



NOVAL PROPERTY

Πολιτική Αποδοχών

της Ανώνυμης Εταιρείας Επενδύσεων σε Ακίνητη Περιουσία
«ΝΟΒΑΛ ΠΡΟΠΕΡΤΥ»

Απρίλιος 2021



Αριθμός Έκδοσης	Ημερομηνία Έκδοσης	Ημερομηνία Έγκρισης ΔΣ	Ημερομηνία Έγκρισης ΓΣ	Περιγραφή Έκδοσης / Αλλαγών
1	03/2021	28.04.2021	16.07.2021	1 ^η Έκδοση

Περιεχόμενα

1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
2	Κριτήρια Διαμόρφωσης- Βασικές Αρχές και Κεντρικοί Άξονες της Πολιτικής Αμοιβών...	3
3	ΕΙΔΗ ΧΟΡΗΓΟΥΜΕΝΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ	4
4	Μέθοδος υπολογισμού και σύνδεσης της απόδοσης με τη μεταβλητή αμοιβή.....	6
5	Πρόσωπα τα οποία καλύπτονται από την Πολιτική Αποδοχών	6
6	Τρόπος εφαρμογής της αρχής της αναλογικότητας	7
7	Αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	8
8	Αμοιβές Καλυπτόμενων Προσώπων που συνδέονται με τις λειτουργίες ελέγχου	8
9	Κατάρτιση και Δημοσιοποιήσεις.....	8



1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών της εταιρείας με την επωνυμία «NOVAL PROPERTΥ ANΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΣΕ ΑΚΙΝΗΤΗ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑ» (στο εξής καλούμενη η «Εταιρεία») διέπει τις αποδοχές εκείνων των κατηγοριών προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας συμπεριλαμβανομένων των :

- ανωτέρων διευθυντικών στελεχών
- στελεχών που ασκούν διαχείριση κινδύνου
- στελεχών που ασκούν λειτουργίες ελέγχου
- οποιωνδήποτε υπαλλήλων, των οποίων οι συνολικές αποδοχές τους εντάσσουν στην ίδια κατηγορία αποδοχών με τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη και με τα στελέχη που ασκούν διαχείριση κινδύνων ή των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας

Η παρούσα Πολιτική είναι εναρμονισμένη και κατατείνει στην χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων εκ μέρους της Εταιρείας. Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές και κατευθυντήριες οδηγίες για εισηγμένες οντότητες και διαχειριστές οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι εταιρείες επενδύσεων σε ακίνητη περιουσία σύμφωνα με τη σχετική ελληνική νομοθεσία, όπως η τελευταία εκάστοτε ισχύει. Η παρούσα Πολιτική είναι σύμφωνη με τους νόμους 4261/2014, 4209/2013 και τις κατευθυντήριες Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Αρχής για τις Κινητές αξίες και Αγορές (ESMA).

Με τη θέσπιση και ενεργοποίησή της η Εταιρεία εγγυάται την ανάληψη αποκλειστικά των κινδύνων εκείνων που είναι συμβατοί με το προφίλ κινδύνου, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, το Καταστατικό, τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και την Πολιτική Καταλληλότητας μελών ΔΣ, που εκάστοτε υιοθετεί.

Αποσκοπεί στο να διασφαλίσει ότι κάθε στέλεχος και μέλος του προσωπικού της Εταιρείας αμείβεται με γνώμονα τις κατευθυντήριες οδηγίες της Διοίκησης στη βάση της τήρησης της διαφάνειας και της ομοιογένειας της Πολιτικής αποδοχών. Ταυτόχρονα αποδεικνύει τη σημασία που αποδίδει η Εταιρεία στο να μπορεί να προσελκύει ανθρώπινο δυναμικό τέτοιο που να ενισχύει την ανταγωνιστικότητά της στο πεδίο της αγοράς, όπου δραστηριοποιείται.

