

25-04-2025 ΑΠ: 047

Προς

ΕΥΑΘ ΑΕ

Πρόεδρος ΔΣ

Υπόψη. Α. Παπαδόπουλος apapadopoulos@eyath.gr

Κοιν. Κλείτου, Αδαμίδου

Συν. (α) Πολιτική αμοιβών

(β) Έκθεση PWC

Θέμα: Εισήγηση Πολιτικής αμοιβών ΕΥΑΘ ΑΕ

Αξιότιμε κ. Πρόεδρε,

Με την παρούσα σας διαβιβάζω εκ μέρους της επιτροπής αμοιβών της ΕΥΑΘ την ομόφωνη εισήγηση μας για τα κατωτέρω:

- Τροποποιημένο Κείμενο πολιτικής αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΥΑΘ ΑΕ το οποίο θα προταθεί προς έγκριση από το ΔΣ και εν συνεχεία στην ΓΣ των μετόχων, με ήσσονος σημασίας αλλαγές στα έξοδα παράστασης και προσαρμογές στις νέες αμοιβές
- Τις προτάσεις μας για την αναπροσαρμογή των αμοιβών των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ σύμφωνα με τις υφιστάμενες σήμερα συνθήκες, 5,5 έτη μετά την προηγούμενη σχετική απόφαση.

Οι αμοιβές των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ καθοριστήκαν τον Δεκέμβριο του 2019 με βάση τα ανώτατα και κατώτατα όρια που προέκυψαν από την έρευνα αγοράς που διεξήγαγε ο ανεξάρτητος οίκος-σύμβουλος της επιτροπής αμοιβών. Τα όρια 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 της τάξης του 20%

- Οι αμοιβές σταθμίστηκαν με τον μονοπωλιακό χαρακτήρα της ΕΥΑΘ.

Οι τρέχουσες αμοιβές των μελών του ΔΣ είναι οι κατωτέρω.

α/α	Ιδιότητα	Αριθμός	Μεικτές αποδοχές	Εξ. Παράστ.	Συνολικές Μεικτές Απολαβές	Συνολα Αμοιβών	Εργοδοτικές Εισφορές*	Κόστος Εταιρίας €	Συν. Δαπάνη €
1	Πρόεδρος	1	€ 32,000	€ 3,840.0	€ 35,840.0	€ 35,840.0	€ 8,000.0	€ 43,840	€ 43,840
2	Διευθύνων	1	€ 77,000	€ 9,240.0	€ 86,240.0	€ 86,240.0	€ 19,250.0	€ 105,490	€ 105,490
3	Εντεταλμένος	1	€ 30,000	€ 3,600.0	€ 33,600.0	€ 33,600.0	€ 7,500.0	€ 41,100	€ 41,100
4	Αντιπρόεδρος**	1				€ -	€ -	€ -	€ -
5	Μέλη	7	€ 8,000		€ 8,000.0	€ 56,000.0	€ 2,000.0	€ 10,000	€ 70,000
						€ 211,680			€ 260,430

* Εργοδοτικές εισφορές είναι εκτίμηση με τον ισχύοντα νόμο
 ** Ο αντιπρόεδρος παραιτείται όλων των αποδοχών για την τρέχουσα θητεία του
 *** Ο διευθύνων με το ισχύον καθεστώς θα εισπράτει καθαρά 3421€ για 12 μήνες σύν έξοδα παράστασης απολογιστικά
 **** Ο εντεταλμένος θα εισπράτει καθαρά 1700€ για 12 μήνες σύν έξοδα παράστασης απολογιστικά
 ***** Τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ δύνανται να λαμβάνουν το ισόποσο της αποζημίωσης σε έξοδα παράστασης/συνεδρίαση

Λόγω της σημαντικής αλλαγής της οικονομικής κατάστασης της χώρας από το 2019 στο 2025, και δεδομένων των αυξήσεων σε όλες τις αμοιβές σε όλους του κλάδους της οικονομίας, η επιτροπή μας ανέθεσε στον ίδιο σύμβουλο με το 2019 την σύνταξη έκθεσης σχετικά με τις τρέχουσες αμοιβές σε εταιρείες ανάλογες με την ΕΥΑΘ ΑΕ.

