

Ελληνικά Πετρέλαια Α.Ε.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Ως εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της

[30/6/2021]

ΗΜ/ΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ [30/06/2021]	ΕΚΔΟΣΗ [2]
--	----------------------

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΜΟΙΒΩΝ & ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΔΙΑΔΟΧΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε.	ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΜΕΤΟΧΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε.
---	---

ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ Ενδιαφερόμενα μέρη και επενδυτικό κοινό
--

Πίνακας περιεχομένων

1. Εισαγωγή.....	3
2. Σκοπός.....	3
3. Ο Ρόλος της Επιτροπής Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής σε σχέση με την Πολιτική Αποδοχών μελών Δ.Σ.	4
4. Πεδίο εφαρμογής	5
5. Συνιστώσες Αποδοχών που περιλαμβάνονται στην Πολιτική Αποδοχών	5
5.1 Αμοιβές ως εκ της ιδιότητας ως Μέλους Δ.Σ.	5
5.2 Πρόσθετες παροχές.....	6
5.3 Αμοιβές εκτελεστικών μελών Δ.Σ. βάσει συμβάσεων εργασίας.....	7
6. Διαδικασία έγκρισης και αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών	7
7. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών	8
8. Δημοσιότητα Πολιτικής Αποδοχών	8
9. Προηγούμενες συμφωνίες.....	8
10. Έλεγχος εφαρμογής.....	8
11. Αρχείο αλλαγών.....	8
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α	10
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β	11

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής, η «Πολιτική»), καταρτίστηκε από την αρμόδια Επιτροπή Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε.» (στο εξής η «Εταιρεία») μητρική Εταιρεία του Ομίλου εταιρειών ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ (στο εξής ο «Όμιλος») σύμφωνα με την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Μαΐου 2017 για τα δικαιώματα των μετόχων όπως ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το Ν. 4548/2018 και ειδικότερα σύμφωνα με το άρθρο 110 του εν λόγω νόμου.

Η Πολιτική εγκρίθηκε με την απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας με ημερομηνία 20 Δεκεμβρίου 2019 και τροποποιήθηκε με απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων με ημερομηνία 30 Ιουνίου 2021. Η Πολιτική ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία της έγκρισής της (στο εξής, η «Διάρκεια Ισχύος»), εκτός αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης (στο εξής «Γ.Σ.») λόγω ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών επί τη βάση των οποίων καταρτίστηκε.

Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις σχετικές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες, τις διατάξεις του καταστατικού της Εταιρείας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας αντικατοπτρίζοντας ταυτόχρονα τις ισχύουσες συμφωνίες ως προς τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής «Δ.Σ.»).

Ειδικότερα, η Πολιτική ορίζει διεξοδικά:

- (i) τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών Δ.Σ. και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς τα ως άνω πρόσωπα και
- (ii) τους όρους, με βάση τους οποίους θα παρέχονται αμοιβές και λοιπές παροχές στο μέλλον, σε υφιστάμενα και/ή νέα μέλη Δ.Σ. κατά τη διάρκεια ισχύος της.

Περαιτέρω, κατά την κατάρτιση της Πολιτικής ελήφθησαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες του συνόλου των εργαζομένων της Εταιρείας και του Ομίλου.

Η Πολιτική διατίθεται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας (www.helpe.gr).

2. Σκοπός

Το Δ.Σ. αποτελεί το ανώτατο εταιρικό όργανο καθορισμού, υλοποίησης και παρακολούθησης της στρατηγικής της Εταιρείας εκ μέρους των Μετόχων. Στο πλαίσιο αυτό, το κατάλληλο πλαίσιο αμοιβών και παροχών των μελών του Δ.Σ. γενικότερα και ειδικότερα των μελών που κατέχουν συγκεκριμένες θέσεις ή είναι επιφορτισμένα με ειδικότερα καθήκοντα, είναι σημαντικός παράγοντας για την επίτευξη των στόχων της Εταιρείας.

Η παρούσα Πολιτική έχει ως σκοπό τον καθορισμό του πλαισίου αμοιβών με τρόπο που να επιτυγχάνει τη συμμόρφωση με το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο και την

ενίσχυση της διαφάνειας κατά τον προσδιορισμό και την καταβολή των πάσης φύσης αποδοχών των μελών του Δ.Σ. με τρόπο εύληπτο, σαφή και κατανοητό.

