

**ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ
«HELLENiQ ENERGY Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών»**

ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ. 000296601000

ΓΙΑ ΤΗ ΧΡΗΣΗ 01.01.2023 – 31.12.2023

ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΤΗΣΙΑ ΤΑΚΤΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή – Σκοπός Έκθεσης	2
2. Συνοπτική Παρουσίαση της Σύνθεσης & Λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας	2
3. Εξελίξεις οικονομικού έτους 2023	3
4. Συνοπτική παρουσίαση του πλαισίου αμοιβών των μελών Δ.Σ. της Εταιρείας	5
5. Σύνολο αποδοχών των Μελών Δ.Σ. για την χρήση 01.01.2023 – 31.12.2023.....	7
6. Ετήσια μεταβολή των αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	14
7. Ετήσια μεταβολή οικονομικών στοιχείων Ομίλου	18
8. Επιπλέον αποδοχές πάσης φύσεως από εταιρεία που ανήκει στον ίδιο Όμιλο	18
9. Αριθμός μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα πρόσωπα τα οποία καταλαμβάνονται από την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας	18
10. Τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσης στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της Εταιρείας	18
11. Πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκλησης μεταβλητών αποδοχών	18
12. Πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών	18
13. Έγκριση και Δημοσιότητα της Έκθεσης Αποδοχών	19
14. Προσάρτημα Α: Αποτίμηση Ομιλικών στόχων για το 2022 και το 2023.....	20
15. Προσάρτημα Β: Ατομικοί Στόχοι Διευθύνοντος Συμβούλου HELLENiQ ENERGY	21
16. Προσάρτημα Γ: Επιτροπές του Δ.Σ. και ο ρόλος των μελών του Δ.Σ. σε αυτές.....	22
17. Προσάρτημα Δ: Πίνακας Αμοιβών και Πρόσθετων Παροχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου Εταιρείας που καταβλήθηκαν κατά τη χρήση 1.1.2023 – 31.12.2023.....	23

1. Εισαγωγή – Σκοπός Έκθεσης

Κύριοι Μέτοχοι,

Η παρούσα έκθεση αποδοχών περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της **Εταιρείας «HELLENiQ ENERGY Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών»** (εφεξής: η «Εταιρεία») που καταβλήθηκαν μέσα στη χρήση 01.01.2023 – 31.12.2023. Έχει καταρτιστεί σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 112 ν. 4548/2018 (εφεξής ο «Νόμος») και σύμφωνα με το πλαίσιο της εταιρικής διακυβέρνησης. Οι περιεχόμενες αποδοχές έχουν δοθεί σύμφωνα με το πλαίσιο της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, που εγκρίθηκε την 20.12.2019 και τροποποιήθηκε με την από 30.06.2021 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων. Την συγκεκριμένη πολιτική καθώς και όλες τις πληροφορίες που απαιτεί ο ν. 4548/2018 μπορείτε να βρείτε [εδώ](#).

Μετά την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων, η παρούσα Έκθεση Αποδοχών θα είναι διαθέσιμη στην εταιρική ιστοσελίδα της Εταιρείας για χρονικό διάστημα δέκα (10) ετών, όπως ορίζει ο Νόμος.

Σκοπός της Έκθεσης είναι η ενημέρωση των μετόχων της Εταιρείας, σύμφωνα δε με τον Νόμο, η ψήφος των μετόχων επί της Εκθέσεως έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα.

Το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) της Εταιρείας έλαβε υπόψη του τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας στη Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων του έτους 2023, στη διαμόρφωση της παρούσας Έκθεσης. Ειδικότερα τα σημεία τα οποία ελήφθησαν υπόψη και περιλαμβάνουν επιπλέον πληροφόρηση αφορούν:

- στην παράθεση και πιο λεπτομερή σύγκριση των σταθερών και μεταβλητών αμοιβών των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας με ελληνικές και ευρωπαϊκές εταιρείες αναφοράς (peer groups),
- περισσότερα στοιχεία όσον αφορά στις επιτεύξεις των Ομιλικών στόχων και των ατομικών στόχων των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας και
- επιπλέον αναλύσεις για την αναλογία των Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών ως προς τις Συνολικές Ετήσιες Αμοιβές για τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.

Σύμφωνα με την πάγια πρακτική και την ισχύουσα νομοθεσία, οι αποδοχές που καταβλήθηκαν στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας για τη χρήση 01.01.2023 – 31.12.2023 περιλαμβάνουν τις σταθερές αμοιβές αλλά και μεταβλητές αμοιβές που καταβλήθηκαν μέσα στο 2023 αλλά σχετίζονται με τις επιδόσεις και την επιχειρησιακή ανάπτυξη του Ομίλου HELLENiQ ENERGY (εφεξής ο «Όμιλος») κατά τη προηγούμενη χρήση.

Όλες οι αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συμμορφώνονται με την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και την νομοθεσία.

Μία επιπλέον πληροφορία που έχει εισαχθεί για πρώτη φορά στη παρούσα Έκθεση περιλαμβάνει την αναφορά των ποσών των μεταβλητών αμοιβών που αναλογούν στα αποτελέσματα της χρήσης του 2023 τα οποία έχουν ήδη εγκριθεί και καταβάλλονται εντός του 2024.

Τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας κατά την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων του έτους 2024, θα αναλυθούν και ο τρόπος με τον οποίο θα ληφθούν υπόψη θα επεξηγηθεί στην επόμενη Έκθεση Αποδοχών.

2. Συνοπτική Παρουσίαση της Σύνθεσης & Λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας

Η Εταιρεία διοικείται από Διοικητικό Συμβούλιο, αποτελούμενο από έντεκα (11) μέλη, η θητεία του είναι τριετής (3ετής), λήγει στις 30.06.2024 και μπορεί να παραταθεί μέχρι τη σύγκληση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης εάν η θητεία του λήξει πριν από αυτή.

Λαμβάνοντας υπόψη την αύξηση της πολυπλοκότητας της λειτουργίας και την επέκταση της Εταιρείας σε νέους κλάδους, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, αποφάσισε τον ορισμό του Εκτελεστικού Μέλους του Δ.Σ. της Εταιρείας, και μέλους της Ανώτατης Διοικητικής Ομάδας, κ. Γ. Αλεξόπουλου, ως Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας, με ισχύ από τις 3.5.2023. Επίσης, με ισχύ από την ίδια ημερομηνία, σύμφωνα με βέλτιστη

πρακτική που προβλέπεται από τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, τον οποίο υιοθετεί η Εταιρεία, ο κ. Ι. Αϊβάζης ορίστηκε ως Ανώτατο Ανεξάρτητο μέλος (Senior Independent Director) του Δ.Σ. της.

Η σύνθεση του Δ.Σ. για το 2023 ήταν η εξής:

- Ιωάννης Παπαθανασίου, Πρόεδρος, Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ.,
- Ανδρέας Σιάμισης, Διευθύνων Σύμβουλος, Εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ.,
- Γεώργιος Αλεξόπουλος, Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος (από 03.05.2023), Εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ.,
- Ιορδάνης Αϊβάζης, Ανώτατο Ανεξάρτητο, Μη εκτελεστικό Μέλος, Senior Independent Director (από 03.05.2023),
- Θεόδωρος-Αχιλλέας Βάρδας, Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ.,
- Νικόλαος Βρεττός, Ανεξάρτητο, Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ.,
- Αναστασία Μαρτσέκη, Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ.,
- Αλέξανδρος Μεταξάς, Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ.,
- Lorraine Σκαραμαγκά, Ανεξάρτητο, Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ.,
- Παναγιώτης Τριδήμας, Ανεξάρτητο, Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ.,
- Αλκιβιάδης - Κωνσταντίνος Ψάρρας, Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ.

Η επιλογή των μελών του Δ.Σ. που εξελέγησαν με την από 30.6.2021 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης έγινε σε συμμόρφωση προς το νέο πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία, όπως αυτό ορίζεται στο Ν. 4706/2020 και στις αποφάσεις της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς που εκδόθηκαν κατ' εξουσιοδότηση του εν λόγω νόμου και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (έκδοση Ιουνίου 2021) του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ). Ειδικότερα, λήφθηκαν υπόψη τα κριτήρια ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας που προβλέπονται στην Πολιτική Καταλληλότητας για τα μέλη Δ.Σ. της Εταιρείας, όπως αυτή εγκρίθηκε από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση της 28.05.2021 και τέθηκε σε ισχύ από 09.06.2021, σε συμμόρφωση με τον προαναφερθέντα Νόμο.

Το Δ.Σ. συνεδρίασε δεκαοκτώ (18) φορές μέσα στο έτος 2023.

3. Εξελίξεις οικονομικού έτους 2023

Το 2023 έκλεισε ως ένα ακόμη επιτυχημένο έτος για τον Όμιλο καθώς σημαντικό μέρος από τον πρώτο κύκλο υλοποίησης του στρατηγικού πλάνου Vision 2025 ολοκληρώνεται, ενώ εμφανίζονται και ιδιαίτερα θετικά αποτελέσματα σε επίπεδο λειτουργικής απόδοσης και κερδοφορίας. Συγκεκριμένα, τα Συγκρίσιμα κέρδη EBITDA ανήλθαν σε 1,2 δις €, ποσό που είναι σημαντικά υψηλότερο από το μέσο όρο του αρχικών προβλέψεων στο επιχειρηματικό πλάνο και αποτελεί τη δεύτερη καλύτερη επίδοση του Ομίλου. Σημαντικοί παράγοντες που συνετέλεσαν στην επίδοση αυτή ήταν το θετικό διεθνές περιβάλλον διύλισης, η βελτίωση της λειτουργικής απόδοσης των διυλιστηρίων, με αυξημένη διαθεσιμότητα μονάδων, η αύξηση των εξαγωγών και των δραστηριοτήτων του εξωτερικού, αλλά και η υψηλότερη συνεισφορά από τον τομέα των Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (ΑΠΕ).

Κατά τη διάρκεια του 2023, ο Όμιλος σημείωσε σημαντική πρόοδο σε όλους τους στρατηγικούς άξονες προχωρώντας στην υλοποίηση κρίσιμων νέων έργων, τα οποία θα προσθέσουν αξία τα επόμενα χρόνια. Συγκεκριμένα:

- Στις κύριες δραστηριότητες στόχος είναι η περαιτέρω βελτίωση της οικονομικής αποδοτικότητας, αλλά και η επιτάχυνση του ενεργειακού μετασχηματισμού. Στα διυλιστήρια προχωρούν έργα ενεργειακής αυτονομίας και εξοικονόμησης ενέργειας τα οποία, εκτός από την οικονομική απόδοση, συνεισφέρουν και στη βελτίωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος. Επιπλέον προχωρούν επενδύσεις με σκοπό τη μείωση

του ανθρακικού αποτυπώματος στα διυλιστήρια του Ομίλου και τη μετεξέλιξη του κλάδου καυσίμων στις μεταφορές, με έμφαση στα βιοκαύσιμα, τη δέσμευση και αποθήκευση CO₂, ενώ εξετάζονται και έργα παραγωγής πράσινου υδρογόνου και συνθετικών καυσίμων στις εγκαταστάσεις μας σε Ελευσίνα και Θεσσαλονίκη. Τέλος, ήδη βρίσκεται σε εξέλιξη η επέκταση του εργοστασίου παραγωγής πολυπροπυλενίου.

