

6^ο ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗΣ 02-06-2026

Σήμερα την 19-06-2026, συνεδρίασε η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων της ΕΥΑΘ ΑΕ, διαδικτυακώς.

Παρόντα ήταν τα κατωτέρω μέλη:

- Γρηγόριος Πενέλης, αντιπρόεδρος του ΔΣ
- Νικόλαος Κλείτου, μέλος του ΔΣ
- Βασιλική Αδαμίδου Μέλος της Επιτροπής

ΘΕΜΑ 1^ο

Έγκριση πρότασης της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων (ΕΑ&Υ) προς το ΔΣ της ΕΥΑΘ ΑΕ και εν συνεχεία στην ΤΓΣ, σχετικά με την νέα πολιτική αμοιβών ΔΣ της ΕΥΑΘ ΑΕ.

Η νέα πολιτική αμοιβών συνετάχθη με την εισήγηση του ανεξάρτητου συμβούλου Mazars και συνοψίζεται ως κατωτέρω:

Τίτλος	Αμοιβές μελών ΔΣ και Επιτροπών	ΕΥ.Α.Θ. Α.Ε (€)	ΕΥΔ.Α.Π. Α.Ε (€)	Μέσος Όρος εταιρειών FTSE / Athex Mid Cap (€)	Πρόταση ΕΥΑΘ	Που βρίσκεται η πρόταση σε σχέση με MO Mid cap
Πρόεδρος ΔΣ	Σταθερή αμοιβή (ετήσια)	32,000	63,000	124,000	43,400	35%
	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση ΔΣ)	Δεν υφίστανται	Δεν υφίστανται	242,000	0	
Αντιπρόεδρος ΔΣ	Σταθερή αμοιβή (ετήσια) *	22,400	Δεν υφίσταται	45,000	21,700	
	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση ΔΣ)	Δεν υφίστανται	Αντιπρόεδρος	13,200	0	
Μέλη ΔΣ	Σταθερή αμοιβή (ετήσια)	Δεν υφίστανται	Μη διαθέσιμη	35,000	0	
	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση ΔΣ)	8,000	Μη διαθέσιμη	13,200	12,250	
Διευθύνων Σύμβουλος	Σταθερή αμοιβή	77,000	140,000	307,143	95,000	31%
	Συνολική αμοιβή βάσει έκθεσης αποδοχών**	120,573	175,903	717,668		
Επιτροπή Ελέγχου						
Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	Σταθερή αμοιβή (ετήσια)	Δεν υφίστανται	Δεν υφίστανται	19,600	0	
	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση Επιτροπής)	450	1,825	7,300	800	
	Συνολική αμοιβή (Max)	5,850	34,675	26,900	9,600	36%
Μέλη Επιτροπής Ελέγχου	Σταθερή αμοιβή (ετήσια)	Δεν υφίστανται	Δεν υφίστανται	16,700		
	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση Επιτροπής)	300	1,600	5,800	500	
	Συνολική αμοιβή (Max)	3,900	30,400	22,500	6,000	27%
Άλλες επιτροπές						
Πρόεδρος Επιτροπής	Σταθερή αμοιβή (ετήσια)	Δεν υφίστανται	Δεν υφίστανται	15,850		
	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση Επιτροπής)	0	1,920	3,850	500	
	Συνολική αμοιβή (Max)	Δεν υφίστανται	34,560	19,700	4,000	20%
Μέλη Επιτροπής	Σταθερή αμοιβή (ετήσια)	Δεν υφίστανται	Δεν υφίστανται	15,000		
	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση Επιτροπής)	0	1,750	3,850	350	
	Συνολική αμοιβή (Max)	Δεν υφίστανται	31,500	18,850	2,800	15%

Η επιτροπή ομόφωνα ενέκρινε τα ανωτέρω και εξουσιοδοτεί τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Η επιτροπή ομόφωνα ενέκρινε τα ανωτέρω και τα διαβιβάζει προς έγκριση στο ΔΣ της εταιρίας.

