

# PREMIA

*Properties*

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

## Περιεχόμενα

---

1. Εισαγωγή .....	2
2. Πεδίο εφαρμογής.....	3
3. Σκοπός.....	3
4. Παράγοντες και πεδίο εφαρμογής καθορισμού αποδοχών.....	4
5. Αποδοχές .....	4
6.α. Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Διοικητικών Στελεχών .....	5
6.β. Αποδοχές Μη-Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου .....	6
7. Διαδικασία Έγκρισης και Αναθεώρησης της Πολιτικής.....	7
8. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών.....	7

<b>ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Άρθρων 110-111 Ν. 4548/2018</b>	<b>Ημερομηνία έναρξης ισχύος: 20.11.20</b>
<b>Επιτροπή Υποψηφιοτήτων &amp; Αποδοχών</b>	<b>Ημερομηνία τροποποίησης:</b>
<b>Έγκριση: Γενική Συνέλευση των Μετόχων</b>	

## 1. Εισαγωγή

Η Πολιτική Αποδοχών έχει διαμορφωθεί βάσει του πλαισίου που τίθεται από τον Ν. 4548/2018, τις προβλέψεις των Οδηγιών 2007/36/ΕΚ και 2017/828/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, τον νέο νόμο για την Εταιρική Διακυβέρνηση Ν.4706/2020 (όπως αυτός πρόκειται να ισχύσει από 17.7.2021), το Καταστατικό και τον Εσωτερικό Κανονισμό της Εταιρείας.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου έχει εγκριθεί με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης με ημερομηνία 20 Νοεμβρίου 2020 και τροποποιήθηκε ως έχει σήμερα με την από 29.06.2021 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης. Η ισχύς της είναι τρία (3) χρόνια, εκτός εάν επέλθουν ουσιώδεις μεταβολές των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε, οπότε και θα αναθεωρηθεί ή θα τροποποιηθεί νωρίτερα και θα υποβληθεί εκ νέου προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών λαμβάνει υπόψη τις σχετικές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες, τις διατάξεις του καταστατικού της Εταιρείας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας. Αντικατοπτρίζει ταυτόχρονα τις ισχύουσες συμφωνίες ως προς τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής Δ.Σ.), συμπεριλαμβανομένου του/της/των εκάστοτε Γενικού/ής/ών Διευθυντή/ριας/ών και των διοικητικών στελεχών, σύμφωνα με τα κατωτέρω υπό 2 αναφερόμενα.

Η έγκριση και η αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών συμβαίνει με την ακόλουθη διαδικασία: η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών (εφεξής: Επιτροπή) υποβάλλει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την πολιτική αποδοχών και τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της. Μετά τις άνω προτάσεις το Διοικητικό Συμβούλιο οριστικοποιεί την Πολιτική Αποδοχών. Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς ψήφιση στη Γενική Συνέλευση (στο εξής Γ.Σ.). Η ψήφος των μετόχων είναι δεσμευτική. Σε περίπτωση κατά την οποία η Εταιρεία διαθέτει

εγκεκριμένη από τη Γ.Σ. πολιτική αποδοχών και η Γ.Σ. δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα πολιτική αποδοχών, η Εταιρεία συνεχίζει να καταβάλλει τις αποδοχές των μελών του Δ.Σ., σύμφωνα με την προηγούμενη εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και υποβάλλει αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση από την επόμενη Γ.Σ.

Η Επιτροπή εξετάζει σε ετήσια βάση αν η Πολιτική εξακολουθεί να είναι συμβατή με την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας ή αν θα πρέπει να προτείνει τροποποιήσεις της στο Δ.Σ.

Οποιαδήποτε παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών δεν επιτρέπεται παρά μόνο προσωρινά, σε εξαιρετικές περιστάσεις και εφόσον αυτή εξετασθεί από το Δ.Σ μετά από σχετική εισήγηση της Επιτροπής και κριθεί αναγκαία αφενός για την εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό τους αφετέρου για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

Η παρούσα δημοσιεύεται βάσει των προβλέψεων του νόμου και παραμένει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.

## **2. Πεδίο εφαρμογής**

Η παρούσα πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται στα πρόσωπα, στα οποία συντρέχουν οι κάτωθι ιδιότητες:

- i. Εκτελεστικά και μη εκτελεστικά (περιλαμβανομένων και των ανεξάρτητων) μέλη Διοικητικού Συμβουλίου
- ii. Γενικός Διευθυντής (εφόσον υφίσταται)
- iii. Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής (εφόσον υφίσταται)
- iv. Άλλα διοικητικά στελέχη, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο

24

## **3. Σκοπός**

Η Πολιτική Αποδοχών έχει ως σκοπό την εναρμόνιση και συμμόρφωση της Εταιρείας με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο της χώρας, καθώς και την πλήρη και με διαφάνεια ενημέρωση των μετόχων, του επενδυτικού κοινού και κάθε ενδιαφερόμενου μέρους ως προς τον προσδιορισμό των αποδοχών κάθε είδους που παρέχονται στα υπακτέα στην παρούσα πρόσωπα.

