



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΑΝΑΘΕΩΡΗΜΕΝΗ ΕΚΔΟΣΗ ΙΟΥΛΙΟΣ 2026

Πίνακας Περιεχομένων

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΑΡΧΕΙΟΥ	3
1. Εισαγωγή	4
2. Σκοπός – Αντικείμενο πολιτικής – Βασικές Αρχές	4
3. Πεδίο εφαρμογής.....	6
4. Ρόλοι και Αρμοδιότητες	6
5. Κατηγορίες αμοιβών και παροχών	7
6. Περιεχόμενο Πολιτικής Αποδοχών	8
6.1. Αποδοχές και Παροχές των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	8
6.1.1. Σταθερές Αποδοχές εκτελεστικών μελών	8
6.1.2. Μεταβλητές Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών	9
6.2. Αποδοχές και Παροχές των Μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	10
6.3. Πλαίσιο Αποδοχών και Παροχών των Διευθυντικών Στελεχών και λοιπών προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής.....	11
6.4. Καθορισμός Σημαντικής Αμοιβής.....	11
7. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών	12
8. Ελαχιστοποίηση Κινδύνων που Απορρέουν από την Εφαρμογή της Πολιτικής.....	13
9. Διαφάνεια - Εχεμύθεια - Γνωστοποιήσεις	14
10. Ισχύς και Τροποποίηση Πολιτικής Αποδοχών	15
11. Παραρτήματα.....	16
11.1. Πλαίσιο Αποδοχών και Παροχών.....	16

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΑΡΧΕΙΟΥ

Αριθμός Έκδοσης	Ημερομηνία Έκδοσης / Τροποποίησης	Σημεία που μεταβλήθηκαν
01	Νοέμβριος 2019	Αρχική Έκδοση - Η παρούσα Πολιτική έχει ισχύ από 1/1/2020.
02	Ιούνιος 2022	Τροποποίηση σε συμμόρφωση με το ν.4706/2020, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία και τις οδηγίες της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.
03	Σεπτέμβριος 2024	Τροποποίηση παραρτήματος 11.1, Πλαίσιο Αποδοχών και Παροχών
04	Ιούλιος 2026	Επικαιροποίηση της Πολιτικής λόγω μεταβολών στην οργανωτική δομή της Εταιρείας, αναθεώρηση του πεδίου εφαρμογής, επικαιροποίηση του πλαισίου μεταβλητών αποδοχών, ενσωμάτωση προβλέψεων περί βιωσιμότητας και κριτηρίων ESG, επικαιροποίηση διατάξεων σημαντικής αμοιβής και σύγκρουσης συμφερόντων και τροποποίηση του Παραρτήματος 11.1

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών καθορίζει το πλαίσιο λειτουργίας της Εταιρείας με την επωνυμία «ΡΕΒΟΙΛ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΩΝ» σχετικά με τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αυτής.

Η Πολιτική Αποδοχών (εφεξής η «Πολιτική») έχει καταρτισθεί σε συμμόρφωση με τις διατάξεις των άρθρων 109 έως και 114 του ν.4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών» που εναρμονίζουν την εθνική νομοθεσία με την οδηγία (ΕΕ) 2017/828 για τα Δικαιώματα των μετόχων, του ν.4706/2020 περί Εταιρικής Διακυβέρνησης, του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία, καθώς επίσης και των κατευθύνσεων της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Το παρόν κείμενο καθορίζει το σκοπό, τις δικαιοδοσίες και αρμοδιότητες που δίνονται στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και στο ΔΣ της Εταιρείας, να καθορίζει τις παραπάνω αποδοχές και παροχές, σε συμμόρφωση με τις απαιτήσεις της κείμενης νομοθεσίας και του κανονιστικού πλαισίου που διέπει την Εταιρεία.

2. Σκοπός – Αντικείμενο πολιτικής – Βασικές Αρχές

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να ενισχύσει τη πλήρη διαφάνεια, τις αξίες και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας, να διασφαλίσει ότι οι αμοιβές και παροχές είναι ανάλογες με τα καθήκοντα και τις ευθύνες των εμπλεκόμενων όπως αυτό ορίζεται στην Ενότητα 3 της παρούσας Πολιτικής, ότι συνδέονται με την αξιολόγηση της απόδοσής τους και ότι αποφεύγεται η έκθεση της Εταιρείας σε υπερβολικούς κινδύνους, καθώς επίσης ότι αμείβονται με γνώμονα το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό της σχέδιο, ώστε να εξακολουθεί να δημιουργεί αξία για τους πελάτες, τους μετόχους και τους εργαζομένους της.

