



Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Δ.Σ.
ΕΥΑΘ Α.Ε.

ΙΟΥΝΙΟΣ 2026

Περιεχόμενα

1.	Εισαγωγή.....	2
2.	Σκοπός.....	2
3.	Πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας	2
4.	Ρόλοι και αρμοδιότητες.....	3
5.	Σύνθεση.....	3
6.	Οριοθέτηση της Καταλληλότητας των μελών Δ.Σ.....	3
7.	Εκπαίδευση	4
8.	Σχέδιο διαδοχής	4
9.	Κριτήρια αξιολόγησης Καταλληλότητας.....	5
9.1.	Ατομική Καταλληλότητα.....	5
9.1.1.	<u>Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων</u>	5
9.1.2.	<u>Εχέγγυα ήθους και φήμης</u>	5
9.1.3.	<u>Ανεξαρτησία κρίσης</u>	6
9.1.4.	<u>Διάθεση επαρκούς χρόνου</u>	7
9.1.5.	<u>Ασυμβίβαστα μελών Δ.Σ</u>	7
9.2.	Συλλογική Καταλληλότητα.....	8
9.3.	Κριτήρια Πολυμορφίας.....	10
10.	Παρακολούθηση και Έλεγχος Εφαρμογής.....	11
11.	Έγκριση Πολιτικής και Διαδικασία Αναθεώρησης.....	12
12.	Παράρτημα	13
12.1.	Πίνακας συλλογικής καταλληλότητας Δ.Σ.....	13

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας (**εφεξής η «Πολιτική»**) για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (**εφεξής «Δ.Σ.»**) της εταιρείας με επωνυμία «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΥΔΡΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΧΕΥΤΕΥΣΗΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ Α.Ε.» και διακριτικό τίτλο «Ε.Υ.Α.Θ. Α.Ε.» (ή για τους σκοπούς του εγγράφου **«Εταιρεία»**) ορίζει τις βασικές αρχές και το πλαίσιο για την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση των μελών του Δ.Σ., καθώς και τα κριτήρια που έχουν τεθεί για το σκοπό αυτό.

Η Πολιτική είναι πλήρως εναρμονισμένη με τις ισχύουσες διατάξεις της Ελληνικής νομοθεσίας που αφορούν στην εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιριών και ειδικότερα στα προβλεπόμενα με τα άρθρα 3, 3Α και 3Β του Νόμου 4706/2020 (**εφεξής ο «Νόμος»**) και την Εγκύκλιο υπ' αριθμ. 60/29.4.2025 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, με την οποία επικαιροποιήθηκε η προϊσχύσασα Εγκύκλιος υπ' αριθμ. 60/2020, καθώς και με το Καταστατικό της Εταιρείας.

Κατά τη διαμόρφωσή της έχει ληφθεί υπόψη το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η φύση και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας. Η Πολιτική θα είναι πάντοτε εναρμονισμένη με τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης (**εφεξής ο «Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης»**), όπως αυτός υιοθετείται με την εκάστοτε δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 152 του Ν. 4548/2018 και 17 του Ν. 4706/2020.

2. Σκοπός

Σκοπός της Πολιτικής είναι:

- Ο καθορισμός γενικών αρχών και κατευθύνσεων προς την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων (**εφεξής η «Επιτροπή»**) για την επιλογή, αξιολόγηση και πρόταση υποψηφίων μελών στο Δ.Σ.
- Ο καθορισμός κριτηρίων για την αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ.

Ταυτόχρονα, η Πολιτική αποτυπώνει τη δέσμευση και τους στόχους της Εταιρείας αναφορικά με την κατάλληλη και ποιοτική στελέχωση του Δ.Σ. με γνώμονα το εταιρικό συμφέρον, τη σχέση της εταιρείας με τα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders), τον αναπτυξιακό και στρατηγικό σχεδιασμό της Εταιρείας, τη διαφάνεια, την ανταγωνιστικότητα, την αποτελεσματικότητα και την εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

3. Πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η Πολιτική εφαρμόζεται στα μέλη του Δ.Σ. της Ε.Υ.Α.Θ. Α.Ε.

Επίσης εφαρμόζεται και στα τρίτα πρόσωπα στα οποία ανατίθενται εξουσίες εκπροσώπησης της Εταιρείας ως προς τους περιορισμούς επιλεξιμότητας που ορίζει η παρ. 5 του άρθρου 3 του Νόμου (η συνδρομή λόγου υπαιτιότητας για ζημιογόνες συναλλαγές).

