



## **Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ.**

Η παρούσα έκδοση αποτελεί την 1<sup>η</sup> αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ (ΕΛΛΑΣ) ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ Α.Ε. η οποία εγκρίθηκε από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 17<sup>ης</sup> Ιουνίου 2020 στην οποία παρέστησαν μέτοχοι που εκπροσωπούσαν το 76,74% του μετοχικού κεφαλαίου ενώ το ποσοστό των θετικών ψήφων ανήλθε σε 98,71% των παρισταμένων μετόχων.

## Προοίμιο

Η Πολιτική Αποδοχών («η Πολιτική») καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ (ΕΛΛΑΣ) ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ Α.Ε. στο πλαίσιο του άρθρου 110 του Νόμου 4548/2018 ο οποίος ισχύει από την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2019.

Η μέγιστη διάρκεια ισχύος της Πολιτικής δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση. Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλλει την Πολιτική για επανέγκριση από τη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιαστική μεταβολή των συνθηκών επί τη βάση των οποίων καταρτίστηκε η Πολιτική και σε κάθε περίπτωση κάθε τέσσερα (4) χρόνια μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

### **1. Ο Ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών στη διαμόρφωση της Πολιτικής Αποδοχών**

Όλες οι αποφάσεις σχετικά με μισθολογικά θέματα λαμβάνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισηγήσεων από την Επιτροπή Αποδοχών που έχει αναλάβει το καθήκον να διασφαλίζει ότι τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη και οι Σύμβουλοι με έμμισθη εργασιακή σχέση ανταμείβονται κατά τρόπο συνεπή με την μισθολογική πολιτική της Εταιρείας, τον ανταγωνισμό, το ισχύον θεσμικό πλαίσιο απασχόλησης και τα συμφέροντα των μετόχων.

Το απόλυτο ύψος των αποδοχών των στελεχών της Ανώτατης Διοίκησης της Εταιρείας διαμορφώνεται ως συνάρτηση σειράς παραμέτρων όπως το επίπεδο ευθύνης, η αρχαιότητα, η απόδοση και οι εταιρικές παροχές. Ως γενική πολιτική, η Εταιρεία μεριμνά για τη διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που ενθαρρύνει τη μακροχρόνια παραμονή και παρέχει κίνητρα για τη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων με γνώμονα τη διαχρονική μεγιστοποίηση της μετοχικής αξίας.

Η γενική μισθολογική πολιτική της Εταιρείας διαμορφώνεται από την Επιτροπή Αποδοχών με βάση τις κατευθυντήριες γραμμές που αυτή έχει λάβει από το Διοικητικό Συμβούλιο το οποίο λαμβάνει τις τελικές αποφάσεις. Οι αυξήσεις των αποδοχών των μελών της Ανώτατης Διοίκησης τα οποία ταυτοχρόνως είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με έμμισθη εργασιακή σχέση καθορίζονται με βάση τις αρχές της γενικής μισθολογικής πολιτικής της Εταιρείας.

Η Εταιρεία δεν παρέχει στα στελέχη της πρόσθετες χρηματικές αμοιβές σε τακτική βάση και δεν εφαρμόζει πολιτική παροχής κινήτρων με τη μορφή μετοχών (stock options).

Η υφιστάμενη σύνθεση της Επιτροπής Αποδοχών αποτελείται από πέντε (5) μέλη εκ των οποίων τα τέσσερα (4) είναι εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με έμμισθη σχέση (συμμετέχουν αμφότεροι οι Αναπληρωτές Διευθύνοντες Σύμβουλοι – εις εκ των οποίων είναι Πρόεδρος, ο Γενικός Διευθυντής Παραγωγής Διυλιστηρίου και ο Γενικός Διευθυντής Διοικητικού & Ανθρωπίνου Δυναμικού) ενώ το πέμπτο μέλος είναι ο Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής Διυλιστηρίου.

