ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Υπεύθυνη Μονάδα Αποτύπωσης / αναθεώρησης	Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού (και ειδικότερα η Διεύθυνση Αποδοχών και Εργασιακών Σχέσεων) με την καθοδήγηση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων
Έκδοση	**7η**
Ημερομηνία Ισχύος	**30/10/2026**
Έγκριση από	Γενική Συνέλευση

Εκδόσεις εγγράφου

v.1.0	26/06/2020	Πρώτη εγκεκριμένη έκδοση
v.2.0	25/06/2021	Δεύτερη εγκεκριμένη έκδοση
v.3.0	06/09/2023	Τρίτη εγκεκριμένη έκδοση
v.4.0	11/07/2024	Τέταρτη εγκεκριμένη έκδοση
v.5.0	16/07/2025	Πέμπτη εγκεκριμένη έκδοση
v.6.0	19/06/2026	Έκτη εγκεκριμένη έκδοση

v.7.0		**Έβδομη εγκεκριμένη έκδοση**

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή 3

1.1 Σκοπός 3

1.2. Ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο 4

2. Πεδίο Εφαρμογής 6

3. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών 6

4. Αποδοχές και Παροχές Μελών ΔΣ 7

4.1 Αποδοχές και Παροχές μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. 7

4.1.1 Σημαντικότητα αμοιβής για τα ανεξάρτητα μη Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ 8

4.2 Αποδοχές και Παροχές Εκτελεστικών Μελών ΔΣ 9

4.2.1 Σταθερές αποδοχές 10

4.2.2 Μεταβλητές αποδοχές 11

4.2.3 Malus & Clawback διατάξεις 12

4.2.4 Παροχές-Δαπάνες 13

4.2.5 Συμβάσεις 14

5. Αποδοχές και Παροχές Γενικών Διευθυντών και Διευθυντών 14

5.1 Σταθερές Αποδοχές 15

5.2 Μεταβλητές Αποδοχές 16

5.3 Malus & Clawback διατάξεις 17

5.4 Παροχές-Δαπάνες 18

6. Μέτρα για την αποφυγή και την διαχείριση σύγκρουσης συμφερόντων 18

7. Διακυβέρνηση Πλαισίου Αποδοχών 19

7.1 Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών 19

7.2 Διακυβέρνηση Αποδοχών 20

7.3 Διακυβέρνηση ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών μελών ΔΣ, Γενικών Διευθυντών και Διευθυντών 20

7.4 Υποχρεώσεις δημοσιότητας 22

7.4.1 Υποχρεώσεις δημοσιότητας Πολιτικής Αποδοχών 22

7.4.2 Υποχρεώσεις δημοσιότητας ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών 22

8. Περιορισμοί Πολιτικής Αποδοχών 22
9. Ισχύς της Πολιτικής Αποδοχών 22
10. Παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών 22
11. Στοιχεία του άρθρου 111 παρ. 2 του Ν. 4548/2018 23
Παράρτημα Ι 24

1. Εισαγωγή

1.1 Σκοπός

Η ανώνυμη εταιρία με την επωνυμία «ΕΤΑΙΡΙΑ ΥΔΡΕΥΣΕΩΣ ΚΑΙ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΕΩΣ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ» και τον διακριτικό τίτλο «Ε.ΥΔ.Α.Π. Α.Ε.» ή «Ε.ΥΔ.Α.Π.» (εφεξής, η «Εταιρία»), οι μετοχές της οποίας ~~διαπραγματεύονται~~ **αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης** στην Κύρια Αγορά του ~~Χρηματιστηρίου Αθηνών~~ **Euronext Athens** -, στο πλαίσιο συμμόρφωσής της με τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας για τις ανώνυμες εταιρίες (Ν. 4548/2018), τη νομοθεσία περί εταιρικής διακυβέρνησης εισηγμένων εταιριών (Ν. 4706/2020) και τις διατάξεις του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει, κατήρτισε την παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφεξής «Πολιτική»), προκειμένου να θεσπίσει και να εφαρμόσει, **κατά τρόπο διαφανή, σαφή και κατανοητό,** τις βασικές αρχές και τους κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών (εκτελεστικών και μη εκτελεστικών) του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) **καθώς και των Γενικών Διευθυντών και Διευθυντών, των οποίων οι θέσεις πληρώνονται σύμφωνα με τις παρ. 1, 2 και 3 του άρθρου 68 του Ν. 5301/2026** ~~κατά τρόπο διαφανή, σαφή και κατανοητό~~ **.**

Ο σκοπός της παρούσας Πολιτικής περιλαμβάνει τα κάτωθι:

- Τη διασφάλιση της συμμόρφωσης της Εταιρίας με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο.
- Την προώθηση των συμφερόντων, της δημιουργίας μακροπρόθεσμης αξίας και της βιώσιμης ανάπτυξης της Εταιρίας καθώς και την εξυπηρέτηση των στρατηγικών της στόχων.
- Τη διασφάλιση του αισθήματος δίκαιης ανταμοιβής, δέσμευσης και επιβράβευσης.
- Τη διασφάλιση της αντιστοιχίας του ύψους των αμοιβών με τα προσόντα και τη συνεισφορά των ως άνω προσώπων στην Εταιρία.
- Τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας των αποδοχών, εξασφαλίζοντας τη δημιουργία αξίας για την Εταιρία, τους εργαζομένους και τους μετόχους.

- Την παρακολούθηση των καλών πρακτικών της αγοράς αναφορικά με τις αποδοχές μελών ΔΣ και **στελεχών και** την εναρμόνιση της Εταιρίας με αυτές, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι είναι εισηγμένη και ότι λειτουργεί με βάση τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας, ως οντότητα δημοσίου συμφέροντος, την πλειοψηφία του μετοχικού κεφαλαίου της οποίας κατέχει το Ελληνικό Δημόσιο δυνάμει του άρθρου 64 του Ν. 5045/2023.
- Τη διασφάλιση ότι οι αποδοχές που διέπει η Πολιτική θα καθορίζονται λαμβάνοντας υπόψιν τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζόμενων της Εταιρίας.
- Την ευθυγράμμιση των αμοιβών με την κερδοφορία, την κεφαλαιακή επάρκεια και τη ρευστότητα της Εταιρίας.
- Την προσέλκυση, διακράτηση και παρακίνηση ικανών στελεχών που προσθέτουν αξία στην Εταιρία με τις ικανότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία τους και διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα για την άσκηση των στρατηγικών και ελεγκτικών τους καθηκόντων, καθώς και την κατάλληλη εξειδίκευση και επαγγελματική εμπειρία για την ανάπτυξη και εφαρμογή του στρατηγικού και επιχειρηματικού σχεδίου της Εταιρίας.
- Τη διασφάλιση ότι οι αποδοχές και παροχές που καθορίζει η Πολιτική λαμβάνουν υπόψιν το μέγεθος της Εταιρίας, την πολυπλοκότητα της δράσης της, την έκταση των αρμοδιοτήτων των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, τον βαθμό ευθύνης τους, την εταιρική στρατηγική, τους σκοπούς της Εταιρίας και την πραγμάτωση αυτών.

Κατά την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής ελήφθησαν υπόψη όλα τα ανωτέρω και τηρήθηκε η αρχή της καταβολής αμοιβών με γνώμονα το εύλογο και δίκαιο μέτρο προς τα πρόσωπα που επιλέγονται ως τα καταλληλότερα και με καλύτερη επίδοση, συνεκτιμώντας τις ανάγκες και τη φύση της εκάστοτε θέσης ή λειτουργικού ρόλου. ~~καθώς και την ευημερία της Εταιρείας, τη μακροχρόνια ενίσχυση της αξίας της και τη βιώσιμη ανάπτυξή της.~~

Η διάρθρωση των αποδοχών που προβλέπεται στην παρούσα Πολιτική έχει σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε να υποστηρίζει την υλοποίηση της επιχειρηματικής στρατηγικής της Εταιρείας, να προάγει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της και να ενισχύει τη βιώσιμη ανάπτυξή της. Προς τον σκοπό αυτό, οι σταθερές αποδοχές διασφαλίζουν την προσέλκυση και διακράτηση στελεχών με τα απαιτούμενα προσόντα και εμπειρία, ενώ οι μεταβλητές αποδοχές, όπου προβλέπονται, συνδέονται με την επίτευξη προκαθορισμένων εταιρικών στόχων και δεικτών απόδοσης, οι οποίοι ευθυγραμμίζονται με το στρατηγικό και επιχειρηματικό σχέδιο της Εταιρείας και λαμβάνουν υπόψη τη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας και τη χρηστή διαχείριση των κινδύνων.

Η Πολιτική διατίθεται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας www.eydap.gr

1.2. Ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο

- Νόμος 5301/2026, Κεφάλαιο Γ' «Ρυθμίσεις για τις εταιρείες Ύδρευσης και

Αποχέτευσης».

- Νόμος 5106/2024 «Ρυθμίσεις για την αντιμετώπιση των πολυεπίπεδων επιπτώσεων της κλιματικής αλλαγής στους τομείς: α) της διαχείρισης υδάτων, β) της διαχείρισης και προστασίας των δασών, γ) της αστικής ανθεκτικότητας και πολιτικής, δ) της καταπολέμησης της αυθαίρετης δόμησης, ε) της ενεργειακής ασφάλειας και άλλες επείγουσες διατάξεις».
- Νόμος 5045/2023 «Ενίσχυση του εισοδήματος των μισθωτών, των νέων, της οικογένειας και της εργασίας - Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις».
- Νόμος 5037/2023 «Μετονομασία της Ρυθμιστικής Αρχής Ενέργειας σε Ρυθμιστική Αρχή Αποβλήτων, Ενέργειας και Υδάτων και διεύρυνση του αντικειμένου της με αρμοδιότητες επί των υπηρεσιών ύδατος και της διαχείρισης αστικών αποβλήτων, ενίσχυση της υδατικής πολιτικής Εκσυγχρονισμός της νομοθεσίας για τη χρήση και παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές μέσω της ενσωμάτωσης των Οδηγιών ΕΕ 2018/2001 και 2019/944 Ειδικότερες διατάξεις για τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας και την προστασία του περιβάλλοντος».
- Νόμος 4812/2021 «Κύρωση της από 24.3.2021 τροποποίησης της από 3.2.2020 επιμέρους Σύμβασης Δωρεάς για το Έργο Ι [Παράρτημα 5 του ν. 4564/2018] και της από 13.5.2021 τροποποίησης της από 6.9.2018 σύμβασης δωρεάς μεταξύ του Ιδρύματος «Κοινωφελές Ίδρυμα Σταύρος Σ. Νιάρχος» και του Ελληνικού Δημοσίου για την ενίσχυση και αναβάθμιση των υποδομών στον τομέα της υγείας και των Παραρτημάτων της, ρυθμίσεις για την αντιμετώπιση της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και άλλες διατάξεις».
- Νόμος 4706/2020 «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις».
- Νόμος 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών».
- Νόμος 4387/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας- Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού - συνταξιοδοτικού συστήματος - Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις».
- Νόμος 4354/2015 «Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων».
- Νόμος 3429/2005 «Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί (Δ.Ε.Κ.Ο.)».
- Νόμος 2744/1999 «Ρυθμίσεις θεμάτων της Εταιρίας Υδρεύσεως και Αποχετεύσεως Πρωτευούσης (Ε.ΥΔ.Α.Π.) και άλλες διατάξεις».
- Νόμος 1068/1980 «Περί συστάσεως ενιαίου φορέως υδρεύσεως – αποχετεύσεως πρωτευούσης».

