

Ε.Υ.Α.Θ. Α.Ε.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Ως εγκρίθηκε από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της

20.12.2019.

ΗΜ/ΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ 01.01.2010	ΕΚΔΟΣΗ 1
--	--------------------

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

ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ Ενδιαφερόμενα μέρη και επενδυτικό κοινό
--

Πίνακας περιεχομένων

1. Εισαγωγή.....	3
2. Σκοπός.....	4
3. Κύριοι Δείκτες Επίδοσης (KPIs).....	5
4. Ο Ρόλος της Επιτροπής Αμοιβών σε σχέση με την Πολιτική Αποδοχών μελών Δ.Σ..	5
5. Πεδίο εφαρμογής	6
6. Συνιστώσες Αποδοχών που περιλαμβάνονται στην Πολιτική Αποδοχών	6
6.1 Γενικές Παραδοχές και benchmarks	6
6.2. Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.	6
6.3. Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.	7
6.4. Πρόσθετες παροχές.....	9
6.5. Αμοιβές εκπροσώπων εργαζομένων που συμμετέχουν στο Δ.Σ.....	10
7. Διαδικασία έγκρισης και αναθεώρησης της Πολιτικής αποδοχών	10
8. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών	10
9. Δημοσιότητα Πολιτικής Αποδοχών.....	10
10. Προηγούμενες συμφωνίες	11
11. Ετήσια Έκθεση αποδοχών μελών Δ.Σ.	11
12. Έλεγχος εφαρμογής	11
13. Αρχείο αλλαγών	11
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α	12
B.1 KPIs Διευθύνοντος Συμβούλου	12
B.2 KPIs Εντεταλμένου Συμβούλου	12
B.3 KPIs ΔΣ	13

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής, η «Πολιτική»), καταρτίστηκε από την αρμόδια Επιτροπή Αμοιβών της «Εταιρείας Ύδρευσης και Αποχέτευσης Θεσσαλονίκης Ανώνυμη Εταιρεία [«Ε.Υ.Α.Θ. Α.Ε.»] (στο εξής η «Εταιρεία»), σύμφωνα με την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Μαΐου 2017 για τα δικαιώματα των μετόχων όπως ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το Ν. 4548/2018 και ειδικότερα σύμφωνα με το άρθρο 110 του εν λόγω νόμου και σύμφωνα με τις αρχές και κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές αμοιβών μελών διοικητικών συμβουλίων εταιριών του χαρτοφυλακίου της Ελληνικής Εταιρείας Συμμετοχών και Περιουσίας Α.Ε. («ΕΕΣΥΠ»).

Η Πολιτική εγκρίθηκε κατ' αρχήν από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δυνάμει της υπ' αριθμ. _____ από 06/12/2019 απόφασής του και ήχθη προς έγκριση από την Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, τελικώς δε εγκρίθηκε με την από 20.12.2019 Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας και ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της (στο εξής, η «Διάρκεια Ισχύος»), εκτός αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης (στο εξής «Γ.Σ.») λόγω ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών επί τη βάση των οποίων καταρτίστηκε.

Η παρούσα Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις σχετικές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες, τις διατάξεις του καταστατικού της Εταιρείας και τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (που συντάχθηκε με πρωτοβουλία του ΣΕΒ), αντικατοπτρίζοντας ταυτόχρονα τις ισχύουσες συμφωνίες ως προς τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής «Δ.Σ.»).

Ειδικότερα, η Πολιτική ορίζει διεξοδικά:

- (i) τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών Δ.Σ. και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς τα ως άνω πρόσωπα και
- (ii) τους όρους, με βάση τους οποίους θα παρέχονται αμοιβές και λοιπές παροχές στο μέλλον, σε υφιστάμενα και/ή νέα μέλη Δ.Σ. κατά τη διάρκεια ισχύος της πολιτικής.

Κατά την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής ελήφθησαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες του συνόλου των εργαζομένων της Εταιρείας.

Η ΕΥΑΘ ΑΕ αποτελεί δημόσια επιχείρηση που υπάγεται στις εταιρίες του Κεφαλαίου Β του Ν. 3429/2005 και πιο συγκεκριμένα εμπίπτει στην περίπτωση α' του άρθρου 5 του ίδιου νόμου.

Για τις επιχειρήσεις του κεφαλαίου Β, όπως η ΕΥΑΘ, που είναι εισηγμένες σε οργανωμένη αγορά, οι αποδοχές των μελών ΔΣ καθορίζονται κατά τα προβλεπόμενα στο καταστατικό τους, το ν. 4548/2018 και το ν.3016/2002. Οι εν λόγω κατηγορίες αποδοχών και ο δικαιολογητικός τους λόγος ενσωματώνεται στη Πολιτική Αποδοχών ενώ θα αποτυπωθούν συνολικά (με ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία) στην έκθεση αποδοχών που η εταιρεία υποχρεούται να υποβάλλει σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν.