Αντικείμενο της Πολιτικής Αποδοχών είναι η περιγραφή με τρόπο σαφή και κατανοητό κατ'ελάχιστο ¹των εξής:

- α.) τον τρόπο με τον οποίο η συγκεκριμένη Πολιτική συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της εταιρείας,
- β.) τις διαφορετικές συνιστώσες για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών πάσης φύσεως, στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων προαίρεσης, του δικαιώματος συμμετοχής των μελών του διοικητικού συμβουλίου στα κέρδη της εταιρείας και όλων των επιμισθίων και άλλων επιδομάτων οποιασδήποτε μορφής, τα οποία μπορεί να χορηγούνται σε αυτά, υποδεικνύοντας τα αντίστοιχα σχετικά ποσοστά,
- γ.) τον τρόπο με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη κατά τον καθορισμό της Πολιτικής οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας,

¹ Ν.4548/2018, Άρθρο 111. Περιεχόμενο της πολιτικής αποδοχών (Άρθρο 9α της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ, Οδηγία 2017/828/ΕΕ)

- δ.) σαφή, περιεκτικά και διαφοροποιημένα κριτήρια για τη χορήγηση των υπό β', μεταβλητών αποδοχών και ιδίως τα κριτήρια χρηματοοικονομικής και μη απόδοσης που εφαρμόζονται για τη χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων, όπου κρίνεται σκόπιμο, των κριτηρίων που σχετίζονται με την εταιρική κοινωνική ευθύνη,
- ε.) τις μεθόδους με τις οποίες εκτιμάται ο βαθμός στον οποίον πληρούνται τα ανωτέρω, υπό δ', κριτήρια απόδοσης και σε περίπτωση χορήγησης αποδοχών βάσει μετοχών, τις περιόδους κατοχύρωσης και, όπου κρίνεται σκόπιμο, τη διατήρηση μετοχών μετά την κατοχύρωση,
- στ.) τις προϋποθέσεις για την αναβολή της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών και τη χρονική διάρκεια αυτής, καθώς και τις προϋποθέσεις ανάκτησης των μεταβλητών αποδοχών από την Εταιρεία,
- ζ.) τη διάρκεια των συμβάσεων της Εταιρείας με τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και τις ισχύουσες προθεσμίες προειδοποίησης, τα βασικά χαρακτηριστικά της συμπληρωματικής σύνταξης ή των προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης των μελών του διοικητικού συμβουλίου και τους όρους καταγγελίας των συμβάσεων, καθώς επίσης τις πληρωμές που συνδέονται με την καταγγελία των συμβάσεων,
- η.) τυχόν δικαιώματα συμμετοχής των μελών σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας,
- θ.) τη διαδικασία λήψεως αποφάσεων για την έγκριση και τον προσδιορισμό του περιεχομένου της Πολιτικής Αποδοχών, τις διαδικαστικές προϋποθέσεις για την επανεξέταση, την αναθεώρηση και την εφαρμογή της, με ιδιαίτερη αναφορά στα μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων και στο ρόλο της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και άλλων σχετικών επιτροπών, εφόσον υπάρχουν τέτοιες.

Βασικές αρχές στις οποίες στηρίζεται η Πολιτική Αποδοχών είναι :

- Το εύρος των καθηκόντων , αρμοδιοτήτων και ευθυνών των προσώπων του πεδίου εφαρμογής
- Η συνεισφορά τους στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της Εταιρείας
- Η αποτροπή ανάληψης αυξημένων επιχειρηματικών κινδύνων
- Η αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων

Στόχος της Πολιτικής Αποδοχών είναι να συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς και να παρέχει κίνητρα για την προσέλκυση και διατήρηση μελών με υψηλή κατάρτιση , επαγγελματική εμπειρία και αξιόλογες ικανότητες.

3. Πεδίο εφαρμογής

Η Πολιτική Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 110 του ν.4548/2018 θεσπίζεται και εφαρμόζεται στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικών και μη, με τις κατωτέρω αναφερόμενες διαφοροποιήσεις), συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, του Διευθύνοντος Συμβούλου, καθώς επίσης και του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και των προσώπων που ασκούν τις λειτουργίες Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών και κάθε είδους παροχή και αποζημίωση, που καταβάλλονται από την Εταιρεία, στα ανωτέρω πρόσωπα του πεδίου εφαρμογής.

