

## ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

<b>Υπεύθυνη Μονάδα Αποτύπωσης / αναθεώρησης</b>	Αρμόδια Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού με την καθοδήγηση της Επιτροπής Αμοιβών
<b>Έκδοση</b>	1η
<b>Ημερομηνία Ισχύος</b>	26.06.2020
<b>Έγκριση από</b>	38 <sup>η</sup> Τακτική Γενική Συνέλευση

Εκδόσεις εγγράφου:

Έκδοση	Ημερομηνία	Αλλαγές (περιγραφή)
v.1.0	26.06.2020	Πρώτη εγκεκριμένη έκδοση

### Πίνακας Περιεχομένων

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

### 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), καθώς και τις επιταγές της εταιρικής διακυβέρνησης (Ν. 3016/2002), 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 βιωσιμότητας 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.

## 1.2 Ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο

- Νόμος 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των 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 ΔΣ

Τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ 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
- Επιτροπή Καινοτομίας και Ψηφιακού Μετασχηματισμού

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, 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.

Η Εταιρία όμως δύναται κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και έγκρισης του ΔΣ και επικύρωσης της Γενικής Συνέλευσης να προχωρήσει και στην απόδοση επιπλέον Παροχών στον Πρόεδρο του ΔΣ (π.χ. εταιρικό αυτοκίνητο, πιστωτική κάρτα, έξοδα κίνησης, ασφάλεια ζωής / ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, κλπ.).

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.

#### 4.2 Αποδοχές και Παροχές Εκτελεστικών Μελών ΔΣ

Ο Διευθύνων Σύμβουλος και ο Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρίας αποτελούν τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ.

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

- τις αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης τους,
- το βαθμό της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων, 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 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 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 δύναται να 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 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 ετήσιων 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).

#### 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

Η Επιτροπή Αμοιβών έχει τη δυνατότητα να εισηγηθεί και άλλες μορφές παροχών για τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ ώστε να υποστηρίζεται η λειτουργία της Εταιρείας και να διασφαλίζεται η ανταγωνιστικότητα με αντίστοιχους σε μέγεθος οργανισμούς της ελληνικής αγοράς (πχ. εταιρική κάρτα, laptop, ασφαλιστήρια συμβόλαια, parking, έξοδα κίνησης, κλπ). Σε αυτή την περίπτωση η Επιτροπή θα πρέπει να οριοθετεί το είδος και το ύψος των παροχών αυτών, το οποίο δεν θα πρέπει να ξεπερνά τις πρακτικές της αγοράς, και να προσδιορίζει αναλυτικά τους όρους και τις προϋποθέσεις χορήγησης τους (αποκλειστική χρήση για εταιρικούς σκοπούς, κατάθεση παραστατικών και αποδείξεων, κλπ).

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.

Για τον προσδιορισμό του είδους των χορηγούμενων πρόσθετων παροχών προς τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, καθώς και του ύψους αυτών λαμβάνονται υπόψη οι σχετικές

πολιτικές της Εταιρίας, καθώς και έρευνες αποδοχών και παροχών της αγοράς για διασφάλιση εσωτερικής δικαιοσύνης και εξωτερικής ανταγωνιστικότητας.

Η επιτροπή Αμοιβών δύναται κατά την ετήσια ανασκόπηση των σταθερών και μεταβλητών αποδοχών να επαναπροσδιορίσει την χορήγηση των τυχόν παροχών στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ και υποβάλλει αντίστοιχη εισήγηση για έγκριση στο ΔΣ.

#### 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.

### 5 Διακυβέρνηση Πλαισίου Αποδοχών

#### 5.1 Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή Αμοιβών 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 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.