2 Κριτήρια Διαμόρφωσης- Βασικές Αρχές και Κεντρικοί Άξονες της Πολιτικής Αμοιβών

Για την αποκρυστάλλωση της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία έλαβε υπόψιν τα ακόλουθα :

- μέγεθος,
- εσωτερική οργάνωση,
- φύση δραστηριοτήτων,
- εύρος δραστηριοτήτων,
- πολυπλοκότητα δραστηριοτήτων,
- οποιοδήποτε άλλο στοιχείο κρίνει ότι είναι σημαντικό και είναι σε θέση να επηρεάσει το συνολικό προφίλ κινδύνου αυτής.

Οι βασικές αρχές, οι οποίες διέπουν την παρούσα Πολιτική είναι οι ακόλουθες :

- συνάδει με και ταυτόχρονα προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη κινδύνων εκ μέρους της Εταιρείας που είναι ασύμβατοι με το προφίλ κινδύνου, το Καταστατικό, τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και την Πολιτική Καταλληλότητας μελών ΔΣ, που εκάστοτε υιοθετεί.



- είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της Εταιρείας και κατατείνει στην πρόληψη και αποφυγή περιπτώσεων συγκρούσεων συμφερόντων.
- τελεί σε συνεχή επαναξιολόγηση από το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο είναι επιφορτισμένο από το νόμο με την υιοθέτηση, εφαρμογή και διαρκή προσαρμογή στις εκάστοτε συνθήκες και δεδομένα. Τουλάχιστον μία (1) φορά κάθε έτος η εφαρμογή της αποτελεί αντικείμενο κεντρικής και ανεξάρτητης εσωτερικής επαναξιολόγησης ως προς τη συμμόρφωση αυτής προς τις πολιτικές και διαδικασίες αποδοχών, που έχουν υιοθετηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο στο πλαίσιο της εποπτικής του αρμοδιότητας.
- τα στελέχη της Εταιρείας, τα οποία 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 ανώτερων διευθυντικών στελεχών στις λειτουργίες ελέγχου, διαχείρισης κινδύνων και κανονιστικής συμμόρφωσης παρακολουθούνται από την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων.
- οι αποδοχές συναρτώνται προς την επίτευξη επιδόσεων / αποτελεσμάτων και τεθέντων στόχων, και σε εταιρικό και σε ατομικό επίπεδο. Το συνολικό ποσό των αποδοχών βασίζεται σε ένα συνδυασμό της αξιολογούμενης επίδοσης του προσώπου και της υπηρεσιακής μονάδας στην οποία ανήκει, με τα συνολικά αποτελέσματα της Εταιρείας. Κατά την αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων λαμβάνονται υπόψη χρηματοοικονομικά και μη κριτήρια.
- η αξιολόγηση των επιδόσεων εντάσσεται σε ένα πολυετές πλαίσιο. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται 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 την πολιτική εξαγοράς των ιδίων μετοχών που η Εταιρεία διαχειρίζεται και τους αντίστοιχους κινδύνους.

Οι κεντρικοί άξονες γύρω από τους οποίους περιστρέφεται η παρούσα Πολιτική Αποδοχών είναι οι ακόλουθοι :

- Επένδυση στην αποδοτικότητα : η πολιτική της Εταιρείας για συμμετοχή στα κέρδη εδράζεται στα αποτελέσματα και συντελεί στην προσέλκυση, παροχή κινήτρων και διατήρηση των πιο ταλαντούχων συνεργατών.
- Συμμετοχή στη δημιουργία αξίας : το ποσοστό διανομής μεταβλητών αποδοχών τελεί υπό εξέταση σε σύγκριση με τα αποτελέσματα της Εταιρείας, προκειμένου να εναρμονίζεται πλήρως η αμοιβή του ανθρώπινου δυναμικού της Εταιρείας με την αξία που λαμβάνουν οι μέτοχοι.
- Εναρμόνιση των στόχων των συνεργατών και της επιχείρησης ιδιαίτερα όσον αφορά εργαζόμενους των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδες αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας και τα ανώτερα στελέχη, μέσω προγραμμάτων μακροπρόθεσμης συμμετοχής στα κέρδη.
- Προώθηση του συσχετισμού των εργαζομένων με τους κινδύνους, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι το προσωπικό και τα ανώτερα στελέχη συμμετέχουν πλήρως στη μακροπρόθεσμη απόδοση της επιχείρησης.
- Συνεισφορά στην επιχειρησιακή στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

