Ε.Υ.Α.Θ. Α.Ε.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Ως εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της

[___/___/_____]

ΗΜ/ΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ	ΕΚΔΟΣΗ
[___/___/_____]	3

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ	ΕΓΚΡΙΣΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ Ε.Υ.Α.Θ. Α.Ε.	ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΜΕΤΟΧΩΝ Ε.Υ.Α.Θ. Α.Ε.

ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ
Ενδιαφερόμενα μέρη και επενδυτικό κοινό

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή ... 3
1.1 Σκοπός ... 3
1.2 Ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο ... 5
2. Πεδίο εφαρμογής ... 6
3. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών ... 6
4. Αποδοχές και Παροχές Μελών Δ.Σ. ... 7
4.1 Γενικές παραδοχές και benchmarks ... 7
4.2 Αποδοχές και Παροχές μη εκτελεστικών μελών Δ.Σ. ... 8
4.2.1 Πρόεδρος Δ.Σ. ... 8
4.2.2 Αντιπρόεδρος Δ.Σ. ... 9
4.2.3 Λοιπά μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. ... 9
4.2.4 Αμοιβές από συμμετοχή στις Επιτροπές του Δ.Σ. ... 10
4.2.5 Σημαντικότητα αμοιβής για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. ... 11
4.2.6 Αμοιβές εκπροσώπων εργαζομένων που συμμετέχουν στο Δ.Σ. ... 12
4.3 Αποδοχές και Παροχές εκτελεστικών μελών Δ.Σ. ... 12
4.3.1 Σταθερές αποδοχές ... 13
4.3.2 Μεταβλητές αποδοχές ... 13
4.3.3 Διατάξεις Malus & Clawback ... 15
4.3.4 Παροχές – Δαπάνες ... 16
4.3.5 Συμβάσεις ... 17
5. Μέτρα για την αποφυγή και τη διαχείριση σύγκρουσης συμφερόντων ... 18
6. Διακυβέρνηση πλαισίου αποδοχών ... 18
6.1 Ο ρόλος της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και η διακυβέρνηση της Πολιτικής ... 18
6.2 Διακυβέρνηση Αποδοχών ... 19
6.3 Διακυβέρνηση ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών μελών Δ.Σ. ... 20
6.4 Υποχρεώσεις δημοσιότητας ... 21
6.4.1 Υποχρεώσεις δημοσιότητας Πολιτικής Αποδοχών ... 21
6.4.2 Υποχρεώσεις δημοσιότητας ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών ... 21
7. Περιορισμοί Πολιτικής Αποδοχών ... 21
8. Ισχύς, έγκριση και αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών ... 21
9. Παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών ... 22
10. Στοιχεία του άρθρου 111 παρ. 2 του ν. 4548/2018 ... 23
11. Αρχείο αλλαγών ... 23
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι – Μεταβλητές αποδοχές Διευθύνοντος Συμβούλου βάσει KPIs ... 24
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ – Πίνακας αρμοδιοτήτων διακυβέρνησης της Πολιτικής ... 28

1. Εισαγωγή

1.1 Σκοπός

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (στο εξής η «Πολιτική») της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «Εταιρεία Ύδρευσης και Αποχέτευσης Θεσσαλονίκης Ανώνυμη Εταιρεία» και τον διακριτικό τίτλο «Ε.Υ.Α.Θ. Α.Ε.» (στο εξής η «Εταιρεία»), οι μετοχές της οποίας αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης στην Κύρια Αγορά του Euronext Athens, καταρτίστηκε από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας (στο εξής η «Επιτροπή»), σύμφωνα με την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Μαΐου 2017 για τα δικαιώματα των μετόχων, όπως ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με τον ν. 4548/2018 (άρθρα 110 έως 112), τον ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ, 2021) που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία, καθώς και τις αρχές και κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές αμοιβών μελών διοικητικών συμβουλίων εταιρειών δημοσίου συμφέροντος (ΕΕΣΥΠ, 2020).

Σκοπός της Πολιτικής είναι να θεσπίσει και να εφαρμόσει, κατά τρόπο διαφανή, σαφή και κατανοητό, τις βασικές αρχές και τους κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής «Δ.Σ.»), εκτελεστικών και μη εκτελεστικών, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου του Δ.Σ.

Η Πολιτική εγκρίθηκε κατ' αρχήν από το Δ.Σ. της Εταιρείας δυνάμει της υπ' αριθμ. 397/2026 απόφασής του και υποβλήθηκε προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας (στο εξής «Γ.Σ.») της 20/11/2026. Ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της (στο εξής η «Διάρκεια Ισχύος»), εκτός αν αναθεωρηθεί ή τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γ.Σ., λόγω ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών επί τη βάσει των οποίων καταρτίστηκε.

Ο σκοπός της παρούσας Πολιτικής περιλαμβάνει:

- τη διασφάλιση της συμμόρφωσης της Εταιρείας με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο,
- την προώθηση των συμφερόντων, της δημιουργίας μακροπρόθεσμης αξίας και της βιώσιμης ανάπτυξης της Εταιρείας, 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 προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της,
- τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας των αποδοχών, ώστε να προσελκύονται, να διακρατούνται και να παρακινούνται ικανά στελέχη με τις κατάλληλες γνώσεις, εμπειρία και εξειδίκευση για την άσκηση των στρατηγικών και εκτελεστικών τους καθηκόντων και την υλοποίηση του επιχειρηματικού σχεδίου της Εταιρείας,
- την παρακολούθηση των καλών πρακτικών της αγοράς αναφορικά με τις αποδοχές μελών Δ.Σ. και στελεχών και την εναρμόνιση της Εταιρείας με αυτές, λαμβάνοντας υπόψη ότι είναι εισηγμένη και λειτουργεί με βάση τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας, ως οντότητα δημοσίου συμφέροντος, την πλειοψηφία του μετοχικού κεφαλαίου της οποίας κατέχει το Ελληνικό Δημόσιο,

- τη διασφάλιση ότι οι αποδοχές που διέπει η Πολιτική καθορίζονται λαμβάνοντας υπόψη τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας,
- την ευθυγράμμιση των αμοιβών με την κερδοφορία, την κεφαλαιακή επάρκεια και τη ρευστότητα της Εταιρείας, καθώς και με το δημόσιο συμφέρον που η Εταιρεία υπηρετεί ως επιχείρηση κοινής ωφέλειας,
- τη διασφάλιση ότι οι αποδοχές και παροχές λαμβάνουν υπόψη το μέγεθος της Εταιρείας, την πολυπλοκότητα της δράσης της, την έκταση των αρμοδιοτήτων και τον βαθμό ευθύνης των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, την εταιρική στρατηγική και τους σκοπούς της Εταιρείας.

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 τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες του συνόλου των εργαζομένων της Εταιρείας.

Η διάρθρωση των αποδοχών που προβλέπεται στην παρούσα Πολιτική έχει σχεδιαστεί 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 Εταιρεία αποτελεί δημόσια επιχείρηση του Κεφαλαίου Β΄ του ν. 3429/2005 (περ. α΄ του άρθρου 5), εισηγμένη σε οργανωμένη αγορά. Ως εκ τούτου, οι αποδοχές των μελών του Δ.Σ. καθορίζονται κατά τα προβλεπόμενα στο Καταστατικό της, τον ν. 4548/2018 και τον ν. 4706/2020, χωρίς να συντρέχουν οι περιορισμοί των άρθρων 22 και 28 του ν. 4354/2015, όπως ισχύει.

Η Πολιτική διατίθεται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας (www.eyath.gr).

1.2 Ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο

Η παρούσα Πολιτική λαμβάνει υπόψη, ιδίως, τις ακόλουθες διατάξεις, όπως εκάστοτε ισχύουν:

- Νόμος 5325/2026 «Επέκταση αρμοδιοτήτων της Εταιρείας Υδρεύσεως και Αποχετεύσεως Πρωτευούσης και της Εταιρείας Ύδρευσης και Αποχέτευσης Θεσσαλονίκης, ενίσχυση της Ρυθμιστικής Αρχής Αποβλήτων, Ενέργειας και Υδάτων, ρυθμίσεις για τον Οργανισμό Διαχείρισης Υδάτων Θεσσαλίας Ανώνυμη Εταιρεία και λοιπές διατάξεις» (Α΄ 122).
- Νόμος 5317/2026 (ιδίως άρθρο 115, με το οποίο τροποποιήθηκε το άρθρο 111 του ν. 4548/2018 ως προς το περιεχόμενο της πολιτικής αποδοχών).
- 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» (ιδίως άρθρο 64).
- 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 [...]».
- Νόμος 4706/2020 «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 [...] και άλλες διατάξεις».
- Νόμος 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών».
- Νόμος 4449/2017 «Υποχρεωτικός έλεγχος των ετήσιων και των ενοποιημένων χρηματοοικονομικών καταστάσεων, δημόσια εποπτεία επί του ελεγκτικού έργου και λοιπές διατάξεις» (Επιτροπή Ελέγχου).
- 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 2937/2001 (ρυθμίσεις για την Ε.Υ.Α.Θ. Α.Ε. και την Ε.Υ.Α.Θ. Παγίων), όπως τροποποιήθηκε με τον ν. 5325/2026.
- Νόμος 2651/1998 «Ρυθμίσεις θεμάτων της Εταιρείας Ύδρευσης και Αποχέτευσης Θεσσαλονίκης (Ε.Υ.Α.Θ.) και άλλες διατάξεις».

