ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

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

Αθήνα, 01-09-2023
Αρ. Πρωτ.: 3026768
Σχετ.: 75215/23.08.2023

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 **«TRADE ESTATES ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ».**

Ανακοινώνεται ότι την 01-09-2023 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 3747544, η από 31.07.2023 απόφαση (Θέμα 2^{ο}) της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία **«TRADE ESTATES ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ»** και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 160110060000, σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε η αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών της εταιρείας και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης
α.α.

Γεώργιος Φιλδισάκος

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α'

[*απόσπασμα από Κανονισμό Λειτουργίας*]

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Πολιτική Αποδοχών άρθρου 110 Ν.4548/2018 (άρθρο 9α της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ, Οδηγία 2017/828 ΕΕ) & άρθρου 13 του Ν. 4209/2013 (περί Οργανισμών Εναλλακτικών Επενδύσεων) της TRADE ESTATES ΑΕΕΑΠ

Έκδοση:	Τρίτη (3η)/ Ημερομηνία έγκρισης από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της: 31.07.2023
Ποιους αφορά:	Υφιστάμενα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου και/ ή νέα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας κατά τη διάρκεια της ισχύος της. Στο Διοικητικό Συμβούλιο περιλαμβάνεται (αν υπάρχει) και ο Γενικός Διευθυντής και ο τυχόν αναπληρωτής του, όπως ορίζεται στο άρθρο 110 του Ν.4548/2018. Επιπροσθέτως, αφορά τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη, τον Επικεφαλής της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου και τον Υπεύθυνο Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων (στο πλαίσιο Σύμβασης Παροχής Υπηρεσιών της FOURLIS Συμμετοχών προς την Trade Estates – Εξωτερική Ανάθεση), καθώς και οποιουσδήποτε υπαλλήλους, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας, ή των οποίων οι συνολικές αποδοχές τους εντάσσουν στην ίδια κατηγορία αποδοχών με τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη και τα στελέχη που ασκούν διαχείριση κινδύνων («καλυπτόμενα πρόσωπα»).
Σκοπός:	Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφεξής Πολιτική) αφορά τα καλυπτόμενα πρόσωπα 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, το Νόμο 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης και το Νόμο 4209/2013 περί Οργανισμών Εναλλακτικών Επενδύσεων.

	Η 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 καλυπτόμενων προσώπων και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς αυτά, όσο και τους όρους με βάση τους οποίους θα παρέχονται οι αποδοχές στο μέλλον.
Διάρκεια ισχύος:	Η Πολιτική ισχύει για τέσσερα (4) έτη αρχομένης από 31.07.2023, εκτός και αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της TRADE ESTATES ΑΕΕΑΠ. 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 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 καλυπτόμενα πρόσωπα και ορίζει τους όρους βάσει των οποίων οι μελλοντικές αποδοχές δύνανται να παρέχονται στα υφιστάμενα ή/και σε νέα καλυπτόμενα πρόσωπα 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 πλην ρητών εξαιρέσεων.

1. Γενικές Αρχές

Κατά την κατάρτιση της Πολιτικής λήφθηκαν υπόψη το μέγεθος της Εταιρείας, η εσωτερική της οργάνωση, η φύση, το εύρος και η τυχόν πολυπλοκότητα των ασκούμενων δραστηριοτήτων, καθώς και κάθε άλλο σημαντικό στοιχείο, το οποίο ενδέχεται να επηρεάσει το προφίλ κινδύνου της Εταιρείας. Σε συμφωνία με τις κατευθυντήριες γραμμές

της ΕΑΚΑΑ «για τις ορθές μισθολογικές πολιτικές βάσει της Οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ», αλλά και το άρθρο 13 παρ. 2 του Ν. 4209/2013, προκρίνεται η αρχή της αναλογικότητας κατά την υιοθέτηση των θεσμοθετημένων αρχών για τις πολιτικές αποδοχών, κατόπιν αξιολόγησης των κινδύνων που αναλαμβάνει η Εταιρεία κατά την άσκηση των δραστηριοτήτων της.

