



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ,
ΤΩΝ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ ΑΥΤΟΥ & ΤΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ**

1. Η ΔΕΗ Α.Ε. διέπεται από νομοθετικές διατάξεις και ρυθμίσεις που επηρεάζουν ή/και καθορίζουν τις αποδοχές που καταβάλλονται στο προσωπικό και στα διοικητικά της στελέχη.
Επίσης κατά την τελευταία δεκαετία, με τους νόμους 3833/2010, 3845/2010 και 4092/12 καθορίστηκε ανώτατο όριο αποδοχών, ίσο με τις αποδοχές του Γενικού Γραμματέα Υπουργείου, για το σύνολο του απασχολούμενου προσωπικού στην Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων και των διοικητικών της στελεχών.
2. Τα τελευταία έτη εξαιρέθηκαν από τον πιο πάνω περιορισμό οι αμοιβές:
 - Του Διευθύνοντος Συμβούλου και των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) σε εφαρμογή του άρθρου 28 του ν. 4354/2015.
 - των Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων (ΑνΔΝΣ), των Γενικών Διευθυντών και των Διευθυντών της Εταιρείας που προσλαμβάνονται σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 1 του Άρθρου 4 του ν. 4643/2019.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, των Επιτροπών αυτού & των Διοικητικών Στελεχών της Εταιρείας (εφεξής "Πολιτική Αποδοχών" ή "Πολιτική") έχει διαμορφωθεί, αφενός στηριζόμενη στη νομοθεσία που αφορά και εφαρμόζεται στις εταιρείες του Κεφ. Β' του ν. 3429/2005, στις διατάξεις των άρθρων 110 έως 112 του Ν. 4548/2018 σε συνδυασμό με το Ν. 4643/2019 και έχοντας υπόψη και τις σχετικές διατάξεις του Ν. 4706/2020 και τις βέλτιστες πρακτικές των εφαρμοστέων Κωδίκων Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις εισηγμένες εταιρείες.

Η εν λόγω Πολιτική Αποδοχών αποτελεί συμπλήρωση και κωδικοποίηση των ρυθμίσεων της Πολιτικής Αποδοχών, όπως αυτή έχει διαμορφωθεί δυνάμει των σχετικών Αποφάσεων των Γενικών Συνελεύσεων της Εταιρείας της 27^{ης} Ιουνίου 2019 & της 23^{ης} Δεκεμβρίου 2019.

Η Πολιτική αυτή εφαρμόζεται στις αμοιβές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών αυτού, των Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων (ΑνΔΝΣ), των Γενικών Διευθυντών, των Διευθυντών και των Βοηθών Διευθυντών/Διευθυντών Κλάδου ΒΟΚ της Εταιρείας.

3. Πέραν των ανωτέρω, στη ΔΕΗ Α.Ε. ισχύουν και εφαρμόζονται οι διατάξεις του Κανονισμού Κατάστασης Προσωπικού ΔΕΗ (ΚΚΠ/ΔΕΗ),

ο οποίος έχει ισχύ τυπικού νόμου, καθώς και οι όροι των Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΕΣΣΕ), επιφυλασσομένων των διατάξεων περί του ανωτάτου ορίου αποδοχών, κατά τα στην παραπάνω παρ.1 προλεχθέντα.

4. 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 για τα στελέχη που α) ευνοεί την ευθυγράμμιση 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 η Εταιρεία να εξακολουθεί να δημιουργεί προστιθέμενη αξία για τους πελάτες, τους μετόχους, τους εργαζόμενους και την Ελληνική οικονομία.
5. Η παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε εισηγητικά προς τη Γενική Συνέλευση από το Διοικητικό Συμβούλιο με την υπ' αριθ. 47 / 13.05.2021 Απόφασή του, μετά από Εισήγηση προς αυτό της Επιτροπής Αμοιβών και Προσλήψεων, συμπληρώνει δε και κωδικοποιεί την υφιστάμενη Πολιτική.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Προσλήψεων είναι, κατ' άρθρο 5 παρ. 2 του Ν.4643/2019, αρμόδια να εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο την κατ' άρθρα 110-112 του Ν. 4548/2018 Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του ΔΣ και τα στελέχη ιεραρχίας βαθμού Βοηθού Διευθυντή και άνω.

6. Αναφορικά με τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, των Επιτροπών αυτού και των ανώτερων και ανώτατων και στελεχών της Εταιρείας, προβλέπονται τα ακόλουθα:
 - 6.1 Στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου/ΔΕΗ Α.Ε., καταβάλλεται μικτό ποσό 600 Ευρώ, ανά συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου.
 - 6.2 Στα Μέλη των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου της ΔΕΗ Α.Ε., καταβάλλεται (α) μικτό ποσό ύψους 13.000 Ευρώ για τον Πρόεδρο της Επιτροπής και 11.000 Ευρώ για τα Μέλη ετησίως και (β) μικτό ποσό ανά συνεδρίαση Επιτροπής, ύψους 400 Ευρώ. Το συνολικό ποσό των ως άνω καταβολών δεν μπορεί να υπερβαίνει, για τον Πρόεδρο και κάθε Μέλος Επιτροπής, το μικτό ποσό των 23.000 € ετησίως.
 - 6.3 Στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που παρέχουν τις υπηρεσίες τους στην Εταιρεία, καταβάλλονται α) μικτές αποδοχές, το ύψος των οποίων οριοθετείται στην παρούσα Πολιτική, προσδιορίζεται επακριβώς από το Διοικητικό Συμβούλιο, περιλαμβάνεται στην ετήσια έκθεση αποδοχών και υποβάλλεται

προς έγκριση κατ' άρθρο 110 Ν. 4548/2018 στη Γενική Συνέλευση και β) οι πρόσθετες αμοιβές των ανωτέρω παραγράφων 6.1 & 6.2 της παρούσας.

- 6.4 Στα προερχόμενα από το τακτικό προσωπικό της Εταιρείας μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καταβάλλονται οι πρόσθετες αμοιβές των ανωτέρω παραγράφων 6.1 & 6.2 της παρούσας, οι παγίως καταβαλλόμενες αποδοχές της θέσης από την οποία προέρχονται, επιφυλασσομένων των διατάξεων περί ανωτάτου ορίου αποδοχών, ως και οι παρεπόμενες παροχές του τακτικού προσωπικού.
- 6.5 Για την κάλυψη των δαπανών μετακίνησης των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εκτός της Περιφερειακής Ενότητας του τόπου της μόνιμης κατοικίας τους, προκειμένου να συμμετάσχουν στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή των Επιτροπών αυτού, καταβάλλονται δαπάνες μετακίνησης, διαμονής και σίτισης, σύμφωνα με τα εκάστοτε ισχύοντα στις ρυθμίσεις της Εταιρείας.
- 6.6 Στον Διευθύνοντα Σύμβουλο και στους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους, οι οποίοι προσλαμβάνονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μέχρι τριετούς διάρκειας, καταβάλλονται μικτές αποδοχές, αντιστοίχως, διακοσίων χιλιάδων ευρώ (€ 200.000) και εκατόν είκοσι χιλιάδων ευρώ (€ 120.000), ετησίως, και παρέχεται η χρήση εταιρικού αυτοκινήτου με κάλυψη των συναφών δαπανών.
- 6.7 Στους Γενικούς Διευθυντές και στους Διευθυντές της Εταιρείας, οι οποίοι προσλαμβάνονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μέχρι τριετούς διάρκειας κατ' εφαρμογή του άρθρου 4 του ν.4643/2019, καταβάλλονται ετήσιες μικτές αποδοχές εκατό χιλιάδων ευρώ (€ 100.000) και εβδομήντα χιλιάδων ευρώ (€ 70.000) αντιστοίχως, παρέχεται σε αυτούς η δυνατότητα χρήσης εταιρικού αυτοκινήτου με κάλυψη των συναφών δαπανών και τους χορηγούνται όλες οι παρεπόμενες παροχές του τακτικού προσωπικού της Εταιρείας.
- 6.8 Στους Βοηθούς Διευθυντές/Διευθυντές Κλάδου ΒΟΚ που:
- προσλαμβάνονται με δημόσια προκήρυξη και συμβάσεις ορισμένου χρόνου μέχρι τριετούς διάρκειας, κατ' εφαρμογή του άρθρου 4 του ν. 4643/2019, καταβάλλονται συνολικές μικτές ετήσιες αποδοχές πενήντα πέντε χιλιάδες πεντακόσια εβδομήντα δύο € (55.572).
 - τους ανατίθενται καθήκοντα με εσωτερική διαδικασία καταβάλλονται, μηνιαίες αποδοχές που περιλαμβάνουν α) μικτό ποσό με βάση το εκάστοτε ισχύον μισθολόγιο της Εταιρείας, το οποίο αντιστοιχεί στην υπηρεσιακή, εργασιακή και οικογενειακή τους κατάσταση, β) ειδικό επίδομα οργανικού στελέχους Β' Ιεραρχικού επιπέδου, το ύψος του οποίου

καθορίζεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τους χορηγούνται οι παρεπόμενες παροχές του τακτικού προσωπικού. Τα ανωτέρω περιορίζονται στο σύνολό τους στο εκάστοτε προβλεπόμενο από την ισχύουσα νομοθεσία ανώτατο όριο αποδοχών.

- 6.9 Παρέχεται πρόσθετο κίνητρο, με τη μορφή μεταβλητών μικτών αποδοχών, συναρτώμενων από βραχυπρόθεσμη στοχοθεσία (bonus), που δύνανται να ανέρχονται κατ' ανώτατο με την επίτευξη του 100% των τιθέμενων στόχων στο 50% των τακτικών αποδοχών για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, για τους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους και για τους Γενικούς Διευθυντές, και στο 30% των τακτικών αποδοχών για τους Διευθυντές ΒΟΚ. Οι ως άνω μεταβλητές μικτές αποδοχές, δύνανται να προσαυξάνονται επιπλέον μέχρι και κατά 50% στην περίπτωση υπερεπίτευξης (overachievement) των στόχων. Οι ανωτέρω μεταβλητές μικτές αποδοχές καταβάλλονται μετά τη δημοσίευση των οικονομικών αποτελεσμάτων και υπό την προϋπόθεση επίτευξης συγκεκριμένων στόχων που καθορίζονται, για κάθε έτος αναφοράς, από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Η αναλυτική διαδικασία παροχής του πρόσθετου κινήτρου καθορίζεται στο επισυναπτόμενο, ως Παράρτημα Ι Σύστημα Μεταβλητών Αποδοχών Στελεχών (ΣΜΑΣ), που αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.

Τέλος παρέχεται η εξουσιοδότηση στο Διοικητικό Συμβούλιο καθορισμού επιμέρους όρων, καθώς και των τυχόν αναγκαιών λεπτομερειών εφαρμογής του Συστήματος αυτού.

- 6.10 Τα Στελέχη που καταλαμβάνονται από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών καλύπτονται από τα ειδικά προγράμματα ιδιωτικής ιατρικής ασφάλισης και ασφάλισης ζωής που παρέχονται και στο λοιπό τακτικό προσωπικό της Εταιρείας, ενώ παρέχεται ασφαλιστική κάλυψη σε αυτά έναντι τρίτων για τυχόν πράξεις ή/και παραλείψεις που μπορεί να τους καταλογιστούν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.
- 6.11 Για την περίοδο 2020-2025 παρέχεται επιπλέον κίνητρο επιβράβευσης των στελεχών της ΔΕΗ και της ΔΕΗΑΝ για την συμβολή τους στην επίτευξη των μεσοπρόθεσμων στόχων του Ομίλου, με τη μορφή τεσσάρων (4) κυλιόμενων κύκλων Προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών (Stock Awards), σύμφωνα με το επισυναπτόμενο, ως Παράρτημα ΙΙ, το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της παρούσας, Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών (ΠΔΔΜ).

Το Διοικητικό Συμβούλιο εξουσιοδοτείται να καθορίσει τυχόν λεπτομέρειες εφαρμογής του Προγράμματος αυτού, καθώς και

την εκάστοτε συνθήκη ενεργοποίησης κάθε κύκλου του Προγράμματος, σύμφωνα με τις προβλέψεις αυτού.

- 6.12 Ο Διευθύνων Σύμβουλος και τα λοιπά εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, καθώς και οι Αναπληρωτές Διευθύνοντες Σύμβουλοι, Γενικοί Διευθυντές, Διευθυντές ΒΟΚ, Βοηθοί Διευθυντές/Διευθυντές Κλάδου ΒΟΚ, οι τελευταίοι εφόσον έχουν επιλεγεί με δημόσια προκήρυξη, συνάπτουν σύμβαση ορισμένου χρόνου έως τριετούς διάρκειας, η οποία δύναται να καταγγέλλεται χωρίς προθεσμία προειδοποίησης.

Η Εταιρεία, εκτός από τη σύμβαση του ΔΝΣ, η οποία καταγγέλλεται από το Διοικητικό Συμβούλιο για τους λόγους που προβλέπονται σε αυτή, σύμφωνα με το άρθρο 16 του Καταστατικού, δύναται να καταγγέλλει τις συμβάσεις των στελεχών για σπουδαίο λόγο, με βάση τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Σπουδαίοι λόγοι καταγγελίας των συμβάσεων, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, είναι η αδιαφορία κατά την εκτέλεση των καθηκόντων, η ανικανότητα παροχής των προβλεπόμενων υπηρεσιών, η αδυναμία υλοποίησης των εντολών των Οργάνων Διοίκησης, η αδυναμία επίτευξης των συμφωνηθέντων στόχων, ποινικά αδικήματα, παραβίαση όρων εμπιστευτικότητας, κλπ., καθώς και η άσκηση από το στέλεχος δικαιώματος λήψης σύνταξης γήρατος από τον οικείο ασφαλιστικό φορέα πριν τη λήξη της σύμβασης. Στις περιπτώσεις αυτές η λύση της σύμβασης γίνεται αζημίως για την εταιρεία.

Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής τους από την Εταιρεία πριν την λήξη της, για λόγους που δεν συνδέονται με υπαιτιότητα αυτών, καταβάλλονται οι υπολειπόμενες, μέχρι τη λήξη της σύμβασής τους, προβλεπόμενες σε αυτήν, τακτικές αποδοχές. Στην περίπτωση αυτή, εφόσον κάποια από τα ανωτέρω στελέχη προέρχονται από το τακτικό προσωπικό της Εταιρείας και μετά την κατά τα ανωτέρω καταγγελία της σύμβασής τους επανέλθουν σε αυτό, καταβάλλεται σε αυτά η διαφορά μεταξύ του υπολειπόμενου στην εν λόγω σύμβαση ποσού και της αμοιβής που θα τους καταβάλλεται ως εργαζόμενους της Εταιρείας το αντίστοιχο διάστημα.

- 6.13 Αναφορικά με τις μεταβλητές αποδοχές που προβλέπονται με την παρούσα Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα και με τα ανωτέρω αναφερόμενα, επισημαίνεται ότι δεν προβλέπονται περιπτώσεις αναβολής της καταβολής των εν λόγω αποδοχών ούτε περιπτώσεις ανάκτησής τους από την Εταιρεία.
7. Παρέχεται η εξουσιοδότηση στο Διοικητικό Συμβούλιο για τον καθορισμό των επιμέρους όρων της εν λόγω Πολιτικής Αποδοχών, καθώς και των τυχόν αναγκαιών λεπτομερειών εφαρμογής της.
8. Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την

έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και αναρτάται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, www.dei.gr.