Ταυτόχρονα, λαμβάνονται υπόψη και ισχύουν οι διατάξεις του Καταστατικού, του Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρίας, του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, καθώς και οι όροι των σχετικών Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική εφαρμόζεται σε επίπεδο μητρικής Εταιρίας.

Η Πολιτική θεσπίζεται και εφαρμόζεται για: ~~τα~~

- **τα** Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) (εκτελεστικά και μη, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου του ΔΣ)
- **τους Γενικούς Διευθυντές και Διευθυντές, των οποίων οι θέσεις πληρώνονται σύμφωνα με τις παρ. 1, 2 και 3 του άρθρου 68 του Ν. 5301/2026 (εφεξής «Γενικοί Διευθυντές και Διευθυντές»).**

~~Σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 1 εδ. α' του Ν. 4548/2018, η Πολιτική Αποδοχών δύναται να εφαρμόζεται κατόπιν απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου μετά από εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και για τους γενικούς διευθυντές, εφόσον όμως αυτό επιτρέπεται βάσει του εκάστοτε ισχύοντος θεσμικού και εποπτικού πλαισίου που διέπει τη λειτουργία της Εταιρίας.~~

3. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών

Οι αποδοχές που δύνανται να χορηγούνται στα πρόσωπα που εμπίπτουν στο εφαρμοστικό πεδίο της παρούσας Πολιτικής, διακρίνονται στις εξής κατηγορίες:

- Σταθερές αποδοχές: ~~Αυτές σ~~Στοχεύουν στην **σταθερή** ανταμοιβή των προσώπων που υπάγονται στην Πολιτική Αποδοχών ανάλογα με:

  i. τη θέση εργασίας (ευθύνες και αρμοδιότητες) και τη σχετική βαρύτητα που έχει για την Εταιρία,
  ii. την εμπειρία και τεχνογνωσία που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων της θέσης,
  iii. τις αποδοχές που δίνουν για παρόμοιες θέσεις ομοειδείς εταιρείες, όπως αυτές προκύπτουν από Έρευνες Αποδοχών της Ελληνικής αγοράς.

- Μεταβλητές αποδοχές (Bonus): ~~Οι αποδοχές αυτές εξαρτώνται από τα στοιχεία αξιολόγησης της απόδοσης των υπαγόμενων στην Πολιτική Αποδοχών προσώπων, ή/και από τα αποτελέσματα της Εταιρίας.~~ Οι μεταβλητές αποδοχές στοχεύουν στην επιβράβευση της προσπάθειάς των **υπαγομένων στην παρούσα προσώπων και στην ενίσχυση των κινήτρων και της αποδοτικότητας των στελεχών για την προώθηση της στρατηγικής κατεύθυνσης που έχει υιοθετήσει το Δ.Σ. Οι αποδοχές αυτές εξαρτώνται από την επίτευξη στόχων, τα στοιχεία ατομικής αξιολόγησης των υπαγόμενων στην Πολιτική Αποδοχών προσώπων και από την οικονομική κατάσταση της Εταιρίας (επίπεδα κεφαλαίου και ρευστότητας άνω των ορισθέντων στο σύστημα διάθεσης ανάληψης κινδύνων και επαρκή επίπεδα κερδοφορείας, δες Παράρτημα Ι). Τα ποσά μεταβλητών αποδοχών υπολογίζονται ως ποσοστό της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών των δικαιούχων**.

- Παροχές: (π.χ. ομαδικά ασφαλιστήρια, εταιρικό αυτοκίνητο, κινητό, **εταιρική πιστωτική κάρτα,** δωρεάν διάθεση προϊόντων, έξοδα κίνησης κ.α.), **προσφέρονται σε στελέχη της εταιρίας για κάλυψη επαγγελματικών εξόδων ή/και ως πακέτο παροχών με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας** της Εταιρίας όσον αφορά την προσέλκυση και διακράτηση στελεχών.

4. Αποδοχές και Παροχές Μελών ΔΣ

4.1 Αποδοχές και Παροχές μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν τα εξής:

- Πρόεδρος του ΔΣ: Ο Πρόεδρος του ΔΣ λαμβάνει:
  - σταθερές ετήσιες αποδοχές (μηνιαία καταβολή)
  - επιπλέον ετήσια αμοιβή (κατά αποκοπήν) για τις παραστάσεις του/της στο ΔΣ
  - μηνιαία αποζημίωση για έξοδα παράστασης και κίνησης
- Λοιπά Μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ: Τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ λαμβάνουν:
  - ετήσια αμοιβή (κατά αποκοπήν) για τις παραστάσεις τους στο ΔΣ
  - μηνιαία αποζημίωση για έξοδα παράστασης και κίνησης

Τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένου και του Προέδρου του ΔΣ δύνανται να λαμβάνουν επιπλέον αποδοχές για τη συμμετοχή τους ή την Προεδρία τους στις εξής Επιτροπές:

- Επιτροπή Ελέγχου
- Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων
- Επιτροπή Στρατηγικής, Καινοτομίας και Βιώσιμης Ανάπτυξης
- Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων
- Επιτροπή Κανονιστικής Συμμόρφωσης

Οι αποδοχές αυτές περιλαμβάνουν:

- αμοιβή ανά συνεδρίαση: Οι αμοιβές των μελών των Επιτροπών είναι χαμηλότερες από τις αμοιβές των Προέδρων και εξαρτώνται από τον βαθμό εξειδίκευσης, το χρόνο απασχόλησης και την ευθύνη των μελών. Για το ρόλο του Προέδρου των Επιτροπών ΔΣ, προβλέπεται υψηλότερη αμοιβή ανά συνεδρίαση για να καλυφθεί ο χρόνος που απαιτείται να διαθέσει για το συντονισμό και την οργάνωση των εργασιών της Επιτροπής, καθώς και την προετοιμασία των συνεδριάσεων. Ορίζεται ανώτατο όριο αμοιβών για τα μέλη και τον Πρόεδρο των Επιτροπών, βάσει του αριθμού συνεδριάσεων.
- μηνιαία αποζημίωση για έξοδα παράστασης και κίνησης που αφορούν σε

συνεδριάσεις των διαφόρων Επιτροπών.

Επιπλέον, τα μη εκτελεστικά μέλη μπορεί να κληθούν να συμμετάσχουν σε λοιπές Επιτροπές της Εταιρίας εκτός ΔΣ που προβλέπονται από τον Κανονισμό Προσωπικού (π.χ. Πειθαρχικό και το Υπηρεσιακό συμβούλιο), με δυνατότητα παροχής πρόσθετων σταθερών αμοιβών ή/και εξόδων μετακίνησης ακόμη και διαμονής σε περίπτωση που απαιτείται παράσταση εκτός έδρας, το ύψος των οποίων θα καθορίζεται με αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την Απόφαση τοποθέτησης του Μέλους.
~~Παράβαση των απαιτήσεων παρουσίας των μη εκτελεστικών μελών στις συνεδριάσεις του ΔΣ ή και των Επιτροπών του, έχουν ως αποτέλεσμα αρχικά τη σύσταση από τον Πρόεδρο του ΔΣ και των αντίστοιχων Επιτροπών και ανάλογα με τη φύση του προβλήματος που αντιμετωπίζει το μέλος δύναται να αποφασιστεί και η πιθανή αντικατάστασή του.~~

Πέραν των ανωτέρω αποδοχών και των αναφερόμενων στο κεφ. 4.2.4 Παροχών, δεν καταβάλλεται οποιαδήποτε άλλη αμοιβή ή/και παροχή στα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ. Συγκεκριμένα, τα μη εκτελεστικά μέλη δεν δικαιούνται μεταβλητές αποδοχές, συμπληρωματική σύνταξη, ούτε συμμετοχή σε προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης, ούτε πληρωμές συνδεδεμένες με τη λήξη της θητείας τους στο ΔΣ και τις Επιτροπές του, με εξαίρεση την ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης στελεχών διοίκησης, η οποία αφορά και στα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ.

Το σύνολο των αποδοχών και των τυχόν αποζημιώσεων των μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ αναφέρονται σε χωριστή κατηγορία στο προσάρτημα των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων.

Οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών καταβάλλονται σε μηνιαία βάση και υπόκεινται στις προβλεπόμενες κρατήσεις σύμφωνα με την εγκεκριμένη Πολιτική καθώς και την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία. Οι αποδοχές τίθενται σε ετήσια αναθεώρηση προκειμένου να διασφαλίζεται ότι παραμένουν σε ικανοποιητικό επίπεδο προκειμένου να προσελκύουν υψηλού επιπέδου άτομα με τα κατάλληλα προσόντα και εμπειρία τα οποία θα παρέχουν και θα αφιερώνουν την απαιτούμενη συνεισφορά, δέσμευση και χρόνο στο ΔΣ. Για το σκοπό αυτό, λαμβάνονται υπόψη ετήσιες έρευνες αποδοχών και παροχών της αγοράς, καθώς και εξατομικευμένες έρευνες.

4.1.1 Σημαντικότητα αμοιβής για τα ανεξάρτητα μη Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 2, στοιχείο α, του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης, προκειμένου να χαρακτηριστεί ένα μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. ως ανεξάρτητο θα πρέπει, τόσο κατά τον ορισμό και κατά τη διάρκεια της θητείας του να μην κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρίας και ταυτόχρονα, να είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, μεταξύ των η λήψη οποιασδήποτε

σημαντικής αμοιβής ή παροχής από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία.

Για το σκοπό αυτό, η Εταιρία έχει θέσει ένα πλαίσιο βάσει του οποίου διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και παροχές που λαμβάνουν τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη συνάδουν με την ανεξαρτησία τους. Επομένως, τα κριτήρια που λαμβάνει υπόψη της η Εταιρεία προκειμένου να προβαίνει στην αξιολόγηση της σημαντικότητας της αμοιβής ή παροχής που λαμβάνει κάθε ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του ΔΣ συνοψίζονται παρακάτω:

- Το μέγεθος, η εσωτερική δομή, η οργάνωση, η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και οι κλάδοι δραστηριοποίησης της Εταιρείας.
- Οι δεξιότητες, ικανότητες, πολυμορφία, γνώσεις και εμπειρία του μέλους.
- Η σημαντική διεθνής εμπειρία στον επιχειρηματικό καθώς και στον ευρύτερο κοινωνικό χώρο που διαθέτει το μέλος του ΔΣ.
- Η εξασφάλιση και αποτελεσματική αξιοποίηση της διαφορετικότητας και της ποικιλομορφίας κάθε μέλους του ΔΣ.
- Οι απαιτήσεις του ρόλου του μέλους ΔΣ.
- Ο τόπος κατοικίας του μέλους ΔΣ.
- Η οικονομική κατάσταση του μέλους ΔΣ και τυχόν άλλες αμοιβές που λαμβάνει από σχετιζόμενες εταιρίες.
- Τα επίπεδα αμοιβών ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών σε παρεμφερείς εταιρείες της ελληνικής αγοράς (παρακολούθηση ετήσιων εκθέσεων).

