

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Υπεύθυνη Μονάδα Αποτύπωσης / αναθεώρησης	Αρμόδια Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού με την καθοδήγηση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων
Έκδοση	2η
Ημερομηνία Ισχύος	01/01/2021
Έγκριση από	Γενική Συνέλευση

Εκδόσεις εγγράφου:

Έκδοση	Ημερομηνία	Αλλαγές (περιγραφή)
v.1.0	.../.../.....	Πρώτη εγκεκριμένη έκδοση

Πίνακας Περιεχομένων

1	Εισαγωγή	3
1.1	Σκοπός	3
1.2	Ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο.....	4
2	Πεδίο Εφαρμογής.....	5
3	Συνιστώσες Αποδοχών	5
4	Αποδοχές και Παροχές Μελών ΔΣ.....	6
4.1	Αποδοχές και Παροχές μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.	6
4.2	Αποδοχές και Παροχές Εκτελεστικών Μελών ΔΣ.....	8
4.2.1	Σταθερές αποδοχές	9
4.2.2	Μεταβλητές αποδοχές	9
4.2.3	Malus & Clawback διατάξεις	10
4.2.4	Παροχές.....	10
4.2.5	Συμβάσεις.....	11
5	Διακυβέρνηση Πλαισίου Αποδοχών	12
5.1	Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών.....	12
5.2	Διακυβέρνηση Αποδοχών	13
5.3	Διακυβέρνηση Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών	13
5.4	Υποχρεώσεις δημοσιότητας.....	14
5.4.1	Υποχρεώσεις δημοσιότητας Πολιτικής Αποδοχών	14
5.4.2	Υποχρεώσεις δημοσιότητας Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών	14
6	Περιορισμοί Πολιτικής Αποδοχών	15
7	Ισχύς της Πολιτικής Αποδοχών.....	15
	Παράρτημα Ι.....	16
	Παράρτημα ΙΙ.....	19

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 στην Κύρια Αγορά του Χρηματιστηρίου Αθηνών, στο πλαίσιο συμμόρφωσής της με τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας για τις ανώνυμες εταιρείες (Ν. 4548/2018), τις επιταγές της εταιρικής διακυβέρνησης (Ν. 3016/2002), καθώς και σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4706/2020, κατήρτισε την παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφεξής «Πολιτική»), προκειμένου να θεσπίσει και να εφαρμόσει τις βασικές αρχές και τους κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών (εκτελεστικών και μη εκτελεστικών) του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ), 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 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 η 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
- 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.

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

1.2 Ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο

- **Νόμος 4548/2018** «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών».
- **Νόμος 4706/2020** «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών»
- **Νόμος 4512/2018** «Ρυθμίσεις για την εφαρμογή των Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής και άλλες διατάξεις» - «Άρθρο 380 Τροποποιήσεις του ν. 4389/2016 (Α'94) για την ΕΕΣΥΠ».
- **Νόμος 4389/2016** «Επείγουσες διατάξεις για την εφαρμογή της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και άλλες διατάξεις» - «ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ ΙΔΡΥΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ Α.Ε.-ΚΥΡΩΣΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΠΑΡΑΧΩΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ».
- **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 3016/2002** «Για την εταιρική διακυβέρνηση, θέματα μισθολογίου και άλλες διατάξεις».
- **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 «Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης / Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας» της

Εταιρίας, 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:

- Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) (εκτελεστικά και μη συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου του ΔΣ)
- Τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο (που στη παρούσα φάση αποτελούν και εκτελεστικά μέλη του ΔΣ).

Με ρητή καταστατική διάταξη, είναι δυνατόν να προβλεφθεί επέκταση της Πολιτικής και σε διοικητικά στελέχη, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 - παράγραφος 9.

3 Συνιστώσες Αποδοχών

Οι αποδοχές που δύνανται να χορηγούνται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, διακρίνονται στις εξής κατηγορίες:

- Σταθερές αποδοχές: Αυτές στοχεύουν στην 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, αλλά και από τα αποτελέσματα της Εταιρίας. Οι μεταβλητές αποδοχές στοχεύουν στην επιβράβευση της προσπάθειας τους και στην ενίσχυση της αποδοτικότητας των στελεχών.
- Παροχές: (π.χ. ομαδικά ασφαλιστήρια, εταιρικό αυτοκίνητο, κινητό, δωρεάν διάθεση προϊόντων, έξοδα κίνησης κ.α.). Οι παροχές ενισχύουν την ανταγωνιστικότητα της Εταιρίας όσον αφορά την προσέλκυση και διακράτηση στελεχών, ενισχύοντας το βιοτικό επίπεδο των 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 δίνονται να λαμβάνουν επιπλέον αποδοχές για τη συμμετοχή τους ή την Προεδρία τους στις εξής Επιτροπές:

- Επιτροπή Ελέγχου
- Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων
- Επιτροπή Στρατηγικής και Καινοτομίας

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, το ύψος των οποίων θα καθορίζεται με ξεχωριστές αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

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.

