

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

**ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ. 000296601000**

**ΓΙΑ ΤΗ ΧΡΗΣΗ 01.01.2022 – 31.12.2022**

**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 2022 .....	3
4. Συνοπτική παρουσίαση του πλαισίου αμοιβών των μελών Δ.Σ. της Εταιρείας .....	4
5. Σύνολο αποδοχών των Μελών Δ.Σ. για την χρήση 01.01.2022 – 31.12.2022.....	5
6. Ετήσια μεταβολή των αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου .....	10
7. Επιπλέον αποδοχές πάσης φύσεως από εταιρεία που ανήκει στον ίδιο Όμιλο .....	12
8. Αριθμός μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα πρόσωπα τα οποία καταλαμβάνονται από την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας .....	12
9. Τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσης στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της Εταιρείας .....	12
10. Πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκλησης μεταβλητών αποδοχών .....	12
11. Πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών .....	12
12. Έγκριση και Δημοσιότητα της Έκθεσης Αποδοχών .....	12
13. Προσάρτημα Α: Πίνακας Αμοιβών και Πρόσθετων Παροχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου Εταιρείας που καταβλήθηκαν κατά τη χρήση 1.1.2022 – 31.12.2022.....	14

## 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 01.01.2022 – 31.12.2022. 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](#).

Η Εταιρεία έχει μετονομαστεί σε «HELLENiQ ENERGY Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών» δυνάμει της από 20.09.2022 απόφασης της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της. Επιπλέον, με την υπ' αριθ. 142903/03.01.2022 απόφαση της Διεύθυνσης Εταιρειών της Γενικής Γραμματείας Εμπορίου & Προστασίας Καταναλωτή του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων, η οποία καταχωρήθηκε στο Γ.Ε.ΜΗ. με αριθ. Πρωτ. 2559226/03.01.2022, εγκρίθηκε η διάσπαση της Εταιρείας, με απόσχιση του κλάδου διύλισης, εφοδιασμού και πωλήσεων πετρελαιοειδών & πετροχημικών, η οποία είχε αποφασιστεί με την από 10.12.2021 απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των μετόχων.

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. Ως εκ τούτου το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) της Εταιρείας αφού έλαβε υπόψη του τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας στη Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων του έτους 2022, διαμόρφωσε αναλόγως την παρούσα Έκθεση. Επίσης στην επόμενη Έκθεση Αποδοχών θα επεξηγήσει τον τρόπο με τον οποίο θα ληφθεί υπόψη το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων του έτους 2023.

Οι αποδοχές που καταβλήθηκαν στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας για τη χρήση 01.01.2022 – 31.12.2022 περιλαμβάνουν τόσο σταθερό όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμισή τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα του Ομίλου HELLENiQ ENERGY (εφεξής ο «Όμιλος»).

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

## 2. Συνοπτική Παρουσίαση της Σύθεσης & Λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας

Η Εταιρεία διοικείται από Διοικητικό Συμβούλιο, αποτελούμενο από έντεκα (11) μέλη και η θητεία του είναι τριετής (3ετής), λήγουσα στις 30.06.2024, παρατεινόμενη μέχρι τη λήξη της προθεσμίας, εντός της οποίας πρέπει να συνέλθει η αμέσως επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Τα μέλη του σημερινού Δ.Σ. είναι:

- Ιωάννης Παπαθανασίου, Πρόεδρος, Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ.,
- Ανδρέας Σιάμισις, 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 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 εξεδόθησαν 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 είκοσι (20) φορές μέσα στο έτος 2022.

### 3. Εξελίξεις οικονομικού έτους 2022

Μέσα στο 2022, η Εταιρεία είχε ιδιαίτερα θετική επίδοση τόσο σε οικονομικά αποτελέσματα όπως και σε μία σειρά από στρατηγικές προτεραιότητες που είχε θέσει. Ταυτόχρονα όμως, κλήθηκε να αντιμετωπίσει πρωτόγνωρες προκλήσεις στην ενεργειακή αγορά αλλά και στο επιχειρηματικό περιβάλλον ευρύτερα σαν αποτέλεσμα της γεωπολιτικής κρίσης που ξέσπασε με την εισβολή της Ρωσίας στην Ουκρανία.

Αναμφισβήτητο το σημαντικότερο γεγονός της χρονιάς ήταν η εμπόλεμη κατάσταση στην Ουκρανία. Πέρα από την ανθρωπιστική κρίση, οι επιπτώσεις της ήταν πολύπλευρες και επεκτάθηκαν σε όλες σχεδόν τις δραστηριότητες της οικονομίας και της κοινωνίας, και ιδιαίτερα στην Ευρώπη. Η σημαντικότερη άμεση οικονομική επίπτωση ήταν η επιδείνωση της ενεργειακής κρίσης και των προβλημάτων στην εφοδιαστική αλυσίδα, που ξεκίνησαν να διαφαίνονται προς το τέλος του 2021, καθώς η οικονομική δραστηριότητα άρχισε να ανακάμπτει από τη επίπτωση της πανδημίας. Οι έκτακτες συνθήκες μπορεί να επηρέασαν θετικά τα αποτελέσματα για τις εταιρείες του ενεργειακού κλάδου, αλλά ταυτόχρονα, προκάλεσαν σημαντικά προβλήματα στην ασφάλεια ενεργειακού εφοδιασμού και ιδιαίτερα στη ροή Ρωσικού φυσικού αερίου προς την Ευρώπη με αποτέλεσμα την εκτόξευση του κόστους ηλεκτρικής ενέργειας για όλους τους καταναλωτές και τις βιομηχανίες. Παρά το γεγονός ότι ο περιορισμός αγορών Ρωσικών αργών και προϊόντων πετρελαίου ξεκίνησε πολύ αργότερα μέσα στη χρονιά (Δεκέμβριος 2022), ο Όμιλος στράφηκε μέσα στο Α' τρίμηνο του 2022 σε εναλλακτικές πηγές προμήθειας ώστε η Ελληνική αγορά να μην αντιμετωπίσει οποιοδήποτε πρόβλημα. Έτσι κάλυψε απρόσκοπτα όχι μόνο όλες τις παραδοσιακές της αγορές, αλλά και υποκατάστησε σε μεγάλο βαθμό τη χρήση φυσικού αερίου και αυξημένες καταναλώσεις πετρελαιοειδών, από τις βιομηχανίες και την ηλεκτροπαραγωγή.