Τα αποτελέσματα της έρευνας που διεξήγαγε ο ανεξάρτητος σύμβουλος παρατίθενται κατωτέρω:

- Για τον διευθύνοντα σύμβουλο τα όρια αμοιβών που προέκυψαν από την έρευνα αγοράς το 2025 είναι Μ.Ο. αμοιβής **306,000€** κατά έτος:

Πίνακας 6: Ανάλυση αμοιβών Διευθυνόντων Συμβούλων

Εταιρεία	Βάσει Πολιτικής Αποδοχών (να ποσό είναι σε €)	Βάσει Έκθεσης Αποδοχών ¹ (να ποσό είναι σε €)
	Σταθερή Αμοιβή CEO βάσει σχέσης εργασίας	Συνολική αμοιβή CEO
ΕΥΔ.Α.Π. Α.Ε.	128.000	170.538
ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑ Χ.Α.Α.	318.309	551.451
ΑΔΜΗΕ Α.Ε.	73.000	70.439
ΙΝΤΡΑΛΟΤ Α.Ε.	540.000	783.506
AUTONELLAS Α.Τ.Ε.Ε.	250.000	573.429
ΟΛΠ Α.Ε.	195.528	250.252
QUEST Α.Ε.	543.800	1.456.700
FOURLIS Α.Ε.	275.054	1.007.518
ΙΝΤΡΑΚΟΜ Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ	900.000	1.149.315
ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Β.Ε.Ε.	Δεν λαμβάνει	396.303
IDEAL HOLDINGS Α.Ε.	253.125	383.194

Σημειώσεις:

1. Η συνολική αμοιβή βάσει έκθεσης αποδοχών συμπεριλαμβάνει τις μεταβλητές αμοιβές ή/και πρόσθετες παροχές

Εταιρεία	Βάσει Πολιτικής Αποδοχών (να ποσό είναι σε €)	Βάσει Έκθεσης Αποδοχών ¹ (να ποσό είναι σε €)
	Σταθερή Αμοιβή CEO βάσει σχέσης εργασίας	Συνολική αμοιβή CEO
ΑΒΑΣ Α.Ε.	500.000	986.960
NOBVA ΑΕΕΑΠ	295.312	491.572
PROFILE Α.Ε.Β.Ε.	54.141	263.312
DIMAND Α.Ε.	98.437	114.864
ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΘΡΑΚΗΣ Α.Ε.Ε.	437.357	571.485
TRADE ESTATES Α.Ε.Ε.Α.Π.	285.474	519.584
LAVIPHARM Α.Ε.	50.184	50.184
ΤΕΧΝΙΚΗ ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ Α.Ε.	30.000	37.562
ΑΛΟΥΜΥΛ Α.Ε.	420.112	420.112
Συνολικός Μέσος Όρος	306.657	529.354
ΕΥΑΘ Α.Ε.	77.000	112.690

Ο Πρόεδρος ΔΣ είναι ταυτόχρονα και Διευθύνων Σύμβουλος

- Για τον εντεταλμένο σύμβουλο, που η ΕΥΑΘ με την παρούσα σύνθεση δεν έχει, τα όρια αμοιβών που προέκυψαν από την έρευνα αγοράς το 2025 είναι Μ.Ο. αμοιβής **89,000€** κατά έτος:

Πίνακας 7: Ανάλυση αμοιβών Εντεταλμένου Συμβούλου

Εταιρεία	Βάσει Έκθεσης Αποδοχών (τα ποσά είναι σε €)		Εταιρεία	Βάσει Έκθεσης Αποδοχών (τα ποσά είναι σε €)	
	Σταθερή Αμοιβή Εντεταλμένου Συμβούλου βάσει σχέσης εργασίας	Συνολική αμοιβή Εντεταλμένου Συμβούλου ¹		Σταθερή Αμοιβή Εντεταλμένου Συμβούλου βάσει σχέσης εργασίας	Συνολική αμοιβή Εντεταλμένου Συμβούλου ¹
Ε.Υ.Δ.Α.Π. Α.Ε.	Δεν υφίσταται	Δεν υφίσταται	ΑΒΑΞ Α.Ε.	Δεν υφίσταται	Δεν υφίσταται
ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑ Χ.Α.Α.	Δεν υφίσταται	Δεν υφίσταται	ΝΟΒΑΛ ΑΕΕΑΠ	Δεν υφίσταται	Δεν υφίσταται
ΑΔΜΗΕ Α.Ε.	Δεν υφίσταται	Δεν υφίσταται	PROFILE Α.Ε.Β.Ε.	Δεν υφίσταται	Δεν υφίσταται
INTRALOT Α.Ε.	Δεν υφίσταται	Δεν υφίσταται	DIMAND Α.Ε.	Δεν υφίσταται	Δεν υφίσταται
AUTOHELLAS Α.Τ.Ε.Ε.	Δεν υφίσταται	Δεν υφίσταται	ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΘΡΑΚΗΣ Α.Ε.Ε.	Δεν υφίσταται	Δεν υφίσταται
ΟΛΠ Α.Ε.	Δεν υφίσταται	Δεν υφίσταται	TRADE ESTATES Α.Ε.Ε.Α.Π.	Δεν υφίσταται	Δεν υφίσταται
QUEST Α.Ε.	98.400	332.800	LAVIPHARM Α.Ε.	Δεν υφίσταται	Δεν υφίσταται
FOURLIS Α.Ε.	Δεν λαμβάνει	Δεν λαμβάνει	ΤΕΧΝΙΚΗ ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ Α.Ε.	80.000	85.400
INTRAKOM Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ	Δεν υφίσταται	Δεν υφίσταται	ΑΛΟΥΜΥΛ Α.Ε.	Δεν υφίσταται	Δεν υφίσταται
ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Β.Ε.Ε.	Δεν υφίσταται	Δεν υφίσταται	Συνολικός Μέσος Όρος	89.200	209.100
IDEAL HOLDINGS Α.Ε.	Δεν υφίσταται	Δεν υφίσταται	Ε.Υ.Α.Θ. Α.Ε. ²	20.333 ²	27.303

Σημειώσεις:

1. Η συνολική αμοιβή βάσει έκθεσης αποδοχών συμπεριλαμβάνει τις μεταβλητές αμοιβές ή/και πρόσθετες παροχές.
2. Η συνολική αμοιβή του Εντεταλμένου Συμβούλου της Ε.Υ.Α.Θ. Α.Ε. αφορά την περίοδο 1/1/2023 έως 4/9/2023.

Για τον Πρόεδρο του ΔΣ, τα όρια αμοιβών που προέκυψαν από την έρευνα αγοράς το 2025 είναι Μ.Ο. αμοιβής **128,000€** κατά έτος:

Εταιρεία	Πρόεδρος ΔΣ	
	Σταθερή Αμοιβή (ετήσια)	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση ΔΣ)
ΑΒΑΞ Α.Ε.	250.000	Δεν λαμβάνει
ΝΟΒΑΛ ΑΕΕΑΠ	Δεν λαμβάνει	Δεν λαμβάνει
PROFILE Α.Ε.Β.Ε.	191.664	Δεν λαμβάνει
DIMAND Α.Ε.	42.000	Δεν λαμβάνει
ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΘΡΑΚΗΣ Α.Ε.Ε.	62.586	Δεν λαμβάνει
TRADE ESTATES Α.Ε.Ε.Α.Π.	144.000	Δεν λαμβάνει
LAVIPHARM Α.Ε.	Δεν λαμβάνει	Δεν λαμβάνει
ΤΕΧΝΙΚΗ ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ Α.Ε.	80.000	Δεν λαμβάνει
ΑΛΟΥΜΥΛ Α.Ε.	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει
Συνολικός Μέσος Όρος²	128.865	-³
Ε.Υ.Α.Θ. Α.Ε.	32.000	Δεν λαμβάνει

- Για τον Αντιπρόεδρο του ΔΣ, τα όρια αμοιβών που προέκυψαν από την έρευνα αγοράς το 2025 είναι Μ.Ο. αμοιβής **40,000€** κατά έτος:

Εταιρεία	Αντιπρόεδρος ΔΣ	
	Σταθερή Αμοιβή (ετήσια)	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση ΔΣ)
ΑΒΑΞ Α.Ε.	60.000	Δεν λαμβάνει
ΝΟΒΑΛ ΑΕΕΑΠ	Μη διαθέσιμη	Μη διαθέσιμη
PROFILE Α.Ε.Β.Ε.	Δεν λαμβάνει	Δεν λαμβάνει
DIMAND Α.Ε.	Δεν λαμβάνει	Δεν λαμβάνει
ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΘΡΑΚΗΣ Α.Ε.Ε.	60.000	Δεν λαμβάνει
TRADE ESTATES Α.Ε.Ε.Α.Π.	Δεν λαμβάνει	Δεν λαμβάνει
ΛΑΒΙΡΦΑΡΜ Α.Ε.	Δεν λαμβάνει	Δεν λαμβάνει
ΤΕΧΝΙΚΗ ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ Α.Ε.	27.080	Δεν λαμβάνει
ΑΛΟΥΜΥΛ Α.Ε.	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει
Συνολικός Μέσος Όρος²	40.916	-³
Ε.Υ.Α.Θ. Α.Ε.	22.400	Δεν λαμβάνει

