



**ΕΛΙΝΟΙΛ  
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ Α.Ε.**

**Πολιτική Αποδοχών**

(άρθρου 110 Ν.4548/2018 (άρθρο 9ατης Οδηγίας 2007/36/ΕΚ, Οδηγία 2017/828 ΕΕ)

**Ιούνιος 2021**



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

---



**ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

<b>Παρακολούθηση Αρχείου .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Εισαγωγή .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Πεδίο Εφαρμογής και Βασικές Αρχές .....</b>	<b>5</b>
2.1 Βασικές Αρχές .....	5
2.2 Στοιχεύσεις .....	6
<b>3. Διαμόρφωση – Αναθεώρηση – Εποπτεία εφαρμογής .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών και Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών ΔΣ.....</b>	<b>7</b>
<b>5. Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ .....</b>	<b>7</b>
5.1 Δομή συνολικών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ .....	8
5.1.1 Σταθερές αποδοχές .....	8
5.1.2 Μεταβλητές αποδοχές .....	9
<b>6. Παρεκκλίσεις και Ισχύς .....</b>	<b>10</b>



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

---

**Παρακολούθηση Αρχείου**

Αριθμός Έκδοσης	Ημερομηνία Έκδοσης	Τελευταία Τροποποίηση	Σημεία που μεταβλήθηκαν
01	Ιούλιος 2019		Αρχική Έκδοση
02		Ιούνιος 2021	<ul style="list-style-type: none"><li>• Προσθήκη πίνακα παρακολούθησης αλλαγών</li><li>• Αναφορά στις τροποποιήσεις του Ν.4706/2020</li></ul>



## 1. Εισαγωγή

Η εταιρεία «ΕΛΙΝΟΙΛ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ Α.Ε.» (εφεξής η «**Εταιρεία**») θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου, του Διευθύνοντος Συμβούλου ή του αναπληρωτή του (εφόσον υπάρχει) [εφεξής η «**Πολιτική Αποδοχών**»], που συνεισφέρουν στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει σχεδιασθεί με τρόπο ώστε να είναι δίκαιη αναφορικά με τις συνθήκες αποδοχών όλων των εργαζομένων της Εταιρείας και αποσκοπεί στην εναρμόνιση των συμφερόντων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των διευθυντικών στελεχών με τους στρατηγικούς μακροπρόθεσμους στόχους και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας καθώς επίσης με τα συμφέροντα των Μετόχων.

Σκοπός της «Πολιτικής Αποδοχών» είναι η ουσιώδης συμβολή στη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας, μέσω της διαμόρφωσης μιας κουλτούρας η οποία έχει ως σκοπό στην επίτευξη υψηλών επιδόσεων, τη διαρκή βελτίωση και εξέλιξη του οργανισμού και την ικανοποίηση των στόχων και συμφερόντων των εμπλεκόμενων μερών. Μέσω της πολιτικής αποδοχών αποδίδονται οι απαραίτητες κατευθύνσεις οι οποίες θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, ώστε να διαμορφώνεται και εφαρμόζεται η κατάλληλη για την εταιρεία στρατηγική αποδοχών.

Στο παρόν έγγραφο, αποτυπώνεται η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας, όπως είχε αρχικώς εγκριθεί με το από 20/06/2019 πρακτικό του Διοικητικού Συμβουλίου και την από 12/07/2019 απόφαση της ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων καθώς και την επικαιροποίησή της με το από 15/06/2021 πρακτικό του Διοικητικού Συμβουλίου και την από 07/07/2021 απόφαση της ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης, ώστε να είναι συμμορφωμένη με το ελληνικό ρυθμιστικό και κανονιστικό πλαίσιο το οποίο έχει θεσπιστεί με τις διατάξεις του Νόμου 4548/2018 «Περί Αναμόρφωσης του Δικαίου των Ανωνύμων Εταιρειών» καθώς και του Νόμου 4706/2020 «Περί Εταιρικής Διακυβέρνησης». Επίσης η παρούσα Πολιτική Αποδοχών έχει καταρτιστεί ώστε να αντικατοπτρίζει τις βέλτιστες εγχώριες και ευρωπαϊκές πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, ενώ είναι πλήρως συμβεβλημένη με την επιχειρηματική στρατηγική, όπως αυτή απεικονίζεται στο καταστατικό λειτουργίας της Εταιρείας.