Σε αυτό το περιβάλλον, πέρα της επιτυχημένης διαχείρισης της ενεργειακής κρίσης, ο Όμιλος κατέγραψε μέσα στο 2022 ιδιαίτερα θετική κερδοφορία και, πιο σημαντικό, προχώρησε και σε μεγάλο βαθμό τα σχέδια στρατηγικής μετεξέλιξης του. Σε συνέχεια της απόφασης της Γενικής Συνέλευσης το 2021, ολοκληρώθηκε με επιτυχία και ταχύτατους ρυθμούς, η πρώτη φάση του στρατηγικού σχεδίου «Vision 2025», όπου ταυτόχρονα με την προτεραιότητα που δόθηκε στην ανάπτυξη των δραστηριοτήτων σε πιο καθαρές μορφές ενέργειας, αναβαθμίστηκε συνολικότερα το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, εφαρμόστηκε καταλληλότερη εταιρική δομή και, τέλος, υιοθετήθηκε η νέα εταιρική ταυτότητα.

Συγκεκριμένα, στις 3 Ιανουαρίου 2022 ξεκίνησε να λειτουργεί η νέα εταιρική δομή με σημαντικά οφέλη, σε επίπεδο στρατηγικής ευελιξίας, χρηματοδοτικών ευκαιριών, διαχείρισης κινδύνων αλλά και στην καλύτερη ανάδειξη της αξίας των επιμέρους δραστηριοτήτων του Ομίλου.

Επιπλέον, στις 20 Σεπτεμβρίου 2022, μετά από έγκριση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης, ολοκληρώθηκε και ανακοινώθηκε η νέα εταιρική ταυτότητα, που περιλαμβάνει νέο εταιρικό όνομα και λογότυπο, τα οποία παρουσιάστηκαν σε ειδικές εκδηλώσεις στην Ελλάδα και σε όλες τις αγορές όπου δραστηριοποιείται ο Όμιλος στο εξωτερικό.

Στο πλαίσιο αναπροσαρμογής του χαρτοφυλακίου μη βασικών δραστηριοτήτων, ολοκληρώθηκε η πώληση της συμμετοχής της Εταιρείας στη ΔΕΠΑ Υποδομών – από κοινού με το ΤΑΙΠΕΔ – στην Italgas. Τα καθαρά έσοδα μετά το κόστος πωλήσεων για την Εταιρεία ανήλθαν σε €266 εκατ., με περίπου το 50% να διανέμεται στους μετόχους και το υπόλοιπο να αξιοποιείται για τη ταχύτερη υλοποίηση του στρατηγικού σχεδιασμού.

Σε ό,τι αφορά στην ανάπτυξη στις Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας (ΑΠΕ), το 2022 ολοκληρώθηκε η κατασκευή και τέθηκε σε λειτουργία το φωτοβολταϊκό πάρκο 204 MW στην Κοζάνη, το μεγαλύτερο ενιαίο έργο ΑΠΕ, μέχρι σήμερα, στην Ελλάδα. Παράλληλα, ολοκληρώθηκε η εξαγορά αιολικών πάρκων σε λειτουργία στη Μάνη, συνολικής δυναμικότητας 55 MW, αυξάνοντας τη συνολική εγκατεστημένη ισχύ του Ομίλου σε ΑΠΕ στα 341 MW. Επιπλέον, υπογράφηκε μνημόνιο συνεργασίας με την RWE με σκοπό την ανάπτυξη υπεράκτιων αιολικών πάρκων. Στόχος είναι η σταδιακή ανάπτυξη του εν λειτουργία χαρτοφυλακίου ΑΠΕ σε 1 GW μέχρι το 2025 και άνω των 2 GW έως το 2030, με το υπό ανάπτυξη χαρτοφυλάκιο έργων να ξεπερνά τα 3,1 GW.

Στον κλάδο της Έρευνας και Παραγωγής Υδρογονανθράκων, ολοκληρώθηκαν τον Φεβρουάριο 2023, δισδιάστατες σεισμικές καταγραφές (2D) σε 2 θαλάσσια οικόπεδα (Δυτικά Κρήτης, Νοτιοδυτικά Κρήτης) σε συνεργασία με την ExxonMobil, ενώ εντός του 2022 υλοποιήθηκαν τρισδιάστατες σεισμικές καταγραφές σε άλλα 3 οικόπεδα (Block 2, Block Ionio, Block 10).

Τέλος, σημαντική πρόοδος σημειώθηκε, επιπλέον, στην υλοποίηση του προγράμματος ψηφιακού μετασχηματισμού του Ομίλου, με προγραμματισμένες συνολικές επενδύσεις άνω των €40 εκατ. και συνεχώς αυξανόμενο όφελος το οποίο εκτιμάται να ανέλθει μέχρι τα €50 εκατομμύρια μέχρι το 2025, ενώ με τα σωρευτικά οφέλη από την αρχή εφαρμογής του να ανέρχονται σε €27 εκατομμύρια.

Για αναλυτική οικονομική επισκόπηση για τη χρήση που έκλεισε την 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου 2022, παραπέμπουμε στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση 2022, 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, εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής του Δ.Σ. 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.

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 αντίστοιχη εισήγηση 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. Εν συνεχεία, 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.

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.

