



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Απόφαση Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της

Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων & Οργάνωσης

Νοέμβριος 2022

Πίνακας περιεχομένων

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	1
Πίνακας περιεχομένων	2
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι - ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΤΑΘΕΡΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΕΗ (ΣΣΑΣ ΔΕΗ).....	9
Α. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ	9
Β. ΣΚΟΠΟΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ	9
Γ. ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ	9
Δ. ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ & ΑΓΟΡΑ-ΣΤΟΧΟΣ.....	9
Ε. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ / ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ	10
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ - ΣΥΣΤΗΜΑ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΕΗ (ΣΜΑΣ ΔΕΗ)	11
Α. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ	11
Β. ΠΛΑΙΣΙΟ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	12
Γ. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΣΤΟΧΩΝ	13
Γ1. Οικονομικοί στόχοι	13
Γ2. Στρατηγικοί/Λειτουργικοί στόχοι	15
Γ3. Στόχοι που σχετίζονται με το περιβάλλον, την αειφόρο και τη βιώσιμη ανάπτυξη	15
Δ. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ	16
Ε. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΣΥΝΟΛΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΜΕΝΟΥ ΠΟΣΟΥ ΣΕ ΣΥΝΑΡΤΗΣΗ ΜΕ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ	16
ΣΤ. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΤΟΧΩΝ	17
Ζ. ΕΙΔΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ.....	18
Η. ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	18
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ - ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΩΡΕΑΝ ΔΙΑΘΕΣΗΣ ΜΕΤΟΧΩΝ ΔΕΗ (ΠΔΔΜ-ΔΕΗ) (Stock Awards)	19



1.	ΣΤΟΧΟΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	19
2.	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ & ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΙΣΧΥΟΣ ΤΟΥ	19
3.	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ	20
4.	ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ-ΔΕΙΚΤΗΣ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	20
5.	ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ	21
6.	ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΜΕΤΟΧΩΝ ΑΝΑ ΙΕΡΑΡΧΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ & ΡΟΛΟ	21
7.	ΟΡΟΙ & ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΜΕΤΟΧΩΝ	22
8.	ΕΙΔΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ	22
9.	ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	23

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφεξής «Πολιτική») ορίζει το πλαίσιο λειτουργίας της εταιρείας με την επωνυμία «Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού Ανώνυμη Εταιρεία» (εφεξής «Εταιρεία») σχετικά με τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της (εφεξής «Δ.Σ.»). Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων Αμοιβών και Προσλήψεων εισηγήθηκε προς το Δ.Σ. για την κατάρτιση της Πολιτικής, η Πολιτική προ-εγκρίθηκε από το Δ.Σ. και εγκρίθηκε με την από _/_/2022 Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας και ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της, εκτός αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης λόγω ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών επί τη βάση των οποίων καταρτίστηκε.

Η παρούσα Πολιτική αποτελεί συμπλήρωση των ρυθμίσεων της Πολιτικής Αποδοχών, όπως αυτή έχει διαμορφωθεί δυνάμει των σχετικών Αποφάσεων της Γενικής Συνέλευσης της Εταιρείας της 4ης Ιουνίου 2021 και λαμβάνει υπόψη τις σχετικές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες, τον νόμο 4548/2018 για την αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών, τον νόμο 4706/2020 για την Εταιρική Διακυβέρνηση, τις διατάξεις του καταστατικού της Εταιρείας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που η Εταιρεία έχει επιλέξει να ακολουθεί.

Παρέχεται η εξουσιοδότηση στο 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 διατίθεται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας www.dei.gr

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική αυτή εφαρμόζεται στις αμοιβές των Μελών ΔΣ της εταιρείας, εκτελεστικών και μη.

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),

Σκοπός

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 η Εταιρεία 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 μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με τα συμφέροντα των μετόχων.

Η Εταιρεία έχει λάβει τα ακόλουθα μέτρα με σκοπό την αποφυγή και τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων:

- Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. δεν συμμετέχουν στη συζήτηση και λήψη απόφασης του Δ.Σ. που αφορά στις ατομικές ενός εκάστου αποδοχές (σταθερές και μεταβλητές)
- Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. απέχουν της ψηφοφορίας στη συνεδρίαση του Δ.Σ. για την

οριστικοποίηση του ύψους των προτεινόμενων μεταβλητών αμοιβών τους για έγκριση από τη Γενική Συνέλευση.

- 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.

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 μέλη του Δ.Σ.. 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.

Αναφορικά με τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, προβλέπονται τα ακόλουθα:

3. Αποδοχές και Παροχές Μελών Δ.Σ.

