

ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, Τ.Κ. 117 43 – ΑΘΗΝΑ
Αρ.ΜΑΕ : 41268/01/Β/98/411, ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ 3089701000
Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

ΑΠΟΣΠΑΣΜΑ ΠΡΑΚΤΙΚΟΥ Νο 60

ΤΗΣ ΤΑΚΤΙΚΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΜΕΤΟΧΟΥ ΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ «**ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΔΙΑΝΟΜΗΣ ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΑΕ {ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ}**».

Στην Αθήνα σήμερα, την 16^η Ιουνίου 2021, ημέρα Τετάρτη και ώρα 09.00' στα γραφεία της Εταιρίας, που βρίσκονται στην Αθήνα, επί των οδών Περραιβού αρ. 20 και Καλλιρρόης αρ. 5, συνήλθε σε Τακτική Γενική Συνέλευση, ο μοναδικός μέτοχος της Εταιρείας με την επωνυμία «**ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΔΙΑΝΟΜΗΣ ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΑΕ {ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ}**».

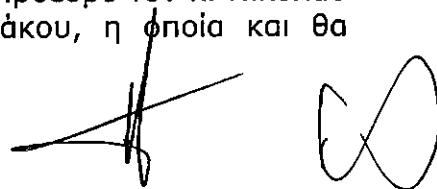
Ο κ. Νικόλαος Μπακατσέλος, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) της Εταιρείας, ο οποίος εκτελεί προσωρινά χρέη Προέδρου, σύμφωνα με το άρθρο 27 του Καταστατικού, κήρυξε την έναρξη της συνεδρίασης και προσέλαβε ως προσωρινή Γραμματέα την κ. Χαρίκλεια Νάκου.

Η παρούσα Τακτική Γενική Συνέλευση συγκαλείται νόμιμα, μετά από πρόσκληση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας δια της με αριθ. 1628/27.5.2021 απόφασής του, χωρίς την τήρηση των διατυπώσεων σύγκλησης και δημοσιότητας, δεδομένου ότι σε αυτήν παρίσταται ο μοναδικός μέτοχος της Εταιρίας που εκπροσωπεί το 100% του καταβεβλημένου Μετοχικού Κεφαλαίου της (καθολική Γενική Συνέλευση).

Συγκεκριμένα, τον μοναδικό μέτοχο εκπροσωπεί στην παρούσα Τακτική Γενική Συνέλευση ο κ. Γεώργιος Στάσης, Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της ΔΕΗ Α.Ε., ως νόμιμος εκπρόσωπος κατ' άρθρο 14 του ισχύοντος Καταστατικού της, η οποία παρίσταται με τις παρακάτω μετοχές.

Μέτοχος	Μετοχές	Ψήφοι	Στοιχεία Αντιπροσώπου
ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΗΛΕΚΤΡΙΣΜΟΥ Α.Ε. (ΔΕΗ Α.Ε.)	3.755.201	3.755.201	Γεώργιος Στάσης

Στη συνέχεια η Γενική Συνέλευση εκλέγει ως οριστικό Πρόεδρο τον κ. Νικόλαο Μπακατσέλο και ως γραμματέα την κ. Χαρίκλεια Νάκου, η οποία και θα εκτελέσει χρέη ψηφοδέκτη.







ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, Τ.Κ. 117 43 – ΑΘΗΝΑ

Αρ.ΜΑΕ : 41268/01/Β/98/411, ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ 3089701000

Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

Ο Πρόεδρος της Γενικής Συνέλευσης διάβασε τα θέματα της Ημερήσιας Διάταξης, τα οποία έχουν ως ακολούθως:

ΗΜΕΡΗΣΙΑ ΔΙΑΤΑΞΗ

.....
.....

ΘΕΜΑ ΕΒΔΟΜΟ: Έγκριση νέας πολιτικής αποδοχών της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

ΘΕΜΑ ΟΓΔΟΟ: Ανακοινώσεις και άλλα θέματα.

.....
.....

ΘΕΜΑ ΕΒΔΟΜΟ: Έγκριση νέας πολιτικής αποδοχών της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

Ο Πρόεδρος της Γενικής Συνέλευσης ανέπτυξε την εγκεκριμένη, με την απόφαση Διοικητικού Συμβουλίου αριθ. 1811/10.6.2021, εισήγηση προς τη Γενική Συνέλευση, για τη διαμόρφωση νέας πολιτικής αποδοχών της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε., η οποία έχει ως εξής:

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ, ΤΩΝ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ ΑΥΤΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ»

1. Στα Μέλη του Δ.Σ./ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε., καταβάλλεται αποζημίωση εξακοσίων ευρώ (600 €) (μικτό ποσό), ανά συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου.
2. Στα Μέλη των Επιτροπών του Δ.Σ./ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε., καταβάλλεται αμοιβή για την παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών, αποτελούμενη από:
 - (i) μικτό ποσό παγίας αντιμισθίας, ετησίως, ύψους δεκατριών χιλιάδων ευρώ (13.000 €) για τον Πρόεδρο της Επιτροπής και έντεκα χιλιάδων ευρώ (11.000 €) για τα Μέλη
 - (ii) και (ii) μικτό ποσό αποζημίωσης ανά Συνεδρίαση Επιτροπής, ύψους τετρακοσίων ευρώ (400 €).

