

**TRADE ESTATES ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ**  
**ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΕΠΙ ΤΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**  
**ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΤΑΚΤΙΚΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ ΤΗΣ 05/06/2026**

Ενημερώνονται οι κ.κ. μέτοχοι ότι ο συνολικός αριθμός των μετοχών της Εταιρείας με την επωνυμία «**TRADE ESTATES ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ**» που υφίστανται την 14<sup>η</sup> Μαΐου 2026 (ημερομηνία της πρόσκλησης για τη σύγκληση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της 05<sup>ης</sup> Ιουνίου 2026) ανέρχεται σε 121.750.863<sup>1</sup> κοινές ονομαστικές μετοχές και κατά την ίδια ως άνω ημερομηνία η Εταιρεία κατείχε 168.660 δικές της (ίδιες) μετοχές, ως προς τις οποίες αναστέλλονται τα δικαιώματα παράστασης στη Γενική Συνέλευση και ψήφου και οι οποίες δεν υπολογίζονται για το σχηματισμό απαρτίας. Κάθε κοινή μετοχή παρέχει δικαίωμα μίας ψήφου, με εξαίρεση τις ίδιες μετοχές, ως προς τις οποίες αναστέλλονται τα δικαιώματα παράστασης στη γενική συνέλευση και ψήφου και οι οποίες δεν υπολογίζονται για το σχηματισμό απαρτίας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο διαβεβαιώνει ότι προ της συγκλήσεως της Γενικής Συνελεύσεως έχει εξασφαλισθεί επαρκώς η δυνατότητα των μετόχων να συμμετέχουν ενεργά σε αυτή και να ασκούν τα δικαιώματά τους, σύμφωνα με τις διαδικασίες που ορίζονται στην από 14.05.2026 πρόσκληση για τη σύγκληση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

Ακολουθεί συνοπτικό επεξηγηματικό σημείωμα επί των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της 05<sup>ης</sup> Ιουνίου 2026.

**ΘΕΜΑ 1<sup>ο</sup>: Υποβολή και έγκριση των οικονομικών καταστάσεων, ενοποιημένων και Εταιρείας (Ετήσιας Οικονομικής Έκθεσης) μετά των επ' αυτών εκθέσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ανεξάρτητων Ορκωτών Ελεγκτών της περιόδου 1/1/2025 - 31/12/2025.**

**Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.**

**Απαιτούμενη πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.**

Υποβάλλονται προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση οι Ετήσιες Οικονομικές Καταστάσεις για την χρήση 01/01/2025 - 31/12/2025, που εγκρίθηκαν από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας κατά τη Συνεδρίασή του την 16/03/2026, η Έκθεση Διαχείρισης του Διοικητικού Συμβουλίου για τη χρήση του 2025, η Επεξηγηματική Έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με το άρθρο 4 του ν. 3556/2007, η Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης των άρθρων 152 και 153 του ν. 4548/2018 και η σχετική Έκθεση των Ανεξάρτητων Ορκωτών Ελεγκτών.

Οι Ετήσιες Οικονομικές Καταστάσεις της χρήσης 2025, η Έκθεση Διαχείρισης και η Επεξηγηματική Έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς επίσης και η Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης και η Έκθεση των Ανεξάρτητων Ορκωτών Ελεγκτών, έχουν συμπεριληφθεί στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση της Εταιρείας για

---

<sup>1</sup> Με βάση την υπ' αρ. πρωτ. 4091404/13.05.2026 Ανακοίνωση Καταχώρησης στο Γ.Ε.ΜΗ και αναμένεται η εισαγωγή των νέων μετοχών στο EURONEXT ATHENS πριν την διεξαγωγή της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

τη χρήση 2025, που προβλέπεται από το άρθρο 4 του ν. 3556/2007 και είναι στη διάθεση των μετόχων και του επενδυτικού κοινού στην ιστοσελίδα της Εταιρείας: <http://www.trade-estates.com>.

**ΘΕΜΑ 2<sup>ο</sup>:** Έγκριση της συνολικής διαχείρισης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την χρήση 1/1/2025 - 31/12/2025 και απαλλαγή των Ανεξάρτητων Ορκωτών Ελεγκτών από κάθε ευθύνη για τον έλεγχο της χρήσης 2025.

**Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.**

**Απαιτούμενη πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.**

Η Τακτική Γενική Συνέλευση καλείται να αποφασίσει σχετικά με την έγκριση της συνολικής διαχείρισης που έλαβε χώρα κατά την εταιρική χρήση 2025, σύμφωνα με το άρθρο 108 του ν. 4548/2018, καθώς και την απαλλαγή των Ανεξάρτητων Ορκωτών Ελεγκτών που διενήργησαν τον έλεγχο των Οικονομικών Καταστάσεων της χρήσης από κάθε σχετική ευθύνη.

Διευκρινίζεται ότι στη σχετική ψηφοφορία δικαιούνται να μετέχουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και οι υπάλληλοι της εταιρείας μόνο με μετοχές, των οποίων είναι κύριοι, ή ως αντιπρόσωποι άλλων μετόχων, εφόσον έχουν λάβει σχετική εξουσιοδότηση με ρητές και συγκεκριμένες οδηγίες ψήφου.

**ΘΕΜΑ 3<sup>ο</sup>:** Εκλογή ελεγκτικής εταιρείας, για τον έλεγχο των οικονομικών καταστάσεων, ενοποιημένων και Εταιρείας, της εταιρικής χρήσης 1/1/2026 - 31/12/2026 και καθορισμός της αμοιβής τους.

**Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.**

**Απαιτούμενη πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.**

Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισηγήσεως της Επιτροπής Ελέγχου, προτείνει την εκλογή της ελεγκτικής ανώνυμης εταιρείας "GRANT THORNTON ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΟΡΚΩΤΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ" για τον έλεγχο των Οικονομικών Καταστάσεων της Εταιρείας κατά τη χρήση 2026 από Ανεξάρτητους Ορκωτούς Ελεγκτές (έναν τακτικό και έναν αναπληρωματικό) που θα ορίσει η εταιρεία αυτή.

Εισηγείται επίσης τον καθορισμό της αμοιβής της ανωτέρω ελεγκτικής εταιρείας, για τον έλεγχο των Οικονομικών Καταστάσεων (Ενοποιημένων και Εταιρείας) της χρήσης 2026 και τη σύνταξη και χορήγηση έκθεσης ελέγχου, περιλαμβανομένης κάθε εν γένει σχετικής με τον έλεγχο δαπάνης, μέχρι του ποσού των €217.200,00 πλέον ΦΠΑ, σύμφωνα με σχετική προσφορά της ως άνω ελεγκτικής εταιρείας.

**ΘΕΜΑ 4<sup>ο</sup>:** Έγκριση αμοιβών μελών Διοικητικού Συμβουλίου για την περίοδο 1/1/2025 - 31/12/2025 και προέγκριση αμοιβών τους για την εταιρική χρήση 1/1/2026 - 31/12/2026 σύμφωνα με το άρθρο 109 του ν. 4548/2018.

**Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.**

**Απαιτούμενη πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.**

Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται:

α) Να εγκριθούν οι αμοιβές που καταβλήθηκαν κατά την εταιρική χρήση 1/1/2025 - 31/12/2025, στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συνολικού ποσού 1.073.041,62 ευρώ,

β) Να προεγκριθούν οι αμοιβές που έχουν ήδη καταβληθεί ή θα καταβληθούν κατά την εταιρική χρήση 1/1/2026 - 31/12/2026, στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, μέχρι του συνολικού ποσού των 1.190.193 ευρώ κατ' ανώτατο όριο και να χορηγηθεί εξουσιοδότηση στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας να καθορίσει, εντός του πλαισίου του ανωτάτου ορίου, τα ακριβή ποσά αμοιβών και το χρόνο καταβολής τους.

Αναλυτικές πληροφορίες για τις καταβληθείσες αμοιβές για το έτος 2025 περιέχονται στην Έκθεση Αποδοχών της αντίστοιχης χρήσης, η οποία είναι διαθέσιμη στην εταιρική ιστοσελίδα: <http://www.trade-estates.com>.

**ΘΕΜΑ 5<sup>ο</sup>: Εκλογή Ανεξάρτητων Εκτιμητών για την εταιρική χρήση 2026, σύμφωνα με το άρθρο 54 του Ν. 5193/2025.**

**Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.**

**Απαιτούμενη πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.**

Επί του θέματος αυτού το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται στη Γενική Συνέλευση των μετόχων την εκλογή των εταιρειών «ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΚΤΙΜΗΤΕΣ & ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΑΚΙΝΗΤΩΝ Ι.Κ.Ε.», «ΑΞΙΕΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΟΡΚΩΤΩΝ ΠΡΑΓΜΑΤΟΓΝΩΜΟΝΩΝ & ΕΚΤΙΜΗΤΩΝ» και «Π. ΔΑΝΟΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΑΕ», για τη διενέργεια εκτιμήσεων της εύλογης αξίας των επενδύσεων της εταιρείας σε ακίνητη περιουσία, καθώς και των θυγατρικών της εταιρειών για την χρήση 01/01/2026 – 31/12/2026 και εξουσιοδοτεί το ΔΣ να καθορίσει την αμοιβή τους, να κατανέμει το χαρτοφυλάκιο ακινήτων στον κάθε εκτιμητή, να αναθέτει την εκτίμηση των νέων ακινήτων σε όποιον εκ των εκτιμητών κατά την ελεύθερη κρίση του, καθώς και να προβεί σε επιλογή επιπλέον εκτιμητή σε περίπτωση που κάτι τέτοιο κριθεί είτε αναγκαίο είτε προς το συμφέρον της Εταιρείας και διαπραγματευτεί και συμφωνήσει την αμοιβή του.

**ΘΕΜΑ 6<sup>ο</sup>: Διανομή κερδών εταιρικής χρήσης περιόδου 1/1/2025 - 31/12/2025 και διανομή μερίσματος από τα κέρδη της εταιρικής χρήσης περιόδου 1/1/2025 - 31/12/2025.**

**Απαιτούμενη απαρτία: 1/2 (50%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.**

**Απαιτούμενη πλειοψηφία: 2/3 (66,67%) των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων**

Η Γενική Συνέλευση καλείται να αποφασίσει για τη διανομή των κερδών της εταιρικής χρήσης 01/01/2025 – 31/12/2025 ως ακολούθως:

α) Τακτικό Αποθεματικό €1.059.335,85,

β) την καταβολή μερίσματος για την χρήση 2025 ύψους € 15.827.612,19 ή € 0,13 ανά μετοχή. Δεδομένη<sup>3</sup> της διανομής προσωρινού μερίσματος συνολικού ποσού ευρώ € 7.873.582,73 (ή €0,065 ανά μετοχή επί

συνόλου των 121.132.042 μετοχών κατά την 30.12.2025 – ημερομηνία αποκοπής δικαιώματος πληρωμής προσωρινού μερίσματος), το υπόλοιπο προς διανομή μέρισμα ανέρχεται σε € 7.954.029,46 ή €0,065 ανά μετοχή.