Η Επιτροπή Αποδοχών παρακολουθεί συνεχώς την εξέλιξη της συνολικής μισθολογικής δαπάνης του προσωπικού και των λοιπών σχετικών παροχών σε συνδυασμό με την πρόοδο των εργασιών της Εταιρείας και εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο όποτε ένα διορθωτικό μέτρο κρίνεται απαραίτητο για την προστασία των μακροπρόθεσμων συμφερόντων των ενδιαφερόμενων μερών και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

## **2. Συνιστώσες αποδοχών των Συμβούλων της Εταιρείας**

Η συνολική αμοιβή των Συμβούλων της Εταιρείας μπορεί να είναι το άθροισμα όλων ή μέρους των ακόλουθων σταθερών ή / και μεταβλητών συνιστωσών:

### **Σταθερές αμοιβές:**

- Σταθερή ετήσια αποζημίωση που καταβάλλεται σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για τις υπηρεσίες τους μετά από απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.
- Μικτός μισθός (δηλ. το συνολικό καταβαλλόμενο σε τακτική βάση ποσό πριν την αφαίρεση των νόμιμων ασφαλιστικών κρατήσεων του εργαζόμενου, του φόρου εισοδήματος φυσικών προσώπων και της εισφοράς αλληλεγγύης) που καταβάλλεται στους Συμβούλους με έμμισθη εργασιακή σχέση.
- Πρόσθετες Παροχές (π.χ. εταιρικό αυτοκίνητο, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, πρόγραμμα ασφάλισης ζωής και νοσοκομειακής περίθαλψης)

### **Μεταβλητές αμοιβές:**

Επιπλέον αμοιβή (από τα Καθαρά Κέρδη χρήσης) που καταβάλλεται σε όλους τους Συμβούλους πλην των ανεξάρτητων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Μη Εκτελεστικού μέλους που δεν είναι μέλος κάποιας Επιτροπής μετά από απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.

## **2.1 Οι συνιστώσες των σταθερών αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου:**

### **2.1.1 Ετήσια Σταθερή Αποζημίωση λόγω της ιδιότητας του Συμβούλου**

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι το ανώτατο διοικητικό όργανο της Εταιρείας και μπορεί να αποτελείται από οκτώ (8) έως δώδεκα (12) μέλη που εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων για ετήσια θητεία αρχομένη από την επόμενη ημέρα μετά από την Γενική Συνέλευση από την οποία εκλέχτηκαν και παρατεινόμενη μέχρι τη λήξη της προθεσμίας εντός της οποίας πρέπει να συνέλθει η αμέσως επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση και μέχρι τη λήψη της σχετικής απόφασης. Σύμφωνα με τον Ελληνικό Νόμο περί Εταιρικής Διακυβέρνησης 3016/2002, τουλάχιστον το ένα τρίτο του συνολικού αριθμού των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να αποτελείται από μη εκτελεστικά μέλη και τουλάχιστον δύο από αυτά πρέπει να είναι ανεξάρτητα.

Επιπρόσθετα, η Επιτροπή Ελέγχου, που στην περίπτωση της ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ (ΕΛΛΑΣ) Α.Ε. εκλέγεται από τη Γενική Συνέλευση, πρέπει να αποτελείται από τουλάχιστον τρία μέλη η πλειοψηφία των οποίων πρέπει να είναι ανεξάρτητα. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου πρέπει επίσης να είναι ανεξάρτητος.

Η υφιστάμενη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας αποτελείται από δώδεκα (12) μέλη από τα οποία τρία (3) είναι ανεξάρτητα, αριθμός υψηλότερος από τον ελάχιστο οριζόμενο στον Ελληνικό Νόμο περί Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Η προβλεπόμενη Ετήσια Σταθερή Αποζημίωση που λαμβάνουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ανέρχεται σε Ευρώ 30.000 ανεξάρτητα αν πρόκειται για εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

Η μόνη διαφοροποίηση αφορά τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου για τα οποία η προβλεπόμενη Ετήσια Σταθερή Αποζημίωση ανέρχεται σε Ευρώ 35.000 προκειμένου να καταστεί δυνατή η προσέλκυση επαρκώς καταρτισμένων υποψηφίων για να αναλάβουν θέση Συμβούλου και μέλη της Επιτροπής Ελέγχου της Εταιρείας ειδικότερα.