Βασικές αρχές της Πολιτικής δύνανται να χρησιμοποιούνται ως σημείο αναφοράς για την επιλογή των μελών του Δ.Σ. της θυγατρικής εταιρείας της Εταιρείας με την επωνυμία «ΕΥΑΘ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ Α.Ε.» καθώς και οποιαδήποτε άλλη θυγατρική εταιρείας που θα αποτελέσει μέλος του ομίλου της στο μέλλον (**εφεξής «Εταιρείες του Ομίλου»**), καθώς και των ανώτερων διοικητικών στελεχών της Εταιρείας.

4. Ρόλοι και αρμοδιότητες

Το Δ.Σ., με τη συνδρομή της Επιτροπής, είναι υπεύθυνο για την έναρξη, καθοδήγηση και συντονισμό της διαδικασίας ανάδειξης των κατάλληλων υποψηφίων μελών του Δ.Σ., με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων των μετόχων.

Η Επιτροπή έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα προς το Δ.Σ., για την ανάδειξη και αξιολόγηση κάθε υποψήφιου Μέλους Δ.Σ., που κατά τη γνώμη της, πληρούν τα κριτήρια καταλληλότητας για τον ορισμό ως μέλη Δ.Σ. Οι προτάσεις της Επιτροπής υποβάλλονται στο Δ.Σ., το οποίο εισηγείται, σύμφωνα με τις προτάσεις της Επιτροπής, στη Γενική Συνέλευση των μετόχων τα προτεινόμενα προς εκλογή μέλη του Δ.Σ. σύμφωνα με το άρθρο 78 του Ν. 4548/2018 και το Καταστατικό της Εταιρείας.

5. Σύνθεση

Σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας (**εφεξής το «Καταστατικό»**), το Δ.Σ. αποτελείται από επτά (7) έως έντεκα (11) μέλη και η θητεία του είναι τετραετής. Τα μέλη του Δ.Σ. εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, σύμφωνα με το άρθρο 13 του Καταστατικού και τις σχετικές διατάξεις του Ν. 4548/2018. Περαιτέρω, όπως προβλέπεται από το Καταστατικό, η Γενική Συνέλευση μπορεί να αποφασίζει τμηματική ανανέωση του διοικητικού συμβουλίου ή/και διαδοχικές λήξεις της θητείας των μελών του. Στην περίπτωση αυτή, επιτρέπεται να προβλεφθούν αρχικά άνισες θητείες των μελών του διοικητικού συμβουλίου.

Επιπλέον, βάσει του άρθρου 13 παρ. 5 του Καταστατικού, σε κάθε περίπτωση εκλογής νέου Δ.Σ., η Γενική Συνέλευση οφείλει να εκλέγει ως μέλη δύο (2) πρόσωπα, καθώς και έως δύο (2) αναπληρωτές εκάστου προσώπου, που θα υποδείξουν οι εργαζόμενοι κατόπιν εκλογής.

Ο αριθμός των επιτροπών που θα λειτουργούν στο πλαίσιο του Δ.Σ. ή η τυχόν ανάγκη περαιτέρω ανάθεσης ειδικότερων εξουσιών και αρμοδιοτήτων στα μέλη του, δύνανται να προσαρμοστούν ανάλογα με τις ανάγκες λειτουργίας του, αξιοποιώντας τις γνώσεις, τη φήμη και την εμπειρία τους, σε εφαρμογή της παρούσας.

6. Οριοθέτηση της Καταλληλότητας των μελών Δ.Σ.

Η καταλληλότητα καθορίζεται σε σχέση με τα κριτήρια της Πολιτικής για τα υποψήφια μέλη (σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο) και τις τρέχουσες ανάγκες σύνθεσης του Δ.Σ. Για τους σκοπούς της Πολιτικής, η ατομική καταλληλότητα ορίζεται ως ο βαθμός στον

οποίο θεωρείται ότι ένα άτομο διαθέτει επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των συγκεκριμένων καθηκόντων του ως μέλος του Δ.Σ. Η ατομική καταλληλότητα καλύπτει επίσης την καλή φήμη, εντιμότητα, ακεραιότητα και ανεξαρτησία της κρίσης κάθε ατόμου και την ικανότητά του να διαθέτει επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει ως σύνολο να διαθέτουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες, την εμπειρία, καθώς και την πολυμορφία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του Δ.Σ., τηρουμένων και των ποσοστών για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Δ.Σ., σύμφωνα με τα άρθρα 3Α και 3Β του Νόμου.