3 Είδη Χορηγούμενων Αμοιβών

Οι αμοιβές που χορηγεί η Εταιρεία διακρίνονται στις ακόλουθες κατηγορίες :



3.1 Σταθερή αμοιβή

Κάθε εργαζόμενος λαμβάνει μία σταθερή αμοιβή που αντικατοπτρίζει κυρίως τη συναφή επαγγελματική εμπειρία και την ευθύνη της θέσης, όπως ορίζεται στην περιγραφή καθηκόντων του εργαζομένου ως μέρος των όρων της σύμβασης.

3.2 Μεταβλητή αμοιβή

Κάθε εργαζόμενος ενδέχεται να λαμβάνει μεταβλητές αποδοχές, οι οποίες αντανακλούν επιδόσεις μακροπρόθεσμες και προσαρμοσμένες στον κίνδυνο, καθώς και επιδόσεις που υπερβαίνουν τις απαιτούμενες για την εκπλήρωση των καθηκόντων του εργαζομένου ως μέρος της σύμβασης. Μεταβλητές αποδοχές θεωρούνται οι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές οι οποίες εξαρτώνται από τις επιδόσεις του προσωπικού. Οι μεταβλητές αποδοχές δεν υπερβαίνουν το 100% της σταθερής συνιστώσας του συνόλου των αποδοχών κάθε εργαζομένου [ν.4261/2014 αρ. 86(α)]. Επικουρικές πληρωμές ή παροχές οι οποίες αποδίδονται χωρίς διάκριση στο προσωπικό αποτελούν μέρος της γενικής πολιτικής της Εταιρείας και δεν παρέχουν κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων, δεν εντάσσονται στον όρο των μεταβλητών αποδοχών. Οι μεταβλητές αποδοχές διακρίνονται σε:

- Βραχυπρόθεσμες αποδοχές, οι οποίες βασίζονται στις συλλογικές και τις προσωπικές αποδόσεις του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες δεν έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας (ν. 4209/2013 αρ. 13) και δεν συνδέονται με την κερδοφορία της Εταιρείας. Καταβάλλονται συνήθως σε μετρητά μέχρι τον μήνα Απρίλιο, μετά το τέλος της περιόδου αποτίμησης των αποδόσεων και

- Μακροπρόθεσμες αποδοχές οι οποίες συνδέονται με την κερδοφορία της Εταιρείας, οι οποίες υπολογίζονται με βάση καθορισμένα αντικειμενικά κριτήρια για ομάδες όπως τα ανώτερα στελέχη και τους εργαζόμενους των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας.

Επιπρόσθετα, θα πρέπει να υπογραμμισθούν τα ακόλουθα :

- Για τις λειτουργίες ελέγχου, όπως η Κανονιστική Συμμόρφωση, η Διαχείριση Κινδύνων και ο Εσωτερικός Έλεγχος, οι σταθερές και μεταβλητές αμοιβές ορίζονται ανεξάρτητα από την απόδοση και από το σύνολο των επιδόσεων των ελεγχόμενων ή εποπτευόμενων δραστηριοτήτων.