4548/2018, ενώ δεν συντρέχουν οι περιορισμοί των άρθρων 22 και 28 του Ν. 4354/2016, όπως αυτός τροποποιήθηκε με τον ν. 4635/2019»

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

2. Σκοπός

Πέραν της συμμόρφωσης με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, η παρούσα Πολιτική αποσκοπεί στο να διασφαλίσει ότι οι καταβαλλόμενες αποδοχές είναι εύλογες και επαρκείς για τη διατήρηση και προσέλκυση ικανών μελών Δ.Σ., τα οποία διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα για την άσκηση των στρατηγικών τους καθηκόντων όσον αφορά την Εταιρεία, κατάλληλη εξειδίκευση και επαγγελματική εμπειρία ώστε να αναπτύσσουν και να εφαρμόζουν το στρατηγικό και επιχειρηματικό σχέδιο της Εταιρείας, στοχεύοντας στην εύρυθμη λειτουργία και ανάπτυξη της, καθώς και στη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας για τους μετόχους αλλά και εν γένει αξίας για τους εργαζόμενους και την ελληνική οικονομία.

Στην κατεύθυνση διασφάλισης της αξιοπιστίας και διαφάνειας είναι και η συμπόρευση της Εταιρείας, ως δημόσιας επιχείρησης κοινής ωφελείας, με τις καλές πρακτικές της αγοράς για το θέμα αυτό, που αφενός στοχεύουν στη διακράτηση καταξιωμένων επαγγελματιών για την μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας, παρέχοντας κίνητρα έναντι επίτευξης συγκεκριμένων στόχων, αλλά και για τη δημιουργία μίας νέας εταιρικής κουλτούρας, ανεξαρτησίας και επαγγελματισμού, που προάγει ισχυρές αξίες, διασφαλίζει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και δημιουργεί πολιτικές και διαδικασίες για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων ή την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων.

Ως εκ τούτου, προωθείται η αξιοκρατία, η δικαιοσύνη και προφανώς η αναλογικότητα στις αποδοχές με βάση το εύρος και τη συνθετότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, το μέγεθος της ευθύνης που αναλαμβάνουν τα μέλη του Δ.Σ. της λαμβάνοντας υπόψη και το δημόσιο συμφέρον που προφυλάσσει ως εταιρεία του Κεφαλαίου Β' του Ν. 3429/2005.

Συμπερασματικά, η παρούσα Πολιτική έχει ως σκοπό τη συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό, κανονιστικό και εποπτικό πλαίσιο, τη διασφάλιση του αισθήματος δίκαιης ανταμοιβής, δέσμευσης και επιβράβευσης, με σαφή και διαφανή τρόπο, την προσέλκυση, διακράτηση και παρακίνηση ικανών στελεχών και την ανταγωνιστικότητα των αποδοχών που εξασφαλίζουν τη δημιουργία αξίας για τις εταιρείες και τους μετόχους, ενώ ταυτόχρονα θέτουν τις βάσεις για τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας για την εταιρεία προς όφελος όλων των εμπλεκόμενων μερών.

Σε αυτό το πλαίσιο, η παρούσα Πολιτική:

- Προσδιορίζει τα αρμόδια όργανα που εμπλέκονται στη διαδικασία καθορισμού, έγκρισης και παρακολούθησης της παρούσας πολιτικής.
- Επεξηγεί τη δομή των αμοιβών των μελών Δ.Σ.
- Λειτουργεί σαν βάση αναφοράς στον καθορισμό προτάσεων για τις συνολικές αμοιβές των μελών του Δ.Σ.

- Θεσπίζει βασικές κατευθυντήριες γραμμές για τη διαχείριση και καταβολή αποδοχών προς τα μέλη του Δ.Σ. και τον τρόπο με τον οποίο αυτές διαμορφώνονται.

3. Κύριοι Δείκτες Επίδοσης (KPIs)

Προς διασφάλιση των ως άνω η Εταιρεία θεσπίζει εσωτερικές διαδικασίες αξιολόγησης της διοίκησης, στις οποίες θα αξιολογούνται Κύριοι Δείκτες Επίδοσης [Key Performance Indicators (KPI)] των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ., του Προέδρου αλλά και των Επιτροπών που αποτελούνται από μη εκτελεστικά μέλη. Η αξιολόγηση της απόδοσης (που περιλαμβάνει την επίτευξη οικονομικών και μη οικονομικών στόχων σε ετήσια βάση βραχυπρόθεσμοι στόχοι αλλά και σε σχέση με την υλοποίηση του επιχειρηματικού σχεδίου και συναφών στόχων/KPIs σε μεσοπρόθεσμη βάση) πρέπει να γίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο τουλάχιστον ανά διετία μέσω συγκεκριμένης και ανεξάρτητης διαδικασίας.