γ) παροχή αμοιβής σε Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συνιστάμενης σε συμμετοχή τους στα κέρδη της χρήσης 2025 συνολικού ποσού € 354.827,00,

δ) παροχή αμοιβής σε μέλη του προσωπικού συνιστάμενης σε συμμετοχή τους στα κέρδη της χρήσης 2025 συνολικού ποσού € 192.581,77,

ε) υπόλοιπο κερδών εις νέον € 16.671.063,05

Για την υλοποίηση της ανωτέρω απόφασης, η Γενική Συνέλευση καλείται να εξουσιοδοτήσει το Διοικητικό Συμβούλιο ώστε να ρυθμίσει όλα τα διαδικαστικά θέματα.

Περαιτέρω, προτείνονται ως ημερομηνία προσδιορισμού δικαιούχων μερίσματος (Record Date) η 19η Ιουνίου 2026, ως ημερομηνία αποκοπής μερίσματος η 18η Ιουνίου 2026 και ως ημερομηνία έναρξης καταβολής μερίσματος η 24η Ιουνίου 2026, όπως έχει ήδη ανακοινωθεί από την Εταιρεία με το Οικονομικό Ημερολόγιο του έτους 2026.

Η καταβολή του θα πραγματοποιηθεί μέσω των χειριστών των δικαιούχων, όπως ορίζεται στον Κανονισμό του Euronext Athens.

**ΘΕΜΑ 7<sup>ο</sup>: Υποβολή προς συζήτηση και ψήφιση της Έκθεσης Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την εταιρική χρήση 1/1/2025 - 31/12/2025 σύμφωνα με το άρθρο 112 παρ. 3 του ν. 4548/2018.**

**Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.**

**Απαιτούμενη πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.**

Το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει προς συζήτηση και ψήφιση, από τη Γενική Συνέλευση, την Έκθεση Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την εταιρική χρήση 1/1/2025 - 31/12/2025 σύμφωνα με το άρθρο 112 παρ. 3 ν. 4548/2018, που έχει τεθεί στη διάθεση των μετόχων και του επενδυτικού κοινού μέσω της ιστοσελίδας της Εταιρείας: <http://www.trade-estates.com>.

Η Έκθεση Αποδοχών περιλαμβάνει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που έλαβαν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εντός της χρήσης 2025, καθώς και τις λοιπές απαιτούμενες κατ' άρθρο 112 παρ. 2 ν. 4548/2018 πληροφορίες και έχει καταρτισθεί με επιμέλεια του Διοικητικού Συμβουλίου και κατ' εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών, αφού λήφθηκαν υπόψη σχετικές εισηγήσεις της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών της Εταιρείας και οι ελεγκτές της Εταιρείας έλεγξαν αν και κατά πόσον έχουν παρασχεθεί οι πληροφορίες του άρθρου 112 του ν. 4548/2018.

Σημειώνεται ότι η ψήφος των μετόχων επί της Έκθεσης Αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα σύμφωνα με το άρθρο 112 παρ. 3 του ν. 4548/2018.

Το πλήρες κείμενο της Έκθεσης Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εταιρικής χρήσης

1/1/2025 - 31/12/2025 έχει ως ακολούθως:

**Έκθεση Αποδοχών άρθρου 112 Ν.4548/2018 για την περίοδο 1/1/2025 - 31/12/2025 της TRADE ESTATES ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ**

**1. Εισαγωγή**

Η παρούσα Έκθεση Αποδοχών (εφεξής Έκθεση) αφορά τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της TRADE ESTATES ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ (εφεξής η Εταιρεία) και εγκρίθηκε από το ΔΣ της Εταιρείας βάσει της από 11 Μαΐου 2026 απόφασής του.

Πρόκειται για την 5η Έκθεση αυτού του είδους, η οποία περιγράφει τον τρόπο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας (εφεξής Πολιτική) η οποία εγκρίθηκε από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 13ης Σεπτεμβρίου 2021, αναθεωρήθηκε από την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 31ης Ιουλίου 2022, την από 31 Ιουλίου 2023 Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων και την από 14 Ιουνίου 2024 Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας <https://www.trade-estates.com> και περιλαμβάνει τις αποδοχές των μελών του ΔΣ καθώς και οποιοσδήποτε παροχές μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, που καταβάλλονται είτε από την Εταιρεία είτε από οποιαδήποτε άλλη συνδεδεμένη εταιρεία σύμφωνα με το άρθρο 99, παρ. 2(α) του Ν.4548/2018.

Η Έκθεση καταρτίστηκε στο πλαίσιο εφαρμογής της Οδηγίας ΕΕ 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17<sup>ης</sup> Μαΐου 2017 όσον αφορά στην ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων SRD II, όπως έχει ενσωματωθεί στην ελληνική νομοθεσία με τον Ν. 4548/2018 (άρθρο 112) και λαμβάνοντας υπόψη τις Κατευθυντήριες Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την τυποποιημένη παρουσίαση της Έκθεσης.

Για την κατάρτιση της Έκθεσης Αποδοχών 2025, το Διοικητικό Συμβούλιο έλαβε υπόψη του το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας της Έκθεσης Αποδοχών της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της 13<sup>ης</sup> Ιουνίου 2025, όπως προβλέπεται στην παράγραφο 3 του 112 Ν.4548/2018.

**Πληροφορίες για την πορεία της TRADE ESTATES ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ και του Ομίλου TRADE ESTATES την περίοδο 1/1/2025 - 31/12/2025**

Η μητρική Εταιρεία TRADE ESTATES ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ με τις άμεσες και έμμεσες θυγατρικές της, συγκροτούν τον Όμιλο TRADE ESTATES (εφεξής ο Όμιλος) που δραστηριοποιείται στον κλάδο επενδύσεων ακίνητης περιουσίας και με λειτουργικούς τομείς Καταστήματα και Αποθήκες.

Οι άμεσες και έμμεσες θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου, που περιλαμβάνονται στα ενοποιημένα στοιχεία της περιόδου 1/1/2025 - 31/12/2025, ανά κλάδο επενδύσεων και χώρα δραστηριότητας παρουσιάζονται στην οικονομική έκθεση της Εταιρείας που είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της <https://www.trade-estates.com>.

**Στοιχεία ενοποιημένων αποτελεσμάτων Ομίλου (σε χιλ. ευρώ):**

	<b>2025</b>	<b>2024</b>
Συνολικά Έσοδα	51.872	46.194
Προσαρμοσμένα Κέρδη προ φόρων, τόκων, απομειώσεων (Adjusted EBITDA)	31.305	30.079
Κέρδη προ φόρων PBT	42.610	27.471
Κεφάλαια από Λειτουργικές Δραστηριότητες FFO	21.972	15.227
Καθαρά Κέρδη μετά από φόρους ιδιοκτητών μητρικής	39.910	24.036

**2. Σύνοψη Πολιτικής Αποδοχών**

Η Πολιτική ισχύει για τις αποδοχές όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, για τα εκτελεστικά μέλη του οποίου προβλέπει σταθερές και μεταβλητές αποδοχές ενώ, για τα μη εκτελεστικά μέλη προβλέπει μόνο σταθερές αποδοχές.

Ο παρακάτω Πίνακας παρουσιάζει τα βασικά σημεία της Πολιτικής Αποδοχών για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

<b>Αποδοχές</b>	<b>Εφαρμογή</b>	<b>Ανώτατα όρια και σύνδεση με την απόδοση</b>
<b>Σταθερές αποδοχές</b>	Οι αποδοχές επανεξετάζονται ετησίως, χωρίς απαραίτητα να αυξάνονται.	<p>Η αύξηση, σε περίπτωση που δοθεί, είναι ελεύθερη και δεν αναμένεται να υπερβαίνει τη μέση αύξηση για το σύνολο των εργαζομένων.</p> <p>Λαμβάνονται επίσης υπόψη:</p> <p style="text-align: right;">6</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Η απόδοση της Εταιρείας</li> <li>• Η απόδοση του στελέχους</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Οι αμοιβές αντίστοιχων θέσεων στην αγορά</li> <li>• Ο ρόλος και οι αρμοδιότητες του στελέχους</li> <li>• Τα ποσοστά του πληθωρισμού</li> </ul>
<p><b>Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών MBO (Management by Objectives).</b></p>	<p>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.</p>	<p>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).</p> <p>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.</p> <p>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).</p>
<p><b>Πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών (Stock Awarding) - LTI</b></p>	<p>Η Εταιρεία εφαρμόζει πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών (LTI), ως επιβράβευση των προσώπων που αφορά, για τη συμβολή τους στην επίτευξη των μεσομακροπρόθεσμων 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».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Η διάρκεια του προγράμματος είναι 1/1/2024-31/12/2028 και ως εναρκτήρια ημερομηνία υπολογισμών δημιουργίας</li> </ul>	<p>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. 7</p> <p>Οι στόχοι επίτευξης του Προγράμματος πρέπει να επιτευχθούν όλοι για τη διανομή</p>

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 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.

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 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 (cumulative) 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.
<b>Πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών</b>	<p>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 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.</p>	<p>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.</p>
<b>Παροχή συνταξιοδότησης</b>	<p>Η Εταιρεία παρέχει συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών.</p>	<p>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.</p>

<p><b>Ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης (Directors and Officers Liability Insurance Coverage)</b></p>	<p>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</p>	<p>Η μέγιστη αποζημίωση ορίζεται σε 2 εκ ευρώ ανά αξίωση και σύνολο 10 εκ ευρώ.</p>
<p><b>Άλλες παροχές</b></p>	<p>Περιλαμβάνονται ενδεικτικά παροχές, όπως η ιδιωτική ασφάλιση υγείας, ασφάλεια ζωής, το εταιρικό αυτοκίνητο/ επίδομα αυτοκινήτου και η κάρτα καυσίμων</p>	<p>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.</p>

Τα βασικά σημεία της Πολιτικής Αποδοχών για τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, έχουν ως ακολούθως:

- 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 οποιουδήποτε 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 εταιρεία του Ομίλου σύμφωνα με το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο (ΔΛΠ) 24, δύναται να λαμβάνουν αμοιβές βάσει της συγκεκριμένης Πολιτικής.