- Ειδικές τροποποιήσεις σε σχέση με τους κινδύνους ενδέχεται να εφαρμοστούν μετά τις διανομές βάσει των προγραμμάτων μακροπρόθεσμης συμμετοχής στα κέρδη, συνήθως κατά την απόκτηση τους στο τέλος της περιόδου αναβολής. Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας εξετάζει κάθε έτος όλες τις διανομές πριν από τη μερική ή πλήρη καταβολή τους και δύναται να εφαρμόζει κατά τη διακριτική της ευχέρεια ένα αρνητικό μόνους (malus), ήτοι μια προσαρμογή προς τα κάτω, προκειμένου να συυπολογίσει τους σημαντικούς κινδύνους ή την υποαπόδοση.

- Τα μέσα της παρούσας πολιτικής υπόκεινται σε ενδεδειγμένη πολιτική διακράτησης με σκοπό την ευθυγράμμιση των κινήτρων προς τα συμφέροντα της Εταιρείας. Τα ανωτέρω εφαρμόζονται τόσο στο μέρος των μεταβλητών αποδοχών των οποίων η καταβολή αναστέλλεται –όπως θα αναλυθεί στη συνέχεια- όσο και στο μέρος των μεταβλητών αποδοχών των οποίων η καταβολή δεν αναστέλλεται.

- Η καταβολή σημαντικού μέρους, και σε κάθε περίπτωση τουλάχιστον σε ποσοστό ύψους 40% της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών, αναβάλλεται για χρονική περίοδο η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τρία (3) και όχι μεγαλύτερη από πέντε (5) έτη και ευθυγραμμίζεται ορθά με τη φύση των δραστηριοτήτων και τους κινδύνους της Εταιρείας, καθώς και με τα καθήκοντα του μέλους του προσωπικού το οποίο αφορούν. Οι πληρωτέες αποδοχές, οι οποίες τελούν υπό αναστολή, κατοχυρώνονται κατ' αναλογία του εναπομένου χρόνικου διαστήματος μέχρι την λήξη της περιόδου αναστολής και καταβάλλονται με τη μισθοδοσία Δεκεμβρίου του κάθε έτους. Στην περίπτωση μεταβλητών αποδοχών που υπερβαίνουν το 100% της σταθερής συνιστώσας του συνόλου των αποδοχών κάθε εργαζομένου αναστέλλεται η καταβολή 60% του ανωτέρω ποσού.



- Οι μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένου του υπό αναστολή τμήματος, καταβάλλονται ή κατοχυρώνονται μόνο αν είναι αποδεκτές βάσει της οικονομικής κατάστασης της Εταιρείας συνολικά και δικαιολογημένες βάσει των επιδόσεων της επιχειρησιακής μονάδας και του συγκεκριμένου προσώπου. Με την επιφύλαξη των γενικών αρχών του εργατικού δικαίου, το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών κατά κανόνα συρρικνώνεται σημαντικά αν η Εταιρεία παρουσιάζει χαμηλές ή αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις τρέχουσες αποδοχές όσο και τις μειώσεις σε ποσά που είχαν προηγουμένως εισπραχθεί, μεταξύ άλλων, μέσω ρυθμίσεων αρνητικού πριμ (malus) ή επιστροφής ποσών (clawback).
- Το προσωπικό υποχρεούται να μην χρησιμοποιεί προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση συνδεδεμένη με αποδοχές ή ευθύνη με σκοπό την καταστρατήγηση των μηχανισμών ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο που περιλαμβάνονται στις ρυθμίσεις περί αποδοχών.
- Οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που διευκολύνουν την αποφυγή των απαιτήσεων της εκάστοτε ισχύουσας κείμενης εργατικής και φορολογικής νομοθεσίας.
- Δεν περιλαμβάνονται παροχές που συνδέονται με την κάλυψη εξόδων για λόγους επαγγελματικών αναγκών ή παροχές που συνάδουν με το επίπεδο της θέσης και δεν συνδέονται με ανάληψη κινδύνου (πχ. βενζίνη, στάθμευση, διόδια, ενοίκιο/διαμονή εκτός έδρας, χρήση εταιρικής κάρτας, κινητό τηλέφωνο, εισιτήρια κλπ.). Δεν περιλαμβάνονται, τέλος, τα ασφαλιστήρια συμβόλαια και λοιπές παροχές που αφορούν αδιακρίτως το σύνολο του προσωπικού.