Σε περίπτωση ανάθεσης έργου επ' αμοιβή ή εντολής παροχής υπηρεσιών ή ανάλογης σύμβασης μεταξύ της Εταιρείας και κάποιου ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, το Διοικητικό Συμβούλιο αποφασίζει τους όρους των συμβάσεων αυτών εφαρμόζοντας τις διατυπώσεις των άρθρων 99 έως 101 του Ν. 4548/2018. Στις ανωτέρω περιπτώσεις, το ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του ΔΣ, πριν από τη σύναψη της σύμβασης, απευθύνει ερώτημα στην Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, προκειμένου να αξιολογηθεί εάν, με βάση τα ανωτέρω κριτήρια, η επιχειρούμενη συναλλαγή συνάδει με την ανεξαρτησία του. Σε κάθε περίπτωση, το Διοικητικό Συμβούλιο διαπιστώνει εάν συνεπεία των ανωτέρω δημιουργείται σχέση εξάρτησης η οποία μπορεί να επηρεάσει τις αποφάσεις και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του μέλους, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 9 του Ν. 4607/2020. Σε κάθε περίπτωση, η αμοιβή αυτή, δε μπορεί να υπερβαίνει κατ' έτος τη μηνιαία αποζημίωση για την παράσταση στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

4.2 Αποδοχές και Παροχές Εκτελεστικών Μελών ΔΣ

Κατά τον προσδιορισμό της αμοιβής των εκτελεστικών μελών του, το ΔΣ λαμβάνει υπόψη:

- τις αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης τους,
- το βαθμό της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων, την κρισιμότητα και το εύρος ευθύνης της θέσης τους,

- **την ανάγκη προσέλκυσης και διατήρησης στελεχών υψηλής αξίας (attraction and retention),**
- το απαιτούμενο ακαδημαϊκό υπόβαθρο, την απαιτούμενη επαγγελματική εμπειρία,
- την επίδοσή τους σε σχέση με προκαθορισμένους ποσοτικούς και ποιοτικούς στόχους,
- το ύψος των αποδοχών των εργαζομένων στην Εταιρία,
- την οικονομική κατάσταση, την απόδοση και τις προοπτικές της Εταιρίας,
- **τις επικρατούσες συνθήκες στην αγορά στελεχών και τον ανταγωνισμό για ταλέντο,**
- το βαθμό δυσκολίας ως προς την ανεύρεση προσώπων με τις κατάλληλες δεξιότητες οι οποίες απαιτούνται για την εκάστοτε θέση και
- τις αμοιβές σε εισηγμένες εταιρείες αντίστοιχου μεγέθους της ΕΥΔΑΠ

Στόχος της Εταιρείας είναι το ύψος των συνολικών αποδοχών να κυμαίνεται κοντά στο μέσο όρο της αγοράς συγκρίσιμου δείγματος, όπως αυτό αποτυπώνεται από έρευνες αποδοχών ανάλογου μεγέθους εταιρειών.
Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων **συνεργάζεται με αξιόπιστες εταιρείες που παρακολουθούν την αγορά εργασίας συναφών Οργανισμών και με βάση τις προτάσεις της Εταιρείας που αντλεί δεδομένα από τακτικές έρευνες αγοράς εισηγείται προς το** ~~έγκριση από το~~ **ΔΣ εύρος αποδοχών για τα εκτελεστικά μέλη ΔΣ**, ~~και όμως δύναται να εισηγείται στο ΔΣ εάν τελικά θα προτείνει να υιοθετήσει το μέσο όρο ή να αιτιολογεί γιατί κρίνει ότι πρέπει τα συγκεκριμένα στελέχη να λάβουν κάτι διαφορετικό από το μέσο όρο (παραπάνω ή παρακάτω και κατά κανόνα στα όρια του εγκεκριμένου από το ΔΣ εύρους αποδοχών που έχει εγκριθεί),~~ λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι είναι εισηγμένη και ότι λειτουργεί με βάση τους κανόνες τις ιδιωτικής οικονομίας, ως οντότητα δημοσίου συμφέροντος, την πλειοψηφία του μετοχικού κεφαλαίου της οποίας κατέχει το Ελληνικό Δημόσιο δυνάμει του άρθρου 64 του Ν. 5045/2023.

4.2.1 Σταθερές αποδοχές

Τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ λαμβάνουν:

- σταθερές αποδοχές οι οποίες καταβάλλονται μηνιαίως.
- επιπλέον πρόσθετη ετήσια αμοιβή για τη συμμετοχή τους ως μέλη στο ΔΣ (κατά αποκοπήν) ή/και σε Επιτροπές του ΔΣ (ανά συνεδρίαση).

Οι σταθερές αποδοχές των εκτελεστικών μελών καταβάλλονται σε μηνιαία βάση και υπόκεινται στις προβλεπόμενες κρατήσεις σύμφωνα με την εγκεκριμένη Πολιτική καθώς και την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία. Επιπλέον, οι σταθερές αποδοχές των εκτελεστικών μελών καθορίζονται μέσω συμβάσεων που υπογράφουν τα στελέχη αυτά με την Εταιρία, οι οποίες προσδιορίζουν τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα των στελεχών αυτών καθώς και το ύψος των αποδοχών τους. ~~Στις συνιστώσες των σταθερών αποδοχών των εκτελεστικών μελών, συμπεριλαμβάνονται οι αμοιβές~~

~~τους για την συμμετοχή τους στο ΔΣ ή και για τη συμμετοχή τους σε Επιτροπές του Δ.Σ.~~

Οι σταθερές αποδοχές επανεξετάζονται περιοδικά, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες της αγοράς, τις αποδοχές αντίστοιχων στελεχών σε συγκρίσιμες εισηγμένες εταιρείες, καθώς και την ανάγκη προσέλκυσης και διατήρησης στελεχών υψηλής αξίας.

4.2.2 Μεταβλητές αποδοχές

Δεδομένου ότι το άμεσο ζητούμενο για την Εταιρία είναι η βελτίωση της απόδοσης και των αποτελεσμάτων αυτής, η Εταιρία χορηγεί για τις θέσεις των εκτελεστικών μελών ΔΣ πρόσθετα κίνητρα με τη μορφή μεταβλητών αποδοχών συναρτώμενων με βραχυπρόθεσμους ή/και μεσοπρόθεσμους εταιρικούς στόχους.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων εισηγείται ετησίως στο ΔΣ για τελική απόφαση τη θέσπιση και την αναθεώρηση (όταν απαιτείται) Δεικτών Μέτρησης Απόδοσης (KPIs), των στόχων που θα πρέπει να επιτευχθούν και του ποσοστού ύψους μεταβλητής αμοιβής στην περίπτωση επίτευξής τους (το ύψος των χορηγούμενων μεταβλητών αποδοχών **βάσει KPI's** δεν θα πρέπει να ξεπερνά το **30%** των σταθερών αποδοχών των εκτελεστικών μελών– βλ. Παράρτημα Ι). Οι στόχοι πρέπει να συνάδουν με το επενδυτικό και στρατηγικό σχέδιο της Εταιρίας. Εκτός από τους ετήσιους στόχους, δίνεται η δυνατότητα θέσπισης πρόσθετων μακροπρόθεσμων στόχων, η αξιολόγηση των οποίων θα γίνεται σε βάθος χρόνου, πχ 3ετίας.

Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται μια φορά το χρόνο μετά τη δημοσίευση των Ετήσιων Οικονομικών Αποτελεσμάτων υπό την προϋπόθεση επίτευξης των στόχων που έχουν οριστεί για τους Δείκτες Μέτρησης Απόδοσης (KPIs), **υπό την προϋπόθεση της επίτευξης των δεικτών που συνιστούν συνθήκες~~ων~~ ενεργοποίησης του συστήματος (βλ. Παράρτημα Ι).** Ορίζεται, καταρχήν, για τη στοχοθεσία, χρονικό όριο των 3 μηνών μετά την έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο του προϋπολογισμού της Εταιρίας **και την παροχή των απαραίτητων στοιχείων στην Επιτροπή Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων από τις αρμόδιες Διευθύνσεις.** Σε περίπτωση που, μετά την δημοσίευση των οικονομικών αποτελεσμάτων της προηγούμενης χρήσης, υπάρξει ουσιώδης μεταβολή επί των ανωτέρω μεγεθών, οι στόχοι μπορούν να αναπροσαρμόζονται εντός 2 μηνών μετά την ημερομηνία δημοσίευσης των Οικονομικών Καταστάσεων της προηγούμενης χρήσης.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων δύναται να προτείνει την καταβολή μεταβλητής αμοιβής και σε περίπτωση μερικής επίτευξης ενός στόχου, καθώς και την προσαύξηση της αμοιβής που αντιστοιχεί σε συγκεκριμένο στόχο σε περίπτωση υπέρβασής του (βλ. Παράρτημα Ι).

Επιπλέον, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, δύναται να καταβληθούν πρόσθετες ~~έκτακτες~~ μεταβλητές αποδοχές στα εκτελεστικά μέλη ΔΣ**, ανεξάρτητα από την επίτευξη των παραπάνω προκαθορισμένων KPI'S** συνδεδεμένες με την επίτευξη **ή** ολοκλήρωση ~~ενός~~ στρατηγικού στόχου **ή με εξαιρετική συμβολή στην αντιμετώπιση**

κρίσιμου επιχειρησιακού γεγονότος, την επιτυχή ολοκλήρωση έργου ιδιαίτερης σημασίας ή άλλη εξαιρετική επίδοση που δημιουργεί ουσιώδη αξία για την Εταιρεία, ~~ακόμη και εφόσον αυτή δεν είχε προβλεφθεί κατά τον καθορισμό των ετήσιων στόχων~~ **το ύψος των οποίων δεν θα ξεπερνά τις μικτές βασικές αποδοχές δυο μηνιαίων μισθών. Ο στόχος που συνδέεται με τις πρόσθετες** ~~έκτακτες~~ **μεταβλητές αποδοχές αποτελεί εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Οι πρόσθετες** ~~έκτακτες~~ **μεταβλητές αποδοχές και ο χρόνος καταβολής τους προτείνονται από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, εγκρίνονται από το ΔΣ και αποτελούν ενημέρωση στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών προς τη Γενική Συνέλευση Μετόχων.**

~~Η έκτακτη μεταβλητή αποδοχή δύναται να χορηγείται ανεξάρτητα από την επίτευξη των προκαθορισμένων KPIs, εφόσον στηρίζεται σε ειδικά αιτιολογημένη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνοντας υπόψη τη συμβολή του στελέχους στη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας, στη βιώσιμη ανάπτυξη και στην ενίσχυση της ανθεκτικότητας της Εταιρείας.~~ **Οι πρόσθετες μεταβλητές αποδοχές είναι αυτοτελείς και δύναται να δοθούν με Απόφαση Δ.Σ. ακόμη και στην περίπτωση που δεν έχουν επιτευχθεί οι δείκτες που συνιστούν συνθήκες ενεργοποίησης της απόδοσης των μεταβλητών αποδοχών βάσει KPI's.**

Το ύψος των συνολικών μεταβλητών αποδοχών (συμπεριλαμβανομένων των παραπάνω ορισμένων ως πρόσθετων μεταβλητών αποδοχών καθώς και των μεταβλητών αποδοχών βάσει KPIs), δεν πρέπει να ξεπερνά το 35% των σταθερών αποδοχών.