Οι Κύριοι Δείκτες Απόδοσης προσδιορίζονται στον Παράρτημα Α της παρούσας και αφορούν τους βασικούς πυλώνες διοίκησης της ΕΥΑΘ. Το παράρτημα αυτό θα πρέπει ανά τέσσερα έτη να αναθεωρείται εφόσον έχουν μεταβληθεί οι συνθήκες. Οι KPIs θα εξειδικευτούν και ποσοτικοποιηθούν από το Business Plan της εταιρίας το οποίο θα εγκριθεί από το Δ.Σ.

4. Ο Ρόλος της Επιτροπής Αμοιβών σε σχέση με την Πολιτική Αποδοχών μελών Δ.Σ.

Η διαφάνεια και η αντικειμενικότητα κατά τον προσδιορισμό των αποδοχών (ήτοι αμοιβών και παροχών) των μελών του Δ.Σ, αποτελούν παράγοντες ουσιαστικής συμβολής στην επιτυχή πορεία της Εταιρείας και στην προαγωγή και διατήρηση της αξίας της σε βάθος χρόνου. Ο καθορισμός και η εποπτεία της ορθής τήρησης της διαδικασίας αυτής ανατίθεται στην Επιτροπή Αμοιβών (στο εξής η «Επιτροπή»).

Η Επιτροπή είναι τριμελής και η σύνθεσή της διαμορφώνεται όπως προβλέπεται στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης. Στην Επιτροπή παρέχεται πλήρης πρόσβαση σε στελέχη των αρμοδίων υπηρεσιών (π.χ. ανθρωπίνου δυναμικού, νομικών υπηρεσιών, οικονομικών υπηρεσιών) για την ενημέρωση και την υποστήριξή της, καθώς και η δυνατότητα να απευθυνθεί, όπου απαιτείται, σε εξειδικευμένους εξωτερικούς συνεργάτες και συμβούλους.

Τα καθήκοντα της προαναφερθείσας Επιτροπής σχετικά με την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής είναι τα εξής:

- η υποβολή προτάσεων στο ΔΣ σχετικά με την αμοιβή κάθε εκτελεστικού μέλους του,
- η εξέταση και η υποβολή προτάσεων στο ΔΣ, όσον αφορά στο συνολικό μέγεθος των ετήσιων μεταβλητών (δηλαδή εκτός του μισθού) αμοιβών στην Εταιρεία,
- η υποβολή προτεινόμενων στόχων απόδοσης

- η τακτική επανεξέταση του μισθού των εκτελεστικών μελών τού ΔΣ και άλλων όρων των συμβάσεών τους με την εταιρεία,
- η υποβολή προτάσεων στο ΔΣ για οποιαδήποτε επιχειρησιακή πολιτική συνδεδεμένη με τις αμοιβές
- Η αξιολόγηση των στόχων απόδοσης των εκτελεστικών μελών

Η Επιτροπή για την εκπλήρωση του έργου της λαμβάνει σοβαρά υπόψη το μέγεθος της δημόσιας επιχείρησης, τη διασπορά και πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, το ρυθμιστικό και κανονιστικό περιβάλλον (πχ μονοπωλιακό σε σχέση με ανταγωνιστικό) και την οικονομική κατάσταση, όπως και τις προκλήσεις (πχ οικονομικές, ρυθμιστικές, τεχνολογικές, κλπ) και άλλες σημαντικές παραμέτρους όπως κατά περίπτωση μπορεί να ισχύουν.

5. Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται στα Μέλη Δ.Σ. κατά τα προβλεπόμενα στα άρθρα 110 παρ. 1 και 111 του Ν. 4548/2018 όπως αυτός τροποποιήθηκε με τον Ν. 4635/2019.

6. Συνιστώσες Αποδοχών που περιλαμβάνονται στην Πολιτική Αποδοχών

6.1 Γενικές Παραδοχές και benchmarks

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

Οι αμοιβές καθορίστηκαν λαμβάνοντας υπόψη τα κατωτέρω:

- το θεσμικό πλαίσιο που καλύπτει την ΕΥΑΘ,
- την έρευνα αγοράς που συνέταξε ο ανεξάρτητος οίκος-σύμβουλος της Επιτροπής Αμοιβών που καθόρισε τα ανώτατα και κατώτατα όρια αμοιβών της αγοράς για εταιρείες ανάλογου μεγέθους και αντικειμένου, εισηγμένες στο ΧΑΑ.
- Οι αμοιβές σταθμίστηκαν με βάση την έδρα της ΕΥΑΘ στην Θεσσαλονίκη όπου υπάρχει μια υστέρηση στις αποζημιώσεις έναντι της Αθήνας
- Οι αμοιβές σταθμίστηκαν με βάση τον μονοπωλιακό χαρακτήρα της ΕΥΑΘ.

