

ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.  
Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, Τ.Κ. 117 43 – ΑΘΗΝΑ  
Αρ. ΓΕΜΗ: 003089701000  
Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

## ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

### ΑΠΟΣΠΑΣΜΑ ΠΡΑΚΤΙΚΟΥ Νο 67

ΤΗΣ ΕΚΤΑΚΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ ΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ «ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΔΙΑΝΟΜΗΣ ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΑΕ {ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ}».

Στην Αθήνα σήμερα, την 19η Δεκεμβρίου 2022, ημέρα Δευτέρα και ώρα 19.00', στα γραφεία της Εταιρίας με την επωνυμία Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού Α.Ε., που βρίσκονται στην Αθήνα, επί της οδού Χαλκοκονδύλη αρ. 30, συνήλθαν σε Έκτακτη Γενική Συνέλευση, οι μέτοχοι της Εταιρίας με την επωνυμία «ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΔΙΑΝΟΜΗΣ ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΑΕ {ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ}».

Ο κ. Μιχαήλ Κεφαλογιάννης, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) της Εταιρίας, ο οποίος εκτελεί προσωρινά χρέη Προέδρου, σύμφωνα με το άρθρο 27 του Καταστατικού της Εταιρίας με την επωνυμία «ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΔΙΑΝΟΜΗΣ ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΑΕ {ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ}», κήρυξε την έναρξη της συνεδρίασης και προσέλαβε ως προσωρινή Γραμματέα την κ. Χαρίκλεια Νάκου.

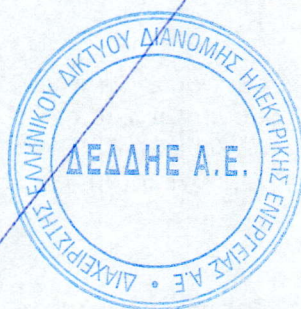
Η παρούσα Έκτακτη Γενική Συνέλευση συγκαλείται νόμιμα και χωρίς την τήρηση των διατυπώσεων σύγκλησης και δημοσιότητας, δεδομένου ότι σε αυτήν παρίστανται οι μέτοχοι της Εταιρίας που εκπροσωπούν το 100% του καταβεβλημένου Μετοχικού Κεφαλαίου της (καθολική Γενική Συνέλευση).

Συγκεκριμένα, στην παρούσα Έκτακτη Γενική Συνέλευση μετέχουν οι μέτοχοι με δικαίωμα ψήφου, ως ακολούθως:

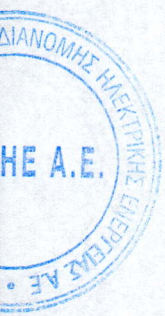
| Μέτοχος                                                                           | Μετοχές                                                                                                                                       | Ψήφοι                                                                                                                  | Στοιχεία Αντιπροσώπων                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ΔΗΜΟΣΙΑ<br>ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ<br>ΗΛΕΚΤΡΙΣΜΟΥ Α.Ε.<br>(ΔΕΗ Α.Ε.)                           | Πενήντα εκατομμύρια<br>πεντακόσιες πενήντα<br>μία χιλιάδες<br>εννιακόσιες εξήντα<br>τρεις (50.551.963)<br>ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΕΣ<br>ΜΕΤΟΧΕΣ              | Πενήντα<br>εκατομμύρια<br>πεντακόσιες<br>πενήντα μία<br>χιλιάδες<br>εννιακόσιες εξήντα<br>τρεις (50.551.963)           | Γεώργιος Στάσης,<br>δυνάμει του άρθρου 14<br>του ισχύοντος<br>καταστατικού της ΔΕΗ Α.Ε.                                                                                                                     |
| MSCIF DYNAMI<br>BIDCO<br>ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ<br>Α.Ε. (δ.τ. MSCIF<br>DYNAMI BIDCO<br>Α.Ε.) | Σαράντα οκτώ<br>εκατομμύρια<br>πεντακόσιες εξήντα<br>εννέα χιλιάδες<br>πεντακόσιες τριάντα<br>τέσσερις (48.569.534)<br>ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΕΣ<br>ΜΕΤΟΧΕΣ | Σαράντα οκτώ<br>εκατομμύρια<br>πεντακόσιες εξήντα<br>εννέα χιλιάδες<br>πεντακόσιες<br>τριάντα τέσσερις<br>(48.569.534) | Stephane Brimont και<br>Ουρανία Αικατερινάρη<br>δυνάμει του από 18.4.2022<br>Πρακτικού του Διοικητικού<br>Συμβουλίου της MSCIF<br>DYNAMI BIDCO Α.Ε.<br>(Ανακοίνωση ΓΕΜΗ με αριθ.<br>πρωτ. 2621025/4.5.2022) |











ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

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

Αρ. ΓΕΜΗ: 003089701000

Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

## ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

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

Ο Πρόεδρος της Γενικής Συνέλευσης ανάγνωση το μοναδικό θέμα της Ημερήσιας Διάταξης, το οποίο έχει ως ακολούθως:

### ΗΜΕΡΗΣΙΑ ΔΙΑΤΑΞΗ

**ΘΕΜΑ ΜΟΝΟ :** Έγκριση της αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, των Επιτροπών αυτού και των Στελεχών της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. ως και της Πολιτικής και Διαδικασίας Πρόσληψης Στελεχών της Εταιρίας.

-----

**ΘΕΜΑ ΜΟΝΟ :** Έγκριση της αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, των Επιτροπών αυτού και των Στελεχών της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. ως και της Πολιτικής και Διαδικασίας Πρόσληψης Στελεχών της Εταιρίας.

Με το υπ' αριθ. 5/15.12.2022 Πρακτικό - Εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών και Προσλήψεων προς το ΔΣ της Εταιρίας, η εν λόγω Επιτροπή εισηγήθηκε στο πλαίσιο των εκ του άρθρου 18 α του Καταστατικού της Εταιρίας αρμοδιοτήτων της την αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, των Επιτροπών αυτού και των Στελεχών της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. ως και της Πολιτικής και Διαδικασίας Πρόσληψης Στελεχών της Εταιρίας.

Σε συνέχεια του ως άνω υπ' αριθ. 5/15.12.2022 Πρακτικού - Εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Προσλήψεων προς το ΔΣ της Εταιρίας, ελήφθη η υπ' αριθ. 972/19.12.2022 απόφαση του ΔΣ με την οποία το τελευταίο εισηγείται και προτείνει στη Γενική Συνέλευση της Εταιρίας την έγκριση αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, των Επιτροπών αυτού και των Στελεχών της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. ως και Πολιτικής και Διαδικασίας Πρόσληψης Στελεχών της Εταιρίας.

Ο Πρόεδρος, προχωρώντας στη συζήτηση του μοναδικού θέματος της ημερήσιας διάταξης, ανέπτυξε τη σχετική με το θέμα αυτό εισήγηση του ΔΣ - η οποία εμπεριέχεται στην προρρηθείσα υπ. αριθ. 972/19.12.2022 απόφαση αυτού για τη διαμόρφωση αναθεωρημένης πολιτικής αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, των Επιτροπών αυτού και των Στελεχών της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. ως και νέας Πολιτικής και Διαδικασίας Πρόσληψης Στελεχών της Εταιρίας, οι οποίες έχουν ως εξής:









ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

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

Αρ. ΓΕΜΗ: 003089701000

Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

**ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ**

**«ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

**ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, ΤΩΝ  
ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ ΑΥΤΟΥ**

**ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ**

**«ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ»**

Απόφαση Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της  
19.12.2022 (Πρακτικό αριθ. 67)

Γενικός Διευθυντής Ανθρώπινων Πόρων & Οργάνωσης

Δεκέμβριος 2022









ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.  
Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, Τ.Κ. 117 43 – ΑΘΗΝΑ  
Αρ. ΓΕΜΗ: 003089701000  
Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

## ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

### Πίνακας περιεχομένων

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ .....

Πίνακας περιεχομένων .....

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ .....

ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ .....

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι - ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΤΑΘΕΡΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΕΔΔΗΕ (ΣΣΑΣ ΔΕΔΔΗΕ) .....

A. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ .....

B. ΣΚΟΠΟΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ .....

Γ. ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ .....

Δ. ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ & ΑΓΟΡΑ-ΣΤΟΧΟΣ .....

