους στοιχεία των σταθερών αποδοχών χωρίς να επηρεάζονται οι αρχές και τα κριτήρια της Πολιτικής Αποδοχών και η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

## **9. ΙΣΧΥΣ**

Η Πολιτική Αποδοχών τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας και θα ισχύει για τις εταιρικές χρήσεις των ετών 2020 έως και 2023, εκτός εάν η Γενική Συνέλευση στο χρονικό αυτό διάστημα αποφασίσει την τροποποίησή της.