3.1. Αποδοχές και Παροχές μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.

3.1.1. Πακέτο αποδοχών και παροχών

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

- Το μικτό ποσό ΕΥΡΩ 600 ανά συνεδρίαση Δ.Σ.
- Πρόσθετη παροχή: 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 τακτικό προσωπικό της Εταιρείας,

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

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

(α) μικτό ποσό ύψους ΕΥΡΩ 13.000 για τον Πρόεδρο της Επιτροπής και ΕΥΡΩ 11.000 για τα μέλη ετησίως και (β) μικτό ποσό ανά συνεδρίαση Επιτροπής, ύψους ΕΥΡΩ 400.

Το συνολικό ποσό των ως άνω καταβολών συμμετοχής σε Επιτροπές Δ.Σ. δεν μπορεί να υπερβαίνει, για τον Πρόεδρο και κάθε μέλος Επιτροπής, το μικτό ποσό των ΕΥΡΩ 23.000 ετησίως.

3.1.2. 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 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.

3.2. Αποδοχές και Παροχές Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.

3.2.1. Πακέτο αποδοχών και παροχών

Οι μορφές των αποδοχών και παροχών που δύναται να καταβληθούν 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. 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), σύμφωνα με το επισυναπτόμενο Παράρτημα Ι.
- Ετήσιες μεταβλητές αποδοχές (bonus): Το εν λόγω ποσό καθορίζεται μέσω του Συστήματος Μεταβλητών Αποδοχών Στελεχών (ΣΜΑΣ), σύμφωνα με το επισυναπτόμενο Παράρτημα ΙΙ.
- 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), σύμφωνα με το επισυναπτόμενο ως Παράρτημα ΙΙΙ, Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών (ΠΔΔΜ). Το Δ.Σ. εξουσιοδοτείται να καθορίσει τυχόν λεπτομέρειες εφαρμογής του Προγράμματος αυτού, καθώς και την εκάστοτε συνθήκη ενεργοποίησης κάθε κύκλου του Προγράμματος, σύμφωνα με τις προβλέψεις αυτού.
- 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.
- Πρόσθετη παροχή: 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 600 ανά συνεδρίαση Δ.Σ.

Επιπρόσθετα, στα Εκτελεστικά μέλη των Επιτροπών του Δ.Σ. της Εταιρείας, καταβάλλεται

(α) μικτό ποσό ύψους ΕΥΡΩ 13.000 για τον Πρόεδρο της Επιτροπής και ΕΥΡΩ 11.000 για τα μέλη ετησίως και

(β) μικτό ποσό ανά συνεδρίαση Επιτροπής, ύψους ΕΥΡΩ 400.

Το συνολικό ποσό των ως άνω καταβολών συμμετοχής σε Επιτροπές Δ.Σ. δεν μπορεί να υπερβαίνει, για τον Πρόεδρο και κάθε μέλος Επιτροπής, το μικτό ποσό των ΕΥΡΩ 23.000 ετησίως.

Περιπτώσεις αναβολής καταβολής (malus) και επιστροφής αποδοχών (Clawback)

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.

4.3 Συμβάσεις εργασίας εκτελεστικών μελών ΔΣ

Οι συμβάσεις εργασίας των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. είναι συμβάσεις ορισμένου χρόνου τριετούς διάρκειας, με όρους εναρμονισμένους με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Παράρτηματα (αποτελούν αναπόσπαστα τμήματα της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών):

- Παράρτημα Ι: Σύστημα Σταθερών Αποδοχών Στελεχών ΔΕΗ (ΣΣΑΣ ΔΕΗ)
- Παράρτημα ΙΙ: Σύστημα Μεταβλητών Αποδοχών Στελεχών ΔΕΗ (ΣΜΑΣ ΔΕΗ)
- Παράρτημα ΙΙ: Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών ΔΕΗ (ΠΔΔΜ-ΔΕΗ)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι - ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΤΑΘΕΡΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΕΗ (ΣΣΑΣ ΔΕΗ)

Προοίμιο

Το Σύστημα Σταθερών Αποδοχών («Σύστημα») έχει σχεδιαστεί ώστε να είναι απλό και κατανοητό, να ανταποκρίνεται στις ανάγκες στελέχωσης της Εταιρείας διασφαλίζοντας την ανταγωνιστικότητα με την αγορά αλλά και τη δίκαιη ανταμοιβή και αναγνώριση του κάθε εργαζόμενου, με γνώμονα τα καθήκοντα που προβλέπει η θέση ευθύνης αλλά και την προστιθέμενη αξία που αυτή φέρνει στην εταιρεία.

A. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

Με βάση το ΣΣΑ των στελεχών της ΔΕΗ, για τον καθορισμό του βασικού μισθού λαμβάνονται υπ' όψιν:

- το επίπεδο της θέσης στο σύστημα διαβάθμισης / βαθμονόμησης της Εταιρείας,
- το μισθολογικό μέσο εύρος των αντίστοιχων θέσεων σε παρόμοιου μεγέθους και βεληνεκούς Εταιρείες στην Ελληνική και Ευρωπαϊκή Αγορά Εργασίας,
- η σχετική εμπειρία και οι απαιτούμενες ικανότητες / δεξιότητες του εργαζομένου που καλείται να καλύψει τη θέση,
- η ατομική απόδοση του στελέχους βάσει των απαιτήσεων της θέσης του.

B. ΣΚΟΠΟΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

Πρωταρχικός στόχος του Συστήματος είναι η προσέλκυση, διακράτηση και ανταμοιβή των αξιόλογων υπαλλήλων, καθώς και η δημιουργία κινήτρου, αισθήματος δικαιοσύνης και ικανοποίησης των εργαζόμενων, ώστε να τους καταστήσει αρωγούς της προσπάθειας της Εταιρείας να εκπληρώσει τους μεσο-/μακροπρόθεσμους στόχους του, σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο και άκρως ανταγωνιστικό περιβάλλον, τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στην ευρύτερη αγορά της Ενέργειας.

Γ. ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ

Το Σύστημα βασίζεται στην κατηγοριοποίηση των θέσεων ανά στάθμη ιεραρχίας και βαρύτητα θέσης, προκειμένου από τη μία να εκφράζει ξεκάθαρα τη βαθμονόμηση των θέσεων εντός της Εταιρείας, και από την άλλη να είναι σύγχρονο, συγκρίσιμο και ανταγωνιστικό με τις αντίστοιχου μεγέθους και βεληνεκούς Εταιρείες στην Ελληνική και Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. («αγορά - στόχος»)

Κατ' αυτό τον τρόπο, το Σύστημα υποστηρίζει την Εταιρεία στο να επενδύσει στρατηγικά σε ρόλους / δεξιότητες που είναι καθοριστικές για την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων της και οι οποίοι ενδεχομένως να βρίσκονται σε έλλειψη ή πολύ μεγάλη ζήτηση στην αγορά εργασίας, και καθιστά την Εταιρεία ελκυστική σε υποψήφια στελέχη της αγοράς.

Δ. ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ & ΑΓΟΡΑ-ΣΤΟΧΟΣ

Η αγορά-στόχος καθορίζεται από τις αντίστοιχου μεγέθους και βεληνεκούς εταιρείες στην Ελληνική αγορά εργασίας, με τις οποίες ανταγωνίζεται η Εταιρεία για τα υψηλού επιπέδου ταλέντα, που θα κληθούν να αναλάβουν άμεσα ή μελλοντικά θέσεις κρίσιμες για την επίτευξη των στόχων της.

Η στρατηγική αμοιβών της Εταιρείας υπαγορεύει οι ανταμοιβές των στελεχών της εκάστοτε βαθμολογικής βαθμίδας να κυμαίνονται στο μέσο εύρος της αντίστοιχης βαθμίδας της αγοράς στόχου, βάσει των εκάστοτε τρεχόντων στοιχείων / δεδομένων της αγοράς.

Ε. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ / ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η μισθολογική εξέλιξη των στελεχών μπορεί να οφείλεται είτε σε ανάληψη θέσης που βρίσκεται σε υψηλότερη Βαθμίδα (προαγωγή) είτε σε αλλαγή μισθού εντός του μισθολογικού εύρους της τρέχουσας Βαθμίδας (αύξηση).

Η πρώτη αφορά σε μετακίνηση μέσω προαγωγής σε θέση μεγαλύτερης ευθύνης και βαρύτητας, και είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την ανάληψη μιας τέτοιας θέσης που βρίσκεται σε υψηλότερη Βαθμίδα.