7. Εκπαίδευση

Η Επιτροπή ακολουθώντας κατάλληλη, σχετική διαδικασία, ενημερώνει τα μέλη του Δ.Σ., κατά το δυνατόν, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους, μεταξύ άλλων, αναφορικά με την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

Σύμφωνα με την Πολιτική Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης των Μελών του Δ.Σ., η Εταιρεία παρέχει εισαγωγική ενημέρωση στα μέλη του Δ.Σ. κατά την ανάληψη της θέσης τους, για να διευκολύνει τη σαφή κατανόηση:

- της δομής της Εταιρείας και του Ομίλου, καθώς και του επιχειρηματικού μοντέλου,
- του προφίλ κινδύνου και των ρυθμίσεων Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από το Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης,
- των πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων, καθώς και
- του ρόλου που το εκάστοτε μέλος αναλαμβάνει, τόσο ως μέλος του Δ.Σ., όσο και ως μέλος των επιτροπών αυτού.

Η Εταιρεία παρέχει επίσης συλλογικά και, κατά περίπτωση, ατομικά, επιμόρφωση μέσω σχετικών προγραμμάτων κατάρτισης και επιβεβαιώνει τη συμμετοχή των μελών σε αυτά. Η εισαγωγική ενημέρωση και τα προγράμματα κατάρτισης προσαρμόζονται στο ατομικό επαγγελματικό προφίλ κάθε μέλους και τις απαιτήσεις της θέσης στο Δ.Σ. που καλείται κάθε μέλος να καλύψει (όπως ανεξάρτητος μη εκτελεστικός, μέλος Επιτροπής κτλ.).

Η Εταιρεία διαθέτει επαρκείς πόρους για την εισαγωγική εκπαίδευση και τη διαρκή επιμόρφωση των μελών του Δ.Σ., τόσο ατομικά, όσο και συλλογικά.

Τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να μεριμνούν και τα ίδια για την τακτική ενημέρωσή τους, αναφορικά με τις επιχειρηματικές εξελίξεις και τους σημαντικότερους κινδύνους, στους οποίους είναι εκτεθειμένη η εταιρεία.

8. Σχέδιο διαδοχής

Το Δ.Σ. διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο σχέδιο διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ. Ειδικότερα, η Επιτροπή μεριμνά με την υποστήριξη των αρμόδιων στελεχών της Εταιρείας και ενημερώνει το Δ.Σ. για το σχεδιασμό και τον

προγραμματισμό της ομαλής διαδοχής και συνέχειας του Δ.Σ., λαμβάνοντας υπόψη τον περιορισμό του άρθρου 9 του Νόμου σχετικά με τη θητεία των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. για τη διατήρηση της ιδιότητας της ανεξαρτησίας (ήτοι εννέα οικονομικά έτη αθροιστικά).

9. Κριτήρια αξιολόγησης Καταλληλότητας

9.1. Ατομική Καταλληλότητα

9.1.1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων για τη θέση ικανοτήτων. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί.

Για την αξιολόγηση των παραπάνω, διενεργείται διεξοδική ανάλυση του προφίλ κάθε υποψηφίου, η οποία δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας, και εξετάζει τα ακόλουθα:

- 1) το ρόλο και τα καθήκοντα της θέσης ως μέλος Δ.Σ.,
- 2) τις γνώσεις και τις δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης και ειδικότερα το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης σε αντικείμενα σχετικά με τη στρατηγική και τη λειτουργία της Εταιρείας,
- 3) την προηγούμενη πρακτική και επαγγελματική εμπειρία και ειδικότερα τις προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος,
- 4) τις γνώσεις και τις δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Δ.Σ..

9.1.2. Εχέγγυα ήθους και φήμης

Η καλή φήμη και το ήθος των μελών του Δ.Σ. αποτελούν κριτήρια ύψιστης σημασίας για την Εταιρεία, τα οποία προσδιορίζονται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα που επιδεικνύουν τόσο τα υφιστάμενα όσο και τα υποψήφια μέλη.

Ένα μέλος του Δ.Σ. θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα εάν κατά τη διενέργεια της έρευνας που θα πραγματοποιήσει η Εταιρεία για να διαπιστώσει την καταλληλότητά του, δεν προκύψουν στοιχεία τα οποία αμφισβητούν με τρόπο αντικειμενικό το ήθος και τη φήμη του.

Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψηφίου ή υφιστάμενου μέλους του Δ.Σ., η Εταιρεία διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, ζητά στοιχεία και σχετικά

δικαιολογητικά για τυχόν τελεσιδικές δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται, μη περιοριστικά, με:

- την ιδιότητά του ως μέλους Δ.Σ.,
- μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, συμπεριλαμβανομένης της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, της διαφθοράς, της χειραγώγησης της αγοράς ή της κατάχρησης εμπιστευτικών πληροφοριών,
- εν γένει οικονομικά εγκλήματα.

Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 του Νόμου, για την εν λόγω αξιολόγηση λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος με το ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος για το οποίο το μέλος ή υποψήφιο μέλος καταδικάστηκε τελεσιδικώς, οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή.

Κατά την αξιολόγηση, η Εταιρεία λαμβάνει επίσης υπόψη τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του Δ.Σ. από το να ενεργεί ως μέλος Δ.Σ., η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

9.1.3. Ανεξαρτησία κρίσης

Είναι σημαντικό να διασφαλίζεται ότι κάθε μέλος του Δ.Σ. ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση. Η ανεξάρτητη κρίση επιτυγχάνεται, όταν τα μέλη του Δ.Σ. επιδεικνύουν «ανεξαρτησία του νου». Ανεξαρτησία του νου είναι η κατάσταση του νου που επιτρέπει την εκφορά απόψεων και συμπερασμάτων χωρίς να επηρεάζεται από παράγοντες που θέτουν σε κίνδυνο την επαγγελματική κρίση, επιτρέποντας έτσι σε ένα άτομο να ενεργεί με αντικειμενικότητα και επαγγελματικό σκεπτικισμό και να ασκεί τα καθήκοντά του με ακεραιότητα.

Ως εκ τούτου, η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» είναι ένα απαιτούμενο πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ., υπό την έννοια ότι κάθε μέλος του Δ.Σ. πρέπει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις, λαμβάνοντας τις δικές του αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και διατυπώνοντας κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Για την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας κρίσης των μελών του Δ.Σ., η Επιτροπή δίνει βαρύνουσα σημασία στις συνεντεύξεις με τα υποψήφια μέλη Δ.Σ. ή τα συμπεριφορικά χαρακτηριστικά που επιδεικνύουν τα υφιστάμενα μέλη Δ.Σ., προκειμένου να διαπιστώσει εάν έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

- 1) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Δ.Σ., εκφράζοντας όποια αντίθετη άποψη ή αμφιβολία,

- 2) ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν εποικοδομητική κριτική, και
- 3) ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

9.1.4. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Όλα τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση το ρόλο και τα καθήκοντα που τους ανατίθενται στο πλαίσιο της λειτουργίας του Δ.Σ.. Η Επιτροπή αξιολογεί εάν κάθε μέλος του Δ.Σ. δύναται να αφιερώσει επαρκή χρόνο λαμβάνοντας υπόψη, κατ' ελάχιστο, τα παρακάτω:

- 1) την ιδιότητα και τις αρμοδιότητες που του έχουν ανατεθεί, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής του στις Επιτροπές του Δ.Σ.,
- 2) τον αριθμό των θέσεων του, ως μέλος σε Δ.Σ. άλλων εταιρειών, σε συνάρτηση με το εισηγμένο ή μη των εταιρειών αυτών, το μέγεθος και την πολυπλοκότητα των εταιρειών αυτών, καθώς και τις απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα (εκτελεστικές ή μη) και τα εξ αυτών καθήκοντα. Κρίσιμη θα είναι και η μη υπέρβαση του ορίου κατοχής θέσεων σε άλλα Δ.Σ. εισηγμένων εταιρειών ή και τυχόν λοιποί περιορισμοί κατά τα διαλαμβανόμενα στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία, σύμφωνα με τον οποίο ο αριθμός θέσεων δεν μπορεί να ξεπερνά τα πέντε (5) Δ.Σ. όσον αφορά εισηγμένες εταιρείες, και
- 3) τις λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

Η Επιτροπή παρακολουθεί εάν τα μέλη του Δ.Σ. αφιερώνουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η επαρκής προετοιμασία για τις συνεδριάσεις, και η, κατά το δυνατόν, μεγαλύτερη και ενεργή συμμετοχή των μελών στις συνεδριάσεις του Δ.Σ., αποτελούν δείκτες χρονικής δέσμευσης.