~~και δεν προσμετράται στο ανώτατο όριο των τακτικών μεταβλητών αποδοχών.~~

Κατά την αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, να συνεκτιμά έκτακτα γεγονότα ή περιστάσεις που δεν ήταν δυνατόν να προβλεφθούν κατά τον καθορισμό των στόχων.

Οι πρόσθετες μεταβλητές αποδοχές και ο χρόνος καταβολής τους προτείνονται από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, εγκρίνονται από το ΔΣ και αποτελούν ενημέρωση στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών προς τη Γενική Συνέλευση Μετόχων.

~~Με απόφαση ΔΣ, χωρίς τη συμμετοχή του θιγόμενου εκτελεστικού μέλους, δύναται να αναβληθεί, πλήρως ή μερικώς, η καταβολή των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών στις περιπτώσεις που:~~
~~(α) η καταβολή τους θα έθετε σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της Εταιρείας, ή~~
~~(β) η καταβολή τους καθίσταται πολύ επαχθής για την Εταιρεία λόγω απρόοπτης ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών, ή~~
~~(γ) υπάρχει νόμιμη υποχρέωση προς τούτο.~~

4.2.3 Malus & Clawback διατάξεις

Σε περίπτωση παραβίασης κανονισμών ή διαδικασιών, μη συμμόρφωσης με τα πρότυπα

καταλληλότητας και αξιοπιστίας ή άλλης εξίσου σοβαρής αιτίας, για συμπεριφορά που οδήγησε σε σημαντικές απώλειες, η Εταιρεία δικαιούται **να μην καταβάλει, πλήρως ή μερικώς, τις μεταβλητές αποδοχές, καθώς και να** απαιτήσει την επιστροφή όλου ή μέρους των μεταβλητών αποδοχών (bonus) που έχουν καταβληθεί (ανεξάρτητα από τη μέθοδο καταβολής), λόγω παράβασης συμβατικών όρων ή ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικώς βάσει εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των μεταβλητών αποδοχών (bonus) καθώς και να χρησιμοποιήσει όλα τα νομικά μέσα διεκδίκησης.

Ανεξαρτήτως υπαιτιότητας, με απόφαση ΔΣ και χωρίς τη συμμετοχή του θιγόμενου εκτελεστικού μέλους, δύναται να αναβληθεί, πλήρως ή μερικώς, η καταβολή των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών στις περιπτώσεις που:
(α) η καταβολή τους θα έθετε σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της Εταιρείας, ή
(β) η καταβολή τους καθίσταται πολύ επαχθής για την Εταιρεία λόγω απρόοπτης ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών, ή
(γ) υπάρχει νόμιμη υποχρέωση προς τούτο.

4.2.4 Παροχές-Δαπάνες

Οι λοιπές παροχές αφορούν μόνο στον Πρόεδρο και τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (με εξαίρεση την ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης Στελεχών Διοίκησης η οποία αφορά και στα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.) και δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών. Οι παροχές που χορηγούνται στον Πρόεδρο και τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνοντας υπόψιν τις πρακτικές της αγοράς και τις χορηγούμενες παροχές προς το προσωπικό της εταιρείας αφορούν:

- Παροχή εταιρικού αυτοκινήτου και συναφείς καλύψεις.
- Παροχή φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή, τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού και προγράμματος κινητής τηλεφωνίας.
- Κάλυψη δαπάνης συμμετοχής σε πρόγραμμα ατομικής ασφάλισης εξωνοσοκομειακής και νοσοκομειακής περίθαλψης σε ιδιωτική ασφαλιστική, όπως ισχύει και για το προσωπικό της Εταιρίας.
- Ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης στελεχών Διοίκησης.
- Δαπάνες για έξοδα παράστασης, μετακίνησης, διαμονής και σίτισης, σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και με κατάθεση των αντίστοιχων παραστατικών[1]. Οι ανωτέρω δαπάνες δύναται να εξοφλούνται με τη χρήση εταιρικής πιστωτικής κάρτας.

Τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ δικαιούνται τις παροχές που λαμβάνει το τακτικό προσωπικό της Εταιρίας και προβλέπονται στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και τις Αποφάσεις

[1] Ουσιαστικά δεν πρόκειται για παροχές αλλά για τρόπο κάλυψης εταιρικής δαπάνης, αναφέρεται ωστόσο για λόγους πληρότητας.

του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας.
Η χορήγηση των ως άνω παροχών διέπεται από τις εκάστοτε ισχύουσες διαδικασίες και πολιτικές της Εταιρείας.
~~Το είδος και το αντίστοιχο ύψος κάθε παροχής προτείνονται, κατόπιν εισήγησης της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και εγκρίνονται από το ΔΣ.~~

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων έχει τη δυνατότητα κατά την ετήσια ανασκόπηση των σταθερών και μεταβλητών αποδοχών να επαναπροσδιορίσει την χορήγηση τυχόν παροχών και να εισηγηθεί **προς το ΔΣ** και άλλες μορφές παροχών -εκτός των άνωθι αναφερομένων- για τα εκτελεστικά Μέλη και τον Πρόεδρο του ΔΣ (υπό το πρίσμα των άρθρων 109 - 112 του ν. 4548/2018) ώστε να υποστηρίζεται η λειτουργία της Εταιρείας και να διασφαλίζεται η ανταγωνιστικότητα με αντίστοιχους σε μέγεθος οργανισμούς της ελληνικής αγοράς.

4.2.5 Συμβάσεις

Τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ συνδέονται με την Εταιρία με σχέση έμμισθης εντολής. Οι συμβάσεις είναι αορίστου χρόνου και περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων τα παρακάτω στοιχεία: αποδοχές, διάρκεια, όρους καταγγελίας σύμβασης, εκτέλεση καθηκόντων που ανατίθενται από το ΔΣ, αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων, εχεμύθεια, πληρωμές που συνδέονται με την καταγγελία των συμβάσεων, προθεσμία προειδοποίησης, προϋποθέσεις αναβολής και ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών.

Η καταγγελία των συμβάσεων των εκτελεστικών μελών εκ μέρους της Εταιρείας μπορεί να λάβει χώρα οποτεδήποτε:
(α) είτε κατόπιν προειδοποίησης προ τριών (3) μηνών
(β) είτε με άμεση ισχύ. Στην περίπτωση αυτή, τα εκτελεστικά μέλη θα εξακολουθήσουν να λαμβάνουν τη συμφωνηθείσα μηνιαία αμοιβή για χρονική περίοδο τριών (3) μηνών.

Τα ανωτέρω αναφερόμενα δεν ισχύουν σε περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων για σπουδαίο λόγο, οπότε η καταγγελία έχει άμεση ισχύ, χωρίς το δικαίωμα λήψης της αμοιβής της ανωτέρω περίπτωσης β.

Εφόσον εκτελεστικό μέλος επιθυμεί να καταγγείλει τη σύμβασή του υποχρεούται να ενημερώσει σχετικά το Διοικητικό Συμβούλιο προ τεσσάρων (4) μηνών.

5. Αποδοχές και Παροχές Γενικών Διευθυντών και Διευθυντών

Κατά τον προσδιορισμό των αποδοχών των Γενικών Διευθυντών και των Διευθυντών των οποίων οι θέσεις πληρώνονται σύμφωνα με τις παρ. 1, 2 και 3 του άρθρου 68 του Ν. 5301/2026, λαμβάνονται υπόψη:

- **οι αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης τους,**
- **ο βαθμός πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων, η κρισιμότητα και το εύρος**

ευθύνης της θέσης τους,

- **το απαιτούμενο ακαδημαϊκό υπόβαθρο και η απαιτούμενη επαγγελματική εμπειρία,**
- **η συμβολή τους στην υλοποίηση του επιχειρησιακού και στρατηγικού σχεδίου της Εταιρείας,**
- **η επίδοσή τους σε σχέση με προκαθορισμένους ποσοτικούς και ποιοτικούς στόχους,**
- **η ικανότητα αποτελεσματικής διοίκησης, ανάπτυξης και αξιοποίησης των ανθρώπινων πόρων που υπάγονται στην περιοχή ευθύνης τους,**
- **το ύψος των αποδοχών των εργαζομένων στην Εταιρία,**
- **η οικονομική κατάσταση, η απόδοση και οι προοπτικές της Εταιρίας,**
- **ο βαθμός δυσκολίας ως προς την ανεύρεση προσώπων με τις κατάλληλες δεξιότητες που απαιτούνται για την εκάστοτε θέση και**
- **οι αμοιβές στελεχών αντίστοιχων θέσεων ευθύνης σε εισηγμένες εταιρείες αντίστοιχου μεγέθους και χαρακτηριστικών με την ΕΥΔΑΠ.**

Στόχος της Εταιρείας είναι το ύψος των συνολικών αποδοχών να διαμορφώνεται λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες της αγοράς και συγκρίσιμο δείγμα εταιριών, όπως αυτό αποτυπώνεται από σχετικές έρευνες αποδοχών ανάλογου μεγέθους εταιρειών, με σκοπό την προσέλκυση και διατήρηση στελεχών με την απαιτούμενη εμπειρία, τεχνογνωσία και δεξιότητες.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων συνεργάζεται με αξιόπιστες εταιρείες που παρακολουθούν την ~~μέσω της έρευνας~~ **αγορά** ~~ς~~ **εργασίας συναφών Οργανισμών και με βάση τις προτάσεις της Εταιρείας που αντλεί δεδομένα από τακτικές έρευνες αγοράς εισηγείται προς το** ~~έγκριση από~~ το ΔΣ εύρος αποδοχών ~~για~~ **ανά επίπεδο ευθύνης Γενικού Διευθυντή και Διευθυντή** ~~και όμως δύναται να εισηγείται στο ΔΣ εάν τελικά προτείνει θανα υιοθετήσει τις τάσεις της αγοράς ή να αιτιολογεί γιατί κρίνει ότι πρέπει τα συγκεκριμένα στελέχη να λάβουν κάτι διαφορετικό (παραπάνω ή παρακάτω και κατά κανόνα στα όρια του εγκεκριμένου από το ΔΣ εύρους αποδοχών που έχει εγκριθεί),~~ **λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι είναι εισηγμένη και ότι λειτουργεί με βάση τους κανόνες τις ιδιωτικής οικονομίας, ως οντότητα δημοσίου συμφέροντος, την πλειοψηφία του μετοχικού κεφαλαίου της οποίας κατέχει το Ελληνικό Δημόσιο δυνάμει του άρθρου 64 του Ν. 5045/2023.**

5.1 Σταθερές Αποδοχές

Οι Γενικοί Διευθυντές και Διευθυντές λαμβάνουν σταθερές αποδοχές οι οποίες καταβάλλονται σε μηνιαία βάση και υπόκεινται στις προβλεπόμενες κρατήσεις σύμφωνα με την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία.