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 Εταιρείας και ταυτόχρονα, 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 Εταιρεία 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 εταιρείες
- Τα επίπεδα αμοιβών ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών σε παρεμφερείς εταιρείες της ελληνικής αγοράς (παρακολούθηση ετήσιων εκθέσεων)

4.2 Αποδοχές και Παροχές Εκτελεστικών Μελών ΔΣ

Τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ αφορούν:

- Τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρίας
- Τον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρίας

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, η κρισιμότητα και το εύρος ευθύνης της θέσης τους
- 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,
- το βαθμό δυσκολίας ως προς την ανεύρεση προσώπων με τις κατάλληλες δεξιότητες οι οποίες απαιτούνται για την εκάστοτε θέση,
- τις αμοιβές σε εισηγμένες εταιρείες αντίστοιχου μεγέθους της ΕΥΔΑΠ και
- τις αποδοχές αντίστοιχων φορέων της ΕΕΣΥΠ.

Στόχος της Εταιρίας 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 όμως δύναται να εισηγείται στο ΔΣ εάν τελικά θα 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 εύρους αποδοχών που έχει εγκριθεί).

4.2.1 Σταθερές αποδοχές

Τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ λαμβάνουν:

- σταθερές αποδοχές οι οποίες καταβάλλονται μηνιαίως.
- επιπλέον πρόσθετη ετήσια αμοιβή (κατά αποκοπήν) για τη συμμετοχή τους στο ΔΣ.

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.

Καθώς οι συμβάσεις των εκτελεστικών μελών είναι αορίστου χρόνου, οι αποδοχές θα αναθεωρούνται σε ετήσια βάση από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και θα προσαρμόζονται όταν απαιτείται, ανάλογα και με τις τάσεις της αγοράς για τους συγκεκριμένους ρόλους.

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 στις θέσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου και Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου πρόσθετα κίνητρα με τη μορφή μεταβλητών αποδοχών συναρτώμενων με βραχυπρόθεσμους ή/και μεσοπρόθεσμους εταιρικούς στόχους.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων εισηγείται ετησίως στο ΔΣ 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 δεν θα πρέπει να ξεπερνά το 15% 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. Τα παραπάνω εγκρίνονται από το ΔΣ και λαμβάνουν τελική επικύρωση από τη Γενική Συνέλευση Μετόχων.

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).

Επιπλέον, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, δύναται να καταβληθούν πρόσθετες έκτακτες μεταβλητές αποδοχές στα εκτελεστικά μέλη συνδεδεμένες με την επίτευξη / ολοκλήρωση ενός στρατηγικού στόχου, 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 λαμβάνουν τελική επικύρωση από τη Γενική Συνέλευση Μετόχων.

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 (π.χ. παραποίηση οικονομικών καταστάσεων ή γενικώς εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό του bonus), η Εταιρία δικαιούται να χρησιμοποιήσει όλα τα νομικά μέσα διεκδίκησης της επιστροφής των σχετικών ποσών (όλου ή μέρους τους) που έχουν καταβληθεί.

4.2.4 Παροχές

Οι λοιπές παροχές αφορούν μόνο τον 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 ΔΣ, 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 παραστατικών¹.

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

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

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 την χορήγηση τυχόν παροχών και να εισηγηθεί 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.

4.3 Μέτρα για την αποφυγή και τη διαχείριση σύγκρουσης συμφερόντων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου 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. Πρέπει να αναφέρουν τις περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων και να απέχουν από το να ψηφίζουν για τη λήψη αποφάσεων στις οποίες έχουν σύγκρουση συμφερόντων.

5 Διακυβέρνηση Πλαισίου Αποδοχών

5.1 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 αρμόδια Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, με τη κατάλληλη συμβουλευτική υποστήριξη της Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών 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. Ανθρώπινου Δυναμικού, Νομικών Υπηρεσιών, Εσωτερικού Ελέγχου). 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. Ανθρώπινου Δυναμικού, Νομικών Υπηρεσιών, Εσωτερικού Ελέγχου).

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

Θεματοφύλακας της Πολιτικής είναι η Υπηρεσία Οργάνωσης η οποία μεριμνά για την τήρηση επικαιροποιημένου αρχείου.

