ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ
ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ
& ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ Α.Ε.

Ταχ. Δ/νση : Κάνιγγος 20 – ΑΘΗΝΑ
Ταχ. Κώδικας : 101 81
Πληροφορίες : Τριαντάφυλλος Σουρίλας
Τηλέφωνο : 210 3893347
Email : trsourilas@mindev.gov.gr

Αθήνα, 14/05/2024
Αριθ.Πρωτ.:3282957

Α Ν Α Κ Ο Ι Ν Ω Σ Η

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) και δημοσίευσης στο διαδικτυακό τόπο του Γ.Ε.ΜΗ., στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού Ανώνυμη Εταιρεία»**.

Την 14.05.2024 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 4167990, η από 30.04.2024 απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της εταιρείας με την επωνυμία «Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού Ανώνυμη Εταιρεία» και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 786301000, σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε κατά πλειοψηφία (87,16%) η τροποποιημένη Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, των Επιτροπών αυτού και των Διοικητικών Στελεχών, σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

Δημοσθένης Γεωργόπουλος

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Απόφαση Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της 30.4.2024

Ομιλική Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού & Οργάνωσης

Απρίλιος 2024

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1. Εισαγωγή

Η Πολιτική Αποδοχών (εφεξής «Πολιτική») που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση ορίζει το πλαίσιο σύμφωνα με το οποίο προσδιορίζονται οι αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Δ.Σ.») με την επωνυμία «Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού Ανώνυμη Εταιρεία» (εφεξής «Εταιρεία»)

Λαμβάνει δε υπόψη τις σχετικές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες, και βασίζεται:

- στον νόμο 4548/2018 για την αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών,
- στον νόμο 4706/2020 για την Εταιρική Διακυβέρνηση,
- στις διατάξεις του Καταστατικού της Εταιρείας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που η Εταιρεία έχει επιλέξει να ακολουθεί

Η ισχύουσα Πολιτική Αποδοχών, εγκεκριμένη από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση της 14ης Δεκεμβρίου 2023 τροποποιείται ως προς τα αντίστοιχα σημεία της ως κάτωθι:

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική αυτή εφαρμόζεται στον Όμιλο ΔΕΗ κατόπιν αποφάσεων των αντίστοιχων εταιρικών οργάνων, με τις αντίστοιχες αναγκαίες προσαρμογές. Προκειμένου περί των αμοιβών των μελών Δ.Σ. της εταιρείας, εκτελεστικών και μη εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευσή της.

3. Σκοπός

Η παρούσα Πολιτική είναι προσαρμοσμένη στις απαιτήσεις του νέου πλαισίου λειτουργίας της Εταιρείας, η οποία από ενιαία καθετοποιημένη δημόσια επιχείρηση με έμφαση στην παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας με καύσιμη ύλη στερεά καύσιμα, μετασχηματίζεται σε έναν πολυεθνικό Όμιλο δεκάδων επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα δραστηριοποιούμενων σε όλες τις επιμέρους ανταγωνιστικές αγορές της ενέργειας αλλά και πέραν αυτής.
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 ο Όμιλος 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 προσώπων που αυτή καταλαμβάνει με τα συμφέροντα των μετόχων.

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 πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της. Η Ομιλική Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης εισηγείται στην Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, Αμοιβών και Προσλήψεων την Πολιτική Αποδοχών βάσει των στρατηγικών προτεραιοτήτων της Εταιρείας και των δεδομένων της Αγοράς.

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, Αμοιβών και Προσλήψεων θα εξετάζει τακτικά (κάθε έτος) εάν η Πολιτική εξακολουθεί να είναι ευθυγραμμισμένη με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας ή εάν θα πρέπει να τροποποιηθεί και προς τούτο θα υποβάλλει σχετική εισήγηση προς το Δ.Σ. Κάθε τέσσερα έτη (ή νωρίτερα σε περίπτωση που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών υπό τις οποίες καταρτίστηκε), κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων Αμοιβών και Προσλήψεων, το Δ.Σ. θα υποβάλλει τη νέα Πολιτική στους Μετόχους προς έγκριση.

Επιπρόσθετα, η Εταιρεία έχει υιοθετήσει πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων και έχει θεσπίσει τα απαραίτητα μέτρα για την αποφυγή και τη διαχείριση ενδεχόμενων συγκρούσεων συμφερόντων όσον αφορά στην Πολιτική ως εξής:

- Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, Αμοιβών & Προσλήψεων της Εταιρείας συμμετέχει ενεργά στην κατάρτιση και την εφαρμογή της Πολιτικής καθώς και στον προσδιορισμό των αποδοχών των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής.
- Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. δεν συμμετέχουν στη συζήτηση που αφορά στον καθορισμό των ατομικών τους αποδοχών.
- 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.