Το ανώτατο όριο των ως άνω αμοιβών, θα ανέρχεται για τον Πρόεδρο και ανά Μέλος Επιτροπής, στο μικτό ποσό των είκοσι τριών χιλιάδων ευρώ (23.000 €) ετησίως.



ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, Τ.Κ. 117 43 – ΑΘΗΝΑ
Αρ.ΜΑΕ : 41268/01/Β/98/411, ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ 3089701000
Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

3. Για τα Μέλη της Επιτροπής Ελέγχου και Προμηθειών, αμοιβή για την παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών, αποτελούμενη από:
- (i) μικτό ποσό παγίας αντιμισθίας, ετησίως, ύψους δεκατριών χιλιάδων ευρώ (13.000 €) για τον Πρόεδρο της Επιτροπής και έντεκα χιλιάδων ευρώ (11.000 €) για τα Μέλη και
 - (ii) μικτό ποσό αποζημίωσης ανά Συνεδρίαση Επιτροπής, ύψους τετρακοσίων ευρώ (400 €).
- Το ανώτατο όριο των ως άνω αμοιβών, θα ανέρχεται για τον Πρόεδρο και ανά Μέλος Επιτροπής, στο μικτό ποσό των είκοσι τριών χιλιάδων ευρώ (23.000 €) ετησίως.
4. Στον Διευθύνοντα Σύμβουλο και στον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο, οι οποίοι προσλαμβάνονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μέχρι τριετούς διάρκειας, καταβάλλονται μικτές αποδοχές αντιστοίχως εκατόν είκοσι χιλιάδων ευρώ (120.000 €) και εκατόν δέκα χιλιάδων ευρώ (110.000 €) ετησίως, και παρέχεται η δυνατότητα χρήσης εταιρικού αυτοκινήτου με κάλυψη των συναφών δαπανών.
5. 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, τους χορηγούνται όλες οι παρεπόμενες παροχές του τακτικού προσωπικού της Εταιρείας και παρέχεται στους Γενικούς Διευθυντές η δυνατότητα χρήσης εταιρικού αυτοκινήτου με κάλυψη των συναφών δαπανών.
6. Για τον Πρόεδρο και τα Μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής, τον καθορισμό αποζημίωσης κατά συνεδρίαση ως εξής:
- α. Πρόεδρος Εκτελεστικής Επιτροπής: 100 €
 - β. Μέλη Εκτελεστικής Επιτροπής: 80 €
- Οι ανωτέρω αποζημιώσεις θα καταβάλλονται για κάθε συνεδρίαση της Εκτελεστικής Επιτροπής, κατά την οποία οι παραπάνω θα παρίστανται.
7. 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 τον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο 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.



ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, Τ.Κ. 117 43 – ΑΘΗΝΑ
Αρ.ΜΑΕ : 41268/01/Β/98/411, ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ 3089701000
Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

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.

8. 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.
9. Ο Διευθύνων Σύμβουλος, ο Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος, οι 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.
10. Η Εταιρεία, 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.

11. 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.





ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, Τ.Κ. 117 43 – ΑΘΗΝΑ
Αρ.ΜΑΕ : 41268/01/Β/98/411, ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ 3089701000
Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

12. Παρέχεται η εξουσιοδότηση στο Διοικητικό Συμβούλιο για τον καθορισμό των επιμέρους όρων της εν λόγω Πολιτικής Αποδοχών, καθώς και των τυχόν αναγκαίων λεπτομερειών εφαρμογής της.
13. 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.deddie.gr.

Παράρτημα Ι : Σύστημα Μεταβλητών Αποδοχών Στελεχών ΔΕΔΔΗΕ (ΣΜΑΣ ΔΕΔΔΗΕ) (αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών):

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΣΥΣΤΗΜΑ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΕΔΔΗΕ (ΣΜΑΣ ΔΕΔΔΗΕ)

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.

Α. 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 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.



ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, Τ.Κ. 117 43 – ΑΘΗΝΑ
Αρ.ΜΑΕ : 41268/01/Β/98/411, ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ 3089701000
Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

2. Δικαιούχοι

Μεταβλητές Αποδοχές λαμβάνουν ο Διευθύνων Σύμβουλος, ο Αναπληρωτής ΔΝΣ, οι Γενικοί Διευθυντές και οι Διευθυντές ΒΟΚ της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

3. Ανώτατα Ποσά Μεταβλητών Αποδοχών

Το Ανώτατο Ποσό των Μεταβλητών Αποδοχών ανά δικαιούχο στέλεχος καθορίζεται από την εκάστοτε εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. Σήμερα έχει καθοριστεί σε ποσοστό των ετήσιων μικτών τακτικών αποδοχών των δικαιούχων στο 50% αυτών για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, τον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο 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 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 της Εταιρείας για το έτος αναφοράς.

Β. ΠΛΑΙΣΙΟ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

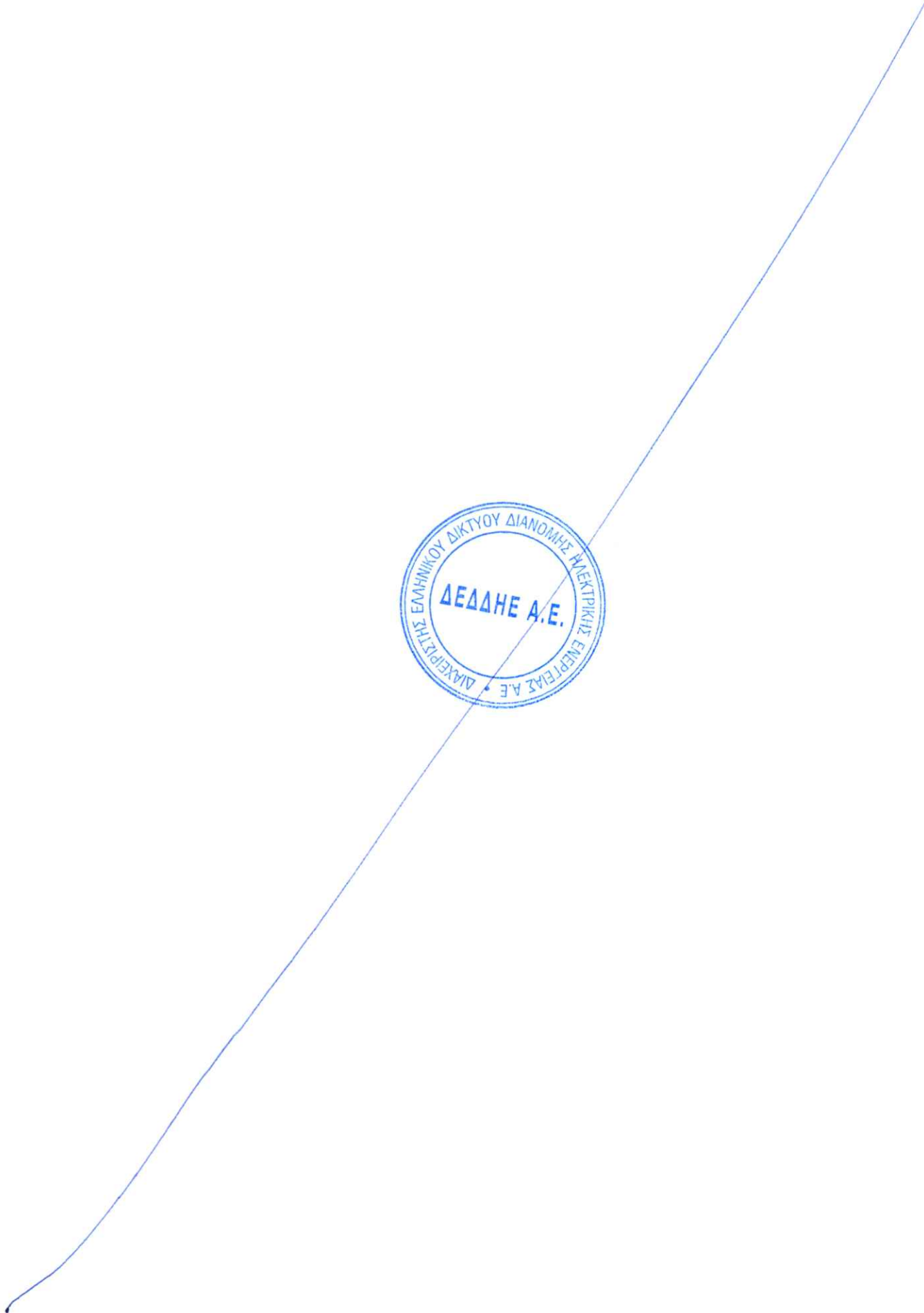
Οι στόχοι που θα ενταχθούν στο σύστημα μεταβλητών αποδοχών συνδέονται με την επίτευξη αποτελεσμάτων σε επίπεδο Εταιρείας, και ει δυνατόν και σε επίπεδο Γενικού Διευθυντή και Διεύθυνσης και αντικατοπτρίζουν την απόδοση των επικεφαλής ανά επίπεδο.

