



Πολιτική Αποδοχών

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

της ΕΛΙΝΟΙΛ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ Α.Ε

Έκδοση 1^η

Έγκριση από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων 12.07.2019

Ισχύς έως 11.07.2023

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

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας βασίζεται στις παρακάτω αρχές:

- το σύστημα αξιών της Εταιρίας,
- 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 Εταιρίας,
- την προσέλκυση και διατήρηση των καταλληλότερων και ικανότερων εργαζομένων για την περαιτέρω ανάπτυξη της Εταιρίας 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.

Το ύψος των αμοιβών/ αποζημιώσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για τη συμμετοχή τους σε αυτό καθώς επίσης στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου αποφασίζονται από τη Γενική Συνέλευση μετά από σχετική εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Με τον ίδιο τρόπο και διαδικασία αποφασίζονται και οι αμοιβές/ αποζημιώσεις του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι αμοιβές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που παρέχουν τις υπηρεσίες τους στην Εταιρία δυνάμει συμβάσεων εργασίας και των διευθυντικών στελεχών, αποτελούνται από ένα τμήμα σταθερό, δηλαδή τον μισθό, ο οποίος καθορίζεται με βάση τις πρακτικές της αγοράς, το εφαρμοζόμενο μισθολογικό σύστημα και την ετήσια αξιολόγηση απόδοσης του εκτελεστικού μέλους/ διευθυντικού στελέχους και από ένα τμήμα μεταβλητό, το οποίο εξαρτάται από την επίτευξη των τεθέντων ατομικών και εταιρικών στόχων.

Οι εταιρικοί στόχοι συνδέονται με τις οικονομικές επιδόσεις της εταιρίας, ενώ οι ατομικοί στόχοι είναι άμεσα συνδεδεμένοι με τη θέση που καλύπτει το κάθε εκτελεστικό μέλος / διευθυντικό στέλεχος.

Το μεταβλητό τμήμα των ετήσιων αποδοχών διακυμαίνεται ανάλογα με τη βαρύτητα της θέσης κάθε εκτελεστικού μέλους / διευθυντικού στελέχους, καταβάλλεται εν όλω ή εν μέρει μέσω μισθοδοσίας ή/και μέσω διάθεσης καθαρών κερδών .

Η αξιολόγηση της απόδοσης των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου γίνεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και η αξιολόγηση της απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Κανένα εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συμμετέχει στη συζήτηση που διεξάγεται στο Διοικητικό Συμβούλιο για τον καθορισμό των ατομικών του αποδοχών.

Η Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού παρέχει στη Διοίκηση , σε ετήσια βάση, στοιχεία από την αγορά εργασίας, ώστε να προσαρμόζεται ανάλογα το επίπεδο των αμοιβών ή/και τα προγράμματα μεταβλητών αμοιβών. Στόχος είναι η προσέλκυση και η παραμονή στην Εταιρία υψηλής ποιότητας στελεχών, που με τις γνώσεις, την ικανότητα και το ήθος τους προσθέτουν αξία στην Εταιρία.

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα διευθυντικά στελέχη επωφελούνται, επίσης, από συνταξιοδοτικά προγράμματα αποταμίευσης (το πρόγραμμα είναι σε προσωρινή αναστολή) και από άλλα πρόσθετα προνόμια, όπως ιδιωτική ιατροφαρμακευτική κάλυψη, ομαδική ασφάλιση ζωής και ατυχήματος, ταξιδιωτική ασφάλιση και χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, με βάση την πρακτική των



αντίστοιχων αγορών όπου λειτουργεί η Εταιρία. Τα ανωτέρω πρόσθετα προνόμια μπορούν να τροποποιηθούν ή να ανακληθούν ελευθέρως από την Εταιρία.

Οι συμβάσεις εργασίας των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι αορίστου χρόνου. Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης λόγω καταγγελίας της σύμβασης από την Εταιρία, καταβάλλεται η αποζημίωση που προβλέπεται από την ελληνική εργατική νομοθεσία. Για την καταβολή επί πλέον αποζημίωσης σε περίπτωση πρόωρου τερματισμού της απασχόλησης ή συνταξιοδότησης απαιτείται απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

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

Παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας επιτρέπεται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, εφόσον η παρέκκλιση κρίνεται αναγκαία από το Διοικητικό Συμβούλιο για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

Στην περίπτωση ουσιαστών αλλαγών, και τουλάχιστον ανά τέσσερα έτη, η Πολιτική Αποδοχών θα υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

Η διάρκεια ισχύος της Πολιτικής Αποδοχών της εταιρίας είναι τα 4 έτη.