

**ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ  
για το έτος 2025**

**Ιούνιος 2026**



Περιεχόμενα	
ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	3
1. Γενικές Πληροφορίες	3
1.1 Εισαγωγή	3
1.2 Εξέλιξη Στρατηγικού Μετασχηματισμού	3
1.3 Προοπτικές Σχετικής Αγοράς Ακινήτων	3
1.4 Εταιρική Διακυβέρνηση	5
2. Διακυβέρνηση Αποδοχών	5
2.1 Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων	5
2.2 Πολιτική Αποδοχών το 2025	7
3. Αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	8
3.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη	8
3.1.1 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών	8
3.1.2 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών για το 2025	9
3.2 Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	10
3.2.1 Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών	10
3.2.2 Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου για το 2025	11
4. Επιπρόσθετες Πληροφορίες	11
5. Σύγκριση Αποδοχών και Απόδοσης της Εταιρείας σε βάθος χρόνου	13
5.1 Συγκριτικός Πίνακας Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου	13
5.2 Απόδοση της Εταιρείας	14
5.3 Μέσος όρος Αποδοχών Υπαλλήλων Πλήρους Απασχόλησης Εταιρείας	14



## ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

### 1. Γενικές Πληροφορίες

#### 1.1 Εισαγωγή

Η παρούσα έκθεση αποδοχών έχει καταρτιστεί σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 Ν. 4548/2018 και περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας Alpha Real Estate Services A.E. («Εταιρεία») για την χρήση 1.1.2025 – 31.12.2025, που έχουν αποδοθεί ή/ και καταβληθεί εντός του πλαισίου της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, όπως αυτές εγκρίθηκαν από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων την 19.06.2025.

Βασικοί δείκτες επιμέτρησης της Εταιρείας για το 2025 που σχετίζονται με τις πληροφορίες που παρέχονται σε αυτή την Έκθεση είναι οι ακόλουθες:

- Ισχυρή κεφαλαιακή βάση: Με σύνολο ιδίων κεφαλαίων στις 31 Δεκεμβρίου 2025 ύψους Ευρώ 68,3 εκατ. και αντίστοιχα υψηλό δείκτη οικονομικής αυτάρκειας (Ίδια κεφάλαια/Σύνολο Υποχρεώσεων) ίσο με 815,32%.
- Σημαντική Ρευστότητα: Η ρευστότητα τόσο της Εταιρείας όσο και των θυγατρικών της παρέμεινε υψηλή και το έτος 2025, αφενός ένεκα της θετικής ροής των εσόδων από παροχή υπηρεσιών, αφετέρου λόγω της είσπραξης των αντιτίμων από τη μεταβίβαση των ακινήτων της στα πλαίσια της συναλλαγής “Skyline” και δεν επηρεάστηκε από την μερισματική διανομή κερδών που προχώρησε η Εταιρεία τον Ιούλιο του 2025 συνολικού ύψους Ευρώ 7 εκατ.. Οι απαιτήσεις από πελάτες μειώθηκαν κατά Ευρώ 357 χιλ. από Ευρώ 12,14 εκατ. που ήταν στις 31 Δεκεμβρίου 2024, σε Ευρώ 11,78 εκατ. στις 31 Δεκεμβρίου 2025. Τα δε χρηματικά διαθέσιμα κατά τη 31 Δεκεμβρίου 2025 ανέρχονταν σε Ευρώ 53,4 εκατ. και τα οποία αποτελούσαν το 69,7% του συνόλου του ενεργητικού της. Ένεκα της αυτάρκειας των διαθεσίμων της Εταιρείας οι δανειακές υποχρεώσεις είναι μηδενικές.
- Διαχρονικά σταθερή κερδοφορία: Το 2025 τα Καθαρά Κέρδη μετά τον Φόρο Εισοδήματος ανήλθαν σε Ευρώ 7,14 εκατ. και αντίστοιχα σε Ευρώ 8,5 εκατ. το 2024.

#### 1.2 Εξέλιξη Στρατηγικού Μετασχηματισμού

Κατά το 2025, η Εταιρεία, στο πλαίσιο των ενεργειών του μετασχηματισμού της:

- Ολοκλήρωσε την εκκαθάριση της θυγατρικής της στη Βουλγαρία Alpha Real Estate Bulgaria E.O.O.D. με έδρα τη Σόφια Βουλγαρίας καθώς κρίθηκε ότι δεν υπάρχει, πλέον, ενδιαφέρον για την Εταιρεία να δραστηριοποιείται στην αγορά αυτή καθώς το μοναδικό ακίνητο που είχε απομείνει στη διαχείρισή της μεταβιβάστηκε. Από την εκκαθάριση της εταιρείας προέκυψαν κέρδη ποσού ευρώ 263 χιλ. Πέραν αυτών η απόφαση για την λύση και εκκαθάριση της εταιρείας δεν έχει αρνητική επίπτωση τόσο στα λειτουργικά αποτελέσματα όσο και στις προοπτικές της Εταιρείας.
- Στο πλαίσιο της συναλλαγής “Skyline”, κατά την οποία μεταβιβάστηκε το σύνολο των ακινήτων της Εταιρείας σε εταιρείες του Ομίλου της «Alpha Bank» πλην ενός που είναι η έδρα της εταιρείας, η Εταιρεία, έχει ολοκληρώσει όλες τις συναλλαγές με εξαίρεση ένα μόνο ακίνητο η μεταβίβαση του οποίου αναμένεται να γίνει εντός του 2026, αφού ολοκληρωθούν οι εκ του νόμου διατυπώσεις,
- Προέβη σε διανομή μερίσματος ποσού Ευρώ 7 εκατ. ήτοι Ευρώ 0,5 μέρισμα (μικτό ποσό) ανά μετοχή. Αναδιάρθρωσε την οργανωτική της δομή υλοποιώντας εκτεταμένες αλλαγές στην οργανωτική της δομή, ανακατανέμοντας αρμοδιότητες και αναθεωρώντας διοικητικές λειτουργίες, με σκοπό την ενίσχυση της αποδοτικότητας, την προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των τμημάτων και την υποστήριξη των στρατηγικών της στόχων.

#### 1.3 Προοπτικές Σχετικής Αγοράς Ακινήτων

Η ελληνική αγορά ακινήτων εισήλθε σε φάση σταθεροποίησης το 2025, με τις τιμές των διαμερισμάτων να αυξάνονται κατά 7,7% σε ετήσια βάση στο τρίτο τρίμηνο, σηματοδοτώντας επιβράδυνση μετά από περίοδο ταχείας ανόδου.

Ακίνητα αξίας περίπου 23,5 δισ. ευρώ μεταβιβάστηκαν εντός του 2025, ενώ τα νέα στεγαστικά δάνεια ανήλθαν σε 2,6 δισ. ευρώ, σημειώνοντας αύξηση 46,3%, κυρίως λόγω του προγράμματος «My Home 2».

Οι επενδύσεις σε εμπορικά ακίνητα έφτασαν τα 2,9 δισ. ευρώ, με τον τομέα της φιλοξενίας να αντιπροσωπεύει το 44,5% των συνολικών επενδύσεων και να καταγράφει εντυπωσιακή ετήσια αύξηση 47%. Ο τομέας γραφείων απορρόφησε 750 εκατ. ευρώ, ενώ τα ποσοστά κενών χώρων σε κτίρια κατηγορίας Grade A παρέμειναν κάτω από 5%, υποδεικνύοντας διατηρούμενη ζήτηση για σύγχρονους επαγγελματικούς χώρους.

Ο τομέας λιανικής κατέγραψε συναλλαγές ύψους 560 εκατ. ευρώ, σημειώνοντας αύξηση 143% σε σχέση με το 2024. Η οδός Ερμού κατατάχθηκε 15η παγκοσμίως, με ετήσια μισθώματα που φτάνουν τα 3.720 ευρώ ανά τετραγωνικό μέτρο.

Η αγορά βιομηχανικών και logistics ακινήτων παρουσίασε υγιή θεμελιώδη μεγέθη, με τα κορυφαία ενοίκια να φτάνουν τα 5,5–6,5 ευρώ ανά τετραγωνικό μέτρο μηνιαίως, υποστηριζόμενα από την ισχυρή ανάπτυξη του ηλεκτρονικού εμπορίου και τη στρατηγική γεωγραφική θέση της Ελλάδας ως ανερχόμενου κόμβου logistics.