Παραρτήματα (αποτελούν αναπόσπαστα τμήματα της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών):

- Παράρτημα I : Σύστημα Μεταβλητών Αποδοχών Στελεχών ΔΕΗ (ΣΜΑΣ ΔΕΗ)
- Παράρτημα II: Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών ΔΕΗ (ΠΔΔΜ-ΔΕΗ)



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΣΥΣΤΗΜΑ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΕΗ (ΣΜΑΣ ΔΕΗ)

Προοίμιο

Το παρόν Σύστημα εξειδικεύει τα θέματα που αφορούν στον τρόπο και τις προϋποθέσεις χορήγησης του πρόσθετου κινήτρου, με τη μορφή μεταβλητών μικτών αποδοχών συναρτώμενων από βραχυπρόθεσμη στοχοθεσία (bonus) που παρέχεται στα ανώτατα και ανώτερα στελέχη της Εταιρείας.

Σκοπός της καθιέρωσης του Συστήματος αυτού είναι η ευθυγράμμιση των στελεχών προς την επίτευξη των στόχων της Εταιρείας, η καλύτερη κατανόηση από τα στελέχη του ρόλου τους, η καλλιέργεια εταιρικής κουλτούρας που υποστηρίζει την ομαδικότητα και την αποδοτικότητα και, τέλος, η αναγνώριση από την Εταιρεία των προσπαθειών των στελεχών και του βαθμού της συμβολής τους στα αποτελέσματα αυτής.

A. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

1. Γενικά

- i. Οι Μεταβλητές Αποδοχές αφορούν σε διάστημα ενός ημερολογιακού έτους (365 ημερών) και δεν ενσωματώνονται στις τακτικές αποδοχές.
- ii. Χορηγούνται αναλογικά με τον αριθμό των ημερών πραγματικής άσκησης καθηκόντων του κάθε στελέχους που το δικαιούται κατά το έτος αναφοράς και με την προϋπόθεση πραγματικής άσκησης καθηκόντων για τουλάχιστον 90 ημερολογιακές ημέρες με φυσική παρουσία ή τηλεργασία, περιλαμβανομένων των ημερών κανονικής άδειας.
Ως ημέρες πραγματικής άσκησης καθηκόντων μετά την θεμελίωση του δικαιώματος λήψης κατά τα παραπάνω, νοούνται και οι ημέρες ασθένειας μέχρι τρεις (3) μήνες και απουσίας λόγω ανυπαίτιου κωλύματος μέχρι ένα (1) μήνα.

2. Δικαιούχοι

Μεταβλητές Αποδοχές λαμβάνουν ο Διευθύνων Σύμβουλος, οι Αναπληρωτές ΔΝΣ, οι Γενικοί Διευθυντές και οι Διευθυντές ΒΟΚ της ΔΕΗ Α.Ε, ως και τα αντίστοιχα στελέχη της ΔΕΗΑΝ, υπό την προϋπόθεση της υιοθέτησης ανάλογης Πολιτικής και Συστήματος Μεταβλητών Αποδοχών από αυτήν, μέσω σχετικής Απόφασης της Γενικής της Συνέλευσης.

3. Ανώτατα Ποσά Μεταβλητών Αποδοχών

Το Ανώτατο Ποσό των Μεταβλητών Αποδοχών ανά δικαιούχο στέλεχος καθορίζεται από την εκάστοτε εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών της ΔΕΗ. Σήμερα έχει καθοριστεί σε ποσοστό των ετήσιων μικτών τακτικών αποδοχών των δικαιούχων στο 50% αυτών για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, τους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους και τους Γενικούς Διευθυντές, και στο 30% αυτών για τους Διευθυντές ΒΟΚ.

Με την παρούσα Πολιτική καθορίζεται η δυνατότητα προσαύξησης του κατά τα ανωτέρω Ανώτατου Ποσού των Μεταβλητών Αποδοχών έως και κατά 50% σε περίπτωση υπερεπίτευξης (overachievement) των τεθέντων στόχων με τους όρους και προϋποθέσεις των κεφ. Β' έως Η' του παρόντος.

4. Χρόνος καταβολής των μεταβλητών αποδοχών

Οι μεταβλητές αποδοχές θα καταβάλλονται στους δικαιούχους το επόμενο έτος από το έτος αναφοράς και εντός τριών (3) μηνών μετά την έγκριση των ενοποιημένων Οικονομικών Αποτελεσμάτων του Ομίλου για το έτος αναφοράς.

B. ΠΛΑΙΣΙΟ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Οι στόχοι που θα ενταχθούν στο σύστημα μεταβλητών αποδοχών συνδέονται με την επίτευξη αποτελεσμάτων σε επίπεδο Ομίλου και Εταιρείας-Επιχειρηματικής Μονάδας, και ει δυνατόν και σε επίπεδο Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης και αντικατοπτρίζουν την απόδοση των επικεφαλής ανά επίπεδο.

1. Κατηγορίες – Χαρακτηριστικά στόχων

Υιοθετούνται τρεις (3) κατηγορίες στόχων προσανατολισμένων στην οικονομική ευρωστία του Ομίλου, στην επίτευξη των στρατηγικών και λειτουργικών του προτεραιοτήτων και στην υιοθέτηση καλών πρακτικών αναφορικά με θέματα προστασίας περιβάλλοντος και βιώσιμης ανάπτυξης (ESG).

Οι στόχοι αυτοί περιγράφονται με σαφήνεια παρακάτω στο κεφάλαιο Γ, ορίζονται κατά τρόπο ώστε να είναι χρονικά προσδιορισμένοι και επιτεύξιμοι και έχουν διαφορετικό ποσοστό συνεισφοράς ως ακολούθως:

Κατηγορίες στόχων	Ποσοστό συνεισφοράς στις ετήσιες μεταβλητές αποδοχές (%)
Οικονομικοί (Γ1)	50%
Στρατηγικοί / Λειτουργικοί (Γ2)	40%
Περιβάλλον και βιώσιμη ανάπτυξη (Γ3)	10%

Τα ανωτέρω ποσοστά συνεισφοράς κάθε κατηγορίας στόχου στο τελικό αποτέλεσμα δύνανται να αναπροσαρμόζονται με Απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν εισηγητικής πρότασης της Επιτροπής Αμοιβών & Προσλήψεων με εύρος διακύμανσης μεταβολής $\pm 30\%$ των ανωτέρω τιμών ανά κατηγορία στόχου, βάσει των στρατηγικών προτεραιοτήτων της Εταιρείας. Το άθροισμα της βαρύτητας του συνόλου των στόχων ανά κατηγορία πρέπει να ισούται αθροιστικώς με 100%, η δε κλίμακα μέτρησης του βαθμού επίτευξης των μετρήσιμων στόχων είναι 100βάθμια.

Για τη μέτρηση του βαθμού επίτευξης των μετρήσιμων στόχων θα χρησιμοποιούνται ως δείκτες μέτρησης "Καίριοι Δείκτες Απόδοσης" (KPIs) ή/και αριθμοδείκτες αποδοτικότητας της Εταιρείας.

Είναι γενικά καθοριστική η συμβολή των δεικτών: (α) στο στρατηγικό σχεδιασμό και την ευθυγράμμιση των στόχων των Επιχειρησιακών Μονάδων με τους στόχους της Εταιρείας, (β) στη βελτιστοποίηση της αποδοτικότητας της Εταιρείας και (γ) στον εντοπισμό περιοχών αλλαγής.

Οι ανωτέρω στόχοι καθορίζονται κάθε έτος από το Διοικητικό Συμβούλιο σε επίπεδο Ομίλου και αποτελούν τους στόχους του Διευθύνοντος Συμβούλου, οι δε στόχοι των δύο πρώτων κατηγοριών (Γ1 & Γ2) κατανέμονται περαιτέρω μέχρι και το επίπεδο της Διεύθυνσης, όπου είναι εφικτό, σύμφωνα με το Κεφάλαιο ΣΤ' του παρόντος.

