

**Επεξηγήσεις επί του 3ου θέματος της Ημερήσιας Διάταξης της Πρόσκλησης  
για την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της ΔΕΗ ΑΕ  
στις 23/12/2019**

**ΘΕΜΑ ΤΡΙΤΟ:** Έγκριση:

- α) της πολιτικής αποδοχών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών αυτού, και
- β) της διαδικασίας πρόσληψης και της πολιτικής αποδοχών Στελεχών της Εταιρείας.

Σε εφαρμογή των οριζομένων στις διατάξεις του ν. 4548/2018, η ΔΕΗ ΑΕ προέβη στη διαμόρφωση Πολιτικής Αποδοχών, η οποία εγκρίθηκε από την υπ' αριθ. 70/7.6.2019 Απόφαση ΔΣ/ΔΕΗ ΑΕ και ακολούθως, από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων που πραγματοποιήθηκε την 27.6.2019.

Με την ψήφιση και τη θέση σε ισχύ του ν. 4643/2019 θεσπίστηκαν, μεταξύ άλλων, ειδικές διατάξεις που αφορούν τις αμοιβές και τις προσλήψεις των στελεχών της Εταιρείας και συγκεκριμένα των Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων, Γενικών Διευθυντών, Διευθυντών και Βοηθών Διευθυντών/Διευθυντών Κλάδων.

Με βάση τα οριζόμενα στον προαναφερόμενο νόμο, η Επιτροπή Αμοιβών και Προσλήψεων εισηγήθηκε προς το Δ.Σ. και προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση α) τον καθορισμό της διαδικασίας πρόσληψης των ως άνω στελεχών της Εταιρείας και β) την πολιτική των αποδοχών τους, καθώς και των Μελών του Δ.Σ. και των Επιτροπών αυτού.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Προσλήψεων για τη διαμόρφωση της εισήγησής της, έλαβε υπόψη της, εκτός από τα οριζόμενα στις σχετικές διατάξεις του ν. 4643/2019 και την αιτιολογική έκθεση αυτού:

1. τις βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες και ειδικότερα αυτές που περιγράφονται αναλυτικά και με σαφήνεια στο σχετικό έγγραφο που διαβιβάστηκε αρμοδίως στη ΔΕΗ από την ΕΕΣΥΠ και φέρει τίτλο «Αρχές και κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές αμοιβών μελών διοικητικών συμβουλίων εταιρειών του χαρτοφυλακίου της ΕΕΣΥΠ - Αύγουστος 2019» και
2. τις μελέτες δύο (2) εξειδικευμένων εξωτερικών συμβούλων [Better Future (10<sup>ος</sup> 2018) και KPMG (11<sup>ος</sup> 2019), με αντικείμενο τον προσδιορισμό ενός ευλόγου επιπέδου αμοιβών για τα ανώτερα και ανώτατα στελέχη της ΔΕΗ Α.Ε., με βάση τα ισχύοντα στην αγορά εργασίας του στελεχιακού δυναμικού στην Ελλάδα και στις δυτικοευρωπαϊκές εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον κλάδο της ενέργειας,

Με τη με αριθ. 142 /13.12.2019 Απόφασή του, το ΔΣ της Εταιρείας αποφάσισε να εισηγηθεί προς έγκριση στην Έκτακτη Γενική Συνέλευση της 23.12.2019, την Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών αυτού, καθώς και της Διαδικασίας Προσλήψεων και Πολιτική Αποδοχών των Στελεχών της Εταιρείας, ως ακολούθως:

**A. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

1. Για τα Μέλη του ΔΣ/ΔΕΗ ΑΕ, αποζημίωση 600 ευρώ (μικτό ποσό), ανά συνεδρίαση του Συμβουλίου.
2. Για τα Μέλη των Επιτροπών του ΔΣ/ΔΕΗ ΑΕ, αμοιβή για την παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών, αποτελούμενη από (i) μικτό ποσό παγίας αντιμισθίας, ετησίως, ύψους 13.000 ευρώ για τον Πρόεδρο της Επιτροπής και 11.000 ευρώ για τα Μέλη και (ii) μικτό ποσό αποζημίωσης ανά Συνεδρίαση Επιτροπής, ύψους 400 ευρώ. Το ανώτατο όριο των ως άνω αμοιβών, θα ανέρχεται για τον Πρόεδρο και ανά Μέλος Επιτροπής, στο μικτό ποσό των 23.000 ευρώ ετησίως.