## 2. Πεδίο Εφαρμογής και Βασικές Αρχές

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο (εφόσον υφίσταται) και είναι σύμφωνη με τις διατάξεις του άρθρου 110 του Ν. 4548/2018.

### 2.1 Βασικές Αρχές

Το πλαίσιο αποδοχών και παροχών το οποίο πηγάζει από την παρούσα Πολιτική έχει ως στόχο την προσέλκυση νέων εξειδικευμένων και αποτελεσματικών στελεχών καθώς και την παρακίνηση και διατήρηση των ήδη υπαρχόντων.

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας βασίζεται στις παρακάτω αρχές:

- το σύστημα αξιών της Εταιρείας,
- τον προσδιορισμό τόσο των σταθερών όσο και των μεταβλητών αποδοχών με βάση την απόδοση,
- τη σύνδεση σημαντικού μέρους των αποδοχών, που αφορούν μεταβλητές αμοιβές, με την απόδοση της Εταιρείας,

- την προσέλκυση και διατήρηση των καταλληλότερων και ικανότερων εργαζομένων για την περαιτέρω ανάπτυξη της Εταιρείας μέσω της παρακολούθησης και εφαρμογής των πρακτικών αμοιβών της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα αλλά και των ανάλογων πρακτικών που εφαρμόζονται στο εξωτερικό από εταιρίες του ίδιου κλάδου ή αντίστοιχου μεγέθους.

Μέσω της Πολιτικής Αποδοχών προάγεται η ορθότητα και αποτελεσματικότητα διαχείρισης των κινδύνων, με τη λήψη των κατάλληλων μέτρων για την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων ή ανάληψης υπερβολικών κινδύνων, συνδέοντας παράλληλα το πλαίσιο αυτό με τους εν γένει επιχειρησιακούς στόχους, τις αξίες και την εταιρική κουλτούρα καθώς και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του οργανισμού.

## 2.2 Στοιχεύσεις

Οι βασικές στοχεύσεις της πολιτικής αποδοχών είναι οι εξής:

- Η συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό, κανονιστικό και εποπτικό πλαίσιο
- Η βιώσιμη ανάπτυξη του οργανισμού μέσω της οριζόντιας διοχέτευσης του αισθήματος της Δίκαιης Ανταμοιβής, της Δέσμευσης και της Επιβράβευσης των στελεχών
- Η προσέλκυση νέων ικανών στελεχών και η παραμονή και παρακίνηση των υπαρχόντων
- Η ενίσχυση των ενδιαφερόντων, συμφερόντων και αναγκών των στελεχών της Εταιρείας και η ταύτισή τους με αυτών των μετόχων
- Η παροχή των κατάλληλων κινήτρων τα οποία να εξασφαλίζουν τη μεγιστοποίηση της αξίας για τους μετόχους μέσω της ανταγωνιστικότητας των αποδοχών καθώς και τη θέσπιση ισχυρών βάσεων για τη δημιουργία αξίας για το σύνολο του οργανισμού, προς όφελος όλων των εμπλεκόμενων μερών (μέτοχοι, Διοίκηση, στελέχη, εργαζόμενοι, προμηθευτές, καταναλωτικό κοινό, κοινωνικό σύνολο).

## 3. Διαμόρφωση – Αναθεώρηση – Εποπτεία εφαρμογής

Η διαδικασία εγκρίσεων και τροποποιήσεων της Πολιτικής Αποδοχών καθορίζεται από τις διατάξεις του νόμου 4548/2018. Επίσης, ακολουθούμενων των διατάξεων του άρθρου 11 του Ν. 4706/2020, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας είναι επιφορτισμένη με τη σύνταξη και υποβολή της Πολιτικής Αποδοχών στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση. Κατόπιν έγκρισης της Πολιτικής Αποδοχών από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, αυτή υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Για λόγους ανεξαρτησίας και εμπιστευτικότητας, στις συζητήσεις σχετικά με τις αποδοχές ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, το εν λόγω μέλος δεν παρίσταται σε αυτές.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων είναι επιφορτισμένη με την κατ' ελάχιστο ετήσια εξέταση του βαθμού ευθυγράμμισης της Πολιτικής Αποδοχών με την επιχειρησιακή στρατηγική και εφόσον κριθεί σκόπιμο, εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας την τροποποίησή της. Με βάση τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, κάθε τέσσερα έτη το Διοικητικό Συμβούλιο τροποποιεί και υποβάλλει τη **νέα Πολιτική Αποδοχών** προς τη Γενική Συνέλευση των μετόχων, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Το ανωτέρω διάστημα δύναται να περιοριστεί σε περίπτωση που κριθεί αναγκαίο.