**3. Αποδοχές έτους 2025 των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (παρ. 2<sup>α</sup>, άρθρου 112, Ν.4548/2018)**

Στον Πίνακα 1 παρουσιάζεται το σύνολο των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί ή καταβληθεί στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, με ανάλυση στις επιμέρους συνιστώσες τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών και επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης και του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών.

Τα κριτήρια απόδοσης σε επίπεδο Ομίλου ήταν τα Προσαρμοσμένα Κέρδη προ φόρων, τόκων, απομειώσεων (Adjusted EBITDA) και τα Κεφάλαια από Λειτουργικές Δραστηριότητες (FFO) ενώ, η επίτευξη παρουσιάζεται στον Πίνακα 2.

Οι μέσες αποδοχές των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, εκτός των στελεχών της Εταιρείας το 2025 ανήλθαν σε ποσό ευρώ 43.477,42. Οι αποδοχές των μελών του ΔΣ παρουσιάζονται στον Πίνακα 1 και συνολικά ανέρχονται σε ποσό ευρώ 1.129.041,75.

**4. Ετήσια μεταβολή των αποδοχών των μελών του ΔΣ, της απόδοσης της Εταιρείας και των μέσων αποδοχών των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας, εκτός των στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε (5) οικονομικά έτη (παρ. 2<sup>β</sup>, άρθρου 112, Ν.4548/2018)**

Η ετήσια μεταβολή των αποδοχών των μελών του ΔΣ, της απόδοσης της Εταιρείας και των μέσων αποδοχών των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας, εκτός των στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε (5) πλήρη οικονομικά έτη δεν παρουσιάζεται λόγω του ότι η Εταιρεία ιδρύθηκε στις 12/7/2021 και παρουσιάζονται μόνο τα σχετικά στοιχεία για τα έτη 2025, 2024, 2023, 2022 και 2021 (από 12/7/2021 έως 31/12/2021) στον Πίνακα 3. Σημειώνεται ότι η Εταιρεία ιδρύθηκε στις 12 Ιουλίου 2021, οπότε δεν παρέχονται στοιχεία που αφορούν τα τελευταία πέντε πλήρη οικονομικά έτη.

**5. Αποδοχές πάσης φύσεως των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου από οποιαδήποτε εταιρεία ανήκει στον ίδιο Όμιλο, όπως ορίζεται στο άρθρο 32 του Ν.4308/2014 (παρ. 2<sup>γ</sup>, άρθρου 112, Ν.4548/2018)**

Οι αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου από τις θυγατρικές του Ομίλου TRADE ESTATES, παρουσιάζονται στον Πίνακα 1.

**6. Αριθμός μετοχών που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα μέλη του ΔΣ και οι προϋποθέσεις διανομής (παρ. 2δ, άρθρου 112, Ν.4548/2018)**

Το Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών (Stock Awarding Plan) ως Μακροχρόνια Επιβράβευση όπως οι όροι αυτού εγκρίθηκαν από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας της 14ης Ιουνίου 2024 και αποτελεί μέρος της εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών, εντάσσεται στο πλαίσιο επιβράβευσης των ανώτερων στελεχών της εταιρείας, για τη συμβολή τους στην επίτευξη των μεσο-

μακροπρόθεσμων στόχων της Εταιρείας και προκειμένου να ενισχύσει την δέσμευση και αφοσίωσή τους.

Ως στόχοι του Προγράμματος είναι: α) η εναρμόνιση συμφερόντων εργαζομένων, Εταιρείας και των μετόχων της ώστε να διασφαλίζεται η δημιουργία αξίας, η αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή ο προσανατολισμός σε βραχυχρόνιο όφελος, β) η εναρμόνιση ενός ισχυρού κινήτρου για μακροπρόθεσμη παραμονή και συνεχή κινητοποίηση στην Εταιρεία και των στελεχών της, γ) η επικέντρωση των στελεχών στην επίτευξη μεσο/μακροπρόθεσμων στόχων για την αύξηση της αξίας της Εταιρείας και όχι για την επίτευξη βραχυπρόθεσμων αποτελεσμάτων, δ) δέσμευση και ταύτιση των στελεχών με την Εταιρεία μέσα από την δημιουργία κουλτούρας «στελεχών-μετόχων», συμβάλλοντας έτσι στη σύγκλιση των εκατέρωθεν πλευρών, ε) βελτίωση της εικόνας της Εταιρείας στο επενδυτικό κοινό αφού η κατοχή αριθμού μετοχών από στελέχη προβάλλεται ως θετικό στοιχείο καθώς συμβάλλει στη μακροπρόθεσμη δέσμευσή τους με την επιχείρηση, στη βελτίωση της απόδοσής τους και στην παροχή ποιοτικότερων υπηρεσιών και στ) βελτίωση των οικονομικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας.

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, ενώ μέχρι τη λήξη του Προγράμματος δεν θα υπάρξει κάποιο νέο ή παρεμφερές Πρόγραμμα Διάθεσης Μετοχών. Το Πρόγραμμα είναι αναρτημένο στην ιστοσελίδα της Εταιρείας <https://www.trade-estates.com>

Στο πλαίσιο του συγκεκριμένου Προγράμματος έχουν χορηγηθεί στα μέλη του ΔΣ για το 2025 μετοχές που παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.

**7. Τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσης από μέρους του ΔΣ στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης των μετοχών της εταιρείας (παρ. 2ε, άρθρου 112, Ν.4548/2018)**

Δεν υφίσταται τέτοια περίπτωση.

**8. Πληροφορίες για την χρήση της δυνατότητας ανάκτησης μεταβλητών αμοιβών (παρ. 2στ, άρθρου 112, Ν.4548/2018)**

Οι καταβολές στο πλαίσιο του προγράμματος παροχής κινήτρων των εκτελεστικών μελών του ΔΣ (Πίνακας 1, στήλη 2), 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.

- 9. Πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών κατ' εφαρμογή της παραγράφου 7 του άρθρου 110 με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της πολιτικής αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση (παρ. 2ζ, άρθρου 112, Ν.4548/2018)**

Δεν υπάρχουν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών.

**Πίνακας 1**
**Αποδοχές μελών Διοικητικού Συμβουλίου έτους 2025**

(από TRADE ESTATES ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ και εταιρείες του Ομίλου TRADE ESTATES)

Όνοματεπώνυμο μέλους / ιδιότητα	Σταθερές αποδοχές (1)	Μεταβλητές αποδοχές βάσει επίτευξης στόχων (MBO*)(2)	Παροχές ιατρο-φαρμακευτικού (3)	Παροχή συνταξιοδότησης (4)	Συνολικές αποδοχές (5)	Ποσοστό σταθερών αποδοχών (6)	Ποσοστό μεταβλητών αποδοχών (7)
Φουρλής, Βασίλειος Πρόεδρος, Μέλος Επενδυτικής Επιτροπής TRADE ESTATES ΑΕΕΑΠ εκτελεστικό μέλος	240.000	Για επίτευξη 100% υπολογίζεται 50% των ετήσιων σταθερών μικτών αποδοχών/ Το 2025 η επίτευξη σε αξία ήταν 125.850	Δεν υφίστανται παροχές ιατρο-φαρμακευτικού	25.200	391.050,02	66%	34%
Χριστόδουλος Αίσωπος, Ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος, Πρόεδρος Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος	25.000,00 εκ των οποίων 5.000,00 από συμμετοχή σε Επιτροπές	Δεν υφίστανται μεταβλητές αποδοχές	Δεν υφίστανται παροχές ιατρο-φαρμακευτικού	Δεν υφίσταται παροχή συνταξιοδότησης	25.000,00	100%	Υφίστανται μόνο σταθερές Αποδοχές
Παπούλης Δημήτριος, Διευθύνων Σύμβουλος, Πρόεδρος Επενδυτικής Επιτροπής, Εκτελεστικό Μέλος	313.296.81	Για επίτευξη 100% υπολογίζεται 70% των ετήσιων σταθερών μικτών αποδοχών/ Το 2025 η επίτευξη σε αξία ήταν 228.977	2.787,12	28.013,01	573.073,93	58%	42%
Αλεβίζος Γεώργιος, Μη Εκτελεστικό Μέλος Έως 31.03.2025	4.931,51	Δεν υφίστανται μεταβλητές αποδοχές	Δεν υφίστανται παροχές ιατρο-φαρμακευτικού	Δεν υφίσταται παροχή συνταξιοδότησης	4.931,51	100%	Υφίστανται μόνο σταθερές αποδοχές
Βουτυχτής Νικόλαος, Μέλος Επενδυτικής Επιτροπής TRADE ESTATES ΑΕΕΑΠ Μη Εκτελεστικό Μέλος Από 31.03.2025	14.986,30	Δεν υφίστανται μεταβλητές αποδοχές	Δεν υφίστανται παροχές ιατρο-φαρμακευτικού	Δεν υφίσταται παροχή συνταξιοδότησης	14.986,30	100%	Υφίστανται μόνο σταθερές αποδοχές