4. Ρόλοι και Αρμοδιότητες

Η Εταιρεία επιδιώκοντας την ενίσχυση της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της και την προάσπιση του γενικού Εταιρικού συμφέροντος, εξυπηρετώντας την επιχειρηματική στρατηγική σε συνδυασμό με τις πολιτικές ανάληψης κινδύνων, έχει θεσπίσει την παρούσα Πολιτική Αποδοχών.

Η τελική ευθύνη για την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής, ανήκει στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας υπό την εποπτεία της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων έχει τις εξής ευθύνες και αρμοδιότητες αναφορικά με την Πολιτική Αποδοχών (τηρουμένων των άρθρων 109 ως 112 του ν. 4548/2018 και του άρθρου 11 του ν.4706/2020):

- α.) Να διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη γενική συνέλευση, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του ν. 4548/2018,
- β.) Να διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών και σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και των προσώπων που ασκούν λειτουργίες Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνου.
- γ.) εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο
- δ.) Να επανεξετάζει περιοδικά και τουλάχιστον σε ετήσια βάση την παρούσα Πολιτική Αποδοχών, λαμβάνοντας υπόψη τυχόν μεταβολές στο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, στην επιχειρηματική στρατηγική, στην οργανωτική δομή και στις συνθήκες λειτουργίας της

Εταιρείας, και να εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο τυχόν αναγκαίες τροποποιήσεις αυτής.

5. Κατηγορίες αμοιβών και παροχών

Το επίπεδο και η διάρθρωση των αποδοχών στοχεύουν στην προσέλκυση και την παραμονή στην Εταιρεία, καθώς επίσης και στην επιβράβευση της απόδοσης προσώπων με την κατάλληλη εμπειρία, γνώση και δεξιότητες. Κατά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή του πλαισίου αποδοχών λαμβάνονται υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας, καθώς και η ανάγκη υποστήριξης της επιχειρηματικής στρατηγικής, των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητάς της.

Το πλαίσιο των αποδοχών και παροχών ανά θέση / ιδιότητα, αναφέρεται αναλυτικά στην ενότητα **Παραρτήματα** της παρούσας Πολιτικής.

Τα σχήματα αμοιβών που η Εταιρεία παρέχει ή μπορεί να παρέχει, αυτοτελώς ή και συνδυαστικά στα πρόσωπα του πεδίου εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής είναι:

- Πάγια αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο και στις Επιτροπές του.
- Μηνιαία μισθοδοσία για όσους έχουν σύμβαση μισθωτής εργασίας με την Εταιρεία
- Μεταβλητές αμοιβές μόνο για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- Παροχές σε είδος με τη μορφή της μη χρηματικής απολαβής, προς διευκόλυνση των καθηκόντων τους

Η Εταιρεία δύναται να παρέχει άλλες παροχές ή έκτακτες προσωρινές αμοιβές, στα πρόσωπα του πεδίου εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, κατά τα ακόλουθα:

- Ως **άλλες παροχές** μπορεί να είναι για παράδειγμα παροχές μη χρηματικής ή/και αποζημιωτικής φύσεως, οι οποίες μπορεί να αφορούν κάλυψη δαπανών στις οποίες προβαίνουν για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους, όπως ενδεικτικά αναφέρονται δαπάνες μετακίνησης, καυσίμου, έξοδα παράστασης, χρήση αυτοκινήτου και άλλα, τα οποία αποδίδονται σύμφωνα με τις σχετικές διαδικασίες της Εταιρείας.
- Ως **έκτακτες προσωρινές αμοιβές** ορίζεται τυχόν προσωρινό επίδομα, / παροχή, συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος ή κατ' αποκοπή (one off), το οποίο δύναται να δοθεί είτε μέσω σύμβασης που θα συναφθεί κατά τις διαδικασίες των άρθρων 99 επ. του Ν.4548/2018 είτε ως επιπρόσθετη έκτακτη αμοιβή μέλους Δ.Σ., σε περίπτωση που πέραν από τα καθήκοντα της θέσης / ιδιότητας που κατέχει το πρόσωπο, του ανατεθεί επιπλέον κάποιο συγκεκριμένο έργο. Το επίδομα αυτό είναι προσωρινό και παύει να ισχύει με την ολοκλήρωση του συγκεκριμένου έργου.