Ειδικότερα, η Πολιτική:

- Προσδιορίζει τα αρμόδια όργανα που εμπλέκονται στη διαδικασία καθορισμού, έγκρισης και παρακολούθησής της.
- Επεξηγεί τη δομή των αμοιβών των μελών Δ.Σ.
- Λειτουργεί ως βάση αναφοράς στον καθορισμό προτάσεων για τις συνολικές αμοιβές των μελών του Δ.Σ.
- Θεσπίζει βασικές κατευθυντήριες γραμμές για τη διαχείριση και καταβολή αποδοχών προς τα μέλη του Δ.Σ. και τον τρόπο με τον οποίο αυτές διαμορφώνονται.

3. Ο Ρόλος της Επιτροπής Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής σε σχέση με την Πολιτική Αποδοχών μελών Δ.Σ.

Η διαφάνεια και η αντικειμενικότητα κατά τον προσδιορισμό των αποδοχών (ήτοι αμοιβών και παροχών) των μελών του Δ.Σ. αποτελούν παράγοντες ουσιαστικής συμβολής στην επιτυχή πορεία της Εταιρείας και στην προαγωγή και διατήρηση της αξίας της σε βάθος χρόνου. Ο καθορισμός και η εποπτεία της ορθής τήρησης της διαδικασίας αυτής ανατίθεται στην Επιτροπή Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής (στο εξής η «Επιτροπή»).

Στη σημερινή σύνθεση της, η Επιτροπή είναι τριμελής και δύναται να διαφοροποιηθεί με απόφαση του Δ.Σ.. Στην Επιτροπή παρέχεται πλήρης πρόσβαση σε στελέχη των αρμοδίων υπηρεσιών (π.χ. ανθρωπίνου δυναμικού, νομικών υπηρεσιών, οικονομικών υπηρεσιών) για την ενημέρωση και την υποστήριξή της, καθώς και η δυνατότητα να απευθυνθεί, όπου απαιτείται, σε εξειδικευμένους εξωτερικούς συνεργάτες και συμβούλους.

Τα καθήκοντα της Επιτροπής σχετικά με την κατάρτιση της Πολιτικής είναι τα εξής (σημειώνεται ότι η Επιτροπή καλύπτει και θέματα που άπτονται του Ανθρωπίνου Δυναμικού αλλά δεν είναι αντικείμενο της Πολιτικής π.χ. πλάνο διαδοχής, αξιολόγηση απόδοσης):

- Προτείνει στον Πρόεδρο του Δ.Σ. της Εταιρείας για τα μέλη του Δ.Σ. της:
 - τις αρχές και τον τρόπο καταβολής των αμοιβών των μελών Δ.Σ.,
 - τα κριτήρια (π.χ. σύγκριση με συγκεκριμένες εταιρείες με βάση το μέγεθος, είδος εταιρείας κ.λπ.) τα οποία πρέπει να ληφθούν υπόψη για να καθοριστεί το επίπεδο αποδοχών των μελών Δ.Σ..
 - το συνολικό ποσό για τις αμοιβές των μελών του Δ.Σ. για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. καθώς και σε Επιτροπές του.
 - τυχόν παροχές οι οποίες είναι στο πλαίσιο των πολιτικών της Εταιρείας για Στελέχη Διευθυντικού Επιπέδου ή/και τους εργαζόμενους της Εταιρείας και έχουν εφαρμογή σε μέλη του Δ.Σ..

- Εισηγείται στο Δ.Σ. και αυτό στη Γ.Σ. των μετόχων, το σύνολο των αμοιβών του Προέδρου του Δ.Σ., ο οποίος είναι μη εκτελεστικός, και του Διευθύνοντος Συμβούλου στις περιπτώσεις όπου:
 - (α) οι αμοιβές τους διαφοροποιούνται από αυτές των λοιπών μελών του Δ.Σ. και
 - (β) στο μέτρο που η διαφοροποίηση αυτή δεν προκύπτει από τυχόν προϋπάρχουσα, ως προς την Πολιτική, σύμβαση (π.χ. στελέχους) και δεν καθορίζεται από σχετική μισθολογική πολιτική εταιρείας του Ομίλου.

4. Πεδίο εφαρμογής

Η Πολιτική εφαρμόζεται στα Μέλη Δ.Σ. κατά τα προβλεπόμενα στα άρθρα 110 παρ. 1 και 111 του Ν. 4548/2018.

