

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Υπεύθυνη Μονάδα Αποτύπωσης / αναθεώρησης	Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού (και ειδικότερα η Διεύθυνση Αποδοχών και Εργασιακών Σχέσεων) με την καθοδήγηση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων
Έκδοση	4 ^η
Ημερομηνία Ισχύος	11/07/2024
Έγκριση από	Γενική Συνέλευση

Εκδόσεις εγγράφου

Έκδοση	Ημερομηνία	Αλλαγές (περιγραφή)
v.1.0	26/06/2020	Πρώτη εγκεκριμένη έκδοση
v.2.0	25/06/2021	Δεύτερη εγκεκριμένη έκδοση
v.3.0	06/09/2023	Τρίτη εγκεκριμένη έκδοση
v.4.0	11/07/2024	Τέταρτη εγκεκριμένη έκδοση

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή	3
1.1 Σκοπός.....	3
1.2 Ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο	4
2. Πεδίο Εφαρμογής	5
3. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών	5
4. Αποδοχές και Παροχές Μελών ΔΣ	6
4.1 Αποδοχές και Παροχές μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.....	6
4.1.1 Σημαντικότητα αμοιβής για τα ανεξάρτητα μη Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ.....	8
4.2 Αποδοχές και Παροχές Εκτελεστικών Μελών ΔΣ	9
4.2.1 Σταθερές αποδοχές.....	9
4.2.2 Μεταβλητές αποδοχές	10
4.2.3 Malus & Clawback διατάξεις	11
4.2.4 Παροχές - Δαπάνες	11
4.2.5 Συμβάσεις	11
5. Μέτρα για την αποφυγή και την διαχείριση σύγκρουσης συμφερόντων.....	12
6. Διακυβέρνηση Πλαισίου Αποδοχών.....	13
6.1 Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών	13
6.2 Διακυβέρνηση Αποδοχών.....	14
6.3 Διακυβέρνηση ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών Μελών ΔΣ	14
6.4 Υποχρεώσεις δημοσιότητας	15
6.4.1 Υποχρεώσεις δημοσιότητας Πολιτικής Αποδοχών.....	15
6.4.2 Υποχρεώσεις δημοσιότητας Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών	15
7. Περιορισμοί Πολιτικής Αποδοχών.....	15
8. Ισχύς της Πολιτικής Αποδοχών	16
Παράρτημα Ι	17
Παράρτημα ΙΙ	21

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 εταιρίες (Ν. 4548/2018), τη νομοθεσία περί εταιρικής διακυβέρνησης εισηγμένων εταιριών (Ν. 4706/2020) και τις διατάξεις του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει κατήρτισε την παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφεξής «Πολιτική»), προκειμένου να θεσπίσει και να εφαρμόσει 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, της δημιουργίας μακροπρόθεσμης αξίας και της βιώσιμης ανάπτυξης της Εταιρίας καθώς και την εξυπηρέτηση των στρατηγικών της στόχων.
- Τη διασφάλιση του αισθήματος δίκαιης ανταμοιβής, δέσμευσης και επιβράβευσης.
- Τη διασφάλιση της αντιστοιχίας του ύψους των αμοιβών με τα προσόντα και τη συνεισφορά των ως άνω προσώπων στην Εταιρία.
- Τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας των αποδοχών, εξασφαλίζοντας τη δημιουργία αξίας για την Εταιρία, τους εργαζομένους και τους μετόχους.
- Την παρακολούθηση των καλών πρακτικών της αγοράς αναφορικά με τις αποδοχές μελών ΔΣ και την εναρμόνιση της Εταιρίας με αυτές, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι είναι εισηγμένη και ότι λειτουργεί με βάση τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας, ως οντότητα δημοσίου συμφέροντος, την πλειοψηφία του μετοχικού κεφαλαίου της οποίας κατέχει το Ελληνικό Δημόσιο δυνάμει του άρθρου 64 του Ν. 5045/2023.
- Τη διασφάλιση ότι οι αποδοχές που διέπει η Πολιτική θα καθορίζονται λαμβάνοντας υπόψιν τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζόμενων της Εταιρίας.
- Την ευθυγράμμιση των αμοιβών με την κερδοφορία, την κεφαλαιακή επάρκεια και τη ρευστότητα της Εταιρίας.
- Την προσέλκυση, διακράτηση και παρακίνηση ικανών στελεχών που προσθέτουν αξία στην Εταιρία με τις ικανότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία τους και διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα για την άσκηση των στρατηγικών και ελεγκτικών τους καθηκόντων, καθώς και την κατάλληλη εξειδίκευση και επαγγελματική εμπειρία για

την ανάπτυξη και εφαρμογή του στρατηγικού και επιχειρηματικού σχεδίου της Εταιρίας.