Σημειώνεται δε ότι τα ανωτέρω μπορούν να δίνονται στα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, εφόσον εξεταστεί το ύψος αυτών σε σχέση με τον ορισμό της

σημαντικής αμοιβής, έτσι ώστε να μη θίγεται το κριτήριο της ανεξαρτησίας, κατά το άρθρο 9 του ν.4706/2020.

Τυχόν πρόσθετες αποδοχές των μελών του ΔΣ βασίζονται στις ετήσιες χρηματοοικονομικές καταστάσεις της Εταιρείας και εμφανίζονται στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών.

Η Εταιρεία επί του παρόντος δεν έχει θεσπίσει και ως εκ τούτου **ΔΕΝ τυγχάνουν εφαρμογής** :

- α) Προγράμματα συνταξιοδοτικών παροχών, πλην της καλύψεως των προβλεπόμενων από το νόμο εισφορών κοινωνικής ασφάλισης,
- β) Προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης ή συμπληρωματικής σύνταξης,
- γ) Προγράμματα διάθεσης μετοχών με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών.

6. Περιεχόμενο Πολιτικής Αποδοχών

6.1. Αποδοχές και Παροχές των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Η Εταιρεία καταβάλλει, στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της, σταθερές ή και μεταβλητές αποδοχές οι οποίες εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών δύνανται να προκαταβάλλονται κατά τη διάρκεια της εταιρικής χρήσης στην οποία αφορούν. Καταβάλλονται με τραπεζική κατάθεση σε λογαριασμό αυτών και υπόκεινται της προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αποδοχών καθορίζονται με την κατάλληλη αναλογία, με το σταθερό τμήμα τους να αντιπροσωπεύει ένα επαρκώς υψηλό ποσοστό των συνολικών αποδοχών, προκειμένου να καθίσταται δυνατή η εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης πολιτικής για τις μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας να μην καταβληθούν μεταβλητές αποδοχές.

6.1.1. Σταθερές Αποδοχές εκτελεστικών μελών

Ως **σταθερές** αποδοχές για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών θεωρούνται αυτές που :

- Το ύψος τους δεν μεταβάλλεται εντός συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος
- Δεν εξαρτώνται από επιδόσεις
- Είναι μη προαιρετικού χαρακτήρα και αντικατοπτρίζουν το επίπεδο επαγγελματικής εμπειρίας, γνώσεων, αρχαιότητας, ρόλου και ευθυνών διαχείρισης του μέλους

Οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνει το εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με εκείνες σε ομοειδείς επιχειρήσεις (πχ. επιχειρήσεις που ασκούν συναφή δραστηριότητα και των οποίων οι μετοχές είναι εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά) αλλά και κατάλληλα διαμορφωμένες, λαμβάνοντας υπόψη την ευρύτερη οικονομική συγκυρία, τα οικονομικά μεγέθη της Εταιρείας, τις αμοιβές των Διευθυντικών Στελεχών, καθώς και τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των υπόλοιπων εργαζομένων αυτής.

Μεταξύ των σταθερών αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνονται :

α.) Οι ετήσιες μεικτές αποδοχές / αμοιβές Διοικητικού Συμβουλίου που καταβάλλονται στα ως άνω μέλη.

β.) Οι παροχές σε είδος περιλαμβάνουν ενδεικτικά χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, κινητού τηλεφώνου, φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή, κάρτας καυσίμων, παροχή ιδιωτικής ασφάλισης υγείας ή/και ζωής, καθώς και κάλυψη δαπανών επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης. Το ετήσιο κόστος των παροχών σε είδος που χορηγούνται σε κάθε εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ανέρχεται κατ' ανώτατο όριο σε ποσοστό είκοσι τοις εκατό (20%) των ετήσιων σταθερών αποδοχών του. Σε περίπτωση που εκτελεστικό μέλος παραιτηθεί οικειοθελώς και εγγράφως από το σύνολο ή μέρος των σταθερών αποδοχών του, τυχόν διαφοροποίηση του ανωτέρω ποσοστού που προκύπτει αποκλειστικά λόγω της παραίτησης αυτής δεν συνιστά παρέκκλιση από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών ούτε επηρεάζει τη συμμόρφωση των καταβαλλόμενων παροχών προς τις προβλέψεις της.