### **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.

### **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 σε χρήμα ή σε είδος ανάλογα με την ιεραρχική τους βαθμίδα.

Η συγκεκριμένη Πολιτική, ισχύει για όλα τα Στελέχη Διευθυντικού Επιπέδου του Ομίλου ανεξαρτήτως συμμετοχής τους ή μη στο Δ.Σ. της Εταιρείας, και λαμβάνει υπόψη τη θέση ευθύνης του κάθε στελέχους, την εμπειρία και τα έτη υπηρεσίας του στη συγκεκριμένη θέση ευθύνης, την απόδοση στα καθήκοντά του. Δεδομένου ότι το επιχειρηματικό περιβάλλον διαφοροποιείται, η πολιτική επισκοπείται σε ετήσια βάση και εξετάζονται 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.

### **Αμοιβές Προέδρου Δ.Σ.**

Οι αμοιβές του Προέδρου του Δ.Σ., εκτός της ανωτέρω αποζημίωσης που λαμβάνει όπως και τα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ., προβλέπονται 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 οι αμοιβές του Προέδρου παραμένουν αμετάβλητες από τότε που καθορίστηκαν για όλη τη περίοδο θητείας του, δηλαδή από τις 7.8.2019 μέχρι σήμερα.

## **5. Σύνολο αποδοχών των Μελών Δ.Σ. για την χρήση 01.01.2022 – 31.12.2022**

Οι αποδοχές που καταβλήθηκαν στα μέλη Δ.Σ. της Εταιρείας για την χρήση 01.01.2022 – 31.12.2022 περιλαμβάνουν τόσο σταθερό όσο και μεταβλητό μέρος. Αναφορικά με τις μεταβλητές αποδοχές, για σκοπούς σύνταξης της παρούσας Έκθεσης Αποδοχών, η Εταιρεία παρουσιάζει σε κάθε χρήση τα ποσά που εγκρίνονται και καταβάλλονται κατά τη χρήση αυτή, και, για το λόγο αυτό, οι μεταβλητές αμοιβές αφορούν την επίτευξη σε στόχους της προηγούμενης χρήσης (απόδοση 2021). Σημειώνεται ότι ο συγκεκριμένος τρόπος απεικόνισης είναι σύμφωνος με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

### **Σταθερές Αμοιβές και Πρόσθετες Παροχές**

Οι ετήσιες αμοιβές Μελών Δ.Σ. καταβλήθηκαν σε τακτική βάση και αποτελούν εισόδημα που έλαβαν οι δικαιούχοι. Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, αυτές αφορούν:

- Αμοιβές (πάγιες ή ανά συνεδρίαση) λόγω της συμμετοχής των Μελών Δ.Σ. σε συνεδριάσεις Δ.Σ. και Επιτροπές του.
- Ετήσιες σταθερές αμοιβές, και πρόσθετες παροχές σε χρήμα ή είδος και αφορούν μόνο στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. τα οποία συνδέονται με συμβάσεις εξηρημένης εργασίας προϋφιστάμενες της εκλογής τους ως μελών του Δ.Σ., 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.

Για τον καθορισμό του ύψους των σταθερών αλλά και των μεταβλητών αμοιβών όλων των Ανώτατων Διοικητικών Στελεχών, και μεταξύ αυτών και όσους έχουν και την ιδιότητα του Εκτελεστικού Μέλους του Δ.Σ., λαμβάνονται υπόψη: (α) τα γενικότερα στοιχεία ερευνών αγοράς εξειδικευμένων εταιρειών για αντίστοιχες θέσεις, αλλά και (β) οι αμοιβές που λαμβάνουν Ανώτατα Στελέχη που τυχάνει να είναι και εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. εταιρειών αντίστοιχου μεγέθους, πολυπλοκότητας και οργάνωσης, όπως αποτυπώνονται στις δημοσιευμένες Εκθέσεις Αποδοχών των εταιρειών αυτών και (γ) οι εκάστοτε συνθήκες της σχετικής αγοράς εργασίας.

Το δείγμα των εταιρειών που λαμβάνονται υπόψη περιέχει:

- Ελληνικές εισηγμένες εταιρείες αντίστοιχου μεγέθους και οργάνωσης.
- Ευρωπαϊκές εταιρείες με αντίστοιχο επιχειρηματικό αντικείμενο με τον Όμιλο (peer group).

### **Πίνακας 5.1: Ενδεικτικές εταιρείες αναφοράς**

<b>Ενδεικτικές Ελληνικές εταιρείες</b>	<b>Ενδεικτικές Ευρωπαϊκές εταιρείες</b>
1. ΟΤΕ	1. NESTE OIL
2. ΟΠΑΠ	2. SARAS
3. ΤΙΤΑΝ	3. ERG
4. LAMDA DEVELOPMENT	4. REPSOL
5. ΜΟΗ	5. OMV
6. ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ	6. GALP ENERGIA

### **Ετήσιες Μεταβλητές Αμοιβές**

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 η Εταιρία για το έτος αλλά και με τη συνεισφορά που έχει το κάθε στέλεχος από τη θέση του στην επίτευξη των στόχων αυτών. 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 απόδοση του σε συγκεκριμένους εταιρικούς ή ατομικούς στόχους και καταβάλλεται με τη μορφή μεταβλητών αμοιβών. Τα κριτήρια είναι συγκεκριμένα, μετρήσιμα και σχετίζονται με το επιχειρηματικό σχέδιο του Ομίλου και των επιμέρους δραστηριοτήτων και δεν έχουν σχέση με τη συμμετοχή ή μη στο Δ.Σ. της Εταιρείας. Το ποσοστό της μεταβλητής αμοιβής, σύμφωνα με το Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών, που δικαιούται να λαμβάνει κάθε στέλεχος διευθυντικού επιπέδου καθορίζεται από την ιεραρχική του βαθμίδα κυρίως και κυμαίνεται από 16% - 50% των συνολικών ετήσιων αποδοχών του.