Ο τομέας της φιλοξενίας σημείωσε εξαιρετικές επιδόσεις το 2025, με τα ταξιδιωτικά έσοδα να ξεπερνούν τα 22 δισ. ευρώ τους πρώτους δέκα μήνες (+8,9% σε ετήσια βάση). Η επιβατική κίνηση στο Διεθνές Αεροδρόμιο Αθηνών αυξήθηκε κατά 6,4%, φτάνοντας τους 29,33 εκατομμύρια επιβάτες, ενώ τα 14 περιφερειακά αεροδρόμια που διαχειρίζεται η Fraport εξυπηρέτησαν περισσότερους από 37 εκατομμύρια επιβάτες, σημειώνοντας αύξηση 3% σε σχέση με το 2024.

Οι επιχειρήσεις διαμονής κατέγραψαν έσοδα 6,6 δισ. ευρώ το τρίτο τρίμηνο του 2025, με τα ξενοδοχεία πόλης να επιτυγχάνουν αύξηση 6,7% στο RevPAR, παρά τη μικρή μείωση της πληρότητας, η οποία αντισταθμίστηκε από αύξηση 3,8% στις τιμές δωματίων.

Σημαντικές επενδύσεις περιλάμβαναν την εξαγορά ποσοστού 50,1% της Donkey Hotels από την εταιρεία Azora, καθώς και επενδύσεις άνω του 1 δισ. ευρώ για επισκευές και αναβαθμίσεις, ενώ μεγάλες εξαγορές και επεκτάσεις διεθνών brands επιβεβαιώνουν την ισχυρή διεθνή εμπιστοσύνη στις προοπτικές του ελληνικού τουρισμού.

Ο κλάδος των ΑΕΕΑΠ (Real Estate Investment Companies) γνώρισε σημαντικό μετασχηματισμό το 2025. Οι δε νομοθετικές μεταρρυθμίσεις αύξησαν το ελάχιστο απαιτούμενο μετοχικό κεφάλαιο για τις ΑΕΕΑΠ στα 40 εκατ. ευρώ, ενισχύοντας την ποιότητα και τη θεσμική σταθερότητα του κλάδου.

Οι προοπτικές της ελληνικής αγοράς ακινήτων χαρακτηρίζονται από συγκρατημένη αισιοδοξία, υποστηριζόμενη από ισχυρά μακροοικονομικά θεμελιώδη μεγέθη, όπως η αύξηση της απασχόλησης, η άνοδος των μισθών και η βελτίωση της δημοσιονομικής θέσης της χώρας.

Τα κυβερνητικά προγράμματα που στοχεύουν στη βελτίωση της προσιτότητας της κατοικίας και στην αύξηση της προσφοράς, σε συνδυασμό με νομοθετικές μεταρρυθμίσεις που απλοποιούν τις διαδικασίες μεταβίβασης ακινήτων, στηρίζουν τη συνέχιση των συναλλαγών στην αγορά.

Παρά ταύτα, εξακολουθούν να υπάρχουν προκλήσεις, όπως η αύξηση του κόστους κατασκευής, οι μεταρρυθμίσεις στο πρόγραμμα Golden Visa που ανακατευθύνουν τα επενδυτικά μοτίβα, και η γεωπολιτική αβεβαιότητα.

Παρά τα εμπόδια αυτά, η διαφοροποιούμενη ελληνική οικονομία, οι στρατηγικές επενδύσεις σε υποδομές, η βελτιωμένη σταθερότητα του τραπεζικού συστήματος και η ισχυρή δυναμική του τουρισμού δημιουργούν ένα στέρεο υπόβαθρο για διατηρήσιμη ανάπτυξη έως το 2026 και τα επόμενα χρόνια, υπό την προϋπόθεση της ενίσχυσης του τουρισμού όλο τον χρόνο, της ανάπτυξης νέων προορισμών και της επιτάχυνσης των υποδομών για την υποστήριξη της αυξανόμενης ζήτησης.

Τέλος η στρατιωτική σύγκρουση στη Μέση Ανατολή, η οποία ξέσπασε στις 28 Φεβρουαρίου 2026, ενδέχεται να επηρεάσει την παγκόσμια οικονομία, κυρίως μέσω της αύξησης των τιμών ενέργειας και τροφίμων, καθώς και μέσω της επιβράδυνσης της οικονομικής δραστηριότητας. Οι εξελίξεις αυτές δύνανται να οδηγήσουν σε υψηλότερα επίπεδα πληθωρισμού στην Ευρωζώνη σε σχέση με τις αρχικές εκτιμήσεις, καθώς και σε χαμηλότερους ρυθμούς οικονομικής ανάπτυξης σε παγκόσμιο επίπεδο.

Σύμφωνα με το βασικό σενάριο της Διοίκησης, η διάρκεια της σύγκρουσης εκτιμάται ότι δεν θα υπερβεί το δεύτερο τρίμηνο του 2026 και δεν αναμένεται να επεκταθεί γεωγραφικά σε ευρύτερη κλίμακα. Υπό τις



παραδοχές αυτές, η επίδραση στην ελληνική αγορά ακινήτων, στην οποία κυρίως δραστηριοποιείται η Εταιρεία/ο Όμιλος, οι συνοψίζονται σε:

- ενδεχόμενη αύξηση του κόστους κατασκευής, λόγω ανόδου των τιμών ενέργειας και δομικών υλικών, χωρίς ωστόσο να αναμένεται σημαντική περαιτέρω επιδείνωση σε βραχυπρόθεσμο ορίζοντα,
- σε πιθανό περιορισμό της αγοραστικής δύναμης των νοικοκυριών και της καταναλωτικής εμπιστοσύνης βραχυπρόθεσμα, λόγω των πληθωριστικών πιέσεων, και
- σε ενδεχόμενη απόκλιση των ρυθμών οικονομικής ανάπτυξης από τις αρχικές προβλέψεις.

Παρά τα ανωτέρω, η ελληνική αγορά ακινήτων έχει επιδείξει σημαντική ανθεκτικότητα σε πρόσφατες περιόδους αβεβαιότητας, όπως κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19 και του πολέμου Ρωσίας–Ουκρανίας, παρουσιάζοντας περιορισμένες επιπτώσεις και ταχεία ανάκαμψη. Το γεγονός αυτό καταδεικνύει ότι η αγορά επηρεάζεται κυρίως από θεμελιώδεις παράγοντες και μακροπρόθεσμες τάσεις.

Λαμβάνοντας υπόψη τα διαθέσιμα στοιχεία κατά την ημερομηνία έγκρισης των οικονομικών καταστάσεων, η Διοίκηση εκτιμά ότι οι ανωτέρω εξελίξεις δεν αναμένεται να έχουν ουσιώδη αρνητική επίδραση στις αξίες των ακινήτων ούτε στη χρηματοοικονομική θέση και τις επιδόσεις της Εταιρείας/του Ομίλου. Ωστόσο, η Διοίκηση παρακολουθεί στενά τις εξελίξεις και θα επανεκτιμήσει τις επιπτώσεις, εφόσον απαιτηθεί.

Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία, αξιοποιώντας τις θετικές προοπτικές της αγοράς, στοχεύει στην περαιτέρω εδραίωσή της ως ένας από τους μεγαλύτερους φορείς διαχείρισης και εκμετάλλευσης ακινήτων. Η επενδυτική της στρατηγική επικεντρώνεται στη μεγιστοποίηση των αποδόσεων των κεφαλαίων της, καθοδηγούμενη από θεμελιώδεις αρχές όπως η επιχειρηματική αριστεία, η υψηλή ποιότητα και η καινοτομία, προς όφελος όλων των εμπλεκόμενων μερών (πελατών, προμηθευτών, εργαζομένων κ.λ.π.).

