ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Charalampos Simopoulos
18.06.2026 14:24:32

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

Αθήνα, 18.06.2026

Αρ. Πρωτ.:4124168

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 101 81, Αθήνα
Πληροφορίες : Β. Αναστασοπούλου
Τηλέφωνο : 2103893347
E-mail : anastasopoulou@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 18.06.2026 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 6086704, η από 05.06.2026 απόφαση της Τακτικής 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 κατά πλειοψηφία (με 94.181.215 ψήφους υπέρ και 1.091.484 κατά) και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

Χαράλαμπος Σιμόπουλος

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 σε συνδυασμό με τις Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις ορθές μισθολογικές πολιτικές βάσει της οδηγίας σχετικά με τους διαχειριστές οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων (ΔΟΕΕ) της ESMA (03.07.2013|ESMA/2013/232)

Έκδοση:	Πέμπτη (5η)/ Ημερομηνία έγκρισης από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 05.06.2026
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, 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, πρόσωπα που παρέχουν στην εταιρεία υπηρεσίες σε σταθερή βάση 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 σε συνδυασμό με Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις ορθές μισθολογικές πολιτικές βάσει της οδηγίας σχετικά με τους διαχειριστές οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων (ΔΟΕΕ) της ESMA (03.07.2013|ESMA/2013/232)

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 14.06.2024, εκτός και αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της TRADE ESTATESAEEAΠ. 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:

Α) Οι ειδικές διατάξεις που διέπουν τη λειτουργία της Εταιρείας ως ΑΕΔΟΕΕ μειωμένου κινδύνου σε σχέση με τις ΑΕΔΟΕΕ (ανοιχτού τύπου, εξωτερικής διαχείρισης, χρήσης μόχλευσης κλπ.) του Ν. 4209/2013, ήτοι ότι:

α) Η Εταιρεία ως ΑΕΕΑΠ συνιστά ΑΕΔΟΕΕ κλειστού τύπου και συνεπώς δεν ισχύουν οι διατάξεις στις οποίες υπάγονται οι ΑΕΔΟΕΕ ανοιχτού τύπου που εκτίθενται σε κινδύνους ρευστότητας και εξαγοράς μεριδίων (ενδεικτικά βλ. Κανονισμό (ΕΕ) 694/2014, σημ. 60 προοιμ. Κανονισμού (ΕΕ) 231/2013, άρθρ. 16 Ν. 4209/2013, Οδηγία (ΕΕ) 2024/927 για την τροποποίηση των οδηγιών 2011/61/ΕΕ και 2009/65/ΕΚ όσον αφορά τις ρυθμίσεις ανάθεσης καθηκόντων, τη διαχείριση κινδύνου ρευστότητας, την υποβολή εποπτικών αναφορών, την παροχή υπηρεσιών θεματοφύλακα και φύλαξης και τη δανειοδότηση από οργανισμούς εναλλακτικών επενδύσεων, όπου ενισχύονται τα μέτρα που σχετίζονται με τη διαχείριση των κινδύνων ρευστότητας ενός ΔΟΕΕ ανοιχτού τύπου). Για τους ίδιους λόγους, στην Εταιρεία δεν μπορεί να τυγχάνουν εφαρμογής εν προκειμένω οι όροι της διάταξης του στοιχ. ιδ) της παρ. 2 του άρθρου 13 του Ν. 4209/2013 που αναφέρονται σε «πολιτική εξαγοράς των μεριδίων ή μετοχών του οικείου ΟΕΕ» καθώς η εφαρμογή τους προϋποθέτει ΑΕΔΟΕΕ ανοιχτού τύπου η οποία λειτουργεί βάσει «εξαγοράσιμων μεριδίων/μετοχών» και όχι βάσει μετοχών ως υποδιαιρέσεων του μετοχικού κεφαλαίου ΑΕ όπως είναι η περίπτωση της Εταιρείας ως ΑΕΕΑΠ.