Συνεπώς, το ύψος των εν λόγω αμοιβών διαμορφώθηκε κατά συνεκτίμηση τόσο των εταιρικών όσο και των ατομικών στόχων του εκάστοτε δικαιούχου, σύμφωνα με όσα προβλέπει η εγκεκριμένη Πολιτική Αμοιβών και Παροχών της Εταιρείας για Στελέχη Διευθυντικού Επιπέδου (ανεξάρτητα δηλαδή από τυχόν ιδιότητά τους ως μέλη

Δ.Σ.). Για το έτος απόδοσης 2021 (καταβολή το 2022), οι βασικοί παράγοντες που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό της μεταβλητής αμοιβής των Στελεχών Διευθυντικού Επιπέδου περιγράφονται πιο κάτω:

#### Ποσοστό επίτευξης Ομιλικών και Εταιρικών στόχων

Οι Ομιλικοί και εταιρικοί στόχοι καθορίζονται κάθε χρόνο με βάση τα επιχειρηματικά σχέδια της εκάστοτε εταιρείας 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 εταιρεία. 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 (π.χ. διαχείριση κρίσεων όπως COVID-19, ενεργειακή κρίση). Η δυνατότητα ελεγχόμενης 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.

Στον ακόλουθο πίνακα αποτυπώνονται οι βασικές προτεραιότητες για τις οποίες καθορίζονται ποσοτικοί ή ποιοτικοί στόχοι σε επίπεδο Ομίλου.

#### **Πίνακας 5.2: Βασικές προτεραιότητες Ομίλου**

Στόχοι	KPIs
ESG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Δείκτες ασφάλειας για τις δραστηριότητες του Ομίλου</li> <li>- Περιβαλλοντικές επιδόσεις των βιομηχανικών κυρίως δραστηριοτήτων</li> </ul>
Αποδοτικότητα και οικονομικά αποτελέσματα	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Συγκρίσιμη κερδοφορία εταιρείας σε σχέση με το περιβάλλον και το επιχειρηματικό προγραμματισμό</li> <li>- Ταμειακές ροές και εξέλιξη ισολογισμού</li> </ul>
Σημαντικά έργα για την μελλοντική εξέλιξη του Ομίλου (επιλογή ανάλογα με τις προτεραιότητες)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Μετασχηματισμός Ομίλου και Vision 2025</li> <li>- Ψηφιακός μετασχηματισμός</li> <li>- Προγράμματα αναδιοργάνωσης ή σημαντικές επενδύσεις</li> <li>- Διαχείριση σημαντικών κρίσεων</li> <li>- Συγκεκριμένα έργα που κρίνονται σημαντικά</li> </ul>

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

#### **Πίνακας 5.3: 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%

Συγκεκριμένα, στον ακόλουθο πίνακα αποτυπώνεται η **αποτίμηση των Ομιλικών και εταιρικών στόχων για το 2021**.

**Πίνακας 5.4: Αποτίμηση Ομιλικών και εταιρικών στόχων για το 2021**

Στόχος	Κατηγορία Στόχου	Βαθμός Επίτευξης		
		Υπερεπίτευξη (100%-125%)	Πλήρης Επίτευξη (70%-100%)	Υποεπίτευξη (<70%)
Ασφάλεια	Ποσοτικός		✓	
Πρόγραμμα Εταιρικού Μετασχηματισμού (Vision 2025)	Ποσοτικός και Ποιοτικός		✓	
Κερδοφορία / Οικονομική απόδοση	Ποσοτικός	✓		
Μετεξέλιξη	Ποσοτικός και Ποιοτικός	✓		

Αναλυτικά σε σχέση με τους Ομιλικούς / Εταιρικούς στόχους, το έτος 2021 επιτεύχθηκαν συνοπτικά τα ακόλουθα:

- Βελτίωση των οικονομικών αποτελεσμάτων λόγω της αυξημένης παραγωγής και εξαγωγών. Οι συνολικές πωλήσεις πετρελαιοειδών ανήλθαν στους 15,2 εκατ. τόνους, ενώ τα δημοσιευμένα καθαρά κέρδη ανήλθαν σε €341 εκατ., τη δεύτερη υψηλότερη επίδοση στην ιστορία του Ομίλου, αναστρέφοντας τις περσινές ζημιές €397 εκατ. Σε επίπεδο λειτουργικής κερδοφορίας τα συγκρίσιμα κέρδη (adjusted EBITDA) ανήλθαν στα €401 εκατ. αυξημένα κατά 21% σε σχέση με τα συγκρίσιμα κέρδη του 2020.
- Διαμόρφωση και υλοποίηση της στρατηγικής μετασχηματισμού Vision 2025, με στόχο τη βελτίωση της λειτουργίας του Ομίλου αλλά και την αλλαγή της στρατηγικής κατεύθυνσης προς την πράσινη ενέργεια. Πιο συγκεκριμένα:
  - ο Αναβάθμιση του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης, πέρα από το τρόπο ανάδειξης των μελών του Δ.Σ., με την αύξηση του αριθμού των ανεξάρτητων μελών και την εισαγωγή πολιτικής καταλληλότητας και ποσόστωσης ανά φύλο, σε πλήρη ευθυγράμμιση με το Ν.4706/2020, ενσωματώνοντας παράλληλα και βέλτιστες πρακτικές σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.
  - ο Επιτυχής ολοκλήρωση της εταιρικής αναδιάρθρωσης (στις 3.1.2022), με την απόσχιση των δραστηριοτήτων Διύλισης, Εφοδιασμού και Εμπορίας Πετρελαιοειδών και Πετροχημικών και την εισφορά τους σε νέα εταιρεία 100% θυγατρική της Ελληνικά Πετρέλαια και μετονομασία της τελευταίας σε Ελληνικά Πετρέλαια Συμμετοχών ΑΕ.
  - ο Επιτάχυνση και υλοποίηση του επενδυτικού προγράμματος του Ομίλου με επενδύσεις €400 εκατ. με έμφαση σε έργα πράσινης μετάβασης (60% των συνολικών επενδύσεων του 2021). Συγκεκριμένα εντός του έτους ολοκληρώθηκε η κατασκευή του Φ/Β πάρκου 204 MW στην Κοζάνη, καθώς και η εξαγορά 16 MW Φ/Β (εντός του Α' Ζηηνου) και 38 MW αιολικών (εντός του Δ' Ζηηνου) έργων σε λειτουργία.
- Υλοποίηση έργων ψηφιακού μετασχηματισμού με αυτοματισμούς τελευταίας τεχνολογίας στις υποδομές Διύλισης, στις Οικονομικές Λειτουργίες και στις Προμήθειες συνολικής ωφέλειας €4,2 εκατ. για το 2021 και €7,6 εκατ. σε ετησιοποιημένη βάση.