Η Επιτροπή τηρεί αρχείο με όλες τις εξωτερικές επαγγελματικές θέσεις που κατέχουν τα μέλη του Δ.Σ.. Το αρχείο ενημερώνεται κάθε φορά που ένα μέλος γνωστοποιεί στην Εταιρεία μια αλλαγή και σε κάθε περίπτωση όταν οι αλλαγές αυτές έρχονται εις γνώση της Επιτροπής.

Σε περίπτωση που προκύψουν αλλαγές στις προαναφερθείσες θέσεις, οι οποίες ενδεχομένως μειώνουν την ικανότητα ενός μέλους του Δ.Σ. να αφιερώνει επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του, η Επιτροπή θα επανεκτιμήσει την ικανότητα του μέλους σε σχέση με την προαπαιτούμενη δέσμευση χρόνου του.

Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει για την εκπλήρωση των καθηκόντων του.

9.1.5. Ασυμβίβαστα μελών Δ.Σ.

9.1.5.1. Σύγκρουση συμφερόντων

Κάθε υπό αξιολόγηση μέλος Δ.Σ. οφείλει να δηλώνει τυχόν πραγματικές ή/και δυνητικές συγκρούσεις των συμφερόντων του με εκείνα της Εταιρείας, και συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών, οι οποίες σύμφωνα με τη Πολιτική Πρόληψης και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία, αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης από το Δ.Σ.. Σε περίπτωση που οι σχετικές καταστάσεις που δημιουργούν σύγκρουση συμφερόντων είναι σημαντικές και δεν είναι μεμονωμένης φύσης, το υπόψιν υποψήφιο μέλος δεν μπορεί να προταθεί και να εκλεγεί ως μέλος Δ.Σ..

Η Επιτροπή και το Δ.Σ. θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οποιαδήποτε επαγγελματικά, προσωπικά ή άλλα συμφέροντα των μελών του Δ.Σ. δεν συγκρούονται με τα συμφέροντα της Εταιρείας, και συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών, σύμφωνα με την Πολιτική Πρόληψης και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων.

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να είναι πλήρως ενημερωμένα για την Πολιτική Πρόληψης και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία.

9.1.5.2. Εκλεξιμότητα – Μη συνδρομή λόγου υπαιτιότητας για ζημιογόνες συναλλαγές

Κάθε υποψήφιο μέλος Δ.Σ. ή υποψήφιο πρόσωπο προς ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας, υποβάλλει υπεύθυνη δήλωση απευθυντέα προς την Εταιρεία ότι δεν έχει εκδοθεί τελεσίδικη δικαστική απόφαση που να αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές τόσο εισηγμένης όσο και μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη κατά το τελευταίο ένα (1) έτος πριν από την εκλογή ή την ανάθεση των εξουσιών αντίστοιχα.

Κάθε μέλος του Δ.Σ. ή πρόσωπο στο οποίο έχει ανατεθεί εξουσία διαχείρισης ή εκπροσώπησης γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Δ.Σ. της Εταιρείας καθώς και για την ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας σε τρίτα πρόσωπα, ή για τη διατήρηση της σχετικής ανάθεσης σε ισχύ, είναι να μην έχει εκδοθεί τελεσίδικη δικαστική απόφαση κατ' εφαρμογήν των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 3 του Νόμου.

9.2. Συλλογική Καταλληλότητα

Ως συλλογική καταλληλότητα νοείται η καταλληλότητα του συνόλου των μελών του Δ.Σ. ώστε αυτό να ασκεί αποτελεσματικά τον ηγετικό του ρόλο στα εταιρικά ζητήματα, διευθύνοντας τις εταιρικές υποθέσεις προς όφελος της Εταιρείας, των μετόχων αλλά και όλων των ενδιαφερομένων μερών ("stakeholders") και διασφαλίζοντας τη χρηστή και αποτελεσματική εταιρική διακυβέρνηση και την εφαρμογή της εταιρικής στρατηγικής από την εκτελεστική διοίκηση. Επιπλέον, στο πλαίσιο της καλής λειτουργίας του, το Δ.Σ. οφείλει ως συλλογικό όργανο να

έχει σαφή αποστολή που να συνδέεται με τους στόχους της Εταιρείας και τα αποτελέσματα της.