β) Ως ΑΕΕΑΠ-ΑΕΔΟΕΕ κλειστού τύπου η Εταιρεία λειτουργεί με έναν και μόνο ΟΕΕ και επιπλέον ως ΑΕΔΟΕΕ εσωτερικής διαχείρισης (άρθρ. 5 παρ. 1 στοιχ (β) Ν. 4209/2013). Λόγω του μετοχικού τύπου της κατά τον οποίο ο αριθμός των μετοχών του ΟΕΕ είναι λειτουργικά ταυτόσημος με τις μετοχές της Εταιρείας, η Εταιρεία δεν διατρέχει κινδύνους σχετιζόμενους με τη λειτουργία που μπορεί να έχει μια ΑΕΔΟΕΕ η οποία: i) διαχειρίζεται περισσότερους δικούς της ΟΕΕ, ii) ΟΕΕ άλλων ΔΟΕΕ ως ΔΟΕΕ εξωτερικής διαχείρισης.

γ) Ως ΑΕΔΟΕΕ εσωτερικής διαχείρισης η Εταιρεία αποκλείεται από την άσκηση των δραστηριοτήτων παροχής επενδυτικών/παρεπόμενων υπηρεσιών της MiFIDII που επιτρέπονται σε ΑΕΔΟΕΕ εξωτερικής διαχείρισης (άρθρ. 6 παρ. 4 Ν. 4209/2013).

δ) Η Εταιρεία αποτελεί ΑΕΔΟΕΕ περιορισμένων/μη πολύπλοκων δραστηριοτήτων διαχείρισης ΟΕΕ σε ακίνητη περιουσία και δεν χρησιμοποιεί μόχλευση στο πλαίσιο των επιτρεπόμενων επενδύσεών της (άρθρ. 4 παρ. 1 κβ Ν. 4209/2013) τηρουμένων των όρων του νόμου περί επενδύσεων σε ακίνητη περιουσία ως και των τυχόν δανείων ή πιστώσεων που λαμβάνει στο πλαίσιο της λειτουργίας της (άρθρ. 26 Ν. 2778/1999).

Β) Η αρχή της αναλογικότητας, συνεκτιμωμένων των κριτηρίων του μεγέθους, της εσωτερικής οργάνωσης, της φύσης, του εύρους και της πολυπλοκότητας δραστηριοτήτων ως έχουν στην Εταιρεία ως ΑΕΕΑΠ καθώς και κάθε άλλου σημαντικού στοιχείου που ενδέχεται να επηρεάσει το προφίλ κινδύνου της, σύμφωνα με την οποία η επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας ως ΑΕΕΑΠ και ΑΕΔΟΕΕ υπό τα ανωτέρω χαρακτηριστικά είναι εκ του νόμου μικρής κλίμακας και συναφώς δεν έχει πολύπλοκα χαρακτηριστικά κινδύνου λόγω των ως άνω προσδιοριζόμενων δραστηριοτήτων της και της μη πολυπλοκότητας του ενός και μόνο ΟΕΕ που διαχειρίζεται. Σε συνάρτηση με τα ανωτέρω αξιολογείται η αναλογικότητα στην Εταιρεία ως ΑΕΕΑΠ και σε σχέση με τις διαφορετικές κατηγορίες προσωπικού καθώς λόγω των προσδιοριζόμενων ως άνω δραστηριοτήτων της ως μειωμένου κινδύνου, αντίστοιχα μειωμένου κινδύνου είναι και οι υποχρεώσεις του προσωπικού της.

Γ) Ότι εξ ορισμού κατά τα ανωτέρω δεν μπορεί να νοείται ότι οι μεταβλητές αποδοχές της Εταιρείας συναρτώνται με αυξημένο κίνδυνο συγκριτικά και σε σχέση με την ΑΕΔΟΕΕ ανοιχτού τύπου, εξωτερικής διαχείρισης ή μόχλευσης,, καθώς η φύση, το εύρος και η τυχόν πολυπλοκότητα των ασκούμενων δραστηριοτήτων της δεν παραπέμπει σε ανάλογα μεγέθη κινδύνου αλλά σε μεγέθη κινδύνου εσωτερικού ΑΕΔΟΕΕ, κλειστού τύπου και μη μόχλευσης, τηρουμένων των Κατευθυντήριων Γραμμών της ESMA.