Οι σταθερές αποδοχές των ανωτέρω προσώπων καθορίζονται μέσω συμβάσεων που υπογράφουν τα στελέχη αυτά με την Εταιρία, οι οποίες προσδιορίζουν τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντά τους καθώς και το ύψος των αποδοχών τους. Η παρ.

1 του άρθρου 28 του Ν. 4354/2015 (Α` 176), περί ανωτάτου ορίου αποδοχών, δεν εφαρμόζεται ως προς τις αμοιβές των Γενικών Διευθυντών και των Διευθυντών που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής.

Οι όροι των συμβάσεων καθορίζονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 97 του Ν. 5301/2026.

5.2 Μεταβλητές Αποδοχές

Με σκοπό την ενίσχυση της επίτευξης των στρατηγικών στόχων της Εταιρείας, τη σύνδεση των αποδοχών με την απόδοση και τη δημιουργία κινήτρων για μακροπρόθεσμη ανάπτυξη, η Εταιρεία δύναται να χορηγεί για τις θέσεις των Γενικών Διευθυντών και των Διευθυντών πρόσθετα κίνητρα με τη μορφή μεταβλητών αποδοχών, συνδεόμενων με προκαθορισμένους ποσοτικούς και ποιοτικούς στόχους.

Οι στόχοι καθορίζονται λαμβάνοντας υπόψη το επιχειρησιακό σχέδιο, τις στρατηγικές προτεραιότητες, τους οικονομικούς και μη οικονομικούς στόχους της Εταιρείας, καθώς και τους ειδικότερους στόχους της εκάστοτε Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης:

Οι Δείκτες Μέτρησης Απόδοσης (KPIs) δύνανται να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- **εταιρικούς δείκτες που συνδέονται με τη συνολική απόδοση και τους στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας,**
- **λειτουργικούς δείκτες που αφορούν στο αντικείμενο και τις αρμοδιότητες κάθε Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης,**
- **άλλους ποιοτικούς στόχους που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα, την οργανωτική ανάπτυξη, τη διαχείριση κινδύνων, την κανονιστική συμμόρφωση και τη βιωσιμότητα.**

Η θέσπιση των Δεικτών Μέτρησης Απόδοσης (KPIs), των επιμέρους στόχων και του ποσοστού μεταβλητής αμοιβής σε περίπτωση επίτευξής τους πραγματοποιείται ετησίως, κατόπιν απόφασης του Διευθύνοντος Συμβούλου και ενημέρωσης του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το ύψος των χορηγούμενων μεταβλητών αποδοχών δεν δύναται να υπερβαίνει το 25% των ετήσιων σταθερών αποδοχών των Γενικών Διευθυντών και το 20% των ετήσιων σταθερών αποδοχών των Διευθυντών.

Η αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων πραγματοποιείται μετά την ολοκλήρωση της εταιρικής χρήσης, βάσει αντικειμενικών στοιχείων και αποτελεσμάτων κατά τη γραμμή αναφοράς και με ενημέρωση του Δ.Σ. Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται μία φορά ετησίως κατόπιν απόφασης Δ.Σ. και εφόσον έχει επιβεβαιωθεί ο βαθμός επίτευξης των τεθέντων στόχων καθώς και των δεικτών ενεργοποίησης του συστήματος (Παράρτημα ΙΙ).

5.3 Malus & Clawback διατάξεις

Η Εταιρεία δύναται να εφαρμόζει μηχανισμούς αναστολής, μείωσης ή μη καταβολής καθώς και ολικής ή μερικής ανάκτησης των μεταβλητών αποδοχών των Γενικών Διευθυντών και των Διευθυντών, όταν διαπιστώνεται ότι η χορήγησή τους δεν δικαιολογείται ή ότι συντρέχουν περιστάσεις που επιβάλλουν την αναπροσαρμογή ή την ανάκτησή τους.

Ειδικότερα, η Εταιρεία δύναται να αναστείλει, να μειώσει ή να μην καταβάλει μεταβλητές αποδοχές που δεν έχουν ακόμη καταβληθεί ή να απαιτήσει την ολική ή μερική επιστροφή μεταβλητών αποδοχών που έχουν ήδη καταβληθεί, ενδεικτικά στις ακόλουθες περιπτώσεις:

(α) ουσιώδους ανακρίβειας ή μεταγενέστερης αναθεώρησης οικονομικών ή άλλων στοιχείων βάσει των οποίων υπολογίσθηκαν οι μεταβλητές αποδοχές,
(β) επίτευξης στόχων ή δεικτών απόδοσης (KPIs) βάσει ανακριβών, εσφαλμένων ή παραπλανητικών στοιχείων,
(γ) σοβαρής παράβασης της ισχύουσας νομοθεσίας, του κανονιστικού πλαισίου ή των Πολιτικών και Διαδικασιών της Εταιρείας, ιδίως του Κώδικα Δεοντολογίας και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς, της Πολιτικής Σύγκρουσης Συμφερόντων και της Πολιτικής κατά της Διαφθοράς και της Δωροδοκίας,
(δ) πράξης ή παράλειψης του στελέχους που προκάλεσε ή συνέβαλε σε οικονομική ζημία, δυσλειτουργία ή άλλη βλάβη των συμφερόντων ή της φήμης της Εταιρείας,
(ε) δόλιας συμπεριφοράς, βαριάς αμέλειας ή άλλης σοβαρής υπαίτιας παράβασης των καθηκόντων του,
(στ) κάθε άλλης περίπτωσης που προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία ή το εφαρμοστέο κανονιστικό πλαίσιο.

Η εφαρμογή των ανωτέρω μηχανισμών αποφασίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν εισήγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου και σχετικής πρότασης της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων. Κατά τη λήψη της σχετικής απόφασης λαμβάνονται υπόψη ιδίως η φύση και η σοβαρότητα του περιστατικού, ο βαθμός υπαιτιότητας του στελέχους, η έκταση της ζημίας ή των συνεπειών που προκλήθηκαν στην Εταιρεία, καθώς και οι αρχές της αναλογικότητας, της ίσης μεταχείρισης και της χρηστής εταιρικής διακυβέρνησης.

Η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να χρησιμοποιήσει κάθε νόμιμο μέσο για την ανάκτηση των σχετικών ποσών, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

Ανεξαρτήτως υπαιτιότητας, με απόφαση ΔΣ, δύναται να αναβληθεί, πλήρως ή μερικώς, η καταβολή των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών στις περιπτώσεις που:
(α) η καταβολή τους θα έθετε σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της Εταιρείας, ή
(β) η καταβολή τους καθίσταται πολύ επαχθής για την Εταιρεία λόγω απρόοπτης ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών, ή

(γ) υπάρχει νόμιμη υποχρέωση προς τούτο.

5.4 Παροχές-Δαπάνες

Οι λοιπές παροχές που χορηγούνται στους Γενικούς Διευθυντές και Διευθυντές δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών της παρούσας Πολιτικής. Λαμβάνοντας υπόψη τις πρακτικές της αγοράς και τις χορηγούμενες παροχές προς το προσωπικό της Εταιρίας, οι παροχές που χορηγούνται στους Γενικούς Διευθυντές και τους Διευθυντές αφορούν:

- **Παροχή εταιρικού αυτοκινήτου και συναφείς καλύψεις.**
- **Παροχή φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή, τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού και προγράμματος κινητής τηλεφωνίας.**
- **Κάλυψη δαπάνης συμμετοχής σε πρόγραμμα ατομικής ασφάλισης εξωνοσοκομειακής και νοσοκομειακής περίθαλψης σε ιδιωτική ασφαλιστική.**
- **Ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης στελεχών Διοίκησης.**
- **Δαπάνες για έξοδα παράστασης, μετακίνησης, διαμονής και σίτισης, σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων τους και σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες πολιτικές και διαδικασίες της Εταιρείας, με την προσκόμιση των αντίστοιχων παραστατικών. Οι ανωτέρω δαπάνες δύνανται να εξοφλούνται με τη χρήση εταιρικής πιστωτικής κάρτας.**

~~Οι Γενικοί Διευθυντές και Διευθυντές δικαιούνται τις παροχές που λαμβάνει το τακτικό προσωπικό της Εταιρίας και προβλέπονται στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και τις Αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας.~~

Η χορήγηση των ως άνω παροχών διέπεται από τις εκάστοτε ισχύουσες διαδικασίες και πολιτικές της Εταιρίας.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων έχει τη δυνατότητα κατά την ετήσια ανασκόπηση των σταθερών και μεταβλητών αποδοχών να επαναπροσδιορίσει την χορήγηση τυχόν παροχών και να εισηγηθεί προς το ΔΣ και άλλες μορφές παροχών - εκτός των άνωθι αναφερομένων- (υπό το πρίσμα των άρθρων 109 - 112 του ν. 4548/2018) ώστε να υποστηρίζεται η λειτουργία της Εταιρείας και να διασφαλίζεται η ανταγωνιστικότητα με αντίστοιχους σε μέγεθος οργανισμούς της ελληνικής αγοράς.

6. Μέτρα για την αποφυγή και την διαχείριση σύγκρουσης συμφερόντων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου **καθώς και οι Γενικοί Διευθυντές και Διευθυντές** πρέπει να αποφεύγουν καταστάσεις κατά τις οποίες τα συμφέροντά τους μπορεί να έρθουν σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της Εταιρείας και με τα καθήκοντά τους προς αυτήν**, καθώς και** ~~Πρέπει~~ να αναφέρουν τις περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων. ~~Και~~ **Τα μέλη ΔΣ οφείλουν** να απέχουν από το να ψηφίζουν για τη λήψη αποφάσεων στις

οποίες έχουν σύγκρουση συμφερόντων.

7. Διακυβέρνηση Πλαισίου Αποδοχών

7.1 Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων παρέχει κατευθυντήριες γραμμές, διασφαλίζει την ανάπτυξη και επισκοπεί / προ-εγκρίνει το σχέδιο της Πολιτικής Αποδοχών, με ~~την~~ πιθανή υποστήριξη από εξειδικευμένο σύμβουλο.

Η Πολιτική αποτυπώνεται / αναθεωρείται από την Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και ειδικότερα τη Διεύθυνση Αποδοχών και Εργασιακών Σχέσεων, με την κατάλληλη συμβουλευτική υποστήριξη της Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών, της Διεύθυνσης Κανονιστικής Συμμόρφωσης και της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου (όπως αποτυπώνονται στον Πίνακα του Παραρτήματος).

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων εισηγείται στο ΔΣ το σχέδιο της Πολιτικής.

Το ΔΣ εγκρίνει την Πολιτική, προκειμένου να υποβληθεί προς τελική έγκριση (επικύρωση) στη Γενική Συνέλευση.

Κατά τη συνεδρίαση της Γενικής Συνέλευσης, η ψήφος των μετόχων επί της Πολιτικής είναι δεσμευτική. Στη σχετική ψηφοφορία δεν μετέχουν τα μέλη του ΔΣ που έχουν συγχρόνως την ιδιότητα του μετόχου, τα οποία δεν υπολογίζονται για το σχηματισμό της απαρτίας και της πλειοψηφίας.

Η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου είναι αρμόδια για τον έλεγχο της νομιμότητας των αμοιβών και πάσης φύσεως παροχών σε ετήσια τουλάχιστον βάση. Τα ευρήματά αποτυπώνονται σε έκθεση η οποία κοινοποιείται στην Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων.