Ο πρόεδρος της Επιτροπής


Δρ. Γρηγόριος Πενέλης

Τα μέλη


Νικόλαος Κλείτου


Βασιλική Λαμιδου

Ε.Υ.Α.Θ. Α.Ε.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Ως εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της

16/07/2026

ΗΜ/ΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ 16/07/2026	ΕΚΔΟΣΗ 3
--	--------------------

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
--

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.....	9
(γ) Ιδίως ως προς τις αμοιβές των ανεξάρτητων εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. Έννοια σημαντικής αμοιβής.....	10
6.4. Πρόσθετες παροχές.....	11
6.5. Αμοιβές εκπροσώπων εργαζομένων που συμμετέχουν στο Δ.Σ.....	11
7. Διαδικασία έγκρισης και αναθεώρησης της Πολιτικής αποδοχών.....	11
8. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών.....	12
9. Δημοσιότητα Πολιτικής Αποδοχών.....	12
10. Προηγούμενες συμφωνίες.....	12
11. Ετήσια Έκθεση αποδοχών μελών Δ.Σ.....	12
12. Έλεγχος εφαρμογής.....	13
13. Αρχείο αλλαγών.....	13
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α.....	14
A.4 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. **209/24.6.2026** απόφασής του και ήχθη προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, τελικώς δε εγκρίθηκε με την από **16.07.2026** 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 ΕΣΣΕΔ), 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' της παραγράφου 5 του Άρθρου 1 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 της αποτελεσματικής εταιρικής διακυβέρνησης και της ευθυγράμμισης των αμοιβών με τη μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρείας, θεσπίζονται εσωτερικές διαδικασίες αξιολόγησης της απόδοσης της διοίκησης. Στο πλαίσιο αυτό αξιολογούνται Κύριοι Δείκτες Απόδοσης (Key Performance Indicators – KPIs) που αφορούν τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και τις επιτροπές που στελεχώνονται από μη εκτελεστικά μέλη. Η αξιολόγηση περιλαμβάνει τόσο την επίτευξη βραχυπρόθεσμων οικονομικών και μη οικονομικών στόχων σε ετήσια βάση όσο και την πρόοδο υλοποίησης του επιχειρησιακού σχεδίου, των στρατηγικών προτεραιοτήτων και των συναφών δεικτών απόδοσης σε μεσοπρόθεσμο ορίζοντα. Η σχετική αξιολόγηση διενεργείται από το Διοικητικό Συμβούλιο, μέσω τεκμηριωμένης και ανεξάρτητης διαδικασίας, τουλάχιστον ανά διετία.

Οι Κύριοι Δείκτες Απόδοσης προσδιορίζονται στο Παράρτημα Α της παρούσας Πολιτικής και καλύπτουν τους βασικούς πυλώνες λειτουργίας και ανάπτυξης της ΕΥΑΘ. Το Παράρτημα Α επανεξετάζεται και αναθεωρείται ανά τετραετία ή νωρίτερα, εφόσον το απαιτούν ουσιώδεις μεταβολές στο επιχειρηματικό ή κανονιστικό περιβάλλον της Εταιρείας. Οι δείκτες δύνανται να εξειδικεύονται, να ποσοτικοποιούνται και να επικαιροποιούνται μέσω του εγκεκριμένου Επιχειρηματικού Σχεδίου (Business Plan), όπως αυτό εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

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 εμπíπτουν 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 λαμβάνει αμοιβή για τη συμμετοχή του στο Δ.Σ., καθότι αυτό αποτελεί μέρος των καθηκόντων του.

Ωστόσο, για το εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου προβλέπεται η σύναψη ατομικής σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ αυτού και της Εταιρείας. Οι σχετικές συμβάσεις εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και υπογράφονται εκ μέρους της Εταιρείας από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου ή άλλο εξουσιοδοτημένο προς τούτο πρόσωπο.

Οι αποδοχές του εκτελεστικού μέλους δύναται να περιλαμβάνουν σταθερές αποδοχές, μεταβλητές αποδοχές και λοιπές παροχές, όπως ενδεικτικά συμμετοχή σε ομαδικά προγράμματα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, συνταξιοδοτικά προγράμματα ή άλλες παροχές που εγκρίνονται από τα αρμόδια εταιρικά όργανα.

Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με την επίτευξη προκαθορισμένων ποσοτικών και ποιοτικών στόχων απόδοσης (KPIs), οι οποίοι περιλαμβάνουν τόσο εταιρικούς όσο και ατομικούς στόχους και αποσκοπούν στην ευθυγράμμιση των κινήτρων της διοίκησης με τη στρατηγική, την επιχειρησιακή ανάπτυξη και τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Οι στόχοι απόδοσης, καθώς και η σχετική βαρύτητα εκάστου εξ αυτών για τον υπολογισμό των μεταβλητών αποδοχών, προσδιορίζονται στο Παράρτημα Α της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.

Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών πραγματοποιείται κατόπιν αξιολόγησης του βαθμού επίτευξης των σχετικών στόχων από τα αρμόδια εταιρικά όργανα, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών και την ισχύουσα νομοθεσία.

Για τον Διευθύνοντα η σταθερή αμοιβή κυμαίνεται μικτώς και ετησίως στο 31% , της μέσης τιμής των τιμών της αγοράς που αναφέρθηκαν στην έρευνα του ανεξάρτητου συμβούλου στην προηγούμενη παράγραφο.

Επιπλέον προβλέπονται έξοδα παράστασης 15% των μεικτών αμοιβών του, 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.

Η εν λόγω σύμβαση εργασίας του Διευθύνοντος 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 συνολτικά στον πιο κάτω πίνακα:

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

*Στα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. δεν χορηγείται εταιρικό αυτοκίνητο.

Η σταθερή και ετήσια αμοιβή του Προέδρου Δ.Σ., ως μη εκτελεστικού μέλους, θα κυμαίνεται σε επίπεδα 35% 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 περίπου 50% της αμοιβής του Προέδρου-ενώ προβλέπονται επίσης επιπλέον έξοδα παράστασης 15% των μεικτών αμοιβών του, τα οποία θα καταβάλλονται απολογιστικά με προσκόμιση τιμολογίων εξόδων.¹

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 σταθερή ετήσια αποζημίωση των μελών του ΔΣ κυμαίνεται στα επίπεδα του 35% 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 υφίστανται ή δύναται να συσταθούν (α) Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, (β) Επιτροπή Ελέγχου, (γ) Επιτροπή Στρατηγικής, Καινοτομίας και Βιώσιμης Ανάπτυξης και (δ) Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης

Οι Επιτροπές αυτές και τα μέλη τους καθορίζονται από τη Γενική Συνέλευση όπου προβλέπεται, όπως π.χ. η Επιτροπή Ελέγχου, ενώ στις υπόλοιπες 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 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.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων έχει τις αρμοδιότητες που αναφέρονται ανωτέρω στην ενότητα 4.

Η Επιτροπή Στρατηγικής, Καινοτομίας και Βιώσιμης Ανάπτυξης καθώς και η Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης έχουν τις

¹ Ο Αντιπρόεδρος Γ. Πενέλης έχει παραιτηθεί από το 2019 από το δικαίωμα αμοιβής του

αρμοδιότητες που τους εκχωρούνται από το Διοικητικό Συμβούλιο, σε σχέση πάντα με το σκοπό και το οργανόγραμμα της εταιρείας.

Η αμοιβή συμμετοχής για τα μέλη που συμμετέχουν στις Επιτροπές αυτές έχει την ίδια δομή όπως η συμμετοχή στο Δ.Σ. (δηλαδή 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.

Σε αυτό το πλαίσιο, οι αμοιβές των μελών των Επιτροπών είναι χαμηλότερες των Προέδρων τους και υπολογίζονται ανά συνεδρίαση, με ανώτατο πλαφόν αυτό των 12 συνεδριάσεων ετησίως για την επιτροπή ελέγχου και 8 για τις υπόλοιπες επιτροπές. 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 φορά των μελών (πάλι στο 80% της μέσης τιμής των τιμών της αγοράς). Η αμοιβή υπολοίπων επιτροπών είναι ανάλογη 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 εταιρία.
- Την παροχή υπηρεσιακών συσκευών κινητής τηλεφωνίας στον Πρόεδρο Δ.Σ. και στον Διευθύνοντα Σύμβουλο και υπαγωγή σε αντίστοιχο πρόγραμμα (χρόνος ομιλίας, όγκος δεδομένων, αριθμός SMS).
- Δαπάνες ταξιδίων για υπηρεσιακούς λόγους (μετακίνηση - διαμονή - διατροφή) ², 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 εξηρημένης εργασίας ισχύουν τα προβλεπόμενα στη ΣΣΕ και συμπίπτουν εν γένει με των λοιπών μελών του Δ.Σ.