2. Κατανομή στόχων

Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, αναφορικά με την κατανομή των στόχων στα κατώτερα του Διευθύνοντος Συμβούλου δικαιούχα στελέχη, ισχύουν τα εξής:

- Οι στόχοι του Ομίλου πρέπει να κατανέμονται κατά τρόπο συμβατό με το επιχειρησιακό σχέδιο ή/και τις επιμέρους στρατηγικές προτεραιότητες, αρχικά σε επίπεδο εταιρείας (ΔΕΗ-ΔΕΗΑΝ) και ακολούθως σε επίπεδο στελεχών εντός κάθε εταιρείας του Ομίλου, έτσι ώστε να διασφαλίζεται άμεσα ή έμμεσα η επίτευξη των στόχων της κάθε εταιρείας και τελικά του Ομίλου.

- Οι επιμέρους καταναμημένοι στόχοι είναι δυνατό να είναι ποσοτικοί/μετρήσιμοι ή/και ποιοτικοί ή/και ανάπτυξης ανθρώπων ή/και σχετιζόμενοι με έργα βελτίωσης της λειτουργίας της Μονάδας.
Κάθε επιμέρους στόχος συμμετέχει με διαφορετικό ποσοστό στο τελικό αποτέλεσμα της κατηγορίας του, ανάλογα με τις στρατηγικές προτεραιότητες κάθε έτους αλλά και κάθε Επιχειρησιακής Μονάδας.
Το άθροισμα της βαρύτητας του συνόλου των επιμερισμένων στόχων κάθε κατηγορίας, ανά Μονάδα/Στέλεχος, πρέπει να ισούται με 100% και η κλίμακα μέτρησης του βαθμού επίτευξης του συνόλου των μετρήσιμων στόχων είναι 100βάθμια. Κάθε επιμερισμένος στόχος πρέπει να περιγράφεται με σαφήνεια.
- Οι Καίριοι Δείκτες Απόδοσης (KPIs), των μετρήσιμων στόχων μπορούν να διαφοροποιούνται αναλόγως με την κατηγορία στόχων. Σε κάθε περίπτωση οι μετρήσιμοι στόχοι θα συνδέονται με δείκτες μέτρησης και θα αξιολογούνται μέσω αυτών.
- Σε όσες περιπτώσεις δεν είναι δυνατή η κατανομή ενός στόχου σε μία υποκείμενη Μονάδα/Στέλεχος, τότε ο στόχος της εν λόγω Μονάδας/Στελέχους ταυτίζεται με τον στόχο της αμέσως υπερκείμενης Μονάδας/ Στελέχους, κ.ο.κ. έως το επίπεδο του Ομίλου.
Σε μια τέτοια περίπτωση τα στελέχη όλων των επιπέδων με κοινό στόχο καλούνται να συνεισφέρουν από κοινού στην επίτευξή του.

Γ. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΣΤΟΧΩΝ

Γ1. Οικονομικοί στόχοι

Οι οικονομικοί στόχοι σε επίπεδο Ομίλου καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της ΔΕΗ Α.Ε και κατανέμονται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο στις εταιρείες του Ομίλου, στις Επιχειρηματικές Μονάδες, στις Ομιλικές Γενικές Διευθύνσεις και στα απευθείας υπαγόμενα σε αυτόν ΒΟΚ.

Ακολούθως, εφόσον είναι εφικτό, οι στόχοι αυτοί επιμερίζονται και κατανέμονται από τους Επικεφαλής της ΔΕΗΑΝ, των Επιχειρηματικών Μονάδων και των Ομιλικών Γενικών Διευθύνσεων στις υποκείμενες δομές τους, κ.ο.κ., διαφορετικά τίθενται στις υποκείμενες δομές ανεξάρτητοι επιμέρους στόχοι που επηρεάζουν, όμως, έμμεσα τον αντίστοιχο στόχο της υπερκείμενης δομής.

Εάν δεν είναι δυνατόν να καθοριστεί επιμέρους στόχος που να επηρεάζει είτε άμεσα είτε έμμεσα τον στόχο της υπερκείμενης δομής, τότε οι στόχοι υπερκείμενης και υποκείμενης δομής ταυτίζονται. Η ποσοστιαία συμμετοχή κάθε οικονομικού στόχου, μετά την κατά τα παραπάνω κατανομή του, στον βαθμό επίτευξης του στόχου αυτού ανά

επίπεδο στελέχους και τομέα δράσης απεικονίζεται στον ακόλουθο Πίνακα Ι.

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι
ΕΠΙΜΕΡΙΣΜΟΣ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΠΕΔΟ & ΤΟΜΕΑ ΔΡΑΣΗΣ

Α/Α	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ	ΑΠΟΔΟΣΗ ΟΜΙΛΟΥ (1) Α	ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΠΙΧ/ΜΑΤΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ & ΨΜ (2) Β	ΑΠΟΔΟΣΗ ΓΕΝΙΚΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΗΣ (3), (4) Γ	ΑΠΟΔΟΣΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ (5),(6),(7),(8) Δ
1	Διευθύνων Σύμβουλος της ΔΕΗ Α.Ε.	100%			
2	Επικεφαλής Επιχειρηματικών Μονάδων (ΔΝΣ ΔΕΗΑΝ, ΑνΔΝΣ/ΛΠ, ΑνΔΝΣ/ΕΔ) & ΑνΔΝΣ/ΨΜ	50%	50%		
3	Γενικοί Διευθυντές Ομίλου (ΓΔ/ΟΥ, ΓΔ/ΑΝΠΟ, ΓΔ/ΥΛ, ΓΔ/ΣΜ, ΓΔ/ΝΥΕΔ) & ΓΔ/ΔΕ	50%		50%	
4	Γενικοί Διευθυντές που υπάγονται σε Επιχειρηματική Μονάδα & στον ΑνΔΝΣ/ΨΜ	20%	30%	50%	
5	Δ/ντές ΒΟΚ Που αναφέρονται στον ΔΝΣ της ΔΕΗ Α.Ε.	50%			50%
6	Δ/ντές ΒΟΚ που αναφέρονται σε Γενικούς Δ/ντές Ομίλου & στον ΓΔ/ΔΕ(3)	20%		30%	50%
7	Δ/ντές ΒΟΚ που αναφέρονται σε Επικεφαλής Επιχειρηματικών Μονάδων & στον ΑνΔΝΣ/ΨΜ (2)	20%	30%		50%
8	Δ/ντές ΒΟΚ που αναφέρονται σε Γενικούς Δ/ντές Επιχειρηματικών Μονάδων & στους ΓΔ/ΑΕΨΣ & ΓΔ/ΗΚ (4)	20%	10%	20%	50%

Ως οικονομικοί στόχοι, για τους οποίους υπάρχουν ευρέως αποδεκτοί δείκτες αποδοτικότητας δύνανται, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, να ορισθούν το EBITDA, τα λειτουργικά κέρδη/(ζημίες) (EBIT), οι ταμειακές ροές από λειτουργική δραστηριότητα (Cash Flow from operating activities), ο καθαρός δανεισμός, η επίτευξη του στόχου κεφαλαιουχικών δαπανών (CAPEX Budget achievement) κ.λπ.

Γ2. Στρατηγικοί/Λειτουργικοί στόχοι

Οι στρατηγικοί/λειτουργικοί στόχοι σε επίπεδο Ομίλου καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και κατανέμονται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο στις εταιρείες του Ομίλου, στις Επιχειρηματικές Μονάδες, στις Ομιλικές Γενικές Διευθύνσεις και στα απευθείας υπαγόμενα σε αυτόν ΒΟΚ.