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

2. Πεδίο εφαρμογής

Η Πολιτική εφαρμόζεται σε επίπεδο μητρικής Εταιρείας, κατά τα προβλεπόμενα στα άρθρα 110 παρ. 1 και 111 του ν. 4548/2018.

Η Πολιτική θεσπίζεται και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εκτελεστικά και μη εκτελεστικά (ανεξάρτητα και μη), συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου και του Αντιπροέδρου του Δ.Σ., καθώς και των μελών που υποδεικνύονται από τους εργαζομένους ή από τρίτους φορείς κατά τις ειδικές διατάξεις της νομοθεσίας και του Καταστατικού.

3. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών

Η παρούσα Πολιτική καλύπτει κάθε είδους αποδοχή, ήτοι αμοιβές σταθερές ή μεταβλητές, καθώς και παροχές που μπορεί να καταβάλλονται στα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της. Οι αποδοχές διακρίνονται στις εξής κατηγορίες:

- **Σταθερές αποδοχές:** Στοχεύουν στη σταθερή ανταμοιβή των προσώπων που υπάγονται στην Πολιτική ανάλογα με (i) τη θέση εργασίας (ευθύνες και αρμοδιότητες) και τη σχετική βαρύτητα που έχει για την Εταιρεία, (ii) την εμπειρία και τεχνογνωσία που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων της θέσης και (iii) τις αποδοχές που δίνουν για παρόμοιες θέσεις ομοειδείς εταιρείες, όπως αυτές προκύπτουν από έρευνες αποδοχών της ελληνικής αγοράς.
- **Μεταβλητές αποδοχές (bonus):** Στοχεύουν στην επιβράβευση της προσπάθειας 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. Εξαρτώνται από την επίτευξη στόχων, τα στοιχεία ατομικής αξιολόγησης και την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας (επίπεδα κεφαλαιακής επάρκειας, ρευστότητας και κερδοφορίας άνω των ορισθέντων ορίων, βλ. Παράρτημα Ι). Τα ποσά των μεταβλητών αποδοχών υπολογίζονται ως ποσοστό της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών των δικαιούχων. Μεταβλητές αποδοχές προβλέπονται αποκλειστικά για τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.
- **Παροχές:** (π.χ. ομαδικά ασφαλιστήρια, εταιρικό αυτοκίνητο, κινητό τηλέφωνο, εταιρική πιστωτική κάρτα, έξοδα κίνησης κ.ά.) προσφέρονται σε στελέχη της Εταιρείας για κάλυψη επαγγελματικών εξόδων ή/και ως πακέτο παροχών, με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της Εταιρείας όσον αφορά την προσέλκυση και διακράτηση στελεχών.

4. Αποδοχές και Παροχές Μελών Δ.Σ.

4.1 Γενικές παραδοχές και benchmarks

Οι αποδοχές των μελών του Δ.Σ. καθορίστηκαν λαμβάνοντας υπόψη τα κατωτέρω:

- το θεσμικό πλαίσιο που διέπει την Εταιρεία (ενότητα 1.2),
- τη συγκριτική ανάλυση αμοιβών μελών Δ.Σ. (Ιούνιος 2026) που εκπόνησε ο ανεξάρτητος οίκος-σύμβουλος της Επιτροπής, με δείγμα τις εταιρείες του δείκτη FTSE/Athex Mid Cap και την Ε.ΥΔ.Α.Π. Α.Ε. (στο εξής «ΕΥΔΑΠ») ως ομοειδή εισηγμένη εταιρεία κοινής ωφέλειας του ίδιου κλάδου· ως «επίπεδο αναφοράς ΕΥΔΑΠ» στην παρούσα νοούνται οι αποδοχές που προβλέπει, ανά ρόλο, η εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική Αποδοχών της ΕΥΔΑΠ και αποτυπώνονται στην Έκθεση Αποδοχών της, όπως καταγράφονται στην εν λόγω ανάλυση, και ως «μέση τιμή της αγοράς» ο συνολικός μέσος όρος των εταιρειών του δείκτη FTSE/Athex Mid Cap ανά ρόλο,
- την επιλογή της ΕΥΔΑΠ ως βασικού σημείου αναφοράς, δεδομένου ότι αποτελεί τη μόνη εισηγμένη εταιρεία με ταυτόσημο αντικείμενο, κανονιστικό περιβάλλον (ρυθμιζόμενος και μονοπωλιακός χαρακτήρας, εποπτεία ΡΑΑΕΥ, εφαρμογή ν. 5325/2026) και μετοχική σύνθεση (πλειοψηφία Ελληνικού

Δημοσίου), και τον καθορισμό των αποδοχών της Εταιρείας σε επίπεδο που κυμαίνεται, κατά μέσο όρο, στο 70% του αντίστοιχου επιπέδου αναφοράς ΕΥΔΑΠ (με βάση τα στοιχεία της χρήσης 2025 και όχι την επικείμενη αναθεώρηση της πολιτικής της ΕΥΔΑΠ), ώστε να αντικατοπτρίζονται η έδρα της Εταιρείας στη Θεσσαλονίκη, το μικρότερο μέγεθός της σε σχέση με την ΕΥΔΑΠ και το δημόσιο συμφέρον που υπηρετεί ως επιχείρηση του Κεφαλαίου Β΄ του ν. 3429/2005,

- το γεγονός ότι οι αποδοχές των μελών του Δ.Σ. παρέμεναν αμετάβλητες από τον Δεκέμβριο του 2019, είχαν δε διαμορφωθεί κατά τη διάρκεια του προγράμματος σταθεροποίησης της ελληνικής οικονομίας, ενώ στο ίδιο διάστημα οι μισθολογικές αυξήσεις του προσωπικού της Εταιρείας μέσω των Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ανήλθαν κατά μέσο όρο σε 4,5% ετησίως,
- τη σημαντική διεύρυνση της γεωγραφικής αρμοδιότητας και του αντικειμένου της Εταιρείας δυνάμει του ν. 5325/2026 (ενσωμάτωση των παρόχων υπηρεσιών ύδατος της Περιφερειακής Ενότητας Χαλκιδικής, διαχείριση ομβρίων, άρδευση), η οποία συνεπάγεται αυξημένο φόρτο, ευθύνη και απαιτήσεις από τον ρόλο των μελών του Δ.Σ.

Οι αποδοχές των μελών του Δ.Σ. τίθενται σε ετήσια επανεξέταση από την Επιτροπή, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι παραμένουν σε ικανοποιητικό επίπεδο για την προσέλκυση προσώπων υψηλού επιπέδου, με τα κατάλληλα προσόντα και εμπειρία, τα οποία θα παρέχουν και θα αφιερώνουν την απαιτούμενη συνεισφορά, δέσμευση και χρόνο στο Δ.Σ. Για τον σκοπό αυτό λαμβάνονται υπόψη ετήσιες έρευνες αποδοχών και παροχών της αγοράς, καθώς και εξατομικευμένες έρευνες.

Οι μορφές των αποδοχών που δύνανται να καταβληθούν δυνάμει της παρούσας Πολιτικής απεικονίζονται συνοπτικά στον ακόλουθο πίνακα:

Ρόλος	Σταθερές ετήσιες αποδοχές	Αμοιβή κατ' αποκοπήν για παραστάσεις στο Δ.Σ.	Αμοιβή ανά συνεδρίαση Επιτροπών	Μεταβλητές αποδοχές	Έξοδα παράστασης (απολογιστικά)	Λοιπές παροχές
Πρόεδρος Δ.Σ.	✓	–	✓	–	✓	✓*
Αντιπρόεδρος Δ.Σ.	✓	–	✓	–	✓	✓*
Λοιπά μη εκτελεστικά μέλη	–	✓	✓	–	–	✓*
Διευθύνων Σύμβουλος	✓	–	✓	✓	✓	✓

* Στα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. χορηγούνται αποκλειστικά οι παροχές της ενότητας 4.3.4 που αναφέρονται ρητά σε αυτά (ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης στελεχών διοίκησης, κάλυψη δαπανών μετακίνησης και, για τον Πρόεδρο, υπηρεσιακή κινητή τηλεφωνία). Δεν χορηγείται εταιρικό αυτοκίνητο.

4.2 Αποδοχές και Παροχές μη εκτελεστικών μελών Δ.Σ.

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

- **Πρόεδρος του Δ.Σ.:** σταθερές ετήσιες αποδοχές (μηνιαία καταβολή) και κάλυψη εξόδων παράστασης, απολογιστικά.
- **Αντιπρόεδρος του Δ.Σ.:** σταθερές ετήσιες αποδοχές (μηνιαία καταβολή) και κάλυψη εξόδων παράστασης, απολογιστικά.
- **Λοιπά μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.:** ετήσια αμοιβή (κατ' αποκοπήν) για τις παραστάσεις τους στο Δ.Σ., καταβαλλόμενη σε μηνιαίες δόσεις.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων του Προέδρου και του Αντιπροέδρου, δύνανται να λαμβάνουν επιπλέον αποδοχές για τη συμμετοχή τους ή την Προεδρία τους στις Επιτροπές του Δ.Σ. (ενότητα 4.2.4).

4.2.1 Πρόεδρος Δ.Σ.