Μετά από σχετική εκχώρηση από το ΔΣ, η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων είναι αρμόδια: α) για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης της Πολιτικής με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο, με την κατάλληλη υποστήριξη από τις αρμόδιες Διευθύνσεις της Εταιρίας (π.χ. Αποδοχών και Εργασιακών Σχέσεων, Νομικών Υπηρεσιών, Εσωτερικού Ελέγχου, Κανονιστικής Συμμόρφωσης β) για την εποπτεία της ορθής εφαρμογής της Πολιτικής, μέσω των σχετικών ευρημάτων και εκθέσεων της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου, των οποίων είναι αποδέκτης.

Ετησίως αξιολογείται η ανάγκη επικαιροποίησης της Πολιτικής Αποδοχών από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, με βάση προτάσεις που υποβάλλουν αρμόδιες Διευθύνσεις της Εταιρίας (π.χ. Αποδοχών και Εργασιακών Σχέσεων, Νομικών Υπηρεσιών, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εσωτερικού Ελέγχου).

Εφόσον απαιτηθεί η τροποποίησή της, οι σχετικές προτάσεις της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων αξιολογούνται από το ΔΣ.

7.2 Διακυβέρνηση Αποδοχών

Οι αποδοχές (σταθερές, μεταβλητές ~~και παροχές~~) των μελών ΔΣ που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης πολιτικής εγκρίνονται από το ΔΣ μετά από σχετική εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων. Η έγκριση των αποδοχών των εκτελεστικών μελών γίνεται χωρίς την παρουσία των μελών αυτών στη σχετική συνεδρίαση του ΔΣ. Το ΔΣ, κατόπιν της ανωτέρω διαδικασίας, διαμορφώνει και υποβάλλει για τα μέλη ΔΣ σχετική πρόταση απευθυνόμενη στην Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρίας, για την επικύρωσή τους.

Οι αποδοχές (σταθερές, μεταβλητές) προς τους Γενικούς Διευθυντές και Διευθυντές εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο, συμφώνως προς τα οριζόμενα στο άρθρο 97 του Ν. 5301/2026, κατόπιν εισήγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου και πρότασης της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων.

7.3 Διακυβέρνηση ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών μελών ΔΣ, Γενικών Διευθυντών και Διευθυντών

Η Εταιρία ~~υποχρεούται να~~ καταρτίζει σαφή και κατανοητή Έκθεση, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών **και των πάσης φύσεως παροχών που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική** ~~ρυθμίζονται στην Πολιτική~~ **κατά** ~~για~~ το τελευταίο οικονομικό έτος.

Η ετήσια Έκθεση Αποδοχών καταρτίζεται από τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, με ~~την~~ πιθανή υποστήριξη από εξειδικευμένο σύμβουλο.
~~Στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών μελών ΔΣ περιλαμβάνονται και οι πάσης φύσεως παροχές που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν στα πρόσωπα, οι αποδοχές των οποίων έχουν συμπεριληφθεί στην Πολιτική κατά το τελευταίο οικονομικό έτος, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για νεοεκλεγέντα ή παλαιότερα μέλη του ΔΣ.~~
Συγκεκριμένα, η ετήσια Έκθεση Αποδοχών ~~μελών ΔΣ~~ περιέχει, κατ' ελάχιστον τις ακόλουθες πληροφορίες όσον αφορά τις αποδοχές κάθε επιμέρους ~~μέλους του ΔΣ~~ **προσώπου που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας:**

(α) το σύνολο των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί ή καταβληθεί στα μέλη ΔΣ, **τους Γενικούς Διευθυντές και τους Διευθυντές,** με ανάλυση στις επιμέρους συνιστώσες τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών και επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης και του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την εγκεκριμένη Πολιτική, **περιλαμβανομένης της συμβολής τους στη μακροπρόθεσμη απόδοση της εταιρείας.**

(β) την ετήσια μεταβολή των αποδοχών ~~των μελών του ΔΣ~~, την ετήσια μεταβολή της απόδοσης της Εταιρίας και την ετήσια μεταβολή των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Εταιρίας (δεν περιλαμβάνονται τα μέλη ΔΣ), κατά τα τελευταία 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 θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου,

(δ) τον αριθμό μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα μέλη του ΔΣ και τις κύριες προϋποθέσεις άσκησης των δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων της τιμής και της ημερομηνίας άσκησης, καθώς και οποιαδήποτε μεταβολή,

(ε) τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαιρέσεως από μέρους του ΔΣ 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 σύμφωνα με τα αναφερόμενα στο κεφάλαιο 9 της παρούσας.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων εξετάζει την Έκθεση Αποδοχών πριν από την υποβολή της στο Διοικητικό Συμβούλιο, αξιολογώντας ιδίως την πληρότητα, τη συμμόρφωσή της με την Πολιτική Αποδοχών και το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο. ~~Η ετήσια Έκθεση Αποδοχών μελών ΔΣ επισκοπείται από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ αναφορικά με την ενσωμάτωση της απαιτούμενης πληροφόρησης σύμφωνα με το θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο.~~

Η ετήσια Έκθεση Αποδοχών ~~μελών ΔΣ~~ του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική Γενική Συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την Έκθεση Αποδοχών είναι συμβουλευτική.

Το ΔΣ οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη Έκθεση Αποδοχών ~~μελών ΔΣ~~, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το ανωτέρω αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την τακτική Γενική Συνέλευση.

Οι Ορκωτοί Ελεγκτές της Εταιρίας ελέγχουν ότι η Έκθεση Αποδοχών περιλαμβάνει τις πληροφορίες που απαιτούνται από την κείμενη νομοθεσία και ότι πληρούνται οι υποχρεώσεις δημοσιοποίησης και ανάρτησής της στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας.
~~Οι Ορκωτοί Ελεγκτές της Εταιρίας ελέγχουν αν και κατά πόσον έχουν παρασχεθεί οι πληροφορίες αναφορικά με τη δημοσιοποίηση της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών μελών ΔΣ, καθώς και την ανάρτηση των σχετικών πληροφοριών στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας.~~

7.4 Υποχρεώσεις δημοσιότητας

7.4.1 Υποχρεώσεις δημοσιότητας Πολιτικής Αποδοχών

Η παρούσα Πολιτική μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας έχει υποβληθεί στις κατά νόμον προβλεπόμενες διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας www.eydap.gr.

7.4.2 Υποχρεώσεις δημοσιότητας ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών

Μετά τη Γενική Συνέλευση, η Εταιρία καθιστά διαθέσιμη στο κοινό την ετήσια Έκθεση Αποδοχών μελών ΔΣ στον διαδικτυακό της τόπο, χωρίς χρέωση, για περίοδο δέκα (10) ετών.

Η διατήρηση πέραν του ανωτέρω διαστήματος επιτρέπεται με την προϋπόθεση ότι διασφαλίζεται ότι δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη ΔΣ.

Η ετήσια Έκθεση Αποδοχών μελών ΔΣ πρέπει να περιλαμβάνεται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρίας.

8. Περιορισμοί Πολιτικής Αποδοχών

Η παρούσα Πολιτική λαμβάνει υπόψη τους εκάστοτε ισχύοντες νομοθετικούς περιορισμούς, καθώς και τις σχετικές εγκυκλίους του Υπουργείου Οικονομικών ή άλλων αρμόδιων εποπτικών αρχών καθώς και επιχειρησιακών οντοτήτων, αναφορικά με ~~τα~~ τυχόν ανώτατα όρια ~~των~~ αποδοχών **των προσώπων** ~~του Προέδρου, των εκτελεστικών μελών του ΔΣ~~ που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης **Π**ολιτικής.

9. Ισχύς της Πολιτικής Αποδοχών

Η Πολιτική εγκρίνεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της και ισχύει για τέσσερα [4] έτη από την εν λόγω ημερομηνία, εκτός αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης. Κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη Πολιτική υποβάλλεται εκ νέου προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων και σε κάθε περίπτωση ανά 4 έτη από την έγκρισή της.

10. Παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών

Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται με απόφαση Δ.Σ. η προσωρινή παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών, κατόπιν αιτιολογημένης πρότασης της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων.

Ως εξαιρετικές περιστάσεις νοούνται οι συνθήκες, η συνδρομή των οποίων καθιστά απαραίτητη την εξαίρεση από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών, προκειμένου να διασφαλιστούν συνολικά τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Οι εν λόγω εξαιρετικές περιστάσεις περιλαμβάνουν, ενδεικτικά αλλά όχι περιοριστικά, τα ακόλουθα:
▪ σημαντικές αλλαγές στις κοινωνικές και στις οικονομικές συνθήκες ή, σε κάθε περίπτωση, την εκδήλωση έκτακτων και απρόβλεπτων γεγονότων (π.χ. πανδημίες, σημαντική αλλαγή του μακροοικονομικού σεναρίου σε σχέση με τις παραδοχές του επιχειρησιακού σχεδίου ή άλλα γεγονότα εκτός του ελέγχου της Εταιρείας κ.λπ.) που επηρεάζουν την Εταιρεία ή/και τους τομείς στους οποίους δραστηριοποιείται,
▪ ουσιώδεις μεταβολές στο αντικείμενο της επιχειρηματικής δραστηριότητας κατά την περίοδο ισχύος της Πολιτικής Αποδοχών.

Με απόφαση Δ.Σ. καθορίζεται επίσης η διάρκεια ισχύος της εξαίρεσης και τα συγκεκριμένα στοιχεία της παρούσας Πολιτικής από τα οποία πρόκειται να υπάρξει παρέκκλιση. Από τη σχετική συνεδρίαση απέχουν όσα μέλη Δ.Σ. έχουν ίδια συμφέροντα εξαιτίας των οποίων ενδέχεται να ανακύψει σύγκρουση με τα συμφέροντα της Εταιρείας.

11. Στοιχεία του άρθρου 111 παρ. 2 του Ν. 4548/2018

Η παρούσα αναθεώρηση (7η έκδοση) επεκτείνει το πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών ώστε να καταλαμβάνει πλην των μελών ΔΣ, τους Γενικούς Διευθυντές και τους Διευθυντές των οποίων οι θέσεις πληρώνονται σύμφωνα με το άρθρο 68 του Ν. 5301/2026. Προστίθεται ιδίως νέο Κεφάλαιο 5, με το οποίο καθορίζονται οι βασικές αρχές και τα κριτήρια προσδιορισμού των αποδοχών των ανωτέρω προσώπων, οι προβλεπόμενες παροχές, οι προϋποθέσεις χορήγησης μεταβλητών αποδοχών, καθώς και οι μηχανισμοί αναβολής, μείωσης ή ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών, με στόχο την εναρμόνιση της Πολιτικής Αποδοχών με τις διατάξεις του Ν. 5301/2026.

Η 6η έκδοση της Πολιτικής Αποδοχών εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 19ης Ιουνίου 2026 με ποσοστό έγκρισης 99,25% επί των έγκυρων ψήφων. Το υψηλό ποσοστό αποδοχής καταδεικνύει την ευρεία συναίνεση των μετόχων ως προς το περιεχόμενό της και, ως εκ τούτου, οι βασικές αρχές και η δομή της διατηρούνται αμετάβλητες.

