



## **Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ.**

Η παρούσα έκδοση αποτελεί την 3<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 του Ιουνίου 2022 που πραγματοποιήθηκε με ποσοστό απαρτίας 71,06% ενώ το ποσοστό των θετικών ψήφων ανήλθε σε 93,55% των παρισταμένων μετόχων.

## Προοίμιο

Η Πολιτική Αποδοχών («η Πολιτική») καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας στο πλαίσιο του άρθρου 110 του Νόμου 4548/2018. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας θεωρεί ότι το περιεχόμενο της Πολιτικής περιλαμβάνει το σύνολο των πληροφοριών που προβλέπονται στο άρθρο 111 του Νόμου 4548/2018.

Στην ακολουθούμενη από την Εταιρεία διαδικασία αναφορικά με την λήψη αποφάσεων για την έγκριση και τον προσδιορισμό του περιεχομένου της Πολιτικής, τις προϋποθέσεις για την επανεξέταση, αναθεώρηση και την εφαρμογή της, συμμετέχουν: οι υπεύθυνοι των Τμημάτων Μισθοδοσίας των Κεντρικών Γραφείων και του Διυλιστηρίου, ο Γενικός Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού ή ο αναπληρωτής του, ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού του Διυλιστηρίου, η Επιτροπή Αποδοχών και το Διοικητικό Συμβούλιο.

Στο πλαίσιο της παραπάνω διαδικασίας η Επιτροπή Αποδοχών ενημερώνεται σε εξαμηνιαία βάση αναφορικά με την εξέλιξη της μισθολογικής δαπάνης της Εταιρείας, τις βαθμίδες κατηγοριοποίησης του προσωπικού, τις μέσες ετήσιες μισθολογικές αποδοχές των εργαζομένων και τη διάμεσο αυτών. Επιπλέον, η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού παρέχει στην Επιτροπή Αποδοχών συγκριτικά στοιχεία σε σχέση με τον ανταγωνισμό.

Η Επιτροπή Αποδοχών συνεκτιμά τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας κατά την υποβολή προτάσεων που διαμορφώνουν το συνολικό ύψος αποζημίωσης των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών σε τρόπο ώστε τα συμφέροντά τους να ευθυγραμμίζονται με τα συμφέροντα των μετόχων.

Εφόσον η Επιτροπή Αποδοχών κρίνει ότι η Πολιτική χρήζει αναθεώρησης ή τροποποιήσεων υποβάλλει την τροποποιημένη Πολιτική στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας το οποίο με τη σειρά του την εγκρίνει και εν συνεχεία την συμπεριλαμβάνει ως θέμα της ημερήσιας διάταξης στην επόμενη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας για τελική έγκριση.

Η Εταιρεία έχει θεσπίσει τα απαραίτητα μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση ενδεχόμενων συγκρούσεων συμφερόντων όσον αφορά στην Πολιτική ως εξής:

- Η Επιτροπή Αποδοχών καθώς και οι λοιπές εμπλεκόμενες οργανικές μονάδες της Εταιρείας συμμετέχουν ενεργά κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή της Πολιτικής
- Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη δεν συμμετέχουν στη συζήτηση που αφορά στον καθορισμό των ατομικών τους αποδοχών
- Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. απέχουν της ψηφοφορίας στη συνεδρίαση του Δ.Σ. για την οριστικοποίηση του ύψους των προτεινόμενων μεταβλητών αμοιβών τους για έγκριση από τη Γενική Συνέλευση

- Η Πολιτική δεν προβλέπει μεταβλητές αμοιβές ή άλλες αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. προκειμένου να μην υφίσταται σύγκρουση συμφερόντων κατά τη λήψη των αποφάσεών τους και να έχουν τη δυνατότητα να ασκήσουν εποικοδομητική και αντικειμενική κριτική σε αποφάσεις της διοίκησης που ενέχουν κίνδυνο

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 ουσιώδης 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. Μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση η Πολιτική δημοσιεύεται στην εταιρική ιστοσελίδα μαζί με τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας και παραμένει διαθέσιμη για όσο χρονικό διάστημα είναι σε ισχύ.

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας: Γενικούς Διευθυντές, Ανώτερους Διευθυντές Διυλιστηρίου, Νομικό Σύμβουλο.