5.2 Διακυβέρνηση Αποδοχών

Οι αποδοχές κάθε εκτελεστικού και μη εκτελεστικού μέλους του ΔΣ 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 σχετική πρόταση απευθυνόμενη στην Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρίας, για την επικύρωσή τους.

5.3 Διακυβέρνηση Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών

Η Εταιρία υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή έκθεση, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην Πολιτική 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 περιλαμβάνονται και τα 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 περιέχει, κατ' ελάχιστον τις ακόλουθες πληροφορίες όσον αφορά τις αποδοχές κάθε επιμέρους μέλους του ΔΣ:

(α) το σύνολο των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί ή καταβληθεί, 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,

(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,

Η Ετήσια Έκθεση Αποδοχών 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 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, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το ανωτέρω αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την τακτική Γενική Συνέλευση.

Οι Ορκωτοί Ελεγκτές της Εταιρίας ελέγχουν αν και κατά πόσον έχουν παρασχεθεί οι πληροφορίες αναφορικά με τη δημοσιοποίηση της Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών, καθώς και την ανάρτηση των σχετικών πληροφοριών στο διαδικτυακό χώρο της Εταιρίας.

5.4 Υποχρεώσεις δημοσιότητας

5.4.1 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 eydap.gr.

5.4.2 Υποχρεώσεις δημοσιότητας Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών

Μετά τη Γενική Συνέλευση, η Εταιρία 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 διασφαλίζεται ότι δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη ΔΣ.

Η Ετήσια Έκθεση Αποδοχών πρέπει να περιλαμβάνεται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρίας.

6 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 του Προέδρου και των εκτελεστικών μελών του ΔΣ.

7 Ισχύς της Πολιτικής Αποδοχών

Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται με την απόφαση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρίας με ημερομηνία 26.06.2020 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.

Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται η παρέκκλιση από την Πολιτική, αλλά μόνο προσωρινά, εφόσον κάτι τέτοιο κρίνεται αναγκαίο από το ΔΣ, προκειμένου να εξυπηρετηθούν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας και να διασφαλιστεί η βιωσιμότητά της και υπο την προϋπόθεση ότι εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

Παράρτημα Ι

Το παράρτημα εξειδικεύει τον τρόπο καταβολής μεταβλητών αποδοχών στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ και συγκεκριμένα στον Διευθύνοντα Σύμβουλο και στον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο.

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 εταιρεία.

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 μετριοούνται με τη βοήθεια Δεικτών Μέτρησης Απόδοσης.

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

Παρακάτω αναφέρονται τέσσερις (4) δείκτες που συνδέονται άμεσα με τις ως άνω στρατηγικές προτεραιότητες και ανάμεσα σε αυτούς συμπεριλαμβάνεται και η μείωση του όγκου του ατιμολόγητου νερού, σημαντικού δείκτη για τη βιώσιμη ανάπτυξη του Οργανισμού. Οι Δείκτες Μέτρησης Απόδοσης συνδέονται με το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που θα λάβουν τα συγκεκριμένα στελέχη.

Το ΔΣ μετά από εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, μπορεί να αλλάξει τους Δείκτες Μέτρησης Απόδοσης. Οι Δείκτες που παρατίθενται κατωτέρω θα ισχύουν για τα επόμενα δύο (2) έτη.

Στρατηγική προτεραιότητα	Δείκτης	Τρόπος υπολογισμού
Αποδοτικότητα	Ληξιπρόθεσμες απαιτήσεις	Σύνολο ληξιπρόθεσμων απαιτήσεων ιδιωτών > 6 μηνών 2021 / σύνολο απαιτήσεων ιδιωτών 2021
	Λειτουργικές Δαπάνες	Λειτουργικές δαπάνες 2021 (εκτός ιδιοκατασκευών) - αποσβέσεις – προβλέψεις χρήσης – κόστος αδιύλιστου / κύκλος εργασιών 2021
Ανάπτυξη	Επενδυτικό πλάνο	Υλοποιημένο ύψος επενδύσεων 2021 / προϋπολογισθέν ύψος επενδύσεων 2021

Στρατηγική προτεραιότητα	Δείκτης	Τρόπος υπολογισμού
Ασφάλεια (συμπεριλαμβανομένης της περιβαλλοντικής διαχείρισης)	Ατιμολόγητο νερό	Μη τιμολογημένη κατανάλωση ΕΥΣ(κυβικά) 2021 / Συνολική κατανάλωση ΜΕΝ (κυβικά) 2021

Οι ανωτέρω δείκτες και το ύψος επίτευξης τους, εγκρίνονται κάθε έτος από το Διοικητικό Συμβούλιο, επικυρώνονται από τη Γενική Συνέλευση και αφορούν και τα 2 εκτελεστικά μέλη του ΔΣ.