Ε. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ / ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ .....

ΣΤ. ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ .....

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ - ΣΥΣΤΗΜΑ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΕΔΔΗΕ (ΣΜΑΣ ΔΕΔΔΗΕ) .....

A. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ .....

B. ΠΛΑΙΣΙΟ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ .....

Γ.ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΣΤΟΧΩΝ .....

Γ1. Οικονομικοί στόχοι .....

Γ2. Στρατηγικοί/Λειτουργικοί στόχοι .....

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

Δ. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ .....

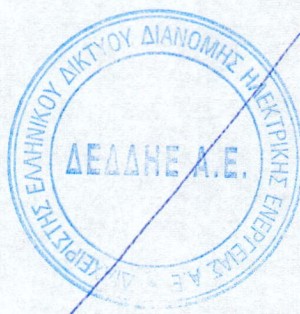
Ε. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΣΥΝΟΛΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΜΕΝΟΥ ΠΟΣΟΥ ΣΕ ΣΥΝΑΡΤΗΣΗ ΜΕ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ .....

ΣΤ. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΤΟΧΩΝ .....

Ζ. ΕΙΔΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ .....

Η. ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ .....









ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.  
Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, Τ.Κ. 117 43 – ΑΘΗΝΑ  
Αρ. ΓΕΜΗ: 003089701000  
Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

## ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

### 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 «Διαχειριστής Ελληνικού Δικτύου Διανομής Ηλεκτρικής Ενέργειας Ανώνυμη Εταιρεία» (εφεξής «Εταιρεία») σχετικά με τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της (εφεξής «Δ.Σ.»). Η Επιτροπή 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 \_\_/12/2022 Έκτακτη 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 αναθεώρηση των ρυθμίσεων της Πολιτικής Αποδοχών, όπως αυτή έχει διαμορφωθεί δυνάμει των σχετικών Αποφάσεων της Γενικής Συνέλευσης της Εταιρείας της 16ης Ιουνίου 2021 και λαμβάνει υπόψη τις σχετικές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες και τις σημαντικές θυγατρικές τους σύμφωνα και με το Ν. 4706/2020, το νόμο 4548/2018 για την αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών, το νόμο 4643/2019 (άρθρα 5 και 10) και τις διατάξεις του Καταστατικού της Εταιρείας.

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.deddie.gr](http://www.deddie.gr)

##### 2. Πεδίο Εφαρμογής

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

Πέραν των ανωτέρω, στη ΔΕΔΔΗΕ 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),

##### 3. 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 χρήστες, τους μετόχους, τους εργαζόμενους και την Ελληνική οικονομία.









ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

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

Αρ. ΓΕΜΗ: 003089701000

Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

## ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

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 Αμοιβών και Προσλήψεων είναι η κατά νόμον αρμόδια να εισηγείται προς το Δ.Σ. την Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του Δ.Σ.. Ο Γενικός Διευθυντής Ανθρωπίνων Πόρων και Οργάνωσης εισηγείται στην Επιτροπή 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:

### 4. Αποδοχές και Παροχές Μελών Δ.Σ.

#### 4.1. Αποδοχές και Παροχές μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.

##### 4.1.1. Πακέτο αποδοχών και παροχών

Οι μορφές των αποδοχών και παροχών που 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 26.400 (είκοσι έξι χιλιάδων τετρακοσίων) ετησίως για τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις 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.

##### 4.1.2. Σημαντικότητα αμοιβής για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη ΔΣ

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 2, στοιχείο α, του άρθρου 9 του Ν.









ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

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

Αρ. ΓΕΜΗ: 003089701000

Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

### ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

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

## 4.2. Αποδοχές και Παροχές Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.

### 4.2.1. Πακέτο αποδοχών και παροχών

Οι μορφές των αποδοχών και παροχών που δύναται να καταβληθούν δυνάμει της παρούσας Πολιτικής προς τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας συνοψίζονται παρακάτω:

- Το μικτό ποσό ΕΥΡΩ 26.400 (είκοσι έξι χιλιάδων εξακοσίων) ετησίως για τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις Δ.Σ.
- 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 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.
- 
- Προγράμματα ιδιωτικής ιατρικής ασφάλισης και ασφάλισης ζωής με









ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

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

Αρ. ΓΕΜΗ: 003089701000

Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

### ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

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.