Όνοματεπώνυμο μέλους / ιδιότητα	Σταθερές αποδοχές (1)	Μεταβλητές αποδοχές βάσει επίτευξης στόχων (ΜΒΟ*)(2)	Παροχές ιατρο-φαρμακευτικού (3)	Παροχή συνταξιοδότησης (4)	Συνολικές αποδοχές (5)	Ποσοστό σταθερών αποδοχών (6)	Ποσοστό μεταβλητών αποδοχών (7)
Βασιλάκης Ευτύχιος, Μη Εκτελεστικό Μέλος	20.000,00	Δεν υφίστανται μεταβλητές αποδοχές	Δεν υφίστανται παροχές ιατρο-φαρμακευτικού	Δεν υφίσταται παροχή συνταξιοδότησης	20.000,00	100%	Υφίστανται μόνο σταθερές αποδοχές
Φουρλή Δάφνη, Μη Εκτελεστικό Μέλος	20.000,00	Δεν υφίστανται μεταβλητές αποδοχές	Δεν υφίστανται παροχές ιατρο-φαρμακευτικού	Δεν υφίσταται παροχή συνταξιοδότησης	20.000,00	100%	Υφίστανται μόνο σταθερές αποδοχές
Γεώργαλου Μαρία, Μη Εκτελεστικό Μέλος	20.000,00	Δεν υφίστανται μεταβλητές αποδοχές	Δεν υφίστανται παροχές ιατρο-φαρμακευτικού	Δεν υφίσταται παροχή συνταξιοδότησης	20.000,00	100%	Υφίστανται μόνο σταθερές αποδοχές
Πιλάβιος Αλέξιος, Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου, Μέλος Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος	30.000,00 εκ των οποίων 10.000,00 από συμμετοχή σε Επιτροπές	Δεν υφίστανται μεταβλητές αποδοχές	Δεν υφίστανται παροχές ιατρο-φαρμακευτικού	Δεν υφίσταται παροχή συνταξιοδότησης	30.000,00	100%	Υφίστανται μόνο σταθερές αποδοχές
Μαρτσέκη Αναστασία, Μέλος Επιτροπής Ελέγχου, Μέλος Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος	30.000,00 εκ των οποίων 10.000,00 από συμμετοχή σε Επιτροπές	Δεν υφίστανται μεταβλητές αποδοχές	Δεν υφίστανται παροχές ιατρο-φαρμακευτικού	Δεν υφίσταται παροχή συνταξιοδότησης	30.000,00	100%	Υφίστανται μόνο σταθερές αποδοχές
<b>Σύνολο</b>	<b>718.214,62</b>	<b>354.827,00</b>	<b>2.787,12</b>	<b>53.213,01</b>	<b>1.129.041,75</b>		

Στον παραπάνω Πίνακα 1 δεν περιλαμβάνονται μισθώματα δύο (2) εταιρικών αυτοκινήτων (Βασίλειος Φουρλής και Δημήτριος Παπούλης) ποσού ευρώ 29.346. Όλα τα ποσά των Πινάκων είναι σε €, εκτός και εάν ορίζεται διαφορετικά και δεν περιλαμβάνουν εργοδοτικές εισφορές. Δεν περιλαμβάνονται καύσιμα ποσού ευρώ 8.762,06 και διόδια ποσού ευρώ 1.588,16 δύο (2) εταιρικών αυτοκινήτων (Βασίλειος Φουρλής και Δημήτριος Παπούλης).

<b>Πίνακας 2</b>			
<b>Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών (MBO) έτους 2025</b>			
-Ονοματεπώνυμο μέλους/ Ιδιότητα	Περιγραφή κριτηρίων απόδοσης	Βαρύτητα κριτηρίων απόδοσης	Επίτευξη Βασισμένη στο 104,9%
Βασίλειος Φουρλής, Πρόεδρος, Μέλος Επενδυτικής Επιτροπής TRADE ESTATES ΑΕΕΑΠ εκτελεστικό μέλος	Group Adjusted EBITDA	75%	74,9%
	Group FFO	25%	30%
Δημήτριος Παπούλης, Διευθύνων Σύμβουλος, Πρόεδρος Επενδυτικής Επιτροπής, εκτελεστικό μέλος	Group Adjusted EBITDA	75%	74,9%
	Group FFO	25%	30%

<b>Πίνακας 3</b>									
<b>Ετήσια μεταβολή αποδοχών μελών ΔΣ και εργαζομένων πλήρους απασχόλησης εκτός στελεχών</b>									
<b>(ποσά σε χιλ. ευρώ)</b>									
	2025	2024	2023	2022	2021 (12/7/2021 - 31/12/2021)	Μεταβολή (2025/2024)	Μεταβολή (2024/2023)	Μεταβολή (2023/2022)	Μεταβολή (2022/2021)
Συνολικές αποδοχές μελών ΔΣ	1.129,0	928,5	827,8	405,6	87,5	1.22	1.12	2.04	4.64
Μέσες αποδοχές εργαζομένων	43,5	51,2	60,3	68,9	61,8	0.85	0.85	0.88	1.12
Έσοδα πωλήσεων	51.872	46.194	26.687	20.805	6.991	1.12	1,73	1.28	2.98
Προσαρμοσμένα Κέρδη προ φόρων, τόκων, απομειώσεων (Adjusted EBITDA)	31.305	30.079	18.238	14.758	5.908	1.04	1.65	1.24	2.50
Κέρδη προ φόρων PBT	42.610	27.471	40.112	25.106	8.295	1.55	0.68	1.60	3.03
Κεφάλαια από Λειτουργικές Δραστηριότητες FFO	21.972	15.227	8.910	9.873	5.414	1.44	1.71	0.90	1.82
Καθαρά Κέρδη μετά από φόρους ιδιοκτητών μητρικής	39.910	24.036	37.710	24.006	7.801	1.66	0.64	1.57	3.08

<b>Πίνακας 4</b>	
<b>Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών (Stock Awarding Plan) ως Μακροχρόνια Επιβράβευση (Long Term Incentive Plan)</b>	
<b>Όνοματεπώνυμο μέλους / Ιδιότητα</b>	<b>Αριθμός Μετοχών που Παραχωρήθηκαν κατά το 2025</b>
Βασίλειος Φουρλής, Πρόεδρος, Μέλος Επενδυτικής Επιτροπής TRADE ESTATES ΑΕΕΑΠ εκτελεστικό μέλος	217.675
Δημήτριος Παπούλης, Διευθύνων Σύμβουλος, Πρόεδρος Επενδυτικής Επιτροπής, εκτελεστικό μέλος	310.964

Σημ.: Οι ανωτέρω μετοχές προέρχονται από αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας, η οποία πραγματοποιήθηκε κατόπιν απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της 8ης Δεκεμβρίου 2025, δυνάμει ρητής εξουσιοδότησης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της 14ης Ιουνίου 2024. Η ονομαστική αξία εκάστης μετοχής ανέρχεται σε €1,60, ενώ οι νέες μετοχές εισήχθησαν προς διαπραγμάτευση στο Χρηματιστήριο Αθηνών την 29η Δεκεμβρίου 2025.

Μαρούσι, 11 Μαΐου 2026

Το Διοικητικό Συμβούλιο”

**ΘΕΜΑ 8<sup>ο</sup>: Υποβολή από την Επιτροπή Ελέγχου της ετήσιας έκθεσης πεπραγμένων της σύμφωνα με το άρθρο 44 παρ. 1 του ν. 4449/2017.**

**Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.**

Το Διοικητικό Συμβούλιο ανακοινώνει προς τους κ.κ. μετόχους ότι η Επιτροπή Ελέγχου έχει υποβάλει προς τη Γενική Συνέλευση την Έκθεση Πεπραγμένων της για την εταιρική χρήση 1/1/2025 - 31/12/2025 σύμφωνα με το άρθρο 44 παρ. 1 ν. 4449/2017 όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 74 του ν. 4706/2020.

Η ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων της Επιτροπής Ελέγχου αποσκοπεί στην ενημέρωση των μετόχων για τα πεπραγμένα της Επιτροπής κατά την εταιρική χρήση 1/1/2025 - 31/12/2025 με βάση τις προβλεπόμενες αρμοδιότητές της.

Η ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων της Επιτροπής Ελέγχου έχει τεθεί στη διάθεση των μετόχων και του επενδυτικού κοινού μέσω της ιστοσελίδας της Εταιρείας: <http://www.trade-estates.com>, ενώ επίσης έχει συμπεριληφθεί ως διακριτό στοιχείο στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση της Εταιρείας για τη χρήση 2025.

**ΘΕΜΑ 9<sup>ο</sup>: Υποβολή της έκθεσης των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 5 του ν. 4706/2020.**

**Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.**

Ο Ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, στο πλαίσιο της ενημέρωσης των μετόχων για τα πεπραγμένα των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την εταιρική χρήση 1/1/2025 - 31/12/2025 και υπό την ιδιότητά του ως ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, ανώτατου ανεξάρτητου μέλους (Senior Independent Director), υποβάλλει στη Γενική Συνέλευση σχετική Έκθεση σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 5 του ν. 4706/2020, η οποία έχει τεθεί στη διάθεση των μετόχων και του επενδυτικού κοινού μέσω της ιστοσελίδας της Εταιρείας: <http://www.trade-estates.com>.

Το πλήρες κείμενο της έκθεσης των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 5 του ν. 4706/2020, εταιρικής χρήσης 1/1/2025 - 31/12/2025, έχει ως ακολούθως:

**«Έκθεση των Ανεξάρτητων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της TRADE ESTATES ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΣΕ ΑΚΙΝΗΤΗ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ προς την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 05/6/2026, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 5 του ν.4706/2020»**

Προς την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων του έτους 2026

Κυρίες και Κύριοι Μέτοχοι,

Η παρούσα έκθεση υποβάλλεται από κοινού από τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (το «ΔΣ») της εταιρείας TRADE ESTATES ΑΕΕΑΠ (η «Εταιρεία») προς την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας της 5ης Ιουνίου 2026, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 5 του ν. 4706/2020.

Κατά τη σύνταξη της παρούσας Έκθεσης το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, αποτελείται από εννέα (9) μέλη, εκ των οποίων δύο (2) είναι εκτελεστικά, τέσσερα (4) είναι μη εκτελεστικά και τρία (3) είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά. Τα αναλυτικά βιογραφικά σημειώματα των μελών διατίθενται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο χαρακτηρίζεται από διαφορετικότητα, καθώς υπάρχει επαρκής εκπροσώπηση και των δύο φύλων. Για την εκλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν ληφθεί υπόψη οι απαιτήσεις του νόμου, της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. και της Πολιτικής Ίσων Ευκαιριών και Πολυμορφίας που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία.

Το Διοικητικό Συμβούλιο το οποίο λειτουργεί αποτελεσματικά με σκοπό την εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Εταιρείας και των μετόχων και της βιωσιμότητας της Εταιρείας, ασκεί τις αρμοδιότητές του σύμφωνα με τις διατάξεις της νομοθεσίας για τις ανώνυμες εταιρείες και για τις εταιρείες με αξίες εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά, το Καταστατικό της Εταιρείας, τον Κανονισμό Λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου και λαμβάνοντας υπόψη τις απαιτήσεις του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΚΕΔ) τον οποίο υιοθέτησε και εφαρμόζει.