#### 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 ένα σύνολο από στόχους οι οποίοι είναι σχετικοί με τις αρμοδιότητές τους και το εκάστοτε επιχειρηματικό σχέδιο και στηρίζουν συνολικά την επίτευξη των εταιρικών και ομιλικών στόχων. Η διαδικασία αυτή προωθεί μία συνολικότερη κουλτούρα απόδοσης και συμμετοχής στην επίτευξη βελτιωμένων αποτελεσμάτων.



### Διοικητική βαθμίδα στελέχους

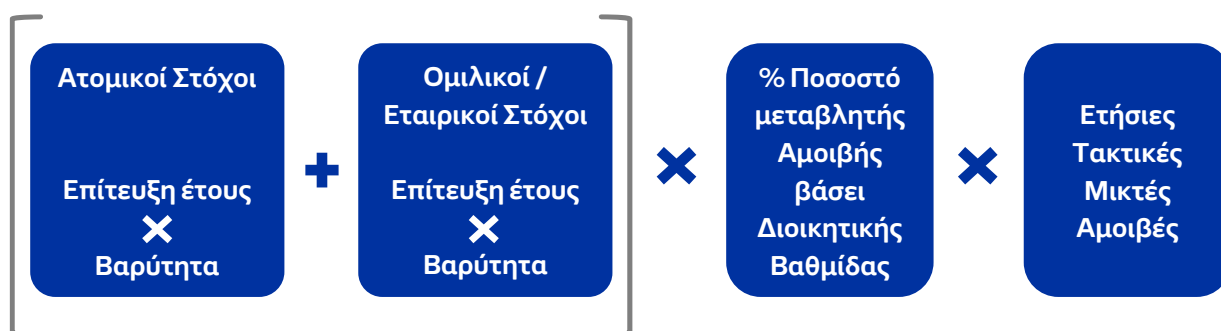
Η διοικητική βαθμίδα του κάθε στελέχους καθορίζει όχι μόνο το ποσοστό μεταβλητής αμοιβής που δικαιούται να λάβει σε περίπτωση επίτευξης των στόχων αλλά και τη στάθμιση μεταξύ των Ομιλικών / Εταιρικών και Ατομικών στόχων. Ο παρακάτω πίνακας περιγράφει τη στάθμιση για τα δύο στελέχη που είναι εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.

**Πίνακας 5.5: Βαρύτητα Ομιλικών / Εταιρικών και Ατομικών Στόχων**

Διοικητική Βαθμίδα	Βαρύτητα Ομιλικών / Εταιρικών Στόχων	Βαρύτητα Ατομικών Στόχων
Διευθύνων Σύμβουλος	60%	40% <sup>(1)</sup>
Γενικός Διευθυντής	50%	50%

<sup>(1)</sup>Η επίτευξη των ατομικών στόχων προκύπτει από τον μέσο όρο των επιτευχθέντων ατομικών στόχων των Γενικών Διευθυντών του Ομίλου.

Συνοψίζοντας, ο **τρόπος υπολογισμού της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής** αποτυπώνεται στο παρακάτω σχήμα:



### Επίτευξη στόχων για το 2022

Όπως έχει αναφερθεί ανωτέρω, στην παρούσα Έκθεση αναφέρονται οι αμοιβές που έχουν εγκριθεί και καταβληθεί εντός του έτους αναφοράς, δηλαδή του 2022. Για λόγους πληρότητας της ενημέρωσης, και σε ότι αφορά στις μεταβλητές αμοιβές που καταβλήθηκαν εντός του 2023 και προέκυψαν με βάση του απόδοσης του 2022, αναφέρεται ότι:

- Οι Ομιλικοί / Εταιρικοί στόχοι καθορίστηκαν στις ίδιες περιοχές όπως και οι στόχοι του 2021 αλλά με διαφορετικά ποσοτικά κριτήρια, προσαρμοσμένα στον εκάστοτε επιχειρηματικό προγραμματισμό και το ισχύον περιβάλλον αγοράς.
- Το ποσοστό επίτευξης των Ομιλικών / Εταιρικών στόχων για το 2022 ξεπέρασε σημαντικά αυτό του 2021, κυρίως σαν αποτέλεσμα των ιδιαίτερα υψηλών οικονομικών αποτελεσμάτων και εμπίπτει στην περιοχή της υπεραπόδοσης.
- Η Επιτροπή Αμοιβών και Σχεδιασμού Διαδοχής του Δ.Σ., έχει εγκρίνει την καταβολή προσαυξημένης μεταβλητής αμοιβής λόγω των έκτακτων θετικών αποτελεσμάτων. Η καταβολή αυτή θα εμφανιστεί στην Έκθεση Αποδοχών με έτος αναφοράς το 2023, η οποία θα παρουσιασθεί στην Τακτική Γενική Συνέλευση του 2024.
- Γενικά, με εξαίρεση την έκτακτη προσαύξηση της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής λόγω των ιδιαίτερα θετικών αποτελεσμάτων, τα ποσοστά και ο τρόπος υπολογισμού για τις μεταβλητές αμοιβές που αφορούν το 2022

και εγκρίθηκαν και καταβλήθηκαν μέσα στο 2023, είναι ανάλογα με αυτά που αναφέρονται στην παρούσα Έκθεση.