Οι σταθερές ετήσιες αποδοχές του Προέδρου του Δ.Σ., ως μη εκτελεστικού μέλους, ανέρχονται σε 40.000 € ετησίως, μικτώς (ήτοι περίπου 63% του επιπέδου αναφοράς ΕΥΔΑΠ), γεγονός που αντικατοπτρίζει τις επαυξημένες υποχρεώσεις εκ του ρόλου του και τον χρόνο που απαιτείται να διαθέτει για την εκπλήρωση των καθηκόντων του, ιδίως κατά την περίοδο υλοποίησης του ν. 5325/2026. Οι αποδοχές αυτές καλύπτουν και τις παραστάσεις του στις συνεδριάσεις του Δ.Σ.

Επιπλέον, προβλέπονται έξοδα παράστασης έως 12% των μικτών σταθερών αποδοχών του, τα οποία καταβάλλονται απολογιστικά, με προσκόμιση των αντίστοιχων παραστατικών δαπανών.

4.2.2 Αντιπρόεδρος Δ.Σ.

Οι σταθερές ετήσιες αποδοχές του Αντιπροέδρου του Δ.Σ. ανέρχονται σε ποσοστό 50% των σταθερών ετήσιων αποδοχών του Προέδρου, ήτοι σε 20.000 € ετησίως, μικτώς, καλύπτουν δε και τις παραστάσεις του στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. Προβλέπονται επίσης έξοδα παράστασης έως 12% των μικτών σταθερών αποδοχών του, τα οποία καταβάλλονται απολογιστικά, με προσκόμιση των αντίστοιχων παραστατικών δαπανών.

Κάθε μέλος του Δ.Σ. δύναται να παραιτηθεί εγγράφως, εν όλω ή εν μέρει, από το δικαίωμα λήψης αμοιβής που προβλέπεται στην παρούσα· η παραίτηση αυτή αναφέρεται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών.

4.2.3 Λοιπά μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.

Στα λοιπά μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. καταβάλλεται ετήσια αμοιβή κατ' αποκοπήν για τις παραστάσεις τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ., σε δώδεκα (12) ισόποσες μηνιαίες δόσεις. Η αμοιβή αυτή προσδιορίζεται με αναφορά σε έως δύο (2) συνεδριάσεις ανά μήνα ή είκοσι τέσσερις (24) ανά έτος και λαμβάνει υπόψη τον συνολικό χρόνο απασχόλησης, τα καθήκοντα και την ευθύνη που συνεπάγεται η συμμετοχή κάθε μέλους στις εργασίες του Δ.Σ. Η ετήσια αμοιβή των λοιπών μη εκτελεστικών μελών ανέρχεται σε 14.000 € ανά μέλος, μικτώς (περίπου 40% της μέσης τιμής της αγοράς για τις σταθερές ετήσιες αποδοχές μελών Δ.Σ., δεδομένου ότι δεν υφίσταται δημοσιευμένο επίπεδο αναφοράς ΕΥΔΑΠ για τον ρόλο αυτό), ώστε να αντανακλά την ευθύνη που φέρουν τα μέλη του Δ.Σ. ιδίως κατά την περίοδο διεύρυνσης της αρμοδιότητας της Εταιρείας δυνάμει του ν. 5325/2026.

Η αμοιβή καταβάλλεται καταρχήν ανεξάρτητα από τη συμμετοχή ή μη του κάθε μέλους σε συγκεκριμένη συνεδρίαση. Ωστόσο, η μη τήρηση των απαιτήσεων παρουσίας, όπως αυτές εξειδικεύονται στην πολιτική παρουσίας του Δ.Σ. και των Επιτροπών του, έχει ως αποτέλεσμα την αναπροσαρμογή της αμοιβής ανάλογα με το ποσοστό παρουσίας στο τέλος του έτους: εφόσον το ποσοστό παρουσίας ενός μέλους ανέρχεται σε 85% και άνω, το μέλος λαμβάνει το 100% της ετήσιας αμοιβής που δικαιούται, ενώ εφόσον υπολείπεται του 85%, η αμοιβή καταβάλλεται αναλογικά.

Παρατεταμένη ή επαναλαμβανόμενη απουσία αντιμετωπίζεται κατά τα προβλεπόμενα στον Κανονισμό Λειτουργίας του Δ.Σ.

4.2.4 Αμοιβές από συμμετοχή στις Επιτροπές του Δ.Σ.

Σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο, τους κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης και τις ιδιαιτερότητες της Εταιρείας, λειτουργούν ή δύνανται να συσταθούν οι ακόλουθες Επιτροπές του Δ.Σ.:

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

Η Επιτροπή Ελέγχου είναι τριμελής, συστήνεται δυνάμει απόφασης της Γ.Σ. και λειτουργεί σύμφωνα με τους ν. 4706/2020 και 4449/2017 και τον Κανονισμό Λειτουργίας της. Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων έχει τις αρμοδιότητες που αναφέρονται στην ενότητα 6. Οι λοιπές Επιτροπές συγκροτούνται από το Δ.Σ., το οποίο καθορίζει το αντικείμενο, τη σύνθεση, τις αρμοδιότητες και τις ευθύνες τους, σε σχέση πάντοτε με τον σκοπό και το οργανόγραμμα της Εταιρείας.

Οι αποδοχές από τη συμμετοχή στις Επιτροπές περιλαμβάνουν:

- **Αμοιβή ανά συνεδρίαση:** Οι αμοιβές των μελών των Επιτροπών είναι χαμηλότερες από τις αμοιβές των Προέδρων τους και εξαρτώνται από τον βαθμό εξειδίκευσης, τον χρόνο απασχόλησης και την ευθύνη των μελών. Για τον ρόλο του Προέδρου κάθε Επιτροπής προβλέπεται υψηλότερη αμοιβή ανά συνεδρίαση, ώστε να καλύπτεται ο χρόνος που απαιτείται για τον συντονισμό και την οργάνωση των εργασιών της Επιτροπής και την προετοιμασία των συνεδριάσεων. Ορίζεται ανώτατο όριο αποζημιούμενων συνεδριάσεων: δώδεκα (12) ανά έτος για την Επιτροπή Ελέγχου και οκτώ (8) ανά έτος για κάθε μία από τις λοιπές Επιτροπές.
- **Επίπεδο αμοιβών:** Η αμοιβή ανά συνεδρίαση ανέρχεται, μικτώς, σε 760 € για τον Πρόεδρο και 505 € για κάθε μέλος της Επιτροπής Ελέγχου και σε 825 € για τον Πρόεδρο και 550 € για κάθε μέλος της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, ήτοι η αμοιβή του Προέδρου ανέρχεται σε 1,5 φορά την αμοιβή μέλους. Με βάση τον ανώτατο αριθμό αποζημιούμενων συνεδριάσεων, η μέγιστη ετήσια δαπάνη της Εταιρείας για τις αμοιβές των μελών κάθε Επιτροπής δεν δύναται να υπερβαίνει τα 21.330 € για την Επιτροπή Ελέγχου και τα 15.414 € για την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων. Η αμοιβή ανά συνεδρίαση των λοιπών Επιτροπών, εφόσον συγκροτηθούν και αμείβονται με απόφαση του Δ.Σ., είναι ίση με εκείνη της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων.
- Η αμοιβή για τη συμμετοχή στις Επιτροπές είναι η ίδια ανεξαρτήτως του αν το μέλος είναι εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό, και δεν προβλέπονται άλλες παροχές για τη συμμετοχή αυτή. Η αναπροσαρμογή βάσει ποσοστού παρουσίας της ενότητας 4.2.3 εφαρμόζεται αναλόγως.

Επιπλέον, τα μη εκτελεστικά μέλη μπορεί να κληθούν να συμμετάσχουν σε λοιπές Επιτροπές της Εταιρείας εκτός Δ.Σ. που προβλέπονται από τον Κανονισμό Προσωπικού ή τη νομοθεσία (π.χ. Πειθαρχικό ή Υπηρεσιακό Συμβούλιο), με δυνατότητα παροχής πρόσθετων σταθερών αμοιβών ή/και εξόδων μετακίνησης και διαμονής, σε περίπτωση που απαιτείται παράσταση εκτός έδρας, το ύψος των οποίων καθορίζεται με απόφαση του Δ.Σ. κατά την τοποθέτηση του μέλους.

Πέραν των ανωτέρω αποδοχών και των αναφερομένων στην ενότητα 4.3.4 παροχών, δεν καταβάλλεται οποιαδήποτε άλλη αμοιβή ή/και παροχή στα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. 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 Δ.Σ. και τις Επιτροπές του, με εξαίρεση την ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης στελεχών διοίκησης, η οποία αφορά και στα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.

Οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών καταβάλλονται σε μηνιαία βάση και υπόκεινται στις προβλεπόμενες κρατήσεις σύμφωνα με την εγκεκριμένη Πολιτική και την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία. Το σύνολο των αποδοχών και των τυχόν αποζημιώσεων των μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. αναφέρεται σε χωριστή κατηγορία στο προσάρτημα των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων.

4.2.5 Σημαντικότητα αμοιβής για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.

Σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 1 και 2 του ν. 4706/2020, προκειμένου να χαρακτηριστεί ένα μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. ως ανεξάρτητο θα πρέπει, τόσο κατά τον ορισμό του όσο και κατά τη διάρκεια της θητείας του, να μην κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του 0,5% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και, ταυτόχρονα, να είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του. Ως σχέση εξάρτησης ορίζεται, μεταξύ άλλων, η λήψη οποιασδήποτε «σημαντικής» αμοιβής ή παροχής από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία.