- Για τα μέλη του ΔΣ, τα όρια αμοιβών που προέκυψαν από την έρευνα αγοράς το 2025 είναι Μ.Ο. αμοιβής **31,000€** κατά έτος:

Εταιρεία	Αριθμός μελών ΔΣ (2023)	Αριθμός Συνεδριάσεων ΔΣ (2023)	Μέλη ΔΣ ¹	
			Σταθερή αμοιβή (ετήσια)	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση ΔΣ)
ΑΒΑΞ Α.Ε.	10	79	30.000	Δεν λαμβάνει
ΝΟΒΑΛ ΑΕΕΑΠ	8	36	41.955	Δεν λαμβάνει
PROFILE Α.Ε.Β.Ε.	7	35	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει
DIMAND Α.Ε.	11	8	31.000	Δεν λαμβάνει
ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΘΡΑΚΗΣ Α.Ε.Ε.	11	25	30.000	Δεν λαμβάνει
TRADE ESTATES Α.Ε.Ε.Α.Π.	9	44	20.000	Δεν λαμβάνει
ΛΑΒΙΡΦΑΡΜ Α.Ε.	8	36	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει
ΤΕΧΝΙΚΗ ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ Α.Ε.	7	52	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει
ΑΛΟΥΜΥΛ Α.Ε.	5	66	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει
Συνολικός Μέσος Όρος²	9	34	31.381	-³
Ε.Υ.Α.Θ. Α.Ε.	11	32	Δεν λαμβάνει	8.000 = 24*333 (24 συνεδριάσεις)

- Για τα μέλη επιτροπών του ΔΣ, τα όρια αμοιβών που προέκυψαν από την έρευνα αγοράς το 2025 είναι Μ.Ο. αμοιβής **14,000€** κατά έτος για τον Πρόεδρο της ΕΕ και **10.000€** για τον Πρόεδρο της Επιτροπής Αμοιβών και **11,000€** για τα μέλη της ΕΕ και 9,000€ για τα μέλη της Επιτροπής Αμοιβών :

Εταιρεία	Επιτροπή Ελέγχου (τα ποσά είναι σε €)						Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων (τα ποσά είναι σε €)					
	Πρόεδρος			Μέλη			Πρόεδρος			Μέλη		
	Σταθερή αμοιβή (ετήσια)	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση)	Συνολική αμοιβή	Σταθερή αμοιβή (ετήσια)	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση)	Συνολική αμοιβή	Σταθερή αμοιβή (ετήσια)	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση)	Συνολική αμοιβή	Σταθερή αμοιβή (ετήσια)	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση)	Συνολική αμοιβή
ΑΒΑΣ Α.Ε.	15.000	Δεν λαμβάνει	15.000	15.000	Δεν λαμβάνει	15.000	15.000	Δεν λαμβάνει	15.000	15.000	Δεν λαμβάνει	15.000
NOBAL PROPERTY	Δεν λαμβάνει	Δεν λαμβάνει	Δεν λαμβάνει	Δεν λαμβάνει	Δεν λαμβάνει	Δεν λαμβάνει	Δεν λαμβάνει	Δεν λαμβάνει	Δεν λαμβάνει	Δεν λαμβάνει	Δεν λαμβάνει	Δεν λαμβάνει
PROFILE Α.Ε.Β.Ε.	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει	Μη διαθέσιμη	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει	Μη διαθέσιμη	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει	Μη διαθέσιμη	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει	Μη διαθέσιμη
DIMAND Α.Ε.	10.000	Δεν λαμβάνει	10.000	8.000	Δεν λαμβάνει	8.000	4.000	Δεν λαμβάνει	4.000	4.000	Δεν λαμβάνει	4.000
ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΘΡΑΚΗΣ Α.Ε.Ε.	15.000	Δεν λαμβάνει	15.000	5.000	Δεν λαμβάνει	5.000	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει	Μη διαθέσιμη	5.000	Δεν λαμβάνει	5.000
TRADE ESTATES	5.000	Δεν λαμβάνει	5.000	5.000	Δεν λαμβάνει	5.000	5.000	Δεν λαμβάνει	5.000	5.000	Δεν λαμβάνει	5.000
LAVIPHARM Α.Ε.	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει	Μη διαθέσιμη	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει	Μη διαθέσιμη	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει	Μη διαθέσιμη	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει	Μη διαθέσιμη
ΤΕΧΝΙΚΗ ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει	Μη διαθέσιμη	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει	Μη διαθέσιμη	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει	Μη διαθέσιμη	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει	Μη διαθέσιμη
ΑΛΟΥΜΥΛ Α.Ε.	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει	Μη διαθέσιμη	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει	Μη διαθέσιμη	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει	Μη διαθέσιμη	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει	Μη διαθέσιμη
Συνολικός Μέσος Όρος*	14.333	-	15.283	11.272	-	11.879	10.527	-	10.856	9.181	-	8.691
Ε.Υ.Α.Θ. Α.Ε.	5.400	Δεν λαμβάνει	5.400	Δεν λαμβάνει	300	3.600 (12 συνεδριάσεις)	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει	Μη διαθέσιμη	Δεν λαμβάνει	Μη διαθέσιμη	Μη διαθέσιμη (4 συνεδριάσεις)