Η σύνθεση και ο τρόπος λειτουργίας του Δ.Σ., συμβάλλει στην επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων, διασφαλίζοντας την εφαρμογή της εταιρικής στρατηγικής, ενώ δεν διαπιστώθηκαν φαινόμενα σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ των διευθυντικών στελεχών, των μελών του Δ.Σ. και των μετόχων, με εξαίρεση μίας περίπτωσης, κατά την οποία το Μέλος το δήλωσε και απείχε από τη συζήτηση και ψήφιση του θέματος, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 97 παρ. 3 του Ν. 4548/2018.

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ασχολούνται με τα καθημερινά θέματα διοίκησης της Εταιρείας, την εποπτεία εκτέλεσης των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή της στρατηγικής που καθορίζεται από το Δ.Σ.. Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμμετέχουν σε αυστηρά περιορισμένο αριθμό άλλων Διοικητικών Συμβουλίων.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι επιφορτισμένα με την εποπτεία της εκτέλεσης των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και την εποπτεία θεμάτων, που τους έχουν ανατεθεί με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου:

Ειδικότερα,

- α) Παρακολουθούν και εξετάζουν τη στρατηγική της Εταιρείας και την υλοποίησή της, καθώς και την επίτευξη των στόχων της.
- β) Διασφαλίζουν την αποτελεσματική εποπτεία των εκτελεστικών μελών, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης και του ελέγχου των επιδόσεών τους.
- γ) Εξετάζουν και εκφράζουν απόψεις σχετικά με τις προτάσεις που υποβάλλουν τα εκτελεστικά μέλη, βάσει υφιστάμενων πληροφοριών.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συνέρχονται τουλάχιστον ετησίως, ή και εκτάκτως όποτε κρίνεται σκόπιμο χωρίς την παρουσία εκτελεστικών μελών προκειμένου να συζητείται η επίδοση των τελευταίων. Στις συνεδριάσεις αυτές τα μη εκτελεστικά μέλη δεν ενεργούν ως de facto όργανο ή επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα μη εκτελεστικά μέλη μπορούν να ζητούν, σύμφωνα με τη διαδικασία που περιλαμβάνεται στον Κανονισμό Λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου, να έρχονται σε επικοινωνία με τα στελέχη της ανώτατης διοίκησης της Εταιρείας, μέσω τακτικών παρουσιάσεων από τους επικεφαλής τομέων και υπηρεσιών.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δε συμμετέχουν σε Διοικητικά Συμβούλια περισσότερων των πέντε (5) εισηγμένων εταιρειών και στην περίπτωση του Προέδρου όταν είναι μη εκτελεστικός, περισσότερων των τριών (3).

Ένα μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται ανεξάρτητο εφόσον κατά τον ορισμό και κατά τη διάρκεια της θητείας του δεν κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του.

Ο Ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος υποστηρίζει τον Πρόεδρο και δρα ως σύνδεσμος μεταξύ του Προέδρου και των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Επίσης, προΐσταται της αξιολόγησης του Προέδρου που διενεργείται από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς επίσης και στις συνεδριάσεις των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ο Ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος υποχρεούται να είναι διαθέσιμος και να παρίσταται κατά τις Γενικές Συνελεύσεις των μετόχων της Εταιρείας προκειμένου να συζητάει θέματα εταιρικής διακυβέρνησης όταν και εφόσον αυτά προκύπτουν.

Ο Ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος παρακολουθεί και διασφαλίζει την ομαλή και αποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Διοικητικού Συμβουλίου. Συντονίζει τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μελών, στην εκπλήρωση των υποχρεώσεών τους.

Το Διοικητικό Συμβούλιο και οι Επιτροπές του υποστηρίζονται από ικανό, εξειδικευμένο και έμπειρο Εταιρικό Γραμματέα. Ο ρόλος του Εταιρικού Γραμματέα είναι να παρέχει πρακτική υποστήριξη στον Πρόεδρο και τα άλλα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συλλογικά και ατομικά, με γνώμονα τη συμμόρφωση του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τους εσωτερικούς κανόνες και τους σχετικούς νόμους και κανονισμούς.

Η τριμελής Επιτροπή Ελέγχου του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελείται από δύο (2) ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη και ένα (1) τρίτο πρόσωπο, ως μέλος της Επιτροπής, μη μέλος του Δ.Σ., ενώ ο Πρόεδρός της είναι ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Πρωταρχικό σκοπό έχει την υποστήριξη του Διοικητικού Συμβουλίου στα καθήκοντά του σχετικά με τη διασφάλιση της επαρκούς και αποτελεσματικής λειτουργίας του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας όσον αφορά την εποπτεία του τακτικού ελέγχου, τη διαδικασία χρηματοοικονομικής πληροφόρησης και το σύστημα εσωτερικού ελέγχου, κανονιστικής συμμόρφωσης και διαχείρισης κινδύνων, την εποπτεία της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου και τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Η τριμελής Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελείται από τρία (3) ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ο Πρόεδρός της είναι ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Πρωταρχικό σκοπό έχει την υποστήριξη του Διοικητικού Συμβουλίου στα καθήκοντά του σχετικά με αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών και των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου και τη διασφάλιση της ομαλής διαδοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών με σκοπό τη μακροπρόθεσμη επιτυχία της Εταιρείας. Περαιτέρω το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, καθώς και α) Εξέτασης των Δηλώσεων των ανεξάρτητων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και β) των περιπτώσεων που προβλέπονται, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 9 του Ν.4706/2020, διαπίστωσε κατά τη συνεδρίαση της 30<sup>ης</sup>-01-2026, ότι εξακολουθούν και πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020 για το χαρακτηρισμό των τριών (3) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου κκ. Χριστόδουλου Αίσωπου, Αλεξίου Πιλάβιου και Αναστασίας Μαρτσέκη, ως ανεξάρτητα μέλη.

Στο πλαίσιο της εταιρικής διακυβέρνησης το Διοικητικό Συμβούλιο ενέκρινε την υιοθέτηση περαιτέρω πολιτικών και διαδικασιών προκειμένου να υπάρξει εναρμόνιση με τις διατάξεις των άρθρων 1-24 του ν.4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης αλλά και του ισχύοντος Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, καθώς και για να ενισχυθεί η εταιρική κουλτούρα που θεμελιώνεται στις αξίες της επιχειρηματικής ηθικής και της προάσπισης των συμφερόντων των μετόχων αλλά και όλων των ενδιαφερόμενων μερών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο συνεδριάζει τακτικά και εκτάκτως εάν απαιτηθεί. Στις συνεδριάσεις του 2025 συμμετείχαν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αυτοπροσώπως, εκτός από μία συνεδρίαση, όπου τα Μέλη κ.κ. Ε. Βασιλάκης και Χ. Αίσωπος ήταν

απόντες και εκπροσωπήθηκαν από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, κ. Β. Φουρλή . Στις δε συνεδριάσεις που είχαν ως θέμα είτε την κατάρτιση των χρηματοοικονομικών καταστάσεων είτε θέμα που εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση με αυξημένη απαρτία και πλειοψηφία, συμμετείχαν όλα τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Περαιτέρω, τα θέματα που υποβάλλονται στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων στην οποία απευθύνεται η παρούσα αναφορά, έχουν εγκριθεί από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών.

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ενεργώντας με ανεξαρτησία βούλησης και αίσθηση καθήκοντος, παρέχουν αποτελεσματική εποπτεία των προτάσεων των εκτελεστικών μελών, τις εξετάζουν διεξοδικά, εκφράζουν ανοικτά τις απόψεις τους και είναι σε θέση να τις αμφισβητήσουν εποικοδομητικά, στη βάση πληροφοριών που έχουν λάβει, διασφαλίζοντας ότι λαμβάνονται υπόψη τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερόμενων μερών στις συζητήσεις και στη λήψη αποφάσεων τόσο του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και των Επιτροπών του, στις οποίες συμμετέχουν.

Η ουσιαστική συμμετοχή των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο και στις εργασίες των Επιτροπών του, αποδεικνύει ότι ενεργούν με ανεξάρτητη βούληση και με τη δέουσα επιμέλεια, αφιερώνοντας επαρκή χρόνο στην αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων τους, ώστε η συμμετοχή των να είναι προς το συμφέρον όλων των ενδιαφερόμενων μερών.

Επιπλέον, έλαβαν υπόψιν τους τα συμπεράσματα από την αξιολόγηση του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου και του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης, η οποία έλαβε χώρα με ημερομηνία αναφοράς την 31.12.2025 και ολοκληρώθηκε με συμπέρασμα την μη ύπαρξη ουσιαστικής αδυναμίας του ΣΕΕ και ΣΕΔ της Εταιρείας.

Κατά την εκτέλεση των εποπτικών τους καθηκόντων, παρακολούθησαν και εξέτασαν την απόδοση των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ., είτε μέσα από τις συνεδριάσεις του ΔΣ είτε με απευθείας επικοινωνία και ανταλλαγή απόψεων και διευκρινίσεων με τα εκτελεστικά μέλη, όποτε κρίθηκε απαραίτητο, και αναγνωρίζουν ότι έχουν επιτελέσει τα καθήκοντα και της αρμοδιότητές τους σύμφωνα με το νόμο, το Καταστατικό της Εταιρείας, τον ΕΚΕΔ και τις νόμιμες αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης, αποσκοπώντας στην προώθηση του εταιρικού συμφέροντος.

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη εκπλήρωσαν τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες που τους ανατέθηκαν από το Δ.Σ. υπό την ιδιότητά τους ως μελών των επιτροπών του Δ.Σ., και συγκεκριμένα της Επιτροπής Ελέγχου και της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών της Εταιρείας, όπως οι εν λόγω αρμοδιότητες εξειδικεύονται στο Κανονισμό Λειτουργίας της εκάστοτε επιτροπής.

Τέλος, τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας, επιβεβαιώνουν ότι συμφωνούν με το περιεχόμενο της Ετήσιας Έκθεσης Διαχείρισης του Δ.Σ. και της Δήλωσης Εταιρικής Διακυβέρνησης 2025, που συμπεριλαμβάνονται στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση Χρήσης από 1/1/2025 έως 31/12/2025, η οποία εγκρίθηκε από το Δ.Σ. την 16η Μαρτίου 2026 και είναι αναρτημένη στον ιστότοπο της Εταιρείας <https://www.trade-estates.com>.

