

Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ.

Η παρούσα έκδοση αποτελεί την 5^η 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 2024 που πραγματοποιήθηκε με ποσοστό απαρτίας 73,93% ενώ το ποσοστό των θετικών ψήφων ανήλθε σε 99,57% των παρισταμένων μετόχων.

Προίμιο

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 *χρηματικών* 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 και το 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 μέσω της μισθοδοσίας 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 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 (εκτελεστικά και μη εκτελεστικά) ως εκ της ιδιότητός 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.
- Δωρεάν διάθεση μετοχών (stock awards) εκδόσεως της Εταιρείας, σύμφωνα με το άρθρο 114 του Νόμου 4548/2018, στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βάσει των όρων του εκάστοτε προγράμματος το οποίο δύναται να εφαρμόζει η Εταιρεία κατόπιν θέσπισής του με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων και κατόπιν σχετικής εξουσιοδότησεως της τελευταίας προς το Διοικητικό Συμβούλιο για την εφαρμογή του.

- Διάθεση μετοχών με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης (options) για την απόκτηση μετοχών εκδόσεως της Εταιρείας, σύμφωνα με το άρθρο 113 του Νόμου 4548/2018, στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βάσει των όρων του εκάστοτε προγράμματος το οποίο δύναται να εφαρμόζει η Εταιρεία κατόπιν θέσπισής του με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων και κατόπιν σχετικής εξουσιοδοτήσεως της τελευταίας προς το Διοικητικό Συμβούλιο για την εφαρμογή του.

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 λήξη της σχετικής απόφασης. Σύμφωνα με το άρθρο 10 του Νόμου 4706/2020¹, 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:

Ιδιότητα Μελών	Ετήσια Σταθερή Αποζημίωση
Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	€ 30.000
Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	
Μη Εκτελεστικά – Ανεξάρτητα Μέλη Δ.Σ.	
Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	€ 50.000
Πρόεδρος Επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων	€ 45.000
Μέλη Επιτροπών (Ελέγχου/ Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων)	€ 40.000

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

¹ 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.

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.

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 μισθολογικών 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 Διευθύνοντος Συμβούλου παραμένει ανταγωνιστικό σε σχέση με το μέσο επίπεδο της αγοράς για παρόμοιες θέσεις (βλ. εδάφιο «Οι συνιστώσες των μεταβλητών αμοιβών 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 σχέση².

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”³.

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

² Ο φορολογικός συντελεστής για το τμήμα ετήσιων μικτών μισθολογικών απολαβών άνω των Ευρώ 42.000 ανέρχεται σε 44% .

³ Δώρο Χριστουγέννων = ένας (1) μικτός μισθός, Δώρο Πάσχα & Επίδομα Καλοκαιρινών Διακοπών = μισός (0,5) μικτός μισθός έκαστο.

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.
- 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 που ξεκίνησε πριν την 31.05.2021 διαμορφώνεται με βάση τα προβλεπόμενα στη μισθολογική πολιτική της Εταιρείας σύμφωνα με τα παραπάνω. Για προσλήψεις μετά την 01.06.2021 δεν προβλέπονται αυτόματες προσαυξήσεις ανά τριετία αλλά η δυνατότητα αυξήσεων επί τη βάσει ατομικής επίδοσης των εργαζομένων.

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.

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). Το εν λόγω πρόγραμμα καθορισμένων παροχών (defined benefit) παρέχεται σε εργαζόμενους οι οποίοι προσελήφθησαν μέχρι και την 31.05.2021. Για προσλήψεις μετά την 01.06.2021 το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα που παρέχει η Εταιρεία αφορά σε καθορισμένες εισφορές (defined contribution) το ύψος των οποίων είναι συνάρτηση της κατηγοριοποίησης (Job grade) και του ηλικιακού προφίλ των εργαζομένων.

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 Οι συνιστώσες των μεταβλητών αμοιβών 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”.

2.2.1 Επιπλέον χρηματική αμοιβή από τα Καθαρά Κέρδη χρήσης ή τα Κέρδη παρελθουσών χρήσεων

Η μεταβλητή αμοιβή των Συμβούλων η οποία 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 Διευθυνόντων 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 ασφαλιστικών και φορολογικών επιβαρύνσεων επί των ονομαστικών μισθολογικών απολαβών
- 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

2.2.2 Δωρεάν διάθεση μετοχών (stock awards)

Η Εταιρεία εφαρμόζει μακροπρόθεσμο πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με το άρθρο 114 του Νόμου 4548/2018, κατόπιν θέσπισης και έγκρισης του προγράμματος από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων και εξουσιοδότησης της τελευταίας προς το Διοικητικό Συμβούλιο για την υλοποίηση του προγράμματος.