Μετά από σχετική εκχώρηση από το ΔΣ, η Επιτροπή Αμοιβών 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, 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 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. 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 Οικονομικών και Ανάπτυξης / 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 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](http://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 καταρτίστηκε 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

Όπως αναφέρθηκε στην Παράγραφο 4.2.2 οι μεταβλητές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του ΔΣ και συγκεκριμένα του Διευθύνοντος Συμβούλου και του Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου εξαρτώνται από την επίτευξη στόχων οι οποίοι μετριοούνται με τη βοήθεια Κύριων Δεικτών Απόδοσης. Για τον ορισμό των Κύριων Δεικτών Απόδοσης λαμβάνονται υπόψη οι στρατηγικοί άξονες της Εταιρίας ενδεικτικά: i) Αποδοτικότητα ii) Επενδύσεις και iii) Ασφάλεια. Παρακάτω αναφέρονται παραδείγματα δεικτών που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για τον καθορισμό των στόχων των συγκεκριμένων στελεχών:

- i) Αποδοτικότητα (παραδείγματα)
  - Οικονομικοί δείκτες (π.χ. Κύκλος εργασιών της Εταιρίας, Μείωση Λειτουργικών Δαπανών (ΛΔ) Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBIDTA), Μείωση Ατιμολόγητου Νερού (AN), αύξηση εισπράξεων από Καθυστερημένες Οφειλές, κ.α.)
  - Ταχύτητα υλοποίησης έργων βελτιστοποίησης λειτουργίας.
  
- Επενδύσεις (παραδείγματα)
  - Διασφάλιση ύψους επενδύσεων : (Ποσά)
  - Υλοποίηση πλάνου επενδύσεων (π.χ. ποσοστό επίτευξης του αρχικού προγραμματισμού, κ.α.)
  
- Ασφάλεια (παραδείγματα)
  - Ασφάλεια εργαζομένων (π.χ. αριθμός/ σοβαρότητα εργατικών ατυχημάτων, κ.α.)
  - Ασφάλεια εγκαταστάσεων και συγκεκριμένα καθαριότητα, συντήρηση, υγιεινή, φύλαξη των εγκαταστάσεων (π.χ. αριθμός ελέγχων, αριθμός ευρημάτων σχετικά με την καθαριότητα, υγιεινή, συντήρηση και φύλαξη των εγκαταστάσεων κατά τη διενέργεια ελέγχων κ.α.).

Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές (bonus) ορίζονται ως το 15% των σταθερών αποδοχών των εκτελεστικών μελών. Ορίζεται επίσης, ότι αν οποιοδήποτε από τους προαναφερθέντες στόχους επιτευχθεί για 3 συναπτά οικονομικά έτη, τότε οι αντίστοιχες μεταβλητές αποδοχές γίνονται 30% και καταβάλλονται αναδρομικά.

**Παράρτημα II**  
**Διακυβέρνηση Πλαισίου Αποδοχών**

Κατηγορία	Ενέργεια	Αρμόδια Μονάδα							
		Γενική Συνέλευση	ΔΣ	Επιτροπή Αμοιβών	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 αναφορικά με την ανάγκη επικαιροποίησης της Πολιτικής			✓					
	Συμβολή στην επικαιροποίηση της Πολιτικής				✓	✓		✓	
	Αξιολόγηση και απόφαση επί των παραπάνω προτάσεων		✓	✓					
	Προέγκριση της Πολιτικής			✓					
	Έγκριση της Πολιτικής		✓						
	Τελική Έγκριση (Επικύρωση) της Πολιτικής	✓							
Θεματοφύλακας της Πολιτικής						✓			
Εφαρμογή, επισκόπηση, έλεγχος και διασφάλιση συμμόρφωσης με πλαίσιο	Παρακολούθηση συμμόρφωσης με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο							✓	
	Έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής				✓				
	Επιπεία εφαρμογής της Πολιτικής			✓					
Ετήσια Έκθεση Αποδοχών	Υποστήριξη στη σύνταξη ετήσιας έκθεσης αποδοχών					✓			
	Επισκόπηση της ετήσιας έκθεσης αποδοχών			✓					
	Έλεγχος ετήσιας έκθεσης αποδοχών								✓
	Έγκριση ετήσιας έκθεσης αποδοχών και υποβολή στη ΓΣ		✓						