

Θέμα 8ο: Υποβολή και ψήφιση από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Έκθεσης Αποδοχών για την εταιρική χρήση από 01.01.2024 έως 31.12.2024, σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών, προτείνει στους μετόχους της Jumbo Α.Ε. την αύξηση των αποδοχών της Διευθύνουσας Συμβούλου, κας Κωνσταντίνας Ντεμίρη, κατά 29%, διαμορφώνοντας τις ετήσιες αποδοχές της σε € 397.715 , εξαιρουμένων των αποδοχών που συνδέονται με τα κέρδη του Ομίλου.

Το 2024, η κα Ντεμίρη έλαβε αποδοχές συνδεδεμένες με τα κέρδη του Ομίλου ύψους €33.926,40, αύξηση 6% σε ετήσια βάση, σε απόλυτη ευθυγράμμιση με την αντίστοιχη αύξηση των προ φόρων κερδών του Ομίλου.

Η κα Ντεμίρη δεν λαμβάνει οποιοδήποτε άμεσο ή έμμεσο όφελος ή παροχή από την Εταιρεία πέραν της συνολικής της αποζημίωσης.

Η προτεινόμενη αύξηση των αποδοχών βασίζεται στους εξής άξονες και αιτιολογικούς παράγοντες:

- Σύγκριση με την αγορά (Benchmarking):

Η προτεινόμενη αναπροσαρμογή φέρνει τη συνολική της αμοιβή πλησιέστερα στον διάμεσο μισθό Διευθύνοντος Συμβούλου στην Ελλάδα, το οποίο αποτελεί βασική παράμετρο για την προσέλκυση και διατήρηση top-tier στελεχών.

- Στρατηγική και Επιχειρησιακή Συνεισφορά:

Η κα Ντεμίρη διαδραμάτισε καίριο ρόλο στις προσπάθειες του Ομίλου για την ανάκτηση ασφαλιστικών αποζημιώσεων, εξασφαλίζοντας €11,5 εκατομμύρια σε απαιτήσεις μετά τα ακραία καιρικά φαινόμενα του 2023. Τα εν λόγω ποσά επανεπενδύθηκαν πλήρως για την πλήρη ανακαίνιση των πληγισών μονάδων, διασφαλίζοντας τη συνέχιση της λειτουργίας και την ικανοποίηση των πελατών.

Η κα Ντεμίρη υπηρετεί ως Διευθύνουσα Σύμβουλος της Jumbo επί οκτώ έτη και έχει συνολική θητεία 22 ετών στην Εταιρεία, με συνολική επαγγελματική εμπειρία 43 ετών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο και η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων θεωρούν ότι η προτεινόμενη αμοιβή αντανακλά την συμβολή και τη δέσμευσή της προς τον Όμιλο.

Θέμα 9ο: Έγκριση διανομής μέρους των κερδών της εταιρικής χρήσης 01.01.2024 – 31.12.2024 σε στελέχη και εργαζομένους της Εταιρείας.

Σύμφωνα με την Εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης (05.07.2023):

«Τυχόν μεταβλητές αποδοχές δύνανται να χορηγούνται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία περιλαμβάνει όλες τις υποχρεωτικές πληροφορίες που απαιτούνται σύμφωνα με το άρθρο 111 παρ. 1 του Ν. 4548/2018, και η εν λόγω απόφαση εγκρίνεται από την επόμενη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 2 του ίδιου νόμου.»

Αυτή είναι η **πρώτη φορά** που η Εταιρεία εισάγει τέτοιο σχέδιο μεταβλητών αποδοχών.

Η Διοίκηση ζητά την έγκριση των μετόχων για την καταβολή μεταβλητών αποδοχών σε περίπου **200 εργαζομένους** και στελέχη, σε αναγνώριση της σημαντικής συμβολής τους στην εξαιρετική απόδοση του Ομίλου κατά το 2024. Όλοι οι συμμετέχοντες αξιολογήθηκαν τουλάχιστον μία φορά το 2024 και βαθμολογήθηκαν πάνω από τον μέσο όρο ή ξεπέρασαν τις προσδοκίες, σε κλίμακα από 1 έως 5.