Η αξία των μετοχών εκδόσεως της Εταιρείας προς διάθεση στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αναλογεί σε ποσοστό 15% επί της συνολικής ετήσιας αποζημίωσης των Συμβούλων (ήτοι επί του αθροίσματος σταθερών πλέον μεταβλητών αμοιβών) κάθε χρήσης. Ο αριθμός των μετοχών προς διάθεση προκύπτει για κάθε έτος ως το αποτέλεσμα της διαίρεσης του 15% της συνολικής ετήσιας αποζημίωσης των Συμβούλων κάθε χρήσης προς την μέση ετήσια χρηματιστηριακή τιμή της μετοχής της Εταιρείας σταθμισμένης με τον ημερήσιο όγκο συναλλαγών για την εν λόγω χρήση. Δεν υφίσταται υποχρέωση διακράτησης των χορηγούμενων μετοχών της Εταιρείας για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα εκ μέρους των Συμβούλων.

Η διάθεση των μετοχών που δικαιούνται τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για κάθε χρήση πραγματοποιείται σταδιακά μετά παρέλευση 36 μηνών (30%), 48 μηνών (30%) και 60 μηνών (40%) από την ημερομηνία χορήγησης των μετοχών.

Το πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών εκδόσεως της Εταιρείας στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αποσκοπεί στην παραμονή των στελεχών στην Εταιρεία και τη συνέχιση της διοίκησης αυτής για την υλοποίηση της επιχειρηματικής στρατηγικής της Εταιρείας ώστε τα συμφέροντα των Συμβούλων να συντάσσονται με εκείνα των μετόχων.

Δεδομένου ότι η αξία των μετοχών προς διάθεση στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συναρτάται από τη συνολική ετήσια αποζημίωση που λαμβάνουν, σημαντικό μέρος της οποίας αποτελούν οι μεταβλητές αμοιβές, η δωρεάν χορήγηση μετοχών (stock award) θεωρείται για τους σκοπούς της Πολιτικής Αποδοχών ως μέρος των μεταβλητών αμοιβών των Συμβούλων.

2.2.3 Διάθεση μετοχών με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης (options)

Η Εταιρεία εφαρμόζει μακροπρόθεσμο πρόγραμμα διάθεσης μετοχών στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με το άρθρο 113 του Νόμου 4548/2018, με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης απόκτησης μετοχών κατόπιν θέσπισης και έγκρισης του προγράμματος από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων και εξουσιοδότησης της τελευταίας προς το Διοικητικό Συμβούλιο για την υλοποίηση του προγράμματος.

Ο αριθμός των δικαιωμάτων προαίρεσης που χορηγούνται διαμορφώνεται με βάση τη συνολική αποζημίωση (ήτοι το άθροισμα σταθερών πλέον μεταβλητών αμοιβών) των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου κάθε χρήσης και την αντίστοιχη μέση ετήσια χρηματιστηριακή τιμή της μετοχής της Εταιρείας σταθμισμένη με τον ημερήσιο όγκο συναλλαγών για την εν λόγω χρήση. Για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο λαμβάνεται υπόψη το 100% της συνολικής ετήσιας αποζημίωσης, για τους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους το 25% και για τα υπόλοιπα στελέχη το 15%.

Προβλέπεται έναρξη της άσκησης του δικαιώματος για τη μετατροπή των δικαιωμάτων προαίρεσης σε μετοχές μετά παρέλευση 24 μηνών από τη χορήγηση των δικαιωμάτων και για διάστημα τριών ετών σε συγκεκριμένες ημερομηνίες. Δεν υφίσταται υποχρέωση διακράτησης των μετοχών εκδόσεως της Εταιρείας για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα εκ μέρους των Συμβούλων μετά τη μετατροπή των δικαιωμάτων για την απόκτηση των μετοχών.

Το πρόγραμμα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την απόκτηση μετοχών εκδόσεως της Εταιρείας αποσκοπεί στην παρακίνηση των στελεχών με γνώμονα τη μεγιστοποίηση της μετοχικής αξίας της Εταιρείας, δεδομένου ότι τα δικαιώματα μετατρέπονται σε μετοχές έναντι καταβολής τιμήματος, ώστε τα συμφέροντα των Συμβούλων να συντάσσονται με εκείνα των μετόχων.

Δεδομένου ότι ο αριθμός των δικαιωμάτων προαίρεσης προς χορήγηση στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συναρτάται από τη συνολική ετήσια αποζημίωση που λαμβάνουν, σημαντικό μέρος της οποίας αποτελούν οι μεταβλητές αμοιβές, η διάθεση μετοχών με τη μορφή δικαιωμάτων (stock options) για την απόκτηση μετοχών θεωρείται για τους σκοπούς της Πολιτικής Αποδοχών ως μέρος των μεταβλητών αμοιβών των Συμβούλων.

Οι Ανεξάρτητοι Μη Εκτελεστικοί Σύμβουλοι δεν λαμβάνουν μεταβλητές αμοιβές. Η δωρεάν διάθεση μετοχών (stock awards) και η διάθεση μετοχών με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης (stock options) παρέχεται μόνο στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

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) διαμορφώνεται σε εξαιρετικά χαμηλό επίπεδο.

Προκειμένου η Επιτροπή Αποδοχών να προτείνει το ύψος της μεταβλητής χρηματικής 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 των μεταβλητών αμοιβών 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 των μεταβλητών αμοιβών από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη. Ισχύουν τα προβλεπόμενα στο Νόμο 4548/2018.