6.2. Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.

Οι μορφές των αποδοχών που δύναται να καταβληθούν δυνάμει της παρούσας πολιτικής προς τα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. απεικονίζονται συνοπτικά στον πιο κάτω πίνακα:

	Συνιστώσες Αμοιβών	Πρόσθετες Παροχές
	Αποδοχές από σύμβαση με εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.	Εταιρικά έξοδα/ομαδικό ασφαλιστήριο/εταρικό αυτοκίνητο κτλ
Εκτελεστικά Μέλη	✓	✓

Ειδικότερα, τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., ήτοι ο Διευθύνων και ο Εντεταλμένος Σύμβουλος δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Δ.Σ., καθότι αυτό αποτελεί μέρος των καθηκόντων τους.

Ωστόσο, ως προς τα ανωτέρω πρόσωπα, η αμοιβή θα προβλέπεται σε ατομική σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που θα καταρτισθεί μεταξύ της εταιρείας και αυτών. Η αμοιβή θα συνίσταται σε σταθερές αμοιβές και λοιπές παροχές, περιλαμβανομένης της συμμετοχής σε ομαδικά προγράμματα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και συνταξιοδότησης. Η σύμβαση των εκτελεστικών μελών θα εγκριθεί από το ΔΣ και θα την υπογράψει ο Πρόεδρος του ΔΣ σε υλοποίηση της απόφασης έγκρισης.

Για τον Διευθύνοντα η αμοιβή κυμαίνεται μικτώς και ετησίως στο 75% , της μέσης τιμής των τιμών της αγοράς που αναφέρθηκαν στην έρευνα του ανεξάρτητου συμβούλου στην προηγούμενη παράγραφο. Για τον Εντεταλμένο Σύμβουλο αντιστοίχως η αμοιβή κυμαίνεται μικτώς και ετησίως στο 90% της έρευνας αγοράς, καθώς η έρευνα έγινε για υπεύθυνο φύλαξης και συντήρησης εγκαταστάσεων και όχι deputy CEO. Και για τους δύο προβλέπονται επιπλέον έξοδα παράστασης 12% των μεικτών αμοιβών τους τα οποία θα καταβάλλονται απολογιστικά με προσκόμιση τιμολογίων εξόδων. Οι καταβολές θα είναι 12 μισθοί.

Οι αμοιβές αυτές έχουν καθοριστεί σε συνάρτηση με τα γενικότερα επίπεδα αμοιβών της ελληνικής αγοράς , συνεκτιμώντας το δημόσιο χαρακτήρα των εργασιών και τις ιδιαιτερότητες της Εταιρείας και το Job description του παραρτήματος Α. Επιπλέον παράμετρος αξιολόγησης είναι η πρόσφατη διάταξη στον νόμο Ν4635/2019, σχετικά με τις μέγιστες αμοιβές στελεχών, μη εισηγμένων δημόσιων επιχειρήσεων της ΕΕΣΥΠ, με μεγαλύτερο κύκλο εργασιών και προσωπικό από την ΕΥΑΘ, συνεκτιμώντας όμως ότι η ΕΥΑΘ ΑΕ είναι εισηγμένη εταιρία με αυξημένες υποχρεώσεις.

Οι εν λόγω συμβάσεις εργασίας του Διευθύνοντος και του Εντεταλμένου Συμβούλου είναι αορίστου χρόνου και θα μπορούν να καταγγέλλονται από οποιοδήποτε μέρος σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Περαιτέρω, σε περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας, δεν θα προσφέρεται επιπλέον αποζημίωση πέραν της νόμιμης κατά τις οικείες διατάξεις.

6.3. Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.

(α) Αμοιβές από συνεδριάσεις

Οι μορφές των αποδοχών που δύναται να καταβληθούν δυνάμει της παρούσας πολιτικής προς τα μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. απεικονίζονται συνοπτικά στον πιο κάτω πίνακα:

	Συνιστώσες Αμοιβών		Πρόσθετες Παροχές
	Σταθερή Ετήσια Αμοιβή	Αμοιβή ανά συνεδρίαση	Εταιρικά έξοδα/ομαδικό ασφαλιστήριο/εταιρικό αυτοκίνητο κτλ
Πρόεδρος	✓		✓
Λοιπά Μη Εκτελεστικά Μέλη		✓	✓

Η σταθερή και ετήσια αμοιβή του Προέδρου Δ.Σ., ως μη εκτελεστικού μέλους, θα κυμαίνεται σε επίπεδα 60% της μέσης τιμής των τιμών της αγοράς που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη παράγραφο, μικτώως, το οποίο αντικατοπτρίζει τις επαυξημένες υποχρεώσεις εκ του ρόλου του και το χρόνο που χρειάζεται να διαθέτει για την εκπλήρωση των καθηκόντων του. Προβλέπονται επιπλέον έξοδα παράστασης 12% των μεικτών αμοιβών του τα οποία θα καταβάλλονται απολογιστικά με προσκόμιση τιμολογίων εξόδων.

