



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Απόφαση Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της

Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων & Οργάνωσης

Νοέμβριος 2023

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η εγκεκριμένη από την έκτακτη Γενική Συνέλευση της 14^{ης} Δεκεμβρίου 2022 Πολιτική Αποδοχών τροποποιείται ως προς τα αντίστοιχα σημεία της ως εξής:

1. Εισαγωγή

Η Πολιτική Αποδοχών (εφεξής «Πολιτική») ορίζει το πλαίσιο σύμφωνα με το οποίο προσδιορίζονται οι αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Δ.Σ.») και των στελεχών της Εταιρίας με την επωνυμία «Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού Ανώνυμη Εταιρεία» (εφεξής «Εταιρεία»)

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων Αμοιβών και Προσλήψεων εισηγήθηκε προς το Δ.Σ. την τροποποίηση της ισχύουσας Πολιτικής (έκτακτη Γενική Συνέλευση της 14^{ης} Δεκεμβρίου 2022). Η Πολιτική προεγκρίθηκε από το Δ.Σ. και εγκρίθηκε με την από __/__/2023 Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας με ισχύ για τέσσερα (4) έτη από την αρχική έγκρισή της

Λαμβάνει δε υπόψη τις σχετικές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες, και βασίζεται:

- στον νόμο 4548/2018 για την αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών,
- στον νόμο 4706/2020 για την Εταιρική Διακυβέρνηση,
- στις διατάξεις του καταστατικού της Εταιρείας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που η Εταιρεία έχει επιλέξει να ακολουθεί

Εξουσιοδοτείται το Δ.Σ. για τον καθορισμό των επιμέρους όρων της εν λόγω Πολιτικής Αποδοχών, όπου αυτό προβλέπεται ή/και απαιτείται, καθώς και των τυχόν αναγκαίων λεπτομερειών εφαρμογής της.

Η Πολιτική γνωστοποιείται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας www.dei.gr

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική αυτή εφαρμόζεται στις αμοιβές των Μελών Δ.Σ. της εταιρείας, εκτελεστικών και μη, και στα διοικητικά στελέχη της, από επίπεδο Βοηθού Διευθυντή και άνω.

Επίσης, με αποφάσεις των Γενικών Συνελεύσεων των αντίστοιχων Εταιριών, δύναται να εφαρμόζεται και στις σημαντικές θυγατρικές Εταιρίες του Ομίλου, με τις αντίστοιχες αναγκαίες προσαρμογές.

3. Σκοπός

Η παρούσα Πολιτική είναι προσαρμοσμένη στις απαιτήσεις του νέου πλαισίου λειτουργίας της Εταιρίας, η οποία από ενιαία καθετοποιημένη δημόσια επιχείρηση με έμφαση στην παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας με καύσιμη ύλη στερεά καύσιμα, μετασχηματίζεται σε έναν πολυεθνικό Όμιλο δεκάδων επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα δραστηριοποιούμενων σε όλες τις επιμέρους ανταγωνιστικές αγορές της ενέργειας αλλά και πέραν αυτής.

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να συνεισφέρει στην υλοποίηση της επιχειρηματικής στρατηγικής της Εταιρείας, στην εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της, καθώς και στη βιωσιμότητά της, μέσω της θέσπισης ενός πλαισίου αποδοχών που α) ευνοεί την ευθυγράμμισή τους με τους βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους εταιρικούς

στόχους, β) υποστηρίζει την ομαδικότητα και την αποδοτικότητα, γ) αναγνωρίζει τις προσπάθειες και τον βαθμό συμβολής τους στα αποτελέσματά της, ώστε ο Όμιλος να εξακολουθεί να δημιουργεί προστιθέμενη αξία για τους πελάτες, τους μετόχους, τους εργαζόμενους και την Ελληνική οικονομία.