Ακολούθως, εφόσον είναι εφικτό, οι στόχοι αυτοί επιμερίζονται και κατανέμονται από τους Επικεφαλής της ΔΕΗΑΝ, των Επιχειρηματικών Μονάδων και των Ομιλικών Γενικών Διευθύνσεων στις υποκείμενες δομές τους, κ.ο.κ., διαφορετικά τίθενται στις υποκείμενες δομές ανεξάρτητοι επιμέρους στρατηγικοί/λειτουργικοί στόχοι που επηρεάζουν, όμως, έμμεσα τον αντίστοιχο στόχο της υπερκείμενης δομής. Εάν δεν είναι δυνατόν να καθορισθεί επιμέρους στόχος που να επηρεάζει είτε άμεσα είτε έμμεσα τον στόχο της υπερκείμενης δομής, τότε οι στόχοι υπερκείμενης και υποκείμενης δομής ταυτίζονται.

Οι στόχοι αυτοί πρέπει να διαθέτουν ευρύτητα, ώστε να μπορούν, είτε άμεσα είτε έμμεσα, να κατανεμηθούν στις υποκείμενες δομές. Η ποσοστιαία συμμετοχή κάθε στρατηγικού/λειτουργικού στόχου στο σύνολο της συμμετοχής της κατηγορίας αυτής (Γ2) στις μεταβλητές αποδοχές, καθορίζεται για κάθε στέλεχος από την υπερκείμενη ιεραρχία του.

Οι στόχοι αυτοί είναι σκόπιμο να μην υπερβαίνουν σε αριθμό τους τρεις κατ' ανώτατο, ένας δε εξ αυτών τίθεται μόνο σε επίπεδο Ομίλου, δεν κατανέμεται και κάθε στέλεχος ξεχωριστά έχει ως ατομικό στόχο την επίτευξη του στόχου αυτού στο σύνολό του, το δε ποσοστό συμμετοχής του στην Κατηγορία Γ2 είναι κοινό για όλα τα στελέχη και καθορίζεται από το ΔΣ κατά τη θέση του στόχου.

Ως Στρατηγικοί/Λειτουργικοί στόχοι δύνανται, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, να ορισθούν η υλοποίηση του προγράμματος παροπλισμού ή/και απόσυρσης μονάδων μη φιλικών στο περιβάλλον, η αύξηση της εγκατεστημένης ισχύος των ΑΠΕ, η πρόοδος των μελετητικών, αδειοδοτικών & κατασκευαστικών διαδικασιών εγκατάστασης νέας ισχύος ΑΠΕ, η μείωση εκπομπών CO₂ από την παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας, η μείωση του κόστους παραγωγής θερμικών σταθμών, η μείωση ποσού ανείσπρακτων οφειλών, η αύξηση του ποσοστού ικανοποίησης πελατών, η ενίσχυση μεριδίου αγοράς σε κερδοφόρα τμήματα αγοράς, η επέκταση σε νέες αγορές, η υλοποίηση υποδομών ηλεκτροκίνησης κ.α.

Γ3. Στόχοι που σχετίζονται με το περιβάλλον, την αειφορία και τη βιώσιμη ανάπτυξη

Οι στόχοι που σχετίζονται με το περιβάλλον, την αειφορία και τη βιώσιμη ανάπτυξη σε επίπεδο Ομίλου καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και τίθενται μόνο σε επίπεδο Ομίλου, δεν κατανέμονται περαιτέρω και κάθε στέλεχος ξεχωριστά έχει ως ατομικούς στόχους την επίτευξη των στόχων αυτών στο σύνολό τους.

Ως στόχοι σχετιζόμενοι με το περιβάλλον, την αειφορία και τη βιώσιμη ανάπτυξη δύνανται να ορισθούν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά οι επενδύσεις σε νέες δραστηριότητες στις περιοχές απολιγνιτοποίησης, ο αριθμός εγκαταστάσεων με πιστοποιημένα Συστήματα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης, η συμμετοχή εργαζομένων σε πρωτοβουλίες εταιρικής ευθύνης, ο αριθμός βραβεύσεων για πρωτοβουλίες σχετικές με το Περιβάλλον.

Δ. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ

Η αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων όλων των κατηγοριών διενεργείται με τη μέτρηση του βαθμού επίτευξης των ποσοτικών στόχων ή/και την εξέταση της πληρότητας υλοποίησης των ποιοτικών (στόχοι on/off), και καθορίζει το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που θα χορηγηθούν.

Ε. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΣΥΝΟΛΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΜΕΝΟΥ ΠΟΣΟΥ ΣΕ ΣΥΝΑΡΤΗΣΗ ΜΕ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ

Το συνολικό ποσοστό επίτευξης των στόχων, ανά δικαιούχο στέλεχος, υπολογίζεται ως το άθροισμα των γινομένων των ποσοστών συνεισφοράς κάθε κατηγορίας στόχων στις μεταβλητές αποδοχές επί το συνολικό ποσοστό επίτευξης των στόχων της κατηγορίας αυτής για το εν λόγω στέλεχος. Τα ανωτέρω αποτυπώνονται σχηματικά ως ακολούθως:

Συνολικό% επίτευξης στόχων=[50% x (συνολικό% επίτευξης οικονομικών στόχων)]+[40%x (συνολικό% επίτευξης στρατηγικών/λειτουργικών στόχων)] + [10% x (συνολικό % επίτευξης περιβαλλοντικών στόχων)].

Μεταβλητές αποδοχές χορηγούνται εφόσον το πιο πάνω ποσοστό υπερβαίνει το 70%. Πέραν τούτου, υπάρχει σταδιακή απόδοση του συνολικού ποσού μεταβλητών αποδοχών με γραμμική σχέση, σύμφωνα με τον ακόλουθο Πίνακα ΙΙ:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ
ΚΛΙΜΑΚΑ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
(ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΟ % ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ)

ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΣΤΟΧΩΝ (%)	ΠΟΣΟΣΤΟ ΧΟΡΗΓΟΥΜΕΝΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (%)
<70	0
70-100	30 - 100 (κατά γραμμική σχέση με το συνολικό ποσοστό επίτευξης των στόχων)
100-120	100-150 (κατά γραμμική σχέση με το συνολικό ποσοστό επίτευξης των στόχων)

Δοθέντων των ανωτέρω, το συνολικό δικαιούμενο ποσό των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών ισούται με το γινόμενο του ποσοστού των χορηγούμενων μεταβλητών αποδοχών, με βάση το δεύτερο εδάφιο της παράγραφο Α.3 του παρόντος.

ΣΤ. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΤΟΧΩΝ

1. Καθορισμός και Κατανομή Επιχειρησιακών Στόχων

- 1.1 Κατά την έγκριση του ετήσιου τακτικού προϋπολογισμού και με βάση τις στρατηγικές προτεραιότητες ή/και το Επιχειρησιακό Σχέδιο της Εταιρείας, το Διοικητικό Συμβούλιο καθορίζει τους στόχους του Ομίλου στο πλαίσιο του παρόντος Συστήματος (σύμφωνα με τις ανωτέρω ορισθείσες τρεις (3) κατηγορίες). Οι στόχοι αυτοί αποτελούν τους στόχους του Διευθύνοντος Συμβούλου.
- 1.2 Ακολούθως, ο Διευθύνων Σύμβουλος κατανέμει τους στόχους αυτούς στη ΔΕΗΑΝ, με την επιφύλαξη της παραγράφου Α.2, στις Επιχειρηματικές Μονάδες (οι Τομείς Δράσης που εποπτεύονται από Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο), στις Γενικές Διευθύνσεις (ΒΕΜ) και στις Ομιλικές Γενικές Διευθύνσεις που υπάγονται απευθείας στον Διευθύνοντα Σύμβουλο, καθώς και στα ΒΟΚ του Διευθύνοντος Συμβούλου.
- 1.3. Στη συνέχεια, ομοίως, με ανάλογη διαδικασία:
 - 1.3.1 Τίθενται οι στόχοι των Επιχειρηματικών Μονάδων, κατανέμονται στις Γενικές Διευθύνσεις τους, καθώς και στα τυχόν απευθείας υπαγόμενα σε αυτές ΒΟΚ.
 - 1.3.2 Τίθενται οι στόχοι των Γενικών Διευθύνσεων και κατανέμονται στα ΒΟΚ τους, καθώς και στους Διευθυντές εποπτείας τους.