- Τη διασφάλιση ότι οι αποδοχές και παροχές που καθορίζει η Πολιτική λαμβάνουν υπόψη το μέγεθος της Εταιρίας, την πολυπλοκότητα της δράσης της, την έκταση των αρμοδιοτήτων των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, τον βαθμό ευθύνης τους, την εταιρική στρατηγική, τους σκοπούς της Εταιρίας και την πραγμάτωση αυτών.

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

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

1.2 Ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο

- Νόμος 5106/2024 «Ρυθμίσεις για την αντιμετώπιση των πολυεπίπεδων επιπτώσεων της κλιματικής αλλαγής στους τομείς: α) της διαχείρισης υδάτων, β) της διαχείρισης και προστασίας των δασών, γ) της αστικής ανθεκτικότητας και πολιτικής, δ) της καταπολέμησης της αυθαίρετης δόμησης, ε) της ενεργειακής ασφάλειας και άλλες επείγουσες διατάξεις.»
- Νόμος 5045/2023 «Ενίσχυση του εισοδήματος των μισθωτών, των νέων, της οικογένειας και της εργασίας - Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις.»
- Νόμος 5037/2023 «Μετονομασία της Ρυθμιστικής Αρχής Ενέργειας σε Ρυθμιστική Αρχή Αποβλήτων, Ενέργειας και Υδάτων και διεύρυνση του αντικειμένου της με αρμοδιότητες επί των υπηρεσιών ύδατος και της διαχείρισης αστικών αποβλήτων, ενίσχυση της υδατικής πολιτικής Εκσυγχρονισμός της νομοθεσίας για τη χρήση και παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές μέσω της ενσωμάτωσης των Οδηγιών ΕΕ 2018/2001 και 2019/944 Ειδικότερες διατάξεις για τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας και την προστασία του περιβάλλοντος».
- Νόμος 4812/2021 «Κύρωση της από 24.3.2021 τροποποίησης της από 3.2.2020 επιμέρους Σύμβασης Δωρεάς για το Έργο Ι [Παράρτημα 5 του ν. 4564/2018] και της από 13.5.2021 τροποποίησης της από 6.9.2018 σύμβασης δωρεάς μεταξύ του Ιδρύματος «Κοινωνοφελές Ίδρυμα Σταύρος Σ. Νιάρχος» και του Ελληνικού Δημοσίου για την ενίσχυση και αναβάθμιση των υποδομών στον τομέα της υγείας και των Παραρτημάτων της, ρυθμίσεις για την αντιμετώπιση της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και άλλες διατάξεις».
- Νόμος 4706/2020 «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις».

- Νόμος 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών».
- Νόμος 4387/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας- Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού - συνταξιοδοτικού συστήματος - Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις».
- Νόμος 4354/2015 «Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων».
- Νόμος 3429/2005 «Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί (Δ.Ε.Κ.Ο.)».
- Νόμος 2744/1999 «Ρυθμίσεις θεμάτων της Εταιρίας Υδρεύσεως και Αποχετεύσεως Πρωτεύουσας (Ε.ΥΔ.Α.Π.) και άλλες διατάξεις».
- Νόμος 1068/1980 «Περί συστάσεως ενιαίου φορέως υδρεύσεως – αποχετεύσεως πρωτεύουσας».

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

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική εφαρμόζεται σε επίπεδο μητρικής Εταιρίας.

Η Πολιτική θεσπίζεται και εφαρμόζεται για τα:

- ❖ Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) (εκτελεστικά και μη, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου του ΔΣ)

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

3. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών

Οι αποδοχές που δύνανται να χορηγούνται στα πρόσωπα που εμπíπτουν στο εφαρμοστικό πεδίο της παρούσας Πολιτικής, 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.

4. Αποδοχές και Παροχές Μελών ΔΣ

4.1 Αποδοχές και Παροχές μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.

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

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

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

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

Οι αποδοχές αυτές περιλαμβάνουν:

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

Επιπλέον, τα μη εκτελεστικά μέλη μπορεί να κληθούν να συμμετάσχουν σε λοιπές Επιτροπές της Εταιρίας εκτός ΔΣ που προβλέπονται από τον Κανονισμό Προσωπικού (π.χ. Πειθαρχικό και το Υπηρεσιακό συμβούλιο), με δυνατότητα παροχής πρόσθετων σταθερών αμοιβών, 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, με εξαίρεση την ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης στελεχών διοίκησης, η οποία αφορά και στα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ.

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

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

έρευνες.