Με βάση όλα τα ανωτέρω προτείνουμε τις κατωτέρω αμοιβές για το ΔΣ:

α/α	Ιδιότητα	Αριθμός	Μεικτές αποδοχές	Εξ. Παράστ 15%.	Συνολικές Μεικτές Απολαβές	Συνολα Αμοιβών	Εργοδοτικές Εισφορές*	Κόστος Εταιρείας €	Συν. Δαπάνη €
1	Πρόεδρος	1	€ 75,000	€ 11,250.0	€ 86,250.0	€ 86,250.0	€ 18,750.0	€ 105,000	€ 105,000
2	Διευθύνων	1	€ 115,000	€ 17,250.0	€ 132,250.0	€ 132,250.0	€ 28,750.0	€ 161,000	€ 161,000
3	Εντεταλμένος	0	€ 50,000	€ 7,500.0	€ 57,500.0	€ -	€ 12,500.0	€ 70,000	€ -
4	Αντιπρόεδρος**	1	€ 35,000	€ 5,250.0	€ 40,250.0	€ 40,250.0	€ -	€ -	€ -
5	Μέλη	8	€ 16,000		€ 16,000.0	€ 128,000.0	€ 4,000.0	€ 20,000	€ 160,000
						€ 386,750			€ 426,000

* Εργοδοτικές εισφορές είναι εκτίμηση με τον ισχύοντα νόμο

** Ο αντιπρόεδρος παραιτείται όλων των αποδοχών για την τρέχουσα θητεία του

*** Τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ δύνανται να λαμβάνουν το ισοποσο της αποζημίωσης σε έξοδα παράστασης/συνεδρίασης

- Επιγραμματικά, αυξάνονται τα έξοδα παράστασης των εκτελεστικών μελών και του Προέδρου από 12% σε 15%
- Η αμοιβή του Διευθύνοντος Συμβούλου είναι στο 37% του Μ.Ο. της αγοράς
- Η αμοιβή του Εντεταλμένου Συμβούλου είναι στο 56% του Μ.Ο. της αγοράς
- Η αμοιβή του Προέδρου είναι στο 58% του Μ.Ο. της αγοράς
- Η αμοιβή του Αντιπροέδρου είναι στο 77% του Μ.Ο. της αγοράς
- Η αμοιβή μελών είναι στο 50% του Μ.Ο. της αγοράς

Με βάση τα ανωτέρω οι προτεινόμενες αμοιβές των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ, σε υλοποίηση της πολιτικής αμοιβών, είναι οι κατωτέρω:

α/α	Ιδιότητα	Αριθμός	Μεικτές αποδοχές	Εξ. Παράστ.15%
1	Πρόεδρος	1	€ 75,000	ΝΑΙ
2	Διευθύνων	1	€ 115,000	ΝΑΙ
3	Εντεταλμένος	1	€ 50,000	ΝΑΙ
4	Αντιπρόεδρος	1	€ 35,000	ΝΑΙ
5	Μέλη	7	€ 16,000	ΟΧΙ