## 1.4 Εταιρική Διακυβέρνηση

Στο πλαίσιο της Εταιρικής Διακυβέρνησης, η Εταιρεία και ο Όμιλος έχοντας υιοθετήσει τον **Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης**, λειτουργούν και επιμελούνται με διαφάνεια ένα αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου σύμφωνα με τις διατάξεις του ισχύοντος νομικού και κανονιστικού πλαισίου, το οποίο δεν περιορίζεται αποκλειστικά στην εφαρμογή των υποχρεωτικών, από τη νομοθεσία, διατάξεων, αλλά ενισχύεται με την εφαρμογή κανόνων που καταγράφονται σε αυτόν ως βέλτιστες πρακτικές, αποσκοπώντας στην αξιοπιστία της πληροφόρησης της Εταιρείας. Βάσει του πλέγματος των αναρτημένων αυτών κανόνων, ασκείται, παρακολουθείται και ελέγχεται η διοίκηση, επιτελούνται οι εταιρικές λειτουργίες, διαμορφώνονται οι σχέσεις με τους μετόχους και τα ενδιαφερόμενα μέρη (μετόχους, προμηθευτές, πελάτες, δημόσια διοίκηση, κλπ.) που διασυνδέονται με την Εταιρεία, διευκολύνεται η επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί και εντοπίζονται και τίθενται υπό διαχείριση υφιστάμενοι ή ενδεχόμενοι κίνδυνοι.

## 2. Διακυβέρνηση Αποδοχών

### 2.1 Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων

#### Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων

Στα πλαίσια της εφαρμογής του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης (άρθρα 10 και 12 του Ν. 4706/2020), το Διοικητικό Συμβούλιο στην από 18.05.2021 συνεδρίασή του αποφάσισε τη σύσταση της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων. Η Επιτροπή λειτουργεί ως επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου, είναι τριμελής και απαρτίζεται από μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκ των οποίων, δύο (2) είναι Ανεξάρτητα μη Εκτελεστικά. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής είναι Ανεξάρτητο μη Εκτελεστικό Μέλος. Τα μέλη της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων ορίστηκαν με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου στις 14.07.2023. Η θητεία τους είναι τριετής, συμπίπτει με τη θητεία των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και παρατείνεται μέχρι τη λήξη της προθεσμίας εντός της οποίας πρέπει να συνέλθει η αμέσως επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση του 2026 και μέχρι τη λήξη της σχετικής απόφασης.



Την 31.12.2025, και κατά την ημερομηνία της δημοσίευσης, τα μέλη της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων είναι τα εξής:

- ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ Ι. ΛΟΥΜΙΩΤΗΣ, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, (Πρόεδρος)
- ΓΕΩΡΓΙΟΣ Ε. ΠΟΙΜΕΝΙΔΗΣ, Μη Εκτελεστικό Μέλος
- ΑΓΓΕΛΙΚΗ Δ. ΣΑΜΑΡΑ, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων έχει, μεταξύ άλλων γενικά, τις εξής αρμοδιότητες:

- Επισκοπεί και δύναται να διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με την παρ.2 του άρθρου 110 του Ν.4548/2018,
- Διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο της Πολιτικής Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018 και σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου,
- Εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν από την υποβολή της Έκθεσης στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018,
- Επισκοπεί το πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών,
- Στοιχειοθετεί σαφή και διαφανή διαδικασία για τον καθορισμό των αποδοχών εντός της Εταιρείας, λαμβάνοντας υπόψη και τα ισχύοντα στον Όμιλο,
- Εντοπίζει και προτείνει προς το Διοικητικό Συμβούλιο πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου), βάσει διαδικασίας η οποία προβλέπεται στον Κανονισμό Λειτουργίας της και επί τη βάση των κριτηρίων που καθορίζονται στην Πολιτική Καταλληλότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Προσώπων που Κατέχουν Καίριες Θέσεις της Εταιρείας,
- Παρακολουθεί σε συνεχή βάση την πλήρωση των κριτηρίων καταλληλότητας, ανεξαρτησίας και επαγγελματικών διασυνδέσεων των υφιστάμενων μελών του Δ.Σ. και υποβάλλει σχετικές προτάσεις στο Δ.Σ.

Περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τις αρμοδιότητες και τον τρόπο λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων περιλαμβάνονται στο Κανονισμό της, ο οποίος είναι αναρτημένος στην ιστοσελίδα της Εταιρείας:

#### [Κανονισμός Λειτουργίας Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων ARES](#)

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων εντός του έτους 2025 συνεδρίασε πέντε (5) φορές, ήτοι την 28.04.2025, την 27.05.2025, τη 02.09.2025, την 25.09.2025 και την 20.11.2025. Όλα τα μέλη της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων παρευρέθηκαν στις συνεδριάσεις αυτής. Σημαντικά θέματα που συζητήθηκαν από την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας κατά το έτος 2025 είναι, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, τα ακόλουθα. Ειδικότερα η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων:

- Εισηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο την έγκριση της έκθεσης αποδοχών για το έτος 2024.
- Επισκόπησε την αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και λοιπών στελεχών της Εταιρείας, σύμφωνα με τον Ν. 4548/2018 και εισηγήθηκε την έγκρισή της από το Διοικητικό Συμβούλιο και την μετέπειτα έγκρισή της από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.
- Επισκόπησε την αναθεωρημένη Πολιτική Καταλληλότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Προσώπων που Κατέχουν Καίριες Θέσεις, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020 και εισηγήθηκε την έγκρισή της από το Διοικητικό Συμβούλιο και την μετέπειτα έγκρισή της από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.
- Εισηγήθηκε (λαμβάνοντας υπόψη τη σχετική πολιτική του Ομίλου) και ενόψει της ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας (κατά την 19.06.2025) το προτεινόμενο όριο για τον προσδιορισμό των συνολικών αμοιβών και παροχών κάθε μορφής του Διευθύνοντος Συμβούλου και των Ανεξάρτητων μη Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2025.

- Εισηγήθηκε την καταβολή επιβράβευσης προς τα στελέχη και το λοιπό προσωπικό της Εταιρείας για το έτος 2024.
- Εισηγήθηκε την έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο της πολιτικής παροχών για το προσωπικό της Εταιρείας για το έτος 2025.
- Επισκόπησε τη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας για τη χρήση 2024.
- Επισκόπησε το βιογραφικό σημείωμα της υποψήφιας για τη θέση της υπευθύνου της Μονάδας Διαχείρισης Κινδύνων της Εταιρείας σε συμμόρφωση με τα κριτήρια καταλληλότητας της Πολιτικής Καταλληλότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Προσώπων που Κατέχουν Καίριες Θέσεις της Εταιρείας και εισηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο τον ορισμό της.
- Επισκόπησε τις συνολικές αποδοχές της Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας και εισηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο την έγκρισή τους.
- Επανεξέτασε και επιβεβαίωσε ότι η σύνθεση, η δομή και η λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας πληρούν τις σχετικές νομοθετικές, κανονιστικές και εποπτικές απαιτήσεις και ότι υπάρχει ο κατάλληλος συνδυασμός γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας, τόσο στο επίπεδο του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και των Επιτροπών αυτού.
- Επανεξέτασε και επιβεβαίωσε ότι εφαρμόζονται τα πρότυπα που σχετίζονται με το περιβάλλον, την κοινωνία και τη διακυβέρνηση, σύμφωνα με το κανονιστικό πλαίσιο και τα ισχύοντα στον όμιλο.
- Επανεξέτασε και επιβεβαίωσε τα κριτήρια ανεξαρτησίας των δύο ανεξαρτήτων μελών της, ήτοι του κ. Βασιλείου Λουμιώτη και της κ. Αγγελικής Σαμαρά, σύμφωνα με το Ν. 4706/2020.
- Επικαιροποίησε τον Κανονισμό Λειτουργίας της προσαρμόζοντάς τον στα δεδομένα του Ομίλου και εισηγήθηκε την έγκρισή του από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.
- Επισκόπησε και εισηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο την έγκριση του επικαιροποιημένου Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας.
- Επισκόπησε και εισηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο την έγκριση και υιοθέτηση της Πολιτικής του Ομίλου αναφορικά με το πλάνο διαδοχής των ανώτερων στελεχών και των Προσώπων που Κατέχουν Καίριες Θέσεις.