Η Ετήσια Σταθερή Αποζημίωση των Συμβούλων που αναφέρεται ανωτέρω δεν σχετίζεται με τον αριθμό των συνεδριάσεων που πραγματοποιούνται από το Διοικητικό Συμβούλιο (ή την Επιτροπή της οποίας είναι μέλη) κατά τη διάρκεια του έτους. Οι ανωτέρω αμοιβές εγκρίνονται από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση και προ-εγκρίνονται από αυτήν για το επόμενο οικονομικό έτος.

### **2.1.2 Αποδοχές Συμβούλων με εργασιακή σχέση**

Επί του παρόντος, πέντε (5) Σύμβουλοι της Εταιρείας έχουν εργασιακή σχέση με την ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ (ΕΛΛΑΣ) Α.Ε. Το γεγονός ότι αυτά τα άτομα έχουν εκλεγεί από τη Γενική Συνέλευση ως Σύμβουλοι δεν διαφοροποιεί το μισθό ή τις πρόσθετες παροχές τους (βλ. σχετικό εδάφιο παρακάτω) ή αναθεωρεί τη σύμβαση εργασίας τους με οποιονδήποτε τρόπο. Το ιστορικό απασχόλησης αυτών των πέντε Συμβούλων στην Εταιρεία χρονολογείται από το 1978, το 1982, το 1986, το 2010 και το 2011 αντίστοιχα και για το σκοπό αυτό ουδεμία εκ των συμβάσεων των εν λόγω Συμβούλων απαιτεί έγκριση από τη Γενική Συνέλευση (προϋπόθεση που εισήγαγε ο Ν. 4548/2018).

Οι συμβάσεις εργασίας των Συμβούλων με εργασιακή σχέση είναι «τυπικές» συμβάσεις αορίστου χρόνου που συνήθως προσφέρονται από τον Ελληνικό ιδιωτικό τομέα και δεν προβλέπουν αποζημίωση σε περίπτωση τερματισμού της θητείας ή λήξης της σύμβασης εργασίας εκτός από εκείνες που προβλέπονται από την Ελληνική εργατική νομοθεσία.

Το συνολικό ύψος των αποδοχών των εν λόγω Συμβούλων καθορίζεται κυρίως με βάση την μισθολογική πολιτική που υιοθετείται από την Εταιρεία ενώ η Επιτροπή Αποδοχών επιφορτίζεται με το να παρακολουθεί συνεχώς τις πρακτικές της αγοράς και υποβάλλει προτάσεις προκειμένου να διασφαλιστεί ότι το συνολικό ύψος της αμοιβής των εν λόγω Συμβούλων καθώς επίσης του Προέδρου και του Αντιπροέδρου παραμένει ανταγωνιστικό σε

σχέση με το μέσο επίπεδο της αγοράς για παρόμοιες θέσεις (βλ. εδάφιο «Η Μεταβλητή συνιστώσα της αμοιβής των Συμβούλων»)

Η ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ (ΕΛΛΑΣ) Α.Ε. έχει υιοθετήσει μια συνεκτική μισθολογική πολιτική, οι βασικοί πυλώνες της οποίας έχουν ως ακολούθως:

Κάθε εργαζόμενος/η λαμβάνει μικτό μισθό (βλ. ορισμό στη σελίδα 2) που αντιστοιχεί στην εμπειρία του/της, τον ρόλο που καλύπτει και το εύρος των ευθυνών που του/της έχουν ανατεθεί. Εκτός από τον μικτό μισθό, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν κάθε χρόνο το αποκαλούμενο «Δώρο Χριστουγέννων», «Δώρο Πάσχα» και «Επίδομα Καλοκαιρινών Διακοπών»<sup>1</sup>.