Οι 200 εργαζόμενοι και τα στελέχη που συμμετέχουν στη διανομή αυτή δεν εμπίπτουν στην κατηγορία προσώπων για τα οποία απαιτείται δημοσιοποίηση των αποδοχών τους, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Η πρόταση σχετίζεται αποκλειστικά με την απαίτηση της Πολιτικής Αποδοχών να εγκρίνει η Γενική Συνέλευση την απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου για τη χορήγηση αυτού του είδους αποδοχών.

Η καταλληλότητα των δικαιούχων έχει καθοριστεί δεόντως από το Διοικητικό Συμβούλιο, όπως προβλέπεται στην Πολιτική Αποδοχών.

Βάση Υπολογισμού της Διανομής Κερδών

Η αποζημίωση βασίζεται σε σταθερό ποσοστό επί των **προ φόρων κερδών του Ομίλου**, με έτος αναφοράς το 2023. Συγκεκριμένα:

- Ο λόγος κυμαίνεται από **75 μονάδες βάσης (0,75%)** έως **95 μονάδες βάσης (0,95%)** επί των προ φόρων κερδών του Ομίλου.
- Ο λόγος αυτός εφαρμόζεται όσο η ετήσια αύξηση των προ φόρων κερδών κυμαίνεται εντός $\pm 10\%$ σε σχέση με το προηγούμενο έτος, διασφαλίζοντας ότι οι αποδοχές παραμένουν βιώσιμες και στενά συνδεδεμένες με την απόδοση.
- Ο υπολογισμός εξαιρεί ρητά εξαιρετικά, εξωγενή γεγονότα εκτός του ελέγχου της διοίκησης — όπως γεωπολιτικές εξελίξεις, πολεμικές συγκρούσεις ή σοβαρές μακροοικονομικές διαταραχές (π.χ. υπερπληθωρισμός).

Για το 2024, ο Όμιλος παρουσίασε προ φόρων κέρδη ύψους **€390** εκατομμυρίων, σημειώνοντας αύξηση **6%** σε σχέση με το 2023. Για το 2024, η Διοίκηση θα ζητήσει την έγκριση των μετόχων για διανομή κερδών ύψους έως **€2,95** εκατομμυρίων σε περίπου 200 εργαζομένους και στελέχη.

Κατά συνέπεια, το προτεινόμενο ποσό διανομής κερδών παραμένει αμετάβλητο στις 75 μονάδες βάσης (bps), σύμφωνα με το σημείο αναφοράς του 2023.

Η Jumbo δραστηριοποιείται σε ένα όλο και πιο ανταγωνιστικό περιβάλλον λιανικής σε πολλές γεωγραφικές περιοχές — περιλαμβανομένων και τους συνεργάτες franchise — και η προσέλκυση, διατήρηση και παρακίνηση ταλέντων είναι καθοριστικής σημασίας για τη διατήρηση των υψηλών μας προτύπων. Η συγκεκριμένη πρωτοβουλία είναι απολύτως ευθυγραμμισμένη με τη μακρόχρονη εταιρική κουλτούρα της Jumbo και τη δέσμευσή της στην επιβράβευση της αριστείας.

Για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της παρούσας πρωτοβουλίας διανομής κερδών, ο Όμιλος επέλεξε να απορροφήσει το σχετικό φορολογικό κόστος ύψους **€0,649** εκατομμυρίων,

δίνοντας έτσι τη δυνατότητα στην Εταιρεία να προσφέρει πιο ανταγωνιστικές και δίκαιες αποδοχές στα στελέχη/εργαζομένους, με αμελητέα επίπτωση για τους μετόχους.

Τέλος, η Διοίκηση πιστεύει ακράδαντα ότι η εισαγωγή μίας τέτοιας μεθόδου μεταβλητών αποδοχών συμβάλλει ουσιαστικά στην προσέλκυση και διατήρηση υψηλού επιπέδου στελεχών και εργαζομένων, καθιστώντας παράλληλα την Εταιρεία πιο ελκυστική, καθώς ευθυγραμμίζεται με τις πρακτικές και τα πρότυπα κορυφαίων εισηγμένων και μη εισηγμένων εταιρειών (blue chip). Η Διοίκηση θεωρεί ότι η πολιτική διανομής κερδών είναι δίκαιη, ισορροπημένη και σχεδιασμένη με τρόπο που να ευθυγραμμίζεται με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα όλων των εμπλεκόμενων μερών.