Στην περίπτωση που παρατηρηθούν ουσιώδεις μεταβολές στις συνθήκες κάτω από τις οποίες καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας υποχρεούται να υποβάλλει την Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων. Σε κάθε περίπτωση η διαδικασία εγκρίσεων λαμβάνει χώρα κατ' ελάχιστον μια φορά ανά τέσσερα (4) έτη.

#### 4. Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών και Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών ΔΣ

Η Τακτική Γενική συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, με ειδική απόφαση, εγκρίνει τις αμοιβές των μη εκτελεστικών και των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, οι οποίες είναι ανάλογες του χρόνου που διαθέτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου στις συνεδριάσεις του διοικητικού οργάνου καθώς και στις συνεδριάσεις των επιτροπών του.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είτε είναι ανεξάρτητα είτε μη ανεξάρτητα, δύνανται να λαμβάνουν ετήσια βασική αμοιβή, για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και για την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται. Δύνανται επίσης σε αυτά να καταβάλλονται πρόσθετες αμοιβές σε περιπτώσεις ανάληψης πρόσθετων καθηκόντων και ευθυνών, όπως η προεδρία ή/και η συμμετοχή τους στις επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι επιπρόσθετες αμοιβές αποτελούν σταθερά ποσά και σε κάθε περίπτωση εγκρίνονται από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών Μελών και των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλονται σε τραπεζικό τους λογαριασμό και υπόκεινται στις εκάστοτε προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις. Για την καταβολή του πληρωτέου ποσού, λαμβάνεται υπόψη η χρονική παροχή και η συμμετοχή κάθε μη εκτελεστικού μέλους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών αυτού.

Τα μη εκτελεστικά Μέλη (ανεξάρτητα και μη) δεν συμμετέχουν σε καθεσώς συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων και δεν προβλέπεται η καταβολή πρόσθετων αμοιβών (bonus), δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεων συναρτώμενες με την απόδοση αυτών.

#### 5. Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται στα Εκτελεστικά Μέλη και σε αυτή περιλαμβάνονται τόσο οι σταθερές όσο και οι μεταβλητές αποδοχές οι οποίες αναφέρονται κατωτέρω.

Ειδικότερα:

Τα **Εκτελεστικά Μέλη** του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας τα οποία διοικούν την Εταιρεία και είναι επιφορτισμένα με αρμοδιότητες χάραξης της εταιρικής στρατηγικής, την ενίσχυση της εταιρικής ταυτότητας και το μακροπρόθεσμο επενδυτικό σχέδιο της Εταιρείας, ενώ παράλληλα ελέγχουν την καθημερινή διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων (day-to-day management) και διασφαλίζουν την ομαλή, εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία της Εταιρείας, λαμβάνουν σταθερές αποδοχές δυνάμει συμβάσεων εργασίας.

Κατά τον χρόνο σύνταξης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, η Εταιρεία διατηρεί ενεργή σύμβαση εργασίας με τα παρακάτω Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου, τα βασικά στοιχεία της οποίας, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην περ. ζ) της παρ. 1 του άρθρου 111 του Ν. 4548/2018, είναι τα ακόλουθα:

Σύμβαση Εργασίας με Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	Διάρκεια σύμβασης	Προθεσμία προειδοποίησης	Συνταξιοδότηση	Όροι καταγγελίας σύμβασης Πληρωμή καταγγελίας σύμβασης
1. Αληγιζάκης Ιωάννης	ΑΟΡΙΣΤΗ	—	—	—
2. Τσούνιας Γεώργιος	ΑΟΡΙΣΤΗ	—	—	—

### 5.1 Δομή συνολικών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ

Στις συνολικές αποδοχές των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, δύναται να περιλαμβάνονται τόσο το σταθερό όσο και το μεταβλητό μέρος αυτών ώστε να εξασφαλίζεται η σύνδεσή τους με τη μακροπρόθεσμη και βραχυπρόθεσμη αποδοτικότητα τους στην επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων.