Δ) ότι σε συμφωνία με τις Κατευθυντήριες Γραμμές Γ «για τις ορθές μισθολογικές πολιτικές βάσει της Οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ», της ESMA 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 και κατά τα

ανωτέρω 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.

- Οι μεταβλητές αποδοχές που τυχόν θα καταβάλλει η Εταιρεία στο προσωπικό της λαμβάνουν πάντα υπόψη τον μειωμένο κίνδυνο αυτής ως ΑΕΕΑΠ-ΑΕΔΟΕΕ κατά τα ανωτέρω και όλες τις σχετικές παραμέτρους της αρχής της αναλογικότητας,
- 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 από την Εταιρεία οι ακόλουθες αρχές:

- **Μεταβλητές αποδοχές και όροι παροχής τους**

Αναφορικά με τις μεταβλητές αμοιβές, με γνώμονα την αρχή της αναλογικότητας, όπως εξειδικεύεται από τις Κατευθυντήριες Γραμμές της ESMA προκρίνεται η καταβολή αυτών σε μετρητά, χωρίς όμως να θίγεται η δυνατότητα καταβολής τους και με τη μορφή μετοχών ή άλλων χρηματοπιστωτικών μέσω κατά τα ειδικότερα αναφερόμενα παρακάτω.

Ειδικότερα, η αρχή της αναλογικότητας εξετάζεται αφενός υπό το πρίσμα των χαρακτηριστικών της Εταιρείας, ήτοι του μεγέθους, της εσωτερικής οργάνωσης και της φύσης, του πεδίου και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της. Πιο συγκεκριμένα, η Εταιρεία έχει ως αντικείμενο δραστηριότητας την εκμετάλλευση ακινήτων και σε καμία περίπτωση τη διαχείριση επενδυτικών χαρτοφυλακίων. Τα έσοδά της απορρέουν από αυτή καθ' εαυτή την εμπορική εκμετάλλευση των ανωτέρω.

Έτι περαιτέρω, η αρχή της αναλογικότητας επιτάσσει να ληφθούν υπόψη το μέγεθος των υποχρεώσεων που αναλαμβάνουν τα ανωτέρω φυσικά πρόσωπα, καθώς και ο αριθμός αυτών. Ως προς την Εταιρεία, ο αριθμός των προσώπων αυτών είναι περιορισμένος. Οι υποχρεώσεις που αναλαμβάνουν, λόγω των επαγγελματικών δραστηριοτήτων τους, επικεντρώνεται στην λήψη αποφάσεων, οι οποίες αποσκοπούν στη συνετή εμπορική εκμετάλλευση των ακινήτων και την αποφυγή ανάληψης δυσανάλογων κινδύνων. Στο πνεύμα αυτό, η καταβολή των αμοιβών αποκλειστικά σε μετρητά συντελεί, μέσω της εξάρτησης της καταβολής τους από την ύπαρξη επαρκών χρηματικών διαθεσίμων της Εταιρείας, να λαμβάνουν ως καθοριστικό παράγοντα για την λήψη των ως άνω αποφάσεων την άμεση χρηματική απόδοση αυτών προς όφελος της Εταιρείας.