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 καταβάλλονται δυνάμει της εγκεκριμένης από τη Γενική Συνέλευση Πολιτικής προς τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας συνοψίζονται παρακάτω:

- Το μικτό ποσό των 35.000 ευρώ ετησίως για τα μέλη του Δ.Σ. για τη συμμετοχή στις Συνεδριάσεις Δ.Σ.
- Το μικτό ποσό των 1.000 ευρώ ανά συνεδρίαση Δ.Σ. με ανώτατο όριο τις 20.000 ευρώ ετησίως
- Πρόσθετες παροχές
    - Ασφάλιση Επαγγελματικής Ευθύνης: Παρέχεται σε όλα τα στελέχη Σύμβαση Ασφάλισης Αστικής Ευθύνης Στελεχών η οποία καλύπτει τις νομικές δαπάνες υπεράσπισης όσο και τις διάφορες πιθανές χρηματικές καταβολές σε περιπτώσεις αγωγής, ποινικής δίωξης ή διοικητικών κυρώσεων εναντίον τους ως αποτέλεσμα της άσκησης των καθηκόντων τους. Η κάλυψη ισχύει όσο τα στελέχη είναι ενεργά αλλά και μετά την αποχώρηση τους.
    - 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 προσωπικό της Εταιρείας,

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

Επιπρόσθετα, στα μη εκτελεστικά μέλη των Επιτροπών του Δ.Σ. της Εταιρείας, καταβάλλεται:
(α) για τον Πρόεδρο της Επιτροπής μικτό ποσό ύψους 20.000 ευρώ ετησίως και 600 ευρώ ανά συνεδρίαση της Επιτροπής
(β) για τα μέλη της Επιτροπής 14.000 ευρώ ετησίως και 600 ευρώ ανά συνεδρίαση της Επιτροπής

Το συνολικό ποσό των ως άνω καταβολών συμμετοχής σε Επιτροπές Δ.Σ. δεν μπορεί να υπερβαίνει, για τον Πρόεδρο το μικτό ποσό των 33.200 ευρώ ετησίως και για κάθε μέλος Επιτροπής, το μικτό ποσό των 27.200 ευρώ ετησίως
Μέλη του Δ.Σ. που συμμετέχουν σε παραπάνω από μία (1) Επιτροπή του Δ.Σ. θα αποζημιώνονται κατ΄ ανώτατο με το αναλογούν ποσό συμμετοχής σε μία (1) Επιτροπή.

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

4.1.2. Σημαντικότητα αμοιβής για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.

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 οικονομική κατάσταση του μέλους Δ.Σ. και τυχόν άλλες αμοιβές που λαμβάνει από εταιρείες που σχετίζονται με τον Όμιλο.

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.

4.2 Αποδοχές και Παροχές Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.

4.2.1. Πακέτο αποδοχών και παροχών

Οι κατηγορίες των αποδοχών και παροχών που καταβάλλονται 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 σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 110 Ν. 4548/2018. 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). (παράρτημα Ι - πρακτικό 85).
- Ετήσιες μεταβλητές αποδοχές (bonus): Το εν λόγω ποσό καθορίζεται μέσω του Συστήματος Μεταβλητών Αποδοχών Στελεχών (ΣΜΑΣ) (παράρτημα ΙΙ - πρακτικό 85)
- Κίνητρο μακροπρόθεσης δέσμευσης: Παρέχεται επιπλέον κίνητρο διακράτησης των στελεχών της ΔΕΗ για την δέσμευση και παραμονή τους στην Εταιρεία , με τη μορφή Προγράμματος Διάθεσης μετοχών ΔΕΗ (ΠΔΜ). Το ΠΔΜ ΔΕΗ υποβάλλεται από το Δ.Σ. προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση. Ο αριθμός των μετοχών που αποδίδονται ανά έτος περιλαμβάνεται στην ετήσια έκθεση αποδοχών η οποία υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 110 του Ν. 4548/2018
(Τα ειδικότερα στοιχεία του κινήτρου αναλύονται στο παράρτημα ΙΙΙ - πρακτικό 85, και το παράρτημα Ι της παρούσας πολιτικής).
- 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.

- Πρόσθετες παροχές:
  - Ασφάλιση Επαγγελματικής Ευθύνης: Παρέχεται σε όλα τα στελέχη Σύμβαση Ασφάλισης Αστικής Ευθύνης Στελεχών η οποία καλύπτει τις νομικές δαπάνες υπεράσπισης όσο και τις διάφορες πιθανές χρηματικές καταβολές σε περιπτώσεις αγωγής, ποινικής δίωξης ή διοικητικών κυρώσεων εναντίον τους ως αποτέλεσμα της άσκησης των καθηκόντων τους. Η κάλυψη ισχύει όσο τα στελέχη είναι ενεργά αλλά και μετά την αποχώρηση τους.
  - 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 1.000 ευρώ ανά συνεδρίαση Δ.Σ.