6.1.2. Μεταβλητές Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών

Ως **μεταβλητές** αποδοχές θεωρούνται οι αποδοχές που είναι εξαρτώμενες από κριτήρια επιδόσεων, συνδέονται με την επίτευξη των στόχων τόσο του εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και της ίδιας της Εταιρείας και έχουν ως στόχο την επιβράβευση της ατομικής απόδοσης.

Οι μεταβλητές αποδοχές που δύναται να χορηγεί η Εταιρεία θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρείας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε.

Οι μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένου του υπό αναστολή τμήματός τους, καταβάλλονται ή κατοχυρώνονται μόνο αν είναι αποδεκτές βάσει της οικονομικής κατάστασης της Εταιρείας.

Ωστόσο τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου **δεν** λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές, κατά τη χρονική στιγμή σύνταξης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.

Εντούτοις, εφόσον η Εταιρεία αποφασίσει ότι τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορούν να επιβραβευθούν, μέσω της καταβολής σε αυτά μεταβλητών αποδοχών, αναλόγως με τις ατομικές τους επιδόσεις, αλλά και τις επιδόσεις τόσο της Εταιρείας, όσο και των διευθύνσεων / τμημάτων στις οποίες απασχολούνται, τότε, τουλάχιστον:

- α.) θα πρέπει να καθοριστεί από την Εταιρεία ο τρόπος υπολογισμού και ο χρόνος καταβολής,
- β.) εφόσον αποφασιστεί διάθεση μετοχών, τότε θα πρέπει να καθοριστεί πρόγραμμα διάθεσης μετοχών με βάση το άρθρ. 113 του ν. 4548/2018 ή / και το άρθρο 114 του ν. 4548/2018 και
- γ.) εφόσον αποφασιστούν μεταβλητές αποδοχές θα πρέπει επίσης να προβλεφθούν προϋποθέσεις αναβολής της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών και της χρονικής διάρκειας αυτής, καθώς και τις προϋποθέσεις ανάκτησης των μεταβλητών αποδοχών (clawback).

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που δυνητικά μπορεί να δώσει η Εταιρεία, με σχετική απόφαση του Διοικητικού της Συμβουλίου κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, θα πρέπει να εξαρτάται από την απόδοση αυτών σε μία σειρά ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά δύνανται να αφορούν τόσο την επίτευξη εταιρικών όσο και ατομικών στόχων και να περιλαμβάνουν χρηματοοικονομικά ή μη χρηματοοικονομικά κριτήρια. Τα κριτήρια αυτά θα πρέπει να ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρείας, με στόχο την ευθυγράμμιση μεταξύ των συμφερόντων των εργαζομένων, της Εταιρείας και των μετόχων, και εξασφαλίζουν την αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή τον προσανατολισμό σε βραχυπρόθεσμο όφελος.

Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, τα κριτήρια αυτά μπορούν να συμπεριλαμβάνουν τη κερδοφορία (κέρδη μετά φόρων) της Εταιρείας, την αποδοτικότητα των ιδίων κεφαλαίων της, το σύνολο εσόδων από τη δραστηριότητα της Εταιρείας, καθώς επίσης και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια που σχετίζονται με την βιώσιμη ανάπτυξη και τις αρχές ESG

Τυχόν πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη λύση ή καταγγελία σύμβασης αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και διαμορφώνονται κατά τρόπο ώστε να μην ανταμείβεται η αποτυχία.

6.2. Αποδοχές και Παροχές των Μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δικαιούνται πάγια αμοιβή και λοιπές παροχές για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο και σε τυχόν επιτροπές του Διοικητικού

Συμβουλίου. Οι αμοιβές αυτές είναι αποκλειστικώς σταθερές και συναρτώνται με το χρόνο που αφιερώνουν αφενός στα γενικά καθήκοντα που τους επιφυλάσσει η ιδιότητά τους, ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν επιτροπών του, καθώς στο ρόλο της συστηματικής επίβλεψης και παρακολούθησης της λήψης αποφάσεων των εκτελεστικών μελών.

Οι αμοιβές και κάθε είδους παροχές των μη εκτελεστικών μελών, επουδενί συμπεριλαμβάνουν μεταβλητές αμοιβές (bonus), προγράμματα μακροπρόθεσμων κινήτρων, δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών, δωρεάν διάθεση μετοχών, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, αποζημιώσεις που συναρτώνται μεταβλητά με την απόδοσή τους και κάθε άλλου είδους μεταβλητών αποδοχών.

Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να προκαταβάλλονται κατά τη διάρκεια της εκάστοτε εταιρικής χρήσης.

Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους σύμφωνα με την εκάστοτε πολιτική εξόδων της Εταιρείας. Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: έξοδα ταξιδιών και διαμονής, παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων κ.α.

6.3. Πλαίσιο Αποδοχών και Παροχών των Διευθυντικών Στελεχών και λοιπών προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής.

Οι αποδοχές και παροχές του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, παρακολουθούνται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και περιλαμβάνουν **μόνο** σταθερές αμοιβές και άλλες παροχές ή έκτακτες προσωρινές αμοιβές, όπως αυτές ορίζονται στην ενότητα 5 της Παρούσας Πολιτικής.

Σημειώνεται δε ότι άλλες παροχές ή έκτακτες προσωρινές αμοιβές μπορούν να δίνονται στα άτομα της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, εφόσον εξεταστεί το ύψος αυτών σε σχέση με τον ορισμό της σημαντικής αμοιβής, έτσι ώστε να μη θίγεται το κριτήριο της ανεξαρτησίας, του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου.

Οι αποδοχές ή αμοιβές των προσώπων που ασκούν τις λειτουργίες Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων παρακολουθούνται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, η οποία διασφαλίζει ότι είναι συμβατές με τις αρχές της παρούσας Πολιτικής και δεν δημιουργούν καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων ή εξάρτησης που θα μπορούσαν να επηρεάσουν την ανεξαρτησία κρίσης των προσώπων αυτών.

6.4. Καθορισμός Σημαντικής Αμοιβής

Σύμφωνα με την περ. α της παραγράφου 2 του άρθρου 9 του ν.4706/2020, σχέση εξάρτησης υφίσταται όταν ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή Διευθυντικό Στέλεχος, λαμβάνει οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία.

Η Εταιρεία για τον ορισμό της έννοιας της σημαντικής αμοιβής, λαμβάνει υπόψη, την κατ' αναλογία ορισμού της σημαντικής θυγατρικής, όπως ορίζεται στην παρ. 16 του άρθρου 2 του ν. 4706/2020 και γίνεται δεκτό ότι σημαντική αμοιβή είναι αυτή η οποία επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας.

Η σημαντική αμοιβή ή παροχή αφορά το πρόσωπο που την εισπράττει καθώς και την Εταιρεία, και συνεπώς η σχέση εξάρτησης του προσώπου με την Εταιρεία, εξετάζεται αμφίδρομα. Στην περίπτωση αυτή, για τα πρόσωπα, η σημαντική αμοιβή κρίνεται κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπ' όψη κριτήρια όπως η περιοδικότητα και το ύψος της αμοιβής. Αμοιβές που έχουν δοθεί ad hoc ή περιστασιακά ή που είναι πάγιες, αλλά είτε δεν είναι αποκλειστικές είτε είναι μικρές σε σχέση τη συνολική οικονομική κατάσταση του προσώπου που την λαμβάνει, θεωρούνται κατ' αρχήν, ότι δεν δημιουργούν σχέση εξάρτησης και διασφαλίζεται συνεπώς η ανεξαρτησία κρίσης.

Η αξιολόγηση της σημαντικότητας της αμοιβής ή παροχής πραγματοποιείται κατά περίπτωση από το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, λαμβάνοντας υπόψη το ύψος, τη φύση, τη διάρκεια και τη συχνότητα της αμοιβής ή παροχής καθώς και τις ειδικές συνθήκες κάθε περίπτωσης.

7. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του ν. 4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να καταρτίσει και να δημοσιεύσει μια σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που έλαβαν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος.

Αναλυτικότερα τους μισθούς, τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και οποιαδήποτε επιδόματα ή παροχές κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, που καταβάλλονται είτε από την Εταιρεία είτε από οποιαδήποτε άλλη συνδεδεμένη εταιρεία σύμφωνα με το άρθρο 99, παρ. 2(α) του Ν. 4548/2018.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εξετάζει το σχέδιο της Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών πριν από την έγκρισή της από το Διοικητικό Συμβούλιο και διατυπώνει τις σχετικές εισηγήσεις της.

Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται στη Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων ως ξεχωριστό θέμα της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων επί της Έκθεσης Αποδοχών είναι συμβουλευτική. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη έκθεση αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το ανωτέρω αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την τακτική γενική συνέλευση.

Μετά τη Γενική Συνέλευση η Έκθεση Αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας για χρονικό διάστημα δέκα (10) ετών.