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

Η Εταιρεία οφείλει να διασφαλίζει ότι τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη και οι Σύμβουλοι με έμμισθη εργασιακή σχέση ανταμείβονται κατά τρόπο συνεπή με την μισθολογική πολιτική της, 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.

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 οποία συνοπτικά αναλύεται στο εδάφιο 2.1.2. της παρούσας Πολιτικής.

Η Εταιρεία δεν παρέχει στο προσωπικό και στα στελέχη της πρόσθετες χρηματικές αμοιβές σε τακτική βάση. Οι πρόσθετες χρηματικές παροχές εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών.

Η Επιτροπή Αποδοχών οφείλει να διασφαλίζει τη διαφάνεια ως προς τις παρεχόμενες αμοιβές του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, του Αντιπροέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, του Διευθύνοντος Συμβούλου, των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με έμμισθη εργασιακή σχέση, των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου χωρίς έμμισθη εργασιακή σχέση, και των

ανώτατων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν μόνο την ετήσια σταθερή αμοιβή η οποία εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

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.

Επιπρόσθετα, 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 του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, του Αντιπροέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, του Διευθύνοντος Συμβούλου, των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με έμμισθη εργασιακή σχέση, των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου χωρίς έμμισθη εργασιακή σχέση καθώς και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας παραμένει ανταγωνιστική σε σχέση με το μέσο επίπεδο της αγοράς για παρόμοιες θέσεις.

## **2. Συνιστώσες αποδογών 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 (εκτελεστικά και μη εκτελεστικά) ως εκ της ιδιότητάς τους 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 και του φόρου εισοδήματος φυσικών προσώπων) που καταβάλλεται στους Συμβούλους με έμμισθη εργασιακή σχέση ή και σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.
- Πρόσθετες Παροχές (π.χ. εταιρικό αυτοκίνητο, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, πρόγραμμα ασφάλισης ζωής και νοσοκομειακής περίθαλψης) που καταβάλλονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πλην των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών μελών του .

### **Μεταβλητές αμοιβές:**

Επιπλέον αμοιβή από τα Καθαρά Κέρδη χρήσης ή από τα Κέρδη παρελθουσών χρήσεων που καταβάλλεται σε Συμβούλους, εξαιρουμένων των ανεξάρτητων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, 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 εκλέχθηκαν 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 το άρθρο 10 του Νόμου 4706/2020<sup>1</sup>, οι εισηγμένες εταιρείες οφείλουν να διαθέτουν επιτροπές ως εξής: Επιτροπή Ελέγχου, Επιτροπή Αποδοχών και Επιτροπή Υποψηφιοτήτων.

Η προβλεπόμενη Ετήσια Σταθερή Αποζημίωση που λαμβάνουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας διαμορφώνεται ως εξής:

<i>Ιδιότητα Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου</i>	<i>Ετήσια Σταθερή Αποζημίωση</i>
<i>Εκτελεστικά Μέλη</i>	<i>Ευρώ 30.000</i>
<i>Μη Εκτελεστικά Μέλη</i>	
<i>Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη</i>	
<i>Απλά Μέλη Επιτροπών άρθρου 10 Ν. 4706</i>	<i>Ευρώ 35.000</i>
<i>Πρόεδροι Επιτροπών άρθρου 10 Ν. 4706</i>	<i>Ευρώ 40.000</i>

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.

#### **Χρηματικό όριο “σημαντικής αμοιβής” (άρθρο 9 παρ. 2 α του Νόμου 4706/2020).**

Το χρηματικό όριο “σημαντικής αμοιβής” συνολικής ετήσιας αποζημίωσης από τον Όμιλο της Εταιρείας άνω της οποίας ένα μέλος του Δ. Σ. ή τρίτο πρόσωπο μέλος της Επιτροπής Ελέγχου χαρακτηρίζεται ως μη ανεξάρτητο, ορίζεται στα 100.000 Ευρώ συμπεριλαμβανομένης της ετήσιας σταθερής αμοιβής που λαμβάνει αυτό το μέλος ή τρίτο πρόσωπο υπό την ιδιότητα του Συμβούλου ή μέλους της Επιτροπής Ελέγχου της Εταιρείας.

<sup>1</sup> Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις.