Το Δ.Σ. της Εταιρείας εφαρμόζει τις βασικές αρχές εταιρικής διακυβέρνησης εταιρειών με σκοπό την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος και ειδικότερα επιδιώκει:

- τη συγκρότηση και λειτουργία του Δ.Σ. καθώς και των επιτροπών του με επαγγελματικά κριτήρια,
- τον καθορισμό σαφή καθηκόντων και στόχων απόδοσης για το Δ.Σ. και την ανώτατη διοίκηση,
- την καθιέρωση από το Δ.Σ. κατάλληλων συστημάτων παρακολούθησης της απόδοσης της εκτελεστικής διοίκησης για την αξιοκρατική και αποτελεσματική διαχείριση των περιουσιακών στοιχείων της Εταιρείας.
- τη συνεχή βελτίωση της διαφάνειας και της αποτελεσματικότητας στη διακυβέρνηση και λειτουργία της Εταιρείας.

Σε εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής, το Δ.Σ. θα πρέπει να διαθέτει, ως συλλογικό όργανο, τα κάτωθι χαρακτηριστικά:

- Να έχει πλήρη κατανόηση της δομής και της δυναμικής της Εταιρείας. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. έχουν αντίληψη των μελλοντικών τάσεων και προκλήσεων στους τομείς δραστηριοποίησης της Εταιρείας.
- Να είναι σε θέση να συμβάλει στις διαθρωπικές μεταρρυθμίσεις, τον εταιρικό εκσυγχρονισμό και τις αναπτυξιακές προοπτικές της Εταιρείας στη συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή δραστηριοποίησης της Εταιρείας.
- Να διαθέτει σημαντική εμπειρία από τον επιχειρηματικό και επαγγελματικό κόσμο, και κατανόηση του ευρύτερου ρόλου των δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών, και να περιλαμβάνει μεταξύ των μελών του στελέχη που διατελούν ή έχουν διατελέσει πρόεδροι, διευθύνοντες σύμβουλοι ή ανώτατα διοικητικά στελέχη σε μεγάλους οργανισμούς στον ελληνικό ή ευρύτερο ευρωπαϊκό χώρο.

Ενόψει των ανωτέρω, τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να διαθέτουν συλλογικά εμπειρία ή και εξειδίκευση στα παρακάτω γνωστικά πεδία:

- τον τομέα των υπηρεσιών κοινής ωφέλειας,
- τον κλάδο της ύδρευσης και διαχείρισης υδάτινων πόρων, της αποχέτευσης και διαχείρισης λυμάτων καθώς και της αξιοποίησης Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας,
- τον κλάδο των κατασκευών και της επιστήμης των μηχανικών,
- την κατανόηση και εμπειρία σε θέματα σχετικά με την προστασία του περιβάλλοντος, την κοινωνική ευθύνη και την εταιρική διακυβέρνηση (ESG),
- τη καινοτομία, τη ψηφιακή τεχνολογία και τα πληροφοριακά συστήματα,
- τον εταιρικό εκσυγχρονισμό, τον στρατηγικό σχεδιασμό, την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων και τη διαχείριση κινδύνων,

- την ελεγκτική ή λογιστική και χρηματοοικονομική διαχείριση,
- το νομικό και θεσμικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης και λειτουργίας εταιρειών με σκοπό την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος, του κατασκευαστικού κλάδου καθώς και το ευρωπαϊκό δίκαιο,
- κατανόηση των ιδιαιτεροτήτων και προκλήσεων για την ανάπτυξη της ευρύτερης γεωγραφικής περιοχής που δραστηριοποιείται η Εταιρεία (περιοχή της Θεσσαλονίκης).

9.3. Κριτήρια Πολυμορφίας – Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ., εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό τη λήψη ορθών αποφάσεων.

Η Πολιτική περιλαμβάνει τα βασικά κριτήρια πολυμορφίας που εφαρμόζει η Εταιρεία κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ. και αποτελούν ουσιαστικές προτεραιότητες (στόχους πολυμορφίας) της Εταιρείας:

- 1) η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο και συγκεκριμένα η επίτευξη τουλάχιστον του υποχρεωτικού από το Νομό ποσοστού συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο δεν υπολείπεται του τριάντα τρία τοις εκατό (33%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ.. Όταν στο Δ.Σ. συμμετέχουν τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη, στο ως άνω ποσοστό του τριάντα τρία τοις εκατό (33%), περιλαμβάνεται ένα (1) τουλάχιστον εκτελεστικό μέλος του υποεκπροσωπούμενου φύλου. Σε περίπτωση κλάσματος τα ανωτέρω ποσοστά στρογγυλοποιούνται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό.