Στα λοιπά μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ και τον Αντιπρόεδρο, καταβάλλονται αμοιβές ανά συνεδρίαση του Δ.Σ. Οι εν λόγω αμοιβές καταβάλλονται το μέγιστο για δύο (2) συνεδριάσεις ανά μήνα ή είκοσι τέσσερις (24) ανά έτος και για τον υπολογισμό τους λαμβάνεται υπόψη ο συνολικός χρόνος απασχόλησης και τα καθήκοντα και η ευθύνη για τη συμμετοχή του κάθε μέλους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. όπως εμφανίζεται στο Παράρτημα Α της παρούσας. Η μέγιστη ετήσια αποζημίωση των μελών του ΔΣ και του Αντιπροέδρου κυμαίνεται στα επίπεδα του 70% της μέσης τιμής των τιμών της αγοράς που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη παράγραφο

Οι αμοιβές λαμβάνουν υπόψη τον αριθμό συνεδριάσεων, καθώς και τον συνολικό χρόνο απασχόλησης, τα καθήκοντα και την ευθύνη για τη συμμετοχή του κάθε μέλους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ..

(β) Αμοιβές από συμμετοχή στις Επιτροπές

Σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο, τους κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης αλλά και τις ιδιαιτερότητες που έχει η Εταιρεία, υφίσταται απαίτηση για την ύπαρξη και λειτουργία μιας σειράς Επιτροπών που ασχολούνται με επιμέρους και πιο εξειδικευμένα θέματα.

Συγκεκριμένα, στην Εταιρεία πρέπει να υφίσταται Επιτροπή Αμοιβών, Επιτροπή Ελέγχου και Τεχνική Επιτροπή κατά περίπτωση.

Η Επιτροπή Αμοιβών έχει τις αρμοδιότητες που αναφέρονται ανωτέρω υπό 4.

Η Επιτροπή Ελέγχου είναι τριμελής, έχει συσταθεί δυνάμει απόφασης της Γενικής Συνέλευσης και αναφέρεται, μέσω του Προέδρου της στο Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή λειτουργεί σύμφωνα με τις διατάξεις των Ν. 3016/2002 και Ν. 4449/2017 και τον εγκεκριμένο από το Διοικητικό Συμβούλιο Κανονισμό Λειτουργίας της, στον οποίο καθορίζονται ο σκοπός, η δικαιοδοσία, η εκλογή, η σύνθεση, οι αρμοδιότητες και οι ευθύνες της.

Οι Επιτροπές αυτές και τα μέλη τους καθορίζονται από τη Γενική Συνέλευση όπου προβλέπεται, όπως π.χ. η Επιτροπή Ελέγχου, ενώ σε άλλες περιπτώσεις καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο ανάλογα με τα αντικείμενα που αξιολογούνται ως σημαντικά λόγω οικονομικών μεγεθών, αντικειμένου ή στρατηγικής. Στις περιπτώσεις αυτές το Δ.Σ. καθορίζει το αντικείμενο της εκάστοτε Επιτροπής, τα μέλη και τις αρμοδιότητες και ευθύνες που θα έχουν λόγω συμμετοχής στις συγκεκριμένες Επιτροπές.

Η αμοιβή συμμετοχής για τα μέλη που συμμετέχουν στις Επιτροπές αυτές έχει την ίδια δομή όπως η συμμετοχή στο Δ.Σ. (πάγια και ανά συνεδρίαση).

Η αμοιβή για τη συμμετοχή στις Επιτροπές αξιολογείται βάσει των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων είναι η ίδια ανεξαρτήτως με το αν είναι εκτελεστικό ή μη το μέλος και δεν προβλέπονται άλλες παροχές.