Η Πολιτική έχει σχεδιαστεί κατά τέτοιο τρόπο ώστε να είναι δίκαιη αναφορικά με τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες αποδοχών όλων των υπαλλήλων, και να ευθυγραμμίζει τις αποδοχές των προσώπων που αυτή καταλαμβάνει με τα συμφέροντα των μετόχων.

Η Πολιτική Αποδοχών εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων κατόπιν εισήγησης από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων Αμοιβών και Προσλήψεων είναι η κατά νόμον αρμόδια να εισηγείται προς το Δ.Σ. την Πολιτική Αποδοχών για τα πρόσωπα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της. Η Γενική Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων και Οργάνωσης εισηγείται στην Επιτροπή Υποψηφιοτήτων Αμοιβών και Προσλήψεων την Πολιτική Αποδοχών βάσει των στρατηγικών προτεραιοτήτων της Εταιρείας και των δεδομένων της Αγοράς.

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων Αμοιβών και Προσλήψεων θα εξετάζει τακτικά (κάθε έτος) εάν η Πολιτική εξακολουθεί να είναι ευθυγραμμισμένη με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας ή εάν θα πρέπει τροποποιηθεί και προς τούτο θα υποβάλλει σχετική εισήγηση προς το Δ.Σ. Κάθε τέσσερα έτη (ή νωρίτερα σε περίπτωση που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών υπό τις οποίες καταρτίστηκε), κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων Αμοιβών και Προσλήψεων, το Δ.Σ. θα υποβάλλει τη νέα Πολιτική στους Μετόχους προς έγκριση.

Επιπρόσθετα, η Εταιρεία έχει υιοθετήσει πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων και έχει θεσπίσει τα απαραίτητα μέτρα για την αποφυγή και τη διαχείριση ενδεχόμενων συγκρούσεων συμφερόντων όσον αφορά στην Πολιτική ως εξής:

- Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, Αμοιβών & Προσλήψεων της Εταιρείας συμμετέχει ενεργά στην κατάρτιση και την εφαρμογή της Πολιτικής καθώς στον προσδιορισμό και των αποδοχών των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής.
- Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. δεν συμμετέχουν στη συζήτηση που αφορά στον καθορισμό των ατομικών τους αποδοχών.
- Η Πολιτική δεν προβλέπει μεταβλητές αμοιβές ή άλλες αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. προκειμένου να μην υφίσταται σύγκρουση συμφερόντων κατά τη λήψη των αποφάσεών τους και να έχουν τη δυνατότητα να ασκήσουν εποικοδομητική και αντικειμενική κριτική σε αποφάσεις της διοίκησης που ενέχουν κίνδυνο.

4. Αποδοχές και Παροχές Μελών Δ.Σ.

4.1 Αποδοχές και Παροχές μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.

4.1.1. Πακέτο αποδοχών και παροχών

Οι μορφές των αποδοχών και παροχών που καταβάλλονται δυνάμει της εγκεκριμένης από τη Γενική Συνέλευση Πολιτικής προς τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας συνοψίζονται παρακάτω:

- Το μικτό ποσό των 35.000 ευρώ ετησίως για τα μέλη του Δ.Σ. για τη συμμετοχή στις Συνεδριάσεις ΔΣ
- Το μικτό ποσό των 1.000 ευρώ ανά συνεδρίαση Δ.Σ. με ανώτατο όριο τις 20.000 ευρώ ετησίως
- Πρόσθετες παροχές
 - Ασφάλιση Επαγγελματικής Ευθύνης: Παρέχεται σε όλα τα στελέχη Σύμβαση Ασφάλισης Αστικής Ευθύνης Στελεχών η οποία καλύπτει τις νομικές δαπάνες υπεράσπισης όσο και τις διάφορες πιθανές χρηματικές καταβολές σε περιπτώσεις αγωγής, ποινικής δίωξης ή διοικητικών κυρώσεων εναντίον τους ως αποτέλεσμα της άσκησης των καθηκόντων τους. Η κάλυψη ισχύει όσο τα στελέχη είναι ενεργά αλλά και μετά την αποχώρησή τους.
 - Για την κάλυψη των δαπανών μετακίνησης των μελών του Δ.Σ., εκτός της Περιφερειακής Ενότητας του τόπου της μόνιμης κατοικίας τους, προκειμένου να συμμετάσχουν στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. ή των Επιτροπών αυτού, καταβάλλονται δαπάνες μετακίνησης, διαμονής και σίτισης, σύμφωνα με τα εκάστοτε ισχύοντα στις ρυθμίσεις της Εταιρείας.

