



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2019

*Όπως εγκρίθηκε από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων της 19^{ης}
Δεκεμβρίου 2019*

Πίνακας Περιεχομένων

1. Εισαγωγή	3
2. Σκοπός – Αντικείμενο πολιτικής – Βασικές Αρχές.....	3
3. Πεδίο εφαρμογής.....	3
4. Περιεχόμενο Πολιτικής Αποδοχών.....	3-5
4.1. Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.....	3-5
4.2. Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.....	5
5. Δημοσιότητα-Διαδικασία έγκρισης/αναθεώρησης Πολιτικής Αποδοχών....	5-6
6. Έκθεση Αποδοχών.....	6

1. Εισαγωγή

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

Η Πολιτική έχει καταρτισθεί σε συμμόρφωση με τις διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του νόμου 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών» που εναρμονίζουν την εθνική νομοθεσία με την οδηγία (ΕΕ) 2017/828 για τα Δικαιώματα των μετόχων.

2. Σκοπός – Αντικείμενο πολιτικής – Βασικές Αρχές

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να ενισχύσει τη διαφάνεια, τις αξίες, τη βιωσιμότητα της Εταιρίας και να διασφαλίσει ότι τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου 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.

Βασικές αρχές στις οποίες στηρίζεται η Πολιτική Αποδοχών είναι :

- Το εύρος των καθηκόντων, αρμοδιοτήτων και ευθυνών των μελών
- Η συνεισφορά τους στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της Εταιρίας
- 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 αξιολογες ικανότητες.

3. Πεδίο εφαρμογής

Η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικών και μη, με τις κατωτέρω αναφερόμενες διαφοροποιήσεις), συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου, του Διευθύνοντος Συμβούλου και των αναπληρωτών τους.

Δεν εφαρμόζεται σε ανώτερα ή ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρίας.

4. Περιεχόμενο Πολιτικής Αποδοχών

4.1. Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

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

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

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

α) Οι αμοιβές Διοικητικού Συμβουλίου που καταβάλλονται στα ως άνω μέλη.

β) Οι παροχές σε είδος (ενδεικτικώς χρήση εταιρικού αυτοκινήτου/κινητού τηλεφώνου/φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή/κάρτας καυσίμων, παροχή ιδιωτικής ασφάλισης υγείας ή/και ζωής, τυχόν δαπάνες για έξοδα παράστασης, μετακίνησης, διαμονής και σίτισης, σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων αυτών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Το ετήσιο κόστος των παροχών σε είδος ανέρχεται κατ' ανώτατο όριο σε ποσοστό 20% των ετήσιων σταθερών αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. στο σύνολό τους.

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 Εταιρίας, τις αμοιβές των Διευθυντικών Στελεχών, καθώς και τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των υπόλοιπων εργαζομένων αυτής.

Η Εταιρία επί του παρόντος δεν έχει θεσπίσει και ως εκ τούτου δεν τυγχάνουν εφαρμογής στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου :

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.

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 Εταιρίας και έχουν ως στόχο την επιβράβευση της ατομικής απόδοσης. Τέτοιες αποδοχές δεν παρέχονται σήμερα στα μέλη του Δ.Σ.

4.2. Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται με απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων. Στα μη εκτελεστικά μέλη καταβάλλεται βασική αμοιβή Δ.Σ. η οποία είναι πάγια, καλύπτει το χρόνο παράστασης στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1.000 ευρώ ανά συνεδρίαση.

Αμοιβή δύναται να καταβάλλεται στον μη εκτελεστικό Αντιπρόεδρο καθώς και συμμετοχή του σε ομαδικό ασφαλιστικό πρόγραμμα υγείας.

Η Εταιρία 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 Εταιρίας.

Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: έξοδα ταξιδίων και διαμονής, παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων κ.α.

5. Δημοσιότητα – Διαδικασία έγκρισης/αναθεώρησης Πολιτικής Αποδοχών

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρίας. Η διάρκεια ισχύος της Πολιτικής Αποδοχών ανέρχεται σε τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση. Η παρούσα Πολιτική θα ξεκινήσει να ισχύει από 1/1/2020.

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 www.revoil.gr της Εταιρίας καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.

Κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών, ώστε να επηρεάζεται η διαδικασία χορήγησης αμοιβών που προβλέπει η παρούσα Πολιτική, η παρούσα θα αναθεωρείται και θα υποβάλλεται προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας.

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 Εταιρίας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

6. 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.

Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται στη Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων ως ξεχωριστό θέμα της ημερήσιας διάταξης.

Μετά τη Γενική Συνέλευση η Έκθεση Αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας 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.