## 2.2 Πολιτική Αποδοχών το 2025

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας θα συνεχίσει να εξετάζει σε διαρκή βάση τη Πολιτική ούτως ώστε να διασφαλίσει ότι τα σχέδια και τα προγράμματα που σχετίζονται με τις αποδοχές υποστηρίζουν τη στρατηγική της Εταιρείας και είναι στενά συνδεδεμένα με τα συμφέροντα των Μετόχων. Η Εταιρεία επικροτεί τον διάλογο με τους Μετόχους και είναι πρόθυμη να ενημερωθεί για τις απόψεις τους όσον αφορά την παρούσα Έκθεση Αποδοχών.

Η πολιτική αποδοχών η οποία είναι σύμφωνη με τις διατάξεις του ν. 4548/2018 εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων την 19.06.2025 και είναι αναρτημένη και προσβάσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.

[https://www.alpharealestateservices.gr/files/ΠΟΛΙΤΙΚΗ\\_ΑΠΟΔΟΧΩΝ.pdf](https://www.alpharealestateservices.gr/files/ΠΟΛΙΤΙΚΗ_ΑΠΟΔΟΧΩΝ.pdf)

### Κύριοι Άξονες της Πολιτικής Αποδοχών

Οι κύριοι άξονες της Πολιτικής έχουν διαμορφωθεί κατά τρόπο ώστε να προωθούν την επιχειρησιακή στρατηγική, τη βιωσιμότητα και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας. Οι άξονες αυτοί είναι οι εξής:

#### **Δημιουργία αξίας σε μακροπρόθεσμη βάση**

Η Πολιτική διασφαλίζει ότι η Εταιρεία αμείβει τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της με βάση το επιχειρησιακό της σχέδιο, ούτως ώστε να συνεχίσει να δημιουργεί αξία για τους Πελάτες, τους Μετόχους, τους Υπαλλήλους και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη.

#### **Προσέλκυση και διακράτηση Στελεχών και Υπαλλήλων**

Η Εταιρεία οφείλει σε μακροπρόθεσμη βάση να προσελκύει Στελέχη και Υπαλλήλους με υψηλές δυνατότητες, να τους δίνει κίνητρα και να τους διακρατεί, διασφαλίζοντας την ορθή εταιρική διακυβέρνηση και προωθώντας

τις αξίες της. Προκειμένου να διατηρηθεί η ανταγωνιστικότητα, οι αποδοχές πρέπει να είναι σύμφωνες με τη δυναμική της αγοράς.

### **Διαχείριση Κινδύνων**

Η Πολιτική διασφαλίζει ότι υφίσταται ορθή εναρμόνιση όσον αφορά τη ανάληψη κινδύνων σε υγιή βάση πάντοτε εντός του σκοπού της Εταιρείας, αποθαρρύνοντας κατά αυτό τον τρόπο την υπέρμετρη ανάληψη κινδύνων, η οποία αντίκειται στην ορθή και συνετή διαχείριση κινδύνων. Η Πολιτική διαμορφώνεται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να τηρούνται επαρκώς τα επίπεδα κεφαλαιακής επάρκειας και ρευστότητας που είναι απαραίτητα για την υποστήριξη όλων των δραστηριοτήτων της Εταιρείας και για την αποφυγή της δημιουργίας στρεβλών κινήτρων, τα οποία ενδέχεται να οδηγήσουν σε παραβίαση του νόμου και να θέσουν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

### **Αποδοχές συνδεδεμένες με την αξιολόγηση της απόδοσης**

Το σχήμα αποδοχών αποτελείται τόσο από σταθερές όσο και από μεταβλητές συνιστώσες εντός ενός πλαισίου διαχείρισης της απόδοσης, διασφαλίζοντας σαφήνεια, συνοχή και συνέπεια προς τη στρατηγική της Εταιρείας, ενώ ενθαρρύνει και επιβραβεύει την αξιοσημείωτη απόδοση. Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών θεμελιώνεται με βάση τις δίκαιες αμοιβές για τις ανάγκες κάθε θέσης λαμβανομένων υπόψη του επιπέδου ευθύνης, καθώς και των γνώσεων, της εξειδίκευσης και της εμπειρίας που απαιτούνται για να επιτευχθούν τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, και είναι σύμφωνο με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, ενώ παράλληλα διαμορφώνεται με βάση την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας και υποστηρίζει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της ενώ οι συνιστώσες των μεταβλητών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που βασίζονται στην απόδοση συνδέονται με τους Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας (Key Performance Indicators - KPIs) με σκοπό να διασφαλίζεται η εστίαση στους στόχους του επιχειρησιακού σχεδίου, καθώς και η δέουσα ευθυγράμμιση των συμπεριφορών με τη συνετή ανάληψη κινδύνων και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων. Όλες δε οι συνιστώσες των μεταβλητών αποδοχών προωθούν τους μακροπρόθεσμους στόχους που έχουν καθοριστεί από την εκάστοτε ισχύουσα στρατηγική της Εταιρείας. Οι μεταβλητές αποδοχές συμμορφώνονται με τις διατάξεις του ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου που αφορούν μεταξύ άλλων την απόκτηση και τη διακράτηση μετοχών (ή άλλων χρηματοοικονομικών μέσων).

### **Διαφορετικότητα, Ισότητα και Συμπερίληψη**

Η Πολιτική προωθεί μία νοοτροπία συμπερίληψης που βασίζεται στις ίσες ευκαιρίες και στην απουσία διακρίσεων. Η Πολιτική είναι ουδέτερη ως προς το φύλο, υποστηρίζει την ίση μεταχείριση, προωθεί τη συμπερίληψη και σέβεται εν γένει τη διαφορετικότητα.

## **3. Αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου**

### **3.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη**

#### **3.1.1 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών**

<b>Κατηγορία Αποδοχών</b>	<b>Σχολιασμός</b>
Σταθερές Αποδοχές (για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο)	Για τη διαμόρφωση της ετήσιας σταθερής αμοιβής λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος που αφιερώνεται στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και στην εκτέλεση των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί στα Μέλη.
Σταθερές Αποδοχές (για τη συμμετοχή τους στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου)	Αναλόγως της θέσης του στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, κάθε Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, περιλαμβανομένου κάθε Μη Εκτελεστικού Ανεξάρτητου Μέλους, μπορεί να λαμβάνει πρόσθετη ετήσια αμοιβή για τον ρόλο του (είτε ως Πρόεδρος είτε ως Μέλος) σε κάθε Επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία ωστόσο δεν μπορεί να υπερβαίνει ένα όριο που έχει τεθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η συγκεκριμένη αμοιβή επισκοπείται

	ετησίως, σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές απαιτήσεις, λαμβανομένων υπόψη κριτηρίων, όπως η χρονική δέσμευση και η ενεργή συμμετοχή στις Επιτροπές, ο ρόλος του Μη Εκτελεστικού Μέλους σε κάθε Επιτροπή, ή φύση των εργασιών της κάθε Επιτροπής και ο αριθμός των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου στις οποίες το Μη Εκτελεστικό Μέλος συμμετέχει.
--	--

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν λαμβάνουν άλλη κατηγορία αποδοχών και παροχών, πέραν των σταθερών.

### 3.1.2 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών για το 2025

Οι συνολικές αποδοχές που καταβλήθηκαν στα Μη Εκτελεστικά Μέλη για το έτος 2025, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του ν. 4548/2018, παρουσιάζονται στον κάτωθι πίνακα:

Μη Εκτελεστικό Μέλος	Θέση	Σύνολο Σταθερών Αποδοχών
Ποιμενίδης Γεώργιος	Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου Μέλος Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων	-
Σπηλιωτοπούλου Παναγιώτα	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου Μέλος Επιτροπής Ελέγχου	-
Αντωνίου Μαριάννα	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	-
Λουμιώτης Βασίλειος	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου Πρόεδρος Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	20.000
<b>% επί του Συνόλου Αποδοχών</b>		<b>100,0%</b>
Σαμαρά Αγγελική	Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου Μέλος Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων Μέλος Επιτροπής Ελέγχου	12.000
<b>% επί του Συνόλου Αποδοχών</b>		<b>100,0%</b>

Η πολιτική της εταιρείας δεν καθορίζει συγκεκριμένα ποσά που θα καταβάλλονται ως αμοιβές στα Μέλη για την συμμετοχή του στο ΔΣ και τις Επιτροπές του. Οι αμοιβές αυτές επανεξετάζονται σε ετήσια βάση από το ΔΣ και εγκρίνονται από την ΤΓΣ.