Ως προς τη συμμετοχή των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικά για το ρόλο του Προέδρου Επιτροπής προβλέπεται σταθερή αμοιβή για να καλύψει το χρόνο που απαιτείται να διαθέσει ο Πρόεδρος της Επιτροπής για το συντονισμό και την οργάνωση των εργασιών της εκάστοτε Επιτροπής, καθώς και την προετοιμασία των συνεδριάσεων. Σε αυτό το πλαίσιο και σύμφωνα με τις αρχές της ΕΕΣΥΠ, οι αμοιβές των μελών των Επιτροπών είναι χαμηλότερες των Προέδρων και υπολογίζονται ανά συνεδρίαση, με ανώτατο πλαφόν αυτό των 12 συνεδριάσεων ετησίως για την επιτροπή ελέγχου και τις τεχνικές επιτροπές και 4 συνεδριάσεων ετησίως για την επιτροπή αμοιβών.

Οι αμοιβές καταβάλλονται καταρχήν ανά συνεδρίαση, ανεξάρτητα από την συμμετοχή ή όχι του κάθε Μέλους. Ωστόσο, παράβαση των απαιτήσεων παρουσίας οι οποίες αναφέρονται λεπτομερώς στην πολιτική παρουσίας του Διοικητικού Συμβουλίου ή και τις Επιτροπές του, θα έχουν ως αποτέλεσμα την αναπροσαρμογή των αποδοχών ανάλογα με το ποσοστό παρουσίας στο τέλος του χρόνου. Για παράδειγμα, αν το ποσοστό παρουσίας ενός μέλους είναι 85% και πάνω, τότε το Μέλος θα λάβει το 100% των ετήσιων αποδοχών που δικαιούται να λάβει, ενώ αν το ποσοστό παρουσίας είναι κάτω από 85% τότε θα πρέπει να προβλεφθεί αναλογική καταβολή των αποδοχών.

Περαιτέρω, οι αποδοχές για τα μέλη στην Επιτροπή Ελέγχου και στην Επιτροπή Αμοιβών θα είναι υψηλότερη σε σχέση με την Τεχνική Επιτροπή, λόγω της αυξημένης ευθύνης που έχουν τα μέλη των συγκεκριμένων Επιτροπών.

6.4. Πρόσθετες παροχές

Επιπλέον των πιο πάνω αμοιβών προβλέπεται για τα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας να δύναται να χορηγηθούν και πρόσθετες παροχές οι οποίες δύναται να μεταβληθούν και ενδεικτικά αφορούν:

- Την παροχή χρήσης του εταιρικού αυτοκινήτου διοίκησης, όταν εκπροσωπούν την εταιρία
- Την παροχή υπηρεσιακών συσκευών κινητής τηλεφωνίας στον Πρόεδρο Δ.Σ., το Διευθύνοντα Σύμβουλο και τον Εντεταλμένο Σύμβουλο και υπαγωγή σε αντίστοιχο πρόγραμμα (χρόνος ομιλίας, όγκος δεδομένων, αριθμός SMS)
- Δαπάνες ταξιδίων για υπηρεσιακούς λόγους (μετακίνηση - διαμονή - διατροφή)¹, οι οποίες προφανώς δεν καταλογίζονται ως απολαβές στις οικονομικές καταστάσεις.

¹ Ουσιαστικά δεν πρόκειται για παροχή αλλά για τρόπο κάλυψης εταιρικής δαπάνης, αλλά αναφέρεται για λόγους πληρότητας

- Κάλυψη δαπάνης συμμετοχής σε πρόγραμμα ατομικής ασφάλισης εξωνοσοκομειακής και νοσοκομειακής περίθαλψης σε ιδιωτική ασφαλιστική, όπως ισχύει και για τους υπαλλήλους της Εταιρείας.
- Ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης στελεχών Διοίκησης.

6.5. Αμοιβές εκπροσώπων εργαζομένων που συμμετέχουν στο Δ.Σ.

Αναφορικά με τους εκπροσώπους των εργαζομένων που συμμετέχουν στην τρέχουσα σύνθεση του Δ.Σ., που συνδέονται με την Εταιρεία με σχέση εξηρημένης εργασίας ισχύουν τα προβλεπόμενα στη ΣΣΕ και συμπίπτουν εν γένει με των λοιπών μελών του ΔΣ.

7. Διαδικασία έγκρισης και αναθεώρησης της Πολιτικής αποδοχών

Όπως ορίζει το άρθρο 110 παρ. 2 του Ν. 4548/2018, η διάρκεια ισχύος της εγκεκριμένης Πολιτικής δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γ.Σ. Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλει την Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση στη Γ.Σ. κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Η έγκριση και η αναθεώρηση της Πολιτικής λαμβάνει χώρα με την ακόλουθη διαδικασία:

Η Επιτροπή Αμοιβών υποβάλει προς έγκριση την Πολιτική στο Δ.Σ. της Εταιρείας. Κατόπιν της εγκρίσεώς της από το Δ.Σ., η Πολιτική υποβάλλεται προς ψήφιση στη Γ.Σ.. Σε περίπτωση κατά την οποία η Εταιρεία διαθέτει εγκεκριμένη από τη Γ.Σ. Πολιτική και η Γ.Σ. δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα Πολιτική Αποδοχών, η Εταιρεία συνεχίζει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου μόνο, σύμφωνα με την προηγούμενη, εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και υποβάλει αναθεωρημένη Πολιτική προς έγκριση από την επόμενη Γ.Σ.