Τυχόν διατήρηση της έκθεσης αποδοχών στην εταιρική ιστοσελίδα για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο της δεκαετίας επιτρέπεται υπό την προϋπόθεση ότι η εν λόγω έκθεση δεν περιλαμβάνει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Ετήσια Έκθεση Αποδοχών περιέχει, κατ' ελάχιστον τις ακόλουθες πληροφορίες όσον αφορά τις αποδοχές κάθε επιμέρους μέλους του διοικητικού συμβουλίου:

- α.) το σύνολο των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί ή καταβληθεί, με ανάλυση στις επιμέρους συνιστώσες τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών της παραγράφου 2 του άρθρου 109 του ν.4548/2018, και επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης και του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την παρούσα πολιτική αποδοχών,
- β.) την ετήσια μεταβολή των αποδοχών των μελών του διοικητικού συμβουλίου, της απόδοσης της εταιρείας και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της εταιρείας, εκτός των στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε(5) οικονομικά έτη τουλάχιστον, με κοινή παρουσίαση των εν λόγω στοιχείων, ώστε να διευκολύνεται η σύγκριση των στοιχείων από τους μετόχους,
- γ.) τυχόν αποδοχές πάσης φύσεως από οποιαδήποτε εταιρεία ανήκει στον ίδιο όμιλο, όπως ορίζεται στο άρθρο 32 του ν. 4308/2014,
- δ.) τον αριθμό μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και τις κύριες προϋποθέσεις άσκησης των δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων της τιμής και της ημερομηνίας άσκησης, καθώς και οποιαδήποτε μεταβολή,
- ε.) τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσης από μέρους του διοικητικού συμβουλίου στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της εταιρείας,
- στ.) πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών,
- ζ.) πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών κατ' εφαρμογή της παραγράφου 7 του άρθρου 110 του ν.4548/2018, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της πολιτικής αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση.

8. Ελαχιστοποίηση Κινδύνων που Απορρέουν από την Εφαρμογή της Πολιτικής

Το ΔΣ μέσω της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, κατά τη διαδικασία πρότασης και έγκρισης των αμοιβών – παροχών αναγνωρίζει την ιδιαιτερότητα των ευθυνών των εκτελεστικών μελών και των λοιπών προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής.

Το ΔΣ της Εταιρείας, μέσω της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, έχει πάρει όλα εκείνα τα μέτρα τα οποία απαγορεύουν σε στελέχη του, να διατηρούν σχήματα αμοιβών από την Εταιρεία που έρχονται σε άμεση σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ τους (conflict of interest).

Στα πλαίσια αυτά, εφόσον αποφασιστεί μεταβλητή αμοιβή σε πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, τότε δύναται να προβλέπονται σχετικοί συμβατικοί όροι που να παρέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο τη δυνατότητα να απαιτήσει την επιστροφή όλου ή μέρους της μεταβλητής αμοιβής, που έχει απονεμηθεί, λόγω παράβασης συμβατικών όρων ή ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικώς βάσει εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό του bonus αυτού, εφόσον αυτό αποδειχτεί όπως προβλέπει η κείμενη νομοθεσία και κανονιστικό πλαίσιο.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για την αναγνώριση, πρόληψη και διαχείριση τυχόν συγκρούσεων συμφερόντων κατά την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής. Σε περίπτωση που ανακύπτει προσωπικό συμφέρον προσώπου που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής, εφαρμόζονται οι προβλεπόμενες από την κείμενη νομοθεσία, τον Κώδικα Ηθικής, Δεοντολογίας και Σύγκρουσης Συμφερόντων και τις λοιπές εσωτερικές πολιτικές και διαδικασίες της Εταιρείας.

9. Διαφάνεια - Εχεμύθεια - Γνωστοποιήσεις

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ανταποκρίνεται στις γενικά παραδεκτές αρχές της διαφάνειας. Συγκεκριμένα:

- Η εν λόγω πολιτική είναι προσβάσιμη από όλα τα στελέχη της Εταιρείας που δύναται να πληροφορηθούν εκ των προτέρων τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό του ύψους των αποδοχών τους. Η διαδικασία αξιολόγησης και η σύνδεση της με την πολιτική αποδοχών λαμβάνει χώρα επαρκώς τεκμηριωμένα.
- Με την επιφύλαξη των διατάξεων περί εμπιστευτικότητας και προστασίας ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, οι σχετικές με την πολιτική αποδοχών πληροφορίες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των λοιπών προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής δημοσιοποιούνται με ευκρινή και εύληπτο τρόπο. Η δημοσιοποίηση αυτή μπορεί να έχει, ενδεικτικά, τη μορφή αυτοτελούς Έκθεσης πολιτικής αποδοχών ή χωριστού τμήματος στις περιοδικά δημοσιευόμενες ετήσιες οικονομικές καταστάσεις της εταιρείας.