- Στη λιανική Εμπορία, συνεχίστηκε η στοχευμένη επέκταση του δικτύου, η αναβάθμιση των πρατηρίων, η βελτίωση των προϊόντων και υπηρεσιών με έμφαση στον καταναλωτή, καθώς και η περαιτέρω ανάπτυξη της ηλεκτροκίνησης.
- Στον τομέα των ΑΠΕ, η HELLENiQ Renewables κατά τη διάρκεια του 2023 επιτάχυνε σημαντικά τη διεύρυνση του χαρτοφυλακίου της, ώστε σταδιακά να κατακτήσει ηγετική θέση τόσο στην ελληνική αγορά, όσο και σε επιλεγμένες αγορές του εξωτερικού. Συγκεκριμένα, με την ολοκλήρωση σειράς συμφωνιών σε Ελλάδα, Κύπρο και Ρουμανία, στο τέλος του 2023 διέθετε εγκατεστημένη ισχύ σχεδόν 0,4 GW και έργα σε προχωρημένα στάδια ανάπτυξης ή σε κατασκευή συνολικής ισχύος 0,7 GW. Την ίδια στιγμή, το συνολικό χαρτοφυλάκιο έργων υπό ανάπτυξη ανέρχεται σε 4,3 GW, ενώ στόχος είναι η λειτουργία πάρκων ισχύος τουλάχιστον 1 GW μέχρι το 2025 και η ανάπτυξη και λειτουργία έργων άνω των 2 GW μέχρι το 2030. Επιπλέον, υπογράφηκε πρωτοποριακή χρηματοδοτική συμφωνία πλαίσιο ύψους έως €766 εκατ., που εξασφαλίζει τη χρηματοδότηση μέσω project finance της υλοποίησης της στρατηγικής ανάπτυξης στην Ελλάδα τα επόμενα έτη.
- Στον τομέα της Έρευνας και Παραγωγής Υδρογονανθράκων, υλοποιήθηκε με επιτυχία το πρόγραμμα γεωφυσικών καταγραφών στις θαλάσσιες περιοχές του Ιονίου και της Κρήτης, με την επεξεργασία και αξιολόγηση των δεδομένων να βρίσκεται σε εξέλιξη, με σκοπό τη λήψη τελικών αποφάσεων για τις ερευνητικές γεωτρήσεις.
- Επιπλέον συνεχίζεται η υλοποίηση του προγράμματος ψηφιακού μετασχηματισμού, με τη μέχρι τώρα επένδυση να ανέρχεται στα €50 εκατ. και σημαντικό οικονομικό όφελος για τον Όμιλο, καθιστώντας το συγκεκριμένο πρόγραμμα μία από τις πλέον αποδοτικές επενδύσεις, αλλά ταυτόχρονα και τις πιο ουσιαστικές όσον αφορά την αλλαγή του τρόπου λειτουργίας.

Παράλληλα με όλες τις ανωτέρω δράσεις, εντός του 2023, έγιναν επιπλέον σημαντικά βήματα προς την κατεύθυνση της βελτίωσης της εταιρικής διακυβέρνησης. Συγκεκριμένα:

- Ορίστηκαν, όπως αποτυπώθηκε ανωτέρω, το Ανώτατο Ανεξάρτητο μέλος του Δ.Σ. της Εταιρείας και οι αναπληρωτές Διευθύνοντες Σύμβουλοι, τόσο της Εταιρείας όσο και της ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Δ.Ε.Π.Π. Α.Ε.
- Πραγματοποιήθηκε αξιολόγηση του Δ.Σ. της Εταιρείας και των Επιτροπών του σε συλλογικό επίπεδο καθώς και η ατομική αξιολόγηση των μελών τους από εξωτερικό σύμβουλο.

Σε ότι αφορά στο Ανθρώπινο Δυναμικό και την οργάνωση των δραστηριοτήτων του Ομίλου, έχει ξεκινήσει και βρίσκεται σε εξέλιξη μία σειρά δράσεων που στοχεύουν σε μία κουλτούρα υψηλής απόδοσης σε ολόκληρο τον Όμιλο. Οι δράσεις αυτές περιλαμβάνουν:

- την ανανέωση και ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου, μέσω της ένταξης εξειδικευμένων στελεχών από την αγορά, συμπεριλαμβανομένου και του επαναπατρισμού στελεχών από το εξωτερικό,
- την υιοθέτηση αποτελεσματικότερων οργανωτικών δομών, βάσει βέλτιστων πρακτικών κατάλληλων για το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων,
- την εφαρμογή δομημένου πλάνου διαδοχής για τα Ανώτατα Διευθυντικά στελέχη και κρίσιμους ρόλους,
- την ενίσχυση της σύνδεσης της απόδοσης με τις αμοιβές και τις ευκαιρίες εξέλιξης και
- την εφαρμογή προγραμμάτων ανάπτυξης και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων του Ομίλου (upskilling, reskilling).

Τέλος, προωθήθηκαν σημαντικές πρωτοβουλίες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης ενισχύοντας περαιτέρω το κοινωνικό αποτύπωμα του Ομίλου στις χώρες που δραστηριοποιείται.

Για αναλυτική οικονομική επισκόπηση για τη χρήση που έκλεισε την 31^η Δεκεμβρίου 2023, παραπέμπουμε στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση 2023, η οποία είναι δημοσιευμένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας, στη διεύθυνση <https://www.helleniqenergy.gr/ependytikes-sheseis/oikonomikes-ektheseis-etisioi-apologismoι>.

4. Συνοπτική παρουσίαση του πλαισίου αμοιβών των μελών Δ.Σ. της Εταιρείας

Αναφορικά με το επίπεδο και τη διάρθρωση των αμοιβών, οι αμοιβές του Προέδρου του Δ.Σ., του Διευθύνοντος Συμβούλου καθώς και των μελών του Δ.Σ., εκτελεστικών και μη, για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και στις Επιτροπές αυτού, ορίζονται και καταβάλλονται βάσει των προβλεπόμενων στην Πολιτική Αποδοχών των Μελών Δ.Σ. της Εταιρείας, η οποία εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής του Δ.Σ.

Η Πολιτική Αποδοχών των Μελών Δ.Σ. της Εταιρείας εγκρίθηκε από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων αυτής στις 20.12.2019, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής του Δ.Σ. και στη συνέχεια αντίστοιχης εισήγησης του Δ.Σ. στη Γενική Συνέλευση των μετόχων, σύμφωνα με τις προβλέψεις του άρθρου 110 του νόμου 4548/2018, λαμβάνοντας υπόψιν τις καλές πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης αλλά και το μέγεθος και τις δραστηριότητες του Ομίλου. Στη συνέχεια, η Πολιτική Αποδοχών των Μελών Δ.Σ. της Εταιρείας τροποποιήθηκε με απόφαση της από 30.06.2021 Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων αυτής.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει τετραετή διάρκεια ισχύος, εκτός αν αναθεωρηθεί ή τροποποιηθεί με νεότερη απόφαση της Γενικής Συνέλευσης λόγω ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών βάσει των οποίων καταρτίστηκε.

Σημειώνεται ότι, σε υλοποίηση του νέου πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία, σύμφωνα με τις επιταγές του νόμου περί εταιρικής διακυβέρνησης (Ν. 4706/2020), η Επιτροπή Αμοιβών και Σχεδιασμού Διαδοχής έχει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση και εποπτεία του πλαισίου αποδοχών καθώς και στη διατύπωση και έγκριση προτάσεων για παροχή συγκεκριμένων αμοιβών, λειτουργώντας με τις αρμοδιότητες που περιγράφονται στον από 15.07.2021 Κανονισμό Λειτουργίας Επιτροπής Αμοιβών και Σχεδιασμού Διαδοχής του Δ.Σ. της Εταιρείας.

Παρακάτω παρατίθεται συνοπτικά οι σημαντικότερες προβλέψεις της Πολιτικής Αποδοχών Μελών Δ.Σ.

Αμοιβές Μελών Δ.Σ.

Οι αμοιβές όλων των Μελών του Δ.Σ., υπό την ιδιότητα τους αυτή, καθορίζονται από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ. της Εταιρείας και συνίστανται στα εξής:

- Ένα μέρος της αμοιβής καταβάλλεται σε τακτική μηνιαία βάση, ως πάγια αποζημίωση.
- Το υπόλοιπο μέρος της αμοιβής καταβάλλεται ανά Συνεδρίαση Δ.Σ. ώστε να συνδέεται η αμοιβή και με το βαθμό απασχόλησης. Σημειώνεται ότι η Πολιτική Αποδοχών προβλέπει ανώτατο αριθμό αμοιβόμενων συνεδριάσεων ανά έτος.

Στον ακόλουθο πίνακα αποτυπώνονται οι μικτές αμοιβές (προ φόρων και λοιπών κρατήσεων) των μελών του Δ.Σ. όπως εγκρίθηκαν στη Γ.Σ. της Εταιρείας 30/6/2021.

Πίνακας 4.1: Μικτές αμοιβές μελών Δ.Σ.

Δ.Σ. και Επιτροπές ⁽¹⁾	Μηνιαία αντιμισθία ανά μέλος	Αμοιβή ανά συνεδρίαση ανά μέλος	Μέγιστος αριθμός αμειβόμενων συνεδριάσεων ανά Επιτροπή
Μέλη Δ.Σ. (συνεδριάσεις)	2.500€	1.000€	12
Επιτροπή Ελέγχου	1.500€	1.000€	12
Λοιπές Επιτροπές	1.000€	500€	12

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

Αμοιβές για Μέλη Επιτροπών του Δ.Σ.

Αντίστοιχα, οι αμοιβές που αφορούν στη συμμετοχή σε Επιτροπές του Δ.Σ. συνδέονται τόσο με το χρόνο απασχόλησης όσο και τις αυξημένες υποχρεώσεις επιμέλειας που απαιτούνται από τα μέλη Δ.Σ. κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων τους ως μελών των Επιτροπών αυτού. Για το λόγο αυτό υπάρχει και για τις Επιτροπές Δ.Σ. η πρόβλεψη για την καταβολή μίας πάγιας ετήσιας αποζημίωσης, η οποία καταβάλλεται σε μηνιαία βάση, καθώς και αμοιβής βάσει των συνεδριάσεων που πραγματοποιούνται.

Στον πίνακα του Προσαρτήματος Γ, αποτυπώνονται οι Επιτροπές του Δ.Σ. και ο ρόλος των μελών του Δ.Σ. σε αυτές, ο οποίος καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη τη σχετική εμπειρία και γνώση τους στα αντικείμενα που εξετάζει η κάθε Επιτροπή.

Αμοιβές σε Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν για τη συμμετοχή τους στο Δ.Σ. ή και τυχόν Επιτροπές του Δ.Σ. τις ίδιες ακριβώς αμοιβές με τα μη Εκτελεστικά Μέλη.

Για τα Εκτελεστικά Μέλη που συνδέονται με την Εταιρεία με συμβάσεις εξηρημένης εργασίας προϋφιστάμενες της εκλογής τους ως μελών του Δ.Σ., και λειτουργούν ως στελέχη και μέλη της Ανώτατης Διοικητικής Ομάδας, οι αποδοχές τους καθορίζονται σύμφωνα με την Πολιτική Αμοιβών & Παροχών της Εταιρείας για τα Στελέχη Διευθυντικού Επιπέδου και περιλαμβάνουν:

- Σταθερές αμοιβές
- Μεταβλητές αμοιβές
- Πρόσθετες παροχές που δίνονται σε όλα τα Στελέχη ανάλογα με την ιεραρχική τους βαθμίδα.

Η συγκεκριμένη Πολιτική Αμοιβών & Παροχών, ισχύει για όλα τα Στελέχη Διευθυντικού Επιπέδου του Ομίλου ανεξαρτήτως συμμετοχής τους ή μη στο Δ.Σ. της Εταιρείας, και λαμβάνει υπόψη το επίπεδο ευθύνης της θέσης του κάθε στελέχους, την εμπειρία και τα έτη υπηρεσίας του στη συγκεκριμένη θέση ευθύνης και την απόδοση στα καθήκοντά του. Δεδομένου ότι το επιχειρηματικό περιβάλλον διαφοροποιείται, η πολιτική επισκοπείται σε συστηματική βάση, λαμβάνοντας υπόψη και τις εκάστοτε ισχύουσες συνθήκες και εξελίξεις στην αγορά και αποφασίζονται τυχόν σημαντικές αλλαγές εφόσον απαιτούνται. Το σύνολο των ανωτέρω αμοιβών που προκύπτουν από τη σχέση εργασίας που έχουν τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. περιλαμβάνεται στην παρούσα Έκθεση Αποδοχών ως ξεχωριστή πληροφόρηση.

Αμοιβές Προέδρου Δ.Σ.