Παράλληλα, σκοπεύει στην προσέλκυση ικανών στελεχών στο Δ.Σ. και τις ανώτερες διευθυντικές θέσεις, οι οποίοι θα συνεισφέρουν στην επίτευξη των επιχειρηματικών και στρατηγικών στόχων της Εταιρείας και γενικότερα στη μακροπρόθεσμη και βιώσιμη ανάπτυξή της, μέσω ενός εύλογου και δίκαιου επιπέδου αποδοχών.

Ωστόσο η Εταιρεία τάσσεται υπέρ της υιοθέτησης μιας ευέλικτης Πολιτικής Αποδοχών, με βασικούς και κατανοητούς κανόνες αποφεύγοντας τις περίπλοκες δομές αποδοχών.

#### **4. Παράγοντες και πεδίο εφαρμογής καθορισμού αποδοχών**

Η Πολιτική Αποδοχών θεσπίζει βασικές κατευθυντήριες γραμμές για τη διαχείριση και την καταβολή αποδοχών προς τα υπακτέα στην παρούσα πρόσωπα

Για την κατάρτιση της παρούσας πολιτικής λήφθηκαν υπόψη οι εξής παράγοντες:

- (α) η γενική οικονομική κατάσταση της Εταιρείας,
- (β) οι μισθολογικές πρακτικές της Εταιρείας,
- (γ) η πρακτική της αγοράς από τις εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρείες,
- (δ) η διαφάνεια και οι αρχές της αξιοκρατίας, της δικαιοσύνης και της αναλογικότητας, βάσει των αναλαμβανόμενων ευθυνών και της απόδοσης.

#### **5. Αποδοχές**

Η Πολιτική Αποδοχών αφορά στο σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται από την Εταιρεία στα υπακτέα στην παρούσα πρόσωπα. Περιλαμβάνει σταθερές, μεταβλητές ή λοιπές αποδοχές, οι οποίες δύνανται να καταβάλλονται σε μετρητά, μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης, ή άλλες παροχές.

Οι σταθερές αποδοχές λαμβάνονται από όλα τα υπακτέα στην παρούσα πρόσωπα. Παρέχεται εύλογο επίπεδο σταθερών αποδοχών ανάλογα με το αντικείμενο και τις αρμοδιότητες εκάστου προσώπου.

Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με την απόδοση των προσώπων που αφορούν, χορηγούνται στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., και καταβάλλονται σε περίπτωση επίτευξης συγκεκριμένων στόχων. Είναι άμεσα συνδεδεμένες με τις επιδόσεις και την εξέλιξη των ατόμων που αφορούν, καθώς και τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας, την

εσωτερική της αξία, την αξία του χαρτοφυλακίου της και γενικά τη συνολική χρηματοοικονομική κατάσταση της Εταιρείας.

Οι λοιπές παροχές μπορούν να χορηγούνται στις περιπτώσεις που αυτό κρίνεται απαραίτητο και προσφέρονται κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, η οποία διατηρεί το δικαίωμα να τις τροποποιήσει ή να τις ανακαλέσει οποτεδήποτε αυτό κριθεί απαραίτητο.

Ειδικά για τις αποδοχές των υπακτέων στην παρούσα προσώπων για υπηρεσίες προς την Εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικώς σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής, τέτοιες καταβάλλονται με τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του Ν. 4548/2018 και την κείμενη νομοθεσία, που θα ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια της παρούσας. Η Εταιρεία έχει ήδη συνάψει με τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου συμβάσεις ορισμένης διάρκειας, που δεν προβλέπουν ιδιαίτερες υποχρεώσεις πέραν τις κατά νόμο υποχρεωτικές.

#### **6.α. Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Διοικητικών Στελεχών**

**Σταθερές αποδοχές:** συνδέονται άμεσα με την εταιρική στρατηγική και τους σκοπούς της Εταιρείας.

Καταβάλλονται με οποιαδήποτε μορφή επιτρέπεται βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας. Η Πολιτική Αποδοχών λαμβάνει υπόψη τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες της Εταιρείας ώστε να διατηρείται η ανταγωνιστικότητα που είναι απαραίτητη για την προσέλκυση, παρακίνηση και διακράτηση ατόμων με υψηλό επίπεδο ικανοτήτων, σημαντική εμπειρία και προοπτικές εξέλιξης.

Με τον τρόπο αυτό, η πολιτική αποδοχών συμβάλλει στην εφαρμογή της στρατηγικής της Εταιρείας, στην εξυπηρέτηση των συμφερόντων της και των μετόχων της, καθώς και στη βιωσιμότητά της συνολικά.