Η Εταιρεία έχει θέσει πλαίσιο βάσει του οποίου διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και παροχές που λαμβάνουν τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη συνάδουν με την ανεξαρτησία τους. Τα κριτήρια που λαμβάνει υπόψη η Εταιρεία για την αξιολόγηση της σημαντικότητας της αμοιβής ή παροχής κάθε ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους συνοψίζονται ως εξής:

- 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 Δ.Σ.
- Η εξασφάλιση και αποτελεσματική αξιοποίηση της διαφορετικότητας και της ποικιλομορφίας κάθε μέλους του Δ.Σ.
- Οι απαιτήσεις του ρόλου του μέλους Δ.Σ.
- Ο τόπος κατοικίας του μέλους Δ.Σ.
- Η οικονομική κατάσταση του μέλους Δ.Σ. και τυχόν άλλες αμοιβές που λαμβάνει από σχετιζόμενες εταιρείες.

- 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 ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, το Δ.Σ. αποφασίζει τους όρους της σύμβασης εφαρμόζοντας τις διατυπώσεις των άρθρων 99 έως 101 του ν. 4548/2018. Στις περιπτώσεις αυτές, το ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος, 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 Δ.Σ. διαπιστώνει εάν συνεπεία των ανωτέρω δημιουργείται σχέση εξάρτησης κατά την έννοια του άρθρου 9 του ν. 4706/2020, η δε αμοιβή αυτή δεν μπορεί να υπερβαίνει, κατ' έτος, την ετήσια αμοιβή για την παράσταση στις συνεδριάσεις του Δ.Σ.

4.2.6 Αμοιβές εκπροσώπων εργαζομένων που συμμετέχουν στο Δ.Σ.

Αναφορικά με τους εκπροσώπους των εργαζομένων που συμμετέχουν στη σύνθεση του Δ.Σ. και συνδέονται με την Εταιρεία με σχέση εξηρτημένης εργασίας, ισχύουν τα προβλεπόμενα στη Σ.Σ.Ε., οι δε αμοιβές τους για τη συμμετοχή στο Δ.Σ. και τις Επιτροπές του συμπίπτουν εν γένει με εκείνες των λοιπών μη εκτελεστικών μελών.

4.3 Αποδοχές και Παροχές εκτελεστικών μελών Δ.Σ.

Εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. είναι ο Διευθύνων Σύμβουλος. Κατά τον προσδιορισμό της αμοιβής των εκτελεστικών μελών του, το Δ.Σ. λαμβάνει υπόψη:

- τις αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης τους, όπως αποτυπώνονται στην περιγραφή καθηκόντων (job description),
- τον βαθμό πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων, την κρισιμότητα και το εύρος ευθύνης της θέσης τους, ιδίως ενόψει της επέκτασης των δραστηριοτήτων της Εταιρείας δυνάμει του ν. 5325/2026,
- την ανάγκη προσέλκυσης και διατήρησης στελεχών υψηλής αξίας (attraction and retention),
- το απαιτούμενο ακαδημαϊκό υπόβαθρο και την απαιτούμενη επαγγελματική εμπειρία,
- την επίδοσή τους σε σχέση με προκαθορισμένους ποσοτικούς και ποιοτικούς στόχους,
- το ύψος των αποδοχών των εργαζομένων στην Εταιρεία,
- την οικονομική κατάσταση, την απόδοση και τις προοπτικές της Εταιρείας,
- τις επικρατούσες συνθήκες στην αγορά στελεχών και τον ανταγωνισμό για ταλέντο,
- τον βαθμό δυσκολίας ως προς την ανεύρεση προσώπων με τις κατάλληλες δεξιότητες που απαιτούνται για την εκάστοτε θέση,
- τις αμοιβές στην ΕΥΔΑΠ ως ομοειδή εισηγμένη εταιρεία και σε εισηγμένες εταιρείες αντίστοιχου μεγέθους και αντικειμένου, καθώς και τις αμοιβές στελεχών δημοσίων επιχειρήσεων με μεγαλύτερο κύκλο εργασιών και προσωπικό, συνεκτιμώντας ότι η Εταιρεία είναι εισηγμένη με αυξημένες υποχρεώσεις.

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 Δ.Σ. εύρος αποδοχών για τα εκτελεστικά μέλη, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι η Εταιρεία είναι εισηγμένη και λειτουργεί με βάση τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας, ως οντότητα δημοσίου συμφέροντος, την πλειοψηφία του μετοχικού κεφαλαίου της οποίας κατέχει το Ελληνικό Δημόσιο.

4.3.1 Σταθερές αποδοχές

Ο Διευθύνων Σύμβουλος λαμβάνει σταθερές αποδοχές, οι οποίες καταβάλλονται μηνιαίως (δώδεκα μισθοί) και υπόκεινται στις προβλεπόμενες κρατήσεις σύμφωνα με την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία. Οι σταθερές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου ανέρχονται σε 98.000 € ετησίως, μικτώς (ήτοι περίπου 70% του επιπέδου αναφοράς ΕΥΔΑΠ, όπως αυτό προκύπτει από τη συγκριτική ανάλυση της ενότητας 4.1). Οι αποδοχές αυτές καλύπτουν και τη συμμετοχή του στο Δ.Σ., η οποία αποτελεί μέρος των καθηκόντων του· για τη συμμετοχή του σε Επιτροπές του Δ.Σ. εφαρμόζεται η ενότητα 4.2.4.

Επιπλέον, προβλέπονται έξοδα παράστασης έως 12% των μικτών σταθερών αποδοχών του, τα οποία καταβάλλονται απολογιστικά, με προσκόμιση των αντίστοιχων παραστατικών δαπανών.

Οι σταθερές αποδοχές καθορίζονται μέσω της σύμβασης που υπογράφει το εκτελεστικό μέλος με την Εταιρεία, η οποία προσδιορίζει τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντά του καθώς και το ύψος των αποδοχών του (ενότητα 4.3.5). 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.

4.3.2 Μεταβλητές αποδοχές

Δεδομένου ότι το άμεσο ζητούμενο για την Εταιρεία είναι η βελτίωση της απόδοσης και των αποτελεσμάτων της, καθώς και η επιτυχής υλοποίηση του Επιχειρησιακού και Επενδυτικού Σχεδίου και της διεύρυνσης των δραστηριοτήτων της, η Εταιρεία χορηγεί για τις θέσεις των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. πρόσθετα κίνητρα με τη μορφή μεταβλητών αποδοχών, συναρτώμενων με βραχυπρόθεσμους ή/και μεσοπρόθεσμους εταιρικούς στόχους.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων εισηγείται ετησίως στο Δ.Σ., για τελική απόφαση, τη θέσπιση και την αναθεώρηση (όταν απαιτείται) των Δεικτών Μέτρησης Απόδοσης (KPIs), των στόχων που θα πρέπει να επιτευχθούν και του ποσοστού ύψους μεταβλητής αμοιβής σε περίπτωση επίτευξής τους. Το ύψος των χορηγούμενων μεταβλητών αποδοχών βάσει KPIs δεν δύναται να υπερβαίνει το 20% των ετήσιων σταθερών αποδοχών των εκτελεστικών μελών (βλ. Παράρτημα Ι). Οι στόχοι πρέπει να συνάδουν με το επενδυτικό και στρατηγικό σχέδιο της Εταιρείας. Εκτός από τους ετήσιους στόχους, δίνεται η δυνατότητα θέσπισης πρόσθετων μακροπρόθεσμων στόχων, η αξιολόγηση των οποίων γίνεται σε βάθος χρόνου (π.χ. τριετίας).

Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται μία φορά τον χρόνο, μετά τη δημοσίευση των ετήσιων οικονομικών αποτελεσμάτων, υπό την προϋπόθεση της επίτευξης των στόχων που έχουν οριστεί για τους Δείκτες Μέτρησης Απόδοσης (KPIs) και υπό την προϋπόθεση της επίτευξης των δεικτών που συνιστούν τις συνθήκες ενεργοποίησης

του συστήματος (βλ. Παράρτημα Ι). Ορίζεται, καταρχήν, για τη στοχοθεσία, χρονικό όριο τριών (3) μηνών μετά την έγκριση από το Δ.Σ. του προϋπολογισμού της Εταιρείας και την παροχή των απαραίτητων στοιχείων στην Επιτροπή από τις αρμόδιες Διευθύνσεις. Σε περίπτωση που, μετά τη δημοσίευση των οικονομικών αποτελεσμάτων της προηγούμενης χρήσης, υπάρξει ουσιώδης μεταβολή επί των ανωτέρω μεγεθών, οι στόχοι μπορούν να αναπροσαρμόζονται εντός δύο (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 Δ.Σ., δύναται να καταβληθούν πρόσθετες μεταβλητές αποδοχές στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., ανεξάρτητα από την επίτευξη των παραπάνω προκαθορισμένων KPIs, συνδεδεμένες με την επίτευξη ή ολοκλήρωση στρατηγικού στόχου ή με εξαιρετική συμβολή στην αντιμετώπιση κρίσιμου επιχειρησιακού γεγονότος, την επιτυχή ολοκλήρωση έργου ιδιαίτερης σημασίας (ενδεικτικά, την ολοκλήρωση της ειδικής διαδοχής των παρόχων υπηρεσιών ύδατος κατά τον ν. 5325/2026) ή άλλη εξαιρετική επίδοση που δημιουργεί ουσιώδη αξία για την Εταιρεία, ακόμη και εφόσον αυτή δεν είχε προβλεφθεί κατά τον καθορισμό των ετήσιων στόχων, εντός πάντοτε του ανώτατου ορίου συνολικών μεταβλητών αποδοχών της επόμενης παραγράφου. Ο στόχος που συνδέεται με τις πρόσθετες μεταβλητές αποδοχές αποτελεί εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και εγκρίνεται από το Δ.Σ. Οι πρόσθετες μεταβλητές αποδοχές είναι αυτοτελείς και δύνανται 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 KPIs.

