

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

ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ. 000296601000

ΓΙΑ ΤΗ ΧΡΗΣΗ 01.01.2024 – 31.12.2024

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	3
3. Εξελίξεις οικονομικού έτους 2024	4
4. Συνοπτική παρουσίαση του πλαισίου αποδοχών των μελών Δ.Σ. της Εταιρείας.....	5
5. Σύνολο αποδοχών των Μελών Δ.Σ. για τη χρήση 2024.....	8
6. Ετήσια μεταβολή των αμοιβών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των οικονομικών στοιχείων Ομίλου κατά την τελευταία 5ετία	16
7. Επιπλέον αποδοχές πάσης φύσεως από εταιρεία που ανήκει στον ίδιο Όμιλο	19
8. Αριθμός μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα πρόσωπα τα οποία καταλαμβάνονται από την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας.....	19
9. Τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσεως στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της Εταιρείας	19
10. Πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκλησης μεταβλητών αποδοχών	19
11. Πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών	19
12. Έγκριση και Δημοσιότητα της Έκθεσης Αποδοχών	19
13. Παράρτημα Α: Αποτίμηση Ομιλικών στόχων για το 2023 και το 2024.....	21
14. Παράρτημα Β: Ατομικοί Στόχοι Διευθύνοντος Συμβούλου HELLENiQ ENERGY.....	22
15. Παράρτημα Γ: Επιτροπές του Δ.Σ. και η συμμετοχή των μελών του Δ.Σ. σε αυτές	23
16. Παράρτημα Δ: Πίνακας Αμοιβών και Πρόσθετων Παροχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου Εταιρείας που καταβλήθηκαν κατά τη χρήση 2024	24

1. Εισαγωγή – Σκοπός Έκθεσης

Κύριοι Μέτοχοι,

Η παρούσα έκθεση αποδοχών (εφεξής: η «Έκθεση Αποδοχών» ή η «Έκθεση») 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 δωδεκάμηνη οικονομική χρήση που έληξε στις 31.12.2024 (εφεξής: «χρήση 2024»). 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 ισχύουσας Πολιτικής Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (εφεξής: η «Πολιτική»), η οποία καταρτίστηκε σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο με στόχο την ευθυγράμμιση της με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας, ιδίως μετά την ολοκλήρωση του στρατηγικού μετασχηματισμού της και συνεκτιμώντας την εμπειρία εφαρμογής της. Τη 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 το 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 στην Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων του έτους 2024, προχωρώντας σε ανάλογες ενέργειες και σε βελτίωση της πληροφόρησης που παρέχεται στην παρούσα Έκθεση. Οι σημαντικότερες διαφοροποιήσεις σε σχέση με το 2023 περιλαμβάνουν:

1. Θέσπιση Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων με τη μορφή προγράμματος διανομής δωρεάν μετοχών.
2. Μεγαλύτερη σύνδεση των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών με βάση το επίπεδο της κερδοφορίας του Ομίλου, αντικαθιστώντας την έκτακτη προσαρμογή σε περιπτώσεις πολύ υψηλής κερδοφορίας.
3. Συμφωνία για ένα πλαίσιο αμοιβών (σταθερών και μεταβλητών), για το Διευθύνοντα Σύμβουλο, που θα ισχύσει για όλη τη διάρκεια της θητείας του, αντί για ετήσια αναπροσαρμογή, ώστε να συνάδει με τη διεθνή βέλτιστη πρακτική.
4. Μεγαλύτερη ανάλυση και επεξήγηση, όπου θεωρήθηκε σκόπιμο, για την καλύτερη κατανόηση του πλαισίου αποδοχών των μελών του Δ.Σ.

Σύμφωνα με την πάγια πρακτική και την ισχύουσα νομοθεσία, η Έκθεση αποτυπώνει αποδοχές που καταβλήθηκαν στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας κατά τη χρήση 2024 και περιλαμβάνουν τις σταθερές αμοιβές αλλά και μεταβλητές αμοιβές που καταβλήθηκαν μέσα στο 2024, οι οποίες σχετίζονται με τις επιδόσεις του Ομίλου HELLENiQ ENERGY (εφεξής ο «Όμιλος») κατά την προηγούμενη χρήση (δηλ. 2023). Επιπλέον, για να υπάρχει ταύτιση των οικονομικών αποτελεσμάτων με το αντίστοιχο σύνολο των αμοιβών, όπως και στην προηγούμενη Έκθεση Αποδοχών, αναφέρονται τα ποσά των μεταβλητών αμοιβών που σχετίζονται με τα αποτελέσματα της χρήσης του 2024, τα οποία εγκρίνονται και καταβάλλονται εντός του 2025.

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

Τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας για την έγκριση της παρούσας Έκθεσης κατά την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων του έτους 2025, θα αναλυθούν και ο τρόπος με τον οποίο θα ληφθούν υπόψη θα επεξηγηθεί στην επόμενη Έκθεση Αποδοχών.

2. Συνοπτική Παρουσίαση της Σύθεσης & 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 27.06.2027 και μπορεί να παραταθεί μέχρι τη σύγκληση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης εάν η θητεία του λήξει πριν από αυτή.

Λόγω της λήξης της θητείας του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το 2024, η Γενική Συνέλευση προχώρησε σε ανάδειξη νέου Διοικητικού Συμβουλίου. Έτσι, στις 19.06.2024, όπως προβλέπεται από το άρθρο 20 παρ. 2 (α) του Καταστατικού της Εταιρείας, το Ελληνικό Δημόσιο προέβη στο διορισμό τριών (3) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, δυνάμει της επιστολής των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας & Οικονομικών και Περιβάλλοντος & Ενέργειας, και έλαβε χώρα εκλογή των οκτώ (8) υπολοίπων μελών από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 27^{ης} Ιουνίου 2024.

Αναλυτικότερα, η σύθεση του Δ.Σ. μετά τη Γ.Σ. της 27.06.2024 ήταν η εξής:

- Σπυρίδων Παναγιώτης Λιβανός, Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ., Πρόεδρος, (από 27.06.2024 – διορισμός από το Ελληνικό Δημόσιο),
- Ανδρέας Σιάμισις, Εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. Διευθύνων Σύμβουλος,,
- Γεώργιος Αλεξόπουλος, Εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ., Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος,
- Ιορδάνης Αϊβάζης, Senior Independent Director, Ανώτατο Ανεξάρτητο, Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ.,
- Θεόδωρος-Αχιλλέας Βάρδας, Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ.,
- Νικόλαος Βρεττός, 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. (διορισμός από το Ελληνικό Δημόσιο),
- Άννα Ροκοφύλλου, Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 27.06.2024 – διορισμός από το Ελληνικό Δημόσιο),
- Κωνσταντίνος Μητρόπουλος, Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ., Ανεξάρτητο Μέλος (από 27.06.2024),
- Σταυρούλα Καμπουρίδου, Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ., Ανεξάρτητο Μέλος (από 27.06.2024).

Στο Δ.Σ. του οποίου η θητεία έληξε στις 27.06.2024, συμμετείχαν επίσης οι εξής:

- Ιωάννης Παπαθανασίου, Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ., Πρόεδρος, (έως 27.06.2024 - διορισμός από το Ελληνικό Δημόσιο),
- Αναστασία Μαρτσέκη, Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (έως 27.06.2024- διορισμός από το Ελληνικό Δημόσιο),
- Αλέξανδρος Μεταξάς, Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (έως 27.06.2024 – διορισμός από το Ελληνικό Δημόσιο),
- Lorraine Σκαρμαγκά, Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ., Ανεξάρτητο Μέλος (έως 27.06.2024).

Η επιλογή των μελών του Δ.Σ. που εξελέγησαν με την από 27.06.2024 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης έγινε σε συμμόρφωση προς το 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 και αναθεωρήθηκε στις 30.05.2024, σε συμμόρφωση με τον προαναφερθέντα Νόμο και με στόχο την εναρμόνισή της με τις πιο πρόσφατες βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης.

Το Δ.Σ. συνεδρίασε δεκαεπτά (17) φορές μέσα στο έτος 2024.

3. Εξελίξεις οικονομικού έτους 2024

Το 2024 ο Όμιλος συνέχισε την επιτυχημένη πορεία των προηγούμενων ετών, με βελτίωση σε όλους τους σημαντικούς δείκτες λειτουργικών επιδόσεων, όπως παραγωγή, μερίδια αγοράς, εμπορική λειτουργία και πρόοδο σε όλες τις κύριες στρατηγικές προτεραιότητες.

Το 2024 ήταν άλλη μία χρονιά με πολύ καλές οικονομικές επιδόσεις, με τα Συγκρίσιμα Κέρδη EBITDA να ανέρχονται σε €1,026 δις., την τρίτη καλύτερη επίδοση στην ιστορία του Ομίλου, ενώ αντίστοιχα τα Συγκρίσιμα Καθαρά Κέρδη ξεπέρασαν τα €0,4 δις. Τα αποτελέσματα σημειώθηκαν σε μία χρονιά σημαντικής υποχώρησης των διεθνών περιθωρίων διύλισης, με αρνητική επίπτωση της τάξης των €400 εκατ. περίπου, που αντισταθμίστηκε σε μεγάλο βαθμό από τη βελτιωμένη λειτουργία σε όλες τις μονάδες Διύλισης με επίτευξη ιστορικού υψηλού παραγωγής προϊόντων διύλισης και την αύξηση κερδοφορίας στις δραστηριότητες Εμπορίας, Πετροχημικών και Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (ΑΠΕ).

Πέρα από τα θετικά αποτελέσματα της χρήσης, το 2024 σηματοδότησε και την επιτυχή ολοκλήρωση του πρώτου κύκλου στρατηγικού μετασχηματισμού VISION 2025.

Οι σημαντικότερες εξελίξεις για το έτος ήταν:

- Επιτυχής υλοποίηση της στρατηγικής του Ομίλου σε ό,τι αφορά στον εξορθολογισμό του χαρτοφυλακίου στους **τομείς της ηλεκτρικής ενέργειας και του φυσικού αερίου**. Συγκεκριμένα:
 - α. Συμφωνία με την EDISON των βασικών όρων για την αγορά από την Εταιρεία του 50% της ELPEDISON, οπότε με την ολοκλήρωση της συναλλαγής η τελευταία θα καταστεί 100% ελεγχόμενη από την Εταιρεία.
 - β. Υπογραφή της συμφωνίας για την πώληση στο ΤΑΙΠΕΔ ποσοστού 35% του μετοχικού κεφαλαίου της ΔΕΠΑ Εμπορίας που κατέχει η Εταιρεία.

