

Ανάλυση αμοιβών μελών ΔΣ εισηγμένων επιχειρήσεων

Μάρτιος 2023



Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3
Σύνοψη	4
1. Δείγμα εταιριών	5
2. Ανάλυση αμοιβών	7
Επικοινωνήστε με τα εξειδικευμένα στελέχη μας	12



Εισαγωγή

Το αίτημα για περισσότερη διαφάνεια αναφορικά με τις σχέσεις και συναλλαγές των εισηγμένων σε οργανωμένες χρηματαγορές επιχειρήσεων, ήταν πάντα έντονο.

Εδώ και αρκετά χρόνια, με την παγκοσμιοποίηση των χρηματιστηριακών αγορών και την ευκολία διακίνησης κεφαλαίων αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση τόσο για την άνθηση των αγορών αυτών όσο και την επιτυχία των επιχειρήσεων μέσα σε αυτές τις αγορές χρήματος. Οι αποδοχές που λαμβάνουν τα μέλη που διοικούν τις επιχειρήσεις ήταν πάντα ένα βασικό θέμα ενδιαφέροντος των μετόχων και ως αποτέλεσμα η διασφάλιση παροχής σχετικής πληροφόρησης που να είναι το δυνατό περισσότερο πλήρης και ακριβής αποτέλεσε αντικείμενο πλήθους κανονιστικών/νομοθετικών παρεμβάσεων τόσο στη χώρα μας όσο και εκτός αυτής. Ήδη από την 1η Ιανουαρίου 2019, με την ισχύ του νέου νόμου για τις Ανώνυμες Εταιρίες, 4548/2018, έχουν εισαχθεί απαιτήσεις αναφορικά τόσο με τον τρόπο που καθορίζονται οι αποδοχές αυτές (άρθρα 110 «Πολιτική αποδοχών», 111 «Περιεχόμενο της πολιτικής αποδοχών»), όσο και με τον τρόπο που οι αποδοχές που δόθηκαν θα πρέπει γνωστοποιούνται προς τρίτους (άρθρο 112 «Έκθεση αποδοχών»), κατ'εφαρμογή και σχετικών οδηγιών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου (2007/36/ΕΚ, 2017/828/ΕΕ).

Η πολιτική αποδοχών και η έκθεση αποδοχών αποτελούν τα βασικά εργαλεία συμμετοχής των μετόχων στη διαμόρφωση των αμοιβών των μελών ΔΣ και ενίσχυσης της διαφάνειας και εφαρμογής της αρχής «say on pay» σύμφωνα με την οποία οι αποδοχές των μελών ΔΣ πρέπει να ορίζονται και γνωστοποιούνται με τέτοιο τρόπο που οι μέτοχοι να είναι σε θέση να εκφράζουν γνώμη επί αυτών.

Ειδικότερα, τα τελευταία έτη, με το σημαντικά και ταχύτατα μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον και τις επιπτώσεις που υπάρχουν στις αποδοχές εργαζομένων και αποδόσεις μετόχων, οι αποδοχές των μελών ΔΣ των εισηγμένων εταιριών έχουν γίνει ακόμα πιο έντονα αντικείμενο μελέτης.

Με στόχο να ρίξουμε περισσότερο φως στο θέμα αυτό, έχουμε αναλύσει τις αποδοχές που έλαβαν τα μέλη ΔΣ των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Αθηνών επιχειρήσεων, για τα έτη 2020 και 2021 (σημειώνουμε ότι οι αποδοχές που δόθηκαν το έτος 2021 είναι αυτές που εγκρίθηκαν με τη δημοσίευση εντός του 2022 της σχετικής έκθεσης αποδοχών). Η παρουσίαση που ακολουθεί παρουσιάζει μια σύνοψη των αποδοχών που δόθηκαν και μπορεί να χρησιμεύσει ως εργαλείο αξιολόγησης και σύγκρισης αμοιβών ενώ παρέχει χρήσιμη πληροφόρηση για περεταίρω εμπλοκή και συζήτηση μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών.

Σύνοψη

Σύμφωνα με τα στοιχεία της μελέτης της Grant Thornton προκύπτει ότι:



Η συνολική αύξηση στις αμοιβές που δόθηκαν το 2021 ανήλθε στο 10% σε σχέση με το 2020. Η αύξηση προέρχεται κυρίως από τις πολύ μεγάλες και μεγάλες επιχειρήσεις.