4 Μέθοδος υπολογισμού και σύνδεσης της απόδοσης με τη μεταβλητή αμοιβή

- Η αμοιβή δεν εξαρτάται αποκλειστικά από την ατομική επιτυχία / απόδοση / επίτευξη στόχων, αλλά και από την απόδοση της επιχείρησης στο σύνολό της.
- Η παρακολούθηση και μέτρηση των στόχων που τίθενται σε όλα τα επίπεδα γίνεται με τρόπο συστηματικό και διαφανή, έτσι ώστε το προσωπικό να γνωρίζει το πώς και σε ποιο βαθμό επηρεάζει η απόδοσή του την ανταμοιβή την οποία λαμβάνει. Η αξιολόγηση των επιδόσεων, για τον υπολογισμό των συνιστωσών των μεταβλητών αποδοχών, προσαρμόζεται προς κάθε είδους τρεχόντων και μελλοντικών κινδύνων και λαμβάνει υπ' όψιν την απαιτούμενη ρευστότητα.
- Τα κριτήρια αυτά μπορεί να είναι μεταξύ άλλων:
 - Σε επίπεδο Εταιρείας: Οικονομικά αποτελέσματα, ενδεικτικά, αναπροσαρμοσμένα κέρδη προ τόκων, φόρων, αποσβέσεων (Adjusted EBITDA) και μεταβολή αυτών, αξία χαρτοφυλακίου υπό διαχείριση, FFO, εσωτερική αξία της Εταιρείας (NAV) και μεταβολή αυτής κ.λπ.
 - Σε επίπεδο Καλυπτόμενου Προσώπου: αποτελεσματικότητα και προσανατολισμός στους στόχους, πρωτοβουλία, κρίση, ευελιξία, βαθμός συμμόρφωσης με τις πολιτικές της Εταιρείας, διαχείριση και ανάπτυξη ατόμων, κ.λπ.

5 Πρόσωπα τα οποία καλύπτονται από την Πολιτική Αποδοχών

Στην παρούσα Πολιτική υπάγονται (τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα):

- τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (υπό τους περιορισμούς που αναφέρονται στο οικείο σημείο κατωτέρω),
- οι Διευθυντές των μονάδων και οι αναπληρωτές τους (αν υπάρχουν),
- τα πρόσωπα τα οποία συνδέονται με τις λειτουργίες ελέγχου και ειδικότερα ο Υπεύθυνος Εσωτερικού Ελέγχου και ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων,



- πρόσωπα των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας.

6 Τρόπος εφαρμογής της αρχής της αναλογικότητας

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 13 παρ. (ιγ) του ν. 4209/2013 : «(ιγ) Με βάση τη νομική μορφή του ΟΕΕ και τον κανονισμό ή τα καταστατικά του έγγραφα, σημαντικό ποσοστό, και σε κάθε περίπτωση τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό (50%) οποιωνδήποτε μεταβλητών αποδοχών αποτελείται από μερίδια ή μετοχές του σχετικού ΟΕΕ ή ισοδύναμα ιδιοκτησιακά συμφέροντα ή χρηματοπιστωτικά μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη ρευστά μέσα.....»

Δεδομένου ότι η μετοχή της Εταιρείας δεν αποτελεί ακόμα αντικείμενο διαπραγμάτευσης σε οργανωμένη αγορά, γίνεται κατανοητό ότι είναι πρακτικά αδύνατο να τηρηθεί η ανωτέρω πρόβλεψη του νόμου και να χορηγηθεί τουλάχιστον 50% των μεταβλητών αμοιβών σε μερίδια ή μετοχές της Εταιρείας ή ισοδύναμα ιδιοκτησιακά συμφέροντα ή χρηματοπιστωτικά μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη ρευστά μέσα. Ως εκ τούτου, ποσοστό 100% των μεταβλητών αμοιβών χορηγούνται σε χρηματική μορφή, με τον τρόπο που αναφέρεται ανωτέρω.