— Οι αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας συνδέονται με το μέγεθος της Εταιρείας, την πολυπλοκότητα της δράσης της, την έκταση των αρμοδιοτήτων τους, τον βαθμό ευθύνης τους, την εταιρική στρατηγική, τους σκοπούς της Εταιρείας και την πραγμάτωση αυτών, με τελικό στόχο τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας στην Εταιρεία. Η διαδικασία για την ανάπτυξη πολιτικής αποδοχών χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα και διαφάνεια. Οι πρόσθετες αποδοχές των μελών του Δ.Σ. συνδέονται με την επίτευξη ορισμένων στόχων και εξαρτώνται ή δικαιολογούνται από τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας με βάση τις ετήσιες χρηματοοικονομικές της καταστάσεις.

4.2.2. Περιπτώσεις αναβολής καταβολής (malus) και ανάκτησης αποδοχών (clawback)

Αναφορικά με τις μεταβλητές αποδοχές που προβλέπονται με την παρούσα Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα και με τα ανωτέρω αναφερόμενα, επισημαίνεται ότι η Εταιρεία δύναται να ανακτήσει την αξία του συνόλου ή μέρους των μεταβλητών αποδοχών που έχει λάβει ή κατοχυρώσει το δικαιούχο μέλος του Δ.Σ., εντός χρονικού διαστήματος τριών (3) ετών από την καταβολή τους, σε περιπτώσεις παραβίασης κανονισμών ή διαδικασιών, διάπραξης σοβαρών παραπτωμάτων όπως η απάτη, η ζημία που υφίσταται η Εταιρεία ή άλλης εξίσου σοβαρής αιτίας.

4.3 Συμβάσεις εργασίας εκτελεστικών μελών Δ.Σ.

Το καθεστώς των συμβάσεων εργασίας των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. ορίζεται από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

5. Λοιπές διατάξεις

Εξουσιοδοτείται το 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, περιλαμβανομένων

- της εξειδίκευσης και εφαρμογής των ΣΣΑΣ και ΣΜΑΣ ΔΕΗ,
- της προσαρμογής των κριτηρίων και των παραμέτρων του ΣΜΑΣ ΔΕΗ στις εκάστοτε ομιλικές και εταιρικές προτεραιότητες,
- της επέκτασης της εφαρμογής του ΣΜΑΣ ΔΕΗ σε χαμηλότερα του Διευθυντή ΒΟΚ επίπεδα,
- Του τρόπου επιμερισμού / κατανομής των μετοχών προς διάθεση στα στελέχη της

επιφέροντας τις αναγκαίες προς αυτά τροποποιήσεις στα εν λόγω Συστήματα Αποδοχών.

Η Πολιτική γνωστοποιείται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας www.ppcgroup.com.

Παραρτήματα

I. Πρόγραμμα Διάθεσης Μετοχών (ΠΔΜ)

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΙΑΘΕΣΗΣ ΜΕΤΟΧΩΝ

ΔΕΗ
Απρίλιος 2024

1. Γενικό πλαίσιο - κατάρτιση και περιγραφή του Προγράμματος

1.1. Η Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της εταιρείας «Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού Ανώνυμη Εταιρεία» (εφεξής «Εταιρεία») με αριθ. Γ.Ε.ΜΗ. 786301000, η οποία έλαβε χώρα στις 30 Απριλίου 2024 προέβη στη θέσπιση προγράμματος διάθεσης μετοχών (εφεξής το «Πρόγραμμα») προς συγκεκριμένα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών, οι βασικοί όροι και προϋποθέσεις του οποίου τίθενται στο παρόν. Επιπλέον, βάσει της ίδιας απόφασης, η Γενική Συνέλευση χορήγησε ειδική εξουσιοδότηση στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας προκειμένου το τελευταίο, μεταξύ άλλων, να καθορίσει τους λοιπούς, ειδικότερους όρους του εν λόγω Προγράμματος.

1.2. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, σε συνέχεια της εξουσιοδότησης που παρασχέθηκε από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 30ης Απριλίου 2024 θα προβεί με απόφασή του στον καθορισμό των ειδικότερων όρων του παρόντος Προγράμματος.

1.3. Το Πρόγραμμα διέπεται από τις διατάξεις του άρθρου 114 Ν. 4548/2018 (όπως ισχύει), και αποβλέπει στη δωρεάν διάθεση Μετοχών που θα διανεμηθούν στους Δικαιούχους, σύμφωνα με τα ειδικώς προβλεπόμενα στο παρόν.

1.4. Το εν λόγω Πρόγραμμα θεωρείται οικειοθελής παροχή, η οποία καταβάλλεται από ελευθεριότητα της Εταιρείας, με επιφύλαξη του δικαιώματός της να την ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε. Τέτοια τυχόν ανάκληση ή τροποποίηση δεν συνιστά σε καμία περίπτωση μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων σχέσης εργασίας των Δικαιούχων με την Εταιρεία και οι Δικαιούχοι δεν θα έχουν καμία αξίωση έναντι της Εταιρείας συνδεόμενη με το παρόν Πρόγραμμα.