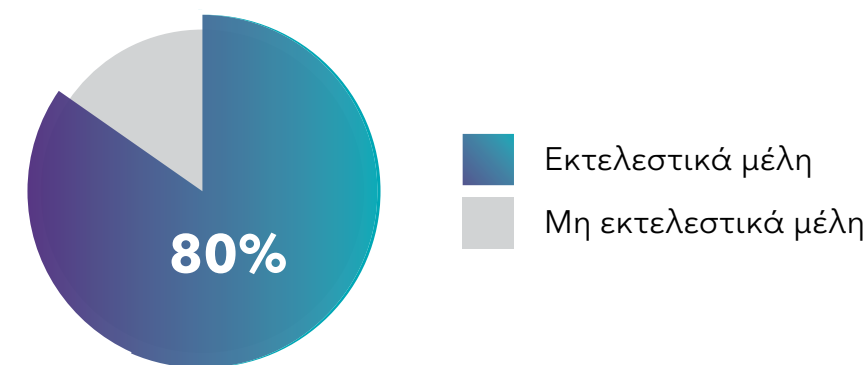
Στο σύνολο, το 72% των αμοιβών είναι σταθερές και όσο αυξάνεται το μέγεθος των επιχειρήσεων, τόσο αυξάνεται η αναλογία μεταβλητών αμοιβών σε σχέση με τις σταθερές αμοιβές.

Το 2021 οι μέσες συνολικές αμοιβές ανά εταιρία ήταν €4,4 εκ. στις πολύ μεγάλες, €1,6 εκ. μεγάλες, €1,1 εκ. στις μεσαίες και €0,3 εκ. στις μικρές.

Συνολικά το 62% των εταιριών αύξησαν το 2021 τις αμοιβές που κατέβαλαν στα μέλη του ΔΣ τους σε σχέση με το 2020.

Στον τραπεζικό τομέα όπου οι δομές εταιρικής διακυβέρνησης είναι πιο ώριμες, το 2021 η σχετική αναλογία αμοιβών εκτελεστικών μελών σε σχέση με μη εκτελεστικά ήταν 42:58, ενώ στις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις η αναλογία αυτή ήταν 88:12 και στις μεγάλες 84:16.

Περίπου το 80% των συνολικών αμοιβών του 2021 λαμβάνεται από εκτελεστικά μέλη ΔΣ.



Παράλληλα, σε επίπεδο CEO διαπιστώνεται ότι:

1

Η μέση αμοιβή των CEO αυξήθηκε το 2021 κατά 9% σε σχέση με το 2020.

2

Στο σύνολο των εταιριών, η μέση αμοιβή των CEO το 2021 ανέρχεται σε €0,48 εκ..

3

Η μέση αμοιβή των CEO το 2021 ανερχόταν σε 1,1εκ. στις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις, 0,4εκ. στις μεγάλες, 0,27εκ. στις μεσαίες και 0,07εκ. στις μικρές.

1. Δείγμα εταιριών

Η ανάλυση περιλαμβάνει 111 Εισηγμένες εταιρίες στην Κύρια Αγορά του Χρηματιστηρίου Αθηνών, οι οποίες δεν βρίσκονταν σε επιτήρηση/αναστολή, κατηγοριοποιημένες εάν δεν πρόκειται για τραπεζικά ιδρύματα, σύμφωνα με την κεφαλαιοποίησή τους την 1/11/2022.



Σημειώνεται ότι δεν έχει γίνει κάποια στάθμιση ή προσαρμογή για ακραίες τιμές και οι αμοιβές που περιλαμβάνονται στους πίνακες που ακολουθούν και οι σχετικοί υπολογισμοί είναι επί των αμοιβών όπως προκύπτουν από τις σχετικές εκθέσεις αποδοχών.



Στις μεταβλητές αμοιβές περιλαμβάνονται ενδεικτικά χρηματικές αμοιβές βάσει επίτευξης στόχων/απόδοσης, μετοχές, λοιπές μη σταθερές αμοιβές.

Κατηγορία	#	%
Banks	5	5%
Very Large	14	13%
Large	16	14%
Medium	28	25%
Small	48	43%
	111	100%

Η κατηγοριοποίηση εκτός τραπεζικών ιδρυμάτων, ανάλογα με την κεφαλαιοποίηση αναλύεται ως εξής:



Very Large	>800εκ.
Large	<800εκ.
Medium	<200εκ.
Small	<50εκ.