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης, υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας www.revoil.gr, χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.

Μετά τη γενική συνέλευση και με την επιφύλαξη της παραγράφου 5 του άρθρου 112 του ν.4548/2018, η Εταιρεία καθιστά αμελλητί διαθέσιμη στο κοινό, την Ετήσια Έκθεση Αποδοχών στον διαδικτυακό της τόπο, χωρίς χρέωση, για περίοδο δέκα (10) ετών ή για μεγαλύτερο της δεκαετίας χρονικό διάστημα, με την προϋπόθεση ότι η έκθεση αποδοχών δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου. Οι ελεγκτές της Εταιρείας ελέγχουν, αν και κατά πόσον έχουν παρασχεθεί οι πληροφορίες του προαναφερόμενου άρθρου.

10. Ισχύς και Τροποποίηση Πολιτικής Αποδοχών

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας. Η ψήφος των μετόχων επί της πολιτικής αποδοχών είναι δεσμευτική.

Η διάρκεια ισχύος της Πολιτικής Αποδοχών ανέρχεται σε τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλει την Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη Πολιτική και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Η Πολιτική Αποδοχών υπόκειται, τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, σε επισκόπηση από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, ως προς τη συμμόρφωσή της προς τις πολιτικές και διαδικασίες αποδοχών που έχουν υιοθετηθεί από το διοικητικό συμβούλιο στο πλαίσιο της εποπτικής του αρμοδιότητας, καθώς και τυχόν μεταβολές στο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών, βάσει των οποίων καταρτίσθηκε η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων μεταβολών στο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, στην επιχειρηματική στρατηγική ή στην οργανωτική δομή της Εταιρείας, η Πολιτική αναθεωρείται και υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση των μετόχων σύμφωνα με τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας.

Οποιαδήποτε παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών δεν επιτρέπεται παρά μόνο προσωρινά και σε εξαιρετικές περιστάσεις και εφόσον αυτή κριθεί αναγκαία από το Διοικητικό Συμβούλιο για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

Η Πολιτική Αποδοχών διαδέχεται, συγχωνεύει και αντικαθιστά οποιαδήποτε άλλη προηγούμενη πολιτική αποδοχών και ισχύει για τέσσερα (4) έτη (εφεξής η «Διάρκεια Ισχύος») από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση εκτός αν αναθεωρηθεί ή/και τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης

11. Παραρτήματα

11.1. Πλαίσιο Αποδοχών και Παροχών

		1	2	3	4
A/A	Θέση / Ιδιότητα	Σταθερές Αποδοχές σε ετήσια βάση*	Μεταβλητές Αποδοχές	Παροχές σε είδος – Λοιπές Παροχές	Έκτακτες προσωρινές αμοιβές – μέγιστο όριο σε ετήσια βάση
1	Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου	Έως 200.000€	<u>Μη εφαρμοστέο κατά την παρούσα φάση (βλ. §6.1.2)</u>	20% της κατηγορίας 1	Τιμή αγοράς – arm's length
2	Διευθύνων Σύμβουλος	Έως 180.000€	<u>Μη εφαρμοστέο κατά την παρούσα φάση (βλ. §6.1.2)</u>	20% της κατηγορίας 1	Τιμή αγοράς – arm's length
3	Εκτελεστικό Μέλος	Έως 150.000€	<u>Μη εφαρμοστέο κατά την παρούσα φάση (βλ. §6.1.2)</u>	20% της κατηγορίας 1	Τιμή αγοράς – arm's length
4	Μη Εκτελεστικό Μέλος	Έως 12.000€	-	20% της κατηγορίας 1	Μέχρι το ύψος της σημαντικής αμοιβής
5	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	Έως 12.000€	-	20% της κατηγορίας 1	Μέχρι το ύψος της σημαντικής αμοιβής

* συμπεριλαμβάνει τη συμμετοχή στο ΔΣ και στις Επιτροπές του, καθώς τυχόν εκτελεστική ιδιότητα ή οργανωτική θέση που κατέχουν τα μέλη στην Εταιρεία