2. Σκοπός του Προγράμματος

2.1. Κύριος στόχος του προγράμματος είναι η ενίσχυση της δέσμευσης των στελεχών και της αφοσίωσής τους, με αποτέλεσμα τη διακράτηση τους. Ενδεικτικά, στους στόχους εντάσσονται τα παρακάτω:

- Εστίαση των στελεχών στην επίτευξη μέσο/μακροπρόθεσμων στόχων 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»

- Αποφυγή αποχωρήσεων στελεχών, σε μια εποχή έντονου ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας και ιδίως της ενέργειας
- Βελτίωση της εικόνας της ΔΕΗ Α.Ε. στο επενδυτικό κοινό, αφού η κατοχή σημαντικού αριθμού μετοχών από στελέχη προβάλλεται ως θετικό στοιχείο, καθώς συμβάλλει στη μακροπρόθεσμη δέσμευσή τους με την Εταιρεία
- Βελτίωση των οικονομικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας

3. Δικαιούχοι του Προγράμματος

Ως δικαιούχοι του Προγράμματος ορίζονται τα εξής πρόσωπα: τα εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου, διευθυντικά στελέχη των επιπέδων Α και Β της ιεραρχίας βάσει του συστήματος βαθμονόμησης της Εταιρείας ή και των Συνδεδεμένων με αυτήν Εταιρειών (οι «Συνδεδεμένες Εταιρείες»), κατά την έννοια του άρθρου 32 του ν. 4308/2014. Ενδεικτικά αναφέρονται οι Επικεφαλής Επιχειρησιακών Μονάδων, Λειτουργιών, Διευθύνσεων της Εταιρείας ή και των Συνδεδεμένων Εταιρειών, και διευθυντικά στελέχη αυτών. Η οριστική επιλογή των Δικαιούχων θα γίνεται βάσει κριτηρίων βαρύτητας της θέσης, και κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, Αμοιβών και Προσλήψεων και έγκρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας. Ενδεικτικά, ο αριθμός των δικαιούχων θα μπορούσε να κυμανθεί έως 350.

4. Χαρακτηριστικά Προγράμματος

4.1. Δυνάμει της από 30.4.2024 απόφασης της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας («ημερομηνία έγκρισης του Προγράμματος»), ο ανώτατος αριθμός των προς διάθεση μετοχών σύμφωνα με τους όρους 5 και 9 του Προγράμματος ορίστηκε στο 3,5% επί του συνολικού καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας κατά την ημερομηνία έγκρισης του Προγράμματος από την Γενική Συνέλευση. Οι μετοχές θα προέρχονται από ίδιες μετοχές που ήδη κατέχονται ή θα αποκτηθούν από την Εταιρεία κατά τη διάρκεια του Προγράμματος, σύμφωνα με το άρθρο 49 του Ν. 4548/2018 (όπως ισχύει).

4.2. Οι μετοχές που θα διατίθενται στους αντίστοιχους Δικαιούχους θα είναι κοινές ονομαστικές με δικαίωμα ψήφου της Εταιρείας και θα ενσωματώνουν όλα τα δικαιώματα που προβλέπονται στον Ν. 4548/2018 και στο Καταστατικό της Εταιρείας.

5. Διάρκεια του Προγράμματος

5.1 Το Πρόγραμμα θα είναι κυλιόμενο, θα αποτελείται από τέσσερις (4) επιμέρους κύκλους, έκαστος διαρκείας τριών (3) ετών και ο τελικός αριθμός των μετοχών που θα διανέμονται στο τέλος κάθε κύκλου θα κρίνεται από την διαφορά στους δείκτες ανάμεσα στην πρώτη και τελευταία ημέρα του κάθε κύκλου, ως εξής:

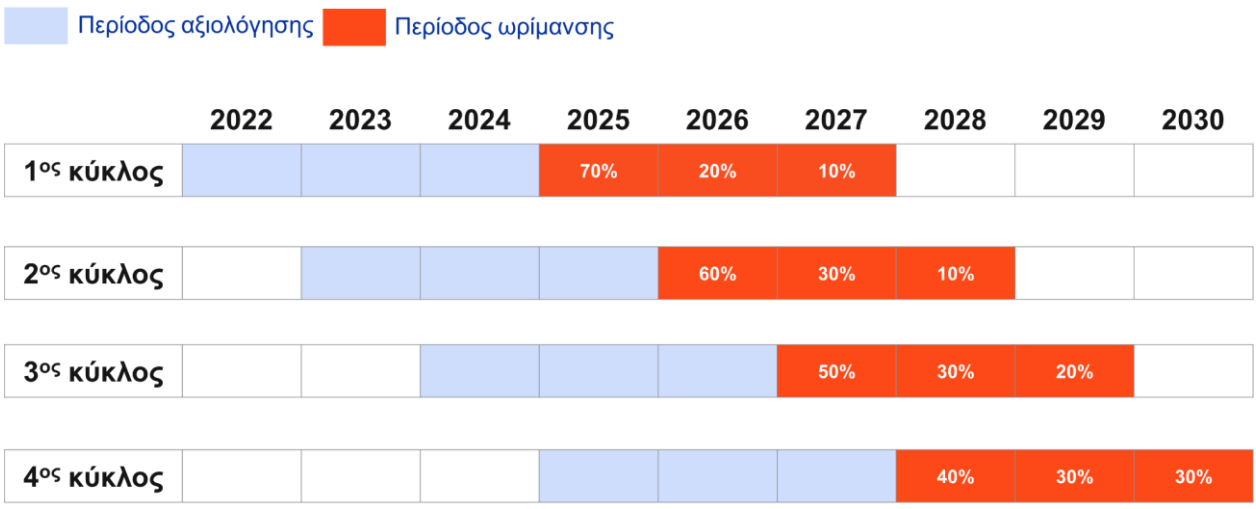
- Ο 1ος κύκλος έχει περίοδο αξιολόγησης με ημερομηνία έναρξης την 1η Ιανουαρίου 2022 και λήξης την 31η Δεκεμβρίου 2024 . Ο τελικός αριθμός των μετοχών που θα διανεμηθούν για τον 1ο κύκλο θα κρίνεται εντός 60 ημερών από τη λήξη της περιόδου αξιολόγησης (ως την 28η Φεβρουαρίου 2025) ενώ οι μετοχές θα διανέμονται τμηματικά (περίοδος ωρίμανσης) ως εξής: Το 70% των μετοχών που αφορούν τον κύκλο αυτό και αποτελεί το άμεσα καταβαλλόμενο μέρος θα διανεμηθεί εντός του έτους 2025, το 20% εντός του έτους 2026 και το υπόλοιπο 10% εντός του έτους 2027.

- Ο 2ος κύκλος θα έχει περίοδο αξιολόγησης με ημερομηνία έναρξης την 1η Ιανουαρίου 2023 και

λήξης την 31η Δεκεμβρίου 2025. Ο τελικός αριθμός των μετοχών που θα διανεμηθούν για τον 2ο κύκλο θα κρίνεται εντός 60 ημερών από τη λήξη της περιόδου αξιολόγησης (ως την 28η Φεβρουαρίου 2026) ενώ οι μετοχές θα χορηγούνται τμηματικά (περίοδος ωρίμανσης) ως εξής: Το 60% των μετοχών που αφορούν στον κύκλο αυτό και αποτελεί το άμεσα καταβαλλόμενο μέρος θα διανεμηθεί εντός του έτους 2026, το 30% εντός του έτους 2027 και το υπόλοιπο 10% εντός του έτους 2028.

- Ο 3ος κύκλος θα έχει περίοδο αξιολόγησης με ημερομηνία έναρξης την 1η Ιανουαρίου 2024 και λήξης την 31η Δεκεμβρίου 2026. Ο τελικός αριθμός των μετοχών που θα διανεμηθούν για τον 3ο κύκλο θα κρίνεται εντός 60 ημερών από τη λήξη της περιόδου αξιολόγησης (ως την 28η Φεβρουαρίου 2027) ενώ οι μετοχές θα χορηγούνται τμηματικά ως εξής (περίοδος ωρίμανσης): Το 50% των μετοχών που αφορούν στον κύκλο αυτό και αποτελεί το άμεσα καταβαλλόμενο μέρος θα διανεμηθεί εντός του έτους 2027, το 30% εντός του έτους 2028 και το υπόλοιπο 20% εντός του έτους 2029.

- Ο 4ος κύκλος θα έχει περίοδο αξιολόγησης με ημερομηνία έναρξης την 1η Ιανουαρίου 2025 και λήξης την 31η Δεκεμβρίου 2027. Ο τελικός αριθμός των μετοχών που θα διανεμηθούν για τον 4ο κύκλο θα κρίνεται εντός 60 ημερών από τη λήξη της περιόδου αξιολόγησης (ως την 29η Φεβρουαρίου 2028) ενώ οι μετοχές θα χορηγούνται τμηματικά ως εξής (περίοδος ωρίμανσης): Το 40% των μετοχών που αφορούν στον κύκλο αυτό και αποτελεί το άμεσα καταβαλλόμενο μέρος θα διανεμηθεί εντός του έτους 2028, το 30% εντός του έτους 2029 και το υπόλοιπο 30% εντός του έτους 2030.
Παρακάτω παρατίθεται απεικόνιση των κύκλων του Προγράμματος:



5.2 Οι μετοχές που διανέμονται υπόκεινται σε υποχρέωση διακράτησης έξι (6) μηνών.

6. Δείκτες Αποδοτικότητας - Κλίμακα αξιολόγησης στόχων

6.1. Για τον υπολογισμό του αριθμού των μετοχών που θα απονεμηθεί σε κάθε δικαιούχο για κάθε κύκλο λαμβάνονται υπόψη οι συνολικές ετήσιες σταθερές αποδοχές επί συντελεστή που θα καθοριστεί από το αρμόδιο εταιρικό όργανο και εν συνεχεία διαίρεση του εκάστοτε γινομένου που προκύπτει με τη μέση σταθμισμένη βάσει όγκου τιμή (Volume Weighted Average Price - VWAP) της μετοχής της Εταιρείας τον προηγούμενο μήνα από την έγκριση του Προγράμματος από τη Γενική Συνέλευση.