Αν η Εταιρεία αποφασίσει καταβολή μεταβλητών αποδοχών και σε μετοχές της, με τη μορφή Προγραμμάτων δωρεάν διάθεσης μετοχών ή άλλα χρηματοπιστωτικά μέσα, η καταβολή τους θα γίνεται σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας του άρθρου 13 παρ. 2 του Ν. 4209/2013 και τις Κατευθυντήριες Γραμμές της ESMA ή και άλλους εφαρμοστέους κανόνες και αρχές όπως εκάστοτε υιοθετούνται κατά τις κείμενες διατάξεις σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Τηρουμένων των Κατευθυντήριων Γραμμών της ESMA (αρ. 25 επ.) και με δεδομένο το προφίλ της Εταιρείας ως μειωμένου κινδύνου κατά τα ανωτέρω, η Εταιρεία κατά την καταβολή μεταβλητών αποδοχών μπορεί με γνώμονα την αρχή της αναλογικότητας να αποφασίσει τη μη εφαρμογή ορισμένων απαιτήσεων ή αρχών συνεκτιμώντας κατά πόσο κάτι τέτοιο μπορεί να συμβιβάζεται με τα χαρακτηριστικά κινδύνου, τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και τη στρατηγική της ΑΕΕΑΠ. Η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη της κατά τη λήψη των ανωτέρω αποφάσεων ότι οι απαιτήσεις ή αρχές που αναφέρονται παρακάτω είναι οι μόνες που έχουν προαιρετικό χαρακτήρα και τούτο μόνον εφόσον ένα τέτοιο μέτρο είναι αναλογικό:

1) οι απαιτήσεις που αφορούν τη διαδικασία καταβολής τηρουμένων των όρων του τμήματος XII.IV (Διαδικασία καταβολής) των Κατευθυντήριων Γραμμών. Αυτό σημαίνει ότι ορισμένοι ΔΟΕΕ μπορούν, είτε για το σύνολο των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού τους είτε για ορισμένες κατηγορίες συγκεκριμένων μελών του προσωπικού τους, να αποφασίσουν τη μη εφαρμογή των απαιτήσεων που αφορούν ενδεικτικά:

    (i) τη μεταβλητή αμοιβή σε χρηματοπιστωτικά μέσα

    (ii) τη διακράτηση

    (iii) την αναβολή

    (iv) την εκ των υστέρων ενσωμάτωση κινδύνου για τη μεταβλητή αμοιβή.

Η Εταιρεία περιλαμβάνει στην απόφαση που λαμβάνει για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών χωρίς την εφαρμογή των εν λόγω απαιτήσεων πλήρη αιτιολόγηση της συλλογιστικής για κάθε επιμέρους απαίτηση που δεν εφαρμόζει, τηρώντας όλους τους σχετικούς όρους που προβλέπουν οι Κατευθυντήριες Γραμμές ως προς τη μη εφαρμογή τους. Με την ίδια απόφαση η Εταιρεία διενεργεί αξιολόγηση κάθε επιμέρους απαίτησης που αφορά τις αμοιβές, η οποία ενδέχεται να μην εφαρμοστεί, και καθορίζει κατά πόσον η αναλογικότητα της επιτρέπει να μην εφαρμόζει κάθε

επιμέρους απαίτηση, τηρουμένων των διατυπώσεων ως προς τη λειτουργία της ως ΑΕΕΑΠ/ΑΕΔΟΕΕ κλειστού τύπου, εσωτερικής διαχείρισης και μη χρήσης μόχλευσης κατά τα ανωτέρω. Η ανωτέρω απόφαση συνεκτιμά κάθε αναγκαίο όρο σε περίπτωση που οι μεταβλητές αποδοχές περιλαμβάνουν συνδυασμό μετρητών και χρηματοπιστωτικών μέσων, όπως την αναλογία της καταβολής τους.

Οι μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένου του τυχόν 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.	Η Εταιρεία δύναται να εφαρμόζει πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών, ως επιβράβευση των προσώπων που αφορά το παρόν για τη συμβολή τους στην επίτευξη ορισμένων στόχων, 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. Η υλοποίηση του προγράμματος δεν υπόκειται σε όρους αναβολής της καταβολής	Τα δικαιώματα δωρεάν διάθεσης μετοχών (“Stock Awarding”), και ο αριθμός τους, καθορίζονται με γνώμονα την συνεισφορά των προσώπων στην επίτευξη ορισμένων στόχων , όπως ενδεικτικά την εσωτερική αξία της Εταιρείας (NAV), την απόκτηση περιουσιακών στοιχείων, βάσει των κριτηρίων της Εταιρείας, το κριτήριο/δείκτη FFO κ.α.