### **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. Σαν μερικό αντιστάθμισμα, τα αρμόδια εταιρικά όργανα, ενέκριναν από την περίοδο 2021 και μέχρι την εφαρμογή ενός ανάλογου τελικού προγράμματος, την καταβολή μίας έκτακτης ετήσιας εργοδοτικής εισφοράς στα υφιστάμενα συνταξιοδοτικά προγράμματα. Η εισφορά αυτή αφορά σε όλα τα Στελέχη Διευθυντικού Επιπέδου που συμμετέχουν στο πρόγραμμα μεταβλητών αμοιβών και δεν συμμετείχαν σε κάποιο άλλο πρόγραμμα έκτακτων μεταβλητών αποδοχών και καθορίζεται σαν ποσοστό επί των ετήσιων αμοιβών τους ανάλογα με το διευθυντικό επίπεδο / βαθμίδα. Το ποσοστό που καταβλήθηκε κυμαίνεται μεταξύ 4% έως 9% των συνολικών αμοιβών των Στελεχών Διευθυντικού Επιπέδου του Ομίλου.

Με την ολοκλήρωση του νέου στρατηγικού σχεδιασμού ο οποίος είναι σημαντικά διαφορετικός από προηγούμενα χρόνια, διαμορφώνεται ένα νέο Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων το οποίο θα επιδιώκει την επίτευξη των στόχων που αφορούν κυρίως μετασχηματισμό και αύξηση αξίας του Ομίλου σε επίπεδο τριετίας. Το τελικό πρόγραμμα θα υποβληθεί προς έγκριση από την αρμόδια Επιτροπή Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής και στη συνέχεια από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, με στόχο να τεθεί σε εφαρμογή για τις χρήσεις από το 2023 και μετά.

Στο τέλος της παρούσας έκθεσης αποδοχών παρατίθεται ως συνημμένο το Προσάρτημα Α, όπου περιλαμβάνει αναλυτικά τις ετήσιες αποδοχές οποιασδήποτε φύσεως που καταβλήθηκαν στα μέλη του Δ.Σ. κατά την χρήση 01.01.2022 - 31.12.2022. Η κατηγοριοποίηση των επιμέρους στοιχείων αμοιβών έχει γίνει σύμφωνα με το άρθρο 5 της Πολιτικής Αποδοχών.

Διευκρινίζεται ότι οι αποδοχές που δηλώνονται στο Προσάρτημα Α 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 Α είναι μικτές, ενώ οι καθαρές αποδοχές προφανώς υπολείπονται αυτών και προσδιορίζονται ύστερα από τις νόμιμες κρατήσεις και εισφορές που βαρύνουν κάθε δικαιούχο, περιλαμβανομένης και της φορολογίας μισθωτών υπηρεσιών σε ποσοστά που αθροιστικά μπορεί να προσεγγίζουν το 50%.

## **6. Ετήσια μεταβολή των αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου**

Για σκοπούς συγκριτικής επισκόπησης παρατίθενται κατωτέρω οι Πίνακες 6.1 και 6.2, 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., καθώς και δείκτες και μεγέθη, που αφορούν στην απόδοση και την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας και του Ομίλου για τις χρήσεις 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 και 2022.

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, 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	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Μικτές Αμοιβές Μελών Δ.Σ. <sup>(1)</sup>	2.033.110	3.461.096	2.591.879	2.184.714	2.574.476	2.663.415
Ετήσιο Δ (%)		70,2%	-25,1%	-15,7%	17,8%	3,5%
Σύνολο διατελεσάντων Μελών Δ.Σ. <sup>(4)</sup>	14	16	19	13	18	11
Ετήσιες Μικτές Αμοιβές Προσωπικού <sup>(1)(2)</sup>	129.236.752	136.495.423	158.368.814 <sup>(5)</sup>	151.718.520	172.158.675 <sup>(6)</sup>	225.052.785 <sup>(7)</sup>
Ετήσιο Δ (%)		5,6%	16,0%	-4,2%	13,5%	--
Αριθμός Προσωπικού <sup>(3)</sup>	2.064	2.060	2.151	2.166	2.120	3.504 <sup>(7)</sup>
Ετήσιο Δ (%)		-0,2%	4,4%	0,7%	-2,1%	--
Μέσες Ετήσιες Μικτές Αμοιβές Προσωπικού	62.615	66.260	73.626	70.045	81.207	64.227

#### Σημειώσεις

<sup>(1)</sup> Στις Αμοιβές περιλαμβάνονται: α. οι ετήσιες μικτές αποδοχές, β. τυχόν καταβολή υπολοίπου κανονικής αδείας, γ. οι μεταβλητές αμοιβές που καταβλήθηκαν στη χρήση, δ. οι υπερωρίες, ε. οι αποζημιώσεις αποχώρησης όπως υπολογίζονται και στ. οι αμοιβές λόγω συμμετοχής στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας (πάγιες, συνεδριάσεις, επιτροπές). Δεν συμπεριλαμβάνεται η πρόβλεψη του αποθεματικού αποζημίωσης, καθώς και οι αμοιβές από θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου, οι πρόσθετες παροχές και τυχόν δικαιώματα προαίρεσης που εξασκήθηκαν την περίοδο 2015-2018.

<sup>(2)</sup> Περιλαμβάνεται το σύνολο των εργαζομένων Αορίστου Χρόνου, Ορισμένου Χρόνου που μισθοδοτήθηκαν σε κάθε έτος, εξαιρουμένων των μελών Δ.Σ. της Εταιρείας

<sup>(3)</sup> Στον αριθμό του προσωπικού περιλαμβάνεται η μέση ανθρωποδύναμη του έτους αναφοράς, πλην των μελών Δ.Σ. της Εταιρείας.

<sup>(4)</sup> 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 2022 δεν υπάρχει μεταβολή στη σύνθεση του Δ.Σ.