Για την επίτευξη των ανωτέρω, τα κριτήρια επιλογής καθορίζονται πριν από την έναρξη της διαδικασίας επιλογής και καταλαμβάνουν όλα τα στάδια αυτής, ώστε, στην περίπτωση που δεν διατηρείται το απαιτούμενο ποσοστό (π.χ. λόγω παραίτησης, παύσης, θανάτου μέλους του Δ.Σ. ή άλλων νομικών ή πραγματικών λόγων), να εξασφαλίζεται ότι μεταξύ υποψηφίων που διαθέτουν ίδια προσόντα όσον αφορά στην επάρκεια, στις ικανότητες και στην επαγγελματική επίδοση, θα δίνεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα ατόμου του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν εξαιρετικοί λόγοι που αιτιολογούνται ειδικώς, επιτάσσουν την επιλογή του υποψηφίου του άλλου φύλου. Κατά τα λοιπά ισχύουν τα προβλεπόμενα στο άρθρο 3B παρ. 2 του Νόμου.

- 2) η εξασφάλιση ίσης μεταχείρισης και η παροχή ίσων ευκαιριών για όλα τα δυνητικά μέλη του Δ.Σ., ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, οικογενειακής κατάστασης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Επιπλέον, η Εταιρεία θα επιδιώξει, κατά το δυνατό, να επιτύχει εκπροσώπηση διαφορετικών ηλικιακών ομάδων/ γενεών, ή/και προσέλκυση επαγγελματιών με διεθνή εργασιακή εμπειρία στο Δ.Σ..

Περαιτέρω, η εκπροσώπηση των εργαζομένων στο Δ.Σ. μέσω του διορισμού εκπροσώπων αποτελεί παράγοντα προς την ενίσχυση της πολυμορφίας του. Προς αυτόν τον σκοπό, η πολιτική πολυμορφίας της Εταιρείας περιλαμβάνει την εκπροσώπηση των εργαζομένων στο Δ.Σ. προκειμένου να εμπλουτίζονται σε καθημερινή βάση οι γνώσεις και η πείρα σχετικά με την εσωτερική λειτουργία της Εταιρείας.

10. Παρακολούθηση και Έλεγχος Εφαρμογής

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ. Η Επιτροπή μεριμνά για την εφαρμογή της με τη συνδρομή της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, και των κατά περίπτωση αρμόδιων υπηρεσιών/ διευθύνσεων ή άλλων επιτροπών της Εταιρείας και εξωτερικών συμβούλων.

Η περιγραφή της Πολιτικής σχετικά με την πολυμορφία και την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο που εφαρμόζεται για τα μέλη του Δ.Σ., οι στόχοι της Πολιτικής, ο τρόπος με τον οποίο εφαρμόζεται, καθώς και τα αποτελέσματα της, περιλαμβάνονται στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας κατ' εφαρμογήν των άρθρων 152 του Ν. 4548/2018 και 3Γ, 18 του Νόμου.

Ο έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής γίνεται μία (1) φορά το χρόνο ή κάθε φορά που προκύπτει γεγονός που προκαλεί τη διενέργεια επαναξιολόγησης, όπως:

- 1) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή τη συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ. και των επιτροπών του,
- 2) όταν επέλθει γεγονός που έχει σημαντική επίδραση στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.,
- 3) όταν επέλθει γεγονός που μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων μη συμμόρφωσης με την Πολιτική Πρόληψης και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας,
- 4) σε περίπτωση σημαντικής μείωσης του διαθέσιμου χρόνου ενός μέλους του Δ.Σ.,
- 5) σε περίπτωση σημαντικών αλλαγών στη στρατηγική και τη δομή της Εταιρείας,
- 6) σε κάθε περίπτωση σημαντικών αλλαγών στη σύνθεση του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων:
 - του διορισμού νέων μελών, π.χ. ως απόρροια άμεσης ή έμμεσης εξαγοράς ή αύξησης της συμμετοχής στην Εταιρεία,
 - του επαναπροσδιορισμού ή της ανακατανομής των ρόλων των μελών του Δ.Σ., εάν οι απαιτήσεις των θέσεων έχουν αλλάξει ή εάν τα μέλη διορίζονται σε διαφορετική θέση εντός του Δ.Σ..

Όσον αφορά στο μηχανισμό αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ., το τελευταίο προβαίνει σε ετήσια αυτοαξιολόγηση με τη συμβολή της Επιτροπής, και σε τουλάχιστον τριετή αξιολόγηση με τη συνδρομή εξωτερικού αξιολογητή, αρχής γενομένης από τον πρώτο χρόνο λειτουργίας της Επιτροπής.