- 1.4. Μετά το πέρας της εν λόγω διαδικασίας, η οποία χρονικά πρέπει να έχει ολοκληρωθεί το αργότερο μέσα στους πρώτους (τέσσερις) 4 μήνες του εκάστοτε έτους αναφοράς, καταρτίζεται πίνακας επιμερισμού στόχων κάθε στελέχους.

2. Αξιολόγηση Βαθμού Επίτευξης Στόχων

- 2.1 Με το πέρας κάθε έτους αναφοράς και μετά την ανακοίνωση των Οικονομικών Αποτελεσμάτων του Ομίλου προσδιορίζεται ο βαθμός επίτευξης των στόχων του Ομίλου όλων των κατηγοριών (Γ1, Γ2 και Γ3).
- 2.2 Η διαδικασία της αξιολόγησης για όλη την Εταιρεία άρχεται από την αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων του Διευθύνοντος Συμβούλου, μέσω της οποίας πιστοποιείται και ο βαθμός επίτευξης των στόχων του Ομίλου, και ακολουθεί η αξιολόγηση των υφιστάμενων αυτού στελεχών, καθοδικά και διαδοχικά, με βάση τους καταναμημένους σε αυτούς στόχους, μέχρι, το επίπεδο του Διευθυντή.

Προς το σκοπό αυτό συντάσσεται, έκθεση του βαθμού επίτευξης των στόχων του ΔΝΣ, με βάση τον προσδιορισμό της παραγράφου 2.1, η οποία υποβάλλεται μέσω της Επιτροπής Αμοιβών και Προσλήψεων προς έγκριση από το ΔΣ. Η έγκριση αυτή αποτελεί και την οριστική πιστοποίηση του βαθμού επίτευξης των στόχων του Ομίλου.

- 2.3. Ακολούθως, για κάθε δικαιούχο στέλεχος: (α) αξιολογείται ο βαθμός επίτευξης των επιμέρους στόχων του, όπως αποτυπώθηκαν στον ατομικό του πίνακα στόχων, με βάση τους δείκτες που τέθηκαν ή την εξέταση της πληρότητας υλοποίησής τους και (β) συντάσσεται και εγκρίνεται αρμοδίως έκθεση βαθμού επίτευξης στόχων.
- 2.4 Οι εκθέσεις όλων των στελεχών διαβιβάζονται στην Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών (ΓΔ/ΟΥ), από την οποία υπολογίζεται για κάθε στέλεχος το ποσό των δικαιούμενων μεταβλητών αποδοχών, βάσει του δευτέρου εδαφίου της παραγράφου 3 του κεφ. Α και σύμφωνα με τον συνολικό βαθμό επίτευξης των στόχων, δυνάμει του Πίνακα ΙΙ.
- 2.5 Ακολούθως συντάσσεται σχετικός πίνακας των αντιστοιχούντων ποσών, ο οποίος διαβιβάζεται στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων & Οργάνωσης (ΓΔ/ΑΝΠΟ) για την καταβολή των ποσών στους δικαιούχους.

Ζ. ΕΙΔΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ

1. Λήξη Σύμβασης χωρίς ανανέωση ή καταγγελία Σύμβασης για λόγους που δεν συνδέονται με υπαιτιότητα του στελέχους ή παραίτηση (με την προϋπόθεση ότι υπήρχε καλή απόδοση και τήρηση εταιρικών διαδικασιών): καταβάλλεται το ποσό του bonus του προηγούμενου έτους, εφόσον τούτο δεν έχει καταβληθεί, και επιπλέον το αναλογούν ποσοστό του bonus του έτους λύσης της Σύμβασης, με τους όρους και προϋποθέσεις της παρ. Α.1.
2. Καταγγελία σύμβασης συνδεδεμένη με υπαιτιότητα του στελέχους: Το Πρόγραμμα παύει να ισχύει για το συγκεκριμένο στέλεχος και δεν καταβάλλεται bonus.
3. Θάνατος: καταβάλλεται στους κληρονόμους το ποσό του bonus του προηγούμενου έτους, εφόσον τούτο δεν έχει καταβληθεί, και επιπλέον το αναλογούν ποσοστό του bonus του έτους λύσης της Σύμβασης.

Η. ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Η καταβολή αυξημένων μέχρι και κατά 50% μεταβλητών αποδοχών, που συνδέονται με υπερεπίτευξη στόχων, θα τύχει εφαρμογής από την στοχοθεσία του έτους 2021 και εξής, οπότε και το Σύστημα θα τύχει πλήρους εφαρμογής.
2. Ειδικώς για το έτος 2020 οι μεταβλητές αποδοχές θα χορηγηθούν σε όλα τα δικαιούχα στελέχη με βάση τη συνολική απόδοση του Ομίλου. Συγκεκριμένα ο μοναδικός στόχος του Συστήματος που τίθεται για το έτος αυτό είναι ο επαναλαμβανόμενος δείκτης EBITDA, όπως αυτός έχει αποτυπωθεί στον εγκριθέντα από το Δ.Σ. προϋπολογισμό του έτους αυτού. Για το έτος 2021 οι στόχοι θα τεθούν έως 31/7/2021.

Παρέχεται στο Διοικητικό Συμβούλιο η εξουσιοδότηση εξειδίκευσης και καθορισμού των επιμέρους όρων, της σχετικής διαδικασίας και των Οργάνων κατανομής των επιχειρησιακών στόχων, της αξιολόγησης του βαθμού επίτευξης των στόχων αυτών, καθώς και των αναγκαίων λεπτομερειών εφαρμογής του παρόντος Συστήματος Μεταβλητών Αποδοχών Στελεχών.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ
ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΩΡΕΑΝ ΔΙΑΘΕΣΗΣ ΜΕΤΟΧΩΝ ΔΕΗ (ΠΔΔΜ-ΔΕΗ)
(STOCK AWARDS)

Προοίμιο

Η θέσπιση ενός Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών (Stock Awards) στα ανώτατα και ανώτερα στελέχη της ΔΕΗ Α.Ε. και της ΔΕΗΑΝ εντάσσεται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο μακροχρόνιων κινήτρων, αποτελώντας μέρος ενός ολοκληρωμένου πακέτου αποδοχών και παροχών.

1. ΣΤΟΧΟΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Κύριος στόχος του προγράμματος είναι η επιβράβευση των στελεχών για τη συμβολή τους στην επίτευξη των μεσοπρόθεσμων στόχων του Ομίλου και η ενίσχυση της δέσμευσης και της αφοσίωσής τους.

Ενδεικτικά, στους στόχους εντάσσονται τα παρακάτω:

- Επικέντρωση των στελεχών στην επίτευξη μεσο/μακροπρόθεσμων στόχων και όχι βραχυπρόθεσμων αποτελεσμάτων και κατά συνέπεια αύξηση της αξίας του Ομίλου και της εισηγμένης Εταιρείας αυτού.
- Δέσμευση και ταύτιση των στελεχών με την Εταιρεία, μέσα από τη δημιουργία κουλτούρας «στελεχών - μετόχων».
- Βελτίωση της εικόνας της ΔΕΗ Α.Ε. στο επενδυτικό κοινό, αφού η κατοχή σημαντικού αριθμού μετοχών από στελέχη προβάλλεται ως θετικό στοιχείο, καθώς συμβάλλει στη μακροπρόθεσμη δέσμευσή τους με την Εταιρεία.
- Βελτίωση των οικονομικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας.

2. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ & ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΙΣΧΥΟΣ ΤΟΥ

2.1 Το παρόν Πρόγραμμα διέπεται από τις διατάξεις του άρθρου 114 του ν. 4548/2018 σε συνδυασμό με το άρθρο 49 του αυτού Νόμου και θα υλοποιηθεί μέσω ιδίων μετοχών της Εταιρείας.