Δεδομένου ότι η παρούσα αναθεώρηση πραγματοποιείται πριν από τη σύνταξη και την υποβολή προς συζήτηση και συμβουλευτική ψηφοφορία Έκθεσης Αποδοχών βάσει της 6ης έκδοσης της Πολιτικής, δεν υφίστανται σχετικές συζητήσεις ή ψηφοφορίες επί Εκθέσεων Αποδοχών που να έχουν ληφθεί υπόψη κατά την κατάρτιση της παρούσας αναθεώρησης.

Παράρτημα Ι

Το Παράρτημα εξειδικεύει τον τρόπο καταβολής μεταβλητών αποδοχών **βάσει KPIs** στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ.

Στόχο του συστήματος καταβολής μεταβλητών αποδοχών στα εκτελεστικά μέλη αποτελεί η ευθυγράμμιση των εκτελεστικών μελών με τις στρατηγικές προτεραιότητες της εταιρείας, η ενίσχυση της επίτευξης του προσδοκώμενου αποτελέσματος και η επιβράβευση αυτού από την Εταιρία.

1. Δείκτες Μέτρησης Απόδοσης (KPIs)

Όπως αναφέρθηκε στην Παράγραφο 4.2.2 οι μεταβλητές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του ΔΣ εξαρτώνται από την επίτευξη στόχων οι οποίοι μετριούνται με τη βοήθεια Δεικτών Μέτρησης Απόδοσης **(KPIs).**

Για τον ορισμό των Δεικτών Μέτρησης Απόδοσης λαμβάνονται υπόψη στρατηγικοί άξονες της Εταιρίας**, όπως i**) Ασφάλεια, ii) Αποδοτικότητα και iii) Ανάπτυξη, καθώς και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιώσιμη ανάπτυξή της.

Ο καθορισμός των Δεικτών Μέτρησης Απόδοσης, ο τρόπος υπολογισμού τους, ο επιθυμητός ποσοτικός στόχος καθώς και εν τέλει το αποτέλεσμα επίτευξης τους, προτείνονται, μετρούνται και υπολογίζονται από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και εγκρίνονται από το ΔΣ, κατόπιν **κοινής** εισήγησης της ~~της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και συνεργασίας της με την~~ Διεύθυνσης Στρατηγικής και Καινοτομίας και τη**ς** Διεύθυνση**ς** Οικονομικών Υπηρεσιών.

Για το ύψος της στοχοθεσίας των Δεικτών Μέτρησης Απόδοσης καθώς και για το αποτέλεσμα της επίτευξής τους, αξιοποιούνται τα οικονομικά μεγέθη όπως αυτά αποτυπώνονται στον εγκριθέντα από το Διοικητικό Συμβούλιο προϋπολογισμό της Εταιρίας και στην ετήσια οικονομική έκθεση της Εταιρείας και λοιπές εκθέσεις της Οικονομικής Διεύθυνσης προς το ΔΣ. Ορίζεται καταρχήν, για τη στοχοθεσία, χρονικό όριο 3 μηνών μετά την έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο του προϋπολογισμού της Εταιρίας **και την παροχή των απαραίτητων στοιχείων στην Επιτροπή Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων από τις αρμόδιες Διευθύνσεις.** Σε περίπτωση που, μετά την δημοσίευση των οικονομικών αποτελεσμάτων της προηγούμενης χρήσης, υπάρξει ουσιώδης μεταβολή επί των ανωτέρω μεγεθών, οι στόχοι μπορούν να αναπροσαρμόζονται εντός 2 μηνών μετά την ημερομηνία δημοσίευσης των οικονομικών αποτελεσμάτων της προηγούμενης χρήσης.

2. Ανώτατα ποσά μεταβλητών αποδοχών

Οι **ετήσιες** ανώτατες μεταβλητές αποδοχές (bonus) **βάσει KPIs (χωρίς τυχόν πρόσθετες**

μεταβλητές αποδοχές που ενδέχεται να ορισθούν/εγκριθούν) ανά εκτελεστικό μέλος ΔΣ ορίζονται στο **30%** των σταθερών **ετήσιων** αποδοχών των εκτελεστικών μελών. Κάθε ένας από τους παραπάνω στόχος συμμετέχει με την ίδια βαρύτητα στον υπολογισμό των συνολικών μεταβλητών αποδοχών προς διάθεση.

Εάν οποιοσδήποτε από τους προαναφερθέντες στόχους επιτευχθεί για 2 συναπτά οικονομικά έτη, τότε το ποσό των μεταβλητών αποδοχών προς διάθεση για τον/τους συγκεκριμένο/ους στόχο/ους προσαυξάνεται κατά 2/3 και καταβάλλεται αναδρομικά.

3. Χρόνος καταβολής μεταβλητών αποδοχών

Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται στα εκτελεστικά μέλη ΔΣ το επόμενο έτος από το έτος αναφοράς και εντός τριών (3) μηνών μετά την έγκριση των οικονομικών αποτελεσμάτων της εταιρείας για το έτος αναφοράς. Ως προς την επίτευξη/ ολοκλήρωση στρατηγικού **στόχου ή άλλης πρόσθετης μεταβλητής** ~~στόχου~~ **αποδοχής που ενδεχομένως να ορισθούν/εγκριθούν,** ισχύουν τα οριζόμενα στο τελευταίο εδάφιο του άρθρου 4.2.2.

4. Υπολογισμός ποσού προς διάθεση

Το συνολικό ποσοστό επίτευξης των στόχων, ανά εκτελεστικό μέλος ΔΣ, υπολογίζεται ως το άθροισμα των γινομένων των ποσοστών συνεισφοράς κάθε στόχου στις μεταβλητές αποδοχές επί το συνολικό ποσοστό επίτευξης κάθε στόχου. Τα ανωτέρω αποτυπώνονται σχηματικά ως ακολούθως:

Συνολικό % επίτευξης στόχων=[25% x (% επίτευξης στόχου 1[2])]+[25% x (% επίτευξης στόχου 2)] + [25% x (% επίτευξης στόχου 3) + [25% x (% επίτευξης στόχου 4)].

Μεταβλητές αποδοχές χορηγούνται για κάθε στόχο που έχει επιτευχθεί σε ποσοστό 100% και εφόσον ~~έχει~~ **έχουν** επιτευχθεί **οι** ~~η~~ συνθή**κες** ~~η~~ ενεργοποίησης του συστήματος καταβολής μεταβλητών αποδοχών.

Το συνολικό ποσοστό επίτευξης στόχων που προκύπτει από την παραπάνω φόρμουλα, πολλαπλασιάζεται με το ανώτατο ποσοστό μεταβλητών αποδοχών (bonus **βάσει KPIs**) ανά στέλεχος (~~20~~**30 %)** και προκύπτει το τελικό ποσό προς διάθεση.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων δύναται να προτείνει την καταβολή μεταβλητής αμοιβής και σε περίπτωση μερικής επίτευξης ενός στόχου, καθώς και την προσαύξηση της

[2] Το ποσοστό επίτευξης κάθε ενός από τους στόχους μπορεί να είναι είτε 0% είτε 100% και κατά συνέπεια και το συνολικό % επίτευξης στόχων μπορεί να κυμαίνεται από 0% έως 100%. **Ανάλογα με τον αριθμό των στόχων προσαρμόζεται και το ποσοστό με το οποίο πολλαπλασιάζεται η επίτευξη κάθε στόχου ώστε να αθροίζουν στο 100% (π.χ. εάν είναι 4 οι στόχοι, τότε πολλαπλασιάζεται με 25%, εάν είναι 5 οι στόχοι τότε πολλαπλασιάζεται με 20%, κλπ).**

αμοιβής που αντιστοιχεί σε συγκεκριμένο στόχο σε περίπτωση υπέρβασής του, υπό την προϋπόθεση ότι η αμοιβή δεν υπερβαίνει τα ποσοστά της ενότητας 2 του παρόντος Παραρτήματος.

Οι ειδικότεροι όροι υπολογισμού της αμοιβής για τη μερική επίτευξη ή την υπέρβαση των στόχων, καθώς και τα όρια προσαύξησης, καθορίζονται κατά την ετήσια στοχοθεσία, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Η καταβολή εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και προϋποθέτει την πλήρωση των συνθηκών ενεργοποίησης της ενότητας 5 του παρόντος Παραρτήματος.

5. Συνθήκες ενεργοποίησης προγράμματος χορήγησης μεταβλητών αποδοχών

Για την καταβολή μεταβλητών αποδοχών στα εκτελεστικά μέλη ΔΣ ανά έτος απαιτείται η επίτευξη **των δεικτών που συνιστούν** ~~συνθήκη~~ **συνθήκες ενεργοποίησης του συστήματος** ~~της απαιτούμενης απόδοσης ενός οικονομικού δείκτη της εταιρείας που ορίζεται ως συνθήκη ενεργοποίησης του συστήματος~~ και **υπολογίζονται** σε ετήσια βάση.

Ως δείκτες ενεργοποίησης ορίζονται ~~διαζευκτικά~~ **σωρευτικά:**

- **Η επαρκής οικονομική θέση της εταιρείας (κεφαλαιακή επάρκεια και ρευστότητα άνω των ορισθέντων στο σύστημα διάθεσης ανάληψης κινδύνων και τα προϋπολογισθέντα κέρδη προ φόρων της εταιρείας κατά την τρέχουσα χρήση,(αφαιρουμένων τυχόν** ~~των~~ **εκτάκτων εσόδων) ,**
- η συνολική αξιολόγηση των εκτελεστικών μελών η οποία πρέπει να είναι μεγαλύτερη από το μέσο όρο της κλίμακας στην οποία βαθμολογούνται.

Με την ολοκλήρωση του οικονομικού έτους αξιολογείται η ~~απόδοση~~ **επίτευξη** ~~του συγκεκριμένου δείκτη~~ **των δεικτών ενεργοποίησης** και εφόσον έχει επιτευχθεί το αποτέλεσμα στο 100% θα δίνεται η έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών στα εκτελεστικά μέλη.

Το ύψος ~~του~~ των δεικτών ενεργοποίησης **που αφορά** ~~στα κέρδη προ φόρων~~ **στην οικονομική θέση της εταιρείας** καθορίζεται κάθε χρόνο **κατά τον ορισμό των στόχων βάσει KPIs** με εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων προς το ΔΣ για την τελική έγκριση**, με γνώμονα, αλλά όχι κατ' ανάγκη, τον εγκεκριμένο προϋπολογισμό του έτους.**

Ανεξάρτητα από τα παραπάνω, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει αιτιολογημένα τη μη καταβολή μεταβλητών αποδοχών στα εκτελεστικά μέλη λόγω έκτακτων συνθηκών στο εσωτερικό ή/και εξωτερικό περιβάλλον της εταιρείας με στόχο τη διασφάλιση των μεσο-μακροπρόθεσμων αποτελεσμάτων αυτής και της ανάπτυξής της.

Παράρτημα ΙΙ

Το Παράρτημα εξειδικεύει τον τρόπο καταβολής μεταβλητών αποδοχών βάσει Δεικτών Μέτρησης Απόδοσης (KPIs) στους Γενικούς Διευθυντές και Διευθυντές που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής.