*Ο αντιπρόεδρος έχει παραιτηθεί όλων των αποδοχών

**α μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ θα λαμβάνουν μεικτά 667€ ανά συνεδρίαση (μέγιστο 24).

*** Τα έξοδα παράστασης είναι 15% επί των μεικτών αποδοχών

Επί των ανωτέρω ισχύουν όσο προβλέπονται στην πολιτική αμοιβών που επισυνάπτεται. Για τις επιτροπές του ΔΣ προβλέπονται οι κατωτέρω αμοιβές ι. Σημειώνεται ότι αυξάνεται ο μέγιστος αριθμός των αμειβομένων συνεδριάσεων της επιτροπής ελέγχου από 12 σε 24 λόγω των αυξημένων απαιτήσεων κανονιστικής συμμόρφωσης:

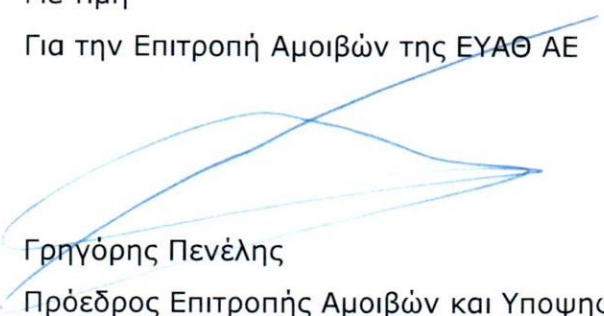
Επιτροπές*	Μέγιστη Αμοιβή ανά συνεδρίαση	Μέγιστος Αριθμός αμειβομένων συνεδριάσεων	Μέγιστη Ετήσια Αμοιβή ανά μέλος Δ.Σ. από επιτροπές
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΜΟΙΒΩΝ Πρόεδρος	500 €	8	4.000 €
	750 €	8	6.000 €
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΛΕΓΧΟΥ Πρόεδρος	500 €	16	8.000 €
	750 €	16	12,000 €
ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ Πρόεδρος	500 €	8	4.000 €
	750 €	8	6.000 €

*Η αμοιβή του Προέδρου κάθε Επιτροπής ορίζεται ως 1,5 φορές επί της αμοιβής του μέλους

Τα μη εκτελεστικά μέλη θα αμείβονται ανά συνεδρίαση του ΔΣ και των επιτροπών που συμμετέχουν. Ο μέγιστος αριθμός αμειβομένων συνεδριάσεων του ΔΣ είναι 2 συνεδριάσεις ανά μήνα ή 24 ανά έτος.

Με τιμή

Για την Επιτροπή Αμοιβών της ΕΥΑΘ ΑΕ



Γρηγόρης Πενέλης

Πρόεδρος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων

Ε.Υ.Α.Θ. Α.Ε.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Ως εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της

22-05/2025

ΗΜ/ΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ	ΕΚΔΟΣΗ
22.05.2025	3

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

ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ
Ενδιαφερόμενα μέρη και επενδυτικό κοινό

Contents

1. Εισαγωγή.....	3
2. Σκοπός.....	4
3. Κύριοι Δείκτες Επίδοσης (KPIs).....	5
4. Ο Ρόλος της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων 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.	7
6.3. Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.	8
(α) Αμοιβές από συνεδριάσεις.....	8
(β) Αμοιβές από συμμετοχή στις Επιτροπές.....	8
(γ) Ιδίως ως προς τις αμοιβές των ανεξάρτητων εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. Έννοια σημαντικής αμοιβής.....	9
6.4. Πρόσθετες παροχές.....	10
6.5. Αμοιβές εκπροσώπων εργαζομένων που συμμετέχουν στο Δ.Σ.....	10
7. Διαδικασία έγκρισης και αναθεώρησης της Πολιτικής αποδοχών	11
8. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών	11
9. Δημοσιότητα Πολιτικής Αποδοχών.....	11
10. Προηγούμενες συμφωνίες	11
11. Ετήσια Έκθεση αποδοχών μελών Δ.Σ.	11
12. Έλεγχος εφαρμογής	12
13. Αρχείο αλλαγών	12
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α	13
A.1 KPIs Διευθύνοντος Συμβούλου.....	13
(α) Οικονομικοί στόχοι.....	13
(β) Επενδυτικοί στόχοι – Τεχνικό Πρόγραμμα	13
(γ) Κοινωνικό αποτύπωμα-Εξυπηρέτηση πελατών.....	13
(δ) Εταιρική διακυβέρνηση και βελτίωση οργανωτικής δομής και παραγωγικότητας	13
A.2 KPIs Εντεταλμένου Συμβούλου	13
(α) Φύλαξη εγκαταστάσεων	13
(β) Συντήρηση κτιριακών εγκαταστάσεων.....	14
(γ) Καθαριότητα κτιριακών εγκαταστάσεων	14
A.3 KPIs ΔΣ	14

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής, η «Πολιτική»), καταρτίστηκε από την αρμόδια Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων 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»)(2020).