Ο μη εκτελεστικός Πρόεδρος του Δ.Σ. για τη συμμετοχή του σε συνεδριάσεις του Δ.Σ. λαμβάνει τις ίδιες αμοιβές (πάγιας ή ανά συνεδρίαση) όπως όλα τα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ. Επιπλέον λαμβάνει αμοιβές οι οποίες καθορίζονται από σύμβαση, η οποία συνάπτεται με την Εταιρεία και εγκρίνεται από την Γ.Σ. σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 109 του Ν. 4548/2018. Σημειώνεται ότι το 2019, σε συνέχεια της αναβάθμισης του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας σε σχέση με τις διεθνείς πρακτικές, οι αμοιβές του μη εκτελεστικού Προέδρου Δ.Σ. έπαψαν να περιλαμβάνουν οποιοδήποτε μεταβλητό μέρος, και διατήρησαν μόνο το σταθερό ποσό το οποίο παρέμεινε στα ίδια επίπεδα σταθερών αμοιβών που προϋπήρχαν. Οι συγκεκριμένες αμοιβές καθορίστηκαν για όλη την περίοδο θητείας του, δηλαδή από τις 7.8.2019 μέχρι σήμερα και έκτοτε παραμένουν αμετάβλητες.

Σημειώνεται ότι ο μη Εκτελεστικός Πρόεδρος Δ.Σ. συμμετέχει και σε ομαδικό πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, όπως προβλέπεται για την Ανώτατη Ομάδα Διοίκησης.

5. Σύνολο αποδοχών των Μελών Δ.Σ. για την χρήση 01.01.2023 – 31.12.2023

Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.

Οι ετήσιες αμοιβές των μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. της Εταιρείας καταβλήθηκαν για τη χρήση 01.01.2023 – 31.12.2023 σε τακτική βάση και αφορούν μόνο σε αμοιβές (πάγιες ή ανά συνεδρίαση) λόγω της συμμετοχής τους σε συνεδριάσεις Δ.Σ. και Επιτροπές του, σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη Δ.Σ. Σημειώνεται ότι οι αμοιβές που λαμβάνουν τα μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. όπως προβλέπονται από την Πολιτική Αμοιβών των Μελών Δ.Σ. της Εταιρείας, αξιολογούνται σε συστηματική βάση και διαμορφώνονται στα επίπεδα της αγοράς.

Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.

Οι ετήσιες αμοιβές των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. της Εταιρείας (τα οποία συνδέονται με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας προϋφιστάμενες της εκλογής τους ως μελών του Δ.Σ.) που καταβλήθηκαν για τη χρήση 01.01.2023 – 31.12.2023, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, αφορούν:

- Αμοιβές (πάγιες ή ανά συνεδρίαση) λόγω της συμμετοχής των Μελών Δ.Σ. σε συνεδριάσεις Δ.Σ. και Επιτροπές του.
- Ετήσιες σταθερές και μεταβλητές αμοιβές, και πρόσθετες παροχές σύμφωνα με τη Πολιτική Αμοιβών και Παροχών της Εταιρείας για τα Στελέχη Διευθυντικού Επιπέδου, όπως ομαδικά προγράμματα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, συνταξιοδοτικά προγράμματα καθώς και τυχόν λοιπές παροχές που προβλέπονται στις σχετικές εταιρικές πολιτικές για στελέχη.

Αναφορικά με τις μεταβλητές αμοιβές, στις Εκθέσεις Αποδοχών μέχρι και τη χρήση 2022 σε συμμόρφωση με τη σχετική απαίτηση του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, η Εταιρεία παρουσίαζε σε κάθε χρήση τα ποσά που εγκρίνονταν και καταβάλλονταν κατά τη χρήση αναφοράς της Έκθεσης Αποδοχών. Για το λόγο αυτό, οι μεταβλητές αμοιβές αφορούσαν την επίτευξη των στόχων της προηγούμενης χρήσης (για παράδειγμα στην Έκθεση Αποδοχών έτους 2022 αποτυπώνονταν οι μεταβλητές αμοιβές που καταβλήθηκαν το 2022 αλλά αφορούσαν στην απόδοση 2021). Για σκοπούς σύνταξης της παρούσας Έκθεσης Αποδοχών (που αφορά τα αποτελέσματα της χρήσης 2023) και στοχεύοντας στην ευθυγράμμιση της αποτύπωσης των στόχων που επιτεύχθηκαν κατά το έτος αναφοράς (2023), με τις μεταβλητές αμοιβές που αφορούν το ίδιο έτος, αποτυπώνονται και τα ποσά μεταβλητών αμοιβών που καταβάλλονται για τις επιτεύξεις του 2023. Αυτό λαμβάνει υπόψη και τη βέλτιστη πρακτική σύμφωνα με την οποία, όπου είναι εφικτό μέχρι τη δημοσίευση της Έκθεσης Αποδοχών και τη Γενική Συνέλευση, να αναφέρονται πλήρως τα ποσά που αφορούν τη χρήση αναφοράς ασχέτως με το αν καταβλήθηκαν ή όχι. Ταυτόχρονα όμως, για λόγους συμμόρφωσης με το νόμο, πληρότητας ενημέρωσης και άμεσης συγκρισιμότητας με τις προηγούμενες εκθέσεις, αποτυπώνονται διακριτά και τα ποσά μεταβλητών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. τα οποία αφορούν στη χρήση 2022 (και καταβλήθηκαν το 2023).

Σημαντικό σημείο που χρήζει αναφοράς είναι το γεγονός ότι για μεγάλο χρονικό διάστημα οι αμοιβές (σταθερές και μεταβλητές) των Ανώτατων Διοικητικών Στελεχών του Ομίλου (συμπεριλαμβανομένων και των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.) παρέμειναν σε αρκετά χαμηλότερα επίπεδα σε σχέση με την αγορά. Ως αποτέλεσμα της απόκλισης των αμοιβών από την αγορά, υπήρχαν περιορισμένες δυνατότητες προσέλκυσης και διακράτησης έμπειρων στελεχών, ενώ παράλληλα οι συνολικές αμοιβές είχαν περιορισμένη εξάρτηση από την επίτευξη των εταιρικών στόχων. Για το λόγο αυτό, η Επιτροπή Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής του Δ.Σ. της Εταιρείας έχει εγκρίνει το σχεδιασμό και την εφαρμογή ενός κατάλληλου πλαισίου αμοιβών και παροχών για τα Ανώτατα Διοικητικά Στελέχη, που οδηγεί σε μία σταδιακή προσαρμογή και σύγκλιση με την αγορά των αμοιβών και παροχών τους αντίστοιχα με το ανάλογο επίπεδο ευθύνης τους. Έτσι σε περιπτώσεις που έχει διαπιστωθεί σημαντική απόκλιση από την αγορά, η Επιτροπή Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής έχει προκρίνει ένα σχήμα όπου εκτός της ετήσιας αναπροσαρμογής που θα γίνονταν στα συγκεκριμένα στελέχη, εφαρμόζεται και μια «αναπροσαρμογή σύγκλισης» με στόχο οι αμοιβές τους να προσεγγίσουν τα επίπεδα της αγοράς σε ένα εύλογο χρονικό διάστημα.

Στο ανωτέρω πλαίσιο, για τον καθορισμό του ύψους των σταθερών αλλά και των μεταβλητών αμοιβών των Ανώτατων Διοικητικών Στελεχών, και μεταξύ αυτών και όσων έχουν και την ιδιότητα του Εκτελεστικού Μέλους του Δ.Σ., λαμβάνονται υπόψη: (α) τα γενικότερα στοιχεία ερευνών αγοράς εξειδικευμένων συμβούλων για αντίστοιχες θέσεις, όπως διαμορφώνονται από τις εξελίξεις και τις εκάστοτε συνθήκες της σχετικής αγοράς εργασίας και (β) οι

αμοιβές που λαμβάνουν Ανώτατα Στελέχη συγκρίσιμων εταιρειών, όπως αποτυπώνονται στις δημοσιευμένες Εκθέσεις Αποδοχών των εταιρειών αυτών.

Συγκεκριμένα, το δείγμα των εταιρειών που λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό του ύψους των αμοιβών (σταθερών και μεταβλητών) των Ανώτατων Διοικητικών Στελεχών περιέχει:

- Ελληνικές εισηγμένες εταιρείες αντίστοιχου μεγέθους και οργάνωσης.
- Ευρωπαϊκές εταιρείες με αντίστοιχο επιχειρηματικό αντικείμενο και συνθετότητα με τον Όμιλο (peer group), οι οποίες έχουν παρεμφερή θέση στις τοπικές αγορές που δραστηριοποιούνται.

Ο μικρός αριθμός ανάλογων απόλυτα συγκρίσιμων εταιρειών οδηγεί στην επιλογή δείγματος εταιρειών λαμβάνοντας υπόψη τα οικονομικά μεγέθη τους, τη σχετική θέση στον κλάδο που δραστηριοποιούνται και την πολυπλοκότητα στην οργάνωση και λειτουργία τους. Στις επιλεγθείσες εταιρείες δεν περιλαμβάνονται οργανισμοί υπό ειδικό καθεστώς π.χ. τράπεζες. Είναι προφανές ότι οι εταιρείες δεν είναι απόλυτα συγκρίσιμες μεταξύ τους αλλά μέσω της επεξεργασίας των δεδομένων η Επιτροπή Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής είναι σε θέση να δημιουργήσει ένα ευρύτερο πλαίσιο αναφοράς και σύγκρισης.

Πίνακας 5.1: Ενδεικτικές εταιρείες αναφοράς

Ενδεικτικές Ελληνικές εταιρείες	Ενδεικτικές Ευρωπαϊκές εταιρείες
<ul style="list-style-type: none"> • ΟΤΕ • ΟΠΑΠ • ΤΙΤΑΝ • ΜΟΗ • ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ 	<ul style="list-style-type: none"> • NESTE OIL • SARAS • ERG • OMV • GALP ENERGIA

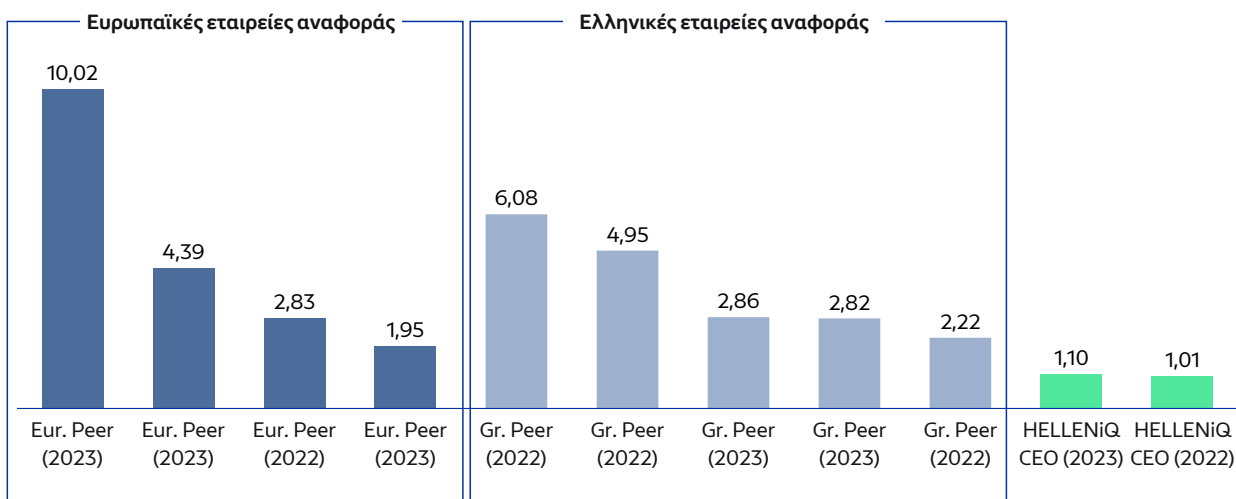
Στα παρακάτω σχήματα αποτυπώνεται η σύγκριση σε σχέση με τις αντίστοιχες θέσεις των ενδεικτικών Ελληνικών και Ευρωπαϊκών εταιρειών αναφοράς βάσει των πιο πρόσφατων στοιχείων των Εκθέσεων Αποδοχών (σε παρένθεση καταγράφεται το έτος αναφοράς της Έκθεσης Αποδοχών):