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

² Ουσιαστικά δεν πρόκειται για παροχή αλλά για τρόπο κάλυψης εταιρικής δαπάνης, αλλά αναφέρεται για λόγους πληρότητας

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	16/07/2026	Αναθεώρηση πολιτικής

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Α.1 ΚΡIs Διευθύνοντος Συμβούλου

Ο Διευθύνων Σύμβουλος, ως το ανώτατο εκτελεστικό όργανο της Εταιρείας, φέρει τη συνολική ευθύνη για τη χάραξη και υλοποίηση της στρατηγικής της ΕΥΑΘ, την επίτευξη των επιχειρησιακών και χρηματοοικονομικών στόχων της, τη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας της και τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας για τους μετόχους και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη.

Κατά τα τελευταία έτη, η ΕΥΑΘ έχει επιτύχει σημαντική πρόοδο σε επίπεδο χρηματοοικονομικών αποτελεσμάτων, λειτουργικής αποτελεσματικότητας και επιχειρησιακής ανάπτυξης, παρά τις σημαντικές αυξήσεις του ενεργειακού κόστους, τις πληθωριστικές πιέσεις και τις προκλήσεις του ευρύτερου οικονομικού περιβάλλοντος.

Ειδικότερα:

- Ενίσχυσε ουσιαστικά την κερδοφορία και τη λειτουργική της επίδοση (EBITDA), διατηρώντας παράλληλα ισχυρή χρηματοοικονομική θέση και σταθερή τιμολογιακή πολιτική προς όφελος των καταναλωτών.
- Υλοποιεί ένα ιδιαίτερα φιλόδοξο Επιχειρησιακό και Επενδυτικό Σχέδιο ύψους €336 εκατ., το οποίο αναμένεται να συμβάλει στον εκσυγχρονισμό των υποδομών, στη βελτίωση της επιχειρησιακής αποδοτικότητας, στην ενίσχυση της ανθεκτικότητας των δικτύων και στη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας για τους μετόχους και την κοινωνία.
- Βρίσκεται σε φάση σημαντικής αναπτυξιακής επέκτασης, με τη σχεδιαζόμενη διεύρυνση των δραστηριοτήτων της σε νέες γεωγραφικές περιοχές και ιδίως στην Περιφερειακή Ενότητα Χαλκιδικής, γεγονός που αναμένεται να ενισχύσει περαιτέρω τα έσοδα, τη λειτουργική κερδοφορία, τα οικονομικά αποτελέσματα και το κοινωνικό αποτύπωμα της Εταιρείας.

Ταυτόχρονα, η διοίκηση καλείται να ανταποκριθεί σε αυξημένες απαιτήσεις που συνδέονται με τη διασφάλιση της επάρκειας των υδατικών πόρων, την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κλιματικής αλλαγής, την ενίσχυση της επιχειρησιακής ανθεκτικότητας και τη διατήρηση υψηλού επιπέδου παροχής υπηρεσιών προς τους πολίτες.

Η αξιολόγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου πραγματοποιείται σε επίπεδο εξαμήνου, έτους, διετίας και τριετίας και συνδέεται άμεσα με την επίτευξη των στρατηγικών στόχων της Εταιρείας, όπως αυτοί αποτυπώνονται στο εγκεκριμένο Business Plan και στις αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

(α) Οικονομικοί στόχοι

Οι οικονομικοί στόχοι αφορούν τη διατήρηση της χρηματοοικονομικής ευρωστίας, της κερδοφορίας και της βιώσιμης ανάπτυξης της Εταιρείας. Η αξιολόγηση περιλαμβάνει την αποτελεσματική διαχείριση των διαθέσιμων πόρων, τη βελτιστοποίηση του λειτουργικού και ενεργειακού κόστους, τη διατήρηση ισχυρών ταμειακών ροών, τη βελτίωση της λειτουργικής αποδοτικότητας και τη δημιουργία σταθερής αξίας για τους μετόχους.

(β) Επενδυτικοί στόχοι – Τεχνικό Πρόγραμμα

Το επενδυτικό και τεχνικό πρόγραμμα της ΕΥΑΘ αποτελεί βασικό πυλώνα της αναπτυξιακής στρατηγικής της Εταιρείας. Η αξιολόγηση περιλαμβάνει τον βαθμό υλοποίησης των έργων και δράσεων που προβλέπονται στο εγκεκριμένο Business Plan, την αποτελεσματική αξιοποίηση των επενδυτικών πόρων, την πρόοδο κρίσιμων έργων υποδομής, την αναβάθμιση των εγκαταστάσεων και δικτύων της Εταιρείας, καθώς και την προώθηση του ψηφιακού μετασχηματισμού και του λειτουργικού εκσυγχρονισμού.