Με την ολοκλήρωση αυτών των συναλλαγών ο Όμιλος αποχωρεί από μη πλειοψηφικές, ή και ανταγωνιστικές μεταξύ τους συμμετοχές, ενώ παράλληλα καθιστοποιεί πλήρως τις δραστηριότητές του και μετατρέπεται σε έναν ολοκληρωμένο πάροχο ενεργειακών προϊόντων, με δυνατότητα αυτόνομης χάραξης της στρατηγικής του, αποκτώντας τον πλήρη έλεγχο όλων των θυγατρικών του.

- Στον **κλάδο Διύλισης και Πετροχημικών**, με γνώμονα την περαιτέρω βελτίωση της οικονομικής αποδοτικότητας, αλλά και την επιτάχυνση του ενεργειακού μετασχηματισμού, προχώρησε η υλοποίηση έργων ενεργειακής αυτονομίας και εξοικονόμησης ενέργειας, καθώς και στοχευμένων επενδύσεων επέκτασης της παραγωγικής δυναμικότητας μονάδων, ενώ ωριμάζει σειρά έργων βελτίωσης του ανθρακικού αποτυπώματος. Ταυτόχρονα, εντός του 2024 αναδιαμορφώθηκε το επιχειρηματικό μοντέλο των δραστηριοτήτων Εφοδιασμού και Εμπορίας πετρελαιοειδών, με ενδυνάμωση του στελεχιακού δυναμικού, στοχεύοντας σε περαιτέρω αύξηση των εξαγωγών αλλά και των ποσοτήτων που εμπορεύεται στις αγορές του εξωτερικού.
- Στον **κλάδο Λιανικής Εμπορίας**, συνεχίστηκε το πρόγραμμα μετεξέλιξης, με επικέντρωση στον εξορθολογισμό του δικτύου λιανικής στην Ελλάδα, με ταυτόχρονη ενίσχυση των ιδιολειτουργούμενων πρατηρίων και επιλεκτική ανάπτυξη στις διεθνείς αγορές. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην αυξημένη συνεισφορά των διαφοροποιημένων προϊόντων, καθώς και των πωλήσεων προϊόντων και υπηρεσιών εκτός καυσίμων, ενώ αυξάνεται η διείσδυση του προγράμματος πιστότητας (loyalty program).
- Στον κλάδο των **ΑΠΕ**, η HELLENiQ RENEWABLES κατά τη διάρκεια του 2024 ενίσχυσε ακόμη περισσότερο το χαρτοφυλάκιό της, προσθέτοντας 110 MW στην Ελλάδα και 26 MW στην Κύπρο, κλείνοντας με συνολικά 494 MW σε λειτουργία. Παράλληλα, αναπτύσσει έργα συνολικής ισχύος 5,2 GW στην Ελλάδα και τη Νοτιοανατολική Ευρώπη, με 0,5 GW εξ' αυτών να αναμένεται πως θα ολοκληρωθούν και θα τεθούν σε λειτουργία τα επόμενα δύο χρόνια. Απώτερος στόχος είναι η ανάπτυξη ενός κερδοφόρου χαρτοφυλακίου έργων ΑΠΕ, με γεωγραφική διασπορά, αλλά και ισορροπημένο μείγμα μεταξύ των διαφόρων τεχνολογιών (φωτοβολταϊκά, αιολικά, υδροηλεκτρικά, αποθήκευση σε μπαταρίες), με στόχο τη λειτουργία έργων άνω των 1 GW μέχρι το 2026 και άνω των 2 GW έως το 2030.

- Κατά τη διάρκεια του 2024, η Εταιρεία προχώρησε σε έκδοση νέου ομολόγου ύψους €450 εκατ. με λήξη τον Ιούλιο 2029, πρωτοβουλία, η οποία μαζί με τις αντίστοιχες των τελευταίων ετών, έχει οδηγήσει σε σημαντική βελτίωση στον ισολογισμό του Ομίλου, μειώνοντας το χρηματοοικονομικό κόστος κατά 3% παρά το αυξημένο επιτόκιο βάσης.
- Η υλοποίηση του **προγράμματος ψηφιακού μετασχηματισμού** επεκτάθηκε σε όλες τις δραστηριότητες του Ομίλου, με σημαντικά οφέλη που εκτιμώνται, για το 2024, σε άνω των €45 εκατ., με έμφαση κυρίως στη βελτίωση της λειτουργικής απόδοσης, στην ασφάλεια προσωπικού και εγκαταστάσεων, στην πρόληψη, καθώς και στην αποτελεσματικότερη διαχείριση κινδύνων.
- Στο πλαίσιο υλοποίησης της **στρατηγικής βιώσιμης ανάπτυξης**, εντός του 2024 συνεχίστηκε η βελτίωση των βασικών δεικτών ESG. Συγκεκριμένα:
 - α. Βελτιώθηκε το περιβαλλοντικό αποτύπωμα: Οι επενδύσεις σε ΑΠΕ οδήγησαν σε αποφυγή εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα (CO₂) περίπου 350.000 τόνων ενώ παράλληλα συνεχίστηκε η βελτίωση των δεικτών αέριων εκπομπών SO_x, NO_x, VOC και PMs έως και 43% την τελευταία πενταετία (2024 vs 2019). Επιπλέον, με στόχο την ορθή διαχείριση πόρων, πάνω από το 88% του συνόλου των παραγόμενων αποβλήτων το 2024 επαναχρησιμοποιήθηκαν, ανακυκλώθηκαν, ή αξιοποιήθηκαν περαιτέρω ενώ 17% του χρησιμοποιούμενου νερού ανακυκλώθηκε και επαναχρησιμοποιήθηκε στις παραγωγικές εγκαταστάσεις.
 - β. Στο πλαίσιο της συμμετοχής και της συνεισφοράς του Ομίλου για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής σε εθνικό και τοπικό επίπεδο, εντός του 2024 οι συνολικές επενδύσεις σε δράσεις εταιρικής ευθύνης ανήλθαν σε €10,4 εκατομμύρια, επηρεάζοντας θετικά μέσα από τα προγράμματα αυτά περισσότερα από 2.000.000 άτομα. Αντίστοιχα, με στόχο τη βελτίωση σε θέματα ασφάλειας, εντός του 2024 έγιναν πάνω από 69.000 ανθρωποώρες εκπαίδευσης σε σχετικά θέματα Υγείας & Ασφάλειας ενώ σημειώθηκε σημαντική βελτίωση των βασικών δεικτών ασφάλειας του Ομίλου.
- Στις **προμήθειες** ενσωματώθηκαν νέες διαδικασίες διαχείρισης προμηθευτών και εργολάβων, με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας των υλικών και υπηρεσιών που προμηθεύεται ο Όμιλος, τη μείωση των κινδύνων από μη σωστή λειτουργία της εφοδιαστικής αλυσίδας και τη διαχείριση κρίσεων σε παγκόσμιο επίπεδο και τη σταδιακή ενσωμάτωση κριτηρίων ESG.
- Τέλος, σε ό,τι αφορά στο **Ανθρώπινο Δυναμικό** και την οργάνωση των δραστηριοτήτων του Ομίλου, συνεχίστηκε και το 2024 η υλοποίηση μίας σειράς δράσεων που στοχεύουν σε μία κουλτούρα υψηλής απόδοσης σε ολόκληρο τον Όμιλο. Οι δράσεις αυτές περιλαμβάνουν:
 - α. 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 (brain regain),
 - β. την υιοθέτηση αποτελεσματικότερων οργανωτικών δομών, βάσει βέλτιστων πρακτικών κατάλληλων για το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων του Ομίλου,
 - γ. την εφαρμογή δομημένου πλάνου διαδοχής για τα Ανώτατα Διευθυντικά στελέχη και κρίσιμους ρόλους,
 - δ. την ενίσχυση της σύνδεσης της απόδοσης με τις αμοιβές και τις ευκαιρίες εξέλιξης και
 - ε. την εφαρμογή προγραμμάτων ανάπτυξης και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων του Ομίλου (upskilling, reskilling).

Για αναλυτική οικονομική επισκόπηση για τη χρήση που έκλεισε την 31^η Δεκεμβρίου 2024, παραπέμπουμε στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση 2024, η οποία είναι δημοσιευμένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας, στη διεύθυνση <https://www.helleniqenergy.gr/ependytikes-sheseis/oikonomikes-ektheseis-etisioi-apologismoj>.

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

Αναφορικά με τις αποδοχές όλων 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, η οποία εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής του Δ.Σ. της Εταιρείας (εφεξής: «Επιτροπή Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής»).

Η Πολιτική εγκρίθηκε από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας στις 20.12.2019, σύμφωνα με τις προβλέψεις του άρθρου 110 του νόμου 4548/2018, λαμβάνοντας υπόψη τις καλές πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης αλλά και το μέγεθος και τις δραστηριότητες του Ομίλου. Στη συνέχεια, τροποποιήθηκε με αποφάσεις των από 30.06.2021 και 27.06.2024 Τακτικών Γενικών Συνελεύσεων των μετόχων. Η Πολιτική 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 και σύμφωνα με το νόμο περί εταιρικής διακυβέρνησης (Ν. 4706/2020), η Επιτροπή Αμοιβών και Σχεδιασμού Διαδοχής έχει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση και εποπτεία του πλαισίου αποδοχών των μελών Δ.Σ..

Παρακάτω παρατίθενται συνοπτικά οι σημαντικότερες προβλέψεις της Πολιτικής.

Αμοιβές Μελών Δ.Σ.

Οι αμοιβές που λαμβάνουν όλα τα Μέλη του Δ.Σ., υπό την ιδιότητα τους αυτή, καθορίζονται από την εγκεκριμένη Πολιτική και συνίστανται σε δύο μέρη ως εξής:

- Πάγια αποζημίωση που καταβάλλεται σε τακτική μηνιαία βάση.
- Αμοιβή καταβαλλόμενη ανά Συνεδρίαση Δ.Σ., ώστε να συνδέεται η αμοιβή και με το βαθμό απασχόλησης. Σημειώνεται ότι η Πολιτική προβλέπει ανώτατο αριθμό αμειβόμενων 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 αυτό το λόγο 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 ακόλουθο πίνακα αποτυπώνονται οι μικτές αμοιβές των μελών του Δ.Σ. όπως εγκρίθηκαν στη Γ.Σ. της Εταιρείας στις 27.06.2024.