Ως εκ τούτου, στην αρχή της εργασιακής σχέσης με την Εταιρεία οι εργαζόμενοι λαμβάνουν 14 μικτούς μισθούς ετησίως. Αυτός ο αρχικός μικτός μισθός ονομάζεται «βασικός μισθός» και αποτελεί το 100% του μικτού μισθού. Με απλά λόγια, κατά την έναρξη της εργασιακής σχέσης ενός υπαλλήλου με την Εταιρεία ο «μικτός μισθός» και ο «βασικός μισθός» είναι το ίδιο ποσό.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, «η Εταιρεία μεριμνά για τη διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που ενθαρρύνει τη μακροχρόνια παραμονή και παρακινεί στη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων με γνώμονα τη διαχρονική μεγιστοποίηση της μετοχικής αξίας» και για το σκοπό αυτό η μισθολογική πολιτική της Εταιρείας παρέχει τα ακόλουθα:

- Τόσο το «Δώρο Πάσχα» όσο και το «Επίδομα Καλοκαιρινών Διακοπών» αυξάνονται κατά 100% μετά από δέκα (10) χρόνια παραμονής στην Εταιρεία. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι τελικά λαμβάνουν ετησίως συνολικό ποσό που ισούται με 15 φορές το μικτό μισθό.
- Κάθε εργαζόμενος λαμβάνει αυτόματες προσαυξήσεις ανά διαστήματα τριών (3) ετών (χρονοεπίδομα). Αυτές οι προσαυξήσεις υπολογίζονται επί του «βασικού μισθού». Η πρώτη προσαύξηση ανέρχεται σε 7% και όλες οι υπόλοιπες προσαυξήσεις ανά τριετία σε 5%. Υπάρχει ένα ανώτατο όριο όσον αφορά το ποσοστό που δύναται να διαμορφωθεί του χρονοεπίδομα συνολικά:
  - 47% για τους υπαλλήλους των Κεντρικών Γραφείων (μετά από 27 έτη στην Εταιρεία)
  - 57% για τους υπαλλήλους του Διυλιστηρίου (μετά από 33 έτη στην Εταιρεία)

Η ανωτέρω δομή εξέλιξης των αποδοχών θεσπίστηκε προκειμένου να προστατευθεί το ποσό που εισπράττεται από τους εργαζόμενους από ενδεχόμενες πληθωριστικές πιέσεις ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια περιόδων που η Εταιρεία κρίνει ότι δεν θα πρέπει να χορηγούνται γενικές μισθολογικές αυξήσεις συνεκτιμώντας τις οικονομικές συνθήκες και την εξέλιξη των εργασιών και των οικονομικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας (σύμφωνα και με τις προτεινόμενες διορθωτικές προτάσεις της Επιτροπής Αποδοχών όπως αναφέρεται στη σελίδα 2).

Με την πάροδο των ετών, ο «μικτός μισθός» κάθε εργαζόμενου διαμορφώνεται ως το άθροισμα του «βασικού μισθού» και του «συνολικού ποσού του χρονοεπιδόματος». Το τελευταίο

---

<sup>1</sup> Δώρο Χριστουγέννων = ένας (1) μικτός μισθός, Δώρο Πάσχα & Επίδομα Καλοκαιρινών Διακοπών = μισός (0,5) μικτός μισθός έκαστο.



καταλήγει να αποτελεί ένα σημαντικό μέρος του «μικτού μισθού», ενώ ο «βασικός μισθός» είναι καθοριστικός παράγοντας για το ποσό που καταβάλλεται στον εργαζόμενο στο πλαίσιο του συνταξιοδοτικού προγράμματος (βλ. εδάφιο «πρόσθετες παροχές») που προσφέρει η Εταιρεία σ' όλο το προσωπικό.

Ο μισθός των Συμβούλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας με τη ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ (ΕΛΛΑΣ) Α.Ε. διαμορφώνεται και θα συνεχίσει να διαμορφώνεται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στη μισθολογική πολιτική της Εταιρείας.