Μαρούσι, 13 Μαΐου 2026

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη της TRADE ESTATES ΑΕΕΑΠ

Χριστόδουλος Αίσωπος του Αλεξάνδρου

Αλέξιος Πιλάβιος του Ανδρέα

Αναστασία Μαρτσέκη του Μιχαήλ»

**ΘΕΜΑ 10<sup>ο</sup>: Υποβολή και Έγκριση της Αναθεώρησης της εγκεκριμένης από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 13.09.2021 Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.**

**Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.**

**Απαιτούμενη πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.**

Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται την έγκριση της αναθεώρησης του κειμένου της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020. Σημειώνεται ότι η ισχύουσα σήμερα Πολιτική Καταλληλότητας είχε εγκριθεί από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 13.09.2021. Η προτεινόμενη τροποποίηση αποσκοπεί ιδίως στην επικαιροποίησή της αναφορικά με τον αριθμό μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τον ορισμό του Ανεξάρτητου Αντιπροέδρου ως ανώτατου ανεξάρτητου μέλους και στην εναρμόνισή της με τις τροποποιήσεις που επήλθαν δυνάμει του ν. 5178/2025 και της υπ' αρ. 60/18.09.2020 Εγκυκλίου με θέμα «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020.» της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, όπως επικαιροποιήθηκε την 29η.04.2025 με θέμα «Κατευθυντήριες Γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020, όπως τροποποιήθηκε με το ν. 5178/2025 και ισχύει.».

Το πλήρες κείμενο της προτεινόμενης Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου έχει αναρτηθεί και είναι διαθέσιμο στο επενδυτικό κοινό στην ιστοσελίδα της Εταιρείας <https://www.trade-estates.com/> και έχει ως ακολούθως:

#### **«Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Fit and Proper Policy)**

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας (εφεξής «Πολιτική») καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας Trade Estates (εφεξής «Εταιρεία») βάσει των διατάξεων του άρθρου 3 του νόμου 4706/2020 και της υπ' αρ. 60/18.09.2020 Εγκυκλίου με θέμα «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020.» της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και εγκρίθηκε με την από 22 Ιουλίου 2021 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και εν συνεχεία με την από 13 Σεπτεμβρίου 2021 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας. Στη συνέχεια, στο πλαίσιο εναρμόνισης με τις τροποποιήσεις που επήλθαν δυνάμει του ν. 5178/2025 και της υπ' αρ. 60/18.09.2020 Εγκυκλίου με θέμα «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020.» της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, όπως επικαιροποιήθηκε την 29<sup>η</sup> Απριλίου 2025 με θέμα «Κατευθυντήριες Γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020, όπως τροποποιήθηκε με το ν. 5178/2025 και ισχύει.», η Πολιτική αναθεωρήθηκε με την από 11 Μαΐου 2026 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου (κατόπιν της από 11 Μαΐου 2026 πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων) και εν συνεχεία εγκρίνεται με την από 5 Ιουνίου 2026 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας.

Η Εταιρεία διαθέτει Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου η οποία εγκρίνεται από το ΔΣ και υποβάλλεται για τελική έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας της 05.06.2026.

Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι αναρτημένη στον ιστότοπο της Εταιρείας.

Οι βασικές έννοιες και αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας της Εταιρείας είναι οι εξής:

**Ποιες είναι οι αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών**

Η Εταιρεία διαθέτει εννεαμελές (9) Διοικητικό Συμβούλιο και απαρτίζεται από τον εκτελεστικό Πρόεδρο, τον ανεξάρτητο Αντιπρόεδρο, ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος, Ανώτατο ανεξάρτητο μέλος (Senior Independent Director), τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, τέσσερα (4) μη εκτελεστικά μέλη και 2 ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Η πλειοψηφία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι μη εκτελεστικά μέλη.

Το Διοικητικό Συμβούλιο στελεχώνεται με πρόσωπα που διαθέτουν ήθος, φήμη και αξιοπιστία, κατάλληλα είτε για τον εκτελεστικό είτε για τον μη εκτελεστικό τους ρόλο.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν περαιτέρω τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή/και τις Επιτροπές του, καθώς και ικανό χρόνο για την άσκηση των κατά περίπτωση καθηκόντων τους.

Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους γνωρίζουν, κατά το δυνατό, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας ενώ, επίσης, ενημερώνονται επαρκώς σύμφωνα με την πολιτική και διαδικασία εκπαίδευσης νέων μελών Διοικητικού Συμβουλίου που διαθέτει η Εταιρεία και περιγράφεται στον Κανονισμό Λειτουργίας της.

Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας ή την αντικατάσταση μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνονται υπόψη τα κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας βάσει της ισχύουσας Πολιτικής.

Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου παρακολουθείται σε διαρκή βάση, ιδίως για να εντοπίζονται, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους.

Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνιστάται να πραγματοποιείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
- σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα ενός μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δε συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας όπως περιγράφεται στον Κανονισμό Λειτουργίας της.

Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως των εκτελεστικών μελών και μελών Επιτροπών.

Τα κριτήρια επιλογής καθορίζονται πριν από την έναρξη της διαδικασίας επιλογής και καταλαμβάνουν όλα τα στάδια αυτής,

ώστε, στην περίπτωση που οι εταιρείες της παρ. 3 του άρθρου 3α του ν. 4706/2020, όπως τροποποιήθηκε με το ν. 5178/2025, δεν τηρούν το απαιτούμενο ποσοστό, να εξασφαλίζεται ότι μεταξύ υποψηφίων που διαθέτουν ίδια προσόντα όσον αφορά στην επάρκεια, στις ικανότητες και στην επαγγελματική επίδοση, να δίνεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα ατόμου του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν εξαιρετικοί λόγοι που αιτιολογούνται ειδικώς, επιτάσσουν την επιλογή του υποψηφίου του άλλου φύλου. Η Εταιρεία φέρει το βάρος απόδειξης ότι τηρήθηκαν τα προβλεπόμενα στη παράγραφο αυτή.

Ο υποψήφιος που εξετάστηκε κατά τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή, σε θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνει εντός είκοσι (20) ημερών, κατόπιν αίτησης που απευθύνει προς την Εταιρεία, αναλυτική ενημέρωση σχετικά με:

- α) τα κριτήρια αξιολόγησης στα οποία βασίστηκε η συγκεκριμένη επιλογή,
- β) την αντικειμενική, συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων που προκύπτει από την εφαρμογή των ανωτέρω κριτηρίων επιλογής και
- γ) τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή της υποψηφιότητας του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση.

Η Εταιρεία φέρει το βάρος απόδειξης ότι τηρήθηκαν τα προβλεπόμενα στη παράγραφο αυτή.

#### **Ποια είναι τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου:**

Τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου διακρίνονται σε κριτήρια ατομικής καταλληλότητας και κριτήρια συλλογικής καταλληλότητας. Αναλυτικότερα:

##### Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα αξιολογείται με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω. Τα κριτήρια είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά.

Ειδικά κωλύματα και προϋποθέσεις όπως του αρ. 3 παρ. 4, 5 και 6 και του αρ. 9 παρ. 1 και 2 του Ν.4706/2020 και του αρ. 44 παρ. 1 του Ν.4449/2017, εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

##### Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου και των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων που απαιτεί ο ρόλος.

Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαχρονικά.

Κατά την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων και δεξιοτήτων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη πρωτίστως το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης κατάρτισής τους (τομέας σπουδών και εξειδίκευση) ιδίως εφόσον σχετίζεται με τις σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή άλλους συναφείς τομείς.

Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής εμπειρίας ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνονται υπόψη οι προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος διαχρονικά (συμπεριλαμβανομένης της τυχόν άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας).

Συνεκτιμάται επίσης η συνολική διαχρονική επαγγελματική εξέλιξη του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και στοιχεία όπως η διάρκεια παραμονής του στην εκάστοτε θέση, το μέγεθος της εκάστοτε επιχείρησης στην οποία απασχολήθηκε, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, οι αρμοδιότητες που ασκούσε σε αυτή, η τυχόν ευθύνη τμήματος ή/και αριθμού υφισταμένων, η φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.

**Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων, εξετάζονται τα ακόλουθα:**

- Ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες δεξιότητες,
- Οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω εκπαίδευσης και κατάρτισης,
- Η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί,
- Οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Αντιθέτως, διενεργείται διεξοδική ανάλυση της εμπειρίας του μέλους και της κατάρτισής του, καθώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται από προηγούμενη απασχόληση εξαρτώνται από τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας καθώς και από τα καθήκοντα που ασκούσε το μέλος στο πλαίσιο αυτής και το βαθμό ευθύνης του.

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου γνωρίζουν και κατανοούν τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από τον Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τόσο ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και ως μέλη των Επιτροπών αυτού, τη δομή του Ομίλου και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

**Εχέγγυα ήθους και φήμης**

Η καλή φήμη, η εντιμότητα, το ήθος και η ακεραιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν κριτήρια εξαιρετικής σημασίας, τα οποία η Εταιρεία αξιολογεί διεξοδικά.

Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει τα χαρακτηριστικά αυτά, εφόσον δεν υφίστανται αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη της στοιχεία, αποφάσεις, δικαιολογητικά και οτιδήποτε κρίνει απαραίτητο με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία προσωπικών δεδομένων.

**Σύγκρουση συμφερόντων**

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι κατά πάντα χρόνο πλήρως ενημερωμένα για την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που

εφαρμόζει η Εταιρεία και περιλαμβάνεται στον Κανονισμό Λειτουργίας της. Στην Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων καθώς και μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων.

## **Ανεξαρτησία κρίσης**

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις και να λαμβάνει τις δικές του ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Ως αντικειμενικότητα ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του.

Ως ανεξαρτησία νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

Στο πλαίσιο αξιολόγησης της ανεξαρτησίας της κρίσης των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς που περιλαμβάνουν ιδίως:

(α) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,

(β) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική και

(γ) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

## **Διάθεση επαρκούς χρόνου**

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν τον χρόνο που απαιτείται για την απρόσκοπτη εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για τον εκτιμώμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν άλλων Επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη προεχόντως η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου από την Εταιρεία. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να ενημερώνουν για τον αριθμό θέσεων που τυχόν κατέχουν σε άλλα διοικητικά συμβούλια και τις ιδιότητες που κατέχουν ταυτόχρονα, καθώς και για τις λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές τους δεσμεύσεις και συνθήκες στο βαθμό που είναι ικανές να επηρεάζουν τον χρόνο που διαθέτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

## Συλλογική Καταλληλότητα

Η συλλογική καταλληλότητα αξιολογείται με βάση τα γενικά και ειδικά κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω.