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)	3.000€	2.000€	12
Επιτροπή Ελέγχου ⁽²⁾	2.000€	1.500€	12
Λοιπές Επιτροπές	1.500€	1.000€	12

⁽¹⁾ Η αμοιβή του Προέδρου κάθε Επιτροπής προσαυξάνεται με 50% επί της αμοιβής του μέλους

⁽²⁾ Στο πλαίσιο του Κανονισμού Λειτουργίας της Επιτροπής Ελέγχου, προβλέπεται ότι σε περίπτωση που στην Επιτροπή Ελέγχου συμμετέχει και τρίτο πρόσωπο (μη μέλος του Δ.Σ.), θα λαμβάνει την ίδια αμοιβή με τα υπόλοιπα μέλη, πλέον 50% της τακτικής αποζημίωσης των μελών του Δ.Σ.

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

Οι παραπάνω αμοιβές, διαμορφώνονται λαμβάνοντας υπόψη τα επίπεδα αμοιβών μελών Δ.Σ. ελληνικών εταιρειών εισηγμένων στο ελληνικό χρηματιστήριο αντίστοιχου μεγέθους, πολυπλοκότητας και παρουσίας στη διεθνή αγορά. Οι πιο πάνω αμοιβές είναι κοινές και ισχύουν για όλα τα Μέλη του Δ.Σ. ανεξαρτήτως με τα αν είναι εκτελεστικά ή μη. Για τον Μη Εκτελεστικό Πρόεδρο αλλά και τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. αναφέρονται οι διαφοροποιήσεις πιο κάτω.

Οι αμοιβές των μελών του Δ.Σ. για τη συμμετοχή τους στο Δ.Σ. και τις Επιτροπές του μπορεί να καταβάλλονται σε αυτά με κάθε πρόσφορο τρόπο συμπεριλαμβανομένης και της καταβολής μέσω διανομής μέρους των καθαρών κερδών εταιρικής χρήσης.

Αμοιβές Προέδρου Δ.Σ.

Ο μη εκτελεστικός Πρόεδρος του Δ.Σ. για τη συμμετοχή του σε συνεδριάσεις του Δ.Σ. λαμβάνει τις ίδιες αμοιβές (πάγιες ή ανά συνεδρίαση) όπως όλα τα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ. Επιπλέον, για το ρόλο του ως Πρόεδρος του Δ.Σ., λαμβάνει σταθερές αμοιβές οι οποίες καθορίζονται από συγκεκριμένη σύμβαση, η οποία συνάπτεται με την Εταιρεία και εγκρίνεται από την Επιτροπή Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής.

Σημειώνεται ότι η παρούσα σύμβαση που διέπει τις αμοιβές του Μη Εκτελεστικού Προέδρου του Δ.Σ. κινείται στους ίδιους άξονες από το 2019 οπότε και επανήλθε ο διαχωρισμός των θέσεων του Προέδρου και του Διευθύνοντος Συμβούλου. Η σύμβαση προβλέπει πάγια σταθερή αμοιβή η οποία προσδιορίστηκε λαμβάνοντας υπόψη τις τότε υφιστάμενες αμοιβές με το ύψος τους να παραμείνει αμετάβλητο από τις 07.08.2019.

Επίσης, η σύμβαση για τον μη Εκτελεστικό Πρόεδρο Δ.Σ. προβλέπει τη συμμετοχή του σε ομαδικό πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης.

Αποδοχές σε Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ.

Πέραν από τις αμοιβές του Δ.Σ. που αναφέρθηκαν παραπάνω και είναι κοινές για όλα τα μέλη του, τα Εκτελεστικά Μέλη λαμβάνουν αποδοχές για τον εκτελεστικό τους ρόλο στη λειτουργία της Εταιρείας. Αυτές καθορίζονται από τις προϋπάρχουσες συμβάσεις εργασίας κατάλληλα προσαρμοσμένες για το ρόλο και τη θέση τους, σε περίπτωση που τα μέλη προέρχονται από το στελεχιακό δυναμικό της Εταιρείας, είτε από νέες συμβάσεις σε περίπτωση πρόσληψης νέου στελέχους εκτός Ομίλου, όταν συνδυάζεται με την εκλογή του ως εκτελεστικό μέλος.

Οι αμοιβές (σταθερές και μεταβλητές) και παροχές του Διευθύνοντος Συμβούλου για τη διάρκεια της θητείας του, καθορίζονται μέσω σύμβασης μεταξύ του τελευταίου και της Εταιρείας, η οποία καταρτίστηκε με τη συμβολή και συνδρομή εξωτερικών εξειδικευμένων συμβούλων σύμφωνα με τις βέλτιστες πρακτικές της αγοράς, και εγκρίθηκε από την Επιτροπή Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής όπως προβλέπεται. Η σύμβαση αυτή αντικατέστησε συμβάσεις εργασίας ανώτατου στελέχους που προϋπήρχαν, και προσαρμόζοντάς την, όπου απαιτείτο, ώστε να ανταποκρίνεται στο ρόλο του Δ.Σ., στη σταδιακή προσαρμογή στα δεδομένα της αγοράς και εντός των ισχυόντων πολιτικών της Εταιρείας.

Το έτερο Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ., ο Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος, είναι επίσης ανώτατο στέλεχος της Εταιρείας, συνδέεται με την Εταιρεία με σύμβαση εξηρημένης εργασίας προϋφιστάμενη και ανεξάρτητη της εκλογής του ως μέλους του Δ.Σ., που ισχύει για όλη τη περίοδο που εργάζεται ως στέλεχος και μέλος της Ανώτατης Διοικητικής Ομάδας. Οι αποδοχές του 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 Διευθυντικού επιπέδου ανάλογα με την ιεραρχική τους βαθμίδα.

Τυχόν διαφοροποιήσεις σε σχέση με τη προϋπάρχουσα σύμβαση που απαιτούνται λόγω συμμετοχής στο Δ.Σ. ή του ρόλου του ως Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου υλοποιούνται εφαρμόζοντας τις σχετικές πολιτικές της

Εταιρείας που ισχύουν 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. Δεδομένου ότι το επιχειρηματικό περιβάλλον διαφοροποιείται, οι πολιτικές Αμοιβών & Παροχών για στελέχη επισκοπούνται και τροποποιούνται σε συστηματική βάση, λαμβάνοντας υπόψη και τις εκάστοτε ισχύουσες συνθήκες και εξελίξεις στην αγορά.

Το σύνολο των ανωτέρω αποδοχών που έχουν τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. περιλαμβάνεται στην παρούσα Έκθεση Αποδοχών ως ξεχωριστή πληροφόρηση.

Λοιπές προβλέψεις Πολιτικής

Επίσης, για τα μέλη Δ.Σ. προβλέπεται η δυνατότητα καταβολής πρόσθετων αμοιβών (από την οποία εξαιρούνται τα μέλη του Δ.Σ. που έχουν σχέση εντολής ή εργασίας με την Εταιρεία) εξασφαλίζοντας ότι δεν επηρεάζεται η ανεξαρτησία τους, οι οποία μπορεί να γίνει και μέσω δωρεάν διάθεσης μετοχών.

Υποχρέωση Μη Ανταγωνισμού

Τα μέλη Δ.Σ. υποχρεούνται καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας τους να μην ασκούν δραστηριότητες ανταγωνιστικές προς την Εταιρεία και τις θυγατρικές της. Η ίδια υποχρέωση υφίσταται και για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της θητείας τους, για την οποία προβλέπεται και σχετική εύλογη αποζημίωση, όπως προβλέπεται στον Κανονισμό Λειτουργίας του Δ.Σ.

5. Σύνολο αποδοχών των Μελών Δ.Σ. για τη χρήση 2024

5.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.

Οι ετήσιες αμοιβές των μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. της Εταιρείας που καταβλήθηκαν για τη χρήση 2024 περιλαμβάνουν:

- Αμοιβές (πάγιες ή ανά συνεδρίαση) λόγω της συμμετοχής τους σε συνεδριάσεις Δ.Σ. και Επιτροπές του, σύμφωνα με την Πολιτική.
- Έκτακτη εφάπαξ χορήγηση δέκα χιλιάδων (10.000) κοινών ονομαστικών μετοχών ανά μη Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ. του οποίου η θητεία έληξε στις 27.06.2024, ως αναγνώριση για τη συνεισφορά τους στην επιτυχή εκτέλεση του έργου του μετασχηματισμού του Ομίλου Vision 2025. Η χορήγηση των μετοχών εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση της 27^{ης}.06.2024. Από την χορήγηση εξαιρέθηκαν τα Εκτελεστικά Μέλη και ο Πρόεδρος του Δ.Σ. ο οποίος είχε σύμβαση εντολής. Περισσότερες λεπτομέρειες για την παροχή αποτυπώνονται στην ενότητα 8 παρακάτω.

Στο Παράρτημα Δ της Έκθεσης αποτυπώνονται αναλυτικά οι ετήσιες αποδοχές που καταβλήθηκαν στα μη Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. και αφορούν τη χρήση 2024. Η κατηγοριοποίηση των επιμέρους στοιχείων αποδοχών έχει γίνει σύμφωνα με το άρθρο 5 της Πολιτικής.

5.2 Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.

Οι ετήσιες αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. της Εταιρείας που καταβλήθηκαν για τη χρήση 2024, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, αφορούν:

- Αμοιβές (πάγιες ή ανά συνεδρίαση) λόγω της συμμετοχής τους σε συνεδριάσεις Δ.Σ. και Επιτροπές του, σύμφωνα με την Πολιτική.
- Ετήσιες σταθερές και μεταβλητές αμοιβές, συμμετοχή σε μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων καθώς και παροχές σύμφωνα με τη Πολιτική Αμοιβών & Παροχών της Εταιρείας για τα στελέχη

Διευθυντικού επιπέδου, όπως ομαδικά προγράμματα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και συνταξιοδοτικά προγράμματα που προβλέπονται στις σχετικές εταιρικές πολιτικές για στελέχη.

Στο Παράρτημα Δ της Έκθεσης αποτυπώνονται αναλυτικά οι ετήσιες αποδοχές που καταβλήθηκαν στα Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. και αφορούν τη χρήση 2024. Η κατηγοριοποίηση των επιμέρους στοιχείων αποδοχών έχει γίνει σύμφωνα με το άρθρο 5 της Πολιτικής.

5.2.1 Καθορισμός πλαισίου αμοιβών για Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.

Το πλαίσιο των σταθερών αμοιβών και των ετήσιων και μακροπρόθεσμων μεταβλητών αμοιβών των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. που είναι και Ανώτατα Διοικητικά Στελέχη, διαμορφώνεται λαμβάνοντας υπόψη:

- τα στοιχεία ερευνών αγοράς εξειδικευμένων συμβούλων για αντίστοιχες θέσεις,
- τις αμοιβές που λαμβάνουν Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. ανάλογα με το ρόλο τους ως Ανώτατα Στελέχη συγκρίσιμων εταιρειών, όπως αποτυπώνονται στις δημοσιευμένες Εκθέσεις Αποδοχών των εταιρειών αυτών και
- τις ιδιαιτερότητες της συγκεκριμένης Εταιρείας και της εκάστοτε επιχειρηματικής της στρατηγικής.