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού συμβουλίου διακρίνονται σε:

- Σταθερές: Αποτελούν αποδοχές οι οποίες δεν συνδέονται με την αποδοτικότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Μεταβλητές: Πρόσθετες αμοιβές οι οποίες αποδίδονται υπό τη μορφή ετήσιου bonus ή άλλων μακροπρόθεσμων κινήτρων. Οι μεταβλητές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του ΔΣ έχουν ως στόχο την ανταμοιβή των μελών για τις επιδόσεις στα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί καθώς και για την υπερ-προσπάθεια και υπερ-απόδοσή τους στη διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων. Σκοπός των μεταβλητών παροχών είναι η μακροπρόθεσμη παρακίνηση των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ώστε να αυξήσουν την αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητά τους και κατ' επέκταση της Εταιρείας καθώς και να καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για την επίτευξη των μακροπρόθεσμων στρατηγικών στόχων του οργανισμού.
- Παροχή ασφάλισης βάσει ασφαλιστικών συμβολαίων: Αφορά δαπάνες ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής κάλυψης, συνταξιοδοτικών προγραμμάτων και λοιπών ασφαλιστηρίων συμβολαίων, που χορηγεί η Εταιρεία και οι θυγατρικές της στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και ασφαλιστήρια συμβόλαια κάλυψης επαγγελματικών και λοιπών κινδύνων (Directors & Officers ασφάλιση κλπ.) για το σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Λοιπές παροχές: Μη χρηματικές αμοιβές τις οποίες χορηγεί η εταιρεία και οι θυγατρικές της στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, οι οποίες λειτουργούν υποστηρικτικά στην εκτέλεση των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων τους (π.χ χρήση κινητών τηλεφώνων, χορήγηση οχημάτων και εξόδων ταξιδίων, κλπ.).

Στις υφιστάμενες συμβάσεις εργασίας της Εταιρείας με εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, δεν προβλέπεται η δυνατότητα επιστροφής μεταβλητών αποδοχών που έχουν ήδη καταβληθεί.

#### 5.1.1 Σταθερές αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές που καταβάλλονται στα Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, έχουν σκοπό την προσέλκυση και μακροχρόνια διατήρηση ικανών στελεχών τα οποία διαθέτουν τα κατάλληλα χαρακτηριστικά (δεξιότητες, εμπειρία, συμπεριφορές) που χρειάζεται η Εταιρεία, όπως η αποδοτικότητα, η αποτελεσματικότητα, η εχεμύθεια κ.α. Για την εξασφάλιση της ανταγωνιστικότητας των σταθερών παροχών που χορηγεί η εταιρεία, διεξάγονται ετήσιες έρευνες σχετικά με τις αμοιβές που υφίστανται στο σύνολο της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών καθορίζεται σύμφωνα με τον κανόνα της καταβολής της εύλογης και δίκαιης αμοιβής στο πλέον κατάλληλο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο των αρμοδιοτήτων και καθηκόντων καθώς και τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται για την επίτευξη της απόδοσης των άνω προσδοκιών, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η Εταιρεία δεν προβαίνει σε καταβολές



πέραν του δέοντος και ότι, σε κάθε περίπτωση, εξυπηρετούνται τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητά της.