1. Δείγμα εταιριών

Κατηγοριοποίηση των εταιριών ανάλογα με την κεφαλαιοποίησή τους

Banks

Επωνυμία

EUROBANK ERGASIAS (ΚΟ)
ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΚΟ)
ΑΛΡΗΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜ/ΧΩΝ ΑΕ
ΠΕΙΡΑΙΩΣ FINANCIAL HOLDINGS ΑΕ
ΑΤΤΙΣΑ BANK Α.Τ.Ε

Very Large

Επωνυμία

COCA-COLA HBC AG
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΠ/ΝΙΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ
ΟΠΑΠ Α.Ε. (ΚΟ)
ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΠΙΧ/ΣΗ ΗΛΕΚΤ/ΣΜΟΥ Α.Ε.
ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε. (ΚΟ)
ΤΕΡΝΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗ Α.Β.Ε.Τ.Ε.
ΠΡΟΝΤΕΑ Α.Ε.Ε.Α.Π
HELLENIC ENERGY ANON.ET.ΣΥΜΜΕΤ
ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ ΕΛΛΑΣ Α.Ε. (ΚΟ)
JUMBO ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡ. ΕΤ. (ΚΟ)
LAMBDA DEVELOPMENT Α.Ε.
ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ Α.Ε.
VIOHALCO SA/NY
TITAN CEMENT INTERNATIONAL S.A

Large

Επωνυμία

ΕΤΑΙΡΙΑ ΥΔΡΕΥΣΕΩΣ Α.Ε. (ΚΟ)
ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΡΕΛΙΑ (ΚΟ)
ΕΛΛΑΚΤΩΡ ΑΕ
ΑΥΤΟHELLAS Α.Ε. (ΚΟ)
CENERGY HOLDINGS S.A.(ΚΑ)
ΕΛΒΑΛΧΑΛΚΟΡ Α.Ε (ΚΟ)
ΑΕΡΟΠΟΡΙΑ ΑΙΓΑΙΟΥ (ΚΟ)
ΛΑΜΨΑ (ΑΝ. ΕΤ. ΕΛΛ. ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩ
ΓΡ. ΣΑΡΑΝΤΗΣ Α.Β.Ε.Ε. (ΚΟ)
QUEST ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε.
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΠΕΙΡ. (ΚΟ)
ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΚΡΗΤΗΣ Α.Β.Ε.Ε. (ΚΟ)
ΑΔΜΗΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε. (ΚΟ)
EPSILON NET Α.Ε. (ΚΟ)
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΘΕΣ/ΚΗΣ(ΚΟ)
ΑΤΤΙΣΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΑΕ

Επωνυμία

ΕΛ/ΚΑ ΧΡΗΜ/ΡΙΑ- ΧΑ Α.Ε ΣΥΜ/ΧΩΝ
ΚΡΙ-ΚΡΙ ΒΙΟΜ/ΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ (ΚΟ)
ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΘΡΑΚΗΣ ΕΤ.ΣΥΜ. Α.Ε.Ε.
TRASTOR Α.Ε. ΕΠΕΝΔ. ΑΚΙΝ. ΠΕΡ
REDS Α.Ε.
FOURLIS Α.Ε. (ΚΟ)
INTRAKOM Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ (ΚΟ)
IDEAL HOLDINGS Α.Ε.
ΘΕΣΣ/ΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΥΔ/ΣΕΩΣ Α.Ε.
ΙΑΤΡΙΚΟ ΑΘΗΝΩΝ Ε.Α.Ε. (ΚΟ)
ΕΝΤΕΡΣΟΦΤ Α.Ε.
ΑΒΑΞ Α.Ε. (ΚΟ)
INTRAKAT Α.Ε. (ΚΟ)
PREMIA ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔ
ΑΒΕ Α.Ε
FLEXORACK Α.Ε.Β.Ε.Π. (ΚΟ)
ΤΕΧΝΙΚΗ ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ Α.Ε.
ΙΝΤΕΡΛΑΪΦ Α.Α.Ε.Γ.Α.
PROFILE Α.Ε.Β.Ε. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ
BRIQ PROPERTIES Α.Ε.Ε.Α.Π (ΚΟ)
INTERCONTINENTAL INT.ΑΕΕΑΠ (ΚΟ)
ΑΛΟΥΜΥΛ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΑΛΟΥΜΙΝ.ΑΕ
ΠΛΑΙΣΙΟ COMPUTERS Α.Ε.Ε. (ΚΟ)
ΕΜΠ.ΕΙΣ.ΑΥΤ/ΤΩΝ, ΔΙΤΡΟΧΩΝ ΑΕ
ΠΑΠΟΥΤΣΑΝΗΣ ΑΒΕΕ ΚΑΤ/ΩΝ ΑΓΑΘΩΝ
ΙΚΤΙΝΟΣ ΕΛΛΑΣ Α.Ε. (ΚΟ)
ΕΛΤΟΝ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠ. Α.Ε.Β.Ε.
BYTE COMPUTER ΑΒΕΕ (ΚΟ)