5.2.2 Εταιρείες Αναφοράς

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 πολυπλοκότητα με τον Όμιλο, 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. 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 (peer groups)

Ενδεικτικές Ελληνικές εταιρείες	Ενδεικτικές Ευρωπαϊκές εταιρείες
• ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (OTE) • TITAN GROUP (TITAN) • MOTOR OIL HELLAS (ΜΟΗ) • METLEN ENERGY & METALS (METLEN) • ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΓΝΩΣΤΙΚΩΝ ΑΓΩΓΩΝ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ (ΟΠΑΠ)	• NESTE OIL • SARAS • ERG • OMV • GALP ENERGIA

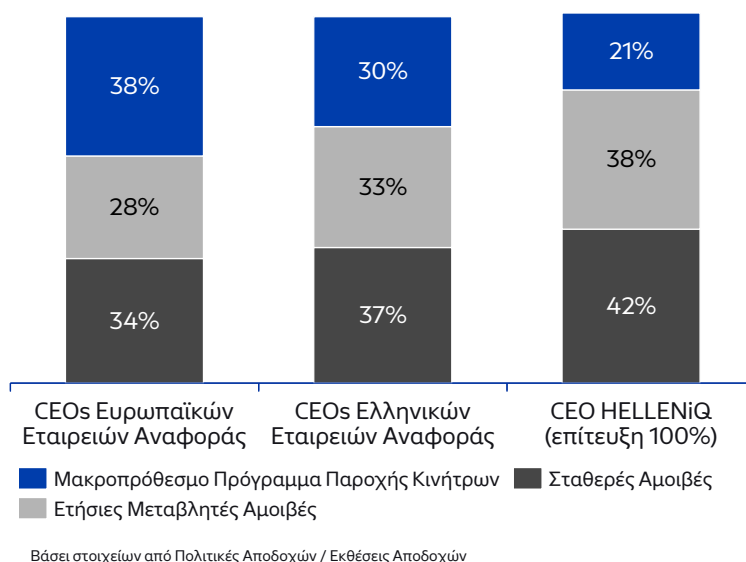
5.2.3 Διαμόρφωση συνολικών αμοιβών Διευθύνοντος Συμβούλου

Οι συνολικές αμοιβές του Δ.Σ. διαμορφώνονται από τις Σταθερές Ετήσιες Αμοιβές, τις Ετήσιες Μεταβλητές Αμοιβές που υπολογίζονται και καταβάλλονται ανάλογα με την επίτευξη των εκάστοτε ετήσιων στόχων καθώς και τη συμμετοχή σε ένα Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Μετοχών που υπολογίζεται και καταβάλλεται, επίσης ανάλογα με την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων, σε βάθος εξαετίας.

Με βάση αυτά, το παρακάτω Σχήμα 5.1 αποτυπώνει την διαμόρφωση των συνολικών αμοιβών του Διευθύνοντος Συμβούλου, σε περίπτωση που υπάρχει επίτευξη 100% σε όλους τους στόχους. Στο παρακάτω γράφημα

περιλαμβάνονται όλα τα είδη αμοιβών (σταθερών και μεταβλητών) που προβλέπονται στις υφιστάμενες πολιτικές καθώς και αυτά που θα προκύψουν από την εφαρμογή του νέου Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρου μέσω μετοχών που εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων στις 27.06.2024 (το οποίο περιγράφεται σε επόμενη ενότητα). Σημειώνεται ότι, καθώς η καταβολή των μεταβλητών αμοιβών γίνεται ένα χρόνο αργότερα και η απόδοση των μετοχών που παρακρατούνται, θα γίνει μετά τη λήξη της θητείας του παρόντος Δ.Σ., το παρακάτω γράφημα είναι ενδεικτικό και αντικατοπτρίζει «δεδουλευμένες» και όχι καταβληθείσες αμοιβές.

Σχήμα 5.1: Διαμόρφωση συνολικών αμοιβών (Pay mix) Διευθύνοντος Συμβούλου



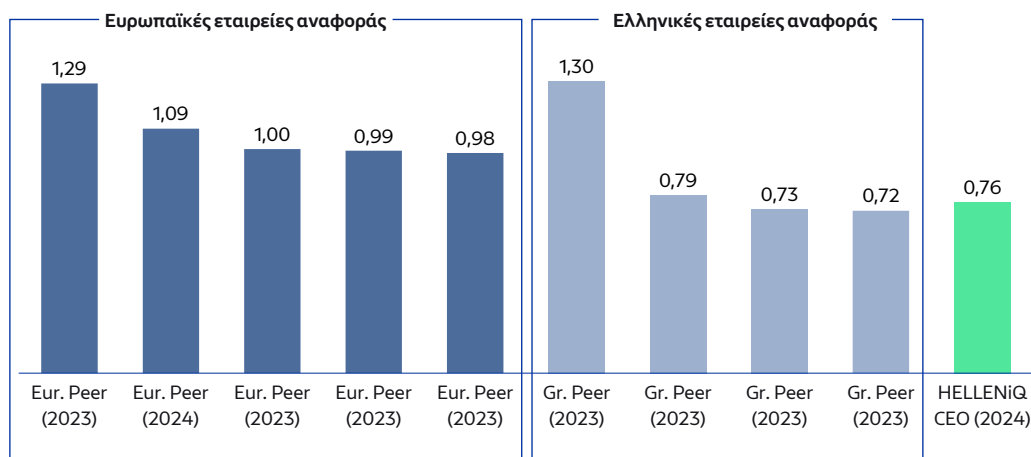
5.2.4 Σταθερές Αμοιβές

Οι σταθερές αμοιβές των Ανώτατων Διοικητικών Στελεχών, συμπεριλαμβανομένων και όσων κατέχουν και την ιδιότητα του Εκτελεστικού Μέλους του Δ.Σ., καθορίζονται λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο ευθύνης, το εύρος αρμοδιοτήτων, την εμπειρία και τη συνεισφορά τους στα αποτελέσματα της Ομίλου, καθώς και τα στοιχεία των εταιρειών αναφοράς. Στο παρακάτω σχήμα αποτυπώνεται η σύγκριση των πραγματικών μικτών σταθερών αμοιβών του Διευθύνοντος Συμβούλου 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). Σημειώνεται ότι για τις περισσότερες εταιρείες αναφοράς τα στοιχεία αφορούν στο προηγούμενο έτος (2023) καθώς δεν έχουν ακόμη δημοσιευτεί τα τελικά αποτελέσματα για τη χρήση 2024. Όλα τα πιο κάτω στοιχεία είναι βάσει των επίσημων αναφορών που έχουν δημοσιεύσει οι εν λόγω εταιρείες.

Σχήμα 5.2: Σύγκριση μικτών σταθερών αμοιβών Διευθύνοντος Συμβούλου με εταιρείες αναφοράς

Λόγω του χρόνου δημοσίευσης της Έκθεσης τα περισσότερα συγκριτικά στοιχεία αναφέρονται στο προηγούμενο έτος

Ποσά σε € εκατ.



5.2.5 Ετήσιες Μεταβλητές Αμοιβές

Σαν αρχή, οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές έχουν ως στόχο τη σύνδεση μέρους της αμοιβής των δικαιούχων προσώπων: (α) με την ατομική απόδοση και με τη συνεισφορά που έχει το κάθε στέλεχος από τη θέση του, (β) με τη συνολικότερη επίτευξη των στόχων που έχει θέσει ο Όμιλος και η Επιχειρησιακή / Επιτελική μονάδα που απασχολούνται και (γ) από το 2024 και μετά, με το απόλυτο επίπεδο κερδοφορίας του Ομίλου.

5.2.5.1 Σύστημα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών

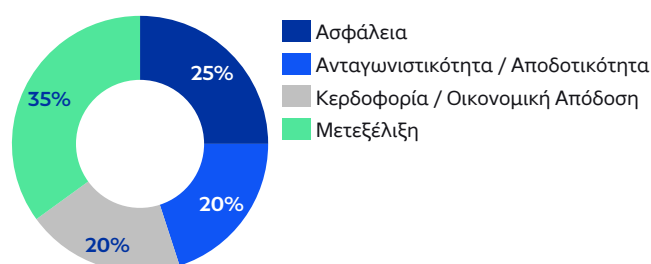
Στις παρακάτω ενότητες αποτυπώνονται τα κύρια στοιχεία του συστήματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών.

Ομιλικοί Στόχοι και Στόχοι Επιχειρησιακών & Επιτελικών Μονάδων

Οι Ομιλικοί στόχοι καθορίζονται κάθε χρόνο με βάση το πλάνο του Ομίλου και της κάθε Επιχειρησιακής και Επιτελικής Μονάδας. 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 σημαντικών αλλαγών (π.χ. γεωπολιτικών κρίσεων) στο εξωτερικό περιβάλλον και στις συνθήκες 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 αλλά και τις επικρατούσες συνθήκες.

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. Στον πίνακα του Παραρτήματος Α, αποτυπώνονται οι κύριοι στόχοι ανά προτεραιότητα και η αποτίμησή τους για τα έτη 2023 και 2024.

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.



Ατομικοί Στόχοι

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 αρμοδιότητές του και το εκάστοτε επιχειρηματικό σχέδιο. Οι στόχοι αυτοί προκύπτουν και στηρίζουν συνολικά την επίτευξη των Επιχειρησιακών / Επιτελικών και Ομιλικών στόχων. Η διαδικασία αυτή προάγει μία συνολικότερη κουλτούρα απόδοσης και συμμετοχής στην επίτευξη βελτιωμένων αποτελεσμάτων.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι κύρια αποστολή του Διευθύνοντος Συμβούλου είναι η επίτευξη των στόχων της ομάδας και του Ομίλου, για σκοπούς ποσοτικής αξιολόγησης και μόνο, η επίτευξη των ατομικών του στόχων, προκύπτει από το μέσο όρο επίτευξης των ατομικών στόχων των Γενικών Διευθυντών του Ομίλου. Με το τρόπο αυτό, διασφαλίζεται η αναλογική και αντιπροσωπευτική κάλυψη όλων των προτεραιοτήτων που αφορούν επιμέρους στόχους για κάθε επιχειρησιακή / επιτελική μονάδα.