Η Πολιτική εγκρίθηκε κατ' αρχήν από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δυνάμει της υπ' αριθμ. **/2025/28-4-2025** απόφασής του και ήχθη προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, τελικώς δε εγκρίθηκε με την από **22-05-2025** Τακτική 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 νέο Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (που συντάχθηκε το 2021 από τον ΕΣΕΔ), 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. 4706/2020. Οι εν λόγω κατηγορίες

αποδοχών και ο δικαιολογητικός τους λόγος ενσωματώνεται στη Πολιτική Αποδοχών, ενώ θα αποτυπώνονται 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. 4354/2015, 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 στην Εταιρεία, κατάλληλη εξειδίκευση και επαγγελματική εμπειρία, ώστε να αναπτύσσουν και να εφαρμόζουν το στρατηγικό και επιχειρηματικό σχέδιο της Εταιρείας, στοχεύοντας στην εύρυθμη λειτουργία και ανάπτυξή 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 τη 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 ως 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 στο Παράρτημα Α της παρούσας και αφορούν στους βασικούς πυλώνες διοίκησης της ΕΥΑΘ. Το παράρτημα αυτό αναθεωρείται ανά τέσσερα έτη εφόσον έχουν μεταβληθεί οι συνθήκες. Οι KPIs δύνανται να εξειδικευτούν και ποσοτικοποιηθούν από το Business Plan της εταιρίας το οποίο θα εγκριθεί από το Δ.Σ.

4. Ο Ρόλος της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων 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 και Υποψηφιοτήτων (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:

- διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την πολιτική αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη γενική συνέλευση, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του ν. 4548/2018,

- η εξέταση και η υποβολή προτάσεων στο ΔΣ, όσον αφορά στο συνολικό μέγεθος των ετήσιων μεταβλητών (δηλαδή εκτός του μισθού) αμοιβών στην Εταιρεία,
- εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν από την υποβολή της έκθεσης στη γενική συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018.
- η τακτική επανεξέταση του μισθού των εκτελεστικών μελών του ΔΣ και άλλων όρων των συμβάσεων τους με την εταιρεία,
- η υποβολή προτάσεων στο ΔΣ για οποιαδήποτε επιχειρησιακή πολιτική συνδεδεμένη με τις αμοιβές,
- η υποβολή προτεινόμενων στόχων απόδοσης,
- 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 (π.χ. 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.(Μ.Ο.. Εταιρείες MidCap)
- 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.	Αμοιβή ανά συνεδρίαση	Εταιρικά έξοδα/ομαδικό ασφαλιστήριο/εταιρικό 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 προβλέπεται σε ατομική σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που καταρτίζεται μεταξύ της εταιρείας και αυτών. Η αμοιβή συνίσταται σε σταθερές αμοιβές και λοιπές παροχές, περιλαμβανομένης της συμμετοχής σε ομαδικά προγράμματα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και συνταξιοδότησης, όπως αυτά θα καθοριστούν με αποφάσεις του ΔΣ και έγκριση της ΓΣ. 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 37% , 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 56% της έρευνας αγοράς, παρότι επί του παρόντος το ΔΣ δεν έχει εντεταλμένο Σύμβουλο. Και για τους δύο προβλέπονται επιπλέον έξοδα παράστασης 15% 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, καθώς 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 (το έτος 2020), 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	✓		✓
Αντιπρόεδρος		✓	✓
Λοιπά Μη Εκτελεστικά Μέλη		✓	✓

Η σταθερή και ετήσια αμοιβή του Προέδρου Δ.Σ., ως μη εκτελεστικού μέλους, θα κυμαίνεται σε επίπεδα 58% της μέσης τιμής των τιμών της αγοράς που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη παράγραφο, μικτώς, 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 15% των μεικτών αμοιβών του, τα οποία θα καταβάλλονται απολογιστικά με προσκόμιση τιμολογίων εξόδων. Η αμοιβή του Αντιπροέδρου του ΔΣ θα είναι στο 70% της αμοιβής του Προέδρου και όχι πάνω από το 80% της μέσης τιμής των τιμών της αγοράς ενώ προβλέπονται επίσης επιπλέον έξοδα παράστασης 15% των μεικτών αμοιβών του, τα οποία θα καταβάλλονται απολογιστικά με προσκόμιση τιμολογίων εξόδων.