1. Κατηγορίες – Χαρακτηριστικά στόχων

Υιοθετούνται τρεις (3) κατηγορίες στόχων προσανατολισμένων στην οικονομική ευρωστία της Εταιρείας, στην επίτευξη των στρατηγικών και λειτουργικών της 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%





ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, Τ.Κ. 117 43 – ΑΘΗΝΑ

Αρ.ΜΑΕ : 41268/01/Β/98/411, ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ 3089701000

Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

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" (ΚΡΙ's) ή/και αριθμοδείκτες αποδοτικότητας της Εταιρείας.

Είναι γενικά καθοριστική η συμβολή των δεικτών: (α) στον στρατηγικό σχεδιασμό 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 Εταιρείας 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 της Εταιρείας πρέπει να κατανέμονται κατά τρόπο συμβατό με το επιχειρησιακό σχέδιο ή/και τις επιμέρους στρατηγικές προτεραιότητες.
- Οι επιμέρους κατανεμημένοι 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 της Εταιρείας κάθε έτος.

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 (ΚΡΙ's), 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





ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, Τ.Κ. 117 43 – ΑΘΗΝΑ

Αρ.ΜΑΕ : 41268/01/Β/98/411, ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ 3089701000

Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

Μονάδας/Στελέχους ταυτίζεται με τον στόχο της αμέσως υπερκείμενης Μονάδας/ Στελέχους, κ.ο.κ. έως το επίπεδο της Εταιρείας.

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 Εταιρείας καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. και κατανέμονται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο στον ΑΔΝΣ, στους Γενικούς Διευθυντές και στα απευθείας υπαγόμενα σε αυτόν ΒΟΚ.

Ακολούθως, εφόσον είναι εφικτό, οι στόχοι αυτοί επιμερίζονται και κατανέμονται από τους παραπάνω στις υποκείμενες δομές τους, 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

A/A	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ	ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΣΗ ΑνΔΝΣ	ΑΠΟΔΟΣΗ ΓΕΝΙΚΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ	ΑΠΟΔΟΣΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ (ΒΟΚ)
		(1)	(2)	(3),(4)	(5),(6),(7)
		A	B	Γ	Δ
1	Διευθύνων Σύμβουλος της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.	100%			
2	ΑΔΝΣ	50%	50%		
3	Γενικοί Διευθυντές της Εταιρείας που υπάγονται στον ΑΔΝΣ	20%	30%	50%	
4	Λοιποί Γενικοί Διευθυντές της Εταιρείας	50%		50%	
5	Διευθυντές ΒΟΚ που αναφέρονται στον ΔΝΣ της	50%			50%

50%



ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, Τ.Κ. 117 43 – ΑΘΗΝΑ

Αρ.ΜΑΕ : 41268/01/Β/98/411, ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ 3089701000

Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

6	Διευθυντές ΒΟΚ που αναφέρονται στον ΑΔΝΣ της Εταιρείας	20%	30%	50%
7	Διευθυντές ΒΟΚ που αναφέρονται σε Γενικούς Διευθυντές της Εταιρείας	20%	30%	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

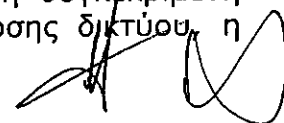
Οι στρατηγικοί/λειτουργικοί στόχοι της Εταιρείας καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και κατανέμονται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο στον ΑΔΝΣ, στους Γενικούς Διευθυντές και στα απευθείας υπαγόμενα σε αυτόν ΒΟΚ.

Ακολουθώντας, εφόσον είναι εφικτό, οι στόχοι αυτοί επιμερίζονται και κατανέμονται από τους παραπάνω στις υποκείμενες δομές τους, 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 Εταιρείας, 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 Δ.Σ. κατά τη θέση του στόχου.

Ως Στρατηγικοί/Λειτουργικοί στόχοι δύνανται, ενδεικτικά και όχι υποχρεωτικά ή περιοριστικά, να ορισθούν «ad hoc (για τη συγκεκριμένη περίοδο)» στρατηγικοί στόχοι, δείκτες λειτουργικής απόδοσης δικτύου, η







ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, Τ.Κ. 117 43 – ΑΘΗΝΑ
Αρ.ΜΑΕ : 41268/01/Β/98/411, ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ 3089701000
Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

υλοποίηση του προγράμματος επενδύσεων, η πρόοδος των αδειοδοτήσεων ΑΠΕ, η μείωση του λειτουργικού κόστους, η αύξηση του ποσοστού ικανοποίησης πελατών, η βελτίωση της Εταιρικής εικόνας, η υλοποίηση υποδομών ηλεκτροκίνησης, η εκπαίδευση και ανάπτυξη του ανθρωπίνου δυναμικού, μείωση ρευματοκλοπών κ.α.