Υπογραμμίζεται ότι ως ΑΕΕΑΠ, αντικείμενο των δραστηριοτήτων της Εταιρείας είναι η απόκτηση και διαχείριση ακίνητης περιουσίας, δικαιώματος αγοράς ακινήτου δια προσυμφώνου και γενικά η διενέργεια επενδύσεων κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 22 του Ν. 2778/1999 και όχι η διαχείριση επενδυτικών χαρτοφυλακίων τρίτων (αντικείμενο των ΔΟΕΕ). Συνεπώς, οι κίνδυνοι που αναλαμβάνει η Εταιρεία κατά την άσκηση των δραστηριοτήτων της, οι οποίες δεν έχουν το χαρακτηριστικό της πολυπλοκότητας, δεν είναι αυξημένοι ούτε έχουν την ίδια ένταση με τους ΔΟΕΕ.

Αξιολογώντας τα ανωτέρω δεδομένα, η Εταιρεία υιοθετεί τις ακόλουθες αρχές, οι οποίες αναφέρονται σε όλα τα καλυπτόμενα πρόσωπα:

- Η Πολιτική συνάδει και προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη κινδύνων που είναι ασύμβατη προς το προφίλ κινδύνου, τον Κανονισμό Λειτουργίας, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και το καταστατικό της Εταιρείας.
- Η Πολιτική είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της Εταιρείας και προλαμβάνει περιπτώσεις στις οποίες μπορεί να δημιουργηθεί ζήτημα σύγκρουσης συμφερόντων.
- Τα στελέχη που ασκούν λειτουργίες ελέγχου αποζημιώνονται σε συνάρτηση με την επίτευξη ή μη των στόχων που συνδέονται με τις λειτουργίες τους, ανεξάρτητα από τις επιδόσεις των επιχειρηματικών τομέων που ελέγχουν.
- Οι αποδοχές των ανωτέρων διευθυντικών στελεχών στις λειτουργίες διαχείρισης κινδύνων και κανονιστικής συμμόρφωσης παρακολουθούνται από την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων.
- Στην περίπτωση που οι αποδοχές συναρτώνται προς τις επιδόσεις (μεταβλητές αποδοχές), το συνολικό ποσό των αποδοχών βασίζεται σε ένα συνδυασμό της αξιολογούμενης επίδοσης του προσώπου και των εταιρικών αποτελεσμάτων. Κατά την αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων, λαμβάνονται υπόψη χρηματοοικονομικά και μη κριτήρια.
- Η αξιολόγηση των επιδόσεων εντάσσεται σε ένα πολυετές πλαίσιο, ώστε να διασφαλιστεί ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται σε μακροπρόθεσμες επιδόσεις και ότι η πραγματική καταβολή των αποδοχών κατά το σκέλος που συναρτώνται προς τις επιδόσεις κατανέμεται σε χρονική περίοδο που λαμβάνει υπόψη την ωρίμανση των επενδύσεων και τους αντίστοιχους επενδυτικούς κινδύνους της Εταιρείας.

- Δεν προβλέπονται εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές.
- Οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αποδοχών καθορίζονται με την κατάλληλη αναλογία, με το σταθερό τμήμα τους να αντιπροσωπεύει ένα επαρκώς υψηλό ποσοστό των συνολικών αποδοχών, προκειμένου να καθίσταται δυνατή η εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης πολιτικής για τις μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας να μην καταβληθούν μεταβλητές αποδοχές.
- Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται, μετά από σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, είτε στο πρώτο τετράμηνο του έτους (της επόμενης χρήσης από την χρήση που αφορά), μέσω μισθοδοσίας, μέσω Συνταξιοδοτικού Προγράμματος, ή ακόμα και μέσω συνδυασμού των ανωτέρω δυνατοτήτων, είτε ένα μήνα μετά την Τακτική Γενική Συνέλευση, αν αποφασιστεί να δοθούν με διανομή από τα καθαρά κέρδη της εταιρείας.
- Η συνταξιοδοτική πολιτική είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας.

Ιδίως όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές και δεδομένων των χαρακτηριστικών της Εταιρείας, των ευθυνών που αναλαμβάνουν τα καλυπτόμενα πρόσωπα, που δικαιούνται μεταβλητών αμοιβών, αλλά και της αρχής της αναλογικότητας, σύμφωνα με τις υποδείξεις των ως άνω Κατευθυντηρίων Γραμμών της ΕΑΚΑΑ, υιοθετούνται οι ακόλουθες αρχές:

- Αναβάλλεται η καταβολή ποσοστού σαράντα τοις εκατό (40%) των μεταβλητών αποδοχών, για περίοδο τριών (3) ετών. Η περίοδος της αναβολής αρχίζει από τη στιγμή της καταβολής του αμέσως καταβλητέου τμήματος των μεταβλητών αποδοχών. Η καταβολή των αναβαλλόμενων ποσών γίνεται την ίδια περίοδο με την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών του τρέχοντος έτους.