1. των **συνολικών σταθερών και μεταβλητών μικτών αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου** της Εταιρείας (σχήμα 5.1) και
2. μόνο των **μικτών σταθερών αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου** (σχήμα 5.2)

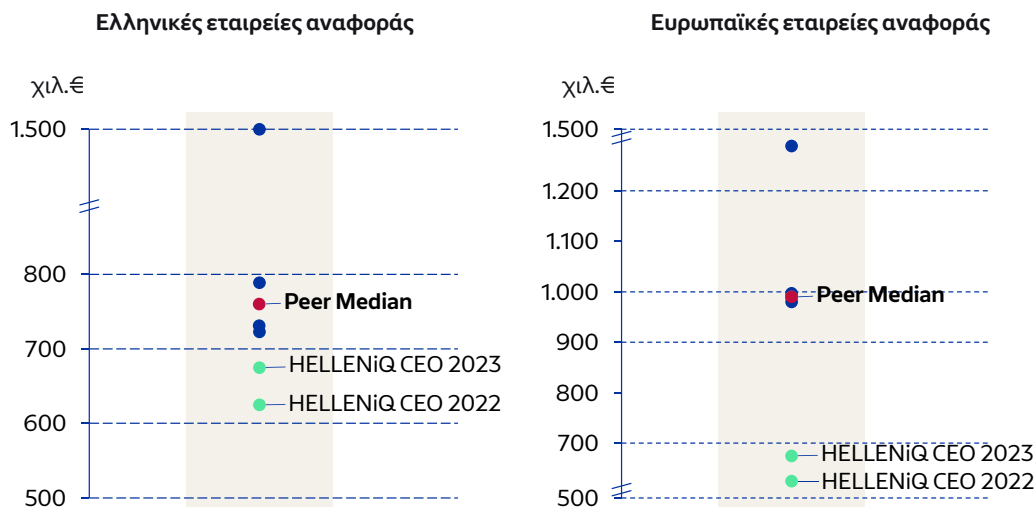
Σημειώνεται ότι όπως φαίνεται για τις περισσότερες εταιρείες αναφοράς τα στοιχεία αφορούν στο προηγούμενο έτος - 2022 καθώς δεν έχουν ακόμη δημοσιευτεί τα τελικά αποτελέσματα για τη χρήση 2023.

Σχήμα 5.1: Σύγκριση συνολικών σταθερών και μεταβλητών μικτών αποδοχών Διευθύνοντος Συμβούλου Εταιρείας με ενδεικτικές Ελληνικές και Ευρωπαϊκές εταιρείες αναφοράς

Ποσά σε € εκατ.



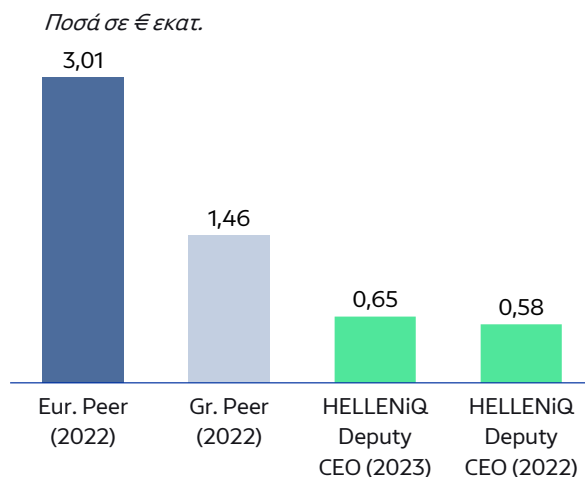
Σχήμα 5.2: Σύγκριση μικτών σταθερών αποδοχών Διευθύνοντος Συμβούλου Εταιρείας με ενδεικτικές ελληνικές και ευρωπαϊκές εταιρείες αναφοράς



Αντίστοιχα, αναπροσαρμόστηκαν και οι σταθερές αμοιβές του κ. Γ. Αλεξόπουλου για το 2023 λαμβάνοντας υπόψη τις διευρυμένες υπευθυνότητές του ως Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρείας, αλλά και το ύψος αντίστοιχων θέσεων σε Ελληνικές και Ευρωπαϊκές εταιρείες αναφοράς.

Στο σχήμα 5.3 αποτυπώνεται η σύγκριση των **συνολικών σταθερών και μεταβλητών μικτών αποδοχών του Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας** σε σχέση με αντίστοιχες θέσεις των ενδεικτικών Ελληνικών και Ευρωπαϊκών εταιρειών αναφοράς.

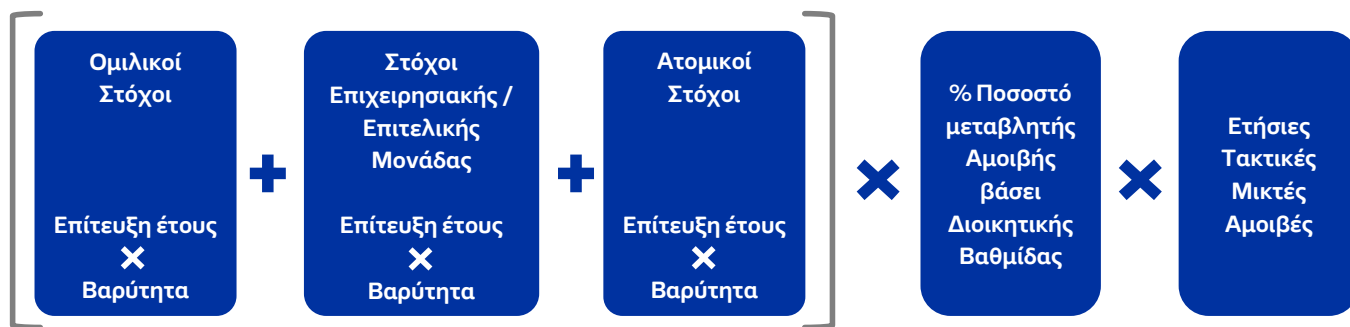
Σημειώνεται ότι λόγω περιορισμού αντίστοιχων ρόλων, από το σύνολο των εταιρειών αναφοράς, περιλαμβάνονται μόνο εταιρείες στις οποίες υφίστανται οι συγκεκριμένοι ρόλοι.



Σχήμα 5.3: Σύγκριση συνολικών σταθερών και μεταβλητών μικτών αποδοχών Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου Εταιρείας

Ετήσιες Μεταβλητές Αμοιβές

Ο τρόπος υπολογισμού της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής αποτυπώνεται ενδεικτικά στο παρακάτω σχήμα:



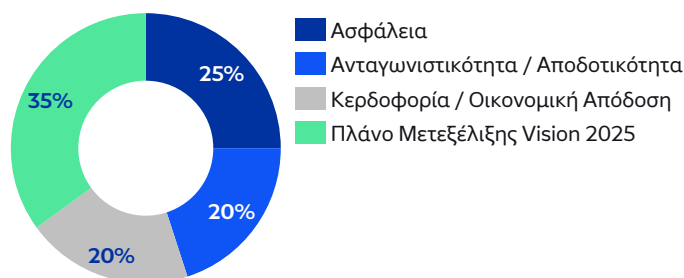
Όπως φαίνεται, οι μεταβλητές αποδοχές έχουν ως στόχο τη σύνδεση μέρους της αμοιβής των δικαιούχων προσώπων, τόσο με την ατομική απόδοση όσο και με τη συνολικότερη επίτευξη των στόχων που έχει θέσει ο Όμιλος και η επιχειρησιακή / επιτελική μονάδα που απασχολούνται, αλλά και με τη συνεισφορά που έχει το κάθε στέλεχος από τη θέση του στην επίτευξη των στόχων αυτών. Σημειώνεται ότι ο Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρείας έχει μόνο Ομιλικούς και Ατομικούς Στόχους.

Για το έτος απόδοσης 2023, οι βασικοί παράγοντες που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό της μεταβλητής αμοιβής των Στελεχών Διευθυντικού Επιπέδου περιγράφονται πιο κάτω:

Ποσοστό επίτευξης Ομιλικών Στόχων και Στόχων Επιχειρησιακών & Επιτελικών Μονάδων

Οι Ομιλικοί στόχοι καθορίζονται κάθε χρόνο με βάση τα πλάνα της εκάστοτε Επιχειρησιακής και Επιτελικής Μονάδας και του Ομίλου συνολικότερα. Λαμβάνουν υπόψη τις συνθήκες που επικρατούν και τις προβλέψεις για τις εξελίξεις κατά τη διάρκεια του έτους και περιλαμβάνουν στόχους σε περιοχές που είναι σημαντικές για την κάθε μονάδα. Η εξέλιξη των στόχων επισκοπείται κατά τη διάρκεια του έτους και σε περίπτωση που οι συνθήκες το απαιτήσουν μπορεί να διαφοροποιηθεί η βαρύτητά τους ή ακόμη και να τροποποιηθούν καθώς προκύπτουν νέα δεδομένα. Η δυνατότητα ελεγχόμενης και τεκμηριωμένης μερικής διαφοροποίησης εξυπηρετεί το βασικό στόχο του προγράμματος που είναι η επίτευξη των βέλτιστων αποτελεσμάτων με βάση τις εκάστοτε προτεραιότητες που θέτει η Διοίκηση αλλά και τις επικρατούσες συνθήκες και ισχύει τόσο για ετήσιους στόχους αλλά και για πιο μακροπρόθεσμους. Αυτό έχει αποδειχθεί ιδιαίτερα χρήσιμο και σκόπιμο όταν η αγορά ενέργειας αντιμετωπίζει σημαντικές αλλαγές και δημιουργεί νέα δεδομένα, όπως π.χ. αυτά τα οποία προέκυψαν μετά την εισβολή στην Ουκρανία.

Οι βασικές προτεραιότητες για τις οποίες καθορίζονται ποσοτικοί ή ποιοτικοί στόχοι σε επίπεδο Ομίλου με τη σχετική βαρύτητά τους αποτυπώνονται σαν ενότητες στο δίπλα γράφημα, ενώ στον πίνακα του Προσαρτήματος Α, αποτυπώνονται οι κύριοι στόχοι ανά προτεραιότητα και η αποτίμησή τους για το 2022 και το 2023.



Αντίστοιχη μεθοδολογία με την παραπάνω και βασισμένη στους ίδιους άξονες προτεραιοτήτων ακολουθείται για τον καθορισμό και την αποτίμηση των στόχων κάθε Επιχειρησιακής ή Επιτελικής Μονάδας, προσαρμοσμένη φυσικά στις εκάστοτε συνθήκες κάθε φορά.

Για τη χορήγηση της μεταβλητής αμοιβής έχουν καθορισθεί συγκεκριμένα όρια επίτευξης (μέγιστο και ελάχιστο), όπως αποτυπώνονται στον παρακάτω πίνακα, τα οποία εφαρμόζονται για τον υπολογισμό της ακριβούς επίτευξης κάθε στόχου, αλλά και τη στάθμιση της συνολικής μεταβλητής αμοιβής.

Πίνακας 5.2: Όρια επίτευξης στόχων

	Όριο μέγιστης επίτευξης	Όριο πλήρους επίτευξης	Όριο ελάχιστης επίτευξης
Ποσοστό επίτευξης κάθε στόχου και στάθμισης της συνολικής μεταβλητής αμοιβής	125%	100%	70%

Ποσοστό επίτευξης Ατομικών στόχων

Η διαχείριση της απόδοσης των στελεχών είναι βασική προϋπόθεση επίτευξης των στόχων που θέτει η Εταιρεία. Για το λόγο αυτό, για κάθε Στέλεχος Διευθυντικού Επιπέδου που συμμετέχει στο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αμοιβών καθορίζεται, στην αρχή του έτους απόδοσης, ένα σύνολο από στόχους οι οποίοι είναι σχετικοί με τις αρμοδιότητες του και το εκάστοτε επιχειρηματικό σχέδιο και στηρίζουν συνολικά την επίτευξη των Επιχειρησιακών / Επιτελικών και Ομιλικών στόχων. Η διαδικασία αυτή προωθεί μία συνολικότερη κουλτούρα απόδοσης και συμμετοχής στην επίτευξη βελτιωμένων αποτελεσμάτων. Ο παρακάτω πίνακας αποτυπώνει το ποσοστό επίτευξης των ατομικών στόχων για το 2022 και το 2023, βάσει της υφιστάμενης Πολιτικής, για τα δύο στελέχη που είναι εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.. Όπως αποτυπώνεται και για τα δύο έτη απόδοσης (2022 και 2023) οι ατομικοί στόχοι αποτιμήθηκαν σε αντίστοιχα εύρη επίτευξης.