## **Γενικά κριτήρια Συλλογικής Καταλληλότητας**

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας καλύπτονται από το Διοικητικό

Συμβούλιο συλλογικά με επαρκή εμπειρογνώση μεταξύ των μελών του. Υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης, για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συλλογικά διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους.

Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση το Διοικητικό Συμβούλιο να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

- Την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή,
- Τον στρατηγικό σχεδιασμό,
- Τις χρηματοοικονομικές αναφορές,
- Την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
- Την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης,
- Την κατανόηση θεμάτων βιωσιμότητας
- Την κατανόηση θεμάτων τεχνολογίας και κυβερνοασφάλειας,
- Την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
- Την επίδραση της τεχνολογίας στις δραστηριότητές της,
- Την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Ειδικό κριτήριο Συλλογικής Καταλληλότητας: Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Στο Διοικητικό Συμβούλιο οφείλουν να εκπροσωπούνται επαρκώς τα φύλα (κατά 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου), με την επιφύλαξη της παρ. 3 του άρθρου 3α του ν. 4706/2020, όπως προστέθηκε με το άρθρο 5 του ν. 5178/2025 με έναρξη ισχύος από 30/6/2026, κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Στις εταιρείες που απασχολούν διακόσιους πενήντα (250) εργαζομένους και άνω και έχουν ετήσιο κύκλο εργασιών τουλάχιστον πενήντα εκατομμύρια (50.000.000) ευρώ ή ετήσιο ισολογισμό τουλάχιστον σαράντα τρία εκατομμύρια (43.000.000) ευρώ, το ποσοστό της παρ. 2 δεν υπολείπεται του τριάντα τρία τοις εκατό (33%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Όταν στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρ. 3 του άρθρου 3α του ν. 4706/2020, όπως προστέθηκε με το άρθρο 5 του ν. 5178/2025, συμμετέχουν τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη, στο ως άνω ποσοστό του τριάντα τρία τοις εκατό (33%), περιλαμβάνεται ένα (1) τουλάχιστον εκτελεστικό μέλος του υπο-εκπροσωπούμενου φύλου.

Σε περίπτωση κλάσματος, τα ανωτέρω ποσοστά στρογγυλοποιούνται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό.

Σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει κατά πάντα χρόνο να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων. Η πτυχή αυτή επεκτείνεται πέραν της επιλογής μελών Διοικητικού Συμβουλίου και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Εταιρεία διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

#### **Ποια είναι τα κριτήρια πολυμορφίας (diversity)**

Με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η Εταιρεία εφαρμόζει Πολιτική Ίσων Ευκαιριών και Πολυμορφίας κατά τον ορισμό των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Πολιτική Καταλληλότητας περιλαμβάνει την πολιτική πολυμορφίας ή αναφέρεται σε αυτή, ώστε να διασφαλίζεται ότι έχει ληφθεί υπόψη κατά τον ορισμό νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Ειδικώς, προβλέπεται ρητώς η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον τριάντα τρία τοις εκατό (33%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, δεδομένου ότι η Εταιρεία περιλαμβάνεται στις εταιρείες της παρ. 3 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020, όπως προστέθηκε με το άρθρο 5 του ν. 5178/2025, στρογγυλοποιούμενο στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό. Πέραν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο, κατά την επιλογή νέων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δε γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικότητας ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Η ισχύουσα Πολιτική Ίσων Ευκαιριών και Πολυμορφίας είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας: [www.trade-estates.gr](http://www.trade-estates.gr).

#### **Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών**

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών λειτουργεί σύμφωνα με τα άρθρα 10, 11 και 12 του ν.4706/2020, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία (<http://www.helex.gr/el/esed>) και τις διατάξεις του Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας και ο Κανονισμός περιγράφει τις αρμοδιότητες, τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών ως προς το ανωτέρω πλαίσιο. Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών διασφαλίζει ότι τα συμφέροντα των μετόχων προστατεύονται δεόντως σε σχέση με την επιλογή και την ανάδειξη των μελών του ΔΣ καθώς και τις αποδοχές, ωστόσο το ΔΣ διατηρεί ακέραιη την ευθύνη ατομική και συλλογική να ενεργεί προς το συμφέρον της Εταιρείας και να το προασπίζει. Κάθε διαφωνία μεταξύ των μελών του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένης της διαφωνίας μεταξύ των μελών της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών και του ΔΣ θα πρέπει να επιλύεται σε επίπεδο ΔΣ.

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών αποτελεί Επιτροπή του ΔΣ και αποτελείται αποκλειστικά από μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ.

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών συγκροτείται από τρία (3) τουλάχιστον μέλη, που ορίζονται από το ΔΣ. Τα μέλη αυτά είναι στο σύνολό τους μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ και στην πλειονότητά τους ανεξάρτητα από την Εταιρεία, κατά την έννοια των διατάξεων του ν. 4706/2020, ενώ Πρόεδρος της Επιτροπής ορίζεται ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος. Τα μέλη της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, στο σύνολό τους, διαθέτουν αποδεδειγμένα επαρκή γνώση στον τομέα που δραστηριοποιείται η Εταιρεία.

Η θητεία των μελών της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών συμβαδίζει με τη θητεία των μελών του ΔΣ. Η θητεία των μελών της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών δύναται να ανανεώνεται μία φορά.

Ο Πρόεδρος της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών εκλέγεται από τα μέλη της Επιτροπής κατά την εκάστοτε συγκρότηση αυτής σε σώμα και προέρχεται από τα ανεξάρτητα μέλη της κατά την έννοια των διατάξεων του ν.4706/2020.

Η συμμετοχή στην Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών δεν αποκλείει τη δυνατότητα συμμετοχής των μελών και σε άλλες επιτροπές του ΔΣ που δεν εμπλέκονται στην καθημερινή διοίκηση και διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων.

Τα μέλη της Επιτροπής δεν πρέπει να κατέχουν παράλληλες θέσεις ή ιδιότητες ή να διενεργούν συναλλαγές που θα μπορούσαν να θεωρηθούν ασυμβίβαστες με τον σκοπό της Επιτροπής.

Σε περίπτωση παραίτησης, θανάτου ή απώλειας της ιδιότητας του μέλους, το ΔΣ ορίζει από τα υφιστάμενα μέλη του, νέο μέλος σε αντικατάσταση αυτού που εξέλιπε, για το χρονικό διάστημα μέχρι τη λήξη της θητείας του, τηρουμένων, εφόσον συντρέχει περίπτωση, των παρ. 1 και 2 του άρθρου 82 του ν. 4548/2018 (Α' 104), το οποίο εφαρμόζεται αναλόγως.

#### **Στο πλαίσιο του ρόλου της η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών:**

- Συμμετέχει στον προσδιορισμό των κριτηρίων επιλογής και των διαδικασιών ανάδειξης των μελών του ΔΣ.
- Υποβάλλει προτάσεις για την Πολιτική Πολυμορφίας περιλαμβανομένης της ισορροπίας μεταξύ των φύλων.
- Υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ για την ανάδειξη των υποψήφιων μελών του στο πλαίσιο της εγκεκριμένης Πολιτικής Καταλληλότητας.
- Διεκπεραιώνει τη διαδικασία προσδιορισμού και επιλογής υποψήφιων μελών ΔΣ στο πλαίσιο της εγκεκριμένης Πολιτικής Καταλληλότητας.
- Υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ για την αναθεώρηση της Πολιτικής Καταλληλότητας εφόσον απαιτείται.
- Περιοδικά αξιολογεί το μέγεθος και τη σύνθεση του ΔΣ και υποβάλλει προτάσεις προς εξέταση σχετικά με το επιθυμητό προφίλ του.
- Αξιολογεί την υφιστάμενη ισορροπία προσόντων, γνώσεων, απόψεων, ικανοτήτων, εμπειρίας σχετικής με τους εταιρικούς στόχους καθώς και μεταξύ των φύλων και με βάση αυτή την αξιολόγηση, περιγράφει το ρόλο και τις ικανότητες που απαιτούνται για την πλήρωση κενών θέσεων.
- Ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο για τα αποτελέσματα της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του ΔΣ και τη λήψη τυχόν μέτρων σε περίπτωση αποκλίσεων.
- Εξετάζει την Ετήσια Έκθεση Αποδοχών των μελών του ΔΣ.
- Υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ σχετικά με τις αποδοχές των μελών του ΔΣ στο πλαίσιο της εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών.
- Υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ για την αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών εφόσον απαιτείται.
- Επανεξετάζει τακτικά την πολιτική αποδοχών και την εφαρμογή αυτής, καθώς και τους όρους των συμβάσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με την Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων, σε περίπτωση αποχώρησης, και των συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων.
- Ενημερώνει το ΔΣ για τα αποτελέσματα της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών των μελών του ΔΣ και τη λήψη τυχόν μέτρων σε περίπτωση αποκλίσεων.
- Υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου.

#### **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 σύνολο τους και να διασφαλισθεί η βιωσιμότητα της. Οποιαδήποτε παρέκκλιση πρέπει να εξετάζεται και να εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

#### **Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας**

Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι εναρμονισμένη με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει η Εταιρεία.

Έχουν συνταχθεί διαδικασίες απαραίτητες για την εφαρμογή της Πολιτικής.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής και της απολεσματικότητας της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου με τη συνδρομή όπου κρίνεται σκόπιμο της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών και της Εταιρικής Γραμματέως. Η Ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά.

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεις της τηρούνται σε ηλεκτρονικό αρχείο. Επίσης, τηρείται αρχείο με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και τυχόν αποκλίσεων μεταξύ προβλεπόμενης και πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας μαζί με τις τυχόν διορθωτικές ενέργειες.»

**ΘΕΜΑ 11<sup>ο</sup>: Υποβολή και Έγκριση της Αναθεώρησης της εγκεκριμένης από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 14.06.2024 Πολιτικής Αποδοχών της εταιρείας.**

**Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.**

**Απαιτούμενη πλειοψηφία: 50% + 1 των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων.**

Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται την έγκριση της αναθεώρησης της Εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, που έχει καταρτισθεί σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018 μετά από πρόταση της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών. Σημειώνεται ότι η ισχύουσα σήμερα Πολιτική Αποδοχών, τετραετούς ισχύος, εγκρίθηκε κατά πρώτον από την Τακτική Γενική Συνέλευση της 14.06.2024 και αφορά όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα διευθυντικά στελέχη σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στους νόμους 4548/2018, 4209/2013 και 4706/2020 και 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).