#### 4.3 Συμμετοχές Μελών Δ.Σ. σε Επιτροπές αυτού

Επιπρόσθετα στα μέλη κάθε Επιτροπής του Δ.Σ. της Εταιρείας, καταβάλλεται:

- α. Μικτό ποσό, ύψους ΕΥΡΩ 24.000 (είκοσι τεσσάρων χιλιάδων) ετησίως, για τα μέλη.
- β. Μικτό ποσό, ύψους ΕΥΡΩ 26.400 (είκοσι έξι χιλιάδων τετρακοσίων) ετησίως, για τον Πρόεδρο.

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

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

#### 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.

#### 4.4 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.

Παραρτήματα (αποτελούν αναπόσπαστα τμήματα της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών):

- Παράρτημα Ι: Σύστημα Σταθερών Αποδοχών Στελεχών ΔΕΔΔΗΕ (ΣΣΑΣ ΔΕΔΔΗΕ)
- Παράρτημα ΙΙ: Σύστημα Μεταβλητών Αποδοχών Στελεχών ΔΕΔΔΗΕ (ΣΜΑΣ ΔΕΔΔΗΕ)







ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

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

Αρ. ΓΕΜΗ: 003089701000

Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

## ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

### ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι - ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΤΑΘΕΡΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΕΔΔΗΕ (ΣΣΑΣ ΔΕΔΔΗΕ)

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.

### Πεδίο Εφαρμογής

Το Σύστημα Σταθερών Αποδοχών εφαρμόζεται στις αμοιβές των Στελεχών της Εταιρείας που προσλαμβάνονται με δημόσια προκήρυξη, μέσω της «Διαδικασίας Πρόσληψης Στελεχών» του ΔΕΔΔΗΕ.

#### Α. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

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

- το επίπεδο της θέσης στο σύστημα διαβάθμισης / βαθμονόμησης της Εταιρείας, εφόσον αυτό υφίσταται,
- 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.

#### Β. ΣΚΟΠΟΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

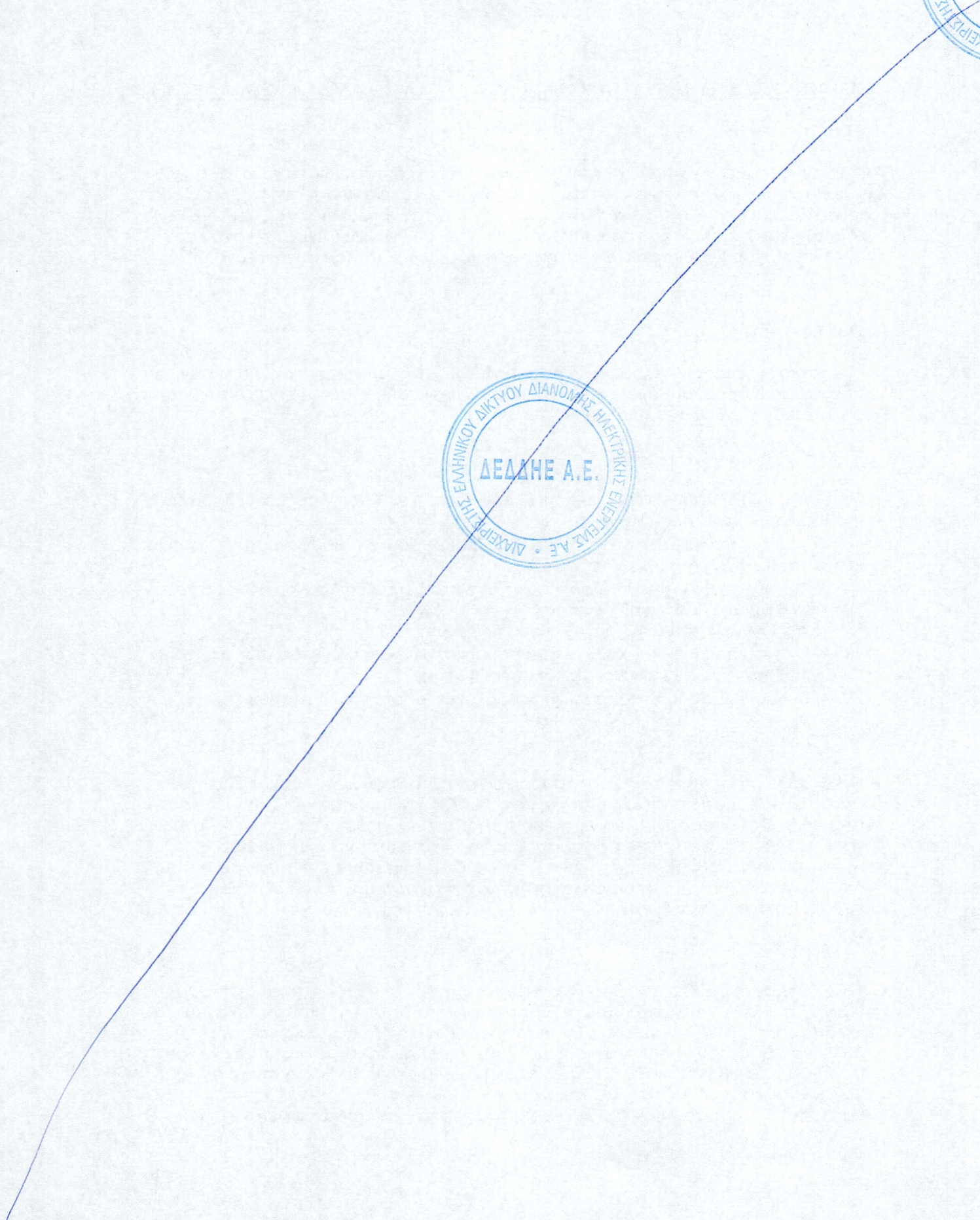
Πρωταρχικός στόχος του Συστήματος είναι η προσέλκυση, διακράτηση και ανταμοιβή των αξιόλογων υπαλλήλων, καθώς και η δημιουργία κινήτρου, αισθήματος δικαιοσύνης και ικανοποίησης των εργαζόμενων, ώστε να τους καταστήσει αρωγούς της προσπάθειας της Εταιρείας να εκπληρώσει τους μεσο-/μακροπρόθεσμους στόχους 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







ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

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

Αρ. ΓΕΜΗ: 003089701000

Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ



### ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

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 talenta, 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 ιεραρχικής 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.