Πίνακας 5.3: Επίτευξη Ατομικών Στόχων για το 2022 και το 2023

Διοικητική Βαθμίδα	Βαθμός Επίτευξης		
	Υπερέπιτευξη (100%-125%)	Πλήρης Επίτευξη (70%-100%)	Υποεπίτευξη (<70%)
Διευθύνων Σύμβουλος	✓		
Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος και Γενικός Διευθυντής Στρατηγικού Σχεδιασμού & Νέων Δραστηριοτήτων Ομίλου	✓		

Σημειώνεται ότι οι ατομικοί στόχοι του Διευθύνοντος Συμβούλου προκύπτουν από το μέσο όρο των ατομικών στόχων των Γενικών Διευθυντών του Ομίλου που περιλαμβάνουν τους επιμέρους στόχους για κάθε επιχειρησιακή / επιτελική μονάδα ώστε να είναι αντιπροσωπευτικοί για το σύνολο του Ομίλου, όπως αποτυπώνεται στο σχήμα του Προσαρτήματος Β.

Διοικητική βαθμίδα στελέχους

Όσο πιο ψηλά στη διοικητική ιεραρχία είναι ένα στέλεχος, τόσο η επιρροή και η συνεισφορά του στην επίτευξη των αποτελεσμάτων αυξάνεται, και συνεπώς μεγαλύτερο μέρος των συνολικών αμοιβών εξαρτάται από την απόδοσή του σε συγκεκριμένους Ομιλικούς, εταιρικούς ή ατομικούς στόχους και καταβάλλεται με τη μορφή μεταβλητών αμοιβών. Οι στόχοι είναι συγκεκριμένοι, μετρήσιμοι και σχετίζονται με το επιχειρηματικό σχέδιο του Ομίλου και των επιμέρους δραστηριοτήτων του και δεν έχουν σχέση με τη συμμετοχή ή μη στο Δ.Σ. της Εταιρείας.

Η διοικητική βαθμίδα του κάθε στελέχους καθορίζει τόσο το ποσοστό μεταβλητής αμοιβής που δικαιούται να λάβει σε περίπτωση επίτευξης των στόχων όσο και τη στάθμιση μεταξύ των Ομιλικών στόχων, των στόχων ανά Επιχειρησιακή / Επιτελική Μονάδα και των Ατομικών στόχων. Από το 2023, σύμφωνα με αναθεώρηση της Πολιτικής Αμοιβών και Παροχών της Εταιρείας για τα Στελέχη Διευθυντικού Επιπέδου (ανεξάρτητα από τυχόν ιδιότητά τους ως μέλη Δ.Σ.), εφαρμόζεται διακριτός διαχωρισμός της βαρύτητας μεταξύ Ομιλικών στόχων και στόχων ανά Επιχειρησιακή / Επιτελική Μονάδα για τα στελέχη Διευθυντικού επιπέδου που απασχολούνται σε αυτές. Ο παρακάτω πίνακας περιγράφει τη στάθμιση για τα δύο στελέχη που είναι εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. βάσει της υφιστάμενης Πολιτικής.

Πίνακας 5.4: Βαρύτητα Ομιλικών, Εταιρικών και Ατομικών Στόχων

Διοικητική Βαθμίδα	Βαρύτητα Ομιλικών Στόχων	Βαρύτητα Στόχων Επιχειρησιακής / Επιτελικής Μονάδας	Βαρύτητα Ατομικών Στόχων
Διευθύνων Σύμβουλος ⁽¹⁾	60%	--	40%

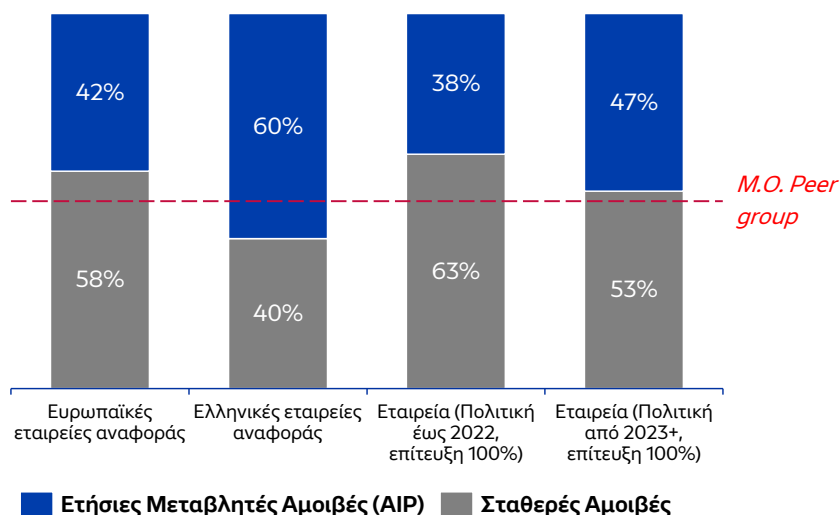
Διοικητική Βαθμίδα	Βαρύτητα Ομολικών Στόχων	Βαρύτητα Στόχων Επιχειρησιακής / Επιτελικής Μονάδας	Βαρύτητα Ατομικών Στόχων
Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος και Γενικός Διευθυντής Στρατηγικού Σχεδιασμού & Νέων Δραστηριοτήτων Ομίλου	20%	30%	50%

⁽¹⁾Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω και αποτυπώνεται στο σχήμα του Προσαρτήματος Β, η επίτευξη των ατομικών στόχων προκύπτει από τον μέσο όρο των επιτευχθέντων ατομικών στόχων των Γενικών Διευθυντών του Ομίλου που περιλαμβάνουν τους επιμέρους στόχους για κάθε επιχειρησιακή / επιτελική μονάδα ώστε να είναι αντιπροσωπευτικοί για το σύνολο του Ομίλου.

Σύμφωνα με το σε ισχύ Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών, το ποσοστό της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής που δικαιούται να λαμβάνει κάθε στέλεχος Διευθυντικού επιπέδου καθορίζεται από την ιεραρχική του βαθμίδα και κυμαίνεται από 16% - 56% των συνολικών ετήσιων αποδοχών του. Βάσει στοιχείων από τις εταιρείες αναφοράς - peer group, στο παρακάτω σχήμα 5.4 αποτυπώνεται η ποσοστιαία διάρθρωση μεταξύ των σταθερών και των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών για τη θέση του Διευθύνοντος Συμβούλου, όπου φαίνεται ότι σημαντικό και σε αρκετές περιπτώσεις το μεγαλύτερο μέρος των αμοιβών καθορίζεται με βάση την επίτευξη στόχων (μεταβλητό τμήμα), κάτι που αυξάνει τη σύνδεση των αμοιβών με την απόδοση και την προστιθέμενη αξία για την εταιρεία και τους μετόχους.

Με στόχο την εναρμόνιση με τις πρακτικές της αγοράς, από το 2023, μετά από απόφαση της Επιτροπής Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής του Δ.Σ. της Εταιρείας, αναπροσαρμόσθηκε το μίγμα μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αμοιβών για την Ανώτατη Ομάδα Διοίκησης της Εταιρείας, δίνοντας μεγαλύτερο βάρος από ότι μέχρι τότε, στην επίτευξη των στόχων και τις μεταβλητές αμοιβές.

Σχήμα 5.4: Σύγκριση ετήσιων μεταβλητών αποδοχών Διευθύνοντος Συμβούλου Εταιρείας με ενδεικτικές ελληνικές και ευρωπαϊκές εταιρείες αναφοράς



Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η Πολιτική επιτρέπει τη αυξομείωση των μεταβλητών αμοιβών ανάλογα με το ποσοστό επίτευξης, αλλά ακόμα και σε αυτήν την περίπτωση έχει προβλεφθεί ανώτατο όριο υπερεπίτευξης των στόχων το οποίο σήμερα ανέρχεται σε ποσοστό 125%. Σαν απεικόνιση, στον παρακάτω πίνακα αποτυπώνεται το ποσοστό των σταθερών και μεταβλητών αμοιβών ανάλογα με το ποσοστό επίτευξης των στόχων.

Πίνακας 5.5: Ποσοστό σταθερών και ετήσιων μεταβλητών αμοιβών, βάσει Πολιτικής, σε περίπτωση πλήρους και μέγιστης επίτευξης των ετήσιων στόχων

Θέση / Διοικητική Βαθμίδα	Συμμετοχή στις συνολικές ετήσιες αμοιβές	Σε περίπτωση πλήρους επίτευξης στόχων (100%)	Σε περίπτωση μέγιστης επίτευξης στόχων (125%) ⁽¹⁾
Διευθύνων Σύμβουλος	% Μεταβλητών Αμοιβών	47%	56%
	% Σταθερών Αμοιβών	53%	44%
Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος και Γενικός Διευθυντής	% Μεταβλητών Αμοιβών	41%	50%
	% Σταθερών Αμοιβών	59%	50%

⁽¹⁾Περιλαμβάνεται και η προσαύξηση του ποσοστού των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών βάσει Πολιτικής σε περίπτωση σημαντικής υπερέπιτευξης οικονομικών στόχων.

Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων

Δεδομένου ότι το προηγούμενο πρόγραμμα Παροχής Δικαιωμάτων Προαίρεσης Μετοχών που εγκρίθηκε το 2005 ολοκληρώθηκε το 2018, η Εταιρεία αποφάσισε το 2019, σε αντικατάσταση του εν λόγω προγράμματος, τον σχεδιασμό και εφαρμογή ενός νέου προγράμματος με στόχο τη σύνδεση και ευθυγράμμιση μέρους των μεταβλητών αμοιβών των στελεχών, και συνεπώς και των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ., με μεσομακροπρόθεσμους στόχους και με τα μακροχρόνια συμφέροντα του Ομίλου και των μετόχων της Εταιρείας. Λόγω των εκτάκτων συνθηκών που ίσχυσαν την τελευταία τριετία και του σημαντικού εταιρικού μετασχηματισμού που βρισκόταν σε εξέλιξη, μέχρι και το 2022, δεν εφαρμόστηκε τέτοιο πρόγραμμα.

Έναντι αυτού, σαν μερικό αντιστάθμισμα, τα αρμόδια εταιρικά όργανα, ενέκριναν από την περίοδο 2021 και μέχρι την εφαρμογή ενός ανάλογου τελικού προγράμματος, την καταβολή μίας έκτακτης εργοδοτικής εισφοράς στα υφιστάμενα συνταξιοδοτικά προγράμματα, τα οποία δικαιούνται τα στελέχη να λάβουν υπό όρους και προϋποθέσεις μετά την αποχώρησή τους. Η εισφορά αυτή αφορά σε όλα τα Στελέχη Διευθυντικού Επιπέδου που συμμετέχουν στο πρόγραμμα μεταβλητών αμοιβών και καθορίζεται σαν ποσοστό επί των ετήσιων αμοιβών τους ανάλογα με το διευθυντικό επίπεδο / βαθμίδα. Το ποσοστό που καταβλήθηκε κυμαίνεται από 4% έως 8% των συνολικών αμοιβών των Στελεχών Διευθυντικού Επιπέδου του Ομίλου.

Με την ολοκλήρωση του νέου στρατηγικού σχεδιασμού, διαμορφώνεται ένα νέο Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων το οποίο θα επιδιώκει την επίτευξη των στόχων που αφορούν κυρίως τις επόμενες φάσεις του μετασχηματισμού και την αύξηση αξίας του Ομίλου σε επίπεδο τριετίας. Εντός του 2023 σχεδιάστηκε νέο πρόγραμμα για παροχή μακροχρόνιων κινήτρων, το οποίο μετά την αρχική έγκρισή του από την αρμόδια Επιτροπή Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής, θα υποβληθεί προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, με στόχο να τεθεί σε εφαρμογή από τη χρήση 2024 και εφ' εξής.