	των μεταβλητών αποδοχών τηρουμένων της αρχής της αναλογικότητας και των σχετικών Κατευθυντήριων Γραμμών της ESMA (03.07.2013|ESMA/2013/232) με γνώμονα το ότι η επίτευξη μεσο-μακροπρόθεσμων στόχων συναρτάται με το προφίλ της Εταιρείας ως ΑΕΕΑΠ. Τα εν λόγω προγράμματα θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από την Εταιρεία με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, μέχρι την διάθεση των μετοχών, όπως θα προβλέπεται από το εκάστοτε Πρόγραμμα.	

Πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών (Stock Awarding) - LTI	Η Εταιρεία εφαρμόζει πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών (LTI), ως επιβράβευση των προσώπων που αφορά, για τη συμβολή τους στην επίτευξη των μεσο-μακροπρόθεσμων στόχων της Εταιρείας και προκειμένου να ενισχύσει την μακροπρόθεσμη δέσμευση και αφοσίωσή τους, ώστε να διασφαλίζεται η δημιουργία αξίας, η αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή ο προσανατολισμός σε βραχυχρόνιο όφελος και τελικά η δημιουργία κουλτούρας «στελεχών μετόχων». • Η διάρκεια του προγράμματος είναι 1/1/2024-31/12/2028 και ως εναρκτήρια ημερομηνία υπολογισμών δημιουργίας αξίας στους μέτοχους ορίζεται η 10/11/2023 της Εισαγωγής στο Χρηματιστήριο Αθηνών. • Μέχρι τη λήξη του Προγράμματος δεν θα υπάρξει κάποιο νέο ή παρεμφερές Πρόγραμμα Διάθεσης Μετοχών. • Η Εταιρεία θα υλοποιήσει το Πρόγραμμα μέσω διάθεσης νέων κοινών μετοχών που θα προκύψουν μέσω κεφαλαιοποίησης διανεμητών αποθεματικών. • Το πρόγραμμα θα υλοποιηθεί με	Ο μέγιστος συνολικός αριθμός δωρεάν μετοχών του Προγράμματος ορίζεται από την αρχή του Προγράμματος και απεικονίζει συγκεκριμένο ποσοστό του συνόλου των μετοχών της Εταιρείας (έως το 2,58%, του συνολικού αριθμού μετοχών της εταιρείας, ήτοι 3.109.640 μετοχές, με μέγιστο αριθμό κατ΄έτος 621.928) και διανέμεται κατ’ αναλογία 1/5 ανά έτος. Δωρεάν μετοχές θα δικαιούνται μόνο όσοι εργαζόμενοι παραμένουν με την εταιρεία κατά την ημερομηνία της ανακοίνωσης των ετησίων αποτελεσμάτων της εταιρείας. Οι στόχοι επίτευξης του Προγράμματος πρέπει να επιτευχθούν όλοι για τη διανομή δωρεάν μετοχών κατ’ έτος ή / και αθροιστικά (σωρευτικά). Υποχρέωση διακράτησης των μετοχών που δύνανται να χορηγηθούν ανά έτος σε κάθε δικαιούχο του προγράμματος για 12 μήνες από την ημερομηνία διανομής τους. Απαραίτητη συνθήκη για τη διανομή δωρεάν μετοχών του προγράμματος είναι: • Η αναπροσαρμοσμένη για εταιρικές πράξεις τιμή μετοχής να είναι υψηλότερη της τιμής εισαγωγής στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών προσαρμοσμένη στις

	απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου σε συνέχεια της έγκρισης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης 2024, κατ' εξουσιοδότηση αυτής. Ο καθορισμός των τελικών δικαιούχων του Προγράμματος κατ΄έτος, καθώς και ο αριθμός των μετοχών που θα διατίθενται σε κάθε δικαιούχο, θα προσδιορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, μετά από σχετική εισήγηση της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, σε συνέχεια πρότασης της Διοίκησης της Εταιρείας. • Το Πρόγραμμα αποτελεί οικειοθελή παροχή της Εταιρείας. Η εταιρεία θα προβαίνει σε όλες τις προβλεπόμενες από το νόμο και τη χρηματιστηριακή νομοθεσία διαδικασίες για τη διάθεση των δωρεάν μετοχών.	όποιες εταιρικές πράξεις (adjusted for corporate actions) εξαιρουμένων των εταιρικών πράξεων που συνδέονται αποκλειστικά για το σκοπό αυτό, και • ο δείκτης μόχλευσης (Net LTV) δε θα ξεπερνάει το 55% σε καμία χρονική στιγμή κατά τη διάρκεια του Προγράμματος. Τονίζεται ότι με απόφαση Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να ανασταλεί προσωρινά η συνθήκη αυτή, εφόσον εξυπηρετεί καλύτερα τα συμφέροντα της Εταιρείας. Η απόφαση ενεργοποίησης του Προγράμματος συνδέεται με την απόδοση της Εταιρείας και τη δημιουργία αξίας για τους μετόχους, λαμβάνοντας υπόψη συγκεκριμένα 2 κριτήρια/δείκτες, το NAV και το FFO. Τα συγκεκριμένα αυτά κριτήρια απόδοσης εστιάζουν στην μακροπρόθεσμη ανάπτυξη της Εταιρείας και οι στόχοι είναι απαιτητικοί αλλά επιτεύξιμοι ώστε τα στελέχη να καταβάλουν την απαιτούμενη προσπάθεια που θα απαιτηθεί για την επίτευξή τους. Οι δωρεάν μετοχές θα διανέμονται με βάση την επίτευξη του συνόλου των παραπάνω στόχων κάθε έτος του

		Προγράμματος όπως επεξηγείται ανωτέρω. Καθώς οι παραπάνω στόχοι λειτουργούν αθροιστικά για κάθε έτος έτσι και η χορήγηση των μετοχών του Προγράμματος λειτουργεί σωρευτικά μέχρι τη λήξη του (cummulative) και με την αναδρομική λειτουργία της ανωτέρω συνθήκης. Η υλοποίηση του προγράμματος δεν υπόκειται σε όρους αναβολής της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών τηρουμένων της αρχής της αναλογικότητας και των σχετικών Κατευθυντήριων Γραμμών της ESMA (03.07.2013|ESMA/2013/232) με γνώμονα το ότι η επίτευξη μεσο-μακροπρόθεσμων στόχων συναρτάται με το προφίλ της Εταιρείας ως ΑΕΕΑΠ.

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 ειδικά στην περίπτωση του Διευθύνοντος Συμβούλου, δεν μπορεί να ξεπερνά το 80% για το έτος 2026, το 90% για το έτος 2027 και το 100% για το έτος 2028, των ετήσιων σταθερών μικτών αποδοχών του. 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. Η υλοποίηση του προγράμματος δεν υπόκειται σε όρους αναβολής της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών τηρουμένων της αρχής της αναλογικότητας και των σχετικών Κατευθυντήριων Γραμμών της ESMA (03.07.2013|ESMA/2013/232).