Medium

Επωνυμία

ΔΑΙΟΣ ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΑΒΕΕ (ΚΟ)
ΕΛΑΣΤΡΟΝ ΑΕΒΕ
ΕΛΙΝΟΪΛ Α.Ε. (ΚΟ)
ΒΙΟΚΑΡΠΕΤ Α.Ε. (ΚΟ)
SPACE HELLAS Α.Ε. (ΚΟ)
Π. ΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.Β.Ε. (ΚΟ)
LOULIS FOOD INGREDIENTS Α.Ε.
INFORM Π. ΛΥΚΟΣ Α.Ε. ΣΥΜ. (ΚΟ)
ΓΕΝ. ΕΜΠΟΡΙΟΥ & Β/ΝΙΑΣ (ΚΟ)
ΜΕΝΑΚΟ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΗ Α.Β.Ε.Ε.
CENTRIC ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε.
ΡΕΒΟΙΛ Α.Ε.Ε.Π
ΣΙΔΜΑ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΗ ΑΕ (ΚΟ)
MARFIN INVEST.GROUP SA (ΚΟ)
ΚΤΗΜΑ ΚΩΣΤΑ ΛΑΖΑΡΙΔΗ Α.Ε. (ΚΟ)
Α.Σ. ΕΜΠΟΡ.-ΒΙΟΜ. ΕΤΑΙΡΙΑ Η/Υ
ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε. (ΚΟ)
Κ.Λ.Μ. Α.Ε. (ΚΟ)
Ο ΚΕΚΡΟΨ ΞΕΝΟΔ.ΤΟΥΡΙΣΤ. ΟΙΚΙ
ALPHA TRUST-ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ Α.Ε.Ε.Χ.
ΕΛΒΕ Α.Ε. (ΚΟ)
ΕΚΤΕΡ Α.Ε. (ΚΟ)
ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ Α.Β.Ε.Ε. (ΚΟ)
ΔΟΜΙΚΗ ΚΡΗΤΗΣ Α.Ε. (ΚΟ)

Small

Επωνυμία

MEDICON HELLAS Α.Ε. (ΚΟ)
ΒΟΓΙΑΤΖΟΓΛΟΥ Α.Ε.(ΚΟ)
ΚΛ/ΓΙΑ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Α.Β.Ε.Ε.
QUALITY & RELIABILITY Α.Β.Ε.Ε.
ΑΦΟΙ ΚΟΡΔΕΛΛΟΥ Α.Ε.Β.Ε. (ΚΟ)
ΠΑΠΑΠΑΝΑΓΙΩΤΟΥ ΑΒΕΕΑ-ΔΡΟΜΕΑΣ
ΙΛΥΔΑ Α.Ε. (ΚΟ)
ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ ΑΒΕΕ ΒΙΟΜ/ΝΙΑ ΓΑΛΑΚ.
UNIBIOS Α.Ε ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ
ΙΝΤΕΡΤΕΚ Α.Ε. ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΕΧΝ
ΕΥΡΩΣΥΜΒΟΥΛΟΙ Α.Ε. (ΚΟ)
ΚΥΡΙΑΚΟΥΛΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ Σ.Ε.
ΜΑΘΙΟΣ ΠΥΡΙΜΑΧΑ Α.Ε.
ΙΝΤΕΡΓΟΥΝΤ-ΞΥΛΕΜΠΟΡΙΑ ΑΤΕΝΕ (ΚΟ)
ΑΤΤΙΚΕΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ Α.Ε. (ΚΟ)
CPI Α.Ε. (ΚΟ)
ΣΩΛΗΝΟΥΡΓΕΙΑ ΤΖΙΡΑΚΙΑΝ ΠΡΟΦΙΛ
CNL CAPITAL ΕΚΕΣ -ΔΟΕΕ (ΚΟ)
ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ Κ. ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ
ΛΑΝΑΚΑΜ Α.Ε. (ΚΟ)
LOGISMOS Α.Ε. (ΚΟ)
Ε. ΠΑΙΡΗΣ Α.Β.Ε.Ε ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ (ΚΟ)
ΧΑΪΔΕΜΕΝΟΣ (ΚΟ)
ΑΦΟΙ Ι.&Β. ΛΑΔΕΝΗΣ Α.Ε.ΜΙΝΕΡΒ