## 3.2 Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

### 3.2.1 Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών

Κατηγορία Αποδοχών	Επισκόπηση
Σταθερές Αποδοχές	<p>Στα Εκτελεστικά Μέλη καταβάλλονται, σταθερές αποδοχές που αφορούν τις μικτές αποδοχές που λαμβάνουν στο πλαίσιο της σχέσης εξαρτημένης εργασίας που έχουν με την Εταιρεία, σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας. Για τον καθορισμό αυτών των σταθερών αποδοχών (μισθού), σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του νόμου, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη τη θέση, τα καθήκοντα, το επίπεδο ευθύνης και ανάληψης κινδύνων, τις απαιτούμενες δεξιότητες για την άσκηση των εκάστοτε καθηκόντων, τις ικανότητες και την εμπειρία των Εκτελεστικών Μελών, σε συνδυασμό με τις διεθνείς τάσεις, τις εξελισσόμενες συνθήκες της αγοράς και τα συγκριτικά μεγέθη της τοπικής αγοράς. Τα Εκτελεστικά Μέλη δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στα Διοικητικά Συμβούλια της Εταιρείας ή/ και εταιρειών του Ομίλου.</p>
Μεταβλητές Αποδοχές	<p>Η μεταβλητή συνιστώσα των συνολικών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών είναι προαιρετική (κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας) και αναφέρεται σε σχήματα έκτακτης εφάπαξ παροχής σχετιζόμενης με την απόδοση (bonus) ή σε άλλα σχήματα επιβράβευσης που μπορεί να διαφέρουν από έτος σε έτος. Οι μεταβλητές αποδοχές, στις περιπτώσεις που χορηγούνται, αντικατοπτρίζουν την ετήσια βιώσιμη και σταθμισμένη ως προς τον κίνδυνο απόδοση, καθώς και την απόδοση που υπερβαίνει την απαιτούμενη για την εκπλήρωση των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί.</p> <p>Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τους Βασικούς Δείκτες Αποδοτικότητας. Σχεδιάζονται με σκοπό να παρέχουν ισορροπία, ούτως ώστε να διασφαλίζεται η εστίαση στους στόχους του επιχειρησιακού σχεδίου, καθώς και στους μακροπρόθεσμους στόχους που έχουν καθοριστεί από την εκάστοτε ισχύουσα στρατηγική της Εταιρείας, ενώ αποθαρρύνουν την υπερβολική ανάληψη κινδύνων.</p> <p>Οι λεπτομέρειες σχετικά με τα κριτήρια και την κατανομή μεταβλητών αποδοχών καθορίζονται στην Πολιτική Αποδοχών.</p>
Εταιρικές Παροχές	<p>Στα Εκτελεστικά Μέλη δίδονται παροχές, οι οποίες ορίζονται με βάση τις ισχύουσες πολιτικές της Εταιρείας και υπόκεινται στην ισχύουσα νομοθεσία. Οι παροχές περιλαμβάνουν τις βασικές παροχές που απευθύνονται σε όλο το Προσωπικό (ενδεικτικά, ομαδική ασφαλιστική κάλυψη υγείας, αποταμιευτικό πρόγραμμα ομαδικής ασφάλισης, πρόγραμμα εξωνοσοκομειακής περίθαλψης), ή παροχές που χορηγούνται στα Εκτελεστικά Μέλη (καθώς και σε άλλα Μέλη του Προσωπικού, αναλόγως του επιπέδου των θέσεων που κατέχουν, αποκλειστικά για το χρονικό διάστημα κατά το οποίο τις κατέχουν). Οι εν λόγω παροχές είτε καλύπτουν τις λειτουργικές ανάγκες των συγκεκριμένων θέσεων, όπως χρήση εταιρικού κινητού τηλεφώνου, χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, κάλυψη εξόδων κίνησης και χρήση εταιρικής πιστωτικής κάρτας αποκλειστικά για την κάλυψη εταιρικών εξόδων είτε χορηγούνται ευρέως, με βάση τις πρακτικές της αγοράς, στους κατόχους των εν λόγω θέσεων, όπως πραγματοποίηση ετήσιου προληπτικού ελέγχου υγείας (check-up) και παροχή αποταμιευτικού προγράμματος καθορισμένων εισφορών που απευθύνεται επίσης σε Στελέχη ιεραρχικού επιπέδου Διευθυντή Διεύθυνσης και άνω.</p>
Αποζημίωση λόγω Αποχώρησης	<p>Πέραν των ανωτέρω, η Εταιρεία δύναται να προσφέρει στα Εκτελεστικά Μέλη, κατά τη διακριτική της ευχέρεια, αποζημίωση λόγω αποχώρησης σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών, σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας τους υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που προτείνει η Εταιρεία. Το πρόγραμμα καλύπτει, κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, τις περιπτώσεις τόσο της οικειοθελούς όσο και της μη οικειοθελούς λύσης της σχετικής σύμβασης εργασίας.</p> <p>Το σχετικό πρόγραμμα που δεν περιλαμβάνει αυτή που λαμβάνει χώρα λόγω συνταξιοδότησεως από τον κύριο φορέα ασφάλισης με πλήρες συνταξιοδοτικό δικαίωμα, περιλαμβάνει την καταβολή αποζημίωσης λόγω αποχώρησης έως 24 μεικτούς μηνιαίους μισθούς, αναλόγως του χρόνου υπηρεσίας του Εκτελεστικού</p>

	Μέλους (ήτοι υπό την προϋπόθεση ότι έχει απασχοληθεί στην Εταιρεία για έξι (6) έτη τουλάχιστον): (i) έως 16 μεικτούς μηνιαίους μισθούς για συνεχόμενη υπηρεσία έως 15 έτη και (ii) έως 24 μεικτούς μηνιαίους μισθούς για συνεχόμενη υπηρεσία που υπερβαίνει τα 15 έτη. Το ποσό καταβάλλεται ως ακολούθως: Έως 60% του ποσού καταβάλλεται μετά την υλοποίηση της σχετικής συμφωνίας αποχώρησης και το υπόλοιπο (τουλάχιστον 40% του σχετικού ποσού) καταβάλλεται σε τέσσερις (4) ισόποσες ετήσιες δόσεις κατά την ετήσια επέτειο της υλοποίησης της συμφωνίας αποχώρησης.
--	--

### 3.2.2 Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2025

Οι συνολικές αποδοχές που καταβλήθηκαν στα Εκτελεστικά Μέλη για το έτος 2025 σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του ν. 4548/2018, παρουσιάζονται στον κάτωθι πίνακα:

Εκτελεστικό Μέλος	Θέση	Σταθερές Αποδοχές	Εταιρικές Παροχές <sup>(2)</sup>	Μεταβλητές Αποδοχές – Λοιπές Αποδοχές <sup>(3)</sup>	Σύνολο Αποδοχών <sup>(1)</sup>
Γκάνος Ιωάννης	Διευθύνων Σύμβουλος-Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	220.982	45.894	64.209	<b>331.085</b>
% επί του Συνόλου Αποδοχών		80,61%		19,39%	100%

Επεξηγηματικές σημειώσεις:

- (1) Όλα τα ποσά που παρουσιάζονται στον πίνακα είναι μεικτά σε Ευρώ.
- (2) Περιλαμβάνονται ποσά που καταβλήθηκαν από την Εταιρεία για πραγματοποίηση ετήσιου προληπτικού ελέγχου υγείας (check-up), Ασφάλιση Ζωής-Ανικανότητας, Ιατροφαρμακευτικό Πρόγραμμα, Πρόγραμμα Εξωνοσοκομειακής Περίθαλψης, Προγράμματα Αποταμίευσης/ Συνταξιοδότησης καθώς και έξοδα μισθώσεων εταιρικών αυτοκινήτων.
- (3) Οι μεταβλητές αποδοχές αφορούν παροχή bonus που δόθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος επιβράβευσης επίδοσης για το έτος 2024 (Performance incentive Program "PIP") ένα μέρος του οποίου καταβλήθηκε σε μετρητά μέσω διανομής κερδών στο προσωπικό (βάσει της απόφασης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της 19.6.2025) και ένα μέρος με απόδοση Δωρεάν Μετοχών, καθώς και αναβαλλόμενες δόσεις του προγράμματος για τα έτη 2020, 2021, 2022 και 2023 που αφορούσε προσωπικό που ασκεί δραστηριότητες με ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας και των εταιρειών του Ομίλου της. Επίσης, στις μεταβλητές αποδοχές εμπεριέχεται ποσό επιβράβευσης σε Δωρεάν Μετοχές και σε Δικαιώματα προαίρεσης που ασκήθηκαν εντός του έτους 2025. Για τον κ. Γκάνο Ιωάννη, εξασκήθηκε αριθμός δικαιωμάτων **10.100** συνολικής αξίας Ευρώ **7.057** και είναι η διαφορά μεταξύ της μέσης σταθμισμένης τιμής όγκου (VWAP) της μετοχής της Εκδότριας τον μήνα που προηγείται της κατανομής και της τιμής άσκησης των Δικαιωμάτων Προαίρεσης. Επίσης κατοχυρώθηκαν και του αποδόθηκαν αριθμός Δωρεάν Μετοχών **14.161**, συνολικής αξίας Ευρώ **27.176**

## 4. Επιπρόσθετες Πληροφορίες

### Πρόγραμμα Διάθεσης Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών

Η Τακτική Γενική Συνέλευση της Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών της 31.07.2020 ενέκρινε τη θέσπιση και την εφαρμογή πενταετούς Προγράμματος Διάθεσης Μετοχών (Stock Options Plan) με τη μορφή χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης για απόκτηση μετοχών (stock options) με έκδοση νέων μετοχών σε Στελέχη της Διοίκησης και του Προσωπικού του Ομίλου και των συνδεδεμένων εταιριών. Το πρόγραμμα αφορά στην περίοδο 2020-2024 και σύμφωνα με αυτό οι δικαιούχοι δύνανται να ασκήσουν το δικαίωμά τους για την αγορά μετοχών με τιμή εξάσκησης την ονομαστική αξία της μετοχής. Η Γενική Συνέλευση εξουσιοδότησε το Διοικητικό Συμβούλιο να καθορίσει τους δικαιούχους και τους ακριβείς όρους του προγράμματος.

Το ΔΣ της Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών κατά την συνεδρίασή του την 30.12.2020: (α) ενέκρινε τον Κανονισμό του Προγράμματος και (β) στις συνεδριάσεις του ΔΣ της 16.12.2021 και της 21.7.2022

χορηγήθηκαν Δικαιώματα Προαίρεσης αγοράς μετοχών στο πλαίσιο του Προγράμματος Παροχής Κινήτρου Απόδοσης για τις χρήσεις 2020 και 2021.

Σύμφωνα με τους όρους του Προγράμματος, εντός του πρώτου έτους από την ημερομηνία που αποδίδεται η αμοιβή, οι δικαιούχοι δύνανται να ασκήσουν το 60% των συνολικών τους δικαιωμάτων, ενώ για τα μεν δικαιώματα που χορηγήθηκαν έως την 31.12.2021, για κάθε έτος που ακολουθεί για τα επόμενα τρία χρόνια δύνανται να ασκήσουν το 13,3% αυτών, ενώ για τα δικαιώματα που χορηγήθηκαν τον Ιούλιο του 2022, για κάθε έτος που ακολουθεί για τα επόμενα τέσσερα χρόνια, δύνανται να ασκήσουν το 10% των δικαιωμάτων, υπό την προϋπόθεση παραμονής στην υπηρεσία. Η άσκηση των δικαιωμάτων πραγματοποιείται τον Ιανουάριο ή τον Σεπτέμβριο. Τα δικαιώματα που δεν εξασκούνται παύουν να ισχύουν. Επίσης, στην περίπτωση που κάποιος από τους δικαιούχους πάψει να αποτελεί υπάλληλο ή στέλεχος του Ομίλου (για λόγους άλλους πέραν της συνταξιοδότησης ή της ανικανότητας για εργασία), παύει να έχει το δικαίωμα αγοράς μετοχών. Κατόπιν της άσκησης των Δικαιωμάτων Προαίρεσης, οι Νέες Μετοχές υπόκεινται σε δωδεκάμηνη περίοδο υποχρεωτικής διακράτησης

Η τιμή εξάσκησης των δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ισούται με την ονομαστική αξία της μετοχής της Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών. Συνεπώς, λόγω της μείωσης της ονομαστικής αξίας της μετοχής κατά Ευρώ 0,01 ύστερα από απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών την 22.7.2022, από 9.8.2022 η τιμή εξάσκησης όλων των ενεργών δικαιωμάτων προαίρεσης μειώθηκε από Ευρώ 0,30 σε ευρώ 0,29.

Το πρόγραμμα χρησιμοποιήθηκε για την παροχή των μετοχών που απαιτούνται για τα προγράμματα μεταβλητών αποδοχών που χορηγήθηκαν έως το 2022, συμπεριλαμβανομένων των μεταγενέστερων αναβολών που προέκυψαν από τις εν λόγω χορηγήσεις.

Η τιμή της μετοχής της κατά τον χρόνο εξάσκησης των δικαιωμάτων τον Ιανουάριο 2025 και τον Σεπτέμβριο 2025 ήταν Ευρώ 1,8475 και Ευρώ 3,486 αντίστοιχα.

### Πρόγραμμα διάθεσης δωρεάν μετοχών

Η Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της μητρικής Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών της 27.7.2023, αποφάσισε την υιοθέτηση τετραετούς Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών για τη δωρεάν διάθεση ιδίων κοινών, μετά δικαίωματος ψήφου, άυλων μετοχών σε Μέλη της Διοίκησης και σε Εργαζομένους της Εταιρείας και εταιρειών του Ομίλου.

Σε αυτό το πλαίσιο οι Μετοχές που αναλογούν από το Ενιαίο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Απόδοσης του έτους 2024 (Combined Bonus Plan - GBP) το οποίο εγκρίθηκε τον Μάιο του 2025, είναι:

Περίοδος Κατοχύρωσης	Μάιος 2025	Μάιος 2026	Μάιος 2027	Μάιος 2028	Μάιος 2029	Μάιος 2030
Αριθμός Μετοχών Ι.Γκάνος	9,651	-	[7,238]*	[7,238]*	[7,238]*	[7,240]*
% του ποσού επιβράβευσης σε Μετοχές	20%	0%	[15%]*	[15%]*	[15%]*	[15%]*

\*Σύμφωνα με τη δομή του Ενιαίου Προγράμματος Επιβράβευσης Απόδοσης 2024 το συνολικό υπολογισθέν ποσό που αναφέρεται πιο πάνω ως προς το ποσοστό που αφορά το LTI (60%) τελεί υπό την αίρεση της επίτευξης των μακροπρόθεσμων στόχων. Αναλόγως της επίτευξης αυτής ο αριθμός των μετοχών δύναται να αναπροσαρμοστεί από 120% κατά μέγιστο έως 0%.

Δεν εφαρμόστηκαν ρυθμίσεις μη καταβολής και επιστροφής αποδοχών κατά το έτος αναφοράς.

Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου των θυγατρικών εταιρειών της Alpha Real Estate Services A.E δεν αμείβονται για την παράσταση τους στα Διοικητικά Συμβούλια καθώς είναι συμβεβλημένα στελέχη με την Εταιρεία με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Η Εταιρεία δεν κατέβαλε αποζημιώσεις σε Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και σε Στελέχη για την εμπλοκή τους σε οποιαδήποτε νομική διαδικασία (αστική, ποινική ή διοικητική) από κοινού «οι Νομικές Διαδικασίες», στο πλαίσιο των υπηρεσιών που παρείχαν στην Εταιρεία. Ομοίως, το ίδιο ισχύει και για τα

Μέλη του ΔΣ των θυγατρικών εταιρειών της Alpha Real Estate Services. A.E.. Δεν υπήρξαν εξαιρέσεις ή παρεκκλίσεις από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας σε σχέση με το εύρος εφαρμογής της κατά την οικονομική χρήση 2025.