Για τυχόν μη εκτελεστικά μέλη που προέρχονται από το προσωπικό της Εταιρείας,

- Οι παγίως καταβαλλόμενες αποδοχές της θέσης από την οποία προέρχονται,
- Οι παρεπόμενες παροχές του προσωπικού.

Επιπρόσθετα, στα μη εκτελεστικά μέλη των Επιτροπών του Δ.Σ. της Εταιρείας, καταβάλλεται:

(α) για τον Πρόεδρο της Επιτροπής μικτό ποσό ύψους ΕΥΡΩ 20.000 ετησίως και 600 ευρώ ανά συνεδρίαση της Επιτροπής

(β) για τα μέλη της Επιτροπής 14.000 ευρώ ετησίως και 600 ευρώ ανά συνεδρίαση της Επιτροπής

Το συνολικό ποσό των ως άνω καταβολών συμμετοχής σε Επιτροπές Δ.Σ. δεν μπορεί να υπερβαίνει, για τον Πρόεδρο το μικτό ποσό των 33.200 ευρώ ετησίως και για κάθε μέλος Επιτροπής, το μικτό ποσό των 27.200 ευρώ ετησίως

Μέλη του Δ.Σ. που συμμετέχουν σε παραπάνω από μία (1) Επιτροπή του Δ.Σ. θα αποζημιώνονται κατ' ανώτατο με το αναλογούν ποσό συμμετοχής σε μία (1) Επιτροπή.

Μέλη Επιτροπών Δ.Σ., μη Μέλη Δ.Σ., αμείβονται κατά τα παραπάνω. Στην περίπτωση κατά την οποία τα μη μέλη Δ.Σ. συμμετέχουν σε παραπάνω από δύο (2) Επιτροπές, θα αποζημιώνονται κατ' ανώτατο με το αναλογούν ποσό συμμετοχής δύο (2) Επιτροπών

4.1.2. Σημαντικότητα αμοιβής για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη ΔΣ

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

Για τον σκοπό αυτό, η Εταιρεία έχει θέσει ένα πλαίσιο βάσει του οποίου διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και παροχές που λαμβάνουν τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη συνάδουν με την ανεξαρτησία τους. Επομένως, τα κριτήρια που λαμβάνει υπόψη της η Εταιρεία προκειμένου να προβαίνει στην αξιολόγηση της σημαντικότητας της αμοιβής ή παροχής που λαμβάνει κάθε ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ., λαμβάνοντας υπόψη το συνολικό ύψος και την περιοδικότητα αυτής, συνοψίζονται παρακάτω:

- Το μέγεθος, η εσωτερική δομή, η οργάνωση και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.
- Οι δεξιότητες, πολυμορφία, γνώσεις και εμπειρία του μέλους.
- Οι απαιτήσεις του ρόλου του μέλους Δ.Σ.
- Ο τόπος κατοικίας του μέλους Δ.Σ.
- Τα επίπεδα αμοιβών ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών σε παρεμφερείς εταιρείες της Ελληνικής και Ευρωπαϊκής αγοράς (παρακολούθηση ετήσιων εκθέσεων).
- Η οικονομική κατάσταση του μέλους Δ.Σ. και τυχόν άλλες αμοιβές που λαμβάνει από εταιρείες που σχετίζονται με τον Όμιλο.