Γ3. Περιβάλλον και βιώσιμη ανάπτυξη

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

Ως στόχοι δύνανται να ορισθούν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά οι ενέργειες υποστήριξης πράσινης ανάπτυξης (ΑΠΕ, ηλεκτροκίνηση, υπογειοποιήσεις δικτύων κ.α.), η κοινωνική προσφορά, η προστασία του περιβάλλοντος, δείκτες υγείας και ασφάλειας, 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:





ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, Τ.Κ. 117 43 – ΑΘΗΝΑ

Αρ.ΜΑΕ : 41268/01/Β/98/411, ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ 3089701000

Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

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 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 της Εταιρείας 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 στον ΑΔΝΣ, στους Γενικούς Διευθυντές, καθώς και στα ΒΟΚ του Διευθύνοντος Συμβούλου.
- 1.3 Στη συνέχεια, ομοίως, με ανάλογη διαδικασία:
 - 1.3.1 Τίθενται οι στόχοι από τον ΑΔΝΣ στους Γενικούς Διευθυντές του, καθώς και στα τυχόν απευθείας υπαγόμενα σε αυτόν ΒΟΚ.
 - 1.3.2 Τίθενται οι στόχοι των Γενικών Διευθυντών 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 της Εταιρείας προσδιορίζεται ο βαθμός επίτευξης των στόχων της Εταιρείας 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.



ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, Τ.Κ. 117 43 – ΑΘΗΝΑ
Αρ.ΜΑΕ : 41268/01/Β/98/411, ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ 3089701000
Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

μέσω της οποίας πιστοποιείται και ο βαθμός επίτευξης των στόχων της Εταιρείας, και ακολουθεί η αξιολόγηση των υφιστάμενων αυτού στελεχών, καθοδικά και διαδοχικά, με βάση τους κατανεμημένους 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 Δ.Σ. Η έγκριση αυτή αποτελεί και την οριστική πιστοποίηση του βαθμού επίτευξης των στόχων της Εταιρείας.

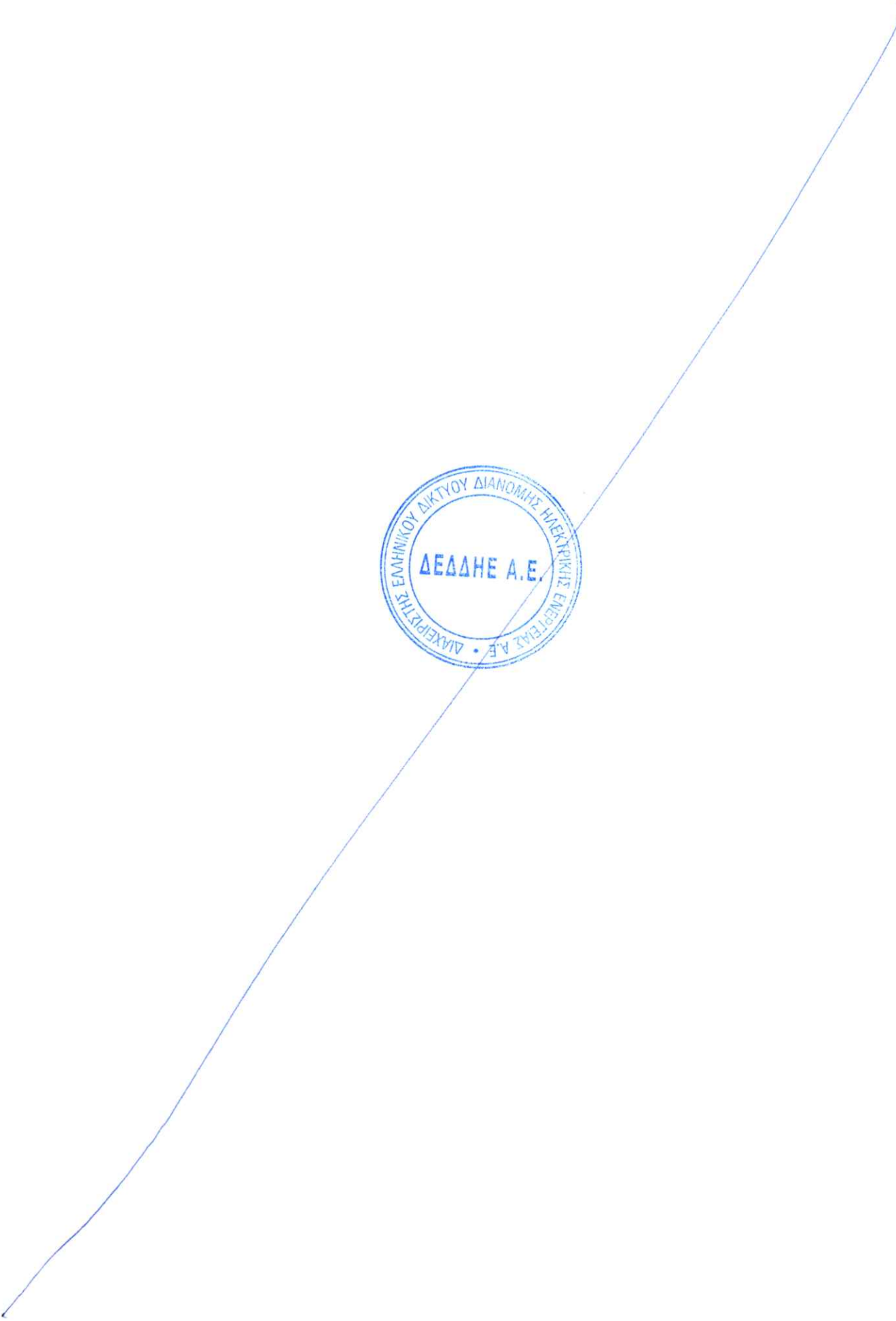
- 2.3 Ακολούθως, για κάθε δικαιούχο στέλεχος: (α) αξιολογείται ο βαθμός επίτευξης των επιμέρους στόχων του, όπως αποτυπώθηκαν στον ατομικό του πίνακα στόχων, με βάση τους δείκτες που τέθηκαν ή την εξέταση της πληρότητας υλοποίησής τους και (β) συντάσσεται και εγκρίνεται αρμοδίως έκθεση βαθμού επίτευξης στόχων.
- 2.4 Οι εκθέσεις όλων των στελεχών διαβιβάζονται στον Γενικό Διευθυντή Οικονομικών Υπηρεσιών (ΓΔ/ΟΥ), από τον οποίο 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 στον Γενικό Διευθυντή 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