2.2 Η περίοδος υπολογισμού του οριζόμενου στην παρ. 4 του παρόντος, Καίριου Δείκτη Απόδοσης (ΚΡΙ) είναι η περίοδος 2020-2024.

2.3 Το Πρόγραμμα είναι ετησίως επαναλαμβανόμενο και περιλαμβάνει τέσσερις (4) κύκλους, ως ακολούθως: α' κύκλος 1/1/2020 έως 31/12/2021, με διάθεση των αντίστοιχων μετοχών το

2022, β' κύκλος 1/1/2021 έως 31/12/22 με διάθεση των αντίστοιχων μετοχών το 2023, γ' κύκλος 1/1/2022 έως 31/12/23 με διάθεση των αντίστοιχων μετοχών το 2024, και τέλος δ' κύκλος 1/1/23 έως 31/12/2024, με διάθεση των αντίστοιχων μετοχών την 31η Δεκεμβρίου 2025, ημερομηνία πέρατος του Προγράμματος.

Χρόνος εκάστου κύκλου θεωρείται το χρονικό διάστημα για το οποίο υπολογίζεται η συνολική απόδοση της μετοχής μετά το οποίο διατίθενται οι αντίστοιχες μετοχές.

2.4 Η εταιρεία θα υλοποιήσει το εν λόγω Πρόγραμμα μέσω διάθεσης ιδίων μετοχών. Η απόκτηση αυτών θα γίνει βάσει των διατάξεων του άρθρου 49 του ν. 4548/2018, με τους ακόλουθους όρους και προϋποθέσεις:

- i. Ο ανώτατος αριθμός των μετοχών που μπορούν να αποκτηθούν δεν δύναται να υπερβαίνει συνολικά, για το εν λόγω Πρόγραμμα το 0,8% των μετοχών που έχουν ήδη εκδοθεί κατά την ημερομηνία της Απόφασης της Γενικής Συνέλευσης.
- ii. Ως ανώτατο και κατώτατο όριο της αξίας κτήσης των ως άνω μετοχών καθορίζονται τα δεκαεπτά (17) € και τα πέντε (5) € ανά μετοχή αντίστοιχα.
- iii. Η έγκριση απόκτησης των μετοχών κατά τα ανωτέρω ισχύει για χρονική διάρκεια είκοσι τεσσάρων (24) μηνών από την ημερομηνία της Απόφασης της Γενικής Συνέλευσης.

2.5 Το εν λόγω Πρόγραμμα αποτελεί οικειοθελή παροχή της Εταιρείας που μπορεί να τροποποιηθεί ή να ανακληθεί μονομερώς οποτεδήποτε από αυτήν.

3. ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ

Συμμετέχοντες στο πρόγραμμα είναι ο Διευθύνων Σύμβουλος, οι Αναπληρωτές ΔΝΣ, οι Γενικοί Διευθυντές και οι Διευθυντές ΒΟΚ της ΔΕΗ και της ΔΕΗΑΝ.

4. ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ-ΔΕΙΚΤΗΣ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Ως Καίριος Δείκτης Απόδοσης (KPI) ενεργοποίησης και μέτρησης της αποδοτικότητας ορίζεται, για τις ανάγκες του παρόντος Προγράμματος, η Συνολική Απόδοση της Μετοχής της Εταιρείας (Total Shareholder Return), καθώς ο εν λόγω αριθμοδείκτης είναι άμεσα συνδεδεμένος με τη συνολική αποδοτικότητα της εισηγμένης Εταιρείας.

Η Συνολική Απόδοση της Μετοχής της Εταιρείας (TSR) υπολογίζεται ως ακολούθως:

$$TSR = [(P_1 - P_0) + \mu] / P_0 \text{ όπου,}$$

- P₀**: η τιμή κλεισίματος της μετοχής την 31^η Δεκεμβρίου του προηγούμενου έτους από την έναρξη ενός κύκλου αναφοράς (έτος v-1),
- P₁**: η τιμή κλεισίματος της μετοχής την 31^η Δεκεμβρίου του δεύτερου έτους (έτους ωρίμανσης) του κύκλου αναφοράς (έτος v+1),
- μ**: το άθροισμα τυχόν διανεμηθέντων μερισμάτων των ετών του κύκλου αναφοράς (έτη v & v+1)

Ο καθορισμός του, προς επίτευξη κατά τα ανωτέρω, στόχου που ενεργοποιεί το Πρόγραμμα για κάθε κύκλο, πραγματοποιείται, με την επιφύλαξη της παραγράφου 9, με Απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο εξουσιοδοτείται να καθορίζει τους εν λόγω στόχους καθώς και τους στόχους υπερεπίτευξης λαμβάνοντας υπόψη:

- α. τη Συνολική Απόδοση της Μετοχής της Εταιρείας (**Total Shareholder Return, TSR**), για τη διάθεση αριθμού μετοχών που ισούται με το 0.1% του συνολικού αριθμού μετοχών (επίτευξη στόχων στο 100%) και επιπλέον
- β. **ρήτρα αειφορίας και βιώσιμης ανάπτυξης** για τη διάθεση αριθμού μετοχών που υπερβαίνει το 0.1% του συνολικού αριθμού αυτών (επίτευξη στόχων μεγαλύτερη του 100%).

Τέλος παρέχεται στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας η εξουσιοδότηση, κατόπιν εισηγητικής πρότασης της Επιτροπής Αμοιβών και Προσλήψεων να ορίσει με Απόφασή του διαφορετικούς η/και πρόσθετους Καίριους Δείκτες Αποδοτικότητας (KPI's).

5. ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ

- Πριν την εκκίνηση κάθε κύκλου του Προγράμματος προσδιορίζονται οι στόχοι του κύκλου, η δε διάθεση μετοχών συντελείται εφόσον έχουν επιτευχθεί οι συγκεκριμένοι στόχοι στις 31/12 του δεύτερου έτους (έτους ωρίμανσης) του εν λόγω κύκλου.
- Ο συνολικός αριθμός μετοχών προς διάθεση εκάστου κύκλου επιλέγεται να αποτελεί το 0.1% του συνολικού αριθμού μετοχών της Εταιρείας, ήτοι 232.000 μετοχές (232.000.000 x 0.1%).
- Προβλέπεται επίσης η διάθεση μεγαλύτερου αριθμού μετοχών σε περίπτωση υπερεπίτευξης των στόχων, με ανώτατο όριο το 0,2% ανά κύκλο, με τη χρήση της παρακάτω κλίμακας αξιολόγησης:

Συνολικό % επίτευξης στόχων	% του συνολικού αριθμού μετοχών	Αριθμός μετοχών προς διάθεση
100%	0.10%	232.000
>100% -110% (υπερεπίτευξη)	0.13%	301.600
>110% -120% (υπερεπίτευξη)	0.20%	464.000

6. ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΜΕΤΟΧΩΝ ΑΝΑ ΙΕΡΑΡΧΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ & ΡΟΛΟ

Το πρόγραμμα επιβραβεύει την ομαδικότητα και τη συνολική συνεισφορά των στελεχών στο αποτέλεσμα και για το λόγο αυτό υιοθετείται η ισόποση κατανομή των μετοχών μεταξύ των στελεχών του ίδιου επιπέδου.

Η κατανομή παρουσιάζεται στον ακόλουθο πίνακα και αφορά στα στελέχη που κατέχουν τις παρακάτω θέσεις ευθύνης κατά την έναρξη του Προγράμματος, ενώ το ποσοστό των μετοχών που αναλογεί σε κάθε κατηγορία δικαιούχων δεν διαφοροποιείται σε περίπτωση υπερεπίτευξης:

Κατηγορίες Δικαιούχων	% εκ των μετοχών προς διάθεση
1 Διευθύνων Σύμβουλος της ΔΕΗ Α.Ε.	6%
2 ΔΝΣ ΔΕΗΑΝ, ΑνΔΝΣ ΔΕΗ, Γενικοί Διευθυντές	50%
3 Διευθυντές ΒΟΚ (ΔΕΗ & ΔΕΗΑΝ)	44%

Σε περίπτωση που κάποιος από τους παραπάνω δικαιούχους αναλάβει θέση ευθύνης κατά τη διάρκεια ενός κύκλου του Προγράμματος και όχι στην αρχή αυτού, τότε, ανάλογα με τη χρονική στιγμή που θα ενταχθεί σε αυτόν, θα λάβει αναλογία του συνολικού αριθμού των μετοχών που δικαιούται (Αναλογία Μετοχών (Α.Μ.) = αριθμός ημερών / 730).