- Σε περίπτωση που οι μεταβλητές αποδοχές περιλαμβάνουν συνδυασμό μετρητών και χρηματοπιστωτικών μέσων, η αναλογία μετρητών και χρηματοπιστωτικών μέσων ισχύει τόσο για το τμήμα που καταβάλλεται αμέσως όσο και για το τμήμα η καταβολή του οποίου αναβάλλεται.

- Οι μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένου του υπό αναστολή τμήματος τους, καταβάλλονται μόνο αν είναι αποδεκτές βάσει της οικονομικής κατάστασης της Εταιρείας συνολικά και δικαιολογημένες βάσει των επιδόσεων του τμήματος, που εντάσσεται το καλυπτόμενο πρόσωπο, και του συγκεκριμένου προσώπου.

- Οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που διευκολύνουν την αποφυγή των απαιτήσεων του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου.

Κατά την λήψη απόφασης σχετικά με την εφαρμογή ή μη των ανωτέρω, λαμβάνεται υπόψη το προφίλ κινδύνου των καλυπτόμενων προσώπων, το οποίο αναλύεται στο μέγεθος των υποχρεώσεων που αναλαμβάνουν τα καλυπτόμενα πρόσωπα.

Υπογραμμίζεται ότι οι υποχρεώσεις που αναλαμβάνουν σύμφωνα με τη θέση τους επικεντρώνεται στη λήψη αποφάσεων, οι οποίες αποσκοπούν σε μια συνετή εμπορική εκμετάλλευση των ακινήτων της Εταιρείας και την αποφυγή ανάληψης δυσανάλογων κινδύνων.

Η εφαρμογή της Πολιτικής, και ειδικότερα ο τρόπος καταβολής των μεταβλητών αποδοχών εκ μέρους της Εταιρείας, υπόκειται σε διαρκή αναθεώρηση και επαναξιολόγηση. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, κατά την άσκηση της εποπτικής του αρμοδιότητας, σε επικοινωνία με την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, αξιολογεί περιοδικώς τις γενικές αρχές της Πολιτικής και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της.

Λαμβανομένων υπόψη ότι η Πολιτική της Εταιρείας καλύπτει και άλλα πρόσωπα, πλέον αυτών που προβλέπονται στο άρθρο 110 του ν. 4548/2018, αλλά και του θεσμικού πλαισίου για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, η Εταιρεία θα καταρτίζει την Έκθεση Αποδοχών περιλαμβάνοντας μόνο τα προβλεπόμενα κατά τον ν.4548/2018 και το καταστατικό πρόσωπα και όχι το σύνολο των καλυπτόμενων κατά την παρούσα Πολιτική προσώπων.

2. 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 για τις αποδοχές 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.

3. Αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Η Πολιτική για τις αποδοχές των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, πέραν των αναφερόμενων στην ενότητα 2, 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
Πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών, εφάπαξ επιβράβευση εισαγωγής στο Χρηματιστήριο ("Founders' Grant")	Η Εταιρεία εφαρμόζει πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών, ως εφάπαξ επιβράβευση των προσώπων που αφορά το παρόν για τη συμβολή τους στην προετοιμασία της εταιρείας, για την εισαγωγή των μετοχών της προς διαπραγμάτευση στην αγορά του Χρηματιστηρίου Αθηνών, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, ύστερα από πρωτοβουλία/ πρόταση με παρουσίαση των σχετικών στοιχείων και δεδομένων από τον Πρόεδρο του Δ.Σ. ή τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, καθώς και των σχετικών αποφάσεων των αρμοδίων εταιρικών οργάνων, με τις οποίες θεσπίζεται το εν λόγω πρόγραμμα και εξειδικεύονται οι όροι και λοιπές	Τα δικαιώματα δωρεάν διάθεσης μετοχών ("Founders' Grant"), εφάπαξ και ο αριθμός τους, καθορίζονται με γνώμονα την συνεισφορά των προσώπων στην προετοιμασία της Εταιρείας για την επίτευξη της εισαγωγής των μετοχών της προς διαπραγμάτευση στην οργανωμένη αγορά του Χρηματιστηρίου Αθηνών.