5. Συνιστώσες Αποδοχών που περιλαμβάνονται στην Πολιτική Αποδοχών

Η Πολιτική καλύπτει κάθε είδους αποδοχή, ήτοι αμοιβές σταθερές ή μεταβλητές καθώς και παροχές που μπορεί να καταβάλλονται στα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της.

Ειδικότερα:

5.1 Αμοιβές ως εκ της ιδιότητας ως Μέλους Δ.Σ.

Οι μορφές των αποδοχών που δύναται να καταβληθούν δυνάμει της Πολιτικής προς εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη απεικονίζονται συνοπτικά στον πιο κάτω πίνακα:

	Συνιστώσες Αμοιβών		Πρόσθετες Παροχές
	Σταθερή Ετήσια Αμοιβή μέλους Δ.Σ.	Αμοιβή ανά συνεδρίαση	Λοιπές παροχές
<i>Εκτελεστικά Μέλη</i>	✓	✓	✓
<i>Μη εκτελεστικά Μέλη</i>	✓	✓	✓

Οι σταθερές αμοιβές καταβάλλονται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στις διατάξεις του άρθρου 109 παρ.1 του Ν.4548/18 περί αμοιβών σε μέλη Δ.Σ., ως πάγια ετήσια αμοιβή καταβαλλόμενη σε μηνιαία βάση. Πρόσθετα, καταβάλλονται αμοιβές ανά συνεδρίαση του Δ.Σ.. Οι αμοιβές αυτές στοχεύουν στο να είναι κατά το δυνατό εναρμονισμένες με τα επίπεδα της αγοράς για μέλη Δ.Σ. εταιρειών εισηγμένων στο ελληνικό χρηματιστήριο και προσαρμοσμένες στη φύση και τις ιδιαιτερότητες της Εταιρείας.

Πρόσθετα, σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο, τους κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης αλλά και το μέγεθος και τις δραστηριότητες που έχει η Εταιρεία, υπάρχει απαίτηση για την ύπαρξη και λειτουργία μιας σειράς επιτροπών που ασχολούνται με επιμέρους και πιο εξειδικευμένα θέματα.

Οι επιτροπές αυτές και τα μέλη τους καθορίζονται από τη Γ.Σ. όπου προβλέπεται, όπως π.χ. η Επιτροπή Ελέγχου, ενώ σε άλλες περιπτώσεις καθορίζονται από το Δ.Σ. ανάλογα με τα αντικείμενα που αξιολογούνται ως σημαντικά λόγω οικονομικών μεγεθών, αντικειμένου ή στρατηγικής. Στις περιπτώσεις αυτές, το Δ.Σ. καθορίζει το αντικείμενο της εκάστοτε επιτροπής, τα μέλη, τις αρμοδιότητες και ευθύνες που θα έχουν λόγω συμμετοχής στις συγκεκριμένες επιτροπές. Η αμοιβή συμμετοχής για τα μέλη που συμμετέχουν στις επιτροπές αυτές έχει την ίδια δομή όπως η συμμετοχή στο Δ.Σ. (πάγια και ανά συνεδρίαση), σύμφωνα με όσα αναφέρονται στο Παράρτημα Α. Η αμοιβή για τη συμμετοχή στις επιτροπές είναι η ίδια ανεξαρτήτως με το αν το μέλος είναι εκτελεστικό, μη εκτελεστικό ή ανεξάρτητο μη εκτελεστικό, ενώ δεν προβλέπονται άλλες παροχές.

Η αμοιβή του Προέδρου του Δ.Σ., πλην της αποζημίωσης που λαμβάνει όπως και τα λοιπά μέλη του Δ.Σ., προβλέπεται από σύμβαση, η οποία συνάπτεται με την Εταιρεία και εγκρίνεται από την Γ.Σ. σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 109 ν. 4548/2018, μετά από σχετική εισήγηση της Επιτροπής, η οποία θα είναι σύμφωνη με τους όρους της αγοράς για αντίστοιχες θέσεις. Σε κάθε περίπτωση δε, δεν θα υπερβαίνει το ύψος των σταθερών αποδοχών της πρώτης βαθμίδας (Βαθμίδα 1) Στελεχών Διευθυντικού Επιπέδου όπως αυτές εκάστοτε προτείνονται από την Επιτροπή και εγκρίνονται από το Δ.Σ..