Το ύψος των συνολικών μεταβλητών αποδοχών (συμπεριλαμβανομένων των παραπάνω οριζόμενων ως πρόσθετων μεταβλητών αποδοχών καθώς και των μεταβλητών αποδοχών βάσει KPIs) δεν δύναται να υπερβαίνει το 20% των ετήσιων σταθερών αποδοχών.

Κατά την αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων, το Δ.Σ. 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 Δ.Σ. και αποτελούν ενημέρωση στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών προς τη Γ.Σ. των μετόχων.

4.3.3 Διατάξεις Malus & Clawback

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 (malus), καθώς και να απαιτήσει την επιστροφή όλου ή μέρους των μεταβλητών αποδοχών (bonus) που έχουν καταβληθεί (clawback), 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, καθώς και να χρησιμοποιήσει όλα τα νόμιμα μέσα διεκδίκησης.

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

- ουσιώδους ανακρίβειας ή μεταγενέστερης αναθεώρησης οικονομικών ή άλλων στοιχείων βάσει των οποίων υπολογίστηκαν οι μεταβλητές αποδοχές,
- επίτευξης στόχων ή δεικτών απόδοσης (KPIs) βάσει ανακριβών, εσφαλμένων ή παραπλανητικών στοιχείων,
- 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,
- πράξης ή παράλειψης του στελέχους που προκάλεσε ή συνέβαλε σε οικονομική ζημία, δυσλειτουργία ή άλλη βλάβη των συμφερόντων ή της φήμης της Εταιρείας,
- δόλιας συμπεριφοράς, βαριάς αμέλειας ή άλλης σοβαρής υπαίτιας παράβασης των καθηκόντων του,
- κάθε άλλης περίπτωσης που προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία ή το εφαρμοστέο κανονιστικό πλαίσιο.

Η εφαρμογή των ανωτέρω μηχανισμών αποφασίζεται από το Δ.Σ., κατόπιν 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 Δ.Σ. 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.

4.3.4 Παροχές – Δαπάνες

Οι λοιπές παροχές αφορούν μόνο στον Πρόεδρο και τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. (με εξαίρεση την ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης στελεχών διοίκησης και την κάλυψη δαπανών μετακίνησης, οι οποίες αφορούν και στα μη εκτελεστικά μέλη) και δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών της παρούσας Πολιτικής. Οι παροχές που χορηγούνται, λαμβάνοντας υπόψη τις πρακτικές της αγοράς και τις χορηγούμενες παροχές προς το προσωπικό της Εταιρείας, αφορούν:

- Παροχή εταιρικού αυτοκινήτου και συναφείς καλύψεις (για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο)· χρήση του εταιρικού αυτοκινήτου διοίκησης από τα λοιπά μέλη όταν εκπροσωπούν την Εταιρεία.
- Παροχή φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή, τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού και προγράμματος κινητής τηλεφωνίας (χρόνος ομιλίας, όγκος δεδομένων) στον Πρόεδρο του Δ.Σ. και στον Διευθύνοντα Σύμβουλο.
- Κάλυψη δαπάνης συμμετοχής σε πρόγραμμα ατομικής ασφάλισης εξωνοσοκομειακής και νοσοκομειακής περίθαλψης σε ιδιωτική ασφαλιστική εταιρεία, όπως ισχύει και για το προσωπικό της Εταιρείας.
- Ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης στελεχών διοίκησης (D&O).
- Δαπάνες για έξοδα παράστασης, μετακίνησης, διαμονής και σίτισης, σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων των μελών του Δ.Σ. 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. Ουσιαστικά δεν πρόκειται για παροχή αλλά για τρόπο κάλυψης εταιρικής δαπάνης, αναφέρεται ωστόσο για λόγους πληρότητας και δεν καταλογίζεται ως απολαβή στις οικονομικές καταστάσεις.

Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. δικαιούνται τις παροχές που λαμβάνει το τακτικό προσωπικό της Εταιρείας και προβλέπονται στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και τις αποφάσεις του Δ.Σ. Η χορήγηση των ως άνω παροχών διέπεται από τις εκάστοτε ισχύουσες διαδικασίες και πολιτικές της Εταιρείας.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων έχει τη δυνατότητα, κατά την ετήσια ανασκόπηση των σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, να επαναπροσδιορίσει τη χορήγηση τυχόν παροχών και να εισηγηθεί προς το Δ.Σ. και άλλες μορφές παροχών – εκτός των άνωθι αναφερομένων – για τα εκτελεστικά μέλη και τον Πρόεδρο του Δ.Σ. (υπό το πρίσμα των άρθρων 109 έως 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.

4.3.5 Συμβάσεις

Για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο προβλέπεται η σύναψη ατομικής σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ αυτού και της Εταιρείας. Η σύμβαση εγκρίνεται από το Δ.Σ. και υπογράφεται εκ μέρους της Εταιρείας από τον Πρόεδρο του Δ.Σ. ή άλλο εξουσιοδοτημένο προς τούτο πρόσωπο. Η σύμβαση περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα στοιχεία: αποδοχές, διάρκεια, όρους καταγγελίας, εκτέλεση των καθηκόντων που ανατίθενται από το Δ.Σ., αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων, εχεμύθεια, πληρωμές που συνδέονται με την καταγγελία, προθεσμία προειδοποίησης, καθώς και τις προϋποθέσεις αναβολής, μη καταβολής και ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών (ενότητα 4.3.3).

Η σύμβαση δύναται να καταγγελθεί από οποιοδήποτε μέρος σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Σε περίπτωση καταγγελίας εκ μέρους της Εταιρείας, δεν προσφέρεται επιπλέον αποζημίωση πέραν της νόμιμης κατά τις οικείες διατάξεις. Εφόσον το εκτελεστικό μέλος επιθυμεί να καταγγείλει τη σύμβασή του, υποχρεούται να ενημερώσει σχετικά το Δ.Σ. προ τεσσάρων (4) μηνών.

5. Μέτρα για την αποφυγή και τη διαχείριση σύγκρουσης συμφερόντων

Τα μέλη του Δ.Σ. 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 να αναφέρουν τις περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων, σύμφωνα με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων και τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας. Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να απέχουν από το να ψηφίζουν για τη λήψη αποφάσεων στις οποίες έχουν σύγκρουση συμφερόντων, περιλαμβανομένων των αποφάσεων που αφορούν τις δικές τους αποδοχές.

6. Διακυβέρνηση πλαισίου αποδοχών

6.1 Ο ρόλος της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και η διακυβέρνηση της Πολιτικής

Η διαφάνεια και η αντικειμενικότητα κατά τον προσδιορισμό των αποδοχών (αμοιβών και παροχών) των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας αποτελούν παράγοντες ουσιαστικής συμβολής στην επιτυχή πορεία της Εταιρείας και στη διατήρηση της αξίας της σε βάθος χρόνου. Ο καθορισμός και η εποπτεία της ορθής τήρησης της σχετικής διαδικασίας ανατίθεται στην Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων.

Η Επιτροπή είναι τριμελής και η σύνθεσή της διαμορφώνεται όπως προβλέπεται στον ν. 4706/2020 και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης. Στην Επιτροπή παρέχεται πλήρης πρόσβαση σε στελέχη των αρμοδίων υπηρεσιών (ανθρωπίνου δυναμικού, νομικών υπηρεσιών, οικονομικών υπηρεσιών, κανονιστικής συμμόρφωσης, εσωτερικού ελέγχου) για την ενημέρωση και υποστήριξή της, καθώς και η δυνατότητα να απευθύνεται, όπου απαιτείται, σε εξειδικευμένους εξωτερικούς συμβούλους.

Τα καθήκοντα της Επιτροπής σχετικά με την παρούσα Πολιτική είναι ιδίως τα εξής:

- παρέχει κατευθυντήριες γραμμές, διασφαλίζει την ανάπτυξη και επισκοπεί / προεγκρίνει το σχέδιο της Πολιτικής, με την πιθανή υποστήριξη εξειδικευμένου συμβούλου, και διατυπώνει προτάσεις προς το Δ.Σ. σχετικά με την Πολιτική που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γ.Σ., σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του ν. 4548/2018,
- εξετάζει και υποβάλλει προτάσεις στο Δ.Σ. όσον αφορά στο συνολικό μέγεθος των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών στην Εταιρεία, στους προτεινόμενους στόχους απόδοσης (KPIs) και στην αξιολόγηση της επίτευξής τους για τα εκτελεστικά μέλη,
- επανεξετάζει τακτικά τις σταθερές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. και τους λοιπούς όρους των συμβάσεών τους,
- υποβάλλει προτάσεις στο Δ.Σ. για οποιαδήποτε επιχειρησιακή πολιτική συνδεόμενη με τις αμοιβές,
- εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Δ.Σ. πριν από την υποβολή της στη Γ.Σ., σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018,
- παρακολουθεί, μετά από σχετική εκχώρηση από το Δ.Σ., τη συμμόρφωση της Πολιτικής με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο, με την υποστήριξη των

αρμόδιων υπηρεσιών της Εταιρείας, και εποπτεύει την ορθή εφαρμογή της μέσω των ευρημάτων και εκθέσεων της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, των οποίων είναι αποδέκτης.