## 5. Σύγκριση Αποδοχών και Απόδοσης της Εταιρείας σε βάθος χρόνου

### 5.1 Συγκριτικός Πίνακας των Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Όνομα	Θέση	Συμμετοχή	Σύνολο Αποδοχών (ποσά σε Ευρώ)				
			2021	2022	2023	2024	2025
<b>Γεώργιος Ποιμενίδης</b>	Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 7.1.2013	184.936	124.142	-	-	-
Ετήσια Μεταβολή (%) <sup>(1)</sup>			-1,3%	61,1%	-100%		-
<b>Γεώργιος Σπηλιόπουλος</b>	Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 7.10.2019 μέχρι 03.02.2025	-	-	-	-	-
Ετήσια Μεταβολή (%) <sup>(1)</sup>			-	-	-	-	
<b>Γκάνος Ιωάννης</b>	Εκτελεστικό Μέλος	από 1.6.2022	-	173.751	259.547	342.898	331.085
Ετήσια Μεταβολή (%) <sup>(1)</sup>			-	-	-12,9%	32,11%	-3,45%
<b>Σαμαρά Αγγελική</b>	Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 6.9.2021	4.000	12.000	12.000	12.000	12.000
Ετήσια Μεταβολή (%) <sup>(1)</sup>			-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Λουμιώτης Βασίλειος</b>	Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 28.2.2023	-	-	16.667	20.000	20.000
Ετήσια Μεταβολή (%) <sup>(1)</sup>			-	-	-	0,0%	0,0%
<b>Γεώργιος Κόντος</b>	Μη Εκτελεστικό Μέλος	από 25.8.2020 μέχρι 28.2.2023	20.000	20.000	3.333 <sup>(2)</sup>	-	-
Ετήσια Μεταβολή (%) <sup>(1)</sup>			0,0%	0,0%	0,0%	-	-
<b>Σύνολο Αποδοχών Μελών</b>			<b>208.936</b>	<b>329.893</b>	<b>291.547</b>	<b>374.898</b>	<b>363.085</b>
Ετήσια Μεταβολή % <sup>(1)</sup>			<b>-1,8%</b>	<b>52,8%</b>	<b>-11,6%</b>	<b>28,6%</b>	<b>-3,2%</b>

Επεξηγηματικές σημειώσεις:

(1) Το % ετήσιας μεταβολής, έχει υπολογισθεί προσαρμόζοντας τα ποσά σε ετησιοποιημένη βάση.

(2) Ο κος Γεώργιος Κόντος έπαψε να είναι ενεργό μέλος από 28.2.2023.

## 5.2 Απόδοση της Εταιρείας

	2021	2022	2023	2024	2025
Αριθμός Υπαλλήλων <sup>(1)</sup>	100	117	102	104	113
Μεταβολή %	-6,5%	17,0%	-12,8%	2,0%	8,7%
Αμοιβές και Έξοδα Προσωπικού / Σύνολο Εσόδων <sup>(2)</sup>	46,7%	38,0%	37,8% <sup>(4)</sup>	31,5%	27,8%
Μεταβολή (Μονάδες βάσης)	90	-87	-2 <sup>(4)</sup>	-63	-38
Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων <sup>(3)</sup>	1,3%	5,0%	3,9%	12,8%	10,7%
Μεταβολή (Μονάδες βάσης)	-8	37	-11	89	-21
Ενεργητικό (ποσά σε εκατ. Ευρώ) / Υπάλληλοι	1,4	0,9	1	0,7	0,7
Μεταβολή %	7,0%	-38,5%	17,6% <sup>(4)</sup>	-27,1%	-8,4%
<b>Επεξηγηματικές σημειώσεις:</b>					
(1) Αριθμός Υπαλλήλων πλήρους απασχόλησης στο τέλος του έτους (συμπεριλαμβανομένου και ενός που είναι δανεισμένος στην Εταιρεία από την Τράπεζα).					
(2) Σύνολο Αμοιβών και Εξόδων Προσωπικού προς (/) το Σύνολο Εσόδων (Έσοδα από παροχή υπηρεσιών, Έσοδα από εκμίσθωση ακινήτων και Λοιπά Έσοδα) που αφορά τη συγκεκριμένη περίοδο.					
(3) Η Απόδοση Ενσώματων Ιδίων Κεφαλαίων υπολογίζεται διαιρώντας τα Καθαρά Κέρδη/(Ζημίες) μετά το φόρο εισοδήματος της Εταιρείας για το έτος διά το σύνολο της Καθαρής Θέσης, αφού αφαιρεθούν τα άυλα πάγια.					
(4) Το 2024, η Εταιρεία στο πλαίσιο της βελτίωσης της παρουσίας της Κατάστασης Αποτελεσμάτων προέβη στην αναταξινόμηση συγκεκριμένων κονδυλίων της συγκριτικής περιόδου 2023 για σκοπούς ορθότερης παρουσίασης. Ως εκ τούτου στατιστικά της συγκριτικής περιόδου έχουν αναπροσαρμοστεί αναλόγως.					

## 5.3 Μέσος όρος Αποδοχών Υπαλλήλων Πλήρους Απασχόλησης της Εταιρείας

	2021	2022	2023	2024	2025
Μέσος όρος Υπαλλήλων Πλήρους Απασχόλησης <sup>(1)</sup>	104	108	109	102	108
Μέσος όρος Σταθερών Αποδοχών <sup>(2)</sup>	35.739	37.587	43.111 <sup>(3)</sup>	45.424	43.475
Ετήσια Μεταβολή (%)	3,2%	4,9%	14,7% <sup>(3)</sup>	5,4%	-4,3%
<b>Επεξηγηματικές σημειώσεις:</b>					
(1) Ο μέσος όρος των Υπαλλήλων πλήρους απασχόλησης υπολογίζεται ως το άθροισμα των Υπαλλήλων πλήρους απασχόλησης την 1.1 και στις 31.12 διαιρούμενο διά δύο εξαιρουμένου του Εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.					
(2) Ποσά σε Ευρώ. Τα ανωτέρω ποσά υπολογίζονται ως το πηλίκο της διáιρεσης που αντιστοιχεί στο κλάσμα με αριθμητή τις Αποδοχές και παρονομαστή τον προαναφερθέντα Μέσο όρο των Υπαλλήλων Πλήρους Απασχόλησης. Όλα τα ποσά του αριθμητή περιλαμβάνονται στις κατηγορίες «Μισθοί» και «Λοιπές επιβαρύνσεις» στη Σημείωση «Αμοιβές και Έξοδα Προσωπικού» των δημοσιευμένων Οικονομικών Καταστάσεων της Εταιρείας αφού έχουν προστεθεί τα σχετικά έξοδα για παροχές εταιρικών αυτοκινήτων και λοιπών εταιρικών παροχών, ενώ δεν έχουν περιληφθεί άλλες επιβαρύνσεις για την κάλυψη λειτουργικών αναγκών της Εταιρείας. Οι ετήσιες αποδοχές που καταβλήθηκαν στα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. έχουν αφαιρεθεί.					
(3) Το 2024, η Εταιρεία στο πλαίσιο της βελτίωσης της παρουσίας της Κατάστασης Αποτελεσμάτων προέβη στην αναταξινόμηση συγκεκριμένων κονδυλίων της συγκριτικής περιόδου 2023 για σκοπούς ορθότερης παρουσίασης. Ως εκ τούτου στατιστικά της συγκριτικής περιόδου έχουν αναπροσαρμοστεί αναλόγως.					

Για την Εταιρεία  
Alpha Real Estate Services

Ευγένιος Παπαδάτος  
Οικονομικός Δ/ντης

## ΕΚΘΕΣΗ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΥ ΟΡΚΩΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ ΛΟΓΙΣΤΗ ΕΠΙ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΠΟΥ ΠΕΡΙΕΧΕΙ Η ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 112 ΤΟΥ Ν. 4548/2018.

Προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Alpha Real Estate Services A.E.

### Υποκείμενο Θέμα

Με βάση την από 9 Ιουνίου 2026 μεταξύ μας σύμβαση, αναλάβαμε την ανάθεση περιορισμένης διασφάλισης με σκοπό να διαπιστώσουμε αν και κατά πόσον η συνημμένη Έκθεση Αποδοχών της Alpha Real Estate Services A.E. για το οικονομικό έτος 2025 (εφεξής η «Εταιρεία») παρέχει τις πληροφορίες (εφεξής το «Υποκείμενο Θέμα») που απαιτούνται από τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, οι οποίες ορίζονται εν προκειμένω ως Εφαρμοστέα Κριτήρια.