Η Επιτροπή καταγράφει πλήρως και αξιολογεί τα αποτελέσματα της ανωτέρω

διαδικασίας και προτείνει στο Δ.Σ. σχετικές διορθωτικές ενέργειες.

Εάν η αξιολόγηση ή η επαναξιολόγηση καταλήγει στο συμπέρασμα ότι ένα μέλος δεν είναι κατάλληλο για να διατελέσει τα καθήκοντά του στο Δ.Σ., και εντοπίζει ευκόλως διορθώσιμες ελλείψεις που αφορούν στις γνώσεις και στις δεξιότητες του μέλους, θα πρέπει να ληφθούν κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη επίλυση αυτών των ελλείψεων. Η υποστήριξη εξωτερικού συμβούλου μπορεί να αξιοποιηθεί για το σκοπό αυτό. Διαφορετικά, το αρμόδιο καταστατικό όργανο της Εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του μέλους εντός τριών (3) μηνών, σύμφωνα με τα οριζόμενα κατά την παρ. 6 του άρθρου 3 του Νόμου.

Εάν η αξιολόγηση ή η επαναξιολόγηση καταλήξει στο συμπέρασμα ότι το Δ.Σ. δεν είναι συλλογικά κατάλληλο, θα πρέπει να ληφθούν κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την αντιμετώπιση των αναγνωρισμένων ελλείψεων εγκαίρως. Τα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα μπορεί να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά και μη περιοριστικά:

- αναπροσαρμογή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του Δ.Σ. ή/ και των επιτροπών του,
- πρόταση του Δ.Σ. προς τη Γενική Συνέλευση των μετόχων για την αύξηση του αριθμού των μελών του Δ.Σ.,
- λήψη πιθανών μέτρων για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων,
- εκπαίδευση μεμονωμένων μελών,
- εκπαίδευση του Δ.Σ. συνολικά για τη διασφάλιση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας,
- πρόταση του Δ.Σ. προς τη Γενική Συνέλευση των μετόχων για την αντικατάσταση των μελών του Δ.Σ. εν όλω ή εν μέρει.

11. Έγκριση Πολιτικής και Διαδικασία Αναθεώρησης

Η Πολιτική εγκρίνεται από το Δ.Σ., σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του Νόμου και υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Νόμου.

Η Εταιρεία παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Καταλληλότητας και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Η Εταιρεία τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις συστάσεις της Επιτροπής, της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

Τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το Δ.Σ. και, εφόσον είναι ουσιώδεις, δηλαδή εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια, υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Νόμου.

Η Πολιτική και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση. Η Επιτροπή, δια της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, μεριμνά για την τήρηση φυσικού και ηλεκτρονικού αρχείου επαρκούς τεκμηρίωσης

όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεις της.

Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της «Εταιρεία Ύδρευσης και Αποχέτευσης Θεσσαλονίκης Α.Ε.» (<https://www.eyath.gr/>).

12. Παράρτημα

12.1. Πίνακας συλλογικής καταλληλότητας Δ.Σ.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ενδεικτικά επιθυμητά γνωστικά πεδία και εμπειρία											
Υπηρεσίες κοινής ωφέλειας/ εταιρείες δημοσίου συμφέροντος											
Κλάδοι ύδρευσης, διαχείρισης υδάτινων πόρων, αποχέτευσης και διαχείρισης λυμάτων, ΑΠΕ											
Κλάδος των κατασκευών και επιστήμη των μηχανικών											
Προστασία του περιβάλλοντος, κοινωνική ευθύνη και εταιρική διακυβέρνηση (ESG)											
Καινοτομία, ψηφιακή τεχνολογία και πληροφοριακά συστήματα											
Εταιρικό εκσυγχρονισμό, στρατηγικό σχεδιασμό, ανάπτυξη των δραστηριοτήτων και διαχείριση κινδύνων											
Ελεγκτική, λογιστική, χρηματοοικονομική διαχείριση											
Νομικό και θεσμικό πλαίσιο											
Αναπτυξιακή προοπτική και ιδιαιτερότητες γεωγραφικής περιοχής Θεσσαλονίκης											
Απαιτούμενα συλλογικά κριτήρια βάσει του Ν. 4706/2020											
Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο											
Ανεξαρτησία (βάσει αρ. 9 του Ν.4706/2020)											