Η Επιτροπή, για την εκπλήρωση του έργου της, λαμβάνει υπόψη το μέγεθος της δημόσιας επιχείρησης, τη διασπορά και πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, το ρυθμιστικό και κανονιστικό περιβάλλον, την οικονομική κατάσταση, τις προκλήσεις (οικονομικές, ρυθμιστικές, τεχνολογικές κ.λπ.) και άλλες σημαντικές παραμέτρους, όπως κατά περίπτωση ισχύουν.

Η Πολιτική αποτυπώνεται / αναθεωρείται με ευθύνη της Επιτροπής, με την υποστήριξη της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και την κατάλληλη συμβουλευτική υποστήριξη της Νομικής Υπηρεσίας, της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης και της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου (όπως αποτυπώνεται στον πίνακα του Παραρτήματος ΙΙ). Η Επιτροπή εισηγείται στο Δ.Σ. το σχέδιο της Πολιτικής και το Δ.Σ. το εγκρίνει, προκειμένου να υποβληθεί προς τελική έγκριση (επικύρωση) στη Γ.Σ.

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

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

Ετησίως αξιολογείται η ανάγκη επικαιροποίησης της Πολιτικής από την Επιτροπή, με βάση προτάσεις που υποβάλλουν οι αρμόδιες υπηρεσίες της Εταιρείας. Εφόσον απαιτηθεί η τροποποίησή της, οι σχετικές προτάσεις της Επιτροπής αξιολογούνται από το Δ.Σ.

6.2 Διακυβέρνηση Αποδοχών

Οι αποδοχές (σταθερές, μεταβλητές) των μελών του Δ.Σ. που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής εγκρίνονται από το Δ.Σ. 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 Δ.Σ. Το Δ.Σ., κατόπιν της ανωτέρω διαδικασίας, διαμορφώνει και υποβάλλει για τα μέλη του Δ.Σ. σχετική πρόταση απευθυνόμενη στη Γ.Σ. των μετόχων της Εταιρείας, για την επικύρωσή τους, σύμφωνα με το άρθρο 109 του ν. 4548/2018.

6.3 Διακυβέρνηση ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών μελών Δ.Σ.

Σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018, το Δ.Σ. της Εταιρείας καταρτίζει σαφή και κατανοητή Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών και των πάσης φύσεως παροχών που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική κατά το τελευταίο οικονομικό έτος, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για νεοεκλεγέντα ή παλαιότερα μέλη του Δ.Σ. Η ετήσια Έκθεση Αποδοχών καταρτίζεται με την υποστήριξη της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και την πιθανή υποστήριξη εξειδικευμένου συμβούλου.

Συγκεκριμένα, η ετήσια Έκθεση Αποδοχών περιέχει, κατ' ελάχιστον, τις ακόλουθες πληροφορίες όσον αφορά τις αποδοχές κάθε επιμέρους μέλους του Δ.Σ.:

- (α) το σύνολο των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί ή καταβληθεί στα μέλη Δ.Σ., 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, την ετήσια μεταβολή της απόδοσης της Εταιρείας και την ετήσια μεταβολή των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας (δεν περιλαμβάνονται τα μέλη Δ.Σ.), κατά τα τελευταία πέντε (5) οικονομικά έτη τουλάχιστον, με κοινή παρουσίαση των εν λόγω στοιχείων, ώστε να διευκολύνεται η σύγκρισή τους 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 Δ.Σ. και τις κύριες προϋποθέσεις άσκησης των δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων της τιμής και της ημερομηνίας άσκησης, καθώς και οποιαδήποτε μεταβολή,
- (ε) τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσης από μέρους του Δ.Σ. 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 σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην ενότητα 9 της παρούσας.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων εξετάζει την Έκθεση Αποδοχών πριν από την υποβολή της στο Δ.Σ., αξιολογώντας ιδίως την πληρότητα, τη συμμόρφωσή της με την Πολιτική Αποδοχών και το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Η ετήσια Έκθεση Αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική Γ.Σ., ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την Έκθεση Αποδοχών είναι συμβουλευτική. Το Δ.Σ. οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη Έκθεση Αποδοχών τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το ως άνω αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την τακτική Γ.Σ.

Οι Ορκωτοί Ελεγκτές της Εταιρείας 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.

6.4 Υποχρεώσεις δημοσιότητας

6.4.1 Υποχρεώσεις δημοσιότητας Πολιτικής Αποδοχών

Η παρούσα εγκεκριμένη Πολιτική, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γ.Σ., υποβάλλεται στις κατά νόμο προβλεπόμενες διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας

(www.eyath.gr) τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα είναι σε ισχύ, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

6.4.2 Υποχρεώσεις δημοσιότητας ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών

Μετά τη Γ.Σ., η Εταιρεία καθιστά διαθέσιμη στο κοινό την ετήσια Έκθεση Αποδοχών στον διαδικτυακό της τόπο, χωρίς χρέωση, για περίοδο δέκα (10) ετών. Η διατήρηση πέραν του ανωτέρω διαστήματος επιτρέπεται με την προϋπόθεση ότι η Έκθεση Αποδοχών δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του Δ.Σ. κατά την έννοια του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679. Η ετήσια Έκθεση Αποδοχών περιλαμβάνεται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας.

7. Περιορισμοί Πολιτικής Αποδοχών

Η παρούσα Πολιτική λαμβάνει υπόψη τους εκάστοτε ισχύοντες νομοθετικούς περιορισμούς, καθώς και τις σχετικές εγκυκλίους του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών ή άλλων αρμόδιων εποπτικών αρχών και επιχειρησιακών οντοτήτων, αναφορικά με τυχόν ανώτατα όρια αποδοχών των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της.

8. Ισχύς, έγκριση και αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών

Όπως ορίζει το άρθρο 110 παρ. 2 του ν. 4548/2018, η Πολιτική εγκρίνεται με απόφαση της Γ.Σ. των μετόχων και ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την εν λόγω ημερομηνία, εκτός αν αναθεωρηθεί ή/και τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γ.Σ. Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλει την Πολιτική προς έγκριση στη Γ.Σ. κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη Πολιτική και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Η έγκριση και η αναθεώρηση της Πολιτικής λαμβάνει χώρα με την ακόλουθη διαδικασία: η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων υποβάλλει προς έγκριση την Πολιτική στο Δ.Σ. της Εταιρείας· κατόπιν της εγκρίσεώς της από το Δ.Σ., η Πολιτική υποβάλλεται προς ψήφιση στη Γ.Σ. Σε περίπτωση κατά την οποία η Γ.Σ. δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα Πολιτική, η Εταιρεία συνεχίζει να καταβάλλει τις αμοιβές σύμφωνα με την προηγούμενη εγκεκριμένη Πολιτική και υποβάλλει αναθεωρημένη Πολιτική προς έγκριση στην επόμενη Γ.Σ.

Ο έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής γίνεται με ευθύνη της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, κατά τα οριζόμενα στην ενότητα 6.

9. 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, με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Ως εξαιρετικές περιστάσεις νοούνται οι συνθήκες, η συνδρομή των οποίων καθιστά απαραίτητη την εξαίρεση από την εφαρμογή της Πολιτικής, 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, παρατεταμένη λειψυδρία ή άλλα γεγονότα εκτός του ελέγχου της Εταιρείας) που επηρεάζουν την Εταιρεία ή/και τους τομείς στους οποίους δραστηριοποιείται,
- ουσιώδεις μεταβολές στο αντικείμενο της επιχειρηματικής δραστηριότητας κατά την περίοδο ισχύος της Πολιτικής, περιλαμβανομένων των μεταβολών που απορρέουν από την εφαρμογή του ν. 5325/2026,
- την ανάγκη παροχής έκτακτης αμοιβής για συγκεκριμένο σκοπό ή έργο, καθώς και κάθε περίπτωση συγκεκριμένης απόφασης της Γ.Σ.

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. Οι παρεκκλίσεις αναφέρονται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών.

10. Στοιχεία του άρθρου 111 παρ. 2 του ν. 4548/2018

Η παρούσα αναθεώρηση (έκδοση 3) αντικαθιστά την ισχύουσα Πολιτική Αποδοχών μελών Δ.Σ. (έκδοση 2, 20.08.2024) και επιφέρει τις ακόλουθες κύριες μεταβολές:

- ευθυγραμμίζει τη δομή και τις συνιστώσες αποδοχών με τις βέλτιστες πρακτικές των εισηγμένων εταιρειών κοινής ωφέλειας του κλάδου ύδρευσης-αποχέτευσης (σταθερές αποδοχές, αμοιβή κατ' αποκοπήν για παραστάσεις στο Δ.Σ., αμοιβή ανά συνεδρίαση Επιτροπών, απολογιστική κάλυψη εξόδων παράστασης),
- εισάγει ολοκληρωμένο πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών για τα εκτελεστικά μέλη (ανώτατα όρια, συνθήκες ενεργοποίησης, μερική επίτευξη και υπέρβαση στόχων, πρόσθετες μεταβλητές αποδοχές για στρατηγικούς στόχους), καθώς και διατάξεις malus & clawback και αναβολής καταβολής,
- ενισχύει τη διακυβέρνηση του πλαισίου αποδοχών (ρόλοι Επιτροπής, Δ.Σ., Γ.Σ., Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και Ορκωτών Ελεγκτών, περιεχόμενο Έκθεσης Αποδοχών),
- επικαιροποιεί τα επίπεδα αποδοχών των μελών Δ.Σ., τα οποία είχαν καθοριστεί τον Δεκέμβριο του 2019, με βάση τη συγκριτική ανάλυση αμοιβών της ενότητας 4.1 και με σημείο αναφοράς την ΕΥΔΑΠ ως ομοειδή εισηγμένη εταιρεία του κλάδου (επίπεδο που κυμαίνεται κατά μέσο όρο στο 70% των αντίστοιχων αποδοχών της), λαμβάνοντας υπόψη τη διεύρυνση των αρμοδιοτήτων της Εταιρείας δυνάμει του ν. 5325/2026.