(γ) Κοινωνικό αποτύπωμα και εξυπηρέτηση πελατών

Η ΕΥΑΘ, ως επιχείρηση κοινής ωφέλειας, λειτουργεί με γνώμονα την παροχή υψηλού επιπέδου υπηρεσιών προς τους πολίτες, την προστασία του περιβάλλοντος και τη βιώσιμη ανάπτυξη. Η αξιολόγηση περιλαμβάνει δείκτες που αφορούν την ποιότητα εξυπηρέτησης των πελατών, τη διαχείριση αιτημάτων και παραπόνων, τη βελτίωση της εμπειρίας των καταναλωτών, καθώς και δράσεις που ενισχύουν το κοινωνικό, περιβαλλοντικό και αναπτυξιακό αποτύπωμα της Εταιρείας.

(δ) Εταιρική διακυβέρνηση, οργανωτική αποτελεσματικότητα και ανθρώπινο δυναμικό

Η αποτελεσματική εταιρική διακυβέρνηση, η ενίσχυση των μηχανισμών εσωτερικού ελέγχου και η συνεχής βελτίωση της οργανωτικής λειτουργίας αποτελούν βασικούς άξονες αξιολόγησης της διοίκησης. Στο πλαίσιο αυτό αξιολογούνται πρωτοβουλίες που αφορούν τη βελτίωση της οργανωτικής δομής, την ανάπτυξη και αξιολόγηση στελεχών, τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, την ενίσχυση της παραγωγικότητας και τη συνολική βελτίωση της λειτουργικής αποτελεσματικότητας της Εταιρείας.

(ε) Στρατηγική ανάπτυξη και επιχειρησιακή ανθεκτικότητα

Η αξιολόγηση περιλαμβάνει στόχους που σχετίζονται με τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Ιδιαίτερη βαρύτητα αποδίδεται στην υλοποίηση στρατηγικών πρωτοβουλιών που ενισχύουν την αναπτυξιακή προοπτική της ΕΥΑΘ, στη διεύρυνση των δραστηριοτήτων της σε νέες γεωγραφικές περιοχές, στη διασφάλιση της επάρκειας των υδατικών πόρων, στην αντιμετώπιση κινδύνων λειψυδρίας και κλιματικής αλλαγής, καθώς και στην προστασία και ανθεκτικότητα των κρίσιμων υποδομών της Εταιρείας.

A.2 Μεταβλητές Αποδοχές Διευθύνοντος Συμβούλου

Οι μεταβλητές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου συνδέονται με την επίτευξη προκαθορισμένων εταιρικών στόχων απόδοσης (KPIs), οι οποίοι αντανακλούν τη χρηματοοικονομική επίδοση, την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα και την υλοποίηση της στρατηγικής της Εταιρείας.

Για τον υπολογισμό των μεταβλητών αποδοχών λαμβάνονται υπόψη οι ακόλουθοι δείκτες απόδοσης και η αντίστοιχη βαρύτητά τους:

- Κύκλος Εργασιών (Revenue): 30%
- Λειτουργική Κερδοφορία (EBITDA): 40%
- Υλοποίηση Επενδυτικού Προγράμματος (CAPEX): 30%

Οι ανωτέρω δείκτες αξιολογούνται σε ετήσια βάση έναντι των στόχων που περιλαμβάνονται στον εγκεκριμένο προϋπολογισμό και στο Business Plan της Εταιρείας. Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών πραγματοποιείται κατόπιν αξιολόγησης του βαθμού επίτευξης των σχετικών στόχων από τα αρμόδια εταιρικά όργανα.

Η μεταβλητή αμοιβή του Διευθύνοντος Συμβούλου καθορίζεται βάσει προκαθορισμένων ποιοτικών και ποσοτικών κριτηρίων απόδοσης και δεν δύναται να υπερβαίνει το 25% των ετήσιων σταθερών αποδοχών του.

Σε περίπτωση πλήρους επίτευξης των εγκεκριμένων στόχων, καταβάλλεται το σύνολο της μεταβλητής αμοιβής. Σε περίπτωση μερικής επίτευξης των στόχων, η μεταβλητή αμοιβή καταβάλλεται αναλογικά, βάσει του ποσοστού επίτευξης των επιμέρους στόχων και της βαρύτητας που έχει αποδοθεί σε καθέναν από αυτούς, σύμφωνα με τη σχετική διαδικασία αξιολόγησης που προβλέπεται από την παρούσα Πολιτική.