Στο τέλος της παρούσας έκθεσης αποδοχών παρατίθεται ως συνημμένο το Προσάρτημα Δ, όπου περιλαμβάνει αναλυτικά τις ετήσιες αποδοχές οποιασδήποτε φύσεως που καταβλήθηκαν στα μέλη του Δ.Σ. ή αφορούν τη χρήση 01.01.2023 - 31.12.2023. Η κατηγοριοποίηση των επιμέρους στοιχείων αμοιβών έχει γίνει σύμφωνα με το άρθρο 5 της Πολιτικής Αποδοχών.

Διευκρινίζεται ότι οι αποδοχές που δηλώνονται στο Προσάρτημα Δ περιλαμβάνουν και αποδοχές που έλαβαν τα μέλη Δ.Σ. από τη συμμετοχή τους στα Δ.Σ. θυγατρικών εταιρειών του Ομίλου. Σημειώνεται επίσης ότι οι αποδοχές που απεικονίζονται στο Προσάρτημα Δ είναι μικτές, ενώ οι καθαρές αποδοχές προφανώς υπολείπονται αυτών και προσδιορίζονται ύστερα από τις νόμιμες κρατήσεις και εισφορές που βαρύνουν κάθε δικαιούχο.

6. Ετήσια μεταβολή των αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Για σκοπούς συγκριτικής επισκόπησης παρατίθενται κατωτέρω οι Πίνακες 6.1 και 6.3 που παρουσιάζουν την ετήσια μεταβολή των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και το μέσο όρο των μικτών ετήσιων αμοιβών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης πλην των μελών του Δ.Σ., για τις χρήσεις 2019 έως και 2023.

Σημειώνεται ότι τα στοιχεία αριθμού και ετήσιων μικτών αμοιβών προσωπικού μέχρι και το έτος 2021 αφορούν στην εταιρεία ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε., δηλαδή τη μητρική εταιρεία του Ομίλου πριν από την απόσχιση του κλάδου διύλισης, εφοδιασμού και πωλήσεων πετρελαιοειδών και πετροχημικών, **ενώ τα ανωτέρω στοιχεία για το έτος 2022 και εφεξής, αφορούν το σύνολο του Ομίλου (στην Ελλάδα και το εξωτερικό).**

Πίνακας 6.1: Ετήσιες μεταβολές αμοιβών και στοιχείων προσωπικού Εταιρείας και Ομίλου (ποσά σε Ευρώ)

Περιγραφή	Απεικόνιση ποσών βάσει Νόμου Ν. 4548/2018 (άρθρο 112)				
	2019 (μεταβλητή αμοιβή 2018, καταβολή 2019)	2020 (μεταβλητή αμοιβή 2019, καταβολή 2020)	2021 (μεταβλητή αμοιβή 2020, καταβολή 2021)	2022 (μεταβλητή αμοιβή 2021, καταβολή 2022)	2023 (μεταβλητή αμοιβή 2022, καταβολή 2023)
Μικτές Αμοιβές Μελών Δ.Σ. ⁽¹⁾	2.148.667	2.184.714	2.574.476	2.663.415	2.835.094
Ετήσιο Δ (%)		1,7%	17,8%	3,5%	6,4%
Σύνολο διατελεσάντων Μελών Δ.Σ. ⁽⁴⁾	19	13	18	11	11
Ετήσιες Μικτές Αμοιβές Προσωπικού ⁽¹⁾⁽²⁾	140.988.301	146.939.883	150.315.375	207.639.096 ⁽⁵⁾⁽⁶⁾	218.812.567 ⁽⁵⁾⁽⁶⁾
Ετήσιο Δ (%)		4,2%	2,3%	--	5,4%
Αριθμός Προσωπικού ⁽³⁾	2.151	2.166	2.120	3.504	3.620
Ετήσιο Δ (%)		0,7%	-2,1%	--	3,3%
Μέσες Ετήσιες Μικτές Αμοιβές Προσωπικού	65.545	67.839	70.903	59.258	60.445

Σημειώσεις

⁽¹⁾ Στις Αμοιβές περιλαμβάνονται: α. οι ετήσιες μικτές αποδοχές, β. οι μεταβλητές αμοιβές που καταβλήθηκαν στη χρήση, και γ. οι αμοιβές λόγω συμμετοχής στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας (πάγιες, συνεδριάσεις, επιτροπές).

Δεν περιλαμβάνονται:

α. όλες οι αμοιβές έκτακτου / εφάπαξ χαρακτήρα: (i) αποζημιώσεις αποχώρησης (συμπεριλαμβανομένων και αποζημιώσεων λόγω συμμετοχής σε Προγράμματα Εθελούσιας καθώς και αποζημιώσεων τυχόν υπολοίπων κανονικής αδείας), όπως φαίνεται στον πίνακα 6.3.α και (ii) έκτακτες εφάπαξ αμοιβές, όπως φαίνεται στον πίνακα 6.3.β.

β. η πρόβλεψη του αποθεματικού αποζημίωσης και

γ. οι αμοιβές για συμμετοχή στα Δ.Σ. των θυγατρικών εταιρειών του Ομίλου και οι πρόσθετες παροχές.

⁽²⁾ Στις Αμοιβές του Προσωπικού περιλαμβάνονται εκτός των αναφερομένων ανωτέρω και η αποζημίωση τυχόν υπερωριών

⁽³⁾ Περιλαμβάνεται το σύνολο των άμεσα εργαζομένων στις εταιρείες του Ομίλου (Ελλάδα και εξωτερικό), είτε με σύμβαση Αορίστου Χρόνου ή Ορισμένου Χρόνου που μισθοδοτήθηκαν σε κάθε έτος, εξαιρουμένων των μελών Δ.Σ. της Εταιρείας. Στον αριθμό του προσωπικού περιλαμβάνεται η μέση ανθρωποδύναμη του έτους αναφοράς, πλην των μελών Δ.Σ. της Εταιρείας.

⁽⁴⁾ Το Δ.Σ. της Εταιρείας απαρτιζόταν από 13 μέλη μέχρι την 30.6.2021 και από 11 μέλη εφεξής. Καθώς η σύνθεση του Δ.Σ. μπορεί να μεταβληθεί εντός του κάθε έτους αναφοράς, στο σύνολο των μελών Δ.Σ. περιλαμβάνεται ο αριθμός των ατόμων που διατέλεσαν μέλη Δ.Σ. της Εταιρείας καθ' όλη την διάρκεια του κάθε έτους αναφοράς. Κατά το έτος 2023 δεν υπάρχει μεταβολή στη σύνθεση του Δ.Σ.

⁽⁵⁾ Από το έτος 2022 και εφεξής περιλαμβάνονται στοιχεία για όλες τις εταιρείες του Ομίλου στην Ελλάδα και το εξωτερικό. Σημειώνεται ότι στις ετήσιες μικτές αμοιβές προσωπικού δεν περιλαμβάνονται τυχόν αμοιβές λόγω συμμετοχής σε Διοικητικά Συμβούλια.

⁽⁶⁾ Σε ότι αφορά στην Εταιρεία (HELLENiQ ENERGY Συμμετοχών) σημειώνουμε ότι απασχολεί κυρίως στελέχη Διευθυντικού επιπέδου (για το 2023 μέσος αριθμός εργαζομένων 54, με σύνολο ετήσιων μικτών αμοιβών ύψους € 8.034 χιλ.)

Επίσης λαμβάνοντας υπόψη τα σχόλια των Συμβούλων Αντιπροσώπευσης Ψήφου (Proxy Advisors) σε σχέση με την αποτύπωση των ποσών των μεταβλητών αμοιβών, στον ακόλουθο πίνακα έχουν αποτυπωθεί τα στοιχεία για το 2023 με βάση τη βέλτιστη πρακτική, δηλαδή λαμβάνοντας υπόψη το ποσό της μεταβλητής αμοιβής που αφορά στη χρήση 2023 και πρόκειται να καταβληθεί το 2024. Σημειώνεται ότι στα ποσά του παρακάτω πίνακα έχουν εφαρμοσθεί οι παραδοχές των ανωτέρω σημειώσεων.

Πίνακας 6.2: Απεικόνιση ποσών που αντιστοιχούν στη χρήση του 2023 με βάση τη βέλτιστη πρακτική

Περιγραφή	2023 (μεταβλητή αμοιβή 2023, καταβολή 2024)
Μικτές Αμοιβές Μελών Δ.Σ.	3.325.651
Ετήσιες Μικτές Αμοιβές Προσωπικού	219.983.274
Μέσες Ετήσιες Μικτές Αμοιβές Προσωπικού	60.769

Πίνακας 6.3.α: Αμοιβές έκτακτου / εφάπαξ χαρακτήρα - Αποζημιώσεις αποχώρησης

	2019	2020	2021	2022	2023
Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	0,28 εκατ.€	-	-	-	-
Στελέχη Διευθυντικού επιπέδου και λοιπό προσωπικό	13,14 εκατ.€	4,78 εκατ.€	21,84 εκατ.€	17,41 εκατ.€	10,16 εκατ.€

Πίνακας 6.3.β: Αμοιβές έκτακτου / εφάπαξ χαρακτήρα

	2019	2020	2021	2022	2023 (μεταβλητή αμοιβή 2022, καταβολή 2023) ⁽⁷⁾	2023 (μεταβλητή αμοιβή 2023, καταβολή 2024) ⁽⁷⁾
Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	0,16 εκατ.€	-	-	-	0,31 εκατ. €	0,46 εκατ. €
Στελέχη Διευθυντικού επιπέδου και λοιπό προσωπικό	4,24 εκατ. € (0,7 εκατ.€ στελέχη Διευθυντικού επιπέδου και 3,54 εκατ.€ λοιπό προσωπικό)	-	-	-	17,65 εκατ. € (3,88 εκατ.€ στελέχη Διευθυντικού επιπέδου και 13,77 εκατ.€ λοιπό προσωπικό)	19,19 εκατ. € (4,67 εκατ.€ στελέχη Διευθυντικού επιπέδου και 14,52 εκατ.€ λοιπό προσωπικό)

⁽⁷⁾ Περιλαμβάνονται οι έκτακτες εφάπαξ αμοιβές για τις χρήσεις 2022 (καταβολή το 2023) και 2023 (καταβολή το 2024) που έλαβαν τα στελέχη Διευθυντικού επιπέδου και λοιπό προσωπικό μέσω διανομής κερδών (έγκριση από την Επιτροπή Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής του Δ.Σ. και τις Γενικές Συνελεύσεις των θυγατρικών της Εταιρείας αντίστοιχα), λόγω των οικονομικών αποτελεσμάτων των ετών 2022 και 2023, όπως αποτυπώνονται στον παρακάτω πίνακα, και της επιτυχούς εξέλιξης του στρατηγικού προγράμματος μετασχηματισμού.

Πίνακας 6.4: Ιστορικά στοιχεία Προσαρμοσμένων Καθαρών Κερδών (Adjusted Net Income) Ομίλου (ποσά σε εκατ. €)*

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
174	137	232	(117)	5	268	265	372	296	185	5	140	1.006	606

* Με βάση τις δημοσιευμένες ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις (Έκθεση Διοικητικού Συμβουλίου)

Όπως φαίνεται από τον ανωτέρω πίνακα τα Προσαρμοσμένα Καθαρά Κέρδη του Ομίλου τα έτη 2022 και 2023 ήταν αυξημένα κατά 380% και 190% αντίστοιχα σε σχέση με την τιμή διαμέσου της περιόδου 2010-2023 (209 εκατ.€), καθώς και 170% και 63% σε σχέση με την αμέσως επόμενη καλύτερη επίδοση κερδοφορίας.

Σημειώνεται ότι οι ανωτέρω πρόσθετες αμοιβές αντιστοιχούν σε ποσοστό 10-20% των συνολικών ετήσιων αποδοχών των στελεχών Διευθυντικού επιπέδου.