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, των προσώπων που παρέχουν στην εταιρεία υπηρεσίες σε σταθερή βάση, 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 Trade Estates – 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, των προσώπων που παρέχουν στην εταιρεία υπηρεσίες σε σταθερή βάση, 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.	Η Εταιρεία δύναται να εφαρμόζει πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών, ως επιβράβευση των προσώπων που αφορά το παρόν για τη συμβολή τους στην επίτευξη ορισμένων στόχων, 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. Η υλοποίηση του προγράμματος δεν υπόκειται σε όρους αναβολής της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών τηρουμένων της	Τα δικαιώματα δωρεάν διάθεσης μετοχών (“Stock Awarding”), και ο αριθμός τους, καθορίζονται με γνώμονα την συνεισφορά των προσώπων στην επίτευξη ορισμένων στόχων , όπως ενδεικτικά την εσωτερική αξία της Εταιρείας (NAV), την απόκτηση περιουσιακών στοιχείων, βάσει των κριτηρίων της Εταιρείας, το κριτήριο/δείκτη FFO κ.α.

	αρχής της αναλογικότητας και των σχετικών Κατευθυντήριων Γραμμών της ESMA (03.07.2013|ESMA/2013/232) με γνώμονα το ότι η επίτευξη μεσο-μακροπρόθεσμων στόχων συναρτάται με το προφίλ της Εταιρείας ως ΑΕΕΑΠ. Τα εν λόγω προγράμματα θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από την Εταιρεία με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, μέχρι την διάθεση των μετοχών, όπως θα προβλέπεται από το εκάστοτε Πρόγραμμα.	

Πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών (Stock Awarding) - LTI	Η Εταιρεία εφαρμόζει πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών (LTI), ως επιβράβευση των προσώπων που αφορά, για τη συμβολή τους στην επίτευξη των μεσο-μακροπρόθεσμων στόχων της Εταιρείας και προκειμένου να ενισχύσει την μακροπρόθεσμη δέσμευση και αφοσίωσή τους, ώστε να διασφαλίζεται η δημιουργία αξίας, η αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή ο προσανατολισμός σε βραχυχρόνιο όφελος και τελικά η δημιουργία κουλτούρας «στελεχών-μετόχων». • Η διάρκεια του προγράμματος είναι 1/1/2024-31/12/2028 και ως εναρκτήρια ημερομηνία υπολογισμών δημιουργίας αξίας στους μέτοχους ορίζεται η 10/11/2023 της Εισαγωγής στο Χρηματιστήριο Αθηνών. • Μέχρι τη λήξη του Προγράμματος δεν θα υπάρξει κάποιο νέο ή παρεμφερές Πρόγραμμα Διάθεσης Μετοχών. Η Εταιρεία θα υλοποιήσει το Πρόγραμμα μέσω διάθεσης νέων κοινών μετοχών που θα	Ο μέγιστος συνολικός αριθμός δωρεάν μετοχών του Προγράμματος ορίζεται από την αρχή του Προγράμματος και απεικονίζει συγκεκριμένο ποσοστό του συνόλου των μετοχών της Εταιρείας (έως το 2,58%, του συνολικού αριθμού μετοχών της εταιρείας, ήτοι 3.109.640 μετοχές, με μέγιστο αριθμό κατ΄έτος 621.928) και διανέμεται κατ’ αναλογία 1/5 ανά έτος. Δωρεάν μετοχές θα δικαιούνται μόνο όσοι εργαζόμενοι παραμένουν με την εταιρεία κατά την ημερομηνία της ανακοίνωσης των ετησίων αποτελεσμάτων της εταιρείας. Οι στόχοι επίτευξης του Προγράμματος πρέπει να επιτευχθούν όλοι για τη διανομή δωρεάν μετοχών κατ’ έτος ή / και αθροιστικά (σωρευτικά). Υποχρέωση διακράτησης των μετοχών που δύνανται να χορηγηθούν ανά έτος σε κάθε δικαιούχο του προγράμματος για 12 μήνες από την ημερομηνία διανομής τους. Απαραίτητη συνθήκη για τη διανομή δωρεάν μετοχών του προγράμματος