A. Κύκλος Εργασιών (Revenue) – Βαρύτητα 30%

Ο δείκτης Κύκλου Εργασιών (Revenue) αξιολογεί την ικανότητα της διοίκησης να διατηρεί και να ενισχύει την αναπτυξιακή πορεία της Εταιρείας, μέσω της αποτελεσματικής αξιοποίησης των υφιστάμενων δραστηριοτήτων της, της διεύρυνσης του επιχειρησιακού της αποτυπώματος και της υλοποίησης πρωτοβουλιών που συμβάλλουν στη δημιουργία πρόσθετων εσόδων και στη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη της Εταιρείας.

Η επίδοση του συγκεκριμένου δείκτη προσδιορίζεται βάσει της ετήσιας μεταβολής του Κύκλου Εργασιών σε σχέση με την προηγούμενη οικονομική χρήση.

Ως στόχος πλήρους επίτευξης (100%) ορίζεται η αύξηση του πραγματικού-λειτουργικού Κύκλου Εργασιών κατά 2.5% σε σχέση με την αμέσως προηγούμενη χρήση.

Η αξιολόγηση πραγματοποιείται σε ετήσια βάση με βάση τα στοιχεία των εγκεκριμένων οικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας και αποσκοπεί στην ενίσχυση της αναπτυξιακής δυναμικής, της οικονομικής επίδοσης και της μακροπρόθεσμης δημιουργίας αξίας για τους μετόχους και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη.

B. Λειτουργική Κερδοφορία (EBITDA) Βαρύτητα 40%

Ο δείκτης Λειτουργικής Κερδοφορίας (EBITDA) αξιολογεί την ικανότητα της διοίκησης να ενισχύει τη λειτουργική αποδοτικότητα και τη χρηματοοικονομική επίδοση της Εταιρείας, μέσω της αποτελεσματικής διαχείρισης του λειτουργικού και ενεργειακού κόστους, της βελτιστοποίησης των διαδικασιών ύδρευσης και αποχέτευσης, της αύξησης της παραγωγικότητας και της αξιοποίησης των επενδύσεων και υποδομών της ΕΥΑΘ.

Η επίδοση του συγκεκριμένου δείκτη προσδιορίζεται βάσει της ετήσιας μεταβολής του EBITDA σε σχέση με την προηγούμενη οικονομική χρήση.

Ως στόχος πλήρους επίτευξης (100%) ορίζεται η αύξηση του EBITDA κατά 5%, αντισταθμίζοντας την ικανότητα της διοίκησης να βελτιώνει τη λειτουργική κερδοφορία της Εταιρείας, να δημιουργεί οικονομίες κλίμακας, να απορροφά τις επιπτώσεις του αυξημένου ενεργειακού κόστους και να ενισχύει τη χρηματοοικονομική της ευρωστία.

Ενδεικτικά, η επίτευξη του στόχου δύναται να υποστηρίζεται μέσω:

- της αποτελεσματικής διαχείρισης του ενεργειακού κόστους και των λοιπών λειτουργικών δαπανών,
- της βελτιστοποίησης της λειτουργίας των εγκαταστάσεων ύδρευσης και αποχέτευσης,
- της αύξησης της παραγωγικότητας και της λειτουργικής αποδοτικότητας,
- της αξιοποίησης των επενδύσεων και των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών της Εταιρείας.

Κ. Υλοποίηση Επενδυτικού Προγράμματος (CAPEX) – Βαρύτητα 30%

Ο δείκτης Υλοποίησης Επενδυτικού Προγράμματος (CAPEX) αξιολογεί την αποτελεσματικότητα της διοίκησης ως προς τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση του εγκεκριμένου επενδυτικού προγράμματος της Εταιρείας, καθώς και την επίτευξη των στρατηγικών αναπτυξιακών της στόχων.

Η επιτυχής υλοποίηση του επενδυτικού προγράμματος συνδέεται άμεσα με την αναβάθμιση των υποδομών, τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, την ενίσχυση της επιχειρησιακής ανθεκτικότητας και τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας για τους μετόχους και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη.