2. Ανάλυση αμοιβών

Συνολικές αμοιβές και μέσες αμοιβές

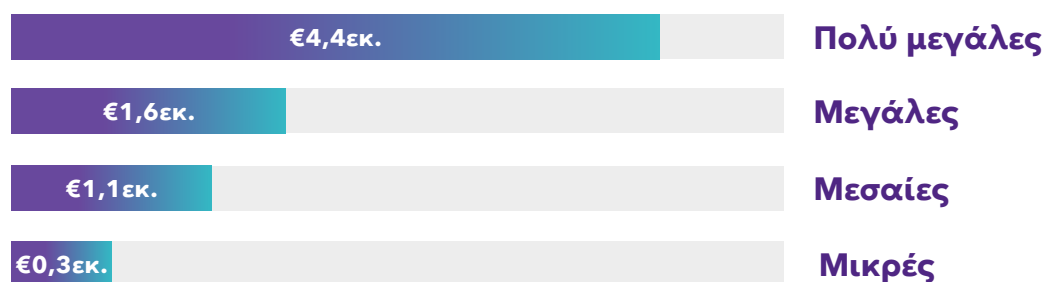
Παρατηρήθηκε 10% συνολική αύξηση στις αμοιβές που δόθηκαν το 2021 σε σχέση με το 2020. Η αύξηση οφείλεται κυρίως στις πολύ μεγάλες και μεγάλες επιχειρήσεις.



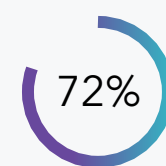
Στο σύνολο, το 72% των αμοιβών είναι σταθερές και όσο αυξάνεται το μέγεθος των επιχειρήσεων τόσο αυξάνεται η αναλογία μεταβλητών αμοιβών σε σχέση με τις σταθερές αμοιβές. Αυτό εξηγεί και τη μεγαλύτερη μεταβολή των αμοιβών που συνολικά δόθηκαν το 2021 στις μεγάλες επιχειρήσεις.

Με την ομαλοποίηση της επίδρασης της πανδημίας το 2021 και τη βελτίωση των αποτελεσμάτων των επιχειρήσεων, υπήρξε σχετική θετική επίδραση και στις αμοιβές των μελών ΔΣ ειδικότερα σε αυτές τις επιχειρήσεις με μεγαλύτερη αναλογία μεταβλητών αμοιβών.

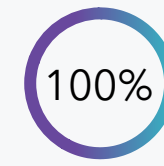
Ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης οι μέσες συνολικές αμοιβές ανά εταιρία ήταν το 2021 στις πολύ μεγάλες €4,4εκ., στις μεγάλες €1,6εκ., στις μεσαίες €1,1εκ. και στις μικρές €0,3εκ..



Αμοιβές σύνολο	2021	%	2020	%	Δ	% σταθερές 2021
Banks	10.120.822	7%	9.823.563	7%	3%	100%
Very Large	61.337.092	42%	52.070.141	39%	18%	60%
Large	25.161.523	17%	22.638.545	17%	11%	72%
Medium	31.995.764	22%	32.706.543	25%	-2%	88%
Small	16.505.409	11%	15.077.379	11%	9%	87%
	145.120.610	100%	132.316.171	100%	10%	72%



των αμοιβών παραμένουν σταθερές



των αμοιβών είναι σταθερές στις τράπεζες

+10%

συνολική αύξηση στις αμοιβές που δόθηκαν το 2021 σε σχέση με το 2020

Μέσες Αμοιβές σύνολο ανά εταιρία	2021	2020	Δ	% σταθερές 2021
Banks	2.024.164	1.964.713	3%	100%
Very Large	4.381.221	3.719.296	18%	60%
Large	1.572.595	1.414.909	11%	72%
Medium	1.142.706	1.168.091	-2%	88%
Small	343.863	314.112	9%	87%
	1.307.393	1.192.038	10%	74%

2. Ανάλυση αμοιβών

Αμοιβές εκτελεστικών και μη εκτελεστών μελών

Όσο μεγαλύτερο το μέγεθος της επιχείρησης, τόσο υψηλότερη φαίνεται να είναι η αναλογία των αμοιβών των εκτελεστικών μελών σε σχέση με αυτές των μη εκτελεστικών.

Οι συνολικές αμοιβές των εκτελεστικών μελών το 2021 σε σχέση με το 2020,

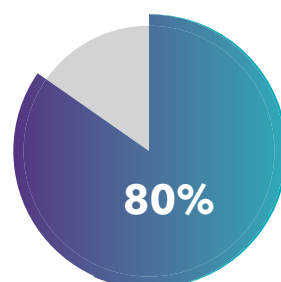
αυξήθηκαν κατά 11%, ενώ των μη εκτελεστικών κατά 4%. Εκτός από τις μεσαίες επιχειρήσεις, στις πολύ μεγάλες, στις μεγάλες και στις μικρές επιχειρήσεις, οι αμοιβές των εκτελεστικών μελών αυξήθηκαν το 2021 στο σύνολό τους κατά 21%, 16% και 14% αντίστοιχα.



Στον τραπεζικό τομέα όπου οι δομές εταιρικής διακυβέρνησης είναι πιο ώριμες, το 2021 η σχετική αναλογία αμοιβών εκτελεστικών μελών σε σχέση με μη εκτελεστικά ήταν 42:58, ενώ στις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις η αναλογία αυτή ήταν 88:12 και στις μεγάλες 84:16.