Οι μικτές αμοιβές (προ φόρων και λοιπών κρατήσεων) των μελών του Δ.Σ. όπως εγκρίθηκαν στην τελευταία Γ.Σ. της Εταιρείας 07/06/2019, αποτυπώνονται στον πίνακα που επισυνάπτεται ως Παράρτημα Α στην Πολιτική.

Επίσης σημειώνεται ότι τα μέλη του Δ.Σ. μπορούν να λάβουν αμοιβή συνιστάμενη σε συμμετοχή στα κέρδη εταιρικής χρήσης.

5.2 Πρόσθετες παροχές

Επιπλέον των πιο πάνω αμοιβών, προβλέπεται για τα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας η δυνατότητα χορήγησης και πρόσθετων παροχών οι οποίες δύναται να μεταβληθούν και ενδεικτικά αφορούν:

- Κάρτα καυσίμων (ΕΚΟ ΚΑΡΤΑ) για έξοδα μετακίνησης, με μηνιαία κατανάλωση έως 100 λίτρα.
- Πρόσκληση στις εταιρικές εκδηλώσεις του Ομίλου.
- Δυνατότητα συμμετοχής σε συνέδρια και ημερίδες που διοργανώνονται στην Ελλάδα και στα οποία είναι χορηγός εταιρεία του Ομίλου.
- Δυνατότητα συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα που αφορούν στις δραστηριότητες της Εταιρείας ή τη βελτίωση της λειτουργίας του Δ.Σ.

- Δυνατότητα συμμετοχής σε κάποιες από τις παροχές κοινωνικού χαρακτήρα που είναι διαθέσιμες στα Στελέχη Διευθυντικού Επιπέδου ή/και τους εργαζόμενους της Εταιρείας.

Σημειώνεται ότι έξοδα τα οποία απαιτούνται για την ορθή εκπλήρωση των καθηκόντων των μελών του Δ.Σ., όπως π.χ. έξοδα μετακίνησης σε περίπτωση που η συνεδρίαση του Δ.Σ. πραγματοποιείται σε τοποθεσία εκτός αυτής που είναι η έδρα της Εταιρείας ή το σύνηθες μέρος διαμονής τους, ή δαπάνες εκπαίδευσης που εγκρίνονται σύμφωνα με τις διαδικασίες της Εταιρείας, δεν περιλαμβάνονται στην παρούσα Πολιτική καθώς δεν αποτελούν μέρος των αποδοχών.

5.3 Αμοιβές εκτελεστικών μελών Δ.Σ. βάσει συμβάσεων εργασίας

Πέραν των ανωτέρω αμοιβών για τη συμμετοχή τους στο Δ.Σ., στα εκτελεστικά μέλη που συνδέονται με την Εταιρεία ή/και με άλλες εταιρείες του Ομίλου με ήδη εν ισχύ σύμβαση εξηρημένης εργασίας καταβάλλονται και οι προβλεπόμενες αμοιβές και παροχές (σταθερές, μεταβλητές, παροχές και συμμετοχή σε ομαδικά προγράμματα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και συνταξιοδότησης, κ.λπ.) οι οποίες διαμορφώνονται συνεκτιμώντας τις παραμέτρους του Παραρτήματος Β περί διάρθρωσης του συνολικού επιπέδου αμοιβών για τα Στελέχη Διευθυντικού Επιπέδου της Εταιρείας.

Το ποσό τυχόν μεταβλητής αμοιβής συνδέεται άμεσα με την επίτευξη εταιρικών και ατομικών στόχων και υπολογίζεται ως ποσοστό επί των ετήσιων μικτών τακτικών αποδοχών ανάλογα με το ιεραρχικό επίπεδο του στελέχους που έχει θέση Εκτελεστικού Συμβούλου όπως αυτό αναλύεται στο Παράρτημα Β.

Οι αμοιβές αυτές έχουν οριστεί ήδη με βάση τα προβλεπόμενα στις αποφάσεις των αρμοδίων οργάνων και τις μισθολογικές πολιτικές της Εταιρείας, οι οποίες στοχεύουν στην προσέλκυση, ανάπτυξη και διατήρηση των κατάλληλων στελεχών και καθορίζονται σε συνάρτηση και με τα γενικότερα επίπεδα αμοιβών τόσο του Ομίλου όσο και της ελληνικής αγοράς γενικότερα, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των εργασιών και το μέγεθος της Εταιρείας.