Η επίδοση του συγκεκριμένου δείκτη προσδιορίζεται βάσει του βαθμού υλοποίησης του εγκεκριμένου ετήσιου επενδυτικού προγράμματος, καθώς και της επίτευξης των βασικών στρατηγικών οροσήμων που περιλαμβάνονται στο εγκεκριμένο Business Plan και στις αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ως στόχος πλήρους επίτευξης (100%) ορίζεται η υλοποίηση τουλάχιστον του 90% του εγκεκριμένου ετήσιου επενδυτικού προγράμματος (CAPEX), σε συνδυασμό με την ουσιαστική πρόοδο των στρατηγικών έργων της Εταιρείας.

Η αξιολόγηση πραγματοποιείται σε ετήσια βάση και λαμβάνει υπόψη τόσο την ποσοτική όσο και την ποιοτική πρόοδο των επενδύσεων της Εταιρείας. Κατά την αξιολόγηση του συγκεκριμένου δείκτη δύνανται να συνεκτιμώνται γεγονότα ή περιστάσεις που δεν βρίσκονται υπό τον έλεγχο της διοίκησης και επηρεάζουν ουσιωδώς την υλοποίηση του επενδυτικού προγράμματος, όπως ενδεικτικά καθυστερήσεις αδειοδοτήσεων, μεταβολές του νομοθετικού ή κανονιστικού πλαισίου, καθυστερήσεις διαγωνιστικών διαδικασιών, δικαστικές ή διοικητικές εμπλοκές, έκτακτα γεγονότα ανωτέρας βίας ή άλλοι εξωγενείς παράγοντες που δύνανται να επηρεάσουν την πρόοδο ή το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης των επενδύσεων. Στις περιπτώσεις αυτές, η αξιολόγηση του δείκτη πραγματοποιείται με τρόπο που να αντανακλά την πραγματική απόδοση της διοίκησης και τη συμβολή της στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων της Εταιρείας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: Πίνακας Αποδοχών

Τίτλος	Αμοιβές μελών ΔΣ και Επιτροπών	Ε.ΥΔ.Α.Π. Α.Ε. (€)	Μέσος Όρος εταιρειών FTSE / Athex Mid Cap (€)	Πρόταση ΕΥΑΘ	Που βρίσκεται η πρόταση σε σχέση με MO Mid cap
Πρόεδρος ΔΣ	Σταθερή αμοιβή (ετήσια)	63,000	124,000	43,400	35%
	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση ΔΣ)	Δεν υφίστανται	242,000	0	
Αντιπρόεδρος ΔΣ	Σταθερή αμοιβή (ετήσια) *	Δεν υφίσταται	45,000	21,700	
	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση ΔΣ)	Αντιπρόεδρος	13,200	0	
Μέλη ΔΣ	Σταθερή αμοιβή (ετήσια)	Μη διαθέσιμη	35,000	0	
	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση ΔΣ)	Μη διαθέσιμη	13,200	12,250	
Διευθύνων Σύμβουλος	Σταθερή αμοιβή	140,000	307,143	95,000	31%
	Συνολική αμοιβή βάσει έκθεσης αποδοχών**	175,903	717,668		
Επιτροπή Ελέγχου					
Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	Σταθερή αμοιβή (ετήσια)	Δεν υφίστανται	19,600	0	
	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση Επιτροπής)	1,825	7,300	800	
	Συνολική αμοιβή (Max)	34,675	26,900	9,600	36%
Μέλη Επιτροπής Ελέγχου	Σταθερή αμοιβή (ετήσια)	Δεν υφίστανται	16,700		
	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση Επιτροπής)	1,600	5,800	500	
	Συνολική αμοιβή (Max)	30,400	22,500	6,000	27%
Άλλες επιτροπές					
Πρόεδρος Επιτροπής	Σταθερή αμοιβή (ετήσια)	Δεν υφίστανται	15,850		
	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση Επιτροπής)	1,920	3,850	500	
	Συνολική αμοιβή (Max)	34,560	19,700	4,000	20%
Μέλη Επιτροπής	Σταθερή αμοιβή (ετήσια)	Δεν υφίστανται	15,000		
	Μεταβλητή αμοιβή (ανά συνεδρίαση Επιτροπής)	1,750	3,850	350	
	Συνολική αμοιβή (Max)	31,500	18,850	2,800	15%
** Περιλαμβάνει εργοδοτικές εισφορές συν όλα τα έξοδα παραστάσεως κλπ					