Τελευταία ένταξη σε συγκεκριμένο κύκλο του Προγράμματος ορίζεται η 30^η Ιουνίου του δεύτερου έτους ωρίμανσης του κύκλου αυτού.

Ο υπολογισμός των διανεμόμενων μετοχών κάθε κατηγορίας δικαιούχων ενός κύκλου πραγματοποιείται, διαδοχικά, ως εξής:

- i. Υπολογίζεται ο αριθμός των δικαιούμενων μετοχών του ΔΝΣ της ΔΕΗ Α.Ε. Εάν δεν δικαιούται το σύνολο των μετοχών του κύκλου, λόγω συμμετοχής του σε τμήμα αυτού, υπολογίζεται ο αριθμός μετοχών που του αναλογεί, με αριθμητική στρογγυλοποίηση, ως εξής: $(M = AM \times \text{αριθμό δικαιούμενων μετοχών})$. Τυχόν μετοχές που περισσεύουν μεταφέρονται στην Κατηγορία 3.
- ii. Διαιρείται ο αριθμός των προς διανομή μετοχών της Κατηγορίας 2 (A) με τον συνολικό αριθμό των δικαιούχων (X) και προκύπτει ο αρχικός αριθμός μετοχών ανά δικαιούχο (α).
- iii. Για το μέρος των δικαιούχων (Y) που λαμβάνουν ποσοστό του πιο πάνω αποτελέσματος, λόγω συμμετοχής τους σε τμήμα του συγκεκριμένου κύκλου, υπολογίζεται ο αριθμός μετοχών που τους αναλογεί, με αριθμητική στρογγυλοποίηση, ως εξής: $(M1...Y = AM1...Y \times \alpha)$.
- iv. Το άθροισμα των μετοχών της προηγούμενης περίπτωσης (B = $\Sigma M1...Y$) αφαιρείται από το A και προκύπτει ο συνολικός αριθμός μετοχών προς διάθεση ($\Gamma = A - B$) στους δικαιούχους της Κατηγορίας

2 με πλήρη συμμετοχή στον κύκλο του προγράμματος, οι οποίοι προσδιορίζονται, ως εξής ($Z = X - Y$).

- v. Ο αριθμός Γ' διαιρείται με τον αριθμό των δικαιούχων της Κατηγορίας 2 με πλήρη συμμετοχή στον κύκλο του προγράμματος (Z) και υπολογίζεται, χωρίς στρογγυλοποίηση, ο αριθμός μετοχών που τους αναλογεί. Τυχόν μετοχές που περισσεύουν μεταφέρονται στην Κατηγορία 3.
- vi. Επαναλαμβάνονται τα βήματα ii έως v για την Κατηγορία 3. Τυχόν μετοχές που περισσεύουν στην Κατηγορία αυτή δεν διανέμονται, αλλά αποτελούν αποθεματικό για τον επόμενο κύκλο του προγράμματος, κ.ο.κ.

7. ΟΡΟΙ & ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΜΕΤΟΧΩΝ

- i. Η ολοκλήρωση εκάστου κύκλου του Προγράμματος επέρχεται στο τέλος του δεύτερου έτους του κύκλου και, εφόσον έχουν επιτευχθεί οι στόχοι που έχουν τεθεί, οι μετοχές χορηγούνται εντός του επομένου έτους του κύκλου αυτού.
- ii. Οι μετοχές που θα διατίθενται στους αντίστοιχους Δικαιούχους θα είναι κοινές ονομαστικές μετοχές με δικαίωμα ψήφου, θα ανήκουν στην ίδια κατηγορία με τις υφιστάμενες μετοχές της Εταιρείας και θα ενσωματώνουν όλα τα δικαιώματα που προβλέπονται στο Ν. 4548/2018 και στο Καταστατικό της Εταιρείας (δικαίωμα απόληψης μερίσματος, δικαίωμα προτίμησης, δικαίωμα ψήφου κ.λπ.).
- iii. Απαγορεύεται στους δικαιούχους να μεταβιβάσουν τις κατά τα ανωτέρω αποκτηθείσες μετοχές για χρονικό διάστημα τουλάχιστον έξι (6) μηνών από της ημερομηνίας κτήσης τους.

8. ΕΙΔΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ

- i. Λήξη σύμβασης χωρίς ανανέωση ή καταγγελία Σύμβασης για λόγους που δεν συνδέονται με υπαιτιότητα του στελέχους (με την προϋπόθεση ότι υπήρχε καλή απόδοση, τήρηση εταιρικών διαδικασιών): εφόσον έχει περάσει η περίοδος συγκεκριμένου κύκλου, ο δικαιούχος λαμβάνει όλες τις μετοχές που ήταν προγραμματισμένες να του χορηγηθούν για τον κύκλο αυτό, και επιπλέον, το αναλογούν ποσοστό μετοχών του επόμενου κύκλου, ανεξαρτήτως χρόνου συμμετοχής σε αυτόν.
- ii. Καταγγελία σύμβασης συνδεδεμένη με υπαιτιότητα του στελέχους: Το Πρόγραμμα παύει να ισχύει για το συγκεκριμένο στέλεχος και δεν χορηγούνται μετοχές.
- iii. Παραίτηση (με την προϋπόθεση ότι υπήρχε καλή απόδοση, τήρηση εταιρικών διαδικασιών): εφόσον έχει περάσει η περίοδος

συγκεκριμένου κύκλου, ο δικαιούχος λαμβάνει όλες τις μετοχές που ήταν προγραμματισμένες να του χορηγηθούν για τον κύκλο αυτό, ενώ δεν χορηγούνται μετοχές επόμενου κύκλου.

- iv. **Θάνατος:** για τους δικαιούχους, για τους οποίους είχε παρέλθει η περίοδος συγκεκριμένου κύκλου πριν το θάνατο, οι νόμιμοι κληρονόμοι λαμβάνουν όλες τις μετοχές που ήταν προγραμματισμένες να του χορηγηθούν για τον κύκλο αυτό, και επιπλέον, το αναλογούν ποσοστό μετοχών του επόμενου κύκλου, μέχρι την προηγούμενη της ημέρας επέλευσης του θανάτου, ανεξαρτήτως χρόνου συμμετοχής σε αυτόν.

9. ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

- i. Με Απόφαση Διοικητικού Συμβουλίου τίθενται οι, κατά την παράγραφο 4 του παρόντος, στόχοι του Προγράμματος για τους κύκλους που έχουν ήδη εκκινήσει κατά την 01/01/2020 και την 01/01/2021.
- ii. Η διάθεση αριθμού μετοχών που υπερβαίνει το 0.1% του συνολικού αριθμού αυτών (επίτευξη στόχων μεγαλύτερη του 100%), θα τύχει εφαρμογής από τον κύκλο του προγράμματος που έχει εκκινήσει την 01.01.2021, για τον οποίο θα τεθούν από το Δ.Σ. και στόχοι με ρήτρα αειφορίας και βιώσιμης ανάπτυξης έως 31/07/2021.

Παρέχεται στο Διοικητικό Συμβούλιο η εξουσιοδότηση καθορισμού σχετικών διαδικαστικών θεμάτων, της εκάστοτε συνθήκης ενεργοποίησης κάθε κύκλου του Προγράμματος, τυχόν λεπτομερειών εφαρμογής αυτού καθώς και των επιμέρους όρων αυτού.