Η δεύτερη αφορά σε εξέλιξη εντός του μισθολογικού εύρους της κάθε Βαθμίδας και εξαρτάται από παράγοντες όπως η αξιολόγηση της επίδοσης του κάθε στελέχους, σύμφωνα με δείκτες απόδοσης και ανάπτυξης, καθώς και η ανταγωνιστικότητα της αμοιβής της θέσης του με την αγορά-στόχο, κατόπιν συγκριτικής αξιολόγησης αυτής με τα επίπεδα της αγοράς. Επίσης, αλλαγή μισθού άνευ προαγωγής μπορεί να οφείλεται σε τιμαριθμική αναπροσαρμογή όταν ισχύουν οι ανάλογες συνθήκες και εφαρμόζεται συνολικά.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ - ΣΥΣΤΗΜΑ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΕΗ (ΣΜΑΣ ΔΕΗ)

Προοίμιο

Το παρόν Σύστημα Μεταβλητών Αποδοχών 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 που δεν διέπονται από τον ΚΚΠ ΔΕΗ.

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.
- iii. Χορηγούνται στα στελέχη που απασχολούνται στην Εταιρεία στις 31.12 του έτους αναφοράς

Ως ημέρες πραγματικής άσκησης καθηκόντων μετά τη 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., οι Βοηθοί Διευθυντές / Διευθυντές Κλάδου ως και τα αντίστοιχα στελέχη των θυγατρικών Εταιριών της ΔΕΗ, υπό την προϋπόθεση της υιοθέτησης ανάλογης Πολιτικής και Συστήματος Μεταβλητών Αποδοχών από αυτήν, μέσω σχετικής Απόφασης της Γενικής της Συνέλευσης.

3. Ποσά Μεταβλητών Αποδοχών

Το Ποσό - στόχος 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. Για τους Βοηθούς Διευθυντές / Διευθυντές Κλάδου εκτός ΚΚΠ ΔΕΗ το ποσό -στόχος των μεταβλητών αποδοχών ορίζεται στο 20% των ετήσιων μικτών τακτικών αποδοχών τους.

Με την παρούσα Πολιτική καθορίζεται η δυνατότητα προσαύξησης του κατά τα ανωτέρω Ανώτατου Ποσού των Μεταβλητών Αποδοχών έως και κατά 50% σε περίπτωση υπερέπιτευξης (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%

Το ανωτέρω ποσοστά συνεισφοράς κάθε κατηγορίας στόχου στο τελικό αποτέλεσμα δύνονται να αναπροσαρμόζονται με Απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν εισηγητικής πρότασης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων 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 οθροιστικώς με 100%, η δε κλίμακα μέτρησης του βαθμού επίτευξης των μετρήσιμων στόχων είναι 100βάθμιο.

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. Ακολουθώντας, 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 καθορισθεί 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.

Πίνακας 1

ΕΠΙΜΕΡΙΣΜΟΣ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΠΕΔΟ & ΤΟΜΕΑ ΔΡΑΣΗ

	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ	ΑΠΟΔΟΣΗ ΟΜΙΛΟΥ	ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ & ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΑΠΟΔΟΣΗ ΓΕΝΙΚΗΣ Δ/ΝΣΗΣ	ΑΠΟΔΟΣΗ Δ/ΝΣΗΣ
		(1)	(2)	(3), (4)	(5),(6),(7), (8)
		A	B	Γ	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	20%		30%	50%
7.	Δ/ντές ΒΟΚ που αναφέρονται σε Επικεφαλής Επιχειρηματικών Μονάδων & στον ΑνΔΝΣ/ΨΜ	20%	30%		50%
8.	Δ/ντές ΒΟΚ που αναφέρονται σε Γενικούς Δ/ντές Επιχειρηματικών Μονάδων & στους ΓΔ/ΑΕΨΣ & ΓΔ/ΗΚ	20%	10%	20%	50%

9	Βοηθοί Διευθυντές / Διευθυντές Κλάδου	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.λ.π.

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 πρόοδος των μελετητικών, αδειοδοτικών & κατασκευαστικών διαδικασιών εγκατάστασης νέων Μονάδων Παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας, η αύξηση της εγκατεστημένης ισχύος των ΑΠΕ, η πρόοδος των μελετητικών, αδειοδοτικών & κατασκευαστικών διαδικασιών εγκατάστασης νέος 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.ο.κ..

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

Οι στόχοι που σχετίζονται με το περιβάλλον, την αειφόρο 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 αειφόρο 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 βραβείσεων 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% χ (συνολικό% επίτευξης οικονομικών στόχων)]+[40%χ (συνολικό% επίτευξης στρατηγικών/λειτουργικών στόχων)]+ [10% χ (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 II:

ΠΙΝΑΚΑΣ 11

ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
(ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΟ% ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ)

ΚΛΙΜΑΚΑ
ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ

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 παραγράφου 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:

- Τίθενται οι στόχοι των Επιχειρηματικών Μονάδων, κατανέμονται στις Γενικές Διευθύνσεις τους, καθώς και στα τυχόν απευθείας υπαγόμενα σε αυτές ΒΟΚ.
- Τίθενται οι στόχοι των Γενικών Διευθύνσεων και κατανέμονται στα ΒΟΚ τους, καθώς και στους Διευθυντές εποπτείας τους.
- Τίθενται οι στόχοι των Διευθυντών και κατανέμονται στους Βοηθούς Διευθυντές / Διευθυντές Κλάδου
- 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 καταρτίζεται πίνακας αναφοράς, επιμερισμού στόχων κάθε στελέχους.