### Εφαρμοστέα Κριτήρια

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, οι εταιρείες με μετοχές εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά υποχρεούνται να καταρτίζουν σαφή και κατανοητή Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην πολιτική αποδοχών, όπως αυτή προβλέπεται από το άρθρο 110 του ίδιου νόμου. Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Μετά τη γενική συνέλευση η Έκθεση Αποδοχών δημοσιεύεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 4 του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, για περίοδο τουλάχιστον δέκα (10) ετών.

### Ευθύνες της Διοίκησης

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας έχει την ευθύνη για την ορθή κατάρτιση και δημοσίευση της Έκθεσης Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, καθώς και για τη διαμόρφωση όλων των απαραίτητων εσωτερικών δικλίδων που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση της Εταιρείας με τις διατάξεις των άρθρων 109 έως 113 του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

### Ευθύνες του Ελεγκτή

Δική μας ευθύνη είναι η έκδοση της παρούσας Έκθεσης αναφορικά με το αν και κατά πόσον παρέχονται στη συνημμένη Έκθεση Αποδοχών οι πληροφορίες του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, με βάση τη διενεργηθείσα εργασία μας, όπως περιγράφεται παρακάτω στην ενότητα «Εύρος Διενεργηθείσας Εργασίας».

Η εργασία μας διενεργήθηκε κατ' εντολή του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, σύμφωνα με το Διεθνές Πρότυπο Αναθέσεων Διασφάλισης 3000 (Αναθεωρημένο), «Εργα Διασφάλισης Πέραν Ελέγχου ή Επισκόπησης Ιστορικής Οικονομικής Πληροφόρησης» (εφεξής «ΔΠΑΔ 3000»), και τους όρους ανάθεσης, που περιγράφονται στην από 9 Ιουνίου 2026 μεταξύ μας σύμβαση.

Το ΔΠΑΔ 3000 απαιτεί να σχεδιάζουμε και να διενεργούμε την εργασία μας έτσι ώστε να αποκτήσουμε περιορισμένη διασφάλιση για την αξιολόγηση του Υποκείμενου Θέματος, σύμφωνα με τα Εφαρμοστέα Κριτήρια. Στο πλαίσιο των διενεργούμενων διαδικασιών εκτιμούμε τον κίνδυνο ουσιώδους σφάλματος των πληροφοριών που σχετίζονται με το Υποκείμενο Θέμα.

Θεωρούμε ότι τα στοιχεία που έχουμε συγκεντρώσει είναι επαρκή και κατάλληλα και υποστηρίζουν το συμπέρασμα που εκφράζεται στην παρούσα έκθεση διασφάλισης.

## Επαγγελματική Δεοντολογία και Διαχείριση Ποιότητας

Είμαστε ανεξάρτητοι από την Εταιρεία, καθ' όλη τη διάρκεια της παρούσας ανάθεσης και έχουμε συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις του Κώδικα Δεοντολογίας για Επαγγελματίες Ελεγκτές του Συμβουλίου Διεθνών Προτύπων Δεοντολογίας Ελεγκτών (Κώδικας ΣΔΠΔΕ), τις απαιτήσεις δεοντολογίας και ανεξαρτησίας του Ν. 4449/2017 και του Κανονισμού (ΕΕ) 537/2014.

Η ελεγκτική μας εταιρεία εφαρμόζει το Διεθνές Πρότυπο για τη Διαχείριση Ποιότητας (ISQM) 1 «Διαχείριση Ποιότητας για εταιρείες που διενεργούν ελέγχους ή επισκοπήσεις οικονομικών καταστάσεων ή λοιπές αναθέσεις διασφάλισης ή συναφών υπηρεσιών» και κατά συνέπεια διατηρεί ένα ολοκληρωμένο σύστημα διαχείρισης ποιότητας που περιλαμβάνει τεκμηριωμένες πολιτικές και διαδικασίες σχετικά με τη συμμόρφωση με απαιτήσεις δεοντολογίας, επαγγελματικά πρότυπα και ισχύουσες νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις.

## Εύρος Διενεργηθείσας Εργασίας

Η εργασία μας καλύπτει αποκλειστικά τις κατωτέρω διαδικασίες περιορισμένης διασφάλισης και διενεργήθηκε με σκοπό να διαπιστώσουμε ότι η Έκθεση Αποδοχών παρέχει κατ' ελάχιστον τις ακόλουθες πληροφορίες όσον αφορά τις αποδοχές κάθε επιμέρους μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας:

- (α) το σύνολο των αποδοχών που έχουν καταβληθεί, με ανάλυση στις επιμέρους αμοιβές τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών της παραγράφου 2 του άρθρου 109 του Ν. 4548/2018 και επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης και του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών,
- (β) την ετήσια μεταβολή των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, της απόδοσης της Εταιρείας και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας, εκτός των στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε (5) οικονομικά έτη τουλάχιστον, με κοινή παρουσίαση των εν λόγω στοιχείων, ώστε να διευκολύνεται η σύγκριση των στοιχείων από τους μετόχους,
- (γ) τυχόν αποδοχές πάσης φύσεως από οποιαδήποτε εταιρεία ανήκει στον ίδιο όμιλο, όπως ορίζεται στο άρθρο 32 του Ν. 4308/2014,
- (δ) τον αριθμό μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως και τις κύριες προϋποθέσεις άσκησης των δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων της τιμής και της ημερομηνίας άσκησης, καθώς και οποιαδήποτε μεταβολή,
- (ε) τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσης από μέλους των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της Εταιρείας,
- (στ) πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών,
- (ζ) πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών κατ' εφαρμογή της παραγράφου 7 του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της πολιτικής αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση.

Στο πλαίσιο μιας ανάθεσης περιορισμένης διασφάλισης, οι διενεργούμενες διαδικασίες διαφέρουν ως προς τη φύση και το χρονοδιάγραμμά τους και είναι μικρότερης έκτασης από ό,τι σε μια ανάθεση εύλογης διασφάλισης. Κατά συνέπεια, το επίπεδο διασφάλισης που λαμβάνεται από μια τέτοια ανάθεση είναι σημαντικά χαμηλότερο από το επίπεδο διασφάλισης που θα είχε αποκτηθεί εάν είχε πραγματοποιηθεί μια ανάθεση εύλογης διασφάλισης.

Οι διαδικασίες μας σχεδιάστηκαν για να αποκτήσουμε ένα περιορισμένο επίπεδο διασφάλισης, στο οποίο βασιστήκαμε για να εξάγουμε το συμπέρασμά μας, και δεν παρέχουν όλα τα αποδεικτικά στοιχεία που θα απαιτούνταν για να παράσχουμε ένα εύλογο επίπεδο διασφάλισης.

## Συμπέρασμα

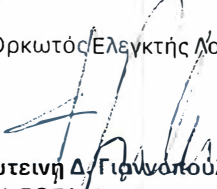
Με βάση τη διενεργηθείσα εργασία και τα τεκμήρια που αποκτήθηκαν, δεν έχει περιέλθει στην αντίληψή μας οτιδήποτε που θα μας οδηγούσε στο συμπέρασμα ότι η συνημμένη Έκθεση Αποδοχών (Παράρτημα Α) της Alpha Real Estate Services Α.Ε., που καταρτίστηκε για το οικονομικό έτος 2025, δεν παρέχει τις πληροφορίες που απαιτούνται από το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

## Περιορισμός Χρήσης

Η Έκθεσή μας συντάχθηκε αποκλειστικά για το σκοπό που αναφέρεται στην πρώτη παράγραφο της παρούσας και απευθύνεται αποκλειστικά προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθεί για οποιοδήποτε άλλο σκοπό.

Αθήνα, 25 Ιουνίου 2026

Η Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής



**Φωτεινή Δ. Γιαννακοπούλου**

Α.Μ. ΣΟΕΛ: 24031

Deloitte Ανώνυμη Εταιρεία Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών

Φραγκοκκλησιάς 3α & Γρανικού,

151 25 Μαρούσι

Α.Μ. ΣΟΕΛ: Ε120