6. Διαδικασία έγκρισης και αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών

Όπως ορίζει το άρθρο 110 παρ. 2 του Ν. 4548/2018, η διάρκεια ισχύος της Πολιτικής δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γ.Σ.. Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλει την Πολιτική προς έγκριση στη Γ.Σ. κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Η έγκριση και η αναθεώρηση της Πολιτικής λαμβάνει χώρα με την ακόλουθη διαδικασία:

Η Επιτροπή υποβάλλει προς έγκριση τη [νέα] Πολιτική στο Δ.Σ. της Εταιρείας. Κατόπιν της εγκρίσεώς της από το Δ.Σ., η [νέα] Πολιτική υποβάλλεται προς ψήφιση στη Γ.Σ.. Η ψήφος των μετόχων είναι δεσμευτική. Σε περίπτωση κατά την οποία η Γ.Σ. δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα Πολιτική, η Εταιρεία συνεχίζει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του Δ.Σ. μόνο, σύμφωνα με την Πολιτική και υποβάλλει αναθεωρημένη Πολιτική προς έγκριση από την επόμενη Γ.Σ..

7. Παρέκλισεις από την Πολιτική Αποδοχών

Η παρέκκλιση από την Πολιτική, επιτρέπεται προσωρινά σε εξαιρετικές περιστάσεις (π.χ. παροχή έκτακτης αμοιβής για συγκεκριμένο σκοπό ή έργο), με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

Επίσης παρέκκλιση μπορεί να προκύψει σε περίπτωση συγκεκριμένης απόφασης της Γ.Σ., όπως ενδεικτικά σε περίπτωση απόφασης για παροχή δικαιωμάτων προαίρεσης απόκτησης μετοχών ή άλλων παροχών που πραγματοποιούνται βάσει διανομών μετοχών, ή και διανομής κερδών στα μέλη Δ.Σ. με βάση τις οικείες διατάξεις.

8. Δημοσιότητα Πολιτικής Αποδοχών

Η Πολιτική μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γ.Σ. υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα είναι σε ισχύ σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

9. Προηγούμενες συμφωνίες

Η έγκριση της Πολιτικής δεν επηρεάζει τυχόν δεσμεύσεις της Εταιρείας που πηγάζουν από συμβάσεις που έχουν ήδη συναφθεί μεταξύ αυτής και των μελών του Δ.Σ. πριν από την έναρξη ισχύος της και οι οποίες παραμένουν πλήρως ισχυρές μετά την έγκριση της Πολιτικής. Οι λεπτομέρειες τυχόν σχετικών πληρωμών θα ορίζονται στην Έκθεση Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Νόμου 4548/2018, εφόσον προκύψουν.

10. Έλεγχος εφαρμογής

Ο έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής γίνεται με ευθύνη της Επιτροπής.

11. Αρχείο αλλαγών

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή	Έγκριση
--------	------------	-----------	---------

1	29.11.2019	Αρχική έκδοση πολιτικής	Έγκριση με την από 20/12/2019 Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, σε συνέχεια της υπ' αριθμ. 1357/29.11.2019 απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου
2	[30.06.2021]	2 ^η έκδοση πολιτικής	[Έγκριση με την από 30/6/2021 Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας], σε συνέχεια της υπ' αριθμ. 1386/9.6.2021 απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Δ.Σ. & Επιτροπές*	Μηνιαία αντιμισθία ανά μέλος	Ετήσια αντιμισθία ανά μέλος	Αμοιβή ανά συνεδρίαση ανά μέλος	Μέγιστος Αριθμός αμειβόμενων συνεδριάσεων ανά Επιτροπή	Μέγιστη Ετήσια Αμοιβή ανά μέλος Δ.Σ.
ΜΕΛΗ Δ.Σ. (ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΙΣ)	2.500 €	30.000 €	1.000 €	12	42.000 €
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΛΕΓΧΟΥ	1.500 €	18.000 €	1.000 €	12	30.000 €
ΛΟΙΠΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ Δ.Σ.**	1.000 €	12.000 €	500 €	12	18.000 €