Ο ανωτέρω τρόπος καταβολής των μεταβλητών αμοιβών εκ μέρους της Εταιρείας υπόκειται σε διαρκή αναθεώρηση και επαναξιολόγηση. Με την εισαγωγή της μετοχής της Εταιρείας σε οργανωμένη αγορά (Χρηματιστήριο Αθηνών), η παρούσα Πολιτική θα επανακαθορισθεί λαμβανομένων υπόψη τόσο του ανωτέρω κανονιστικού πλαισίου, όσο και των ισχυουσών τότε συνθηκών, υπό το πρίσμα πάντα της αρχής της αναλογικότητας, όπως η τελευταία εξειδικεύεται από τις Κατευθυντήριες Γραμμές σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών, βάσει της οδηγίας για τους οργανισμούς εναλλακτικών επενδύσεων της Ευρωπαϊκής Αρχής για τις αξίες και τις αγορές.

Σε κάθε περίπτωση, υπογραμμίζεται ότι τμήμα της μεταβλητής αμοιβής μπορεί να διακρατηθεί σε μέσα χρηματαγοράς για στρατηγικούς λόγους διατήρησης στελεχών.

Ως προς τις αποδοχές των Καλυπτόμενων Προσώπων της Εταιρείας, ποσοστό 60% είναι άμεσα καταβλητές και ποσοστό 40% είναι αναβαλλόμενες σε χρονικό ορίζοντα ζετίας και καταβάλλονται με τη μισθοδοσία Δεκεμβρίου του κάθε έτους. Αναφορικά με τις μεταβλητές αμοιβές, προκρίνεται η καταβολή αυτών 100% σε μετρητά με γνώμονα την αρχή της αναλογικότητας, όπως η τελευταία εξειδικεύεται από τις Κατευθυντήριες Γραμμές σχετικά με τις ορθές μισθολογικές πολιτικές, βάσει της οδηγίας σχετικά με τους διαχειριστές οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων της Ευρωπαϊκής Αρχής για τις Μετοχές και τις Αγορές (ESMA).

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 επ' ουδενί τη διαχείριση επενδυτικών χαρτοφυλακίων. Τα έσοδά της απορρέουν από αυτή καθ' εαυτή την εμπορική εκμετάλλευση των ανωτέρω. Με γνώμονα τα ανωτέρω, είναι πρόδηλο ότι εξυπηρετεί την Εταιρεία για πρακτικούς λόγους λειτουργίας να καταβάλλονται κατά ποσοστό 100% σε μετρητά οι αναβαλλόμενες αμοιβές μέχρι την εισαγωγή των μετοχών της Εταιρείας στο Χρηματιστήριο Αθηνών προς διαπραγμάτευση.

Έτι περαιτέρω, η αρχή της αναλογικότητας επιτάσσει να ληφθούν υπόψη το μέγεθος των υποχρεώσεων που αναλαμβάνουν τα ανωτέρω φυσικά πρόσωπα, καθώς και ο αριθμός αυτών. Ως προς την Εταιρεία, ο αριθμός των προσώπων αυτών είναι περιορισμένος. Οι υποχρεώσεις που αναλαμβάνουν, λόγω των επαγγελματικών δραστηριοτήτων τους, επικεντρώνεται στην λήψη αποφάσεων, οι οποίες αποσκοπούν στη συνετή εμπορική εκμετάλλευση των ακινήτων και την αποφυγή ανάληψης δυσανάλογων κινδύνων. Στο πνεύμα αυτό, η καταβολή των αναβαλλόμενων 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.