<sup>(5)</sup> Περιλαμβάνονται οι αποζημιώσεις που έλαβαν τα στελέχη Διευθυντικού επιπέδου της Εταιρείας που αποχώρησαν με το Πρόγραμμα Αναδιοργάνωσης / Εθελουσίας Εξόδου 2019 (ύψος 10,4 εκατ. €).

<sup>(6)</sup> Περιλαμβάνονται οι αποζημιώσεις που έλαβαν το προσωπικό και τα στελέχη Διευθυντικού επιπέδου της Εταιρείας που αποχώρησαν με το Πρόγραμμα Υγείας 2021, οι οποίες ανήλθαν στα 14,1 εκατ.€ καθώς και επιπλέον αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης σε σχέση με το 2020 ύψους 2,9 εκατ.€.

<sup>(7)</sup> 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. Σε ότι αφορά στην Εταιρεία (HELLENiQ ENERGY Συμμετοχών) σημειώνουμε ότι απασχολεί κυρίως στελέχη Διευθυντικού επιπέδου (μέσος αριθμός εργαζομένων 54), με σύνολο ετήσιων μικτών αμοιβών ύψους € 8.192 χιλ.

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 6.2: Οικονομικά Στοιχεία Ομίλου (ποσά σε εκατομμύρια Ευρώ)**

Όμιλος	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Πωλήσεις	7.995	9.769	8.857	5.782	9.222	14.508
Συγκρίσιμο EBITDA	834	730	572	333	401	1.601
Συγκρίσιμα Κέρδη μετά φόρων	372	296	185	5	144	1.013

### **7. 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 2022 απεικονίζονται στον σχετικό πίνακα του Προσαρτήματος Α .

### **8. 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 1.1.2022 – 31.12.2022 δεν χορηγήθηκαν μετοχές ή δικαιώματα προαίρεσης μετοχών στα μέλη του Δ.Σ.

### **9. Τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσης στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της Εταιρείας**

Δεν υφίσταται τέτοια περίπτωση.

### **10. Πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκλησης μεταβλητών αποδοχών**

Στα ισχύοντα προγράμματα για το 2021 και 2022 δεν υφίσταται τέτοια περίπτωση. Η δυνατότητα αυτή προβλέπεται στο νέο υπό διαμόρφωση Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων.

### **11. 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.

### **12. 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 2021 συζητήθηκε στην Ετήσια Τακτική Συνέλευση της Εταιρείας της 9ης Ιουνίου 2022 στην οποία παρέστησαν μέτοχοι που εκπροσωπούσαν το 87,19% % του μετοχικού κεφαλαίου, ενώ το ποσοστό των ψήφων “ΥΠΕΡ” ανήλθε σε 98,45% 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 του προαναφερόμενου νόμου, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διασφάλισαν ότι η Έκθεση Αποδοχών καταρτίστηκε και προβλέπεται να δημοσιευτεί, σύμφωνα με τις απαιτήσεις των διατάξεων του ανωτέρω άρθρου.

**13. Προσάρτημα Α: Πίνακας Αμοιβών και Πρόσθετων Παροχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου Εταιρείας που καταβλήθηκαν κατά τη χρήση 1.1.2022 - 31.12.2022**

Όνοματεπώνυμο	Ιδιότητα	Συνιστώσες Σταθερών Αμοιβών από Εταιρεία				Πρόσθετες Παροχές από Εταιρεία <sup>(2)</sup>	% Πρόσθετων Παροχών Επί Συνολικών Αποδοχών	Μεταβλητές Αμοιβές <sup>(3)</sup>	% Μεταβλητών Αμοιβών Επί Συνολικών Αποδοχών	Αποδοχές από θυγατρικές Εταιρείες <sup>(4)</sup>	Συνολικές Αποδοχές	Καθαρές Αμοιβές <sup>(5)</sup>
		Σταθερές Αμοιβές (λόγω Εξαρτημένης Εργασίας ή σύμβασης Εντολής) <sup>(1)</sup>	Ετήσιες Αμοιβές ως μέλος Δ.Σ. (πάγιες & ανά συνεδρίαση)	Ετήσιες Αμοιβές ως μέλος Επιτροπών Δ.Σ. (πάγιες & ανά συνεδρίαση)	% Σταθερών Αποδοχών επί Συνολικών Αποδοχών							
<b>Ιωάννης Παπαθανασίου</b>	Πρόεδρος Δ.Σ. Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 7.8.2019)	280.000	42.000	12.500	88,19%	21.796	5,75%		23.000 <sup>(7)</sup>	379.297	205.222	
<b>Ανδρέας Σιάμισης</b>	Διευθύνων Σύμβουλος Εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. Ανώτατο στέλεχος της Εταιρείας από το 2003 <sup>(6)</sup>	632.405	42.000	38.250	57,37%	117.635	9,47%	376.878	30,34%	35.000 <sup>(7)</sup>	1.242.168	621.122
<b>Γεώργιος Αλεξόπουλος</b>	Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος (από 3.5.2023), Εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. Ανώτατο στέλεχος της Εταιρείας από το 2006	440.112	42.000	30.750	66,22%	72.144	9,31%	136.521	17,63%	53.000 <sup>(7)</sup>	774.527	362.075
<b>Θεόδωρος-Αχιλλέας Βάρδας</b>	Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 30.9.2003)		42.000	43.500	54,36%	3.266	2,08%			68.520 <sup>(8)</sup>	157.286	95.753
<b>Αλέξανδρος Μεταξάς</b>	Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 7.8.2019)		42.000	3.500	45,96%					53.500 <sup>(7)</sup>	99.000	64.599
<b>Ιορδάνης Αϊβάζης</b>	Ανώτατο Ανεξάρτητο Μέλος του Δ.Σ. (από 3.5.2023 και Μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. από 7.8.2019)		42.000	68.500	99,27%	817	0,73%				111.317	63.854