Επιμέρους Βαρύτητες Στόχων

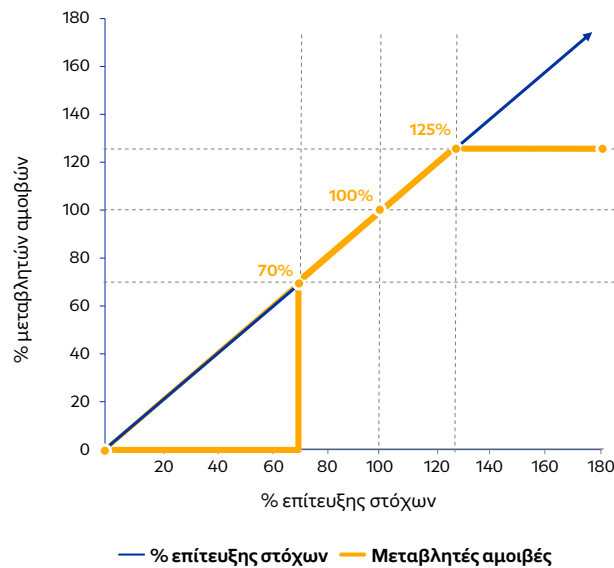
Το σύστημα μεταβλητών αμοιβών προσεγγίζει την απόδοση του κάθε στελέχους ξεχωριστά ανάλογα με το βαθμό στον οποίο μπορεί να επηρεάσει την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων. Έτσι, ανάλογα με τη διοικητική βαθμίδα του κάθε στελέχους καθορίζεται τόσο το μείγμα σταθερών και μεταβλητών αμοιβών (δηλ. ποσοστό μεταβλητής αμοιβής που δικαιούται να λάβει σε περίπτωση επίτευξης των στόχων) όσο και η στάθμιση μεταξύ των Ομιλικών, Επιχειρησιακών ή Επιτελικών και Ατομικών στόχων. Ο παρακάτω πίνακας περιγράφει τη στάθμιση για τα στελέχη που είναι και εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. βάσει της ανωτέρω Πολιτικής.

Πίνακας 5.2: Βαρύτητα Ομιλικών στόχων, στόχων Επιχειρησιακής / Επιτελικής Μονάδας και Ατομικών στόχων

Διοικητική Βαθμίδα	Βαρύτητα Ομιλικών Στόχων	Βαρύτητα Στόχων Επιχειρησιακής / Επιτελικής Μονάδας	Βαρύτητα Ατομικών Στόχων
Διευθύνων Σύμβουλος	60%	--	40%
Ανώτατη Διοικητική Ομάδα (περιλαμβάνεται και ο Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος ως Γενικός Διευθυντής Στρατηγικού Σχεδιασμού & Νέων Δραστηριοτήτων Ομίλου)	20%	30%	50%

Μέγιστο και Ελάχιστο όριο μεταβλητής αμοιβής

Το σύστημα υπολογισμού μεταβλητών αμοιβών έχει βασικό στόχο την προώθηση της επίτευξης υψηλών επιδόσεων, συνδέοντας τον υπολογισμό μεταβλητών αποδοχών με το ποσοστό επίτευξης των εγκεκριμένων στόχων μέσα σε ένα εύρος. Έτσι, για να καταβληθούν μεταβλητές αμοιβές πρέπει να επιτευχθεί κατ' ελάχιστον 70% του κάθε στόχου ενώ, λαμβάνοντας υπόψη την έντονη κυκλικότητα και μη προβλεψιμότητα του κλάδου, το μέγιστο ποσοστό υπολογισμού μεταβλητής αμοιβής καθορίστηκε στο 125%, μη λαμβάνοντας υπόψη ακόμη υψηλότερη επίτευξη. Η σύνδεση μεταξύ του ποσοστού επίτευξης των στόχων με τα όρια καταβολής των μεταβλητών αμοιβών αποτυπώνεται σχηματικά παρακάτω.



Λόγω της έντονης κυκλικότητας της αγοράς ενέργειας, σε περιπτώσεις ιδιαίτερα υψηλής κερδοφορίας, η Επιτροπή Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής είχε την ευχέρεια να εγκρίνει έκτακτες προσαυξήσεις κατά την κρίση της. Επισημαίνεται, ότι σε περιπτώσεις χαμηλής κερδοφορίας, μηδενίζονται αυτόματα οι μεταβλητές αμοιβές.

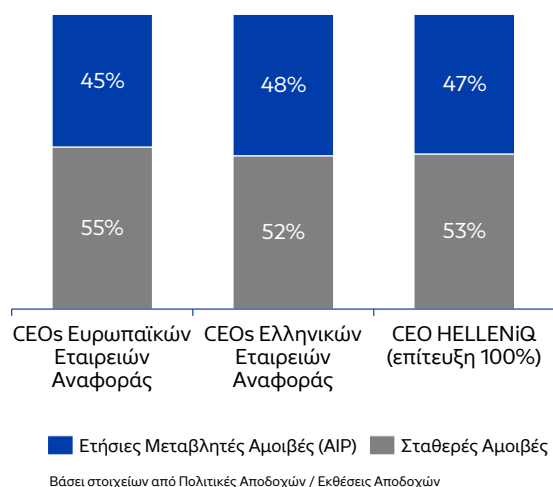
Λαμβάνοντας υπόψη τις βέλτιστες πρακτικές της αγοράς, όπως είχε προαναγγελθεί στην Έκθεση Αποδοχών 2023, η Επιτροπή Αμοιβών και Σχεδιασμού Διαδοχής ενέκρινε τροποποίηση του συστήματος υπολογισμού μεταβλητών αμοιβών, εισάγοντας, με έναν προκαθορισμένο τρόπο, τη σύνδεση του τελικού ύψους μεταβλητών αμοιβών, με το απόλυτο επίπεδο κερδοφορίας. Η Επιτροπή, όταν κρίνει σκόπιμο σε ειδικές περιπτώσεις, διατηρεί το δικαίωμα να εγκρίνει διαφοροποιήσεις είτε θετικές είτε αρνητικές.

Με το τρόπο αυτό, πέρα από τη σύνδεση με το επίπεδο επίτευξης στόχων, οι μεταβλητές αμοιβές για όλα τα στελέχη καθορίζονται και μεταβάλλονται ανάλογα και με το απόλυτο επίπεδο κερδοφορίας του Ομίλου, σε επίπεδο Adjusted EBITDA με ένα πιο καθορισμένο τρόπο. Η αμεσότερη σύνδεση των μεταβλητών αμοιβών με τα τελικά αποτελέσματα της Εταιρείας αντανακλά και λαμβάνει υπόψη την κυκλικότητα του κλάδου, χωρίς να αλλάζει τη μεθοδολογία κινητοποίησης που συνεχίζει να στηρίζεται στο επίπεδο επίτευξης στόχων. Σημειώνεται ότι και με το νέο σύστημα, το ελάχιστο όριο επίτευξης για να δικαιούται κάποιος να λάβει μεταβλητές αμοιβές παραμένει το 70% επίτευξης όπως επίσης και το ανώτατο όριο επίτευξης για σκοπούς υπολογισμού των μεταβλητών αμοιβών παραμένει το 125%.

Διάρθρωση ετήσιων σταθερών και μεταβλητών αμοιβών Διευθύνοντος Συμβούλου

Στο παρακάτω σχήμα αποτυπώνεται η ποσοστιαία διάρθρωση μεταξύ των σταθερών και των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών για τη θέση του Διευθύνοντος Συμβούλου (βάσει της Πολιτικής Αποδοχών & Παροχών και με την παραδοχή επίτευξης στόχων 100%), σε σχέση με τις αντίστοιχες θέσεις στις εταιρείες αναφοράς (peer group). Όπως φαίνεται, σημαντικό μέρος των αμοιβών καθορίζεται και καταβάλλεται με βάση την επίτευξη στόχων (μεταβλητό τμήμα), εξαρτώντας σε μεγάλο βαθμό το τελικό επίπεδο των αμοιβών με την απόδοση και την προστιθέμενη αξία για την Εταιρεία και τους μετόχους.

Σχήμα 5.3: Διάρθρωση μεταβλητών έναντι σταθερών αμοιβών Διευθύνοντος Συμβούλου και σύγκρισή της με εταιρείες αναφοράς

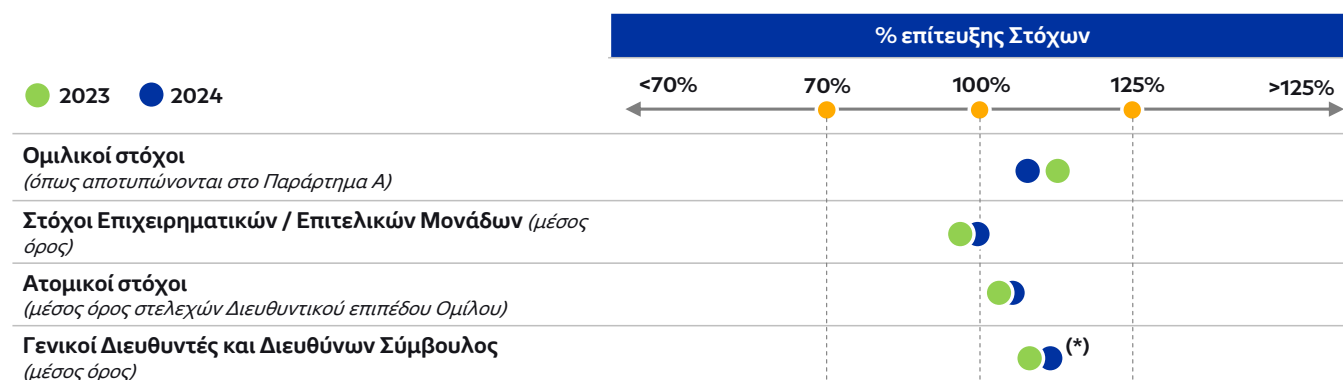


Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η Πολιτική Αμοιβών & Παροχών επιτρέπει την αυξομείωση των μεταβλητών αμοιβών ανάλογα με το ποσοστό επίτευξης, αλλά ακόμα και σε αυτήν την περίπτωση, ασχέτως ποσοστού επίτευξης του στόχου, το μέγιστο των μεταβλητών αμοιβών δεν μπορεί να ξεπεράσει το 125% της προβλεπόμενης σε περίπτωση πλήρους επίτευξης (cap). Σαν απόλυτο μέγιστο, σε περίπτωση που επιτευχθεί το μέγιστο του 125% των στόχων, και σε συνέχεια της σύνδεσης με υψηλά αποτελέσματα, το ποσοστό αυτό μπορεί να αυξηθεί μέχρι ένα μέγιστο όριο. Ενδεικτικά το απόλυτο μέγιστο είναι καθορισμένο σε 68% περίπου και προκύπτει αν η Εταιρεία ξεπεράσει τα € 2 δισ. Adjusted EBITDA. Αντίστοιχα, σε περίπτωση μη επίτευξης του ελαχίστου ποσοστού του 70% των στόχων, και ανεξαρτήτως της κερδοφορίας, το ποσοστό των μεταβλητών αμοιβών ανέρχεται στο 0%. Ανάλογα προγράμματα αυξομείωσης των μεταβλητών αμοιβών, ισχύουν και για τις εταιρείες αναφοράς.