Η ΔΕΗ Α.Ε. πληροί πλήρως τις απαιτήσεις του Νόμου σχετικά με τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, οι αποδοχές των οποίων βάσει των ανωτέρω δεν είναι ύψους τέτοιου που να τίθεται εν αμφιβόλω η φύση τους ως ανεξάρτητα.

4.2 Αποδοχές και Παροχές Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.

4.2.1. Πακέτο αποδοχών και παροχών

Οι κατηγορίες των αποδοχών και παροχών που καταβάλλονται δυνάμει της παρούσας Πολιτικής προς τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας συνοψίζονται παρακάτω:

- Σταθερές αποδοχές: Το ύψος των σταθερών αποδοχών οριοθετείται στην παρούσα Πολιτική, προσδιορίζεται επακριβώς από το Δ.Σ., περιλαμβάνεται δε στην ετήσια έκθεση αποδοχών η οποία υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 110 Ν. 4548/2018. Το Δ.Σ. επανεξετάζει τους βασικούς μισθούς των εκτελεστικών μελών του και αποφασίζει κατά πόσον οι συνθήκες δικαιολογούν αναπροσαρμογές, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων Αμοιβών και Προσλήψεων. Κατά την εξέταση των αυξήσεων στον βασικό μισθό χρησιμοποιούνται ως κριτήρια, ο πληθωρισμός, τα μισθολογικά επίπεδα της αγοράς, η ανάγκη διακράτησης των στελεχών, η ατομική τους απόδοση και οι μέσες αυξήσεις στο ευρύτερο προσωπικό της Εταιρείας. Το ύψος των ετήσιων μικτών αποδοχών καθορίζεται μέσω του Συστήματος Σταθερών Αποδοχών Στελεχών (ΣΣΑΣ).
- Ετήσιες μεταβλητές αποδοχές (bonus): Το εν λόγω ποσό καθορίζεται μέσω του Συστήματος Μεταβλητών Αποδοχών Στελεχών (ΣΜΑΣ)
- Κίνητρο επιβράβευσης: Για την περίοδο 2020-2025 παρέχεται επιπλέον κίνητρο επιβράβευσης των στελεχών της ΔΕΗ και της ΔΕΗΑΝ για τη συμβολή τους στην επίτευξη των μεσοπρόθεσμων στόχων του Ομίλου, με τη μορφή τεσσάρων (4) κυλιόμενων κύκλων Προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών (Stock Awards), Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών (ΠΔΔΜ), που έχει εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση της 4^{ης} Ιουνίου 2021.
- Παροχή εταιρικού αυτοκινήτου, με παράλληλη κάλυψη και των συναφών δαπανών.
- Προγράμματα ιδιωτικής ιατρικής ασφάλισης και ασφάλισης ζωής με παράλληλη ασφαλιστική κάλυψη έναντι τρίτων για τυχόν πράξεις ή/και παραλείψεις που μπορεί να τους καταλογιστούν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.
- Πρόσθετες παροχές:
 - Ασφάλιση Επαγγελματικής Ευθύνης Παρέχεται σε όλα τα στελέχη Σύμβαση Ασφάλισης Αστικής Ευθύνης Στελεχών η οποία καλύπτει τις νομικές δαπάνες υπεράσπισης όσο και τις διάφορες πιθανές χρηματικές καταβολές σε περιπτώσεις αγωγής, ποινικής δίωξης ή διοικητικών κυρώσεων εναντίον τους ως αποτέλεσμα της άσκησης των καθηκόντων τους. Η κάλυψη ισχύει όσο τα στελέχη είναι ενεργά αλλά και μετά την αποχώρησή τους.
 - Για την κάλυψη των δαπανών μετακίνησης των μελών του Δ.Σ., εκτός της Περιφερειακής Ενότητας του τόπου της μόνιμης κατοικίας τους, προκειμένου να συμμετάσχουν στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. ή των Επιτροπών αυτού, καταβάλλονται δαπάνες μετακίνησης, διαμονής και σίτισης, σύμφωνα με τα εκάστοτε ισχύοντα στις ρυθμίσεις της Εταιρείας.
- Αμοιβή συμμετοχής στο Δ.Σ. : μικτό ποσό ΕΥΡΩ 1.000 ανά συνεδρίαση Δ.Σ.