Γίνεται εύκολα κατανοητό από τα προαναφερόμενα, ότι με τον τρόπο που επιλέγει η Εταιρεία να καταβάλει τις αναβαλλόμενες αμοιβές κατοχυρώνεται με άμεσο και πρακτικό τρόπο συνετή ισορροπία μεταξύ της χρηστής οικονομικής κατάστασης και του τρόπου θεμελίωσης και καταβολής της μεταβλητής αμοιβής.

7 Αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Η Εταιρεία έχει τη δυνατότητα να καταβάλλει στα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μόνον σταθερές αποδοχές προς αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων στη λήψη αποφάσεων και στην ικανότητά τους να αμφισβητήσουν αποφάσεις της Διοίκησης με τις οποίες αναλαμβάνονται κίνδυνοι. Σε κάθε περίπτωση, τυχόν αμοιβές που καταβάλλονται στα ανεξάρτητα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δεν θα θίγουν τα κριτήρια της ανεξαρτησίας τους.

Η Εταιρεία δεν παρέχει οποιαδήποτε άλλη αμοιβή προς τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πλην της αμοιβής λόγω της ιδιότητάς τους αυτής. Σε περίπτωση καταβολής οποιασδήποτε άλλης αμοιβής ή παροχής (πέραν της αμοιβής λόγω της ιδιότητάς τους αυτής), γίνεται δεκτό ότι σημαντική αμοιβή είναι αυτή η οποία είτε μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας είτε μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς τη συνολική οικονομική κατάσταση του υποψήφιου μέλους.

Η διαπίστωση της πλήρωσης του τελευταίου κριτηρίου πραγματοποιείται κατά την εξέταση της υποψηφιότητάς του υποψήφιου μέλους.

Καταβολή μεταβλητών αποδοχών σε εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιείται σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική και υπόκεινται πάντοτε στην έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και ειδικότερα εκείνες του ν. 4548/2018.

Οι πρόσθετες αποδοχές μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που συμμετέχουν σε επιτροπές για λόγους διαφάνειας και ενημέρωσης εμφανίζονται διακριτά στην έκθεση αποδοχών, αλλά και στην έγκρισή τους από τη γενική συνέλευση.

Αναφορικά με συμβάσεις εργασίας ή εντολής παροχής υπηρεσιών ή ανάλογης σύμβασης μεταξύ Καλυπτόμενου Προσώπου και της Εταιρείας, οι όροι των συμβάσεων αυτών, οι προθεσμίες καταγγελίας και τα ποσά αποζημίωσης αποφασίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας (μη συμμετέχοντος του συμβαλλόμενου Καλυπτόμενου Προσώπου) και διέπονται από τις διατυπώσεις των άρθρων 99 του ν.4548/2018 όπως ισχύει.

8 Αμοιβές Καλυπτόμενων Προσώπων που συνδέονται με τις λειτουργίες ελέγχου

Η καταβολή μεταβλητών αποδοχών σε Καλυπτόμενα Πρόσωπα που συνδέονται με λειτουργίες ελέγχου πρέπει να είναι ανεξάρτητες των επιδόσεων των επιχειρηματικών τομέων που ελέγχουν.

9 Κατάρτιση και Δημοσιοποιήσεις

Την Πολιτική Αποδοχών καταρτίζει το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας. Προς διασφάλιση της αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων, στη σχετική ψηφοφορία δεν ψηφίζουν, ούτε υπολογίζονται για τον υπολογισμό της απαρτίας και πλειοψηφίας, τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα που είναι συγχρόνως και μέτοχοι. Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας σύμφωνα με



NOVAL PROPERTY

τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει. Οποιασδήποτε δημοσιοποιήσεις σχετικά με την παρούσα Πολιτική πραγματοποιούνται με την επιφύλαξη των διατάξεων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.