5.2.5.2 Αποτίμηση Στόχων 2023 και 2024

Το παρακάτω σχήμα αποτυπώνει τα ποσοστά επίτευξης των στόχων (Ομιλικών, Επιχειρησιακής / Επιτελικής Μονάδας, Ατομικών) για το 2023 και το 2024, βάσει της υφιστάμενης Πολιτικής. Όπως αποτυπώνεται και για τα δύο έτη απόδοσης (2023 και 2024) οι στόχοι κυμάνθηκαν σε αντίστοιχα εύρη επίτευξης.

Σχήμα 5.4: Επίτευξη Στόχων για το 2023 και το 2024



(*) 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 Παραρτήματος Β.

5.2.6 Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων μέσω μετοχών

Η Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 27.06.2024 ενέκρινε την εφαρμογή ενός Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων με τη μορφή προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών της Εταιρείας (εφεξής: «Πρόγραμμα»), σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 114 του νόμου 4548/2018 και με στόχο να τεθεί σε εφαρμογή από τη χρήση 2024. Το Πρόγραμμα περιγράφεται στη σχετική απόφαση αλλά συνοπτικά, οι στόχοι του Προγράμματος και τα βασικά του δεδομένα είναι:

- η επίτευξη των στόχων που αφορούν τον στρατηγικό μετασχηματισμό (VISION 2025 και επόμενα προγράμματα) και την αύξηση της αξίας του Ομίλου σε ορίζοντα 3ετίας,
- η προσέλκυση νέων και η κινητοποίηση και διακράτηση επιλεγμένων υφιστάμενων στελεχών του Ομίλου και
- η εναρμόνιση με πρακτικές αντίστοιχων προγραμμάτων εταιρειών της ελληνικής και ευρωπαϊκής αγοράς, προκειμένου να διαμορφωθεί ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο αμοιβών για τα στελέχη Διευθυντικού επιπέδου του Ομίλου, λαμβάνοντας υπόψη και τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας και τη δυσκολία εύρεσης εξειδικευμένων έμπειρων στελεχών, δίνοντας τη δυνατότητα αύξησης των συνολικών αμοιβών με βάση τα αποτελέσματα και την αξία της Εταιρείας, χωρίς να αναγκάζεται να καταφύγει σε υψηλότερες σταθερές αμοιβές.

Το πρόγραμμα αφορά δωρεάν διάθεση μετοχών σε στελέχη στα οποία μπορεί να συμπεριλαμβάνονται και εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας και σε στελέχη συνδεδεμένων εταιρειών με αυτή, κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν. 4308/2014.

Στο Πρόγραμμα έχουν εγκριθεί δύο τριετείς κύκλοι αξιολόγησης, ενώ με την ολοκλήρωση κάθε κύκλου και βάσει της επίτευξης των στόχων του Προγράμματος, οι δικαιούμενες μετοχές διακρατούνται και χορηγούνται σταδιακά στα επόμενα τρία χρόνια, όπως φαίνεται στο παρακάτω σχήμα.

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
1 ^{ος} κύκλος				★ 50%	25%	25%			
2 ^{ος} κύκλος							★ 50%	25%	25%

 Ζετής περιόδος αναφοράς  Αξιολόγηση και κατοχύρωση μετοχών  Τμηματική χορήγηση μετοχών

Η αξιολόγηση και κατοχύρωση του αριθμού των προς διάθεση μετοχών λαμβάνει χώρα στις 31/12 του τελευταίου έτους του κάθε κύκλου με βάση την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων που εγκρίνονται από την Επιτροπή Αμοιβών & Σχεδιασμού Διαδοχής και για τον 1^ο κύκλο αξιολόγησης περιλαμβάνουν:

- Οικονομικούς στόχους με βαρύτητα 60%
- Στόχους μετεξέλιξης με βαρύτητα 20%
- Στόχους ESG με βαρύτητα 20%

Ο τελικός αριθμός των προς διάθεση μετοχών και κατ' επέκταση το ύψος της παροχής καθορίζεται βάσει του βαθμού επίτευξης των ανωτέρω στόχων, ενώ προβλέπεται διαφορετική παροχή αναλόγως της κατηγορίας των δικαιούχων του Προγράμματος, η οποία εξαρτάται από τη Διοικητική βαθμίδα και το βαθμό ευθύνης τους. Σημειώνεται ότι έχει καθορισθεί ένα μέγιστο όριο στο ύψος της παροχής του Προγράμματος στο +50% της προβλεπόμενης σε περίπτωση πλήρους επίτευξης των στόχων του, ενώ σε περίπτωση που το ποσοστό επίτευξης των στόχων είναι κατώτερο του 50% δεν χορηγείται παροχή.

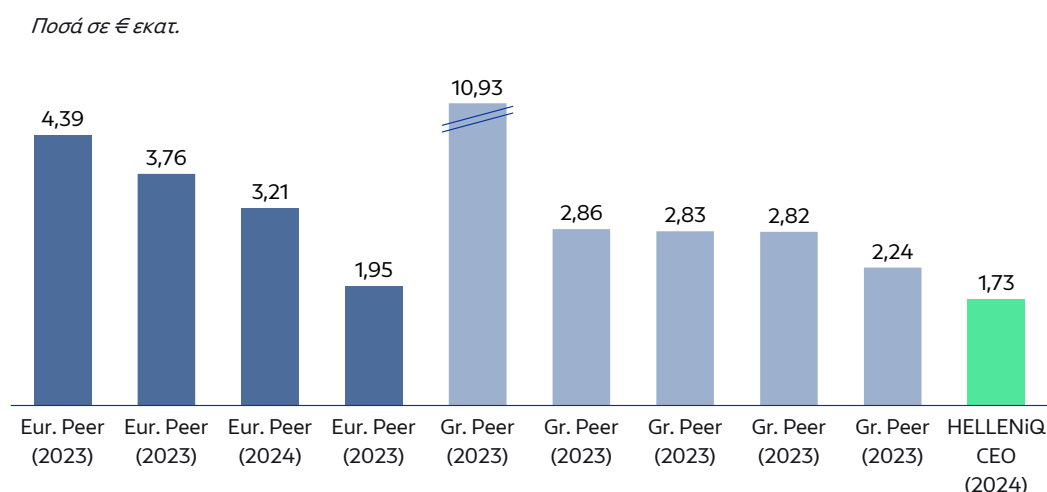
Σε περίπτωση που επιτευχθούν όλοι οι στόχοι της τριετίας στο 100%, ο μέσος ετήσιος αριθμός των μετοχών για τον 1^ο κύκλο (δηλ. την τριετία 2024-2026), που εκτιμάται ότι θα παραχωρηθούν σταδιακά από το 2027 μέχρι το 2029, ανέρχεται σε περίπου 45 χιλ. για το Διευθύνοντα Σύμβουλο και 25 χιλ. για τον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο.

5.2.7 Σύγκριση συνολικών αμοιβών Διευθύνοντος Συμβούλου με εταιρείες αναφοράς

Σε συνέχεια της ανωτέρω περιγραφής των επιμέρους τμημάτων των σταθερών και μεταβλητών αμοιβών που εφαρμόζονται στον Όμιλο, στο ακόλουθο σχήμα γίνεται μία σύγκριση των συνολικών σταθερών και μεταβλητών αμοιβών του Διευθύνοντος Συμβούλου για το έτος 2024 με τις ενδεικτικές εταιρείες αναφοράς. Σημειώνεται ότι τα στοιχεία έχουν βασισθεί στις δημοσιευμένες Εκθέσεις Αποδοχών των εταιρειών κατά την ημερομηνία σύνταξης της παρούσας Έκθεσης. Όπως φαίνεται για τις περισσότερες εταιρείες αναφοράς τα στοιχεία αφορούν στο προηγούμενο έτος (2023) καθώς δεν έχουν ακόμη δημοσιευτεί τα τελικά αποτελέσματα για τη χρήση 2024. Σημειώνεται ότι η υστέρηση σε σχέση με την αγορά προκύπτει λόγω της σταδιακής προσαρμογής που ακολουθήθηκε τα προηγούμενα χρόνια και της μη ύπαρξης μέχρι και πέρυσι προγράμματος μακροπρόθεσμων κινήτρων.

Σχήμα 5.5: Σύγκριση συνολικών σταθερών και μεταβλητών μικτών αμοιβών Διευθύνοντος Συμβούλου με εταιρείες αναφοράς

Λόγω του χρόνου δημοσίευσης της Έκθεσης τα περισσότερα συγκριτικά στοιχεία αναφέρονται στο προηγούμενο έτος



Δεν περιλαμβάνεται το σύνολο των αποδοχών μίας ευρωπαϊκής εταιρείας αναφοράς λαμβάνοντας υπόψη ότι τα στοιχεία των συνολικών αποδοχών δεν ήταν συγκρίσιμα.

Σε ότι αφορά στον CEO HELLENiQ σημειώνεται ότι δεν περιλαμβάνονται αμοιβές που προκύπτουν από το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων καθώς αυτό εγκρίθηκε κατά το 2024. Οι εν λόγω αμοιβές θα αποτυπωθούν κατά το χρόνο χορήγησης των μετοχών.

6. Ετήσια μεταβολή των αμοιβών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των οικονομικών στοιχείων Ομίλου κατά την τελευταία 5ετία

6.1 Μεταβολή αμοιβών Μελών Δ.Σ. τελευταίας 5ετίας

Για σκοπούς συγκριτικής επισκόπησης παρατίθενται κατωτέρω οι Πίνακες 6.1 και 6.3 που παρουσιάζουν την ετήσια μεταβολή των αμοιβών 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 2020 έως και 2024.