*Η αμοιβή του Προέδρου κάθε Επιτροπής ορίζεται ως 1,5 επί της αμοιβής του μέλους

**Αφορά τις επιτροπές: Επιτροπή Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής, Επιτροπή Προμηθειών Πετρελαιοειδών, Επιτροπή Εργασιακών Θεμάτων, Επιτροπή Χρηματοοικονομικών & Οικονομικού Σχεδιασμού, Επιτροπή Υποψηφιοτήτων ή όπως αυτές δύναται να διαφοροποιηθούν κάθε φορά με αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

Πολιτική αμοιβών Στελεχών Διευθυντικού Επιπέδου της Εταιρείας

Η Εταιρεία έχει καθορισμένη Μισθολογική πολιτική για Στελέχη Διευθυντικού Επιπέδου (ανεξάρτητα δηλαδή από τυχόν ιδιότητά τους ως μέλη Δ.Σ.) η οποία εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο μετά από σχετική εισήγηση της Επιτροπής. Η πολιτική αυτή προβλέπει μεταξύ άλλων τον καθορισμό του πλαισίου συνολικών ετήσιων αποδοχών και τον τρόπο επιμερισμού των συνολικών αποδοχών σε σταθερές και μεταβλητές αποδοχές. Οι βασικές αρχές της παραπάνω πολιτικής είναι οι εξής:

Συνολικό επίπεδο αμοιβών Στελεχών Διευθυντικού Επιπέδου της Εταιρείας

Το συνολικό επίπεδο αμοιβών εξαρτάται μεταξύ άλλων από τους εξής παράγοντες για κάθε στέλεχος:

- Το ιεραρχικό επίπεδο και διοικητική βαθμίδα και βαρύτητα της κάθε θέσης.
- Το αντικείμενο και το βαθμό εξειδίκευσης.
- Την εμπειρία και τις ειδικές γνώσεις του κάθε στελέχους.
- Το επίπεδο αμοιβών στελεχών βάσει στοιχείων ερευνών της Ελληνικής και διεθνούς αγοράς.

Επιμερισμός της συνολικής ετήσιας αμοιβής

Στοχεύοντας στην ευθυγράμμιση των ατομικών και των εταιρικών στόχων, το σύνολο της αμοιβής επιμερίζεται σε σταθερές μηνιαίες αμοιβές και μεταβλητές ετήσιες αμοιβές οι οποίες υπολογίζονται ως ποσοστό των σταθερών αμοιβών. Για τον υπολογισμό του επιμερισμού λαμβάνονται υπόψη μεταξύ άλλων και τα πιο κάτω:

- Επίπεδο διοικητικής βαθμίδας στελέχους.
- Οικονομικά αποτελέσματα Εταιρείας και ενοποιημένα αποτελέσματα Ομίλου.
- Επιδόσεις Εταιρείας και Ομίλου σε άλλους τομείς όπως η ασφάλεια και το περιβάλλον.
- Προσωπική απόδοση κάθε στελέχους.

Μεσοπρόθεσμα και Μακροπρόθεσμα προγράμματα μεταβλητών αμοιβών

Στο πλαίσιο της Μισθολογικής πολιτικής της Εταιρείας δύναται να προβλεφθούν προγράμματα μεσοπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων στόχων και συνδεδεμένων μεταβλητών αμοιβών. Αντίστοιχα προγράμματα είχαν σχεδιαστεί στο παρελθόν και υλοποιηθεί από την Εταιρεία είτε μέσω χρηματικής μεταβλητής αμοιβής είτε μέσω προγράμματος δικαιωμάτων προαίρεσης σε μετοχές. Νοούμενου ότι τα προγράμματα αυτά αποτελούν σημαντικό μοχλό επίτευξης στρατηγικών στόχων που απαιτούν μεγάλο χρονικό διάστημα για να υλοποιηθούν είναι πιθανόν στο μέλλον να σχεδιαστούν και να εφαρμοστούν στην Εταιρεία, αφού λάβουν τις απαραίτητες εγκρίσεις ανάλογα με το είδος του προγράμματος.

Επιπλέον, παρέχεται στα στελέχη η δυνατότητα συμμετοχής σε προγράμματα παροχών. Ενδεικτικές παροχές είναι, μεταξύ άλλων, χρήση εταιρικού αυτοκινήτου και κάρτας καυσίμων, συμμετοχή σε ομαδικά προγράμματα ασφάλισης ζωής και υγείας καθώς και σε συνταξιοδοτικά προγράμματα.