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η Εταιρεία «δεν παρέχει στα στελέχη της πρόσθετες χρηματικές αμοιβές σε τακτική βάση». Τούτο λεχθέντος, πρέπει να τονιστεί ότι σε συγκεκριμένες οικονομικές χρήσεις, κατόπιν εισηγήσεως της Επιτροπής Αποδοχών (η οποία, όπως ήδη αναφέρθηκε, έχει επιφορτιστεί με την υποβολή προτάσεων διορθωτικών μέτρων), το Διοικητικό Συμβούλιο, λαμβάνοντας υπόψη την πρόοδο των εργασιών της Εταιρείας και τα οικονομικά αποτελέσματα, αποφάσισε και προσέφερε μέχρι ένα (1) επιπλέον μικτό μισθό σε όλο το προσωπικό της Εταιρείας.

Η μεταχείριση των Συμβούλων με σχέση έμμισθης εργασίας με την ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ (ΕΛΛΑΣ) Α.Ε. ήταν και θα είναι η ίδια με εκείνη του προσωπικού της Εταιρείας όσον αφορά τις ad-hoc πρόσθετες αμοιβές. Δεδομένου ότι ένας (1) επιπλέον μισθός συνιστά ποσοστό μικρότερο του 7% των ετήσιων αποδοχών και ενσωματώνεται στο ετήσιο συνολικό ποσό της ακαθάριστης μισθοδοσίας των συγκεκριμένων Συμβούλων, οι εν λόγω ad-hoc πρόσθετες αμοιβές θεωρούνται, για τους σκοπούς της Πολιτικής Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ως μέρος των σταθερών αποδοχών.

### **2.1.3 Πρόσθετες Παροχές**

Η Εταιρεία προσφέρει μια σειρά πρόσθετων παροχών, οι οποίες περιλαμβάνουν: πρόγραμμα ασφάλισης ζωής και νοσοκομειακής περίθαλψης, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, εταιρικό αυτοκίνητο.

Με εξαίρεση την παροχή εταιρικού αυτοκινήτου οι πρόσθετες παροχές που αναφέρονται ανωτέρω παρέχονται σε όλους τους υπαλλήλους της Εταιρείας.

Οι Ανεξάρτητοι Σύμβουλοι και ο Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος που δεν είναι μέλος κάποιας Επιτροπής δεν λαμβάνουν τις παροχές που αναφέρονται παραπάνω.

Οι υπόλοιποι Σύμβουλοι λαμβάνουν πρόσθετες παροχές ως ακολούθως:

#### *Σύμβουλοι με σχέση εργασίας*

Στους πέντε (5) Συμβούλους που έχουν εργασιακή σχέση με την Εταιρεία προσφέρεται ολόκληρο το φάσμα των πρόσθετων παροχών, οι οποίες σε κάθε περίπτωση διατίθενται και στους Διευθυντές της Εταιρείας που είναι επιφορτισμένοι με σημαντικές αρμοδιότητες (π.χ. Γενικός

Διευθυντής Εμπορίας, Γενικός Διευθυντής Στρατηγικού Σχεδιασμού, Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής Διωλιστηρίου, Γενικός Διευθυντής Πληροφορικής).

Το πρόγραμμα υγείας της Εταιρείας παρέχεται σε όλους τους υπαλλήλους και καλύπτει δαπάνες νοσοκομειακής περίθαλψης έως και Ευρώ 40.000 ετησίως ανά εξαρτώμενο μέλος οικογένειας.

Το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα της Εταιρείας παρέχεται επίσης σε όλους τους εργαζόμενους και κατά τη συνταξιοδότηση χορηγεί ένα συνολικό ποσό ίσο με τον αριθμό των ετών εργασίας του υπαλλήλου στην Εταιρεία επί το ποσό του καταληκτικού βασικού μισθού (δηλαδή τον βασικό μισθό του έτους πριν από τη συνταξιοδότηση).