1. Η καταβολή αυξημένων μέχρι και κατά 50% μεταβλητών αποδοχών, που συνδέονται με υπερέπιτευξη 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 και της





ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, Τ.Κ. 117 43 – ΑΘΗΝΑ

Αρ.ΜΑΕ : 41268/01/Β/98/411, ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ 3089701000

Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

Εταιρείας. Συγκεκριμένα ο μοναδικός στόχος του Συστήματος που τίθεται για το έτος αυτό είναι ο επαναλαμβανόμενος δείκτης EBITDA, όπως αυτός αποτυπώνεται από τις Οικονομικές Υπηρεσίες, καθώς και η σημαντική βελτίωση των δεικτών (KPI's) SAIDI και SAIFI. Για το έτος 2021 οι στόχοι θα τεθούν έως 31.07.2021.

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.

Μετά τα πιο πάνω εκτεθέντα, η Γενική Συνέλευση αποφασίζει ομόφωνα και παμψηφεί την έγκριση της ανωτέρω πολιτικής αποδοχών της Εταιρείας.

ΘΕΜΑ ΟΓΔΟΟ: Ανακοινώσεις και άλλα θέματα.

Ο Πρόεδρος της Γενικής Συνέλευσης, λαμβάνοντας τον λόγο, ανέπτυξε την εγκεκριμένη, με την απόφαση Διοικητικού Συμβουλίου αριθ. 1812/10.6.2021, διαδικασία προσλήψεων των στελεχών της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε., η οποία έχει ως εξής:

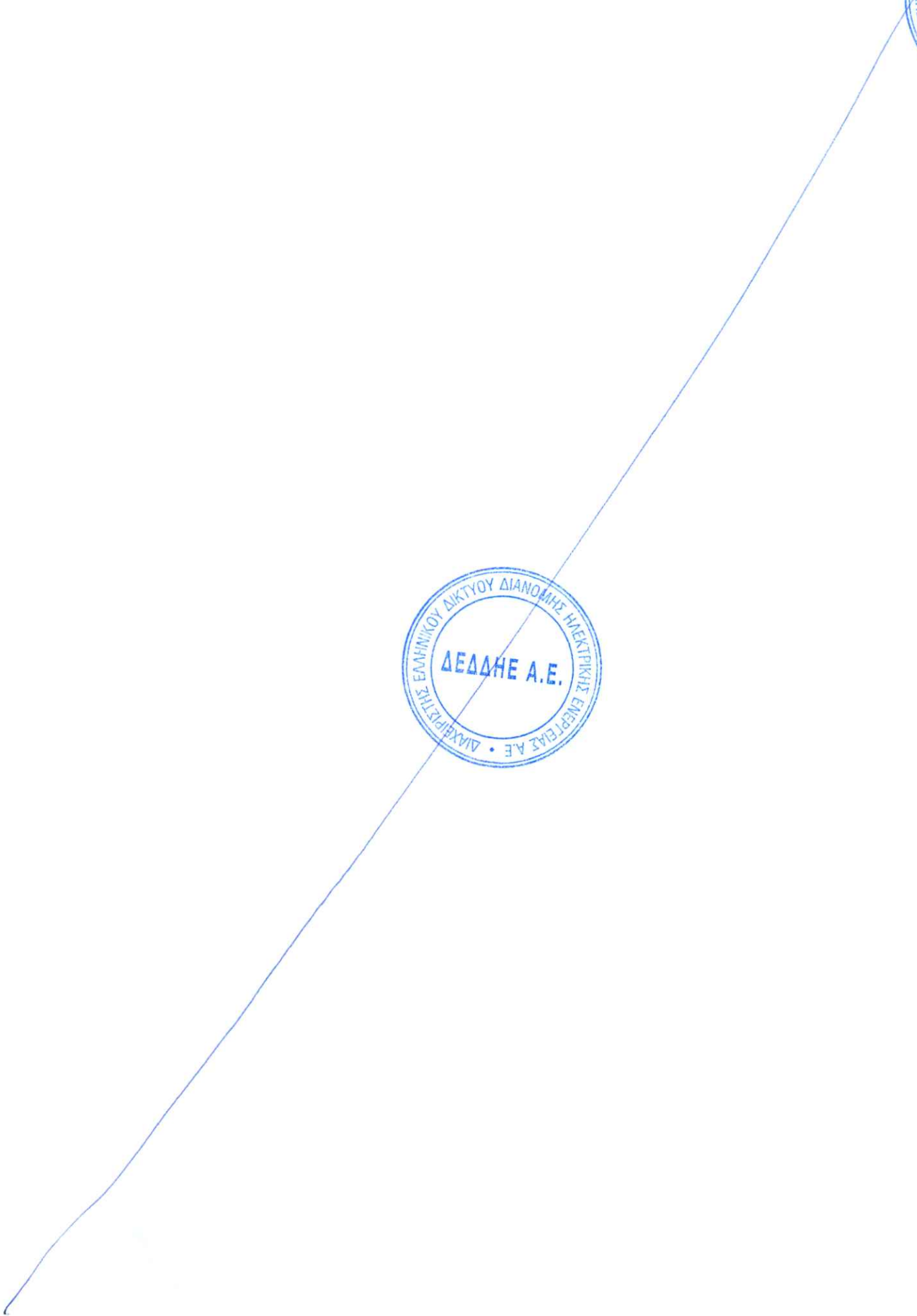
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

1. Η πλήρωση των θέσεων του Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου Δικτύου, των Γενικών Διευθυντών και των Διευθυντών ΒΟΚ της Εταιρείας, γίνεται με Απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου ύστερα από δημόσια προκήρυξη, με την ακόλουθη διαδικασία:

1.1 Η δημόσια προκήρυξη θα εκδίδεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο ή εξουσιοδοτημένο από αυτόν όργανο και θα περιλαμβάνει:

- Την περιγραφή της θέσης και των αρμοδιοτήτων της
- Τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα
- Την περιγραφή ειδικών χαρακτηριστικών του υποψηφίου (προφίλ)
- Τα κριτήρια επιλογής
- Τη διάρκεια της σύμβασης
- Τους βασικούς όρους της σύμβασης που θα συνάπτει η Εταιρεία με το Στέλεχος

1.2 Η δημόσια προκήρυξη θα δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας και ο χρόνος υποβολής υποψηφιοτήτων ορίζεται κατ' ελάχιστον σε δέκα (10)





ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, Τ.Κ. 117 43 – ΑΘΗΝΑ

Αρ.ΜΑΕ : 41268/01/Β/98/411, ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ 3089701000

Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

ημερολογιακές ημέρες από την επόμενη της δημοσίευσης της προκήρυξης.