6.2. Ο τελικός αριθμός των μετοχών που θα διατεθούν θα κρίνεται στο τέλος της περιόδου αξιολόγησης κάθε κύκλου σύμφωνα με όσα προβλέπονται στον όρο 5 του Προγράμματος με βάση εταιρικούς δείκτες απόδοσης: (α) Δείκτη Συνολικής Απόδοσης Μετοχής συμπεριλαμβανομένης της μερισματικής απόδοσης (TSR) σε σχέση με τον Δείκτη Eurostoxx Utilities (EURO STOXX Utilities Index – EMU (Euro Area/Economic and Monetary Union) και (β) ρήτρα αειφορίας και βιώσιμης ανάπτυξης η οποία ενεργοποιείται μόνο σε περίπτωση επίτευξης του στόχου του δείκτη TSR (ποσοστό επίτευξης ίσο ή άνω του 85%).
6.3. Ο καθορισμός των στόχων βιώσιμης ανάπτυξης, πραγματοποιείται με Απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο εξουσιοδοτείται να καθορίζει τους εν λόγω στόχους καθώς και τους στόχους υπερ επίτευξης. Η βαρύτητα που θα δοθεί θα αλλάζει για κάθε από τους τέσσερις κύκλους αξιολόγησης. Ενδεικτικά, θα υπάρχουν κατηγορίες και συνδέονται άμεσα με την επίτευξη στόχων σε θέματα Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας, άμεσων εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου, καθώς και υιοθέτηση των οδηγιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά την εκπροσώπηση των δύο φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο και τη μισθολογική διαφάνεια ανάμεσα στα δύο φύλα.

6.4. Η κλίμακα επίτευξης που θα εφαρμόζεται θα είναι η εξής:

Επίπεδα Επίτευξης	% Μετοχών προς Διανομή
Μικρότερο από 85% (<85%)	0
85%-89,9%	30%
90%-99,9%	80%
100%-100,9%	100%
101%-101,9%	101%
102%-102,9%	102%
103%-103,9%	103%
104%-104,9%	104%
105%-105,9%	105%
106%-106,9%	106%
107%-107,9%	107%
108%-108,9%	108%
109%-109,9%	109%
110%-129,9%	130%
130% -149,9%	150%
Μεγαλύτερο από 150% (>150%)	180%

6.5. Σε περίπτωση επίτευξης των στόχων βιώσιμης ανάπτυξης, ο συνολικός αριθμός μετοχών που θα διανεμηθούν σύμφωνα με την ανωτέρω κλίμακα επίτευξης προσαυξάνεται κατά 10%. Σε περίπτωση υπερ-επίτευξης των στόχων βιώσιμης ανάπτυξης όπως αυτοί θα έχουν προκαθοριστεί, ο συνολικός αριθμός μετοχών που θα δοθούν προσαυξάνεται κατά 25%.
6.6. Προκειμένου να ενισχυθεί ο μακροχρόνιος προσανατολισμός των στελεχών, σε περίπτωση που κατά την ολοκλήρωση της περιόδου αξιολόγησης του 4ου κύκλου έχει επιτευχθεί σωρευτικά ο βασικός στόχος TSR σε πάνω από 110% για τα έτη 2022-2027, τότε υπάρχει η δυνατότητα χορήγησης στους Δικαιούχους που συνεχίζουν να έχουν ενεργή σύμβαση απασχόλησης στον Όμιλο ΔΕΗ, έως και το 100% των μετοχών που δεν αποδόθηκαν σε κάποιον από τους προηγούμενους κύκλους λόγω μη επίτευξης του συγκεκριμένου στόχου κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, Αμοιβών και Προσλήψεων και απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου. Η απονομή θα γίνει αναλογικά με βάση την κατανομή των μετοχών βάσει της παρ. 7.2 του παρόντος Προγράμματος.

7. Κατανομή μετοχών ανά ιεραρχικό επίπεδο και ρόλο

7.1. Το Πρόγραμμα επιβραβεύει την ομαδική προσπάθεια και τη συνολική συνεισφορά των στελεχών στους εταιρικούς στόχους και, για τον λόγο αυτό, υιοθετείται η ισόποση κατανομή των μετοχών μεταξύ των στελεχών του ίδιου επιπέδου.
7.2. Βάσει των αντίστοιχων νομοθετικών και εταιρικών ρυθμίσεων, η κατανομή ανά επίπεδο για τα Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ η κατανομή ανά επίπεδο για τους λοιπούς δικαιούχους ορίζεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας.
7.3. Ο ανώτατος αριθμός των μετοχών που δύνανται να διατεθούν ανέρχεται σε δεκατρία εκατομμύρια τριακόσιες εβδομήντα χιλιάδες (13.370.000) κοινές ονομαστικές με δικαίωμα ψήφου μετοχές.