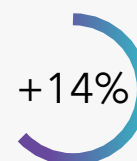
Με βάση το benchmark του τραπεζικού τομέα παρέχεται ένδειξη, για τις λοιπές επιχειρήσεις, επαναξιολόγησης των αμοιβών των μη εκτελεστικών μελών τους, με σκοπό την ενίσχυση της εμπλοκής των μελών του ΔΣ και την προσέλκυση υψηλής ποιότητας μελών.

Περίπου το 80% των συνολικών αμοιβών του 2021 λαμβάνεται από εκτελεστικά μέλη.

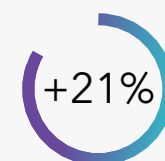
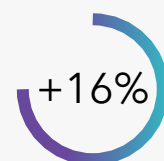


■ Εκτελεστικά μέλη
■ Μη εκτελεστικά μέλη

Αμοιβές σύνολο	2021			2020			Δ Εκτ.	Δ Μη
	Εκτελεστικά	Μη εκτελεστικά	% Εκτελεστικά	Εκτελεστικά	Μη εκτελεστικά	% Εκτελεστικά		
Banks	4.203.911	5.916.910	42%	4.768.310	5.055.253	49%	-12%	17%
Very Large	53.805.164	7.531.929	88%	44.596.389	7.473.752	86%	21%	1%
Large	21.117.060	4.044.464	84%	18.207.034	4.431.510	80%	16%	-9%
Medium	24.675.348	7.320.416	77%	25.987.567	6.718.976	79%	-5%	9%
Small	12.521.008	3.984.401	76%	10.959.909	4.117.470	73%	14%	-3%
	116.322.490	28.798.119	80%	104.519.209	27.796.962	79%	11%	4%



αύξηση στις αμοιβές των εκτελεστικών μελών το 2021 στο σύνολό τους, στις μεσαίες, στις πολύ μεγάλες, στις μεγάλες και στις μικρές επιχειρήσεις



+11 %

αύξηση στις συνολικές αμοιβές των εκτελεστικών μελών το 2021 σε σχέση με το 2020

+4 %

αύξηση στις συνολικές αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών το 2021 σε σχέση με το 2020

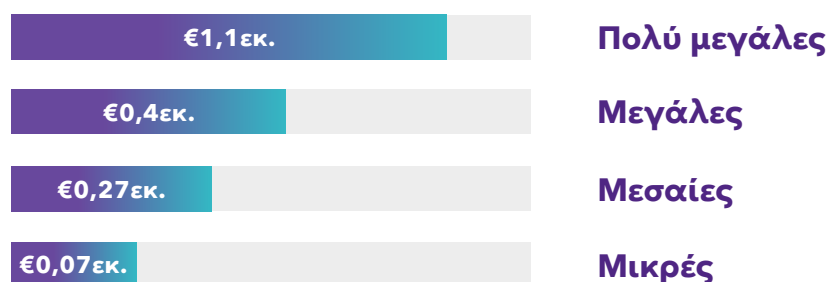
2. Ανάλυση αμοιβών

Αμοιβές CEO

Οι πίνακες δεξιά παρουσιάζουν το lower quartile (Q1), median και upper quartile (Q3) των αμοιβών των CEO για τα έτη 2021, 2020 ανά μέγεθος εταιριών.

Όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης, τόσο αυξάνεται η διάμεσος των αμοιβών που κερδίζουν οι CEO.

Η μέση αμοιβή των CEO το 2021 ανερχόταν σε 1,1εκ. στις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις, 0,4εκ. στις μεγάλες, 0,27εκ. στις μεσαίες και 0,07εκ. στις μικρές.



Η μέση αμοιβή των CEO αυξήθηκε το 2021 σε σχέση με το 2020 κατά 9%. Στο σύνολο των εταιριών, η μέση αμοιβή των CEO το 2021 ανέρχεται σε 0,48εκ..



+9 %

αύξηση της μέσης αμοιβής των CEO το 2021 σε σχέση με το 2020

Μέση αμοιβή CEO				
2021	2020	Δ	2021 % σταθερών	2020 % σταθερών
477.365	437.762	9%	75%	78%

Αμοιβές CEO - Banks			
	2021	2020	Δ%
Q3	413.207	385.397	7,2%
Median	361.607	336.495	7,5%
Q1	314.364	304.807	3,1%

Αμοιβές CEO - Very Large			
	2021	2020	Δ%
Q3	3.443.135	2.397.718	43,6%
Median	1.093.682	1.119.584	-2,3%
Q1	852.878	612.712	39,2%