- 1.3** Η επεξεργασία και η εν γένει διαχείριση των υποψηφιοτήτων θα υλοποιείται από τον Γενικό Διευθυντή Ανθρωπίνων Πόρων και Οργάνωσης, οι δε σχετικές Εισηγήσεις θα υποβάλλονται προς τον Διευθύνοντα Σύμβουλο από Επιτροπή Αξιολόγησης οριζόμενη με Απόφασή του και με τη δυνατότητα συνδρομής εταιρείας συμβούλων αναζήτησης στελεχών (executive recruiters).
- 1.4** Στη διαδικασία αξιολόγησης υποψηφιοτήτων θα περιλαμβάνεται:
- Επισκόπηση βιογραφικών σημειωμάτων
 - Έλεγχος της συνδρομής των τυπικών προσόντων της προκήρυξης
 - Διεξαγωγή δομημένης συνέντευξης, κατά την κρίση της Επιτροπής
 - Κατά την κρίση του Διευθύνοντος Συμβούλου διαδικασία επιπλέον αξιολόγησης για συγκεκριμένες θέσεις (όπως κέντρα αξιολόγησης ικανοτήτων κ.α.).
- 2.** Ειδικά για την κάλυψη θέσεων Βοηθών Διευθυντών ή Διευθυντών Κλάδων ΒΟΚ και μέχρι του ορίου 20% των θέσεων της ιεραρχικής αυτής στάθμης κατά την ημερομηνία δημοσίευσης του Ν. 4643/2019, αποφασίζει ο Διευθύνων Σύμβουλος κατά την κρίση του, μετά από σχετική εισήγηση των αρμοδίων οργάνων της Εταιρείας, για την έκδοση ή μη δημόσιας προκήρυξης. Στην περίπτωση έκδοσης δημόσιας προκήρυξης εφαρμόζεται η παρούσα διαδικασία, σε αντίθετη δε περίπτωση εφαρμόζεται εσωτερική διαδικασία, η οποία καθορίζεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.
- Σημειώνεται ότι στις 03.12.2019 υφίστανται 39 θέσεις Βοηθών Διευθυντών ή Διευθυντών Κλάδων ΒΟΚ και συνεπώς 8 θέσεις δύνανται να καλυφθούν με δημόσια προκήρυξη.
- 3.** Η Επιτροπή Αξιολόγησης προτείνει στον Διευθύνοντα Σύμβουλο έως πέντε (5) από τους υποψηφίους, κατά την κρίση της επικρατέστερους. Ο Διευθύνων Σύμβουλος αποφασίζει για την ανάθεση, είτε επιλέγοντας κάποιον από τους προτεινόμενους από την εν λόγω Επιτροπή υποψηφίους, είτε κηρύσσοντας τη διαδικασία άγονη.
- 4.** Η ανανέωση της θητείας γίνεται άπαξ με Απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου, κατόπιν εισήγησης Επιτροπής αντίστοιχης με αυτήν που εισηγείται την αρχική κάλυψη της θέσης. Για την εισήγηση λαμβάνεται υπόψη κυρίως η απόδοση του στελέχους, με βάση την ετήσια αξιολόγησή του.
- 5.** Η λήξη της θητείας των πιο πάνω στελεχών, χωρίς αυτή να ανανεωθεί, ή η για οποιονδήποτε λόγο ανάκληση των καθηκόντων τους συνεπάγεται λύση της σύμβασής τους με τη ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε., σύμφωνα με τους προβλεπόμενους σε αυτήν όρους, πλην εκείνων οι οποίοι προέρχονται από το τακτικό προσωπικό της Εταιρείας.

Η υπηρεσιακή κατάσταση των: Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου Δικτύου, Γενικών Διευθυντών, Διευθυντών ΒΟΚ και Βοηθών Διευθυντών ή Διευθυντών



ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, Τ.Κ. 117 43 – ΑΘΗΝΑ
Αρ.ΜΑΕ : 41268/01/Β/98/411, ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ 3089701000
Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

Κλάδων, που έχουν επιλεγεί με την παρούσα διαδικασία και προέρχονται από το τακτικό προσωπικό της Εταιρείας, μετά τη λήξη της θητείας τους ή την για οποιονδήποτε λόγο ανάκληση των καθηκόντων τους, πλην της περίπτωσης τέλεσης από αυτούς αξιόποινης πράξης, επανέρχονται αυτοδίκαια στο τακτικό προσωπικό, η σχέση εργασίας τους θεωρείται για κάθε συνέπεια ότι ουδέποτε διακόπηκε και η περαιτέρω υπηρεσιακή τους κατάσταση καθορίζεται από τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και το άρθρο 39 του Κανονισμού Κατάστασης Προσωπικού ΔΕΗ (ΚΚΠ-ΔΕΗ).

Κατόπιν των ανωτέρω, η Γενική Συνέλευση αποφασίζει ομόφωνα και παμψηφεί την έγκριση της ανωτέρω διαδικασίας προσλήψεων των στελεχών της Εταιρίας.

Κατόπιν των ανωτέρω, και αφού δεν υπάρχει άλλο θέμα για συζήτηση, ο Πρόεδρος κηρύσσει τη λήξη της συνεδρίασης.

Προς πιστοποίηση των ανωτέρω συντάχθηκε το πρακτικό αυτό, το οποίο υπογράφεται ως εξής :

Ο Πρόεδρος

ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΜΠΑΚΑΤΣΕΛΟΣ

Η Γραμματέας

ΧΑΡΙΚΛΕΙΑ ΝΑΚΟΥ

Για τη ΔΕΗ Α.Ε.

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΣΤΑΣΣΗΣ


Χ. ΝΑΚΟΥ
Γραμματέας
Διοικητικού Συμβουλίου



Ακριβές αντίγραφο
Αθήνα, 16 Ιουνίου 2021

Νικόλαος Μπακατσέλος
Πρόεδρος