Στα λοιπά μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ 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 κυμαίνεται στα επίπεδα του 50% 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 και Υποψηφιοτήτων, Επιτροπή Ελέγχου και Τεχνική Επιτροπή κατά περίπτωση.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων έχει τις αρμοδιότητες που αναφέρονται ανωτέρω στην ενότητα 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. 4706/2020 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, οι αμοιβές των μελών των Επιτροπών είναι χαμηλότερες των Προέδρων και υπολογίζονται ανά συνεδρίαση, με ανώτατο πλαφόν αυτό των 24 συνεδριάσεων ετησίως για την επιτροπή ελέγχου, 8 για τις τεχνικές επιτροπές και 8 συνεδριάσεων ετησίως για την επιτροπή αμοιβών και υποψηφιοτήτων.

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.

Οι αμοιβές των μελών της Επιτροπής Ελέγχου και Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων είναι στο 80% της μέσης τιμής των τιμών της αγοράς, ενώ του προέδρου 1,50 φορές των μελών (πάλι στο 80% της μέσης τιμής των τιμών της αγοράς). Η αμοιβή της Τεχνικής επιτροπής, όταν και εάν συσταθεί είναι αυτής της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων.

(γ) Ιδίως ως προς τις αμοιβές των ανεξάρτητων εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. Έννοια σημαντικής αμοιβής.

Με το άρθρο 9 παρ. 1,2 του Ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης προβλέπεται ότι προκειμένου να χαρακτηριστεί ένα μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. ως ανεξάρτητο θα

πρέπει, τόσο κατά τον ορισμό του όσο και κατά τη διάρκεια της θητείας του, μεταξύ άλλων, να είναι απαλλαγμένο από κάθε είδους σχέσεις εξάρτησης, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του. Ως σχέση δε εξάρτησης ορίζεται, μεταξύ άλλων, η λήψη οποιασδήποτε «σημαντικής» αμοιβής ή παροχής από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία.

Η Εταιρεία έχει θέσει ένα πλαίσιο βάσει του οποίου διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και παροχές που λαμβάνουν κατά τα ανωτέρω τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν επηρεάζουν την ανεξαρτησία τους. Σε περίπτωση οποιασδήποτε άλλης παροχής από την Εταιρεία, 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)

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 εταιρεία.
- Την παροχή υπηρεσιακών συσκευών κινητής τηλεφωνίας στον Πρόεδρο Δ.Σ., στο Διευθύνοντα Σύμβουλο και στον 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.
- 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 εξαρτημένης εργασίας

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

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 καταρτίσθηκε 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 Γ.Σ. δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα Πολιτική Αποδοχών, η Εταιρεία συνεχίζει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, 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

Δεν υπάρχουν προγενέστερες συμφωνίες για κανένα από τα μέλη του ΔΣ.

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 στην 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	Ημερομηνία	Περιγραφή
1	05.12.2019	Αρχική έκδοση πολιτικής
2	20.08.2024	Αναθεώρηση πολιτικής
3	22.05.2025	Αναθεώρηση πολιτικής

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Α.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, οι οποίοι δύναται να εξειδικευτούν και ποσοτικοποιηθούν 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. Στο πλαίσιο της επόμενης τριετίας πρέπει στο Business plan να μπει 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 και η επεκτάσεις του δικτύου σε νέες περιοχές.

(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 και την αειφορία.

(δ) Εταιρική διακυβέρνηση και βελτίωση οργανωτικής δομής και παραγωγικότητας

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

Α.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 τη 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 τη σύνταξη καταλόγου εγκαταστάσεων, τη 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).

A.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, έλεγχος απόδοσης των εκτελεστικών μελών με ετήσια έκθεση του ΔΣ (εισήγηση από επιτροπή αμοιβών και υποψηφιοτήτων), να υπολογίζεται δείκτης παρουσίας στο ΔΣ (παρουσίες/συνολικός αριθμός συνεδριάσεων) κλπ.