Προτείνεται, επίσης, να εξουσιοδοτηθεί το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας να εφαρμόσει και να διαχειριστεί την αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με τις σχετικές εισηγήσεις της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών της Εταιρείας.

Στην ψήφιση της Πολιτικής Αποδοχών δεν μετέχουν Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που έχουν ταυτόχρονα την ιδιότητα του Μετόχου, τα οποία δεν υπολογίζονται για την απαιτούμενη απαρτία και πλειοψηφία.

Το πλήρες κείμενο της προτεινόμενης αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών έχει ως ακολούθως:

## 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 (5<sup>η</sup>)/ 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 οποιουδήποτε 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 17<sup>ης</sup> 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 ESTATESΑΕΕΑΠ.

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 υποδιαίρεσεων 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 επενδύσεων 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 συνενή 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 Κατευθυντηρίων 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
<p><b>Σταθερές αποδοχές</b></p>	<p>Οι αποδοχές επανεξετάζονται ετησίως, χωρίς απαραίτητα να αυξάνονται.</p>	<p>Η αύξηση, σε περίπτωση που δοθεί, είναι ελεύθερη και δεν αναμένεται να υπερβαίνει τη μέση αύξηση για το σύνολο των εργαζομένων.</p> <p>Λαμβάνονται επίσης υπόψη:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Η απόδοση της Εταιρείας</li> <li>• Η απόδοση του στελέχους</li> <li>• Οι αμοιβές αντίστοιχων θέσεων στην αγορά</li> <li>• Ο ρόλος και οι αρμοδιότητες του στελέχους</li> <li>• Τα ποσοστά του πληθωρισμού</li> </ul>

<p><b>Πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών.</b></p>	<p>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</p>	<p>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.</p>
--	--	---

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.

<p><b>Πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών (Stock Awarding) - LTI</b></p>	<p>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».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Μέχρι τη λήξη του Προγράμματος δεν θα υπάρξει κάποιο νέο ή παρεμφερές Πρόγραμμα Διάθεσης Μετοχών.</li> <li>• Η Εταιρεία θα υλοποιήσει το Πρόγραμμα μέσω διάθεσης νέων κοινών μετοχών που θα προκύψουν μέσω κεφαλαιοποίησης διανεμητών αποθεματικών.</li> <li>• Το πρόγραμμα θα υλοποιηθεί με</li> </ul>	<p>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.</p> <p>Οι στόχοι επίτευξης του Προγράμματος πρέπει να επιτευχθούν όλοι για τη διανομή δωρεάν μετοχών κατ' έτος ή / και αθροιστικά (σωρευτικά).</p> <p>Υποχρέωση διακράτησης των μετοχών που δύνανται να χορηγηθούν ανά έτος σε κάθε δικαιούχο του προγράμματος για 12 μήνες από την ημερομηνία διανομής τους.</p> <p>Απαραίτητη συνθήκη για τη διανομή δωρεάν μετοχών του προγράμματος είναι:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Η αναπροσαρμοσμένη για εταιρικές πράξεις τιμή μετοχής να είναι υψηλότερη της τιμής εισαγωγής στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών προσαρμοσμένη στις</li> </ul>
--	---	--

	<p>απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου σε συνέχεια της έγκρισης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης 2024, κατ' εξουσιοδότηση αυτής.</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Το Πρόγραμμα αποτελεί οικειοθελή παροχή της Εταιρείας.</li> </ul> <p>Η εταιρεία θα προβαίνει σε όλες τις προβλεπόμενες από το νόμο και τη χρηματιστηριακή νομοθεσία διαδικασίες για τη διάθεση των δωρεάν μετοχών.</p>	<p>όποιες εταιρικές πράξεις (adjusted for corporate actions) εξαιρουμένων των εταιρικών πράξεων που συνδέονται αποκλειστικά για το σκοπό αυτό, και</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul> <p>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</p>
--	---	---

		<p>Προγράμματος όπως εξηγείται ανωτέρω. Καθώς οι παραπάνω στόχοι λειτουργούν αθροιστικά για κάθε έτος έτσι και η χορήγηση των μετοχών του Προγράμματος λειτουργεί σωρευτικά μέχρι τη λήξη του (cumulative) και με την αναδρομική λειτουργία της ανωτέρω συνθήκης.</p> <p>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.</p>
--	--	---

<p><b>Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών MBO (Management by Objectives).</b></p>	<p>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.</p>	<p>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).</p> <p>Υπάρχει βέβαια και η δυνατότητα να τεθούν και ποιοτικοί στόχοι οι οποίοι όμως, σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να είναι μετρήσιμοι.</p> <p>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.</p> <p>Η υλοποίηση του προγράμματος δεν υπόκειται σε όρους αναβολής της</p>
---	---	---

		<p>καταβολής των μεταβλητών αποδοχών τηρουμένων της αρχής της αναλογικότητας και των σχετικών Κατευθυντήριων Γραμμών της ESMA (03.07.2013 ESMA/2013/232).</p>
--	--	---

<p><b>Παροχή συνταξιοδότησης</b></p>	<p>Η Εταιρεία παρέχει συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών.</p>	<p>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.</p>
<p><b>Ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης (DNO)</b></p>	<p>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</p>	<p>Η μέγιστη αποζημίωση ορίζεται σε 2 εκ ευρώ ανά αξίωση και σύνολο 10 εκ ευρώ.</p>

<p><b>Άλλες παροχές</b></p>	<p>Περιλαμβάνονται ενδεικτικά παροχές, όπως η ιδιωτική ασφάλιση υγείας, ασφάλεια ζωής, το εταιρικό αυτοκίνητο/ επίδομα αυτοκινήτου και η κάρτα καυσίμων.</p>	<p>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.</p>
-----------------------------	--	--

**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 FURLIS 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
<p><b>Σταθερές αποδοχές</b></p>	<p>Οι αποδοχές επανεξετάζονται ετησίως, χωρίς απαραίτητα να αυξάνονται.</p>	<p>Η αύξηση, σε περίπτωση που δοθεί, είναι ελεύθερη και δεν αναμένεται να υπερβαίνει τη μέση αύξηση για το σύνολο των εργαζομένων. Λαμβάνονται επίσης υπόψη:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Η απόδοση της Εταιρείας</li> <li>• Η απόδοση του στελέχους</li> <li>• Οι αμοιβές αντίστοιχων θέσεων στην αγορά</li> <li>• Ο ρόλος και οι αρμοδιότητες του στελέχους</li> <li>• Τα ποσοστά του πληθωρισμού</li> </ul>

<p><b>Πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών.</b></p>	<p>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</p>	<p>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.</p>
--	---	--

	<p>αρχής της αναλογικότητας και των σχετικών Κατευθυντήριων Γραμμών της ESMA</p> <p>(03.07.2013   ESMA/2013/232) με γνώμονα το ότι η επίτευξη μεσομακροπρόθεσμων στόχων συναρτάται με το προφίλ της Εταιρείας ως ΑΕΕΑΠ.</p> <p>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.</p>	
--	--	--

<p><b>Πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών (Stock Awarding) - LTI</b></p>	<p>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».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Μέχρι τη λήξη του Προγράμματος δεν θα υπάρξει κάποιο νέο ή παρεμφερές Πρόγραμμα Διάθεσης Μετοχών.</li> </ul> <p>Η Εταιρεία θα υλοποιήσει το Πρόγραμμα μέσω διάθεσης νέων κοινών μετοχών που θα</p>	<p>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.</p> <p>Δωρεάν μετοχές θα δικαιούνται μόνο όσοι εργαζόμενοι παραμένουν με την εταιρεία κατά την ημερομηνία της ανακοίνωσης των ετησίων αποτελεσμάτων της εταιρείας.</p> <p>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.</p> <p>Απαραίτητη συνθήκη για τη διανομή δωρεάν μετοχών του προγράμματος</p>
--	--	---

	<p>προκύψουν μέσω κεφαλαιοποίησης διανεμητών αποθεματικών.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Το πρόγραμμα θα υλοποιηθεί με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου σε συνέχεια της έγκρισης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης 2024, κατ' εξουσιοδότηση αυτής.</li> </ul> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Το Πρόγραμμα αποτελεί οικειοθελή παροχή της Εταιρείας.</li> </ul> <p>Η εταιρεία θα προβαίνει σε όλες τις προβλεπόμενες από το νόμο και τη χρηματιστηριακή νομοθεσία διαδικασίες για τη διάθεση των δωρεάν μετοχών.</p>	<p>είναι:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• 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.</li> </ul> <p>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</p>
--	---	---

		<p>απαιτούμενη προσπάθεια που θα απαιτηθεί για την επίτευξή τους.</p> <p>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 (cumulative) και με την αναδρομική λειτουργία της ανωτέρω συνθήκης.</p> <p>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 μεσομακροπρόθεσμων στόχων συναρτάται με το προφίλ της Εταιρείας ως ΑΕΕΑΠ.</p>
--	--	--

<p><b>Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών MBO (Management by Objectives).</b></p>	<p>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.</p>	<p>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).</p> <p>Υπάρχει βέβαια και η δυνατότητα να τεθούν και ποιοτικοί στόχοι οι οποίοι όμως, σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να είναι μετρήσιμοι.</p> <p>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).</p>
---	---	---

<p><b>Παροχή συνταξιοδότησης</b></p>	<p>Η Εταιρεία παρέχει συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών.</p>	<p>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.</p> <p>Το ανώτατο όριο καταβολής εισφορών δε μπορεί να ξεπερνά το 12% των ετήσιων σταθερών μικτών αποδοχών.</p>
<p><b>Άλλες παροχές</b></p>	<p>Περιλαμβάνονται ενδεικτικά παροχές όπως η ιδιωτική ασφάλιση υγείας, ασφάλεια ζωής, το εταιρικό αυτοκίνητο/ επίδομα αυτοκινήτου και η κάρτα καυσίμων.</p>	<p>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.</p>

#### 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 εταιρεία 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 παροχής 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.

**ΘΕΜΑ 12<sup>ο</sup>: Λοιπά θέματα / Ανακοινώσεις.**

**Απαιτούμενη απαρτία: 1/5 (20%) του καταβεβλημένου μετοχικού Κεφαλαίου.**