4.1.1 Σημαντικότητα αμοιβής για τα ανεξάρτητα μη Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ

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

Για το σκοπό αυτό, η 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

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

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

- εύρος ευθύνης της θέσης τους,
- 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 και
- τις αμοιβές σε εισηγμένες εταιρείες αντίστοιχου μεγέθους της ΕΥΔΑΠ

Στόχος της Εταιρείας είναι το ύψος των συνολικών αποδοχών να κυμαίνεται κοντά στο μέσο όρο της αγοράς συγκρίσιμου δείγματος, όπως αυτό αποτυπώνεται από έρευνες αποδοχών ανάλογου μεγέθους εταιρειών.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων 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), λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι είναι εισηγμένη και ότι λειτουργεί με βάση τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας, ως οντότητα δημοσίου συμφέροντος, την πλειοψηφία του μετοχικού κεφαλαίου της οποίας κατέχει το Ελληνικό Δημόσιο δυνάμει του άρθρου 64 του Ν. 5045/2023.

4.2.1 Σταθερές αποδοχές

Τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ λαμβάνουν:

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

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

4.2.2 Μεταβλητές αποδοχές

Δεδομένου ότι το άμεσο ζητούμενο για την Εταιρία είναι η βελτίωση της απόδοσης και

των αποτελεσμάτων αυτής, η Εταιρία χορηγεί για τις θέσεις των εκτελεστικών μελών ΔΣ πρόσθετα κίνητρα με τη μορφή μεταβλητών αποδοχών συναρτώμενων με βραχυπρόθεσμους ή/και μεσοπρόθεσμους εταιρικούς στόχους.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων εισηγείται ετησίως στο ΔΣ για τελική απόφαση τη θέσπιση και την αναθεώρηση (όταν απαιτείται) Δεικτών Μέτρησης Απόδοσης (KPIs), των στόχων που θα πρέπει να επιτευχθούν και του ποσοστού ύψους μεταβλητής αμοιβής στην περίπτωση επίτευξής τους (το ύψος των χορηγούμενων μεταβλητών αποδοχών δεν θα πρέπει να ξεπερνά το 20% των σταθερών αποδοχών των εκτελεστικών μελών– βλ. Παράρτημα Ι). Οι στόχοι πρέπει να συνάδουν με το επενδυτικό και στρατηγικό σχέδιο της Εταιρίας. Εκτός από τους ετήσιους στόχους, δίνεται η δυνατότητα θέσπισης πρόσθετων μακροπρόθεσμων στόχων, η αξιολόγηση των οποίων θα γίνεται σε βάθος χρόνου, πχ 3ετίας.

Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται μια φορά το χρόνο μετά τη δημοσίευση των Ετήσιων Οικονομικών Αποτελεσμάτων υπό την προϋπόθεση επίτευξης των στόχων που έχουν οριστεί για τους Δείκτες Μέτρησης Απόδοσης (KPIs). Ορίζεται, καταρχήν, για τη στοχοθεσία, χρονικό όριο των 3 μηνών μετά την έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο του προϋπολογισμού της Εταιρίας. Σε περίπτωση που, μετά την δημοσίευση των οικονομικών αποτελεσμάτων της προηγούμενης χρήσης, υπάρξει ουσιώδης μεταβολή επί των ανωτέρω μεγεθών, οι στόχοι μπορούν να αναπροσαρμόζονται εντός 2 μηνών μετά την ημερομηνία δημοσίευσης των Οικονομικών Καταστάσεων της προηγούμενης χρήσης.

Επιπλέον, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, δύναται να καταβληθούν πρόσθετες έκτακτες μεταβλητές αποδοχές στα εκτελεστικά μέλη ΔΣ 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 αποτελούν ενημέρωση στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών προς 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 η Εταιρεία δικαιούται να απαιτήσει την επιστροφή όλου ή μέρους του bonus που έχει απονεμηθεί, λόγω παράβασης συμβατικών όρων ή ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικώς βάσει εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό του bonus αυτού καθώς και να χρησιμοποιήσει όλα τα νομικά μέσα διεκδίκησης.

4.2.4 Παροχές-Δαπάνες

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

- Παροχή εταιρικού αυτοκινήτου και συναφείς καλύψεις.
- Παροχή φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή, τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού και προγράμματος κινητής τηλεφωνίας.
- Κάλυψη δαπάνης συμμετοχής σε πρόγραμμα ατομικής ασφάλισης εξωνοσοκομειακής και νοσοκομειακής περίθαλψης σε ιδιωτική ασφαλιστική, όπως ισχύει και για το προσωπικό της Εταιρείας.
- 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. Οι ανωτέρω δαπάνες δύναται να εξοφλούνται με τη χρήση εταιρικής πιστωτικής κάρτας.

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

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

Το είδος και το αντίστοιχο ύψος κάθε παροχής προτείνονται, κατόπιν εισήγησης της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και εγκρίνονται από το ΔΣ.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων έχει τη δυνατότητα κατά την ετήσια ανασκόπηση των σταθερών και μεταβλητών αποδοχών να επαναπροσδιορίσει την χορήγηση τυχόν παροχών και να εισηγηθεί 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.