Για το ύψος της στοχοθεσίας των παραπάνω δεικτών καθώς και για το αποτέλεσμα της επίτευξής τους, αξιοποιούνται τα οικονομικά μεγέθη όπως αυτά αποτυπώνονται στην ετήσια οικονομική έκθεση της Εταιρείας και λοιπές εκθέσεις της Οικονομικής Διεύθυνσης προς το ΔΣ.

2. Ανώτατα ποσά μεταβλητών αποδοχών

Οι ανώτατες μεταβλητές αποδοχές (bonus) ανά στέλεχος ορίζονται στο 15% των σταθερών αποδοχών των εκτελεστικών μελών. Κάθε ένας από τους παραπάνω στόχος συμμετέχει με την ίδια βαρύτητα στον υπολογισμό των συνολικών μεταβλητών αποδοχών προς διάθεση.

Εαν 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 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, 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, 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 1²)]+[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 επιτευχθεί η συνθήκη 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) ανά στέλεχος (15%) και προκύπτει το τελικό ποσό προς διάθεση.

5. Συνθήκη ενεργοποίησης προγράμματος χορήγησης μεταβλητών αποδοχών

Για την καταβολή μεταβλητών αποδοχών στα εκτελεστικά μέλη ανά έτος απαιτείται η επίτευξη της απαιτούμενης απόδοσης ενός οικονομικού δείκτη της εταιρείας που ορίζεται ως συνθήκη ενεργοποίησης του συστήματος και υπολογίζεται σε ετήσια βάση. Η απαίτηση αυτή δεν ισχύει για την επίτευξη/ ολοκλήρωση στρατηγικού στόχου, για την οποία ισχύουν τα οριζόμενα στο άρθρο 4.2.2.

Ως δείκτης ενεργοποίησης ορίζονται τα κέρδη προ φόρων της εταιρείας κατά την τρέχουσα χρήση, αφαιρουμένων των εκτάκτων εσόδων.

Με την ολοκλήρωση του οικονομικού έτους αξιολογείται η απόδοση του συγκεκριμένου δείκτη 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 δείκτη ενεργοποίησης καθορίζεται κάθε χρόνο με εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων προς το ΔΣ και τελική έγκριση από τη Γενική Συνέλευση.

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.

² Το ποσοστό επίτευξης κάθε ενός από τους 4 στόχους μπορεί να είναι είτε 0% είτε 100% και κατά συνέπεια και το συνολικό % επίτευξης στόχων μπορεί να κυμαίνεται από 0% έως 100%.

Παράρτημα II

Διακυβέρνηση Πλαισίου Αποδοχών

Κατηγορία	Ενέργεια	Αρμόδια Μονάδα							
		Γενική Συνέλευση	ΔΣ	Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων	Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου	Αρμόδια Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού	Υπηρεσία Οργάνωσης	Διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών	Ορκωτοί Ελεγκτές
Σχεδιασμός	Παροχή κατευθυντήριων γραμμών			✓					
	Αποτύπωση / αναθεώρηση της Πολιτικής					✓			
	Συμβουλευτική υποστήριξη στην ανάπτυξη της Πολιτικής				✓			✓	
	Διενέργεια άσκησης αναφοράς 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	✓							
Θεματοφύλακας της Πολιτικής						✓			
Εφαρμογή, επισκόπηση, έλεγχος και διασφάλιση συμμόρφωσης με πλαίσιο	Παρακολούθηση συμμόρφωσης με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο							✓	
	Έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής				✓				
	Εποπτεία εφαρμογής της Πολιτικής			✓					
Ετήσια Έκθεση	Υποστήριξη στη σύνταξη ετήσιας έκθεσης					✓			

Κατηγορία	Ενέργεια	Αρμόδια Μονάδα							
		Γενική Συνέλευση	ΔΣ	Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων	Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου	Αρμόδια Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού	Υπηρεσία Οργάνωσης	Διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών	Ορκωτοί Ελεγκτές
Αποδοχών	Επισκόπηση της ετήσιας έκθεσης αποδοχών			✓					
	Έλεγχος ετήσιας έκθεσης αποδοχών								✓
	Έγκριση ετήσιας έκθεσης αποδοχών και υποβολή στη ΓΣ		✓						



Αθήνα, ΧΧ Μαΐου 2020

Ο ΧΧΧΧΧΧΧΧΧΧΧΧΧΧ της «Ε.ΥΔ.Α.Π. Α.Ε.»

ΧΧΧΧΧΧ ΧΧΧΧΧΧΧΧΧΧ