	λεπτομέρειες υλοποίησης αυτού.	
Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών MBO (Management by Objectives).	Το ΔΣ καθορίζει τα κριτήρια ετήσιας προσωπικής απόδοσης και τη βαρύτητα τους για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική για το συγκεκριμένο έτος.	Οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές για την επίτευξη του 100% των στόχων, δε μπορεί να ξεπερνά το 60% των ετήσιων σταθερών 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 adjusted EBITDA (προσαρμοσμένα κέρδη προ φόρων, τόκων και απομειώσεων) / το FFO (κεφάλαια από λειτουργική δραστηριότητα). 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.
Παροχή συνταξιοδότησης	Η Εταιρεία παρέχει συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών.	Η παροχή αυτή είναι οικειοθελής, με δικαίωμα της Εταιρείας να την ανακαλεί ή τροποποιεί οποτεδήποτε και εναρμονίζεται με την πολιτική και τους όρους που

		ισχύουν για τα υπόλοιπα στελέχη της Εταιρείας. Το ανώτατο όριο καταβολής εισφορών δε μπορεί να ξεπερνά το 12% των ετήσιων σταθερών 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 είναι οικειοθελείς με δικαίωμα της Εταιρείας να τις ανακαλεί ή τροποποιεί οποτεδήποτε και εναρμονίζονται με τις πρακτικές της αγοράς, και την πολιτική της Εταιρείας για τους εργαζόμενους της

4. Αποδοχές των ανώτερων Διευθυντικών Στελεχών, του Επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου και του Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων, αναλογικά εφαρμοζομένων των διατάξεων του άρθρου 13 του Ν. 4209/2013.

Η Πολιτική για τις αποδοχές των ανώτερων Διευθυντικών Στελεχών, του Επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου και του Υπεύθυνου Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων (στο πλαίσιο Σύμβασης Παροχής Υπηρεσιών της FOURLIS

Συμμετοχών προς την TradeEstates – Εξωτερική Ανάθεση), λαμβάνει υπόψη 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 των Ανώτερων Διευθυντικών Στελεχών, του Επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου και του Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων:

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
Πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών, εφάπαξ επιβράβευση εισαγωγής στο	Η Εταιρεία εφαρμόζει πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών, ως εφάπαξ επιβράβευση των προσώπων που αφορά το παρόν για τη συμβολή τους	Τα δικαιώματα δωρεάν διάθεσης μετοχών (“Founders’ Grant”), εφάπαξ και ο αριθμός τους, καθορίζονται με γνώμονα την συνεισφορά των προσώπων στην

Χρηματιστήριο (“Founders’ Grant”)	στην προετοιμασία της εταιρείας, για την εισαγωγή των μετοχών της προς διαπραγμάτευση στην αγορά του Χρηματιστηρίου Αθηνών, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, ύστερα από πρωτοβουλία/ πρόταση με παρουσίαση των σχετικών στοιχείων και δεδομένων από τον Πρόεδρο του Δ.Σ. ή τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, καθώς και των σχετικών αποφάσεων των αρμοδίων εταιρικών οργάνων, με τις οποίες θεσπίζεται το εν λόγω πρόγραμμα και εξειδικεύονται οι όροι και λοιπές λεπτομέρειες υλοποίησης αυτού.	προετοιμασία της Εταιρείας για την επίτευξη της εισαγωγής των μετοχών της προς διαπραγμάτευση στην οργανωμένη αγορά του Χρηματιστηρίου Αθηνών..
Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών MBO (Management by Objectives).	Το ΔΣ καθορίζει τα κριτήρια ετήσιας προσωπικής απόδοσης και τη βαρύτητα τους για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική για το συγκεκριμένο έτος.	Οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές για την επίτευξη του 100% των στόχων, δε μπορεί να ξεπερνά το 60% των ετήσιων σταθερών 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 adjusted EBITDA (προσαρμοσμένα κέρδη προ φόρων, τόκων και απομειώσεων) / το FFO