Αμοιβές CEO - Large			
	2021	2020	Δ%
Q3	551.140	719.315	-23,4%
Median	405.078	215.699	87,8%
Q1	73.462	54.329	35,2%

Αμοιβές CEO - Medium			
	2021	2020	Δ%
Q3	472.988	474.078	-0,2%
Median	267.331	256.642	4,2%
Q1	166.143	117.981	40,8%

Αμοιβές CEO - Small			
	2021	2020	Δ%
Q3	155.830	139.349	11,8%
Median	65.783	75.350	-12,7%
Q1	15.611	17.930	-12,9%

Αμοιβές CEO ανά κατηγορία εταιρίας

Q1| lower quartile
Median quartile
Q3| upper quartile

2. Ανάλυση αμοιβών

Αμοιβές σε κερδοφόρες / ζημιογόνες επιχειρήσεις

Οι 95 εταιρίες του δείγματος, ήταν το 2021 κερδοφόρες (θετικά κέρδη μετά φόρων) και οι 16 ζημιογόνες, ενώ το 2020 ήταν κερδοφόρες οι 74 και ζημιογόνες οι 37.



Στις κερδοφόρες εταιρίες η αύξηση αυτή αφορούσε το 65% των εταιριών, ενώ οι υπόλοιπες προέβησαν σε μείωση των συνολικών αμοιβών που κατέβαλαν το 2021 σε σχέση με το 2020.

Ακόμα και στις ζημιογόνες εταιρίες η αύξηση αυτή αφορούσε το 44% των εταιριών, ενώ οι υπόλοιπες προέβησαν σε μείωση των συνολικών αμοιβών που κατέβαλαν το 2021 σε σχέση με το 2020.

Οι 69 εταιρίες αύξησαν το 2021 σε σχέση με το 2020 τις αμοιβές που κατέβαλαν στα μέλη ΔΣ τους.

Παρά το ότι στις μικρές επιχειρήσεις οι μεταβλητές αμοιβές είναι μικρό μέρος των συνολικών αμοιβών, εντούτοις φαίνεται τελικά ότι στο σύνολό των αμοιβών που

παρέχονται, οι μικρές επιχειρήσεις έχουν καλύτερα αντανακλαστικά αναφορικά με προσαρμογή των αμοιβών των μελών ΔΣ σε περίπτωση ζημιογόνων χρήσεων.

Σε σχέση με την αύξηση του EBITDA και των ΚΜΦ το 2021, η σχετική αύξηση των αμοιβών ήταν αναλογικά σημαντικά μικρότερης κλίμακας.

Εκτός από τις τράπεζες, στις λοιπές επιχειρήσεις, το 2021 παρά το ότι αβεβαιότητες παρέμεναν αναφορικά με την πανδημία, εντούτοις με τη μερική ομαλοποίηση της υπήρξε

ισχυρή αύξηση του EBITDA και της τελικής κερδοφορίας των επιχειρήσεων και μέρος αυτής της αύξησης αποτυπώθηκε και στην αύξηση των αμοιβών των μελών ΔΣ.

Εταιρίες σύνολο (αριθμός)	2021		2020	
	Κερδοφόρες	Ζημιογόνες	Κερδοφόρες	Ζημιογόνες
Banks	3	2	3	2
Very Large	12	2	11	3
Large	14	2	11	5
Medium	25	3	23	5
Small	41	7	26	22
	95	16	74	37

Κερδοφόρες εταιρίες (αριθμός)	2021 Κερδοφόρες			Ζημιογόνες εταιρίες (αριθμός)	2021 Ζημιογόνες		
	Αύξηση αμοιβών	Μείωση αμοιβών	% εταιριών που αύξησαν		Αύξηση αμοιβών	Μείωση αμοιβών	% εταιριών που αύξησαν
Banks	2	1	67%	Banks	1	1	50%
Very Large	9	3	75%	Very Large	2	0	100%
Large	10	4	71%	Large	1	1	50%
Medium	16	9	64%	Medium	2	1	67%
Small	25	16	61%	Small	1	6	14%
	62	33	65%		7	9	44%

	2021		
	Μέση μεταβολή αμοιβών	Μέση μεταβολή EBITDA	Μέση μεταβολή ΚΜΦ
Banks	5%	-65%	-140%
Very Large	24%	253%	130%
Large	29%	114%	5243%
Medium	13%	89%	180%
Small	31%	48%	1624%

2. Ανάλυση αμοιβών

Δείκτες σε σχέση με κερδοφορία / κεφαλαιοποίηση

Στις κερδοφόρες μικρές επιχειρήσεις, ο μέσος δείκτης αμοιβών προς EBITDA το 2021 ανέρχεται σε 12,6%, ενώ το 2020 ο δείκτης αυτός ανέρχεται σε 28,1%.