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

4.2.5 Συμβάσεις

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

5. Μέτρα για την αποφυγή και την 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.

6. Διακυβέρνηση Πλαισίου Αποδοχών

6.1 Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2 Διακυβέρνηση Αποδοχών

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

6.3 Διακυβέρνηση ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών μελών ΔΣ

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 μελών ΔΣ περιλαμβάνονται και οι πάσης φύσεως παροχές που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν στα πρόσωπα, οι αποδοχές των οποίων έχουν συμπεριληφθεί στην Πολιτική κατά το τελευταίο οικονομικό έτος, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για νεοεκλεγέντα ή παλαιότερα μέλη του ΔΣ.

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

(α) το σύνολο των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί ή καταβληθεί στα μέλη ΔΣ, 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 μελών ΔΣ επισκοπείται από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ αναφορικά με την ενσωμάτωση της απαιτούμενης πληροφόρησης σύμφωνα με το θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο.

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

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

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

6.4 Υποχρεώσεις δημοσιότητας

6.4.1 Υποχρεώσεις δημοσιότητας Πολιτικής Αποδοχών

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

6.4.2 Υποχρεώσεις δημοσιότητας ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών

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

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

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

7. 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, των εκτελεστικών μελών του ΔΣ που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης πολιτικής.

8. Ισχύς της Πολιτικής Αποδοχών

Η Πολιτική εγκρίνεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της και ισχύει για τέσσερα [4] έτη από την εν λόγω ημερομηνία, εκτός αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης. Κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες 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 υπό 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.

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

1. Δείκτες Μέτρησης Απόδοσης (KPIs)

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

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

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

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

2. Ανώτατα ποσά μεταβλητών αποδοχών

Οι ανώτατες μεταβλητές αποδοχές (bonus) ανά εκτελεστικό μέλος ΔΣ ορίζονται στο 20% 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.

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

3. Χρόνος καταβολής μεταβλητών αποδοχών

Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται στα εκτελεστικά μέλη ΔΣ το επόμενο έτος από το έτος αναφοράς και εντός τριών (3) μηνών μετά την έγκριση των οικονομικών αποτελεσμάτων της εταιρείας για το έτος αναφοράς. Ως προς την επίτευξη/ ολοκλήρωση στρατηγικού στόχου, ισχύουν τα οριζόμενα στο τελευταίο εδάφιο του άρθρου 4.2.2.

4. Υπολογισμός ποσού προς διάθεση

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

Συνολικό % επίτευξης στόχων=[25% x (% επίτευξης στόχου 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 (20 %) και προκύπτει το τελικό ποσό προς διάθεση.

5. Συνθήκη ενεργοποίησης προγράμματος χορήγησης μεταβλητών αποδοχών

Για την καταβολή μεταβλητών αποδοχών στα εκτελεστικά μέλη ΔΣ 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.

Ως δείκτες ενεργοποίησης ορίζονται:

- τα κέρδη προ φόρων της εταιρείας κατά την τρέχουσα χρήση, αφαιρουμένων των εκτάκτων εσόδων

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%.

- η συνολική αξιολόγηση των εκτελεστικών μελών η οποία πρέπει να είναι μεγαλύτερη από το μέσο όρο της κλίμακας στην οποία βαθμολογούνται

Με την ολοκλήρωση του οικονομικού έτους αξιολογείται η απόδοση 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 για την τελική έγκριση.

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

Παράρτημα II
Διακυβέρνηση Πλαισίου Αποδοχών

Κατηγορία	Ενέργεια	Αρμόδια Μονάδα							
		Γενική Συνέλευση	ΔΣ	Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων	Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου	Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού (και ειδικότερα Διεύθυνση Αποδοχών και Εργασιακών Σχέσεων)	Διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών	Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Ορκωτοί Ελεγκτές
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	^							
Παρακολούθηση συμμόρφωσης με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο							^	^	

Εφαρμογή, επισκόπηση, έλεγχος και διασφάλιση συμμόρφωσης με πλαίσιο	Έλεγχος λειτουργικής εφαρμογής					^				
	Ετήσιος Έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής					^				
	Εποπτεία εφαρμογής της Πολιτικής				^					
Ετήσια Έκθεση Αποδοχών	Υποστήριξη στη σύνταξη ετήσιας έκθεσης						^			
	Επισκόπηση της ετήσιας έκθεσης αποδοχών					^				
	Έλεγχος ετήσιας έκθεσης αποδοχών									^
	Έγκριση ετήσιας έκθεσης αποδοχών και υποβολή στη ΓΣ			^						