Όνοματεπώνυμο	Ιδιότητα	Συνιστώσες Σταθερών Αμοιβών από Εταιρεία				Πρόσθετες Παροχές από Εταιρεία <sup>(2)</sup>	% Πρόσθετων Παροχών Επί Συνολικών Αποδοχών	Μεταβλητές Αμοιβές <sup>(3)</sup>	% Μεταβλητών Αμοιβών Επί Συνολικών Αποδοχών	Αποδοχές από Θυγατρικές Εταιρείες <sup>(4)</sup>	Συνολικές Αποδοχές	Καθαρές Αμοιβές <sup>(5)</sup>
		Σταθερές Αμοιβές (λόγω Εξαρτημένης Εργασίας ή σύμβασης Εντολής) <sup>(1)</sup>	Ετήσιες Αμοιβές ως μέλος Δ.Σ. (πάγιες & ανά συνεδρίαση)	Ετήσιες Αμοιβές ως μέλος Επιτροπών Δ.Σ. (πάγιες & ανά συνεδρίαση)	% Σταθερών Αποδοχών επί Συνολικών Αποδοχών							
<b>Αλκιβιάδης - Κωνσταντίνος Ψάρρας</b>	Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 7.8.2019)		42.000	3.500	44,82%	2.525	2,49%			53.500 <sup>(7)</sup>	101.525	64.637
<b>Αναστασία Μαρτσέκη</b>	Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 17.5.2021)		42.000	12.500	97,52%	1.387	2,48%				55.887	34.566
<b>Νικόλαος Βρεττός</b>	Ανεξάρτητο Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 30.6.2021)		42.000	39.500	68,80%	2.461	2,08%			34.500 <sup>(7)</sup>	118.461	72.348
<b>Lorraine Scaramangas</b>	Ανεξάρτητο Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 30.6.2021)		42.000	42.000	97,28%	2.344	2,72%				86.344	49.434
<b>Παναγιώτης Τριδήμας</b>	Ανεξάρτητο Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 30.6.2021)		42.000	41.000	100,00%						83.000	48.880
<b>Σύνολο</b>		<b>1.352.517</b>	<b>462.000</b>	<b>335.500<sup>(9)</sup></b>	<b>67,0%</b>	<b>224.376</b>	<b>7,0%</b>	<b>513.399</b>	<b>16,0%</b>	<b>321.020</b>	<b>3.208.811</b>	<b>1.682.491</b>

Σημειώσεις:

<sup>(1)</sup> Στις Σταθερές Αμοιβές περιλαμβάνονται: οι ετήσιες μικτές τακτικές αποδοχές και οι αποζημιώσεις αποχώρησης.

<sup>(2)</sup> Στις Πρόσθετες Παροχές περιλαμβάνονται: ομαδικά ιατροφαρμακευτικά και συνταξιοδοτικά προγράμματα, βοηθήματα εκπαίδευσης, εταιρικό αυτοκίνητο, παροχές κοινωνικής φύσεως κ.λπ. Σημειώνεται ότι στο κόστος των πρόσθετων παροχών, συμπεριλαμβάνονται και οι έκτακτες εισφορές οι οποίες καταβλήθηκαν στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα ως αντιστάθμισμα της έλλειψης Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων όπως περιγράφηκε στην παράγραφο που αφορά το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων της ενότητας 5 ανωτέρω. Οι ανωτέρω έκτακτες εισφορές αφορούν στο έτος 2021 και καταβλήθηκαν το 2022.

<sup>(3)</sup> Αφορούν τις Μεταβλητές Αμοιβές που προβλέπονται από τη Μισθολογική Πολιτική της Εταιρείας που αφορούν τη χρήση 2021 και καταβλήθηκαν το 2022. Οι μεταβλητές αμοιβές των εκτελεστικών μελών Δ.Σ. που αφορούν τη χρήση 2022 καταβλήθηκαν στους δικαιούχους στην επόμενη χρήση δηλαδή το 2023. Για το λόγο αυτό θα συμπεριληφθούν στην Έκθεση Αποδοχών Μελών Δ.Σ. του έτους 2023.

<sup>(4)</sup> Περιλαμβάνεται το σύνολο των αποδοχών που έλαβαν τα μέλη του Δ.Σ. από Θυγατρικές Εταιρείες.

<sup>(5)</sup> Περιλαμβάνεται το καθαρό πληρωτέο ποσό που καταβλήθηκε το 2022.

<sup>(6)</sup> Ο κ. Α. Σιάμισης δεν λαμβάνει άλλες αμοιβές για την άσκηση των καθηκόντων του Διευθύνοντος Συμβούλου της ΕΛΠΕ ΔΕΠΠΠ και του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου της ΕΚΟ ΑΒΕΕ.

<sup>(7)</sup> Αφορά σε Αμοιβές Δ.Σ. από τη θυγατρική Εταιρεία ΕΛΠΕ ΔΕΠΠΠ.

<sup>(8)</sup> Αφορά σε Αμοιβές Δ.Σ. από τις θυγατρικές Εταιρείες ΕΛΠΕ ΔΕΠΠΠ και ΕΚΟ.

<sup>(9)</sup> Δεν συμπεριλαμβάνονται οι αποζημιώσεις για 2 συνεδριάσεις της Επιτροπής Ελέγχου οι οποίες αφορούν τη χρήση 2022 αλλά καταβλήθηκαν τον Ιανουάριο και Φεβρουάριο του 2023, συνολικού ύψους €7.000, οι οποίες αφορούν μόνο τα Μέλη του Δ.Σ. που συμμετέχουν στην εν λόγω Επιτροπή, θα συμπεριληφθούν στην Έκθεση Αποδοχών του έτους 2023. Επίσης συμπεριλαμβάνονται οι αποζημιώσεις για 7 συνεδριάσεις της Επιτροπής Πετρελαιοειδών οι οποίες αφορούν τη χρήση 2021 και καταβλήθηκαν τον Ιανουάριο του 2022.