#### ΣΤ. ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

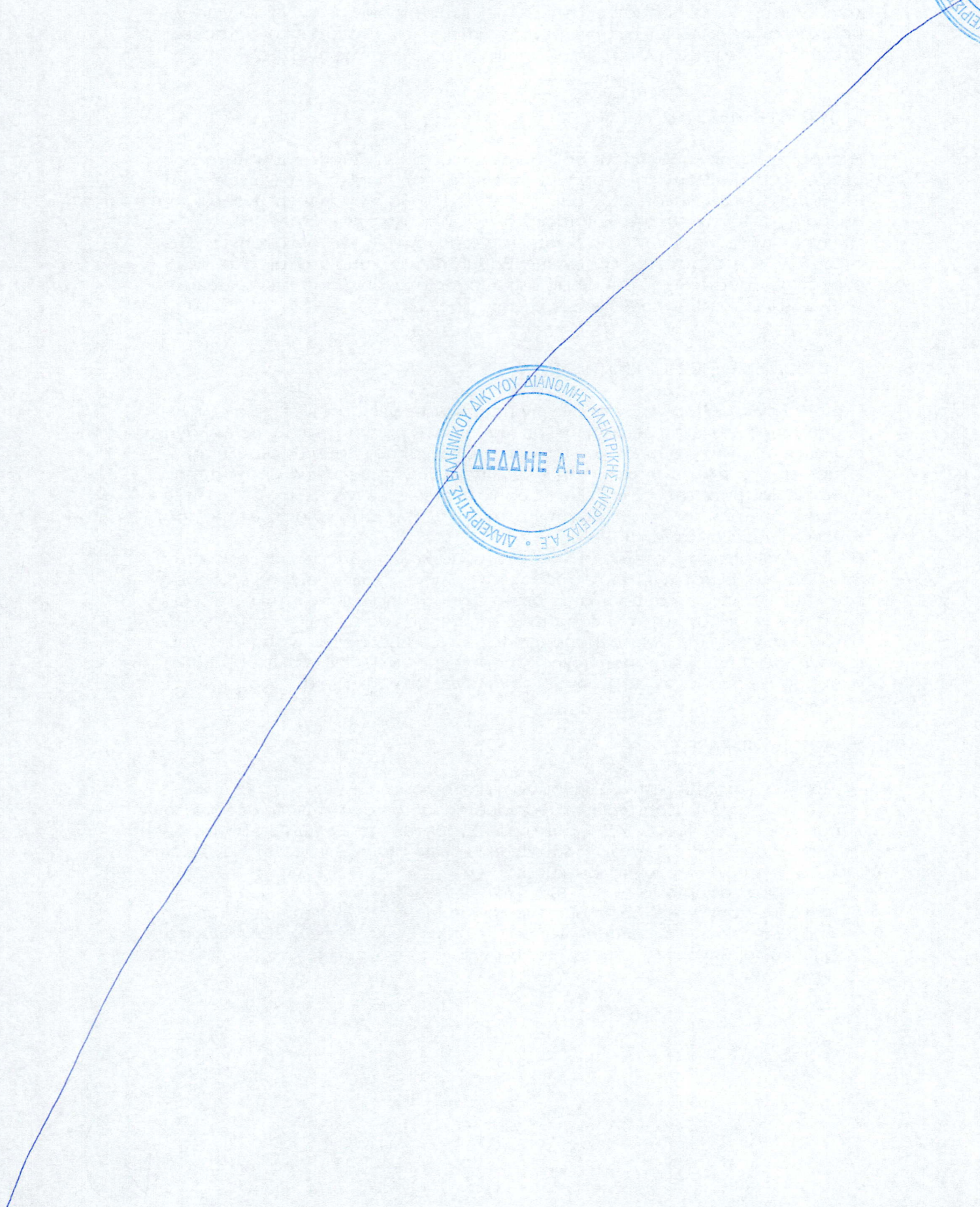
Παρέχεται στο Διοικητικό Συμβούλιο η εξουσιοδότηση:

α. για τον τυχόν περαιτέρω καθορισμό/προσδιορισμό των επιμέρους όρων που απαρτίζουν το εν λόγω Σύστημα Σταθερών Αποδοχών Στελεχών, όπου αυτό προβλέπεται ή/και απαιτείται, καθώς και των τυχόν αναγκαίων λεπτομερειών εφαρμογής του, και

β. για τον καθορισμό,

κατόπιν εισηγητικής πρότασης της Επιτροπής Αμοιβών και Προσλήψεων, με απόφασή του, του μισθολογικού εύρους των θέσεων των Στελεχών, συμπεριλαμβανομένης και κάθε τυχόν άλλης οικονομικής καταβολής στα εν λόγω Στελέχη.









ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

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

Αρ. ΓΕΜΗ: 003089701000

Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

## ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

### ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ - ΣΥΣΤΗΜΑ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΕΔΔΗΕ (ΣΜΑΣ ΔΕΔΔΗΕ)

#### 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.

#### 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.
- 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

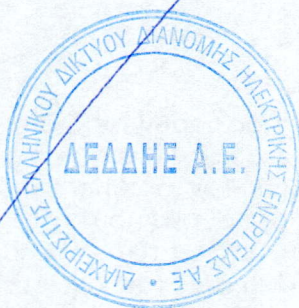
Μεταβλητές Αποδοχές λαμβάνουν ο Διευθύνων Σύμβουλος, ο Αναπληρωτής ΔΝΣ, οι Γενικοί Διευθυντές και οι Διευθυντές ΒΟΚ της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε..

##### 3. Ποσά Μεταβλητών Αποδοχών

Το Ποσό - στόχος των Μεταβλητών Αποδοχών ανά δικαιούχο στέλεχος καθορίζεται από την εκάστοτε εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών του ΔΕΔΔΗΕ. 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 υπερεπίτευξης (overachievement) των τεθέντων στόχων με τους όρους και προϋποθέσεις των κεφ. Β' ως Η' του παρόντος.







ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

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

Αρ. ΓΕΜΗ: 003089701000

Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

## ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

### 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, δύνανται δε να σχετίζονται και με στόχους του Ομίλου, 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 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 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.

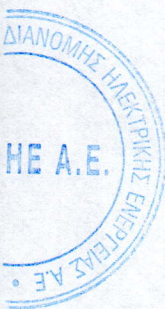
Είναι γενικά καθοριστική η συμβολή των δεικτών: (α) στον στρατηγικό σχεδιασμό και την ευθυγράμμιση των στόχων του ΑΔΝΣΔ και των Γενικών Διευθυντών με τους στόχους της Εταιρείας, (β) στη βελτιστοποίηση της αποδοτικότητας της Εταιρείας και (γ) στον εντοπισμό περιοχών αλλαγής.

Οι ανωτέρω στόχοι καθορίζονται κάθε έτος από το Διοικητικό Συμβούλιο σε επίπεδο Εταιρείας και αποτελούν τους στόχους του Διευθύνοντος Συμβούλου,









ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

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

Αρ. ΓΕΜΗ: 003089701000

Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

### ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

οι δε στόχοι των δύο πρώτων κατηγοριών (Γ1 & Γ2) κατανέμονται περαιτέρω μέχρι και το επίπεδο του Διευθυντή ΒΟΚ, 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, αρχικά σε επίπεδο ΑΔΝΣΔ και Γενικών Διευθυντών και ακολούθως σε επίπεδο των λοιπών στελεχών που υπάγονται σε αυτούς, έτσι ώστε να διασφαλίζεται τελικά, άμεσα ή έμμεσα, η επίτευξη των στόχων της Εταιρείας.
- 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 κάθε έτους αλλά και κάθε επιμέρους 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 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 ΑΔΝΣΔ, στους Γενικούς Διευθυντές και στα απευθείας υπαγόμενα σε αυτόν ΒΟΚ. Ακολούθως, εφόσον είναι εφικτό, οι στόχοι αυτοί επιμερίζονται και κατανέμονται από τους προηγούμενους 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.







ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

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

Αρ. ΓΕΜΗ: 003089701000

Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

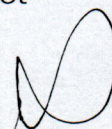
**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι**  
**ΕΠΙΜΕΡΙΣΜΟΣ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΠΕΔΟ & ΤΟΜΕΑ ΔΡΑΣΗΣ**

| A/A | ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ                                                                      | ΑΠΟΔΟΣΗ<br>ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ | ΑΠΟΔΟΣΗ<br>ΑνΔΝΣ | ΑΠΟΔΟΣΗ<br>ΓΕΝΙΚΟΥ<br>ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ | ΑΠΟΔΟΣΗ<br>ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ<br>(ΒΟΚ) |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------|---------------------------------|--------------------------------|
|     |                                                                                 | (1)                  | (2)              | (3),(4)                         | (5),(6),(7)                    |
|     |                                                                                 | A                    | B                | Γ                               | Δ                              |
| 1   | Διευθύνων<br>Σύμβουλος της<br>ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.                                       | 100%                 |                  |                                 |                                |
| 2   | ΑνΔΝΣ                                                                           | 50%                  | 50%              |                                 |                                |
| 3   | Γενικοί<br>Διευθυντές της<br>Εταιρείας που<br>υπάγονται στον<br>ΑνΔΝΣ           | 20%                  | 30%              | 50%                             |                                |
| 4   | Λοιποί Γενικοί<br>Διευθυντές της<br>Εταιρείας                                   | 50%                  |                  | 50%                             |                                |
| 5   | Διευθυντές ΒΟΚ<br>που αναφέρονται<br>στον ΔΝΣ της<br>ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.                | 50%                  |                  |                                 | 50%                            |
| 6   | Διευθυντές ΒΟΚ<br>που αναφέρονται<br>στον ΑνΔΝΣ της<br>Εταιρείας                | 20%                  | 30%              |                                 | 50%                            |
| 7   | Διευθυντές ΒΟΚ<br>που αναφέρονται<br>σε Γενικούς<br>Διευθυντές της<br>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/(ζημιές) (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 Εταιρείας καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε και κατανέμονται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο στον ΑΔΝΣΔ, στους Γενικούς Διευθυντές και στα απευθείας υπαγόμενα σε αυτόν ΒΟΚ. Ακολουθώντας, εφόσον είναι εφικτό, οι στόχοι αυτοί επιμερίζονται και κατανέμονται από τους προηγούμενους στις υποκείμενες δομές τους, κ.ο.κ., διαφορετικά τίθενται στις υποκείμενες δομές ανεξάρτητοι









ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

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

Αρ. ΓΕΜΗ: 003089701000

Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

### ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

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. 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 ΔΣ 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 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. 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 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.

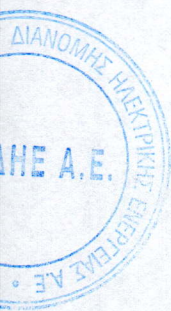
#### Ε. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΣΥΝΟΛΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΜΕΝΟΥ ΠΟΣΟΥ ΣΕ ΣΥΝΑΡΤΗΣΗ ΜΕ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ

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:









ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.  
Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, Τ.Κ. 117 43 – ΑΘΗΝΑ  
Αρ. ΓΕΜΗ: 003089701000  
Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

#### ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

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

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

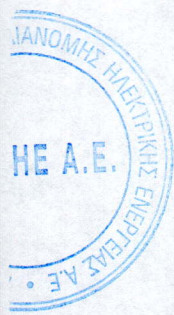
##### 1. Καθορισμός και Κατανομή Επιχειρησιακών Στόχων

- 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 ΑΔΝΣΔ, στους Γενικούς Διευθυντές, καθώς και στα ΒΟΚ του Διευθύνοντος Συμβούλου.
- 1.3 Στη συνέχεια, ομοίως, με ανάλογη διαδικασία:
  - Τίθενται οι στόχοι από τον ΑΔΝΣΔ στους Γενικούς Διευθυντές του, καθώς και στα τυχόν απευθείας υπαγόμενα σε αυτόν ΒΟΚ.
  - Τίθενται οι στόχοι των Γενικών Διευθυντών και κατανέμονται στα ΒΟΚ τους, καθώς και στους Διευθυντές εποπτείας τους.
  - 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.









ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.  
Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, Τ.Κ. 117 43 – ΑΘΗΝΑ  
Αρ. ΓΕΜΗ: 003089701000  
Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

## ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

### 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, 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 καταναμενμένους σε αυτούς στόχους, μέχρι το επίπεδο του Διευθυντή ΒΟΚ.

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 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.







ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

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

Αρ. ΓΕΜΗ: 003089701000

Α.Φ.Μ. : 094532827 – ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

## ΒΙΒΛΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

### 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.»

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα ανωτέρω, η Γενική Συνέλευση αποφασίζει ομόφωνα και παμψηφεί την έγκριση της ανωτέρω Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, των Επιτροπών αυτού και των Στελεχών της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. ως και της Πολιτικής και Διαδικασίας Πρόσληψης 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

ΜΙΧΑΗΛ ΚΕΦΑΛΟΓΙΑΝΝΗΣ

Η Γραμματέας

ΧΑΡΙΚΛΕΙΑ ΝΑΚΟΥ

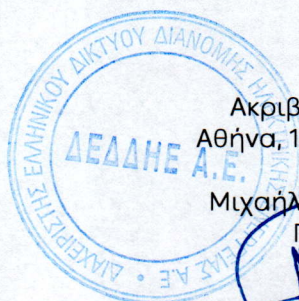
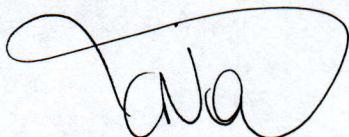
Για τη ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΗΛΕΚΤΡΙΣΜΟΥ Α.Ε.

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΣΤΑΣΣΗΣ

Για τη MSCIF DYNAMI BIDCO ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.

STEPHANE BRIMONT

ΟΥΡΑΝΙΑ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΑΡΗ



Ακριβές αντίγραφο  
Αθήνα, 19 Δεκεμβρίου 2022

Μιχαήλ Κεφαλογιάννης  
Πρόεδρος