Οι συνιστώσες που συνυπολογίζονται κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι:

- προγενέστερη εμπειρία του μέλους
- οι λειτουργικές απαιτήσεις της θέσεις από άποψη αρμοδιοτήτων
- το εύρος ευθύνης της θέσης εργασίας
- το ακαδημαϊκό υπόβαθρο και η δυναμική του καθώς και οι προοπτικές εξέλιξης (potential)
- η βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας.
- η αμοιβή που ισχύει για τα στελέχη που παρέχουν παρόμοιες υπηρεσίες στο ίδιο ή συναφές αντικείμενο
- η ισορροπία των μισθολογικών κλιμακίων στο εσωτερικό περιβάλλον της Εταιρείας
- η ανάγκη για διατήρηση και παραμονή των προσώπων με τα κατάλληλα επίπεδα εμπειρίας, τις ατομικές δεξιότητες και τις επαγγελματικές ικανότητες στην Εταιρεία
- το γενικότερο κλίμα το οποίο υφίσταται στην εθνική οικονομία
- το ετήσιο ύψος του προϋπολογισμού της εταιρείας
- δεδομένα που προκύπτουν από την εργατική νομοθεσία (Σ.Σ.Ε. κ.α.) και ειδικοί όροι ατομικής σύμβασης εργασίας

Στόχος είναι ο προσδιορισμός των αποδοχών να διασφαλίζει αφενός ότι το επίπεδο και η διάρθρωση των αποδοχών εξυπηρετούν βασικές αρχές της Πολιτικής Αποδοχών, όπως η μεγιστοποίηση της απόδοσης, η δικαιοσύνη και η ανταγωνιστικότητα, ενώ παράλληλα προωθούν τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της Εταιρείας και αποτελούν συνάρτηση τόσο της απόδοσης (performance) και των δυνατοτήτων (potential) των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και των αμοιβών αντίστοιχων θέσεων, ρόλων και ειδικοτήτων της εγχώριας αγοράς και άλλων ομοειδών εταιρειών, όπως αυτές αποτυπώνονται σε σχετικές έρευνες αμοιβών, ώστε να παραμένουν και να εξελίσσονται στην Εταιρεία αξιόλογα στελέχη καθώς και να προσελκύονται νέα ικανά πρόσωπα, διασφαλίζοντας τη διαδοχή και καλύπτοντας καίριες και σημαντικές θέσεις στην Εταιρεία.

### 5.1.2 Μεταβλητές αποδοχές

Υπό την προϋπόθεση ότι επιτυγχάνονται οι τιθέμενοι εταιρικοί στόχοι κερδοφορίας, το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισηγήσεως της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, προτείνει στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας την καταβολή πρόσθετων (μεταβλητών) αποδοχών προς τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ., ως μέσο παρακίνησής τους για επίτευξη υψηλότερων επιδόσεων ή/και επιβράβευση για τους στόχους που έχουν επιτύχει.

Για την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών εφαρμόζονται ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια, που σχετίζονται με τα επιμέρους ιδιωτικά συμφωνητικά που έχουν ήδη συναφθεί και έχουν εγκριθεί από την Γενική Συνέλευση της Εταιρείας. Σε περίπτωση αναθεώρησης, τα ιδιωτικά συμφωνητικά τίθενται εκ νέου σε έγκριση από την Γενική Συνέλευση.

Η ανωτέρω επιβράβευση με πρόσθετες (μεταβλητές) παροχές, πραγματοποιείται κατόπιν επίτευξης των ατομικών στόχων τους σε συνδυασμό με τις ομαδικές επιδόσεις σε επίπεδο μονάδας, Διεύθυνσης ή/ και Εταιρείας και κυρίως με βάση τις γενικές αρχές που θέτονται από τα ισχύοντα νομοθετικά και κανονιστικά πλαίσια καθώς και τις βέλτιστες πρακτικές της Εταιρικής Διακυβέρνησης.



## 6. Παρεκκλίσεις και Ισχύς

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών υπό την προϋπόθεση ότι υφίσταται σχετική εισηγήση στο Διοικητικό Συμβούλιο που διαμορφώνεται από ένα ανεξάρτητο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας με τη συνδρομή του Οικονομικού Διευθυντή, του Διευθυντή Ανθρωπίνου Δυναμικού και του Νομικού Συμβούλου της Εταιρείας, εφαρμόζεται σε επιμέρους στοιχεία των σταθερών αποδοχών χωρίς να επηρεάζονται οι αρχές και τα κριτήρια της Πολιτικής Αποδοχών και η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

Η Πολιτική Αποδοχών τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας και θα ισχύει για τις εταιρικές χρήσεις των ετών 2021 έως και 2024, εκτός εάν η Γενική Συνέλευση στο χρονικό αυτό διάστημα αποφασίσει την τροποποίησή της.