2. Αξιολόγηση Βαθμού Επίτευξης Στόχων

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).

2.1 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 καταναμεμένους σε αυτούς στόχους, μέχρι, το επίπεδο του Βοηθού Διευθυντή/ Διευθυντή Κλάδου.

Προς τον 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 Υποψηφιοτήτων Αμοιβών και Προσλήψεων προς έγκριση από το Δ.Σ.. Η έγκριση αυτή αποτελεί και την οριστική πιστοποίηση του βαθμού επίτευξης των στόχων του Ομίλου.

- 2.2 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.
- 2.3 Οι εκθέσεις όλων των στελεχών διαβιβάζονται στη 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.
- 2.4 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 συνδεόμενη 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

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 ΙΙΙ - 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 ΑΕ. 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 μέσο/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 ΑΕ. 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 (ΚΡΔ) 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 31/12/2022 με διάθεση των αντίστοιχων μετοχών το 2023, γ' κύκλος 1/1/2022 έως 31/12/2023 με διάθεση των αντίστοιχων μετοχών το 2024, και τέλος δ' κύκλος 1/1/2023 έως 31/12/2024, με διάθεση των αντίστοιχων μετοχών την 31η Δεκεμβρίου 2025, ημερομηνία πέρατος του Προγράμματος.

Χρόνος ολοκλήρωσης 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.

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 (ΚΡΙ) 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:

$TSR = [(P1 - P_0) + \mu] / P_0$ όπου,

P₀: η τιμή κλεισίματος της μετοχής την 31η Δεκεμβρίου του προηγούμενου έτους από την έναρξη ενός κύκλου αναφοράς (έτος v-1),

P₁ η τιμή κλεισίματος της μετοχής την 31η Δεκεμβρίου του δεύτερου έτους (έτος 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 Υποψηφιοτήτων, Αμοιβών και Προσλήψεων να ορίσει με Απόφασή του διαφορετικούς η/και πρόσθετους Καίριους Δείκτες Αποδοτικότητας (ΚΡΙ'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 στις 4.6.2021, ημερομηνία έγκρισης της προηγούμενης Πολιτικής Αποδοχών από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, 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% στόχων	επίτευξης	% 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 τον 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
Διευθύνων Σύμβουλος της ΔΕΗ ΑΕ.	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 30η 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 (Α) με τον συνολικό αριθμό των δικαιούχων (Χ) και προκύπτει ο αρχικός αριθμός μετοχών ανά δικαιούχο (ο).
- iii. Για το μέρος των δικαιούχων (Υ) 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: $(M1...Y = AM1...Y \times \text{ο})$.
- iv. Το άθροισμα των μετοχών της προηγούμενης περίπτωσης $(B = \Sigma M1...Y)$ αφαιρείται από το Α 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 (Ζ) 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

- 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.
- 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 στον Ν. 4548/2018 και στο Καταστατικό της Εταιρείας (δικαίωμα απόληψης μερίσματος, δικαίωμα προτίμησης, δικαίωμα ψήφου κ.λ.π.).
- 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

- 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 ολοκλήρωσης 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.
- Καταγγελία σύμβασης συνδεόμενη με υπαιτιότητα του στελέχους: Το Πρόγραμμα παύει να ισχύει για το συγκεκριμένο στέλεχος και δεν χορηγούνται μετοχές.
- Παραίτηση (με την προϋπόθεση ότι υπήρχε καλή απόδοση, τήρηση εταιρικών διαδικασιών): εφόσον έχει περάσει η περίοδος ολοκλήρωσης συγκεκριμένου κύκλου, ο δικαιούχος λαμβάνει όλες τις μετοχές που ήταν προγραμματισμένες να του χορηγηθούν για τον κύκλο αυτό, ενώ δεν χορηγούνται μετοχές επόμενου κύκλου.
- Θάνατος: για τους δικαιούχους, για τους οποίους είχε παρέλθει η περίοδος ολοκλήρωσης συγκεκριμένου κύκλου πριν τον 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

- 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.
- 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.