Στις ζημιογόνες μικρές επιχειρήσεις, ο μέσος δείκτης αμοιβών προς EBITDA το 2021 ανέρχεται σε 24,9%, ενώ το 2020 ο δείκτης αυτός ανέρχεται σε 69%.

Στις κερδοφόρες μικρές επιχειρήσεις ο μέσος δείκτης αμοιβών προς ΚΜΦ το 2021 ανέρχεται σε 36,6%, ενώ το 2020 ο δείκτης αυτός ανέρχεται σε 65,2%.

Στις ζημιογόνες μικρές επιχειρήσεις ο μέσος δείκτης αμοιβών προς ΚΜΦ το 2021 ανέρχεται σε 64,0%, ενώ το 2020 ο δείκτης αυτός ανέρχεται σε 404,8%.



Παρατηρώντας τους υψηλούς δείκτες αμοιβών σε σχέση με την κερδοφορία των επιχειρήσεων ακόμα και στις ζημιογόνες και ειδικότερα στις μεσαίες και τις μικρές, γίνεται εμφανές ότι θα πρέπει οι αμοιβές να ευθυγραμμίζονται καλύτερα με την πραγματική απόδοση των επιχειρήσεων ώστε να διασφαλίζεται καλύτερα η αρχή «πληρωμή για απόδοση».

Ο μέσος δείκτης αμοιβών προς κεφαλαιοποίηση, των εισηγμένων επιχειρήσεων του δείγματος, κυμαίνεται το 2021 μεταξύ 0,1% σε τράπεζες και μεγάλες επιχειρήσεις και 1,1% στις μικρές επιχειρήσεις.

Μέσος δείκτης Αμοιβές/ EBITDA κερδοφόρες	2021	2020	Μέσος δείκτης Αμοιβές/ EBITDA ζημιογόνες	2021	2020
Banks	0,2%	3,5%	Banks	0,1%	0,2%
Very Large	1,2%	2,0%	Very Large	0,6%	6,0%
Large	2,1%	3,0%	Large	4,7%	4,8%
Medium	9,9%	11,6%	Medium	17,8%	138,7%
Small	12,6%	28,1%	Small	24,9%	69,0%

Μέσος δείκτης Αμοιβές/ ΚΜΦ κερδοφόρες	2021	2020	Μέσος δείκτης Αμοιβές/ ΚΜΦ ζημιογόνες	2021	2020
Banks	0,7%	2,7%	Banks	0,1%	0,2%
Very Large	2,1%	3,6%	Very Large	6,8%	3,3%
Large	4,0%	21,5%	Large	14,8%	2,2%
Medium	16,3%	39,4%	Medium	7,9%	31,9%
Small	36,6%	65,2%	Small	64,0%	404,8%

Μέσος δείκτης αμοιβές/ κεφαλαιοποίηση	2021
Banks	0,1%
Very Large	0,1%
Large	0,2%
Medium	0,6%
Small	1,1%



Επικοινωνήστε με τα εξειδικευμένα στελέχη μας

Τα εξειδικευμένα και έμπειρα στελέχη της Grant Thornton, κατέχουν σαφή εικόνα για την πολιτική αποδοχών των μελών ΔΣ των εισηγμένων εταιριών, καθώς και για τον ευρύτερο τρόπο λειτουργίας τους μέσα σε ένα ταχύτατα μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον. Παράλληλα, βρίσκονται δίπλα σας προκειμένου

να σας βοηθήσουν να κατανοήσετε πλήρως τους Κανονισμούς Λειτουργίας και την Πολιτική Αποδοχών της εκάστοτε εταιρίας, καθώς και να πραγματοποιήσετε τα επόμενα βήματά σας, συμβαδίζοντας πλήρως με τον νόμο εταιρικής διακυβέρνησης Ν.4706/2020.



Μανόλης Μιχαλιός
Partner, Head of Assurance

E manolis.michalios@gr.gt.com



Θανάσης Ξύνας
Partner, Assurance

E thanasis.xynas@gr.gt.com



Αθηνά Μουστάκη
Partner, Head of Environmental,
Social, Governance, Risk & Compliance

E athina.moustaki@gr.gt.com



[grant-thornton.gr](https://www.grant-thornton.gr)

© 2023 Grant Thornton. All rights reserved.

'Grant Thornton' refers to the brand under which the Grant Thornton member firms provide assurance, tax and advisory services to their clients and/or refers to one or more member firms, as the context requires. Grant Thornton Greece is a member firm of Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL and the member firms are not a worldwide partnership. GTIL and each member firm is a separate legal entity. Services are delivered by the member firms. GTIL and its member firms are not agents of, and do not obligate, one another and are not liable for one another's acts or omissions.