## 2.1.2 Αποδοχές Συμβούλων με εργασιακή σχέση ή/και σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών

Οι συμβάσεις εργασίας των Συμβούλων με εργασιακή σχέση ή σχέση εντολής 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, του Αντιπροέδρου και του Διευθύνοντος Συμβούλου παραμένει ανταγωνιστικό σε σχέση με το μέσο επίπεδο της αγοράς για παρόμοιες θέσεις (βλ. εδάφιο «Η Μεταβλητή συνιστώσα της αμοιβής των Συμβούλων»).

Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι το συνολικό ύψος της αμοιβής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας παραμένει ανταγωνιστικό για παρόμοιες θέσεις, η Επιτροπή Αποδοχών συνεκτιμά τις ασφαλιστικές και φορολογικές επιβαρύνσεις επί των μικτών απολαβών κυρίως των Συμβούλων με έμμισθη εργασιακή σχέση σύμφωνα με τον ενδεικτικό πίνακα στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ της παρούσας Πολιτικής.

Η Εταιρεία διαθέτει μια συνεκτική μισθολογική πολιτική ως ακολούθως:

Κάθε εργαζόμενος/η λαμβάνει μικτό μισθό (βλ. ορισμό στη σελίδα 3) 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>2</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 παρέχει κίνητρα για τη 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.

<sup>2</sup> Δώρο Χριστουγέννων = ένας (1) μικτός μισθός, Δώρο Πάσχα & Επίδομα Καλοκαιρινών Διακοπών = μισός (0,5) μικτός μισθός έκαστο.

- 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 το 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 3).

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 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 την Εταιρεία διαμορφώνεται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στη μισθολογική πολιτική της Εταιρείας σύμφωνα με τα παραπάνω.

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, δύναται με απόφασή του να καταβάλλει μέσω της μισθοδοσίας πρόσθετες χρηματικές αμοιβές σε όλο το προσωπικό της Εταιρείας.

Η μεταχείριση των Συμβούλων με σχέση έμμισθης εργασίας με την Εταιρεία είναι η ίδια με εκείνη του προσωπικού της Εταιρείας όσον αφορά τις ad-hoc πρόσθετες χρηματικές αμοιβές οι οποίες 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 Μη Εκτελεστικοί Σύμβουλοι δεν λαμβάνουν τις παροχές που αναφέρονται παραπάνω.**

Οι υπόλοιποι Σύμβουλοι λαμβάνουν πρόσθετες παροχές ως ακολούθως:

#### Σύμβουλοι με σχέση εργασίας ή εντολής

Στους 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 Οικονομικών, Γενικός Διευθυντής Διυλιστηρίου, Γενικός Διευθυντής Εμπορίας, Γενικός Διευθυντής Στρατηγικής, Γενικός Διευθυντής Πληροφορικής, Γενικός Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού, Γενικός Διευθυντής Οικονομικών Εμπορικών Θυγατρικών).

Το πρόγραμμα υγείας της Εταιρείας παρέχεται σε όλους τους υπαλλήλους και καλύπτει δαπάνες νοσοκομειακής περίθαλψης έως και Ευρώ 40.000 ανά περιστατικό νοσηλείας για τον υπάλληλο και τα εξαρτώμενα μέλη της οικογενείας του.

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 Διοικητικού Συμβουλίου

Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν υπόκειται σε καθεστώς εργασιακής σχέσης με την Εταιρεία. Λαμβάνει την Ετήσια Σταθερή Αποζημίωση που εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων καθώς επίσης και αμοιβή μέσω της διανομής μέρους των Καθαρών Κερδών της χρήσης της Εταιρείας ή από τα Κέρδη παρελθουσών Χρήσεων (βλέπε επόμενη ενότητα 2.2) μετά από έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας.



### Μη Εκτελεστικοί Σύμβουλοι χωρίς σχέση εργασίας

Παρέχεται κατά περίπτωση εταιρικό αυτοκίνητο υπό τους συνήθεις όρους και προϋποθέσεις που παρέχεται και σε άλλα στελέχη της Εταιρείας. Ομοίως υφίσταται η δυνατότητα αμοιβής μέσω της διανομής μέρους των Καθαρών Κερδών της χρήσης της Εταιρείας ή από τα Κέρδη παρελθουσών Χρήσεων (βλέπε επόμενη ενότητα 2.2) μετά από έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.

## **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 του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, του Αντιπροέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, του Διευθύνοντος Συμβούλου, των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με έμμισθη εργασιακή σχέση, των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου χωρίς έμμισθη εργασιακή σχέση καθώς και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας παραμένει ανταγωνιστική σε σχέση με το μέσο επίπεδο της αγοράς για παρόμοιες θέσεις”.