Οι λόγοι που χορηγήθηκαν με έκτακτο τρόπο λαμβάνουν υπόψη:

- Την ύπαρξη μέγιστου ορίου (125%) της συνολικής Ετήσιας Μεταβλητής Αμοιβής, το οποίο εφαρμόζεται προκειμένου να αποφεύγονται μη προβλεπόμενα υψηλά ποσά μεταβλητών αμοιβών. Σημειώνεται ότι η καταβολή της έκτακτης αμοιβής θα αντιστοιχούσε σε αύξηση του μέγιστου ορίου από 125% σε περίπου 160%.
- Την απουσία ενός Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρου.

Επισημαίνεται ότι σε μελλοντικές χρήσεις, οι αμοιβές που προκύπτουν λόγω εξαιρετικής επίτευξης θα ενσωματωθούν στα υφιστάμενα συστήματα μεταβλητών αμοιβών στη βάση της επίτευξης προκαθορισμένων μετρήσιμων στόχων.

7. Ετήσια μεταβολή οικονομικών στοιχείων Ομίλου

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται η εξέλιξη δεικτών και μεγεθών, που αφορούν στην απόδοση και την οικονομική κατάσταση του Ομίλου για τις χρήσεις 2019 έως και 2023. Σημειώνεται ότι τα οικονομικά στοιχεία του Ομίλου, που περιλαμβάνονται στον παρακάτω πίνακα, απεικονίζονται με βάση τα οικονομικά στοιχεία των δημοσιευμένων Ετήσιων Οικονομικών Εκθέσεων των αντίστοιχων ως άνω χρήσεων.

Πίνακας 7.1: Οικονομικά Στοιχεία Ομίλου (ποσά σε εκατομμύρια Ευρώ)

Όμιλος	2019	2020	2021	2022	2023
Πωλήσεις	8.857	5.782	9.222	14.508	12.803
Συγκρίσιμο EBITDA	572	333	401	1.601	1.237
Συγκρίσιμα Κέρδη μετά φόρων ⁽¹⁾	182	2	140	1.006	606

⁽¹⁾Από τα Συγκρίσιμα Κέρδη μετά φόρων έχουν εξαιρεθεί τα δικαιώματα μειοψηφίας (minority interests) των θυγατρικών όπου ο Όμιλος δεν κατέχει το 100% των μετοχών.

8. Επιπλέον αποδοχές πάσης φύσεως από εταιρεία που ανήκει στον ίδιο Όμιλο

Οι πάσης φύσεως αποδοχές που έλαβαν τα μέλη Δ.Σ. της Εταιρείας από θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου εντός του 2023 απεικονίζονται στον σχετικό πίνακα του Προσαρτήματος Δ.

9. Αριθμός μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα πρόσωπα τα οποία καταλαμβάνονται από την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας

Κατά την διάρκεια της χρήσης από 1.1.2023 - 31.12.2023 δεν χορηγήθηκαν μετοχές ή δικαιώματα προαίρεσης μετοχών στα μέλη του Δ.Σ.

10. Τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσης στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της Εταιρείας

Δεν υφίσταται τέτοια περίπτωση.

11. Πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκλησης μεταβλητών αποδοχών

Στα ισχύοντα προγράμματα για το 2022 και 2023 δεν υφίσταται τέτοια περίπτωση. Η δυνατότητα αυτή προβλέπεται στο νέο υπό διαμόρφωση Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων.

12. Πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών

Όλες οι αποδοχές των μελών Διοικητικού Συμβουλίου συμμορφώνονται με την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας και τη νομοθεσία.

13. Έγκριση και Δημοσιότητα της Έκθεσης Αποδοχών

Σύμφωνα με το άρθρ. 112 παρ. 3 του Ν. 4548/2018, η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά στην έκθεση αποδοχών είναι συμβουλευτική. Για τους σκοπούς του τελευταίου εδαφίου της παραγράφου 3 του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, σημειώνεται ότι η Έκθεση Αποδοχών που αφορούσε στη χρήση του 2022 συζητήθηκε στην Ετήσια Τακτική Συνέλευση της Εταιρείας της 15ης Ιουνίου 2023 στην οποία παρέστησαν μέτοχοι που εκπροσωπούσαν το 88,31% του μετοχικού κεφαλαίου, ενώ το ποσοστό των ψήφων "ΥΠΕΡ" ανήλθε σε 97,68% των παρισταμένων και νομίμως εκπροσωπούμενων μετόχων.

Σύμφωνα με το άρθρ. 112 παρ. 4 του Ν. 4548/2018, η παρούσα Έκθεση Αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της συμβουλευτικής ψηφοφορίας της Γ.Σ. υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα προβλέπεται από την προαναφερόμενη διάταξη. Στην Έκθεση Αποδοχών δεν περιλαμβάνονται ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατά την έννοια του άρθρου 9 παρ. 1 του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (L 119/1) ή δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν στην οικογενειακή κατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

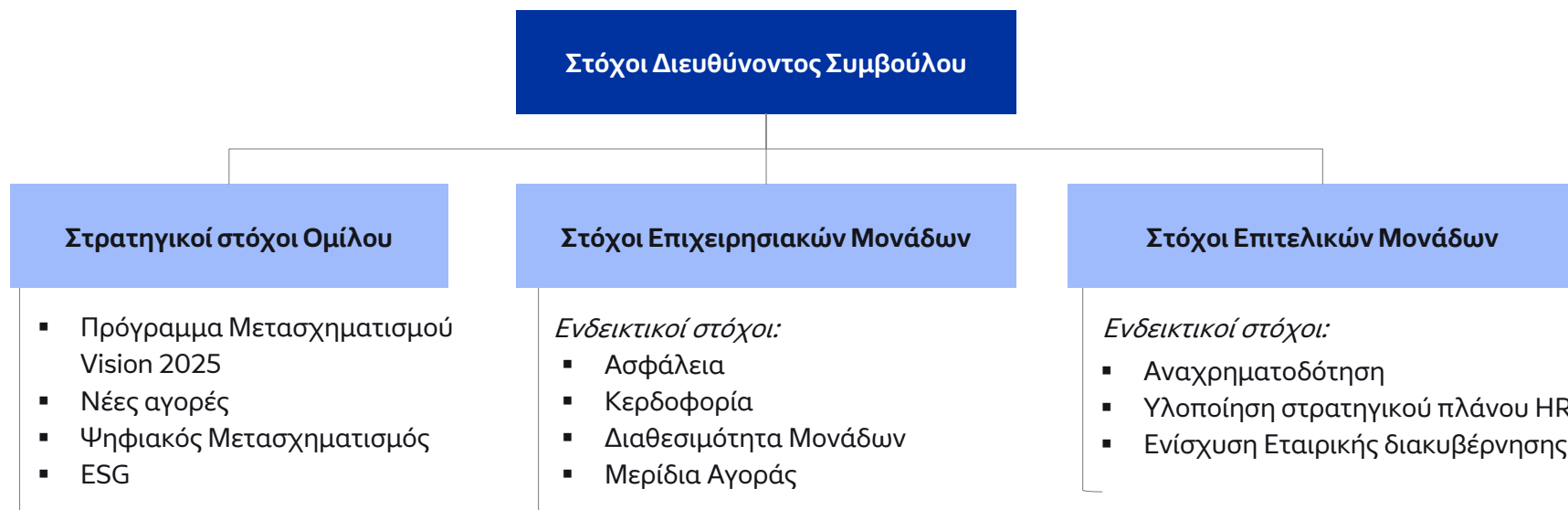
Η Εταιρεία επεξεργάζεται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που περιλαμβάνονται στην Έκθεση Αποδοχών βάσει του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018 προς το σκοπό της αύξησης της εταιρικής διαφάνειας όσον αφορά στις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, με στόχο την ενίσχυση της λογοδοσίας των μελών και της εποπτείας των μετόχων επί των αποδοχών αυτών. Με την επιφύλαξη τυχόν μεγαλύτερης προθεσμίας που προβλέπεται από ειδική διάταξη, η Εταιρεία δεν δημοσιοποιεί δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που περιλαμβάνονται στην Έκθεση Αποδοχών, μετά την πάροδο δέκα (10) ετών από τη δημοσίευση της παρούσας Έκθεσης Αποδοχών. Σύμφωνα με το άρθρ. 112 παρ. 6 του Ν. 4548/2018, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διασφάλισαν ότι η Έκθεση Αποδοχών καταρτίστηκε και προβλέπεται να δημοσιευτεί, σύμφωνα με τις απαιτήσεις των διατάξεων του ανωτέρω άρθρου.

14. Προσάρτημα Α: Αποτίμηση Ομιλικών στόχων για το 2022 και το 2023

Στόχος	Βαρύτητα Στόχου	Δείκτης Μέτρησης Απόδοσης - KPI	Υπερεπίτευξη (100%-125%)	Πλήρης Επίτευξη (70%-100%)	Υποεπίτευξη (<70%)
Ασφάλεια	25%	Περιλαμβάνονται KPIs ατυχημάτων LWIF και AIF καθώς και ειδικοί δείκτες ασφάλειας διεργασιών		✓	
Ανταγωνιστικότητα / Αποδοτικότητα	20%	Περιλαμβάνονται KPIs αποδοτικότητας βασικών δραστηριοτήτων: <ul style="list-style-type: none"> - Διύλιση, Εφοδιασμός & Πωλήσεις (δείκτης απασχόλησης μονάδων διύλισης, όγκοι πωλήσεων, όφελος προμήθειας αργών) - Εμπορία (μερίδια αγοράς, penetration) - Έρευνα & Παραγωγή Υδρογονανθράκων (πορεία υλοποίησης έργων) 	✓		
Κερδοφορία / Οικονομική απόδοση	20%	Περιλαμβάνονται KPIs οικονομικής απόδοσης (Adjusted Net income, Adjusted EBITDA, Net Income Expense)	✓		
Μετεξέλιξη	35%	Περιλαμβάνονται KPIs που αφορούν στο Πρόγραμμα Μετεξέλιξης Vision 2025 (οικονομικά οφέλη προγράμματος Ψηφιακού Μετασχηματισμού, επενδύσεων στη Διύλιση & Πετροχημικά, προγράμματος Μετασχηματισμού Εγχώριας Εμπορίας και αύξησης χαρτοφυλακίου έργων ΑΠΕ)	✓		

Όπως αποτυπώνεται στον παραπάνω πίνακα και για τα δύο έτη απόδοσης (2022 και 2023) οι Ομιλικοί στόχοι αποτιμήθηκαν σε αντίστοιχα εύρη επίτευξης.

15. Προσάρτημα Β: Ατομικοί Στόχοι Διευθύνοντος Συμβούλου HELLENiQ ENERGY



Σημείωση: Οι στόχοι για τους επικεφαλής όλων των επιχειρησιακών και επιτελικών μονάδων προκύπτουν από το εμπιστευτικό επιχειρηματικό σχέδιο της Εταιρείας το οποίο διαμορφώνεται και εγκρίνεται κάθε χρόνο από το Δ.Σ. Ο αριθμός τους κυμαίνεται από 3-5 στόχους ανά μονάδα και ουσιαστικά καλύπτουν με ισορροπημένο τρόπο το σύνολο των δραστηριοτήτων όλης της Εταιρείας.