8. Ειδικές προϋποθέσεις χορήγησης των μετοχών

8.1. Οι μετοχές χορηγούνται στους Δικαιούχους βάσει του Προγράμματος, εφόσον κατά την εκάστοτε ημερομηνία χορήγησης κάθε κύκλου, δεν έχει λυθεί με οποιονδήποτε τρόπο η σύμβαση εργασίας, ή η σχέση εντολής του Δικαιούχου με την Εταιρεία. Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας, ή σχέσης εντολής του Δικαιούχου με την Εταιρεία, η χορήγηση των μετοχών στους Δικαιούχους βάσει των όρων του Προγράμματος εξαρτάται από το αν ο Δικαιούχος, βάσει των περιστάσεων που συνδέονται με τη λύση της σύμβασης ή τη σχέση εντολής, καθίσταται «καλώς αποχωρών» («Good Leaver») ή «κακώς αποχωρών» («Bad Leaver»), σύμφωνα με τα κριτήρια και την διαδικασία που ορίζει το Διοικητικό Συμβούλιο.

8.2. Ο Δικαιούχος που θα χαρακτηριστεί Good Leaver σύμφωνα με τις παραπάνω διατάξεις, λαμβάνει το σύνολο των μετοχών που ήταν προγραμματισμένο να του χορηγηθούν για τον κύκλο εφόσον έχει λήξει η περίοδος αξιολόγησης.

8.3. Ο Δικαιούχος που θα χαρακτηριστεί Bad Leaver χάνει συνολικά οποιοδήποτε δικαίωμα συμμετοχής στο Πρόγραμμα.
8.4. Σε περίπτωση που Δικαιούχος προσληφθεί ή μετακινηθεί σε θέση άλλου επιπέδου που τον καθιστά δικαιούχο, κατά τη διάρκεια ενός Κύκλου του Προγράμματος και όχι στην αρχή αυτού, τότε, εφόσον έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες στη θέση, και ανάλογα με τη χρονική στιγμή που θα ενταχθεί σε αυτόν, θα λάβει αναλογία του συνολικού αριθμού μετοχών που δικαιούται.

9. Πρόγραμμα Αντιστοίχισης Μετοχών (Matching Shares)

Οι Δικαιούχοι δύνανται να λαμβάνουν δωρεάν μετοχές της Εταιρείας κατ' αντιστοιχία 1:1 με τις μετοχές που έχουν αγοράσει (Matching Shares) υπό τις εξής προϋποθέσεις:

-Να επενδύσουν ποσοστό από 10% έως 100% των βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αμοιβών που λαμβάνουν κατά το πρώτο έτος ωρίμανσης του κάθε κύκλου, σε μετοχές της Εταιρείας.
Η αξία κτήσης των μετοχών θα είναι ίση με την αγοραία αξία των μετοχών της Εταιρείας κατά τη στιγμή της αγοράς. Η αγορά των μετοχών πρέπει να γίνει μέσα σε προθεσμία εξήντα (60) ημερών από την ημερομηνία καταβολής των βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αποδοχών.

-Να υπάρξει υπερεπίτευξη του στόχου του Δείκτη Συνολικής Απόδοσης Μετοχής (TSR), σύμφωνα με τα όσα προβλέπονται στον όρο 6.2, σε επίπεδο τουλάχιστον 110% για κάθε κύκλο του Προγράμματος.

- Οι Δικαιούχοι να έχουν διακρατήσει τις μετοχές για περίοδο τουλάχιστον τριών (3) ετών από τη στιγμή κτήσης τους. Κατά τη διάρκεια της περιόδου υποχρεωτικής διακράτησης οι Δικαιούχοι δικαιούνται να λαμβάνουν τα μερίσματα ή επιστροφές κεφαλαίου που αντιστοιχούν στις μετοχές που κατέχουν.

- Να συνεχίζουν να έχουν ενεργή σύμβαση εργασίας ή σχέση εντολής με την Εταιρεία και/ή τις Συνδεδεμένες Εταιρείες της κατά την ημερομηνία διάθεσης των κατ΄ αντιστοιχία μετοχών, ήτοι μετά την ολοκλήρωση της τριετούς περιόδου διακράτησης.

10. Ρύθμιση για αρνητικό μπόνους (malus) και επιστροφή ποσών (clawback)

Όπως ήδη προβλέπεται στην Πολιτική Αποδοχών, η Εταιρεία δύναται να ανακτήσει την αξία του συνόλου ή μέρους των μεταβλητών αποδοχών που έχει λάβει ή κατοχυρώσει ο Δικαιούχος, εντός χρονικού διαστήματος τριών (3) ετών από τη χορήγησή τους, σε περιπτώσεις παραβίασης κανονισμών ή διαδικασιών, διάπραξης σοβαρών παραπτωμάτων όπως η απάτη, η ζημία που υφίσταται η Εταιρεία ή οι Συνδεδεμένες Εταιρείες ή άλλης εξίσου σοβαρής αιτίας.

