



**ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ  
ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ**

**ΙΟΥΛΙΟΣ 2021**

*Όπως εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας της 16<sup>ης</sup> Ιουλίου 2021*

## Πίνακας Περιεχομένων

1. Εισαγωγή .....	3
2. Σκοπός.....	3
3. Είδος, σύνθεση, θητεία, λειτουργία .....	4
4. Καθήκοντα και αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.....	5
5. Ισχύς και Τροποποίηση του Κανονισμού .....	6

## 1. Εισαγωγή

Το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται στη δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης, σύμφωνα με το άρθρο 152 του Ν. 4548/2018, να συμπεριλαμβάνει αναφορά στην Πολιτική Καταλληλότητας, στα πεπραγμένα των Επιτροπών του άρθρου 10 του Ν.4706/2020, στα αναλυτικά βιογραφικά των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, σε πληροφορίες για τη συμμετοχή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στις συνεδριάσεις του και στις συνεδριάσεις της Επιτροπής Ελέγχου και της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, και σε πληροφορίες για τον αριθμό μετοχών που κατέχει κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου και κάθε κύριο διευθυντικό στέλεχος στην Εταιρεία.

Το Διοικητικό Συμβούλιο ορίζει και επιβλέπει την υλοποίηση του συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης των διατάξεων 1 έως 24 και διασφαλίζει την σύσταση των Επιτροπών που καθορίζονται στο άρθρο 10 του Ν.4706/2020 οι οποίες είναι η εξής:

- Επιτροπή Ελέγχου
- Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων είναι ενιαία Επιτροπή (εφεξής η «Επιτροπή») (άρθρα 10-12 του Ν.4706/2020). Τα μέλη της Επιτροπής ορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας REVOIL Α.Ε.Ε.Π. (εφεξής η «Εταιρεία»).

Ο Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή του από το Δ.Σ. της Εταιρείας. Ο Κανονισμός αναθεωρείται κάθε φορά που αυτό κρίνεται αναγκαίο και σε κάθε περίπτωση όταν το Κανονιστικό και Θεσμικό πλαίσιο το απαιτεί.

Ο Κανονισμός μετά την έγκρισή του αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας στην ηλεκτρονική διεύθυνση [www.revoil.gr](http://www.revoil.gr).

## 2. Σκοπός

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας REVOIL Α.Ε.Ε.Π. συστήνεται με σκοπό να υποβοηθήσει το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τα καθήκοντα που έχει και αφορούν τον καθορισμό των αμοιβών και λοιπών παροχών προς τα μέλη του Δ.Σ., των διευθυντικών στελεχών, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου καθώς και τον εντοπισμό των κατάλληλων υποψηφίων προσώπων για την πλήρωση θέσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Για την επιλογή των υποψηφίων λαμβάνει υπόψη τους παράγοντες και τα κριτήρια που καθορίζει η Εταιρεία, σύμφωνα με την **Πολιτική Καταλληλότητας** που υιοθετεί, ενώ για τις αμοιβές και λοιπές παροχές την **Πολιτική Αποδοχών** που εφαρμόζει.

## 1<sup>η</sup> Έκδοση

---

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων διαθέτει τον παρόντα κανονισμό λειτουργίας, με τον οποίο ορίζονται, μεταξύ άλλων, ο ρόλος της, η διαδικασία σύγκλησης και συνεδριάσεων της, οι αρμοδιότητες της, καθώς επίσης και οι Πολιτικές εκπλήρωσης των αρμοδιοτήτων της.

### 3. Είδος, σύνθεση, θητεία, λειτουργία

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αποτελείται από τρία (3) τουλάχιστον μέλη. Τα μέλη αυτά είναι στο σύνολό τους μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ και στην πλειονότητά τους ανεξάρτητα από την Εταιρεία, κατά την έννοια των διατάξεων του ν. 4706/2020, ενώ Πρόεδρος της Επιτροπής ορίζεται ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος.

Η συμμετοχή στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων δεν αποκλείει τη δυνατότητα συμμετοχής σε άλλες επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου. Για την εκπλήρωση του σκοπού της η Επιτροπή χρησιμοποιεί τους πόρους που χρειάζεται συμπεριλαμβανομένων και υπηρεσιών από εξωτερικούς συνεργάτες.

Η θητεία των μελών της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων συμβαδίζει με τη θητεία των μελών του ΔΣ.

Ο Πρόεδρος της Επιτροπής ορίζεται ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος και εκλέγεται από τα μέλη της Επιτροπής κατά την εκάστοτε συγκρότηση αυτής σε σώμα.

Η Επιτροπή συνεδριάζει με πρόσκληση του Προέδρου της όσες φορές κριθεί απαραίτητο. Σε κάθε περίπτωση, τηρούνται σχετικά πρακτικά τα οποία υπογράφονται από τα μέλη. Οι συνεδριάσεις πραγματοποιούνται είτε με τη φυσική παρουσία των μελών στα κεντρικά γραφεία της Εταιρείας είτε εξ αποστάσεως με χρήση μέσων τεχνολογίας-τηλεδιάσκεψης που καθιστά δυνατή τη συζήτηση.