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)

	Απεικόνιση ποσών βάσει Νόμου Ν. 4548/2018 (άρθρο 112)				
Περιγραφή <i>Οι μεταβλητές αμοιβές αναφέρονται σε αυτές που καταβάλλονται μέσα στη χρήση αναφοράς⁽⁶⁾</i>	2020	2021	2022	2023	2024
Μικτές Αμοιβές Μελών Δ.Σ. ⁽¹⁾	2.184.714	2.574.476	2.663.415	2.835.094	3.919.733
Ετήσιο Δ (%)		17,8%	3,5%	6,4%	38,3%
Σύνολο διατελεσάντων Μελών Δ.Σ. ⁽⁴⁾	13	18	11	11	15
Ετήσιες Μικτές Αμοιβές Προσωπικού ⁽¹⁾⁽²⁾	146.939.883	150.315.375	207.639.096 ⁽⁵⁾	218.812.567 ⁽⁵⁾	228.062.638 ⁽⁵⁾
Ετήσιο Δ (%)		2,3%	--	5,4%	4,2%
Αριθμός Προσωπικού ⁽³⁾	2.166	2.120	3.504	3.620	3.675
Ετήσιο Δ (%)		-2,1%	--	3,3%	1,5%
Μέσες Ετήσιες Μικτές Αμοιβές Προσωπικού	67.839	70.903	59.258	60.445	62.058

Σημειώσεις

⁽¹⁾ Στις Αμοιβές περιλαμβάνονται: α. οι ετήσιες μικτές αμοιβές, β. οι μεταβλητές αμοιβές που καταβλήθηκαν στη χρήση, και γ. οι αμοιβές λόγω συμμετοχής στο Διοικητικό Συμβούλιο (και επιτροπές αυτού) της Εταιρείας. Σημειώνεται ότι για λόγους σύγκρισης:

α. Για την παραπάνω περίοδο (5ετία 2020-2024) δεν έχουν καταβληθεί αποζημιώσεις αποχώρησης σε Μέλη Δ.Σ.

β. Δεν περιλαμβάνονται: (α) έκτακτες εφάπαξ αμοιβές ή πρόσθετες μεταβλητές αμοιβές που αναφέρονται στον πίνακα 6.1.2., (β) αποζημιώσεις αποχώρησης, (γ) αμοιβές για συμμετοχή σε Δ.Σ. και (δ) εισφορές σε ομαδικά ασφαλιστικά προγράμματα καθώς και λοιπές παροχές που αναφέρονται στον πίνακα του Παραρτήματος Δ.

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

⁽⁴⁾ 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, καθώς η σύνθεση του Δ.Σ. μπορεί να μεταβληθεί εντός του κάθε έτους αναφοράς. Σημειώνεται ότι κατά το έτος 2024 αναδείχθηκαν 4 νέα μέλη ενώ αποχώρησαν 4 μέλη που ολοκλήρωσαν τη θητεία τους.

⁽⁵⁾ Η Εταιρεία (HELLENiQ ENERGY Συμμετοχών) απασχολεί κυρίως στελέχη Διευθυντικού επιπέδου (για το 2024 μέσος αριθμός εργαζομένων 62, με σύνολο ετήσιων μικτών αμοιβών ύψους € 9.977 χιλ.).

⁽⁶⁾ Για λόγους πληρότητας και σύμφωνα με τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές, στον παρακάτω πίνακα αποτυπώνονται ποσά που αφορούν το έτος αναφοράς της Έκθεσης (2024) ασχέτως έτους καταβολής, όπως αναφέρεται στην εισαγωγή της Έκθεσης. Σημειώνεται ότι οι υπόλοιπες παραδοχές και ανωτέρω σημειώσεις ισχύουν και στο πιο κάτω πίνακα.

Πίνακας 6.1.1: Απεικόνιση ποσών που αντιστοιχούν στη χρήση του 2024 με βάση τη βέλτιστη πρακτική

Περιγραφή	2024 (μεταβλητή αμοιβή 2024, καταβολή 2025)
Μικτές Αμοιβές Μελών Δ.Σ.	4.036.233
Ετήσιες Μικτές Αμοιβές Προσωπικού	232.005.188
Μέσες Ετήσιες Μικτές Αμοιβές Προσωπικού	63.131

Πίνακας 6.1.2: Λοιπές έκτακτες εφάπαξ αμοιβές και μεταβλητές αμοιβές λόγω εξαιρετικών επιτεύξεων

(ποσά σε εκατ.€)	2020	2021	2022	2023 (έκτακτες αμοιβές 2022, καταβολή 2023) ⁽⁸⁾	2024 (έκτακτες αμοιβές 2023, καταβολή 2024) ⁽⁸⁾
Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	-	-	-	0,31	0,46
Στελέχη Διευθυντικού επιπέδου και λοιπό προσωπικό	-	-	-	17,65	19,19

⁽⁸⁾ Περιλαμβάνονται έκτακτες εφάπαξ αμοιβές που έγιναν για επίτευξη ειδικών στόχων, οικονομικών αποτελεσμάτων κατόπιν των κατάλληλων εγκρίσεων.

Στο πλαίσιο αντιστοίχισης των αμοιβών με τη κάθε χρήση που αφορούν, οι αντίστοιχες αμοιβές που αφορούν στη χρήση 2024 και θα καταβληθούν εντός του 2025 ανέρχονται σε 0,96 εκατ.€ για τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. και 15,78 εκατ.€ για τα στελέχη Διευθυντικού επιπέδου και το λοιπό προσωπικό.

6.2 Μεταβολή οικονομικών στοιχείων Ομίλου τελευταίας 5ετίας

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται η εξέλιξη δεικτών και μεγεθών, που αφορούν στην απόδοση και την οικονομική κατάσταση του Ομίλου για τις χρήσεις 2020 έως και 2024. 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 6.2: Οικονομικά Στοιχεία Ομίλου (ποσά σε εκατομμύρια Ευρώ)

Όμιλος	2020	2021	2022	2023	2024
Πωλήσεις	5.782	9.222	14.508	12.803	12.768
Συγκρίσιμο EBITDA	333	401	1.601	1.237	1.026
Συγκρίσιμα Κέρδη μετά φόρων ⁽¹⁾	2	140	1.006	606	401

⁽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.

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 2024 απεικονίζονται στο σχετικό πίνακα του Παραρτήματος Δ.

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

Όπως αναφέρθηκε στην ενότητα 5, σε εφαρμογή απόφασης της από 27.06.2024 Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων, η Εταιρεία στις 06.09.2024, προέβη σε εφάπαξ δωρεάν διάθεση 80.000 κοινών, ονομαστικών μετοχών της Εταιρείας, σε 8 μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του οποίου η θητεία έληξε στις 27.06.2024), και συγκεκριμένα 10.000 μετοχές σε κάθε δικαιούχο.

Η συνολική αξία των ως άνω μετοχών ανήλθε σε €573.600, βάσει της τιμής κλεισίματος της μετοχής της Εταιρείας στις 06.09.2024 (€7,17). Οι μεταβιβασθείσες μετοχές αντιπροσωπεύουν ποσοστό 0,026% του καταβλημένου μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας.

Οι ως άνω μετοχές αποκτήθηκαν στο πλαίσιο του Προγράμματος Αγοράς Ιδίων Μετοχών, όπως εγκρίθηκε με την από 27.06.2024 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της Εταιρείας και την από 29.08.2024 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, κατά το χρονικό διάστημα από 30.08.2024 έως 03.09.2024. Μετά την προαναφερόμενη διάθεση, η Εταιρεία δεν κατέχει ίδιες μετοχές.

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

Η δυνατότητα ανάκλησης (clawback) προβλέπεται στους όρους του νέου Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων, όπως περιεγράφηκε ανωτέρω. Ρυθμίσεις επιστροφής ποσών (clawbacks) από τους Δικαιούχους εφαρμόζονται σε περιπτώσεις σοβαρών παραπτωμάτων με τα οποία δικαιολογούν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του Δικαιούχου χωρίς την καταβολή αποζημίωσης.

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 2023 συζητήθηκε στην Ετήσια Τακτική Συνέλευση της Εταιρείας της 27.06.2024 στην οποία παρέστησαν μέτοχοι που εκπροσωπούσαν το 83,6% του μετοχικού κεφαλαίου, ενώ το ποσοστό των ψήφων "ΥΠΕΡ" ανήλθε σε 95,3% 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.

13. Παράρτημα Α: Αποτίμηση Ομολικών στόχων για το 2023 και το 2024

Στόχος	Βαρύτητα Στόχου	Δείκτης Μέτρησης Απόδοσης – KPI	Επίτευξη Ομολικών Στόχων (● 2023 ● 2024)
			<70% 70% 100% 125% >125%
Ασφάλεια	25%	Περιλαμβάνονται KPIs ατυχημάτων LWIF και AIF καθώς και ειδικοί δείκτες ασφάλειας διεργασιών ανά αντικείμενο	
Ανταγωνιστικότητα / Αποδοτικότητα	20%	Περιλαμβάνονται KPIs αποδοτικότητας βασικών δραστηριοτήτων: – Διύλιση, Εφοδιασμός & Πωλήσεις (δείκτης απασχόλησης μονάδων διύλισης, όγκοι πωλήσεων, όφελος προμήθειας αργών) [2023 και 2024] – Εμπορία (μερίδια αγοράς, penetration) [2023 και 2024] – Έρευνα & Παραγωγή Υδρογονανθράκων (πορεία υλοποίησης έργων) [2023]	
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: – 2023: Οφέλη προγράμματος Ψηφιακού Μετασχηματισμού, επενδύσεων στη Διύλιση & Πετροχημικά, προγράμματος Μετασχηματισμού Εγχώριας Εμπορίας και αύξησης χαρτοφυλακίου έργων ΑΠΕ – 2024: Οικονομικά οφέλη προγράμματος Vision 2025 και στρατηγικού πλάνου μετασχηματισμού	

14. Παράρτημα Β: Ατομικοί Στόχοι Διευθύνοντος Συμβούλου HELLENiQ ENERGY

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. Οι στόχοι των Γενικών Διευθυντών 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 όλου του Ομίλου. Ενδεικτικά παραδείγματα στόχων αποτυπώνονται στο παρακάτω σχήμα.