Οι αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας συνδέονται με το μέγεθος της εταιρείας, την πολυπλοκότητα της δράσης της, την έκταση των αρμοδιοτήτων τους, τον βαθμό ευθύνης τους, την εταιρική στρατηγική, τους σκοπούς της εταιρείας και την πραγμάτωση αυτών, με τελικό στόχο τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας στην Εταιρεία. Η διαδικασία για την ανάπτυξη πολιτικής αποδοχών χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα και διαφάνεια. Οι πρόσθετες αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνδέονται με την επίτευξη ορισμένων στόχων και εξαρτώνται ή δικαιολογούνται από τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας με βάση τις ετήσιες χρηματοοικονομικές της καταστάσεις.

4.2.2. Περιπτώσεις αναβολής καταβολής (malus) και ανάκτησης αποδοχών (Clawback)

Αναφορικά με τις μεταβλητές αποδοχές που προβλέπονται με την παρούσα Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα και με τα ανωτέρω αναφερόμενα, επισημαίνεται ότι η Εταιρεία δύναται να ανακτήσει την αξία του συνόλου ή μέρους των μεταβλητών αποδοχών που έχει λάβει ή κατοχυρώσει το δικαιούχο μέλος του Δ.Σ., εντός χρονικού διαστήματος τριών (3) ετών από την καταβολή τους, σε περιπτώσεις παραβίασης κανονισμών ή διαδικασιών, διάπραξης σοβαρών παραπτωμάτων όπως η απάτη, η ζημία που υφίσταται η Εταιρεία ή άλλης εξίσου σοβαρής αιτίας, για ενέργειες που οδήγησαν σε σημαντικές απώλειες

4.3 Συμβάσεις εργασίας εκτελεστικών μελών ΔΣ

Το καθεστώς των συμβάσεων εργασίας των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. ορίζεται από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

5. Αποδοχές Διοικητικών Στελεχών ΔΕΗ Α.Ε.

Ως Διοικητικά στελέχη στο πλαίσιο της παρούσας πολιτικής ορίζονται οι ιεραρχικές βαθμίδες από Βοηθό Διευθυντή και άνω.

Σύμφωνα με την απόφαση της Γ.Σ. της 14^{ης} Δεκεμβρίου 2022, (πρακτικό αρ. 85) οι αποδοχές των Διοικητικών Στελεχών της Εταιρείας, ανάλογα με το ιεραρχικό τους επίπεδο, ορίζονται από :

- Το Σύστημα Σταθερών Αποδοχών Στελεχών ΔΕΗ - ΣΣΑΣ ΔΕΗ (Παράρτημα Ι πρακτικού αρ 85)
- Το Σύστημα Μεταβλητών Αποδοχών Στελεχών ΔΕΗ - ΣΜΑΣ ΔΕΗ (Παράρτημα ΙΙ πρακτικού αρ 85)
- Το Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών ΔΕΗ (ΠΔΔΜ ΔΕΗ) (Παράρτημα ΙΙΙ πρακτικού αρ 85)

Εξουσιοδοτείται το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, Αμοιβών και Προσλήψεων, να εγκρίνει την εξειδίκευση και εφαρμογή των ΣΣΑΣ και ΣΜΑΣ ΔΕΗ, την προσαρμογή των κριτηρίων και των παραμέτρων του ΣΜΑΣ ΔΕΗ στις εκάστοτε ομιλικές και εταιρικές προτεραιότητες, την επέκταση της εφαρμογής του ΣΜΑΣ ΔΕΗ σε χαμηλότερα του Διευθυντή ΒΟΚ επίπεδα, επιφέροντας τις αναγκαίες προς αυτά τροποποιήσεις στα εν λόγω συστήματα Αποδοχών.