		(κεφάλαια από λειτουργική δραστηριότητα). 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.
Παροχή συνταξιοδότησης	Η Εταιρεία παρέχει συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών.	Η παροχή είναι οικειοθελής, με δικαίωμα της Εταιρείας να την ανακαλεί ή τροποποιεί οποτεδήποτε και εναρμονίζεται με την πολιτική και τους όρους που ισχύουν για τα υπόλοιπα στελέχη της Εταιρείας. Το ανώτατο όριο καταβολής εισφορών δε μπορεί να ξεπερνά το 12% των ετήσιων σταθερών μικτών αποδοχών.
Άλλες παροχές	Περιλαμβάνονται ενδεικτικά παροχές όπως η ιδιωτική ασφάλιση υγείας, ασφάλεια ζωής, το εταιρικό αυτοκίνητο/ επίδομα αυτοκινήτου και η κάρτα καυσίμων	Οι παροχές είναι οικειοθελείς με δικαίωμα της Εταιρείας να τις ανακαλεί ή τροποποιεί οποτεδήποτε και εναρμονίζονται με τις πρακτικές της αγοράς και την πολιτική της Εταιρείας για του εργαζόμενους της.

5. Αποδοχές 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 τον χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Οι εν λόγω σταθερές αμοιβές καλύπτουν τον 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.

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 τον χρόνο και την εμπειρία του μέλους, καθώς και οποιουσδήποτε άλλους παράγοντες κρίνει σχετικούς το Διοικητικό Συμβούλιο.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που έχουν αμοιβές ως μη εκτελεστικά μέλη σε άλλη εταιρεία του Ομίλου, δεν λαμβάνουν αμοιβές βάσει της συγκεκριμένης Πολιτικής.

6. Κριτήρια σημαντικότητας των αποδοχών των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών

Για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ισχύουν όσα και ανωτέρω υπό (5). Επιπλέον, το άρθρο 9 παρ.2 (α) του ν. 4706/2020 ορίζει και μια πρόσθετη πρόβλεψη, προκειμένου να διασφαλιστεί η μη διαμόρφωση σχέσης εξάρτησης: τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν πρέπει να λαμβάνουν οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτή Εταιρεία. Η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχή προβλέπεται ότι θα ορίζεται στην Πολιτική της Εταιρείας βάσει κριτηρίων.

Σημαντική αμοιβή θα θεωρείται αυτή, η οποία πιθανολογείται, λόγω του ύψους ή/και της φύσεως αυτής, λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική κατάσταση του συγκεκριμένου (ανεξάρτητου) μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου που την λαμβάνει, να επηρεάσει την ανεξάρτητη κρίση αυτού. Δεν συνιστά τέτοια αμοιβή ή παροχή αυτή που λαμβάνεται για την συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε Επιτροπές του.

Για την εκτίμηση, εάν μια αμοιβή είναι σημαντική ή όχι θα συνεκτιμώνται τα εξής:

α. εάν η αμοιβή είναι πάγια ή έκτακτη
β. η περιοδικότητά της
γ. το ύψος της αμοιβής
δ. η συνολική οικονομική κατάσταση του υποψήφιου μέλους, στο μέτρο που είναι γνωστή στην Εταιρεία.
ε. Το μέγεθος, η εσωτερική δομή, η οργάνωση και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.

7. 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.

8. Συμβάσεις Εργασίας

8.1. 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.

8.2. 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.

8.3. Προσλήψεις και Προαγωγές

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

8.4. 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 ή λύση ή καταγγελία της σύμβασης εργασίας τους.

8.5. Δεσμεύσεις

Η Εταιρεία κατά την έγκριση της 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 ως εκτελεστικό μέλος Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, τότε – όπως ορίζει η πολιτική «Προαγωγών και μετακινήσεων εργαζομένων εντός Ομίλου» - διατηρεί όλα τα εργασιακά του δικαιώματα.»

9. Δημοσιοποιήσεις

Η Πολιτική μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας, δημοσιεύεται και παραμένει διαθέσιμη, δωρεάν, στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα είναι σε ισχύ.

Μετά τη Γενική Συνέλευση των μετόχων και με την επιφύλαξη των ειδικών απαιτήσεων σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 (GDPR), η ετήσια έκθεση Αποδοχών δημοσιεύεται και παραμένει διαθέσιμη, δωρεάν, στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, τουλάχιστον, για περίοδο δέκα (10) ετών.