11. Λοιποί όροι συμμετοχής στο Πρόγραμμα

11.1. Η συμμετοχή εκάστου Δικαιούχου στο Πρόγραμμα, η παύση συμμετοχής του σε αυτό ή η αποστέρηση από αυτόν των χορηγούμενων βάσει του εν λόγω Προγράμματος μετοχών δεν παρέχει στον Δικαιούχο, σύμφωνα με τους όρους εργασίας του ή της θέσης του στην Εταιρεία, ή στο πλαίσιο της υφιστάμενης συνεργασίας του με αυτή, οποιοδήποτε δικαίωμα αποζημίωσης, ακόμη κι αν τα ως άνω γεγονότα προκύπτουν ως συνέπεια της λύσης της σχέσης εργασίας του ή της συνεργασίας του με την Εταιρεία.

11.2 Δεν παρέχεται στο Δικαιούχο το δικαίωμα να διεκδικήσει αποζημίωση από την Εταιρεία για δαπάνες από την εκτέλεση του Προγράμματος.

11.3 Με την ολοκλήρωση του Προγράμματος, ουδεμία υποχρέωση υπέχει η Εταιρεία έναντι των Δικαιούχων για διατήρηση ή συνέχιση του Προγράμματος ή την εφαρμογή ίδιου ή παρόμοιου προγράμματος στο μέλλον.

12. Εταιρικά γεγονότα

Σε περίπτωση οποιασδήποτε αλλαγής της νομικής κατάστασης της Εταιρείας κατά τη διάρκεια του Προγράμματος (ενδεικτικά αναφερομένων, εξαγορά, μετασχηματισμός, μετατροπή, αύξηση κεφαλαίου κλπ.), ο αριθμός των προς διάθεση μετοχών ενδέχεται να αναπροσαρμοστεί με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, κατόπιν εισήγησης από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, Αμοιβών και Προσλήψεων, και κατά τρόπο ώστε, κατά το δυνατόν, να μη θίγονται τα δικαιώματα των Δικαιούχων.

13. Διαχείριση

Η διαχείριση του Προγράμματος τελεί υπό την ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου το οποίο θα προβαίνει σε όλες τις απαιτούμενες διαδικασίες για την εξειδίκευση του Προγράμματος.

14. Τροποποίηση/Ανανέωση

14.1 Το Πρόγραμμα δύναται να τροποποιηθεί με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας, χωρίς όμως να μεταβάλλονται με οποιονδήποτε τρόπο οι όροι που αφορούν στις μετοχές που ήταν προγραμματισμένες να χορηγηθούν για τον εκάστοτε κύκλο εφόσον έχει περάσει η περίοδος αξιολόγησης. Σε κάθε περίπτωση τροποποίησης του Προγράμματος, το Διοικητικό Συμβούλιο θα ειδοποιεί άμεσα κάθε συμμετέχοντα Δικαιούχο εγγράφως.

14.2 Το Πρόγραμμα δύναται να ανανεωθεί μία ακόμη φορά, με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις, εντός πέντε (5) ετών από την έγκριση του Προγράμματος, το δε Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας εξουσιοδοτείται να προβεί σε οποιαδήποτε απαραίτητη ενέργεια για την εκτέλεση αυτής της δυνατότητας.

15. Φορολογικές διατάξεις

15.1. Η Εταιρεία και οι συνδεδεμένες με την Εταιρεία εταιρείες θα διενεργούν όλες τις νόμιμες παρακρατήσεις φόρων, τελών ή άλλων κρατήσεων και τις σχετικές δηλωτικές υποχρεώσεις που επιβάλλονται από την ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με τη διάθεση των μετοχών ή το Πρόγραμμα, στο βαθμό που υφίσταται τέτοια υποχρέωση και θα χορηγούν στους Δικαιούχους τις σχετικές βεβαιώσεις αποδοχών με την ωφέλεια κατά τον χρόνο δωρεάν διάθεσης των μετοχών.

15.2. Οι Δικαιούχοι οφείλουν να μεριμνήσουν για την ορθή τήρηση όλων των ατομικών τους φορολογικών υποχρεώσεων σε σχέση με το Πρόγραμμα.

16. Εφαρμοστέο Δίκαιο

Το παρόν Πρόγραμμα, και κάθε ζήτημα σχετικό με την ερμηνεία του, διέπονται από το Ελληνικό Δίκαιο. Αποκλειστικά αρμόδια για επίλυση οποιασδήποτε διαφοράς τυχόν προκύψει στο πλαίσιο εφαρμογής του παρόντος Προγράμματος, θα είναι τα Δικαστήρια των Αθηνών.

17. Μεταβατικές διατάξεις

Για τυχόν περίοδο κατά την οποία το νέο Πρόγραμμα Διάθεσης Μετοχών υπερκαλύπτει προγενέστερο ισχύον πρόγραμμα, οι Δικαιούχοι και των δύο προγραμμάτων εμπίπτουν μόνο στις διατάξεις του νέου Προγράμματος Διάθεσης Μετοχών.