8. Παρέκκλισεις από την Πολιτική Αποδοχών

Η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, επιτρέπεται προσωρινά σε εξαιρετικές περιστάσεις (π.χ. παροχή έκτακτης αμοιβής για συγκεκριμένο σκοπό ή έργο), με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Επίσης παρέκκλιση μπορεί να προκύψει σε περίπτωση συγκεκριμένης απόφασης της Γ.Σ.

9. Δημοσιότητα Πολιτικής Αποδοχών

Η παρούσα εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γ.Σ. υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας

και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα είναι σε ισχύ σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

10. Προηγούμενες συμφωνίες

Η έγκριση της παρούσας Πολιτικής δεν επηρεάζει τυχόν δεσμεύσεις της Εταιρείας που πηγάζουν από Αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης που προηγούνται αυτής της 20^{ης}.12.2019 και αφορούν αμοιβές μελών του Δ.Σ. πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας Πολιτικής, οι οποίες παραμένουν πλήρως ισχυρές μετά την έγκριση της Πολιτικής. Οι λεπτομέρειες τυχόν σχετικών πληρωμών θα ορίζονται στην Έκθεση Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Νόμου 4548/2018, εφόσον προκύψουν. Κατόπιν της έγκρισης της πολιτικής αμοιβών από την ΓΣ της 20^{ης}.12.2019, αυτή τίθεται σε ισχύ από την 01.01.2020.

11. Ετήσια Έκθεση αποδοχών μελών Δ.Σ.

Σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, το Δ.Σ. της Εταιρείας υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην παρούσα πολιτική για το τελευταίο οικονομικό έτος και τα στοιχεία που κατ' ελάχιστον απαιτεί το ως άνω άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, όπως αυτό εκάστοτε θα ισχύει.

Στην έκθεση θα περιλαμβάνονται και τα πάσης φύσεως επιδόματα που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν στα πρόσωπα, οι αποδοχές των οποίων έχουν συμπεριληφθεί στην παρούσα πολιτική αποδοχών, κατά το τελευταίο οικονομικό έτος, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για νεοεκλεγέντα ή παλαιότερα μέλη του Δ.Σ..

Η 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.

Η έκθεση αποδοχών θα παραμένει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, για περίοδο δέκα (10) ετών. Τυχόν διατήρηση της έκθεσης αποδοχών στον διαδικτυακό τόπο για μεγαλύτερο της δεκαετίας χρονικό διάστημα, επιτρέπεται με την προϋπόθεση ότι η έκθεση αποδοχών δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου κατά την έννοια Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (L 119/1).

12. Έλεγχος εφαρμογής

Ο έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής γίνεται με ευθύνη της Επιτροπής Αμοιβών.

13. Αρχείο αλλαγών

Έκδοση

1

Ημερομηνία

05.12.2019

Περιγραφή

Αρχική έκδοση πολιτικής

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

B.1 KPIs Διευθύνοντος Συμβούλου

Τα βασικά KPI για τον διευθύνοντα σύμβουλο, που έχει το σύνολο σχεδόν των εκτελεστικών αρμοδιοτήτων, ταυτίζονται με τους βασικούς στόχους της εταιρίας, και θα πρέπει να αναλυθούν σε επίπεδο εξαμήνου, έτους, διετίας και τριετίας. Οι βασικοί τομείς αυτών των KPIs, για τον διευθύνοντα είναι οι κατωτέρω, ο οποίος εξειδικεύονται και ποσοτικοποιούνται από το Business Plan της εταιρίας το οποίο θα εγκριθεί από το ΔΣ:

(α) Οικονομικοί στόχοι

Οι οικονομικοί στόχοι που πρέπει να ποσοτικοποιηθούν έτσι ώστε να μπορούν να αξιολογηθούν είναι ενδεικτικά η Ανάκτηση κόστους υπηρεσιών Ύδρευσης και Αποχέτευσης, η μείωση του μη μισθολογικού κόστους σε παρόχους υπηρεσιών, ο έλεγχος του ενεργειακού κόστους (σε Mwh/m³) κ.α.