Οι αποφάσεις της Επιτροπής Αμοιβών και ανάδειξης υποψηφίων λαμβάνονται με πλειοψηφία των παρευρισκόμενων μελών, ενώ σε περιπτώσεις ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου της Επιτροπής.

Τα μέλη της Επιτροπής μπορούν όποτε κρίνεται σκόπιμο να καλέσουν Διευθυντικά Στελέχη της Εταιρείας (Διευθύνων Σύμβουλος, Οικονομικός Διευθυντής, Προϊστάμενος Ανθρώπινου Δυναμικού, Εσωτερικός Ελεγκτής κ.α.) ή συνεργάτες να συμμετάσχουν σε συγκεκριμένες συνεδριάσεις αν θεωρούν ότι μπορούν να συνδράμουν στην εκτέλεση του έργου τους. Επίσης έχουν απρόσκοπτη και πλήρη πρόσβαση στις πληροφορίες που χρειάζονται κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους.

Σε περίπτωση παραίτησης, θανάτου ή απώλειας της ιδιότητας του μέλους, το ΔΣ ορίζει από τα υφιστάμενα μέλη του, νέο μέλος σε αντικατάσταση αυτού που εξέλιπε, για το χρονικό διάστημα μέχρι τη λήξη της θητείας του, τηρουμένων, εφόσον συντρέχει περίπτωση, των παρ. 1 και 2 του άρθρου 82 του ν. 4548/2018 (Α' 104), το οποίο εφαρμόζεται αναλόγως.

## 4. Καθήκοντα και αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Τα καθήκοντα και αρμοδιότητες της Επιτροπής ορίζονται σύμφωνα με τα άρθρα 11 και 12 του Ν.4706/2020 και άρθρα 109 ως 112 του Ν. 4548/2018. Αναλυτικότερα:

4.1 Η Επιτροπή σε ότι αφορά τις αποδοχές έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

- Διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών του άρθρου 110 του Νόμου 4548/2018 η οποία υποβάλλεται προς έγκριση στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων.
- Διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 110 του Νόμου 4548/2018 έτσι ώστε να διασφαλίζεται ότι ο επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη και οι Σύμβουλοι αμείβονται κατά τρόπο δίκαιο και συνεπή με την μισθολογική πολιτική της Εταιρείας, τον ανταγωνισμό και το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.
- Εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Νόμου 4548/2018, διατυπώνοντας προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από την υποβολή της Έκθεσης στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων.
- Υποβάλλει προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο σε συνάρτηση με τις οικονομικές επιδόσεις της Εταιρείας και το συνολικό κόστος μισθοδοσίας, σχετικά με την παροχή bonus ή δωρεάν μετοχών ή προγραμμάτων χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών.

4.2 Η Επιτροπή σε ότι αφορά την ανάδειξη υποψηφιοτήτων έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες :

- Εντοπίζει και προτείνει προς το Διοικητικό Συμβούλιο πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της της ιδιότητας του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου.
- Επιλέγει τα υποψήφια μέλη λαμβάνοντας υπόψη τους παράγοντες και τα κριτήρια που καθορίζει η Εταιρεία και προβαίνει στην αξιολόγησή και επιλογή υποψηφίων, σύμφωνα με την **Πολιτική Καταλληλότητας** που υιοθετεί και τα προτείνει στη Γενική Συνέλευση των μετόχων για την εκλογή τους, σύμφωνα με το άρθρο 3, παράγραφος 3 του Ν.4706/2020.
- Ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο για τα αποτελέσματα της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. και τη λήψη τυχόν μέτρων σε περίπτωση αποκλίσεων.

## 1<sup>η</sup> Έκδοση

---

- Προτείνουν τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως ως προς τα εχέγγυα ήθους, την φήμη, την επάρκεια γνώσεων, τις δεξιότητες, την ανεξαρτησία κρίσης και την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται. Τα κριτήρια επιλογής των μελών περιλαμβάνουν τουλάχιστον την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό που δεν υπολείπεται του είκοσι πέντε τις εκατό (25%) του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και κριτήρια πολυμορφίας (diversity) για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Συμμετέχει στη διαδικασία περιοδικής επαναξιολόγησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.
- Υποβάλλει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο για την αναθεώρηση της Πολιτικής Καταλληλότητας εφόσον απαιτείται.

## 5. Ισχύς και Τροποποίηση του Κανονισμού

Ο Κανονισμός λειτουργίας της Επιτροπής εγκρίνεται από το ΔΣ της Εταιρείας.

Η Επιτροπή εξετάζει ανά τακτά χρονικά διαστήματα την επάρκεια του Κανονισμού ως προς πιθανές νέες ανάγκες και κινδύνους και διερευνά την πιθανότητα τροποποίησής του.

Οποιοσδήποτε εισηγήσεις τροποποίησης του Κανονισμού, υποβάλλονται από την Επιτροπή ή οποιοδήποτε άλλο μέλος του ΔΣ, στο ΔΣ της Εταιρείας, το οποίο έχει και την τελική ευθύνη για την έγκρισή των τροποποιήσεων του εν λόγω Κανονισμού Λειτουργίας της Επιτροπής.