	προκύψουν μέσω κεφαλαιοποίησης διανεμητών αποθεματικών. • Το πρόγραμμα θα υλοποιηθεί με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου σε συνέχεια της έγκρισης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης 2024, κατ' εξουσιοδότηση αυτής. Ο καθορισμός των τελικών δικαιούχων του Προγράμματος κατ΄έτος θα προσδιορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, μετά από σχετική εισήγηση της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, σε συνέχεια πρότασης της Διοίκησης της Εταιρείας. • Το Πρόγραμμα αποτελεί οικειοθελή παροχή της Εταιρείας. Η εταιρεία θα προβαίνει σε όλες τις προβλεπόμενες από το νόμο και τη χρηματιστηριακή νομοθεσία διαδικασίες για τη διάθεση των δωρεάν μετοχών.	είναι: • Η αναπροσαρμοσμένη για εταιρικές πράξεις τιμή μετοχής να είναι υψηλότερη της τιμής εισαγωγής στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών προσαρμοσμένη στις όποιες εταιρικές πράξεις (adjusted for corporate actions) εξαιρουμένων των εταιρικών πράξεων που συνδέονται αποκλειστικά για το σκοπό αυτό, και • ο δείκτης μόχλευσης (Net LTV) δε θα ξεπερνάει το 55% σε καμία χρονική στιγμή κατά τη διάρκεια του Προγράμματος. Τονίζεται ότι με απόφαση Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να ανασταλεί προσωρινά η συνθήκη αυτή, εφόσον εξυπηρετεί καλύτερα τα συμφέροντα της Εταιρείας. Η απόφαση ενεργοποίησης του Προγράμματος συνδέεται με την απόδοση της Εταιρείας και τη δημιουργία αξίας για τους μετόχους, λαμβάνοντας υπόψη συγκεκριμένα 2 κριτήρια/δείκτες, το NAV και το FFO. Τα συγκεκριμένα αυτά κριτήρια απόδοσης εστιάζουν στην μακροπρόθεσμη ανάπτυξη της Εταιρείας και οι στόχοι είναι απαιτητικοί αλλά επιτεύξιμοι ώστε τα στελέχη να καταβάλουν την

		απαιτούμενη προσπάθεια που θα απαιτηθεί για την επίτευξή τους. Οι δωρεάν μετοχές θα διανέμονται με βάση την επίτευξη του συνόλου των παραπάνω στόχων κάθε έτος του Προγράμματος όπως επεξηγείται ανωτέρω. Καθώς οι παραπάνω στόχοι λειτουργούν αθροιστικά για κάθε έτος έτσι και η χορήγηση των μετοχών του Προγράμματος λειτουργεί σωρευτικά μέχρι τη λήξη του (cummulative) και με την αναδρομική λειτουργία της ανωτέρω συνθήκης. Η υλοποίηση του προγράμματος δεν υπόκειται σε όρους αναβολής της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών τηρουμένων της αρχής της αναλογικότητας και των σχετικών Κατευθυντήριων Γραμμών της ESMA (03.07.2013|ESMA/2013/232) με γνώμονα το ότι η επίτευξη μεσο-μακροπρόθεσμων στόχων συναρτάται με το προφίλ της Εταιρείας ως ΑΕΕΑΠ.

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 adjustedEBITDA (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. Η υλοποίηση του προγράμματος δεν υπόκειται σε όρους αναβολής της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών τηρουμένων της αρχής της αναλογικότητας και των σχετικών Κατευθυντήριων Γραμμών της ESMA (03.07.2013|ESMA/2013/232).

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 ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη σε άλλη συνδεδεμένη εταιρείας του Ομίλου σύμφωνα με το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο (ΔΛΠ) 24, δύναται να 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:

1. εάν η αμοιβή είναι πάγια ή έκτακτη
2. η περιοδικότητά της
3. το ύψος της αμοιβής
4. η συνολική οικονομική κατάσταση του υποψήφιου μέλους, στο μέτρο που είναι γνωστή στην Εταιρεία.
5. 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 τηρώντας πάντα τα νομικά πλαίσια που καλύπτουν την Εταιρεία. 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.