(β) Επενδυτικοί στόχοι – Τεχνικό Πρόγραμμα

Το επενδυτικό-τεχνικό πρόγραμμα της ΕΥΑΘ είναι φιλόδοξο. Στα πλαίσια της τριετίας πρέπει στο Business plan να μπουν στόχοι που αφορούν έργα που έχουν την απαιτούμενη ωρίμανση και επενδυτική σημασία όπως ενδεικτικά η διασφάλιση επάρκειας- τροφοδοσίας νερού, η ανάληψη της ευθύνης λειτουργίας του διυλιστηρίου από την ΕΥΑΘ, η βελτιστοποιημένη λειτουργία της ΕΕΛΘ, ο ψηφιακός μετασχηματισμός ΕΥΑΘ.

(γ) Κοινωνικό αποτύπωμα-Εξυπηρέτηση πελατών

Η ΕΥΑΘ ως δημόσια επιχείρηση κοινής ωφέλειας έχει αυξημένη κοινωνική ευθύνη ως προς την εξυπηρέτηση των πελατών της αλλά και την προστασία του περιβάλλοντος.

(δ) Εταιρική διακυβέρνηση και βελτίωση οργανωτικής δομής και παραγωγικότητας

Στα πλαίσια της βελτίωσης της οργανωτικής δομής θα πρέπει να γίνουν δράσεις αναδιάρθρωσης της διοικητικής δομής, δράσεις ελέγχου και μείωσης των υπερωριών και αξιολόγησης των στελεχών.

B.2 KPIs Εντεταλμένου Συμβούλου

Ο εντεταλμένος σύμβουλος έχει αρμοδιότητες operating officer για τις κτιριακές εγκαταστάσεις, δηλαδή φύλαξη, συντήρηση και καθαριότητα κτιριακών εγκαταστάσεων. Επιπλέον μπορεί να αναλαμβάνει adhoc αρμοδιότητες από τον διευθύνοντα σύμβουλο όταν αυτός του τις αναθέσει. Πιο συγκεκριμένα οι αρμοδιότητες του καθορίζονται σε σχετική απόφαση του ΔΣ.

Η αξιολόγηση γίνεται με βάση τα κατωτέρω:

(α) Φύλαξη εγκαταστάσεων

Η ασφάλεια των εγκαταστάσεων της ΕΥΑΘ, ειδικά αναφορικά με το δίκτυο ύδρευσης είναι καίριας σημασίας καθότι άπτεται της ασφάλειας του κοινωνικού συνόλου. Με δεδομένο αυτό κρίθηκε απαραίτητο να αναλάβει την αρμοδιότητα αυτή ο εντεταλμένος σύμβουλος του ΔΣ.

Οι επιμέρους αρμοδιότητες περιλαμβάνουν ενδεικτικά την σύνταξη και ενημέρωση καταλόγου εγκαταστάσεων που φυλάσσονται, την εξέταση στρατηγικών εξοικονόμησης κόστους με χρήση νέων τεχνολογιών κλπ.

(β) Συντήρηση κτιριακών εγκαταστάσεων

Η συντήρηση των κτιριακών εγκαταστάσεων είναι συνήθως προβληματική στις δημόσιες επιχειρήσεις. Επειδή η κακή εικόνα των εγκαταστάσεων επηρεάζει και την εικόνα της ΕΥΑΘ είναι σημαντική η συγκεκριμένη αρμοδιότητα. Ενδεικτικά θα πρέπει ο εντεταλμένος να μεριμνήσει για την σύνταξη καταλόγου εγκαταστάσεων, την σύνταξη έκθεσης ελέγχου ότι οι κτιριακές εγκαταστάσεις της ΕΥΑΘ ΑΕ τηρούν όλες τις απαραίτητες διαδικασίες ώστε να είναι σύννομες (πυροσβεστική, ασφάλεια και υγεία) κλπ

(γ) Καθαριότητα κτιριακών εγκαταστάσεων

Η συγκεκριμένη αρμοδιότητα ανατίθεται στον εντεταλμένο ως άμεσα συνδεδεμένη με το (β).

B.3 KPIs ΔΣ

Σκοπός αυτής της αξιολόγησης είναι να εντοπιστούν τα δυνατά σημεία και οι αδυναμίες της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου, των μελών του και των Επιτροπών του, προκειμένου να εκτιμηθεί η αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου στην επίτευξη της αποστολής του, όπως αυτή αποτυπώνεται στους σκοπούς και τους στόχους του σύμφωνα με τις πολιτικές και διαδικασίες που προβλέπονται στο Καταστατικό της εταιρείας και τον Εσωτερικό της Κανονισμό. Ενδεικτικά θα πρέπει να γίνεται follow up προηγούμενων αποφάσεων, ελεγχος απόδοσης των εκτελεστικών μελών με ετήσια έκθεση του ΔΣ (εισήγηση από επιτροπή αμοιβών), να υπολογίζεται δείκτης παρουσίας στο ΔΣ (παρουσίες/συνολικός αριθμός συνεδριάσεων) κλπ