Στρατηγικοί στόχοι Ομίλου	Στόχοι Επιχειρησιακών Μονάδων	Στόχοι Επιτελικών Μονάδων
▪ Πρόγραμμα Μετασχηματισμού Vision 2025 ▪ Εξορθολογισμός χαρτοφυλακίου Power&Gas ▪ Νέες αγορές ▪ Ψηφιακός Μετασχηματισμός ▪ ESG	<i>Ενδεικτικοί στόχοι:</i> ▪ Ασφάλεια ▪ Κερδοφορία ▪ Διαθεσιμότητα Μονάδων ▪ Μερίδια Αγοράς	<i>Ενδεικτικοί στόχοι:</i> ▪ Αναχρηματοδότηση ▪ Υλοποίηση στρατηγικού πλάνου HR ▪ Ενίσχυση Εταιρικής διακυβέρνησης

15. Παράρτημα Γ: Επιτροπές του Δ.Σ. και η συμμετοχή των μελών του Δ.Σ. σε αυτές

Ονοματεπώνυμο	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										✓ (έως 27.06.24)
Σταυρούλα Καμπουρίδου		✓ (από 27.06.24)								
Ανδρέας Σιάμισης					✓				✓ (έως 27.06.24)	
Γεώργιος Αλεξόπουλος						✓			✓ (από 27.06.24)	✓ (έως 27.06.24)
Ιορδάνης Αϊβάζης	✓ (από 27.06.24)	✓ (έως 27.06.24)	✓				✓ (έως 27.06.24)	✓ (από 27.06.24)		
Θεόδωρος-Αχιλλέας Βάρδας				✓		✓		✓		
Αναστασία Μαρτσέκη										✓
Νικόλαος Βρεττός						✓	✓ (από 27.06.24)			✓
Κωνσταντίνος Μητρόπουλος						✓ (από 27.06.24)				✓ (από 27.06.24)
Άννα Ροκοφύλλου										✓ (από 27.06.24)
Lorraine Scaramangas	✓ (έως 27.06.24)									
Παναγιώτης Τριδής		✓		✓						

⁽¹⁾ Στην Επιτροπή Ελέγχου εκλέχθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας στις 27.06.2024, ως τρίτο μέλος ο κ. Π. Παπάζογλου ο οποίος δεν είναι μέλος του Δ.Σ. της.

16. Παράρτημα Δ: Πίνακας Αμοιβών και Πρόσθετων Παροχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου Εταιρείας που καταβλήθηκαν κατά τη χρήση 2024

Ιδιότητα	Ονοματεπώνυμο	Μήνες	Συνιστώσες Σταθερών Αμοιβών από Εταιρεία				Εισφορές σε Ομαδικά Ασφαλιστικά Προγράμματα Εταιρείας ⁽¹⁾	Κόστος λοιπών παροχών Εταιρείας ⁽²⁾	% Πρόσθετων και εισφορών Ομαδικών Προγραμμάτων επί Συνολικών Αποδοχών	Μεταβλητές Αμοιβές ⁽³⁾	% Μεταβλητών Αμοιβών επί Συνολικών Αποδοχών	Αμοιβές Δ.Σ. από Θυγατρικές Εταιρείες	Συνολικές Αποδοχές ⁽⁵⁾
			Σταθερές Αμοιβές (λόγω Εξαρτημένης Εργασίας ή σύμβασης Εντολής)	Ετήσιες Αμοιβές ως μέλος Δ.Σ. (πάγιες & ανά συνεδρίαση)	Ετήσιες Αμοιβές ως μέλος Επιτροπών Δ.Σ. (πάγιες & ανά συνεδρίαση)	% Σταθερών Αμοιβών επί Συνολικών Αποδοχών							
Πρόεδρος Δ.Σ. Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 7.8.2019 έως 27.06.2024)	Ιωάννης Παπαθανασίου	6	141.108	29.700	8.850	88,6%	6.495	4.581	5,5%			12.145	202.879
Πρόεδρος Δ.Σ. Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 27.06.2024)	Σπυρίδων Παναγιώτης Λιβανός	6	142.333	32.400		88,3%	6.386	5.621	6,1%			11.177	197.917
Διευθύνων Σύμβουλος Εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. Ανώτατο στέλεχος της Εταιρείας από το 2003 ⁽⁴⁾	Ανδρέας Σιάμισης	12	760.852	64.000	44.775	50,8%	118.588	12.633	7,7%	673.939	39,4%	36.000	1.710.787
Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος (από 3.5.2023), Εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. Ανώτατο στέλεχος της Εταιρείας από το 2006	Γεώργιος Αλεξόπουλος	12	570.215	64.000	45.150	56,1%	85.407	11.294	8,0%	381.610	31,5%	53.000	1.210.676
Ανώτατο Ανεξάρτητο Μέλος του Δ.Σ. (από 3.5.2023 και Μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. από 7.8.2019)	Ιορδάνης Αϊβάζης	12		64.000	132.185	100,0%							196.185

Ιδιότητα	Ονοματεπώνυμο	Μήνες	Συνιστώσες Σταθερών Αμοιβών από Εταιρεία				Εισφορές σε Ομαδικά Ασφαλιστικά Προγράμματα Εταιρείας ⁽¹⁾	Κόστος λοιπών παροχών Εταιρείας ⁽²⁾	% Πρόσθετων Παροχών και εισφορών Ομαδικών Προγραμμάτων επί Συνολικών Αποδοχών	Μεταβλητές Αμοιβές ⁽³⁾	% Μεταβλητών Αμοιβών επί Συνολικών Αποδοχών	Αμοιβές Δ.Σ. από Θυγατρικές Εταιρείες	Συνολικές Αποδοχές ⁽⁵⁾
			Σταθερές Αμοιβές (λόγω Εξαρτημένης Εργασίας ή σύμβασης Εντολής)	Ετήσιες Αμοιβές ως μέλος Δ.Σ. (πάγιες & ανά συνεδρίαση)	Ετήσιες Αμοιβές ως μέλος Επιτροπών Δ.Σ. (πάγιες & ανά συνεδρίαση)	% Σταθερών Αμοιβών επί Συνολικών Αποδοχών							
Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 30.9.2003)	Θεόδωρος-Αχιλλέας Βάρδας	12		62.000	65.000	65,1%						68.020	195.020
Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 7.8.2019 έως 27.06.2024)	Αλέξανδρος Μεταξάς	6		31.700		36,4%						55.500	87.200
Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 7.8.2019)	Αλκιβιάδης - Κωνσταντίνος Ψάρρας	12		64.000		53,6%						55.500	119.500
Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 17.5.2021 έως 27.06.2024)	Αναστασία Μαρτσέκη	6		31.700	9.850	100,0%							41.550
Ανεξάρτητο Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 30.6.2021)	Νικόλαος Βρεττός	12		60.000	69.650	78,5%						35.500	165.150
Ανεξάρτητο Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 30.6.2021 έως 27.06.2024)	Lorraine Scaramangas	6		31.700	42.450	100,0%							74.150
Ανεξάρτητο Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 30.6.2021)	Παναγιώτης Τριδήμας	12		64.000	77.500	100,0%							141.500
Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 27.06.2024)	Άννα Ρακοφύλλου	6		32.400	10.200	100,0%							42.600
Ανεξάρτητο Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 27.06.2024)	Κωνσταντίνος Μητρόπουλος	6		32.400	20.400	100,0%							52.800

Ιδιότητα	Ονοματεπώνυμο	Μήνες	Συνιστώσες Σταθερών Αμοιβών από Εταιρεία				Εισφορές σε Ομαδικά Ασφαλιστικά Προγράμματα Εταιρείας ⁽¹⁾	Κόστος λοιπών παροχών Εταιρείας ⁽²⁾	% Πρόσθετων Παροχών και εισφορών Ομαδικών Προγραμμάτων επί Συνολικών Αποδοχών	Μεταβλητές Αμοιβές ⁽³⁾	% Μεταβλητών Αμοιβών επί Συνολικών Αποδοχών	Αμοιβές Δ.Σ. από Θυγατρικές Εταιρείες	Συνολικές Αποδοχές ⁽⁵⁾
			Σταθερές Αμοιβές (λόγω Εξαρτημένης Εργασίας ή σύμβασης Εντολής)	Ετήσιες Αμοιβές ως μέλος Δ.Σ. (πάγιες & ανά συνεδρίαση)	Ετήσιες Αμοιβές ως μέλος Επιτροπών Δ.Σ. (πάγιες & ανά συνεδρίαση)	% Σταθερών Αμοιβών επί Συνολικών Αποδοχών							
Ανεξάρτητο Μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. (από 27.06.2024)	Σταυρούλα Καμπουρίδου	12		32.400	27.267	100,0%							59.667
Σύνολο			1.614.507	696.400	553.276	63,7%	216.876	34.128	5,6%	1.055.549	23,5%	326.843	4.497.580

Σημειώσεις:

⁽¹⁾ Περιλαμβάνονται οι εισφορές σε ομαδικά ιατροφαρμακευτικά και Συνταξιοδοτικά Προγράμματα (Πρόγραμμα Καθορισμένων Παροχών) που αφορούν τις ατομικές μερίδες.

⁽²⁾ Περιλαμβάνονται οι δαπάνες μίσθωσης εταιρικών αυτοκινήτων

⁽³⁾ Μεταβλητές Αμοιβές που αφορούν τη χρήση 2023. Το 2024 καταβλήθηκαν έκτακτες εφάπαξ αμοιβές για τη χρήση 2023 σε όλο το προσωπικό, στελέχη και στα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ., λόγω οικονομικών αποτελεσμάτων και εξέλιξης του προγράμματος μετασχηματισμού VISION 2025 (Δ.Σ. €300 χιλ. και Αναπληρωτής Δ.Σ. €164 χιλ.).

Μεταβλητές Αμοιβές που αφορούν τη χρήση 2024: Οι μεταβλητές αμοιβές που αναλογούν στα αποτελέσματα της χρήσης 2024 και θα καταβληθούν εντός του 2025, ανέρχονται σε €1.024 χιλ. για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και €617 χιλ. για τον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο. Επίσης, μετά από σχετική απόφαση της Επιτροπής Αμοιβών και Σχεδιασμού Διαδοχής, θα καταβληθεί αμοιβή σε συγκεκριμένα στελέχη λόγω της σημαντικής συνεισφοράς τους στην ολοκλήρωση της στρατηγικής εξ'ορθολογισμού του χαρτοφυλακίου ηλεκτρικής ενέργειας και φυσικού αερίου, συμπεριλαμβανομένων των εκτελεστικών μελών (Δ.Σ. €307 χιλ. και Αναπληρωτής Δ.Σ. €185 χιλ.). Οι ανωτέρω αμοιβές θα εμφανιστούν στον αντίστοιχο πίνακα της Έκθεσης του 2025.

⁽⁴⁾ Δεν λαμβάνει άλλες αμοιβές για την άσκηση των καθηκόντων του Διευθύνοντος Συμβούλου της HELLENiQ PETROLEUM (ΕΛΠΕ) και του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου της Ε.Κ.Ο.

⁽⁵⁾ Δεν συμπεριλαμβάνεται μικτό ποσό ύψους περίπου €97 χιλ. που καταβλήθηκε ως οικονομικό αντάλλαγμα υποχρέωσης μη ανταγωνισμού σε 4 αποχωρήσαντα μέλη Δ.Σ. με βάση τα προβλεπόμενα στον Κανονισμό Λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.