Στόχος του συστήματος είναι η ευθυγράμμιση των αμοιβών τους με τις στρατηγικές προτεραιότητες της Εταιρείας, η ενίσχυση της επίτευξης και υπέρβασης των εταιρικών στόχων και των επιμέρους στόχων των οργανωτικών μονάδων τους και η επιβράβευση της συμβολής τους στα αποτελέσματα και στη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη της Εταιρείας.

1. Δείκτες Μέτρησης Απόδοσης (KPIs)

Όπως αναφέρεται στην παράγραφο 5.2 της Πολιτικής, οι μεταβλητές αποδοχές των Γενικών Διευθυντών και Διευθυντών συνδέονται με την επίτευξη προκαθορισμένων ποσοτικών και ποιοτικών στόχων, οι οποίοι μετρούνται με τη βοήθεια Δεικτών Μέτρησης Απόδοσης (KPIs).

Για τον καθορισμό των δεικτών λαμβάνονται υπόψη οι στρατηγικοί άξονες της Εταιρείας, όπως η Ασφάλεια, η Αποδοτικότητα και η Ανάπτυξη, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιώσιμη ανάπτυξή της, καθώς και οι αρμοδιότητες και το εύρος ευθύνης κάθε στελέχους.

Οι δείκτες δύνανται να περιλαμβάνουν εταιρικούς στόχους, στόχους της οικείας Γενικής Διεύθυνσης ή Διεύθυνσης και ατομικούς στόχους συνδεόμενους με τις αρμοδιότητες του στελέχους. Οι ποιοτικοί στόχοι συνοδεύονται από συγκεκριμένα και επαληθεύσιμα κριτήρια επίτευξης.

Οι δείκτες, ο τρόπος υπολογισμού τους, οι επιδιωκόμενες τιμές, οι πηγές τεκμηρίωσης και οι όροι σύνδεσής τους με τη μεταβλητή αμοιβή καθορίζονται ετησίως με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου .

Η απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου διαμορφώνεται με την υποστήριξη της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, της Διεύθυνσης Στρατηγικής και Καινοτομίας και της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών, καθώς και των αρμόδιων προϊσταμένων κατά τη γραμμή αναφοράς.

Για τη στοχοθεσία και την αξιολόγηση της επίτευξης αξιοποιούνται ο εγκεκριμένος προϋπολογισμός, το επιχειρησιακό και επενδυτικό σχέδιο, η ετήσια οικονομική έκθεση και τα τεκμηριωμένα στοιχεία των αρμόδιων οργανωτικών μονάδων.

Ορίζεται, καταρχήν, για τη στοχοθεσία χρονικό όριο τριών (3) μηνών μετά την έγκριση του προϋπολογισμού από το Διοικητικό Συμβούλιο και την παροχή των απαραίτητων στοιχείων από τις αρμόδιες Διευθύνσεις. Σε περίπτωση ουσιώδους μεταβολής των σχετικών μεγεθών μετά τη δημοσίευση των οικονομικών αποτελεσμάτων της προηγούμενης χρήσης, οι στόχοι δύνανται να αναπροσαρμόζονται εντός δύο (2) μηνών από τη δημοσίευση, με την ίδια διαδικασία έγκρισης.

Η αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων πραγματοποιείται μετά την ολοκλήρωση της εταιρικής χρήσης, κατά τη γραμμή αναφοράς, βάσει αντικειμενικών και επαληθεύσιμων στοιχείων. Η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού συγκεντρώνει τα αποτελέσματα, με την υποστήριξη των αρμόδιων Διευθύνσεων, για την υποβολή και έγκρισή τους από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

2.Ύψος μεταβλητών αποδοχών

Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές που αντιστοιχούν στην πλήρη επίτευξη του συνόλου των στόχων ορίζονται σε:

- είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) των ετήσιων σταθερών αποδοχών για τους Γενικούς Διευθυντές,
- είκοσι τοις εκατό (20%) των ετήσιων σταθερών αποδοχών για τους Διευθυντές.

Τα ποσοστά αυτά αποτελούν τη βάση υπολογισμού της μεταβλητής αμοιβής και δεν συνιστούν εγγυημένη καταβολή. Σε περίπτωση μερικής επίτευξης ή υπέρβασης των στόχων, η αμοιβή δύναται να διαμορφώνεται αντίστοιχα σε χαμηλότερο ή υψηλότερο επίπεδο, σύμφωνα με την ενότητα 4 του παρόντος Παραρτήματος.

Κάθε στόχος συμμετέχει με την ίδια βαρύτητα στον υπολογισμό των μεταβλητών αποδοχών του στελέχους. Η βαρύτητα κάθε στόχου ισούται με το εκατό τοις εκατό (100%) διαιρούμενο με τον αριθμό των εγκεκριμένων στόχων.

3. Χρόνος καταβολής μεταβλητών αποδοχών

Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται μία φορά ετησίως, το επόμενο έτος από το έτος αναφοράς και εντός τριών (3) μηνών μετά την έγκριση των ετήσιων οικονομικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας, κατόπιν απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου μετά από εισήγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου και αφού επιβεβαιωθούν ο βαθμός επίτευξης των στόχων και η πλήρωση των συνθηκών ενεργοποίησης του συστήματος.

Εφαρμόζονται οι διατάξεις της παραγράφου 5.3 της Πολιτικής σχετικά με τη μη καταβολή, την αναβολή ή την ανάκτηση μεταβλητών αποδοχών.

4. Υπολογισμός ποσού προς διάθεση

Το συνολικό ποσό των μεταβλητών αποδοχών ανά στέλεχος υπολογίζεται με βάση τα ποσοστά της ενότητας 2, τη βαρύτητα και τον βαθμό επίτευξης κάθε στόχου.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων δύναται, κατόπιν εισήγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου, να προτείνει την καταβολή μεταβλητής αμοιβής και σε περίπτωση μερικής επίτευξης ενός στόχου, καθώς και την προσαύξηση της αμοιβής που αντιστοιχεί σε συγκεκριμένο στόχο σε περίπτωση υπέρβασής του.

Οι ειδικότεροι όροι υπολογισμού της αμοιβής για τη μερική επίτευξη ή την υπέρβαση των στόχων, καθώς και τα όρια προσαύξησης, καθορίζονται κατά την ετήσια στοχοθεσία, κατόπιν εισήγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου και πρότασης της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, και εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Το συνολικό καταβλητέο ποσό προκύπτει από το άθροισμα των επιμέρους ποσών που αντιστοιχούν στους στόχους. Σε περίπτωση υπέρβασης ενός ή περισσότερων στόχων, το ποσό αυτό δύναται να υπερβαίνει το ποσό που αντιστοιχεί στην πλήρη επίτευξη του συνόλου των στόχων και, συνεπώς, τα ποσοστά της ενότητας 2, σύμφωνα με τους εγκεκριμένους όρους και τα όρια προσαύξησης.

Η καταβολή εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και προϋποθέτει την πλήρωση των συνθηκών ενεργοποίησης της ενότητας 5 του παρόντος Παραρτήματος.

5. Συνθήκες ενεργοποίησης προγράμματος χορήγησης μεταβλητών αποδοχών

Για την καταβολή μεταβλητών αποδοχών απαιτείται να πληρούνται σωρευτικά:

α) Οι εγκεκριμένοι δείκτες επαρκούς οικονομικής θέσης της Εταιρείας, οι οποίοι αφορούν την κεφαλαιακή επάρκεια, τη ρευστότητα και τα κέρδη προ φόρων της χρήσης, αφαιρουμένων των εκτάκτων εσόδων.

β) Η συνολική ατομική αξιολόγηση του δικαιούχου στελέχους να είναι μεγαλύτερη από τον μέσο όρο της εφαρμοζόμενης βαθμολογικής κλίμακας.

Οι οικονομικοί δείκτες ενεργοποίησης και οι απαιτούμενες τιμές τους καθορίζονται ετησίως κατά τη στοχοθεσία, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν εισήγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου και πρότασης της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων. Για τον καθορισμό τους λαμβάνονται υπόψη οι αντίστοιχοι δείκτες του Παραρτήματος Ι και ο εγκεκριμένος προϋπολογισμός του έτους, χωρίς οι απαιτούμενες τιμές να ταυτίζονται υποχρεωτικά με τα προϋπολογισθέντα μεγέθη.

Η εφαρμοζόμενη κλίμακα ατομικής αξιολόγησης και το απαιτούμενο όριο γνωστοποιούνται στα στελέχη κατά την ετήσια στοχοθεσία.

Με την ολοκλήρωση του οικονομικού έτους, η πλήρωση των οικονομικών δεικτών τεκμηριώνεται από τη Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών και η ατομική αξιολόγηση ολοκληρώνεται κατά τη γραμμή αναφοράς, σύμφωνα με το εφαρμοζόμενο σύστημα αξιολόγησης.

Εφόσον δεν πληρούται οποιαδήποτε από τις ανωτέρω συνθήκες, δεν καταβάλλεται μεταβλητή αμοιβή βάσει του παρόντος Παραρτήματος στο οικείο στέλεχος, ανεξαρτήτως της επίτευξης ή υπέρβασης των επιμέρους KPIs.

Ανεξάρτητα από τα παραπάνω, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να αποφασίσει αιτιολογημένα τη μη καταβολή μεταβλητών αποδοχών λόγω έκτακτων συνθηκών στο εσωτερικό ή εξωτερικό περιβάλλον της Εταιρείας, με στόχο τη διασφάλιση των μεσοπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων αποτελεσμάτων και της ανάπτυξής της, με την επιφύλαξη και των προβλεπομένων στην παράγραφο 5.3 της Πολιτικής.

Ενέργεια								
	Γενική Συνέλευση	ΔΣ	Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων	Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου	Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού (και ειδικότερα Διεύθυνση Αποδοχών και Εργασιακών Σχέσεων)	Διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών	Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Ορκωτοί Ελεγκτές
Παροχή κατευθυντήριων γραμμών			^					
Αποτύπωση / αναθεώρηση της Πολιτικής					^			
Συμβουλευτική υποστήριξη στην ανάπτυξη της Πολιτικής				^		^	^	
Διενέργεια άσκησης αναφορικά με την ανάγκη επικαιροποίησης της Πολιτικής			^					
Συμβολή στην επικαιροποίηση της Πολιτικής				^	^	^	^	
Αξιολόγηση και απόφαση επί των παραπάνω προτάσεων		^	^					
Προέγκριση της Πολιτικής			^					
Έγκριση της Πολιτικής		^						
Τελική Έγκριση (Επικύρωση) της Πολιτικής	^							
Παρακολούθηση συμμόρφωσης με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο							^	
Έλεγχος λειτουργικής εφαρμογής					^			
Ετήσιος Έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής				^				
Εποπτεία εφαρμογής της Πολιτικής			^					
Υποστήριξη στη σύνταξη ετήσιας έκθεσης					^			
Επισκόπηση της ετήσιας έκθεσης αποδοχών			^					
Έλεγχος ετήσιας έκθεσης αποδοχών								

Έγκριση ετήσιας έκθεσης αποδοχών και υποβολή στη ΓΣ		^						