Κατά την κατάρτιση της παρούσας ελήφθησαν υπόψη: (α) η συμβουλευτική ψήφος των μετόχων επί της Έκθεσης Αποδοχών χρήσης 2025 κατά την Τακτική Γ.Σ. της

16.07.2026, με την οποία η Έκθεση εγκρίθηκε, και (β) το γεγονός ότι η αναθεωρημένη Πολιτική που είχε υποβληθεί στην ίδια Γ.Σ. δεν συζητήθηκε και αναβλήθηκε η λήψη απόφασης.

Δεν υφίστανται προγενέστερες συμφωνίες με οποιοδήποτε από τα μέλη του Δ.Σ. που να αποκλίνουν από την παρούσα Πολιτική.

11. Αρχείο αλλαγών

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή
1	05.12.2019	Αρχική έκδοση πολιτικής
2	20.08.2024	Αναθεώρηση πολιτικής
3	[[__/__/____]]	Αναθεώρηση πολιτικής – αναδιάρθρωση συνιστωσών αποδοχών, επικαιροποίηση επιπέδων με αναφορά στην ΕΥΔΑΠ, πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών, διατάξεις malus & clawback, διακυβέρνηση

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι – Μεταβλητές αποδοχές Διευθύνοντος Συμβούλου βάσει KPIs

Το Παράρτημα εξειδικεύει τον τρόπο καταβολής μεταβλητών αποδοχών βάσει Δεικτών Μέτρησης Απόδοσης (KPIs) στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. Στόχος του συστήματος είναι η ευθυγράμμιση των εκτελεστικών μελών με τις στρατηγικές προτεραιότητες της Εταιρείας, η ενίσχυση της επίτευξης του προσδοκώμενου αποτελέσματος και η επιβράβευση αυτού από την Εταιρεία.

Ι.1 Ρόλος και πλαίσιο αξιολόγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου

Ο Διευθύνων Σύμβουλος, ως το ανώτατο εκτελεστικό όργανο της Εταιρείας, φέρει τη συνολική ευθύνη για τη χάραξη και υλοποίηση της στρατηγικής της Εταιρείας, την επίτευξη των επιχειρησιακών και χρηματοοικονομικών στόχων της, τη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας της και τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας για τους μετόχους και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη. Η Εταιρεία υλοποιεί Επιχειρησιακό και Επενδυτικό Σχέδιο ύψους €336 εκατ. και βρίσκεται σε φάση σημαντικής αναπτυξιακής επέκτασης, με τη διεύρυνση των δραστηριοτήτων της σε νέες γεωγραφικές περιοχές, ιδίως στην Περιφερειακή Ενότητα Χαλκιδικής, δυνάμει του ν. 5325/2026. Ταυτόχρονα, η διοίκηση καλείται να ανταποκριθεί σε αυξημένες απαιτήσεις που συνδέονται με τη διασφάλιση της επάρκειας των υδατικών πόρων, την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κλιματικής αλλαγής, την ενίσχυση της επιχειρησιακής ανθεκτικότητας και τη διατήρηση υψηλού επιπέδου παροχής υπηρεσιών προς τους πολίτες.

Η αξιολόγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου πραγματοποιείται σε ετήσια βάση, με δυνατότητα θέσπισης πρόσθετων μεσοπρόθεσμων στόχων (διετίας ή τριετίας), και συνδέεται άμεσα με την επίτευξη των στρατηγικών στόχων της Εταιρείας, όπως αυτοί αποτυπώνονται στο εγκεκριμένο Επιχειρηματικό Σχέδιο (Business Plan), στον ετήσιο προϋπολογισμό και στις αποφάσεις του Δ.Σ. Για τον ορισμό των Δεικτών Μέτρησης Απόδοσης λαμβάνονται υπόψη οι στρατηγικοί άξονες της Εταιρείας, ήτοι:

- **Οικονομική επίδοση και βιωσιμότητα:** διατήρηση της χρηματοοικονομικής ευρωστίας, της κερδοφορίας και των ισχυρών ταμειακών ροών, βελτιστοποίηση του λειτουργικού και ενεργειακού κόστους.

- **Επενδύσεις – Τεχνικό Πρόγραμμα:** βαθμός υλοποίησης των έργων του εγκεκριμένου Business Plan, πρόοδος κρίσιμων έργων υποδομής, ψηφιακός μετασχηματισμός και λειτουργικός εκσυγχρονισμός.
- **Κοινωνικό αποτύπωμα και εξυπηρέτηση πελατών:** ποιότητα εξυπηρέτησης, διαχείριση αιτημάτων και παραπόνων, προστασία του περιβάλλοντος και βιώσιμη ανάπτυξη.
- **Εταιρική διακυβέρνηση, οργανωτική αποτελεσματικότητα και ανθρώπινο δυναμικό:** ενίσχυση μηχανισμών εσωτερικού ελέγχου, βελτίωση οργανωτικής δομής, ανάπτυξη και αξιολόγηση στελεχών, παραγωγικότητα.
- **Στρατηγική ανάπτυξη και επιχειρησιακή ανθεκτικότητα:** ενσωμάτωση των νέων περιοχών αρμοδιότητας, επάρκεια υδατικών πόρων, αντιμετώπιση κινδύνων λειψυδρίας και κλιματικής αλλαγής, προστασία κρίσιμων υποδομών.

Ι.2 Δείκτες Μέτρησης Απόδοσης (KPIs)

Όπως αναφέρεται στην ενότητα 4.3.2, οι μεταβλητές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. εξαρτώνται από την επίτευξη στόχων, οι οποίοι μετριούνται με τη βοήθεια Δεικτών Μέτρησης Απόδοσης (KPIs). Για τον υπολογισμό των μεταβλητών αποδοχών λαμβάνονται υπόψη οι ακόλουθοι δείκτες και η αντίστοιχη βαρύτητά τους:

Δείκτης (KPI)	Βαρύτητα	Στόχος πλήρους επίτευξης (100%)
Α. Κύκλος Εργασιών (Revenue)	30%	Αύξηση του πραγματικού-λειτουργικού Κύκλου Εργασιών κατά 2,5% σε σχέση με την αμέσως προηγούμενη χρήση
Β. Λειτουργική Κερδοφορία (EBITDA)	40%	Αύξηση του EBITDA κατά 5% σε σχέση με την αμέσως προηγούμενη χρήση
Γ. Υλοποίηση Επενδυτικού Προγράμματος (CAPEX)	30%	Υλοποίηση τουλάχιστον του 90% του εγκεκριμένου ετήσιου επενδυτικού προγράμματος, σε συνδυασμό με ουσιαστική πρόοδο των στρατηγικών έργων

Α. Κύκλος Εργασιών (Revenue) – Βαρύτητα 30%. Ο δείκτης αξιολογεί την ικανότητα της διοίκησης να διατηρεί και να ενισχύει την αναπτυξιακή πορεία της Εταιρείας, μέσω της αποτελεσματικής αξιοποίησης των υφιστάμενων δραστηριοτήτων της, της διεύρυνσης του επιχειρησιακού της αποτυπώματος και της υλοποίησης πρωτοβουλιών που συμβάλλουν στη δημιουργία πρόσθετων εσόδων. Η επίδοση προσδιορίζεται βάσει της ετήσιας μεταβολής του Κύκλου Εργασιών σε σχέση με την προηγούμενη οικονομική χρήση, με βάση τα στοιχεία των εγκεκριμένων οικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας. Κατά τη στοχοθεσία λαμβάνεται υπόψη η επίδραση της ενσωμάτωσης νέων περιοχών αρμοδιότητας, ώστε ο στόχος να αντανακλά τη λειτουργική επίδοση της διοίκησης.

Β. Λειτουργική Κερδοφορία (EBITDA) – Βαρύτητα 40%. Ο δείκτης αξιολογεί την ικανότητα της διοίκησης να ενισχύει τη λειτουργική αποδοτικότητα και τη χρηματοοικονομική επίδοση της Εταιρείας, μέσω της αποτελεσματικής διαχείρισης του λειτουργικού και ενεργειακού κόστους, της βελτιστοποίησης των διαδικασιών ύδρευσης και αποχέτευσης, της αύξησης της παραγωγικότητας και της αξιοποίησης των επενδύσεων και υποδομών της Εταιρείας. Η επίδοση προσδιορίζεται βάσει της ετήσιας μεταβολής του EBITDA σε σχέση με την προηγούμενη οικονομική χρήση.