**Μεταβλητές Αποδοχές:** δίδονται μόνο σε περίπτωση επίτευξης συγκεκριμένων στόχων, οι οποίοι καθορίζονται κάθε φορά από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας ετησίως, μετά από σχετική πρόταση της Επιτροπής. Για την οποιαδήποτε καταβολή τέτοιας αμοιβής λαμβάνεται υπόψη η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας.

Στο πλαίσιο κατάρτισης της παρούσης Πολιτικής Αποδοχών κατ' εφαρμογή του Ν. 4548/18 από 1/1/2021, παρέχεται δυνατότητα θέσπισης προγράμματος παροχής δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών, ή/και άλλης μορφής ανάλογα κίνητρα.

Προκειμένου να καταβάλλει τις μεταβλητές αποδοχές, η Εταιρεία μπορεί να θέτει ως προϋπόθεση την επίτευξη ορισμένων στόχων, όπως ενδεικτικά:

- › Απόκτηση περιουσιακών στοιχείων, βάσει των κριτηρίων της Εταιρείας
- › Επίτευξη συγκεκριμένης κερδοφορίας, όπως τα αναπροσαρμοσμένα κέρδη προ τόκων, φόρων και αποσβέσεων (adjusted EBITDA)
- › Επίτευξη συγκεκριμένης κεφαλαιοποίησης και την εσωτερική αξία της Εταιρείας (NAV)
- › Προσέλκυση σημαντικών επενδυτών
- › Μέση απόδοση επί των αναπροσαρμοσμένων Ιδίων Κεφαλαίων
- › Δείκτης δανειακής μόχλευσης (Loan-to-Value)
- › Μέση σταθμισμένη διάρκεια μισθώσεων (WALT)
- › Σταθμισμένη μέση χρονική διάρκεια των δανειακών συμβάσεων

**Λοιπές Παροχές:** Ενδεικτικά περιλαμβάνουν:

- › προγράμματα παροχής μετοχών της Εταιρείας μέχρι του εκάστοτε προβλεπόμενου από τη νομοθεσία ορίου και σύμφωνα με την προβλεπόμενη διαδικασία
- › ενοίκιο κατοικίας ή ξενοδοχείου
- › εταιρικό αυτοκίνητο
- › εταιρική πιστωτική κάρτα για πληρωμή εξόδων της Εταιρείας
- › ασφαλιστική κάλυψη ζωής

#### **6.β. Αποδοχές Μη-Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου**

**Σταθερές αποδοχές:** στα μη-εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. καταβάλλεται βασική αμοιβή, που αφορά τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τις συνεδριάσεις των επιτροπών του. Η εν λόγω αμοιβή είναι πάγια και αντικατοπτρίζει το χρόνο ενασχόλησης τους με την Εταιρεία και το εύρος των καθηκόντων και ευθυνών τους.

**Μεταβλητές αποδοχές:** Τα ανεξάρτητα μη-εκτελεστικά μέλη δεν δικαιούνται αποδοχές που να συνδέονται με την απόδοσή τους. Δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς επιδομάτων ή κινήτρων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αποδοχές, δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση ή τη διάρκεια παραμονής τους στο Δ.Σ.

Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα μη-εκτελεστικά μέλη ΔΣ κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Οι δαπάνες αυτές περιλαμβάνουν, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, έξοδα ταξιδίων και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Δ.Σ. και σε άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας, οι οποίες αποζημιώνονται σύμφωνα με την εκάστοτε πολιτική εξόδων της Εταιρείας.

## **7. Διαδικασία Έγκρισης και Αναθεώρησης της Πολιτικής**

Μέχρι την έγκριση της αναθεωρημένης Πολιτικής από τη Γ.Σ. (βλ. σχετικώς ανωτέρω υπό 1), οι αποδοχές καταβάλλονται με γνώμονα την Πολιτική που βρίσκεται σε ισχύ.

Κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών, ώστε να επηρεάζεται η διαδικασία χορήγησης αποδοχών που προβλέπει η παρούσα πολιτική, η παρούσα, κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής, θα αναθεωρείται και θα υποβάλλεται προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.

## **8. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών**

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην παρούσα πολιτική για το τελευταίο οικονομικό έτος και τα στοιχεία που κατ' ελάχιστον απαιτεί το ως άνω άρθρο, όπως αυτό εκάστοτε θα ισχύει.

Η Έκθεση Αποδοχών κάθε έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την Έκθεση Αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα.

Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας για περίοδο δέκα (10) ετών από τη Γενική Συνέλευση. Τυχόν διατήρηση της Έκθεσης Αποδοχών στον διαδικτυακό τόπο για μεγαλύτερο της δεκαετίας χρονικό διάστημα επιτρέπεται με την προϋπόθεση ότι δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βάσει των διατάξεων του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων της Ε.Ε. 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (L 119/1).