3. Για τον Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο, καθώς και για τους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους, μικτές αποδοχές, αντιστοίχως, διακοσίων χιλιάδων (200.000) ευρώ και εκατόν είκοσι χιλιάδων (120.000) ευρώ, ετησίως, ως και τη χορήγηση χρήσης εταιρικού αυτοκινήτου με κάλυψη των συναφών δαπανών.
4. Για τους Γενικούς Διευθυντές και τους Διευθυντές της Εταιρείας, μικτές αποδοχές αντιστοίχως, εκατό χιλιάδων (100.000) ευρώ και εβδομήντα χιλιάδων (70.000) ευρώ, ετησίως, ως και τη χορήγηση των παρεπόμενων παροχών του τακτικού προσωπικού της εταιρείας, καθώς και για τους Γενικούς Διευθυντές, της χρήσης εταιρικού αυτοκινήτου με κάλυψη των συναφών δαπανών.
5. Την παροχή πρόσθετου κινήτρου, με τη μορφή μεταβλητών μικτών αποδοχών, συναρτώμενων από βραχυπρόθεσμη στοχοθεσία (bonuses), οι οποίες δύνανται να ανέλθουν κατά μέγιστο στο 50% των τακτικών αποδοχών για το Διευθύνοντα Σύμβουλο, τους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους και τους Γενικούς Διευθυντές και στο 30% για τους Διευθυντές ΒΟΚ. Οι ανωτέρω μεταβλητές μικτές αποδοχές θα καταβάλλονται μετά τη δημοσίευση των Ετησίων Οικονομικών Αποτελεσμάτων και υπό την προϋπόθεση επίτευξης συγκεκριμένων στόχων συναντημένων με ΚΡΙ's συνδεδεμένων με τον εγκριθέντα από το Δ.Σ. ετήσιο Τακτικό Προϋπολογισμό και τα Οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας.
6. Τα ως άνω Στελέχη καλύπτονται από τα ειδικά προγράμματα ιδιωτικής ιατρικής ασφάλισης και ασφάλισης ζωής που παρέχονται και στο λοιπό τακτικό προσωπικό της Εταιρείας, ενώ παρέχεται ασφαλιστική κάλυψη έναντι τρίτων από πράξεις ή/και παραλείψεις που μπορεί να προκύψουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Η Πολιτική Αποδοχών, η οποία εγκρίθηκε από την υπ' αριθ. 70/7.6.2019 Απόφαση ΔΣ/ΔΕΗ ΑΕ και ακολούθως, από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων που πραγματοποιήθηκε την 27.6.2019, παραμένει σε ισχύ κατά το μέρος που δεν τροποποιείται από τα αναφερόμενα ως άνω στην νέα Πολιτική Αποδοχών.

Επισημαίνεται ότι στην Τακτική Γενική Συνέλευση του 2020, όπου θα υποβληθεί σύμφωνα με το ν. 4548/2018 η έκθεση αποδοχών, θα υποβληθούν περαιτέρω προτάσεις για τη χορήγηση συγκεκριμένων κινήτρων βελτίωσης της αποδοτικότητας, όπως δικαιώματα απόκτησης μετοχών (stock option), τόσο για τα Στελέχη όσο και για τους εργαζόμενους.

## **B. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ**

1. Η πλήρωση θέσεων Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων, Γενικών Διευθυντών και Διευθυντών ΒΟΚ 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 Επιχείρηση 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) ημερολογιακές ημέρες από την επομένη της δημοσίευσης της προκήρυξης.

- 1.3 Η επεξεργασία και η εν γένει διαχείριση των υποψηφιοτήτων θα υλοποιείται από την Γενική Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων & 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 ΔΝΣ 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 του 20% των θέσεων της ιεραρχικής αυτής στάθμης κατά την ημερομηνία δημοσίευσης του ν. 4643/2019 (3.12.2019), 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. Στις 3.12.2019 υφίστανται 110 θέσεις Βοηθών Διευθυντών ή Διευθυντών Κλάδων ΒΟΚ και συνεπώς 22 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 υποψηφίου, είτε κηρύσσοντας τη διαδικασία άγονη.
4. Η ανανέωση της θητείας γίνεται άπαξ με Απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου, κατόπιν εισήγησης Επιτροπής αντιστοιχίας 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 ΔΕΗ, σύμφωνα με τους προβλεπόμενους σε αυτήν όρους, πλην εκείνων οι οποίοι προέρχονται από το τακτικό προσωπικό της Εταιρείας.  
Η υπηρεσιακή κατάσταση των Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων και των Γενικών Διευθυντών 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, καθορίζεται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.  
Οι Βοηθοί Διευθυντές ή Διευθυντές Κλάδων και οι Διευθυντές ΒΟΚ που έχουν επιλεγεί με την παρούσα διαδικασία και προέρχονται από το τακτικό προσωπικό της Εταιρείας, των οποίων η θητεία έληξε ή τα καθήκοντα ανακαλούνται για οποιονδήποτε λόγο, 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.