Γ. Υλοποίηση Επενδυτικού Προγράμματος (CAPEX) – Βαρύτητα 30%. Ο δείκτης αξιολογεί την αποτελεσματικότητα της διοίκησης ως προς τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση του εγκεκριμένου επενδυτικού προγράμματος της Εταιρείας, καθώς και την επίτευξη των στρατηγικών αναπτυξιακών της στόχων. Η επίδοση προσδιορίζεται βάσει του βαθμού υλοποίησης του εγκεκριμένου ετήσιου επενδυτικού προγράμματος και της επίτευξης των βασικών στρατηγικών οροσήμων του Business Plan. Κατά την αξιολόγηση δύνανται να συνεκτιμώνται γεγονότα ή περιστάσεις που δεν βρίσκονται υπό τον έλεγχο της διοίκησης και επηρεάζουν ουσιωδώς την υλοποίηση του επενδυτικού προγράμματος (ενδεικτικά: καθυστερήσεις αδειοδοτήσεων, μεταβολές του νομοθετικού ή κανονιστικού πλαισίου, καθυστερήσεις διαγωνιστικών διαδικασιών, δικαστικές ή διοικητικές εμπλοκές, γεγονότα ανωτέρας βίας).

Ο ειδικότερος καθορισμός των δεικτών, ο τρόπος υπολογισμού τους, το επιθυμητό ποσοτικό επίπεδο στόχου, καθώς και εν τέλει το αποτέλεσμα επίτευξής τους, προτείνονται, μετρούνται και υπολογίζονται από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και εγκρίνονται από το Δ.Σ., κατόπιν κοινής εισήγησης της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών και της αρμόδιας για τη στρατηγική και τον προγραμματισμό υπηρεσίας της Εταιρείας. Για το ύψος της στοχοθεσίας και για το αποτέλεσμα της επίτευξης αξιοποιούνται τα οικονομικά μεγέθη όπως αποτυπώνονται στον εγκριθέντα από το Δ.Σ. προϋπολογισμό, στην ετήσια οικονομική έκθεση και στις λοιπές εκθέσεις της Οικονομικής Διεύθυνσης προς το Δ.Σ. Ορίζεται, καταρχήν, για τη στοχοθεσία, χρονικό όριο τριών (3) μηνών μετά την έγκριση του προϋπολογισμού από το Δ.Σ. και την παροχή των απαραίτητων στοιχείων στην Επιτροπή από τις αρμόδιες Διευθύνσεις. Σε περίπτωση που, μετά τη δημοσίευση των οικονομικών αποτελεσμάτων της προηγούμενης χρήσης, υπάρξει ουσιώδης μεταβολή επί των ανωτέρω μεγεθών, οι στόχοι μπορούν να αναπροσαρμόζονται εντός δύο (2) μηνών μετά την ημερομηνία δημοσίευσης.

Ι.3 Ανώτατα ποσά μεταβλητών αποδοχών

Οι ετήσιες ανώτατες μεταβλητές αποδοχές (bonus) βάσει KPIs (χωρίς τυχόν πρόσθετες μεταβλητές αποδοχές που ενδέχεται να ορισθούν/εγκριθούν κατά την ενότητα 4.3.2) ανά εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. ορίζονται στο 20% των σταθερών ετήσιων αποδοχών του. Το ύψος των συνολικών μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των πρόσθετων μεταβλητών αποδοχών, δεν δύναται να υπερβαίνει το 20% των σταθερών ετήσιων αποδοχών.

Εάν οποιοσδήποτε από τους ανωτέρω στόχους επιτευχθεί πλήρως για δύο (2) συναπτά οικονομικά έτη, το ποσό των μεταβλητών αποδοχών προς διάθεση για τον συγκεκριμένο στόχο δύναται, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής και απόφασης του Δ.Σ., να προσαυξάνεται έως κατά 2/3 για το δεύτερο έτος, υπό την επιφύλαξη του συνολικού ανώτατου ορίου της προηγούμενης παραγράφου.

Ι.4 Χρόνος καταβολής μεταβλητών αποδοχών

Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται στα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. το επόμενο έτος από το έτος αναφοράς και εντός τριών (3) μηνών από την έγκριση των οικονομικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας για το έτος αναφοράς, κατόπιν απόφασης του Δ.Σ. και αφού επιβεβαιωθούν ο βαθμός επίτευξης των στόχων και η πλήρωση των συνθηκών ενεργοποίησης του συστήματος. Ως προς την επίτευξη/ολοκλήρωση στρατηγικού

στόχου ή άλλης πρόσθετης μεταβλητής αποδοχής που ενδεχομένως ορισθεί/εγκριθεί, ισχύουν τα οριζόμενα στην ενότητα 4.3.2.

Ι.5 Υπολογισμός ποσού προς διάθεση

Το συνολικό ποσοστό επίτευξης των στόχων, ανά εκτελεστικό μέλος Δ.Σ., υπολογίζεται ως το άθροισμα των γινομένων της βαρύτητας κάθε στόχου επί το ποσοστό επίτευξής του. Τα ανωτέρω αποτυπώνονται σχηματικά ως ακολούθως:

Συνολικό % επίτευξης στόχων = [30% × (% επίτευξης στόχου Α)] + [40% × (% επίτευξης στόχου Β)] + [30% × (% επίτευξης στόχου Γ)]

Το ποσοστό επίτευξης κάθε στόχου κυμαίνεται από 0% έως 100%, εκτός εάν κατά την ετήσια στοχοθεσία έχουν καθοριστεί ειδικότεροι όροι μερικής επίτευξης ή προσαύξησης λόγω υπέρβασης. Το συνολικό ποσοστό επίτευξης στόχων που προκύπτει από την παραπάνω φόρμουλα πολλαπλασιάζεται με το ανώτατο ποσοστό μεταβλητών αποδοχών βάσει KPIs (20%) και με τις σταθερές ετήσιες αποδοχές του στελέχους, 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 (αναλογικά, βάσει του ποσοστού επίτευξης και της βαρύτητας του στόχου), καθώς και την προσαύξηση της αμοιβής που αντιστοιχεί σε συγκεκριμένο στόχο σε περίπτωση υπέρβασής του, υπό την προϋπόθεση ότι η αμοιβή δεν υπερβαίνει τα ποσοστά της ενότητας Ι.3 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 και εγκρίνονται από το Δ.Σ. Η καταβολή εγκρίνεται από το Δ.Σ. και προϋποθέτει την πλήρωση των συνθηκών ενεργοποίησης της ενότητας Ι.6.

Ι.6 Συνθήκες ενεργοποίησης προγράμματος χορήγησης μεταβλητών αποδοχών

Για την καταβολή μεταβλητών αποδοχών στα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. ανά έτος απαιτείται η επίτευξη των δεικτών που συνιστούν συνθήκες ενεργοποίησης του συστήματος, οι οποίοι υπολογίζονται σε ετήσια βάση. Ως δείκτες ενεργοποίησης ορίζονται σωρευτικά:

- η επαρκής οικονομική θέση της Εταιρείας, ήτοι κεφαλαιακή επάρκεια και ρευστότητα άνω των ορίων που ορίζονται στο σύστημα διάθεσης ανάληψης κινδύνων της Εταιρείας και κέρδη προ φόρων της τρέχουσας χρήσης (αφαιρουμένων τυχόν έκτακτων εσόδων) σε επίπεδο που καθορίζεται ετησίως κατά τον ορισμό των στόχων, με γνώμονα, αλλά όχι κατ' ανάγκη, τον εγκεκριμένο προϋπολογισμό του έτους, και
- η συνολική αξιολόγηση των εκτελεστικών μελών από το Δ.Σ., η οποία πρέπει να είναι μεγαλύτερη από τον μέσο όρο της κλίμακας στην οποία βαθμολογούνται.

Με την ολοκλήρωση του οικονομικού έτους αξιολογείται η επίτευξη των δεικτών ενεργοποίησης και, εφόσον έχουν επιτευχθεί, δίνεται η έγκριση από το Δ.Σ. για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών στα εκτελεστικά μέλη. Το ύψος των δεικτών ενεργοποίησης που αφορά στην οικονομική θέση της Εταιρείας καθορίζεται κάθε

χρόνο κατά τον ορισμό των στόχων βάσει KPIs, με εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων προς το Δ.Σ. για την τελική έγκριση.

Ανεξάρτητα από τα παραπάνω, το Δ.Σ. 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, με την επιφύλαξη και των προβλεπομένων στην ενότητα 4.3.3 της Πολιτικής.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ – Πίνακας αρμοδιοτήτων διακυβέρνησης της Πολιτικής

Ο ακόλουθος πίνακας αποτυπώνει τις αρμοδιότητες των εμπλεκόμενων οργάνων και υπηρεσιών της Εταιρείας για την κατάρτιση, έγκριση, εφαρμογή και παρακολούθηση της Πολιτικής και της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών.

Ενέργεια	Γ.Σ.	Δ.Σ.	Επιτροπή Αμοιβών & Υποψ.	Μονάδα Εσωτ. Ελέγχου	Δ/νση Ανθρ. Δυναμικού	Νομική Υπηρεσία	Μονάδα Καν. Συμμόρφ.	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 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 Αποδοχών					✓			
Επισκόπηση της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών			✓					
Έλεγχος ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών								✓
Έγκριση ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών και υποβολή στη Γ.Σ.		✓						