Οι εν λόγω Σύμβουλοι με καθεστώς έμμισθης απασχόλησης αντιμετωπίζονται κατά τον ίδιο τρόπο με τους υπόλοιπους υπαλλήλους αναφορικά με τους όρους και τις προϋποθέσεις των προαναφερθέντων προγραμμάτων. Τέτοια προγράμματα προσφέρονται συνήθως από μεγάλες εταιρείες στην Ελλάδα και, δεδομένου ότι αφορούν «Ομαδικά προγράμματα» (δηλαδή το ασφάλιστρο ανά εργαζόμενο είναι μικρό ποσό), η ετήσια παροχή που αναλογεί σε κάθε Σύμβουλο αποτελεί μικρό μόνο μέρος της συνολικής ακαθάριστης αμοιβής του/της. Για το σκοπό αυτό, τα οφέλη (συμπεριλαμβανομένων των μισθωμάτων για το εταιρικό αυτοκίνητο) θεωρούνται, για τους σκοπούς της Πολιτικής Αποδοχών, ως συνιστώσα των σταθερών αποδοχών των Συμβούλων.

#### Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος, Αντιπρόεδρος

Ο Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος και ο Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν υπόκεινται σε καθεστώς εργασιακής σχέσης με την Εταιρεία. Ιστορικά, αμφότεροι λαμβάνουν την Ετήσια Σταθερή Αποζημίωση που εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Επίσης, τους παρέχεται όλο το φάσμα των πρόσθετων παροχών εκτός αυτών του συνταξιοδοτικού προγράμματος λόγω της απουσίας μισθού που αποτελεί προϋπόθεση του προγράμματος.

Αντί μισθού, τα τελευταία χρόνια, ο Πρόεδρος και ο Αντιπρόεδρος έλαβαν αμοιβή μέσω της διανομής μέρους των Καθαρών Κερδών της χρήσης της Εταιρείας (βλ. επόμενη ενότητα 2.2) μετά από έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων και ανάλογα με την κερδοφορία της Εταιρείας.

#### Μη Εκτελεστικός Σύμβουλος χωρίς σχέση εργασίας – μέλος Επιτροπής Ελέγχου

Στον εν λόγω Σύμβουλο παρέχεται εταιρικό αυτοκίνητο υπό τους συνήθεις όρους και προϋποθέσεις που παρέχεται και σε άλλα στελέχη της Εταιρείας. Τα τελευταία χρόνια, έλαβε αμοιβή μέσω της διανομής μέρους των Καθαρών Κερδών της χρήσης της Εταιρείας (βλ. επόμενη ενότητα 2.2) μετά από έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων και ανάλογα με την κερδοφορία της Εταιρείας.



## **2.2 Η Μεταβλητή συνιστώσα της αμοιβής των Συμβούλων**

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, «η Επιτροπή Αποδοχών έχει επιφορτισθεί με το καθήκον να παρακολουθεί συνεχώς τις πρακτικές της αγοράς και να υποβάλλει προτάσεις για να διασφαλίσει ότι η συνολική αμοιβή των Συμβούλων καθώς επίσης του Προέδρου και του Αντιπροέδρου παραμένει ανταγωνιστική σε σχέση με το μέσο επίπεδο της αγοράς για παρόμοιες θέσεις».

Τα τελευταία χρόνια το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας αποφάσισε να συμπεριλάβει ως θέμα της ημερήσιας διάταξης των Ετήσιων Τακτικών Γενικών Συνελεύσεων των ετών 2016, 2017, 2018, 2019 και 2020 τη διανομή μέρους των Καθαρών Κερδών της χρήσης σε όλο το προσωπικό της Εταιρείας και στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ως ανταμοιβή και αναγνώριση της συμβολής τους στην επίτευξη εξαιρετικών οικονομικών αποτελεσμάτων που οδήγησαν ταυτόχρονα στην αύξηση της μετοχικής αξίας.