Η μεταβλητή αμοιβή των Συμβούλων προέρχεται από διανομή μέρους των Καθαρών Κερδών Χρήσης της Εταιρείας ή από τα Κέρδη παρελθουσών χρήσεων μετά από έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων και αποσκοπεί:

- στη σύνδεση της αμοιβής με τη συνεισφορά του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου στην επίτευξη των στόχων της Εταιρείας με δεδομένο ότι δεν λαμβάνει μισθό για τις υπηρεσίες που παρέχει.
- στη σύνδεση της αμοιβής του Αντιπροέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου και Διευθύνοντος Συμβούλου, των Αναπληρωτών Διευθύνοντων Συμβούλων, των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με έμμισθη εργασιακή σχέση, καθώς και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών με την ατομική τους απόδοση συνεκτιμώντας το επίπεδό τους στη διοικητική βαθμίδα της Εταιρείας
- στη διαφοροποίηση της ποσοστιαίας σύνθεσης των συνιστωσών που διαμορφώνουν τις συνολικές καθαρές αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με έμμισθη σχέση εργασίας ή εντολής, καθώς και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών, ώστε να αντισταθμίζεται και εξομαλύνεται μέρος των επιμέρους επιβαρύνσεων επί των ονομαστικών μισθολογικών απολαβών (βλέπε σχετικό πίνακα στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ της Πολιτικής)
- στην παροχή ικανοποιητικής συνολικής αμοιβής προς τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για το ρόλο τους στην παρακολούθηση, εξέταση και υλοποίηση της στρατηγικής της Εταιρείας καθώς και στη διασφάλιση της αποτελεσματικής εποπτείας των εκτελεστικών μελών

**Οι Ανεξάρτητοι Μη Εκτελεστικοί Σύμβουλοι δεν λαμβάνουν μεταβλητές αμοιβές.**

Δεν τίθεται 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 του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνει μισθό. Επομένως, στην περίπτωση του η σταθερή συνιστώσα (Ετήσια Σταθερή Αποζημίωση πλέον μέρος των εταιρικών παροχών) διαμορφώνεται σε εξαιρετικά χαμηλό επίπεδο.

Προκειμένου η Επιτροπή Αποδοχών να προτείνει το ύψος της μεταβλητής αμοιβής ανά μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και ανώτατο διευθυντικό στέλεχος συνεκτιμά σειρά κριτηρίων χρηματοοικονομικής και μη χρηματοοικονομικής απόδοσης καθώς και κριτηρίων που σχετίζονται με την εταιρική κοινωνική ευθύνη.

Προϋπόθεση για την αναβολή ή αναστολή καταβολής της μεταβλητής αμοιβής είναι η εν λόγω αναβολή ή αναστολή να είναι αναγκαία για την εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και τη βιωσιμότητα εν γένει της Εταιρείας. Σε εν τέτοιο ενδεχόμενο απαιτείται έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας μετά από προηγούμενη έγκριση της Επιτροπής Αποδοχών κατόπιν εισηγήσεως από τον Γενικό Διευθυντή Οικονομικών.

Δεν υφίσταται πρόβλεψη για την ανάκτηση μεταβλητών αμοιβών από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη. Ισχύουν τα προβλεπόμενα στο Νόμο 4548/2018.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Ενδεικτικός πίνακας Ανάλυσης Μικτών και Καθαρών Αποδοχών Μέλους Δ.Σ. με έμμοιθη σχέση**

Είδος Αμοιβής (σε EUR)	Ποσοστό	Μικτές Αποδοχές	Ασφαλ. Κρατήσεις	Φόρος	Καθαρές Αποδοχές	Ποσοστό
Μισθός	70%	240.000	12.000	103.220	124.780	62%
Εταιρικές Παροχές	7%	25.000		(*)		0%
Αμοιβή Μέλους Δ.Σ.	9%	30.000		1.500	28.500	14%
Μεταβλητή Αμοιβή	14%	50.000		2.500	47.500	24%
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>100%</b>	<b>345.000</b>	<b>12.000</b>	<b>107.220</b>	<b>200.780</b>	<b>100%</b>

(\*) Ο Φόρος επί των Εταιρικών Παροχών έχει συμπεριληφθεί στο Φόρο επί των Μισθολογικών Απολαβών