16. Προσάρτημα Γ: Επιτροπές του Δ.Σ. και ο ρόλος των μελών του Δ.Σ. σε αυτές

Όνοματεπώνυμο	Επιτροπή Ελέγχου		Επιτροπή Υποψηφιοτήτων		Επιτροπή Στρατηγικής & Διαχείρισης Κινδύνων		Επιτροπή Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής		Επιτροπή Βιώσιμης Ανάπτυξης	
	Πρόεδρος	Μέλος	Πρόεδρος	Μέλος	Πρόεδρος	Μέλος	Πρόεδρος	Μέλος	Πρόεδρος	Μέλος
Ιωάννης Παπαθανασίου										✓
Ανδρέας Σιάμισις					✓				✓	
Γεώργιος Αλεξόπουλος						✓				✓
Ιορδάνης Αϊβάζης		✓	✓				✓			
Θεόδωρος-Αχιλλέας Βάρδας				✓		✓		✓		
Αναστασία Μαρτσέκη										✓
Νικόλαος Βρεττός						✓		✓		✓
Lorraine Scaramangas	✓									
Παναγιώτης Τριδήμας		✓		✓						

17. Προσάρτημα Δ: Πίνακας Αμοιβών και Πρόσθετων Παροχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου Εταιρείας που καταβλήθηκαν κατά τη χρήση 1.1.2023 - 31.12.2023

Ιδιότητα	Όνοματεπώνυμο	Συνιστώσες Σταθερών Αμοιβών από Εταιρεία				Πρόσθετες Παροχές από Εταιρεία ⁽²⁾	% Πρόσθετων Παροχών Επί Συνολικών Αποδοχών	Μετα-βλητές Αμοιβές ⁽³⁾	% Μετα-βλητών Αμοιβών Επί Συνολικών Αποδοχών	Αποδοχές από θυγατρικές Εταιρείες ⁽⁴⁾	Συνολικές Αποδοχές	Καθαρές Αμοιβές ⁽⁵⁾
		Σταθερές Αμοιβές (λόγω Εξαρτημένης Εργασίας ή σύμβασης Εντολής) ⁽¹⁾	Ετήσιες Αμοιβές ως μέλος Δ.Σ. (πάγιες & ανά συνεδρίαση)	Ετήσιες Αμοιβές ως μέλος Επιτροπών Δ.Σ. (πάγιες & ανά συνεδρίαση)	% Σταθερών Αποδοχών επί Συνολικών Αποδοχών							
Πρόεδρος Δ.Σ. Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 7.8.2019)	Ιωάννης Παπαθανασίου	280.000	42.000	12.500	<i>88,1%</i>	21.608				23.500 ⁽⁷⁾	379.608	205.079
Διευθύνων Σύμβουλος Εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. Ανώτατο στέλεχος της Εταιρείας από το 2003 ⁽⁶⁾	Ανδρέας Σιάμισης	680.281	42.000	39.000	<i>61,2%</i>	31.074		416.062	<i>33,5%</i>	35.500 ⁽⁷⁾	1.243.917	672.024
Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος (από 3.5.2023), Εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. Ανώτατο στέλεχος της Εταιρείας από το 2006	Γεώργιος Αλεξόπουλος	504.822	42.000	26.000	<i>71,6%</i>	25.635		148.929	<i>18,6%</i>	53.000 ⁽⁷⁾	800.386	396.475
Ανώτατο Ανεξάρτητο Μέλος του Δ.Σ. (από 3.5.2023 και Μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. από 7.8.2019)	Ιορδάνης Αϊβάζης		42.000	75.500	<i>99,4%</i>	765					118.265	67.267
Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 30.9.2003)	Θεόδωρος-Αχιλλέας Βάρδας		42.000	42.500	<i>53,8%</i>	3.269				69.410 ⁽⁸⁾	157.179	95.556

Ιδιότητα	Όνοματεπώνυμο	Συνιστώσες Σταθερών Αμοιβών από Εταιρεία				Πρόσθετες Παροχές από Εταιρεία ⁽²⁾	% Πρόσθετων Παροχών Επί Συνολικών Αποδοχών	Μεταβλητές Αμοιβές ⁽³⁾	% Μεταβλητών Αμοιβών Επί Συνολικών Αποδοχών	Αποδοχές από Θυγατρικές Εταιρείες ⁽⁴⁾	Συνολικές Αποδοχές	Καθαρές Αμοιβές ⁽⁵⁾
		Σταθερές Αμοιβές (λόγω Εξαρτημένης Εργασίας ή σύμβασης Εντολής) ⁽¹⁾	Ετήσιες Αμοιβές ως μέλος Δ.Σ. (πάγιες & ανά συνεδρίαση)	Ετήσιες Αμοιβές ως μέλος Επιτροπών Δ.Σ. (πάγιες & ανά συνεδρίαση)	% Σταθερών Αποδοχών επί Συνολικών Αποδοχών							
Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 7.8.2019)	Αλέξανδρος Μεταξάς		42.000		43,3%		0,0%		55.000 ⁽⁷⁾	97.000	63.318	
Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 7.8.2019)	Αλκιβιάδης - Κωνσταντίνος Ψάρρας		42.000		42,2%	2.494	2,5%		55.000 ⁽⁷⁾	99.494	63.318	
Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 17.5.2021)	Αναστασία Μαρτσέκη		42.000	12.500	97,3%	1.512	2,7%			56.012	34.598	
Ανεξάρτητο Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 30.6.2021)	Νικόλαος Βρεττός		42.000	41.500	68,7%	2.508	2,1%		35.500 ⁽⁷⁾	121.508	73.772	
Ανεξάρτητο Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 30.6.2021)	Lorraine Scaramangas		42.000	48.000	97,4%	2.371	2,6%			92.371	52.796	
Ανεξάρτητο Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 30.6.2021)	Παναγιώτης Τριδήμας		42.000	45.500	100,0%		0,0%			87.500	51.336	
Σύνολο		1.465.102	462.000	343.000⁽⁹⁾	69,8%	91.236	2,8%	564.991	17,4%	326.910	3.253.239	1.775.538

Σημειώσεις:

⁽¹⁾ Στις Σταθερές Αμοιβές περιλαμβάνονται οι ετήσιες μικτές τακτικές αποδοχές.

⁽²⁾ Στις Πρόσθετες Παροχές περιλαμβάνονται: ομαδικά ιατροφαρμακευτικά προγράμματα, βοηθήματα εκπαίδευσης, εταιρικό αυτοκίνητο, παροχές κοινωνικής φύσεως κ.λπ. Σημειώνεται ότι στο κόστος των πρόσθετων παροχών, δεν έχουν συμπεριληφθεί οι εργοδοτικές εισφορές στο Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα Καθορισμένων Παροχών των Ανώτατων Στελεχών Διοίκησης (για το οποίο γίνεται ξεχωριστή αναφορά παρακάτω) τις οποίες θα δύνανται τα στελέχη να λάβουν μετά την αποχώρησή τους και σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις του προγράμματος καθώς και οι έκτακτες εισφορές στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα ως αντιστάθμισμα της έλλειψης Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων (όπως περιγράφηκε στην ενότητα 5 ανωτέρω), οι οποίες:

- Αφορούν το 2022 και καταβλήθηκαν στον ασφαλιστικό φορέα το 2023, ύψους €93,8 χιλ. για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και €52,2 χιλ. για τον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο.
- Αφορούν το 2023 και καταβλήθηκαν στον ασφαλιστικό φορέα εντός της χρήσης 2023, ύψους €101,3 χιλ. ως έκτακτη εισφορά για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και €60 χιλ. για τον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα Ανώτατων Στελεχών Διοίκησης

Σε ότι αφορά στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα για τα Ανώτατα Στελέχη Διοίκησης, σημειώνουμε ότι εντός του 2022, επανασχεδιάστηκε και τέθηκε σε εφαρμογή ένα Πρόγραμμα Καθορισμένων Παροχών (DB) το οποίο συνδύασε και ενοποίησε διαφορετικά συνταξιοδοτικά προγράμματα τα οποία είχαν λειτουργήσει αποσπασματικά, κάποια από την έναρξη της Εταιρείας και κάποιο άλλο το 2014. Το πρόγραμμα αυτό πέρα από τα χαρακτηριστικά ενός απλού προγράμματος παροχών, λειτουργεί ως πρόγραμμα συνταξιοδοτικής παροχής υπό όρους και προϋποθέσεις και επίσης στοχεύει στη διακράτηση των υψηλόβαθμων στελεχών του Ομίλου, τα οποία αξιολογήθηκαν σαν κρίσιμα για την επιτυχία της νέας στρατηγικής μετεξέλιξής του. Παρακάτω αποτυπώνονται βασικά χαρακτηριστικά του Προγράμματος:

- Το Πρόγραμμα σχεδιάστηκε μόνο για ανώτατα στελέχη του Ομίλου ανεξαρτήτως της Εταιρείας στην οποία εργάζονται και η ένταξη νέων στελεχών γίνεται υπό προϋποθέσεις και μετά από έγκριση των αρμόδιων οργάνων.
- Το Πρόγραμμα ενοποίησε: (α) Υφιστάμενα Προγράμματα καθορισμένων εισφορών (DC) στα οποία συμμετέχουν όλοι οι εργαζόμενοι με τους ίδιους ακριβώς όρους ανεξαρτήτως διοικητικής βαθμίδας, από την έναρξη της εργασίας τους και (β) Πρόγραμμα καθορισμένων παροχών που προϋπήρχε από το 2014 και το οποίο είχε αδρανοποιηθεί λόγω μη κατάλληλου πλαισίου.
- Κατά την έναρξη του Προγράμματος όλες οι συσσωρευμένες εργοδοτικές εισφορές που αναλογούσαν σε προϋπάρχοντα προγράμματα μεταφέρθηκαν στο νέο Πρόγραμμα και έκτοτε διεκόπη η καταβολή εργοδοτικών εισφορών στα προηγούμενα προγράμματα.
- Η παροχή του Προγράμματος: (α) χορηγείται κατά την αποχώρηση, με την προϋπόθεση ότι, προκειμένου να λάβουν την παροχή, οι ασφαλισμένοι σε αυτό έχουν απεμπολήσει το δικαίωμα συμμετοχής σε προγράμματα εθελούσιας αποχώρησης και στα ανωτέρω συνταξιοδοτικά προγράμματα που αντικαταστάθηκαν και (β) συναρτάται από τις συνολικές ετήσιες αποδοχές του ασφαλισμένου.

⁽³⁾ Αφορούν τις Μεταβλητές Αμοιβές που προβλέπονται από τη Μισθολογική Πολιτική της Εταιρείας που αφορούν τη χρήση 2022 και καταβλήθηκαν το 2023.

Για λόγους πληρότητας της Έκθεσης, σημειώνουμε ότι οι μεταβλητές αμοιβές της χρήσης 2023 που καταβάλλονται το 2024 είναι ύψους €674 χιλ. για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και €382 χιλ. για τον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Δεν περιλαμβάνεται το έκτακτο εφάπαξ bonus για τη χρήση 2023 που καταβάλλεται το 2024 και στα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. όπως και σε όλο το προσωπικό και στελέχη (έγκριση από την Επιτροπή Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής του Δ.Σ.), λόγω οικονομικών αποτελεσμάτων και επιτυχούς εξέλιξης του προγράμματος μετασχηματισμού (VISION) ύψους €300 χιλ. για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και €164 χιλ. για τον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο. Σημειώνουμε για λόγους πληρότητας ότι το έκτακτο εφάπαξ bonus για τη χρήση 2022 που καταβλήθηκε στα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. (έγκριση από την Επιτροπή Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής του Δ.Σ.) το 2023, λόγω οικονομικών αποτελεσμάτων και επιτυχούς ολοκλήρωσης πρώτου κύκλου στρατηγικού μετασχηματισμού (VISION) ήταν ύψους €208 χιλ. για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και €99 χιλ. για τον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο.

⁽⁴⁾ Περιλαμβάνεται το σύνολο των αποδοχών που έλαβαν τα μέλη του Δ.Σ. από θυγατρικές Εταιρείες.

⁽⁵⁾ Περιλαμβάνεται το καθαρό πληρωτέο ποσό που καταβλήθηκε το 2023.

⁽⁶⁾ Δεν λαμβάνει άλλες αμοιβές για την άσκηση των καθηκόντων του Διευθύνοντος Συμβούλου της ΕΛ.ΠΕ. Δ.Ε.Π.Π.Π. και του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου της Ε.Κ.Ο.

⁽⁷⁾ Αφορά σε Αμοιβές Δ.Σ. από τη θυγατρική Εταιρεία ΕΛ.ΠΕ. Δ.Ε.Π.Π.Π.

⁽⁸⁾ Αφορά σε Αμοιβές Δ.Σ. από τις θυγατρικές Εταιρείες ΕΛ.ΠΕ. Δ.Ε.Π.Π.Π. και Ε.Κ.Ο.

⁽⁹⁾ Συμπεριλαμβάνονται οι αποζημιώσεις για 2 συνεδριάσεις της Επιτροπής Ελέγχου οι οποίες αφορούν τη χρήση 2022 και καταβλήθηκαν τον Ιανουάριο και τον Φεβρουάριο του 2023 (ύψους €7.000).