Το 2016, το 2017, το 2019 και το 2020 διανεμήθηκε σε κάθε υπάλληλο της Εταιρείας ένας (1) μικτός μισθός, το 2018 ενάμισι (1,5) μικτός μισθός, ενώ για όλα τα παραπάνω έτη χορηγήθηκε πρόσθετη αμοιβή στον Πρόεδρο & Διευθύνοντα Σύμβουλο, τον Αντιπρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου και στους υπόλοιπους Συμβούλους (πλην των Ανεξάρτητων Συμβούλων και του Μη Εκτελεστικού Συμβούλου μη μέλους κάποιας Επιτροπής) προκειμένου να διασφαλιστεί ότι το συνολικό ύψος της αμοιβής διαμορφώνεται στο μέσο επίπεδο της αγοράς για παρόμοιες θέσεις.

Δεν απαιτήθηκε η διαμόρφωση προγράμματος παροχής πρόσθετων κινήτρων εκ μέρους της Διοίκησης δεδομένου ότι, η υψηλή κερδοφορία είναι μια έννοια κατανοητή από όλους τους εργαζόμενους οι οποίοι συνειδητοποιούν ότι κάθε ενέργεια κατά την εκτέλεση των καθημερινών καθηκόντων τους πρέπει να πραγματοποιείται σύμφωνα με τα υψηλότερα δυνατά πρότυπα συμβάλλοντας έτσι στην αυξητική πορεία των εργασιών της Εταιρείας.

Δεν τέθηκε συγκεκριμένο όριο αναφορικά με το ποσοστό των μεταβλητών αμοιβών επί των συνολικών αμοιβών για κάθε Σύμβουλο. Ο λόγος για αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι ο Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος και ο Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν μισθό. Επομένως στην περίπτωση τους η σταθερή συνιστώσα (Ετήσια Σταθερή Αποζημίωση πλέον μέρος των εταιρικών παροχών) διαμορφώνεται σε εξαιρετικά χαμηλό επίπεδο.



### 3. Η Πολιτική Αμοιβών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου: Ο πίνακας

	Συνιστώσες Σταθερής Αμοιβής			Μεταβλητή Συνιστώσα
	Ετήσια Αμοιβή	Μισθός	Πρόσθετες Παροχές	Διανομή Κερδών
<b>Πρόεδρος &amp; Διευθύνων Σύμβουλος</b>	Έγκριση από Ετήσια Γενική Συνέλευση	-	Πολιτική Εταιρείας *	Έγκριση από Ετήσια Γενική Συνέλευση
<b>Αντιπρόεδρος</b>	Έγκριση από Ετήσια Γενική Συνέλευση	-	Πολιτική Εταιρείας *	Έγκριση από Ετήσια Γενική Συνέλευση
<b>Εκτελεστικά Μέλη / Με σχέση εργασίας</b>	Έγκριση από Ετήσια Γενική Συνέλευση	Πολιτική Εταιρείας	Πολιτική Εταιρείας	Έγκριση από Ετήσια Γενική Συνέλευση
<b>Μη Εκτελεστικό Μέλος / Με σχέση εργασίας</b>	Έγκριση από Ετήσια Γενική Συνέλευση	Πολιτική Εταιρείας	Πολιτική Εταιρείας	Έγκριση από Ετήσια Γενική Συνέλευση
<b>Μη Εκτελεστικό Μέλος / Μέλος Επιτροπής Ελέγχου</b>	Έγκριση από Ετήσια Γενική Συνέλευση	-	Πολιτική Εταιρείας *	Έγκριση από Ετήσια Γενική Συνέλευση
<b>Μη Εκτελεστικό Μέλος</b>	Έγκριση από Ετήσια Γενική Συνέλευση	-	-	-
<b>Ανεξάρτητα Μέλη</b>	Έγκριση από Ετήσια Γενική Συνέλευση	-	-	-
<b>Επιτροπή Ελέγχου</b>	Έγκριση από Ετήσια Γενική Συνέλευση	-	-	-

\* Δεν περιλαμβάνεται το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα