

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Αποφάσεις ΔΣ:

221/19.11.2002	81/30.04.2013	3/21.01.2020
117/08.07.2003	183/26.11.2013	16/11.02.2020
200/07.10.2003	91/30.07.2014	46/23.04.2020
245/09.12.2003	136/24.11.2016	114/05.10.2020
120/06.07.2004	9/09.01.2017	23/23.03.2021
44/01.03.2005	29/07.03.2017	85/14.07.2021
065/11.04.2006	40/30.03.2017	134/26.10.2021
058/03.04.2008	136/21.11.2017	45/10.05.2022
156/22.07.2008	137/21.11.2017	
157/22.07.2008	148/20.12.2018	
182/16.09.2008	3/17.01.2019	
49/10.03.2009	100/24.09.2019	
50/10.03.2009	120/19.11.2019	
202/22.09.2009	123/19.11.2019	
299/21.12.2010	129/19.11.2019	
51/18.03.2011	146/23.12.2019	

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΜΕΡΟΣ Α. ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

A1 . ΟΡΓΑΝΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Άρθρο 1.	Όργανα Διοίκησης
Άρθρο 2.	Διοικητικό Συμβούλιο
Άρθρο 3.	Διευθύνων Σύμβουλος
Άρθρο 4.	Εκτελεστική Επιτροπή
Άρθρο 5.	Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου

A2 . ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Άρθρο 6.	Γενική Περιγραφή της Βασικής Οργάνωσης
Άρθρο 7	Κύριοι Τομείς Δράσης
Άρθρο 8	Γενικές Διευθύνσεις
Άρθρο 9	Διευθύνσεις

A3 . ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Άρθρο 10.	Σχέσεις μεταξύ των Υπηρεσιών
Άρθρο 11.	Λειτουργία των Υπηρεσιών

ΜΕΡΟΣ Β. ΣΤΕΛΕΧΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Άρθρο 12	Αναπληρωτές Διευθύνοντες Σύμβουλοι
Άρθρο 13	Γενικοί Διευθυντές
Άρθρο 14.	Διοικητικά Στελέχη – Επίπεδα Διοικητικής Ιεραρχίας
Άρθρο 15.	Ειδικά Στελέχη
Άρθρο 16	Πρόσληψη – Αναθέσεις Καθηκόντων Διοικητικών Στελεχών
Άρθρο 17	Αξιολόγηση – Ανακλήσεις Καθηκόντων Διοικητικών Στελεχών
Άρθρο 18	Ειδικοί Σύμβουλοι

ΜΕΡΟΣ Γ. ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

Γ1 Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου

Άρθρο 19	Επιτροπή Ελέγχου
Άρθρο 20	Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων
Άρθρο 21	Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου

Άρθρο 22	Διεύθυνση Συμμόρφωσης
Άρθρο 23	Διεύθυνση Διαχείρισης Κινδύνων
Άρθρο 24	Πολιτική και Διαδικασία Αξιολόγησης του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου

Γ2 Κανονισμοί Εταιρικής Διακυβέρνησης

Άρθρο 25	Κανονισμός Διαχείρισης Προνομιακών Πληροφοριών
Άρθρο 26	Κανονισμός για τη Διαφάνεια & Εποπτεία των Συμβάσεων ή Συναλλαγών με Συνδεδεμένα Μέρη
Άρθρο 27	Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων
Άρθρο 28	Πολιτική για την Καταπολέμηση της Νομιμοποίησης εσόδων από Εγκληματική δραστηριότητα και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας
Άρθρο 29	Πολιτική Εκπαίδευσης Στελεχών
Άρθρο 30	Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης

ΜΕΡΟΣ Δ. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 31	Ισχύς του Κανονισμού
----------	----------------------

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α' Κανονισμός Διάρθρωσης Υπηρεσιών (ΚΔΥ) - Βασική Οργάνωση της Εταιρείας: Όργανα Διοίκησης, Αναπληρωτές ΔΝΣ, Γενικές Διευθύνσεις & Μονάδες ΣΕΕ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β' Πολιτική Καταλληλότητας μελών του ΔΣ (η οποία περιλαμβάνει την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων & την Πολιτική Πολυμορφίας των μελών του ΔΣ)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ' Πολιτική γνωστοποίησης τυχόν σχέσεων εξάρτησης των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ της Εταιρείας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ' Πολιτική Εκπαίδευσης Μελών ΔΣ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ε' Κανονισμός Λειτουργίας ΔΣ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΣΤ' Κανονισμός λειτουργίας της Επιτροπής Ελέγχου της Εταιρείας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ζ' Κανονισμός λειτουργίας της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, Αμοιβών & Προσλήψεων της Εταιρείας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Η' Καταστατικό Λειτουργίας της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Θ' Πολιτική Αξιολόγησης του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι' Διαδικασία Αξιολόγησης του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΑ' Κανονισμός Διαχείρισης Προνομιακών Πληροφοριών και ορθής ενημέρωσης του κοινού της Εταιρείας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΒ' Κανονισμός Συναλλαγών Συνδεδεμένων Μερών της Εταιρείας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΓ' Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΔ' Πολιτική για την Καταπολέμηση της Νομιμοποίησης εσόδων από Εγκληματική δραστηριότητα και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΕ' Πολιτική Εκπαίδευσης Στελεχών

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΣΤ' Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης

ΜΕΡΟΣ Α

ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Η σύνθεση, οι ρόλοι και οι αρμοδιότητες των Οργάνων Διοίκησης, των επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) και των Μονάδων της, καθώς και τα καθήκοντα των επικεφαλής τους και οι γραμμές αναφοράς τους, καθορίζονται στα επόμενα Άρθρα του παρόντος Α Μέρους του Κανονισμού Λειτουργίας, στο πλαίσιο των Άρθρων 8 έως 18α του Καταστατικού της ΔΕΗ (Εταιρείας). Η ΔΕΗ οργανώνεται και διαρθρώνεται σύμφωνα με όσα παρακάτω, στα άρθρα 1-18 ορίζονται, καθώς και σύμφωνα με τον Κανονισμό Διάρθρωσης Υπηρεσιών (ΚΔΥ) που προσαρτάται ως Παράρτημα Α' στο παρόν.

A1. ΟΡΓΑΝΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Άρθρο 1

Όργανα Διοίκησης

Σύμφωνα με το Άρθρο 8 του Καταστατικού της Εταιρείας, Όργανα Διοίκησης είναι:

1. Το Διοικητικό Συμβούλιο,
2. Ο Διευθύνων Σύμβουλος και
3. Η Εκτελεστική Επιτροπή

Άρθρο 2

Διοικητικό Συμβούλιο

1.1 Σύνθεση και Θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου

Η σύνθεση και η θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) καθορίζονται στο Άρθρο 9 του Καταστατικού της Εταιρείας.

Ειδικότερα:

- 1.1.1 Το ΔΣ αποτελείται από έντεκα (11) μέλη, των οποίων η θητεία είναι τριετής. Στις συνεδριάσεις του ΔΣ μπορεί να παρίσταται, εκτός αν αποφασίσει διαφορετικά το ΔΣ, ο Νομικός Σύμβουλος της Εταιρείας χωρίς δικαίωμα ψήφου.
- 1.1.2 Εννέα (9) μέλη του ΔΣ, μεταξύ των οποίων και ο Διευθύνων Σύμβουλος, εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων, και δύο (2) μέλη εκπροσωπούν τους εργαζόμενους.
- 1.1.3 Τα μέλη του ΔΣ διακρίνονται σε Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά, όπως αποφασίζει εκάστοτε το ΔΣ. Εκ των έντεκα (11) μελών του ΔΣ τουλάχιστον πέντε (5) πρέπει να είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.
- 1.1.4 Τα μέλη του ΔΣ είναι πάντοτε επανεκλέξιμα και μπορούν να ανακληθούν οποτεδήποτε από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων. Ειδικά για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους, για την ανάκληση απαιτείται αιτιολογημένη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, που θα αποτελεί και αντίστοιχη εισήγηση προς τη Γενική Συνέλευση.
- 1.1.5 Η συμμετοχή των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να μην υπερβαίνει τις τρεις συνεχόμενες θητείες, δηλαδή, συνολικά τα εννέα (9) έτη.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να πληρούν τις προϋποθέσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας (Παράρτημα Β' του παρόντος). Για την τυχόν ύπαρξη σχέσεων εξάρτησης μελών του ΔΣ εφαρμόζονται όσα προβλέπονται στο Παράρτημα Γ' του παρόντος, Πολιτική Γνωστοποίησης τυχόν σχέσεων εξάρτησης των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ της Εταιρείας.

Για την υποστήριξη της αποτελεσματικής εκπλήρωσης των καθηκόντων τους η Εταιρεία μεριμνά για τη διαρκή ενημέρωση και επιμόρφωση των μελών του ΔΣ για θέματα που αφορούν τη λειτουργία και τις δραστηριότητές της σύμφωνα με το συνημμένο ως Παράρτημα Δ' Πολιτική Εκπαίδευσης μελών ΔΣ.

1.2 Αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου

Οι αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) καθορίζονται στο Άρθρο 10 του Καταστατικού της Εταιρείας.

Ειδικότερα, το Διοικητικό Συμβούλιο:

- 1.2.1 Είναι το ανώτατο διοικητικό όργανο της Εταιρείας και είναι αρμόδιο να αποφασίζει για κάθε πράξη και να ασκεί κάθε εξουσία που αφορά στη διοίκησή της, τη διαχείριση της περιουσίας της και, γενικά, στην επιδίωξη του σκοπού της, χωρίς κανένα περιορισμό, με εξαίρεση τα θέματα που από το νόμο ή το Καταστατικό υπάγονται ρητά στην αρμοδιότητα της Γενικής Συνέλευσης.
- 1.2.2 Εκπροσωπεί την Εταιρεία, διαμορφώνει κατά κύριο λόγο τη στρατηγική και την πολιτική ανάπτυξης της Εταιρείας, ορίζει και επιβλέπει την υλοποίηση του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις των Άρθρων 1 έως 24 του ν. 4706/2020, όπως εκάστοτε ισχύει, μεριμνά για την επαρκή και αποτελεσματική λειτουργία του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας, διασφαλίζοντας ότι οι λειτουργίες που το συγκροτούν είναι ανεξάρτητες από τους επιχειρηματικούς τομείς που ελέγχουν, αποφασίζει σχετικά με τη βασική οργάνωση της Εταιρείας σε Γενικές Διευθύνσεις και την αποστολή και το πεδίο ευθύνης τους, τον αριθμό των θέσεων και τις αρμοδιότητες των Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων και Γενικών Διευθυντών και, γενικά, ασκεί όλες τις αρμοδιότητες που ορίζονται στο Άρθρο 10 του Καταστατικού της Εταιρείας, καθώς και στο άρθρο 4 του ν. 4706/2020, ως ισχύει.
- 1.2.3 Το Διοικητικό Συμβούλιο, μετά από εισήγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου, μπορεί να αναθέτει την άσκηση μέρους των αρμοδιοτήτων του διαχείρισης και εκπροσώπησης, εκτός από αυτές που σύμφωνα με το νόμο και το Καταστατικό απαιτούν συλλογική ενέργεια ή εμπίπτουν στη σύμφωνα με το άρθρο 15 του Καταστατικού αποκλειστική αρμοδιότητα του Διευθύνοντος Συμβούλου, καθώς και τη διαχείριση ή διεύθυνση των υποθέσεων ή την εκπροσώπηση της εταιρείας στον Πρόεδρο του ΔΣ, στον Διευθύνοντα Σύμβουλο, στους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους, σε ένα ή περισσότερα μέλη του, στην Εκτελεστική Επιτροπή, στους Γενικούς Διευθυντές, στους Διευθυντές ή σε υπαλλήλους της Εταιρείας.
Τα πρόσωπα αυτά, στα οποία ανατίθενται οι αρμοδιότητες της παρούσας παραγράφου και δεν έχουν την ιδιότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, έχουν έναντι της Εταιρείας την ίδια ευθύνη που έχουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με το άρθρο 102 του ν. 4548/2018, ως ισχύει, και το άρθρο 12 του Καταστατικού.

1.3 Λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου

Η λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) διέπεται από τον Κανονισμό Λειτουργίας του (Παράρτημα Ε' του παρόντος) και το Άρθρο 11 του Καταστατικού της Εταιρείας.

Ειδικότερα, το Διοικητικό Συμβούλιο:

- 1.3.1 Βρίσκεται σε απαρτία και συνεδριάζει νόμιμα, όταν παρίσταται αυτοπροσώπως ή αντιπροσωπεύεται το ήμισυ πλέον ενός των συμβούλων, χωρίς ποτέ ο αριθμός των συμβούλων που είναι

αυτοπροσώπως παρόντες να είναι κατώτερος από τρεις (3). Για την εξεύρεση του αριθμού της απαρτίας παραλείπεται κάθε κλάσμα που προκύπτει.

- 1.3.2 Λαμβάνει αποφάσεις με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων και των αντιπροσωπευόμενων μελών του. Σε περίπτωση ισοψηφίας υπερिσχύει η ψήφος του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου.

Αναφορικά με τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου:

- 1.3.3 Εκλέγεται από το Διοικητικό Συμβούλιο ή τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.
- 1.3.4 Συγκαλεί το Διοικητικό Συμβούλιο, προεδρεύει στις συνεδριάσεις του, καθορίζει την ημερήσια διάταξη των συζητήσεων, διευθύνει τις συζητήσεις και θέτει τα θέματα σε ψηφοφορία.
- 1.3.5 Εφόσον έχει οριστεί ως εκτελεστικό μέλος εκπροσωπεί την εταιρεία και υπό οποιαδήποτε ιδιότητα παρακολουθεί την εφαρμογή των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου.
- 1.3.6 Σε περίπτωση που για οποιονδήποτε λόγο εκλείψει, απουσιάσει ή κωλύεται προσωρινά, αναπληρώνεται σύμφωνα με τις προβλέψεις του άρθρου 9 του Καταστατικού.

Αναφορικά με τον Αντιπρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου

- 1.3.7 Ο ανεξάρτητος μη εκτελεστικός Αντιπρόεδρος έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες: να υποστηρίζει τον Πρόεδρο, να δρα ως σύνδεσμος μεταξύ του Προέδρου και των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, να συντονίζει τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη και να ηγείται της αξιολόγησης του Προέδρου.

1.4 Δικαιώματα, Υποχρεώσεις, Ευθύνες των Μελών του ΔΣ

Τα δικαιώματα, οι υποχρεώσεις και οι ευθύνες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζονται από τις διατάξεις του ν.4548/2018 και του ν.4706/2020, όπως τροποποιούμενες ισχύουν εκάστοτε, τα Άρθρα 12 και 13 του Καταστατικού της Εταιρείας καθώς και του Κανονισμού Λειτουργίας του ΔΣ.

Ειδικότερα:

- 1.4.1 Τα μέλη του ΔΣ είναι ισότιμα μεταξύ τους σε κάθε περίπτωση.
- 1.4.2 Κάθε αμοιβή ή αποζημίωση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου χορηγείται σύμφωνα με την πολιτική αποδοχών που θεσπίζει η Εταιρεία, σύμφωνα με το άρθρο 17 του Καταστατικού.

- 1.4.3 Τα μέλη του ΔΣ και κάθε τρίτο πρόσωπο, στο οποίο έχουν ανατεθεί από αυτό αρμοδιότητές του, έχουν υποχρέωση πίστωσης απέναντι στην Εταιρεία, σύμφωνα με το άρθρο 97 του ν. 4548/2018, ως ισχύει, και, ιδίως, απαγορεύεται να επιδιώκουν ίδια συμφέροντα, που αντιβαίνουν στα συμφέροντα της Εταιρείας. Σε αυτές τις περιπτώσεις, εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα αφενός για τα μέλη του ΔΣ στο άρθρο 10 της Πολιτικής Καταλληλότητας, αφετέρου δε για οποιοδήποτε τρίτο τα προβλεπόμενα στο άρθρο 27 του παρόντος (Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων).
- 1.4.4 Παράλληλα, τα μέλη του ΔΣ πρέπει να τηρούν αυστηρή εχεμύθεια για τις εταιρικές υποθέσεις και τα απόρρητα της Εταιρείας, τα οποία κατέστησαν σ' αυτούς γνωστά λόγω της ιδιότητά τους ως μελών.
- 1.4.5 Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου που προέρχονται από το προσωπικό της Εταιρείας, κατά τη διάρκεια της θητείας τους σ' αυτό, διατηρούν την εργασιακή τους σχέση, εξακολουθώντας να υπάγονται στις εργασιακές ρυθμίσεις που τους καταλαμβάνουν (ΚΚΠ/ΔΕΗ ή εργατική νομοθεσία), με εξαίρεση τις σχετικές διατάξεις της Εταιρείας περί Πειθαρχικού Ελέγχου για πράξεις ή παραλείψεις που αφορούν στην άσκηση των καθηκόντων τους ως Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, απαλλάσσονται ωστόσο της υποχρέωσής τους παροχής εργασίας προς διευκόλυνση της εκπλήρωσης των καθηκόντων τους ως Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Ο χρόνος θητείας τους στο Διοικητικό Συμβούλιο θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρεία, για όλες τις συνέπειες και για συνταξιοδότηση. Οι μισθωτοί αυτοί, μετά τη λήξη της θητείας τους ή εάν παραιτηθούν ή για οιονδήποτε λόγο αποχωρήσουν από το Διοικητικό Συμβούλιο πριν τη λήξη της θητείας τους επανέρχονται στις θέσεις τους, ενώ, εφόσον έχουν δύο τουλάχιστον θητείες στο Διοικητικό Συμβούλιο, εντάσσονται, κατ' εξαίρεση των προβλεπόμενων στο Άρθρο 15, στην καταληκτική βαθμίδα της κατηγορίας των ειδικών στελεχών και ο ΔΝΣ με απόφασή του καθορίζει το ειδικότερο αντικείμενο απασχόλησής τους και την υπαγωγή τους.

Άρθρο 3

Διευθύνων Σύμβουλος

Ο Διευθύνων Σύμβουλος (ΔΝΣ) της Εταιρείας εκλέγεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων με τριετή θητεία. Οι αρμοδιότητες του ορίζονται στο άρθρο 15 του Καταστατικού. Ειδικότερα:

1. Είναι το ανώτατο εκτελεστικό όργανο της Εταιρείας, προΐσταται όλων των υπηρεσιών της, διευθύνει το έργο τους και αποφασίζει για την οργανωτική διάρθρωση των Γενικών Διευθύνσεων και γενικά την οργάνωση της Εταιρείας σε Διευθύνσεις και κατώτερα των Διευθύνσεων Κλιμάκια.
2. Κατά τη θητεία του αναλαμβάνει να εκπληρώσει τους στόχους, οι οποίοι καθορίζονται στη Σύμβαση που συνάπτει με την Εταιρεία σύμφωνα με το Καταστατικό.
3. Είναι υπεύθυνος για την υλοποίηση του Προϋπολογισμού της Εταιρείας. Για το σκοπό αυτό λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα και αποφάσεις, στο πλαίσιο του Καταστατικού, των Κανονισμών και των ειδικότερων αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου.
4. Υποβάλλει στο ΔΣ προτάσεις και εισηγήσεις και αποφασίζει την ανάθεση συμβάσεων προμηθειών, έργων, παροχής υπηρεσιών και γενικά κάθε είδους σύμβασης, μέχρι του ποσού που εκάστοτε ορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, και γενικά αποφασίζει και ρυθμίζει οποιοδήποτε θέμα ανακύπτει σε σχέση με την εκτέλεση των συμβάσεων αυτών. Εγκρίνει συμβιβαστικούς διακανονισμούς απαιτήσεων της ΔΕΗ έναντι τρίτων και τρίτων έναντι της ΔΕΗ, διαγραφές απαιτήσεων αντικειμένου μέχρι ποσού που εγκρίνει εκάστοτε το ΔΣ και γενικά δεσμεύει την Εταιρεία, με μόνη την υπογραφή του, μέσα στα όρια των αρμοδιοτήτων του.
5. Εκπροσωπεί την Εταιρεία δικαστικώς και εξωδίκως και συνομολογεί δικαιώματα και υποχρεώσεις στο όνομα και για λογαριασμό αυτής, μέσα στα όρια των αρμοδιοτήτων του βάσει του Καταστατικού της Εταιρείας ή των αποφάσεων του ΔΣ, ανεξαρτήτως, δε, ορίου καθ' ύλην αρμοδιότητας προκειμένου για τη συνομολόγηση κατ' αρχήν συμφωνιών συνεργασίας μη οριστικά δεσμευτικού για την Εταιρεία περιεχομένου.
6. Έχει το δικαίωμα να παρέχει, κατά την κρίση του και μέσα στα όρια των αρμοδιοτήτων του, εξουσιοδότηση και πληρεξουσιότητα σε μέλη του ΔΣ, σε στελέχη και σε κάθε είδους υπηρεσιακά όργανα της ΔΕΗ.
7. Ο ΔΝΣ σε περίπτωση που απουσιάζει ή κωλύεται προσωρινά, αναπληρώνεται σύμφωνα με τις προβλέψεις του άρθρου 9 του Καταστατικού.
8. Ο ΔΝΣ σε περίπτωση που για οποιονδήποτε λόγο εκλείψει, αντικαθίσταται προσωρινά, σύμφωνα με τις προβλέψεις του άρθρου 9 του Καταστατικού. Σε μια τέτοια περίπτωση το Διοικητικό Συμβούλιο

συγκαλεί το συντομότερο δυνατό τη Γενική Συνέλευση των μετόχων για την εκλογή του νέου Διευθύνοντος Συμβούλου.

9. Διευθύνων Σύμβουλος της ΔΕΗ ή των θυγατρικών της, ο οποίος κατά τον ορισμό του ανήκε στο τακτικό προσωπικό της Εταιρείας και του οποίου η θητεία έληξε ή τα καθήκοντα ανακαλούνται, εκτός από την περίπτωση τέλεσης αξιόποινης πράξης, επανέρχεται αυτοδίκαια στο τακτικό προσωπικό, η σχέση εργασίας του θεωρείται για κάθε συνέπεια ότι ουδέποτε διακόπηκε, εντάσσεται ως υπεράριθμος στο ανώτατο μισθολογικό κλιμάκιο, που προβλέπει ο Κανονισμός Κατάστασης Προσωπικού (ΚΚΠ/ΔΕΗ), όπως ισχύει εκάστοτε, για την Κατηγορία Γ και λαμβάνει επίδομα ευδόκιμης παραμονής σε ποσοστό 10% επί του κλιμακίου αυτού. Οι διατάξεις της Εταιρείας περί Πειθαρχικού Ελέγχου δεν εφαρμόζονται για πράξεις ή παραλείψεις που αφορούν στην άσκηση των καθηκόντων του ως Διευθύνοντος Συμβούλου, καθώς και, υπό την ιδιότητά του αυτή, ως μέλους Συλλογικών Οργάνων Διοίκησης της ΔΕΗ ΑΕ και των θυγατρικών της εταιρειών. Περαιτέρω, απασχολείται στην Εταιρεία ως Ειδικός Σύμβουλος, καταλαμβάνοντας θέση επί πλέον των προβλεπόμενων στο Άρθρο 18 του παρόντος Κανονισμού και υπάγεται άμεσα στον Διευθύνοντα Σύμβουλο, ο οποίος καθορίζει το ειδικό αντικείμενο απασχόλησής του και αξιολογεί το έργο του κάθε χρόνο. Στο πλαίσιο της απασχόλησής του και σε συνάρτηση με την εκπλήρωση των καθηκόντων του λαμβάνει ειδικό προσωπικό επίδομα, σύμφωνα με την παρ. 2 του Άρθρου 9 του ΚΚΠ/ΔΕΗ, το οποίο καθορίζει ο Διευθύνων Σύμβουλος σε ύψος μη υπολειπόμενο του εκάστοτε μέγιστου χορηγούμενου σε διοικητικό στέλεχος της Εταιρείας.

Άρθρο 4

Εκτελεστική Επιτροπή

1. Στην Εταιρεία σύμφωνα με το άρθρο 18^ο του Καταστατικού λειτουργεί Εκτελεστική Επιτροπή (ΕΚΕΠ) που συγκροτείται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, ο οποίος είναι και Πρόεδρος της, τους τυχόν Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους και τους Γενικούς Διευθυντές. Στις συνεδριάσεις της συμμετέχει, κατά την κρίση του Διευθύνοντος Συμβούλου, και ο Νομικός Σύμβουλος της Εταιρείας. Οι αρμοδιότητες της ορίζονται στην παράγραφο 3 του άρθρου 18α του Καταστατικού. Επίσης έχει και κάθε άλλη αρμοδιότητα που της ανατίθεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του.
2. Η απουσία ή το προσωρινό κώλυμα ή η έλλειψη μέχρι δυο (2) μελών της ΕΚΕΠ, χωρίς να αντιπροσωπεύονται, δεν παρακωλύει τη νόμιμη συγκρότηση, συνεδρίαση και λειτουργία της, χωρίς τα μέλη αυτά, εξαιρουμένου του Διευθύνοντος Συμβούλου.
3. Καθένα από τα μέλη της ΕΚΕΠ μπορεί μετά από έγγραφη εντολή να αντιπροσωπεύει έγκυρα μόνον ένα άλλο μέλος της ΕΚΕΠ. Η αντιπροσώπευση στην ΕΚΕΠ δεν μπορεί να ανατεθεί σε πρόσωπο που δεν είναι μέλος της.

Άρθρο 5

Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου

Στην Εταιρεία λειτουργούν, σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 4706/2020, τα άρθρα 5 και 9 του ν. 4643/2019 και το Καταστατικό της Εταιρείας, οι εξής Επιτροπές του ΔΣ, οι οποίες συγκροτούνται με αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης ή του Διοικητικού Συμβουλίου:

- Επιτροπή Ελέγχου (ΕΕ) με τις αρμοδιότητες που προβλέπονται για αυτήν στο άρθρο 44 του ν. 4449/2017, όπως εκάστοτε ισχύει και στα άρθρα 9 & 10 του ν. 4643/2019.
- Επιτροπή Υποψηφιοτήτων Αμοιβών και Προσλήψεων (ΕΥΑΠ) που αποτελεί τη μετεξέλιξη της προβλεπόμενης στο άρθρο 5 του ν. 4643/2019 Επιτροπής Προσλήψεων και Αμοιβών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει το δικαίωμα συγκρότησης και άλλων επιτροπών με σκοπό τη συνδρομή του στην εκπλήρωση των αρμοδιοτήτων του.

Ειδικότερα, ως προς τη σύνθεση, την οργάνωση και λειτουργία των ανωτέρω Επιτροπών του ΔΣ ισχύουν τα αντιστοίχως οριζόμενα στους Κανονισμούς Λειτουργίας τους (Παραρτήματα ΣΤ & Ζ' του παρόντος).

Α2. ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Η οργανωτική διάρθρωση της Εταιρείας όπως αποτυπώνεται στον Κανονισμό Διάρθρωσης Υπηρεσιών (ΚΔΥ) σχεδιάζεται σύμφωνα με τις σύγχρονες αρχές οργάνωσης και αποτελεί τη βάση για την επίτευξη των στόχων της. Η Βασική Οργάνωση (ΒΟ) της Εταιρείας απεικονίζει τις θέσεις των Μονάδων, από το επίπεδο της Διεύθυνσης και άνω, στην εσωτερική της οργάνωση, καθώς και τις μεταξύ τους ιεραρχικές σχέσεις και γραμμές αναφοράς, και αναρτάται στην Ιστοσελίδα της Εταιρείας.

Οι Μονάδες και οι θέσεις στελεχών στη Βασική Οργάνωση επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης/Γενικού Διευθυντή και άνω καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο, και εκείνες επιπέδου Διεύθυνσης/ Διευθυντή και κάτω από τον ΔΝΣ.

Άρθρο 6

Γενική Περιγραφή της Βασικής Οργάνωσης

Η Εταιρεία διαρθρώνεται:

1. Σε θέσεις Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων (ΑνΔΝΣ), σύμφωνα με το Άρθρο 7 του παρόντος Κανονισμού, οι οποίοι εποπτεύουν τους κύριους τομείς δράσης της Εταιρείας και υπάγονται στον ΔΝΣ.
2. Σε Γενικές Διευθύνσεις, σύμφωνα με το Άρθρο 8 του παρόντος Κανονισμού, οι οποίες διακρίνονται σε Ομιλικές Γενικές Διευθύνσεις (ΟΓΔ) και Βασικές Επιχειρησιακές Μονάδες (ΒΕΜ), σε αντιστοιχία με τις κύριες ομιλικές και επιχειρησιακές δραστηριότητες και υπάγονται στον ΔΝΣ ή σε ΑνΔΝΣ.
3. Σε Διευθύνσεις, οι οποίες:
 - 3.1 Υπάγονται κατά κανόνα σε Γενικές Διευθύνσεις/Γενικούς Διευθυντές.
 - 3.2 Δυνατόν να είναι Ανεξάρτητες (μη υπαγόμενες σε Γενική Διεύθυνση / Γενικό Διευθυντή) και να υπάγονται απευθείας στο Διευθύνοντα Σύμβουλο ή σε Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο ή να εποπτεύονται από Γενικό Διευθυντή, για τη διαχείριση συγκεκριμένων σημαντικών αντικειμένων της Εταιρείας. Αυτές συστήνονται με αποφάσεις του ΔΝΣ για την υποβοήθηση του έργου του και την εύρυθμη λειτουργία της Εταιρείας.

Οι κατά τα ανωτέρω θέσεις ΑνΔΝΣ, Γενικές Διευθύνσεις και Διευθύνσεις συνιστούν τη Βασική Οργάνωση της ΔΕΗ. Στην εν λόγω Βασική Οργάνωση είναι δυνατό να περιλαμβάνονται και θέσεις Διευθυντών που διοικούν κατώτερα του επιπέδου τους Κλιμάκια ή στελέχη ή και απλούς μισθωτούς.

Η Βασική Οργάνωση της Εταιρείας από το επίπεδο της Γενικής Διεύθυνσης και άνω, περιλαμβανομένων των Μονάδων του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου, απεικονίζεται στο Παράρτημα Α, το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του παρόντος Κανονισμού.

Άρθρο 7

Κύριοι Τομείς Δράσεις

Οι κύριοι τομείς δράσης της Εταιρείας, οι οποίοι εποπτεύονται από Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο είναι:

1. Λειτουργίες Παραγωγής.
2. Εμπορικές Δραστηριότητες
3. Ψηφιακός Μετασχηματισμός

Στο πλαίσιο αυτό προβλέπονται τρεις (3) θέσεις Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων, ως εξής:

- Μία (1) θέση Αναπληρωτή ΔΝΣ, υπεύθυνου για τις λειτουργίες παραγωγής της Εταιρείας, στον οποίο υπάγονται οι Γενικές Δ/νσεις Λιγνιτικής Παραγωγής και Θερμοηλεκτρικής & Υδροηλεκτρικής Παραγωγής.
- Μία (1) θέση Αναπληρωτή ΔΝΣ, υπεύθυνου για τις κάθε είδους εμπορικές δραστηριότητες της Εταιρείας, και, ειδικότερα, για την κατάρτιση του Marketing Plan και της τιμολογιακής πολιτικής συνολικά για τον Όμιλο, και στον οποίο υπάγονται οι Γενικές Διευθύνσεις Πωλήσεων, Διαχείρισης Πελατών, Marketing & Προϊόντων και Έργων & Εμπειρίας Πελάτη.
- Μία (1) θέση Αναπληρωτή ΔΝΣ, υπεύθυνου για τον εν γένει ψηφιακό μετασχηματισμό του Ομίλου, για τη λειτουργία εταιρικού Κέντρου Καινοτομίας, για την ανάπτυξη της δραστηριότητας της ηλεκτροκίνησης (e-mobility) και για την ανάπτυξη και εκμετάλλευση τηλεπικοινωνιακών υποδομών και συναφών προϊόντων χονδρικής, και στον οποίο υπάγονται οι Γενικές Διευθύνσεις Ανάπτυξης & Εκμετάλλευσης Ψηφιακών Συστημάτων, Ηλεκτροκίνησης και τηλεπικοινωνιών

Ο Διευθύνων Σύμβουλος μπορεί να υπαγάγει στους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους, πέραν των ανωτέρω Γενικών Διευθύνσεων, Διευθυντές ΒΟΚ, Διευθύνσεις και λοιπά Κλιμάκια, και, γενικά, να τους αναθέτει και οποιαδήποτε άλλη αποστολή ή καθήκοντα, κατά την κρίση του και στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του.

Άρθρο 8

Γενικές Διευθύνσεις

Οι Γενικές Διευθύνσεις συνιστούν την ανώτατη διοικητική στάθμη της οργανωτικής διάρθρωσης της Εταιρείας. Η σύστασή τους αποφασίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο με εισήγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου. Διακρίνονται σε Ομιλικές Γενικές Διευθύνσεις (ΟΓΔ) και Βασικές Επιχειρησιακές Μονάδες (ΒΕΜ), σε αντιστοιχία με τις κύριες ομιλικές και επιχειρησιακές δραστηριότητες της Εταιρείας. Οι επικεφαλής των Γενικών Διευθύνσεων (Γενικοί Διευθυντές της Εταιρείας) έχουν ως κύρια καθήκοντα την εκπλήρωση της αποστολής και την υλοποίηση του πλαισίου αρμοδιοτήτων των αντίστοιχων Γενικών Διευθύνσεων, όπως περιγράφονται παρακάτω.

1. Ομιλικές Γενικές Διευθύνσεις

- **Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών**

Είναι υπεύθυνη για τον επιχειρησιακό σχεδιασμό και τη σύνταξη και παρακολούθηση του Προϋπολογισμού της Εταιρείας και του Ομίλου, την τήρηση των λογιστικών βιβλίων και αρχείων, την εκπλήρωση των φορολογικών υποχρεώσεων και έκδοση των Οικονομικών Καταστάσεων, τη χρηματοδότηση των Κεφαλαιακών αναγκών, τη διενέργεια των αναγκαίων προληπτικών οικονομικών ελέγχων, για τη διασφάλιση της βέλτιστης οικονομικής λειτουργίας, και τη διαχείριση των σχέσεων με τους μετόχους και την επενδυτική κοινότητα εν γένει.

- **Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων & Οργάνωσης**

Είναι υπεύθυνη για τον σχεδιασμό και υλοποίηση, σε συνεργασία με τις ΒΕΜ, σύγχρονων πολιτικών και διαδικασιών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, την ανταπόκριση στις ανάγκες της Εταιρείας και του Ομίλου για την ανάπτυξη ικανοτήτων και δεξιοτήτων των εργαζομένων, μέσα από τη συστηματική παροχή εκπαιδευτικών και αναπτυξιακών προγραμμάτων, την ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών και μέτρων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και την ανάπτυξη και εφαρμογή συστημάτων διοίκησης και οργάνωσης, με στόχο τη μέγιστη αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα της Εταιρείας και του ανθρώπινου δυναμικού της, παρέχοντας παράλληλα άριστο περιβάλλον εργασίας.

- **Γενική Διεύθυνση Υποστηρικτικών Λειτουργιών**

Είναι υπεύθυνη για την κεντρική διεκπεραίωση της ανάθεσης και υλοποίησης συμβάσεων έργων (πλην των ειδικών έργων), προμηθειών και παροχής υπηρεσιών, την ορθολογική διαχείριση των αποθεμάτων, τη διαχείριση και αξιοποίηση της ακίνητης περιουσίας της Εταιρείας, την επιτήρηση και φύλαξη εγκαταστάσεων και κρίσιμων υποδομών, και την παροχή υπηρεσιών της αρμοδιότητάς της προς τρίτους.

- **Γενική Διεύθυνση Στρατηγικής και Μετασχηματισμού**

Είναι υπεύθυνη για τον στρατηγικό σχεδιασμό της ΔΕΗ και του Ομίλου, την κεντρική διαχείριση των ρυθμιστικών θεμάτων της Εταιρείας, κυρίως με τη Ρυθμιστική Αρχή Ενέργειας, τον συντονισμό κάθε είδους δράσης εταιρικού μετασχηματισμού, περιλαμβανομένων συνεργασιών, εξαγορών και συγχωνεύσεων, τον συντονισμό της συμμετοχής της Εταιρείας και του Ομίλου σε Ευρωπαϊκά Προγράμματα, και τη στρατηγική επικοινωνία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

- **Γενική Διεύθυνση Νομικών Υποθέσεων και Εταιρικής Διακυβέρνησης**

Είναι υπεύθυνη για την, από νομικής πλευράς, περιφρούρηση των συμφερόντων της Εταιρείας και του Ομίλου, τη διασφάλιση της νομιμότητας στη λήψη των αποφάσεων και γενικά στην άσκηση διοίκησης, τη νομική εποπτεία των θυγατρικών και εν γένει συνδεδεμένων εταιρειών, τη μελέτη και υποβολή προτάσεων για την ανάπτυξη βέλτιστων πρακτικών Εταιρικής Διακυβέρνησης, την Κανονιστική Συμμόρφωση και την ανάπτυξη και εφαρμογή δεοντολογικής συμπεριφοράς.

- **Γενική Διεύθυνση Ανάπτυξης και Εκμετάλλευσης Ψηφιακών Συστημάτων**

Είναι υπεύθυνη για την παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών στην Εταιρεία, καθώς και για τον εν γένει ψηφιακό μετασχηματισμό του Ομίλου, μέσω της ανάπτυξης νέων ψηφιακών υπηρεσιών και της βελτιστοποίησης των υφισταμένων, της υιοθέτησης ψηφιακών πλατφορμών στις λειτουργικές διαδικασίες και της ενίσχυσης των δεξιοτήτων του προσωπικού στις ψηφιακές τεχνολογίες.

2. Βασικές Επιχειρησιακές Μονάδες

- **Γενική Διεύθυνση Λιγνιτικής Παραγωγής**

Είναι υπεύθυνη για τη διαμόρφωση και λειτουργία των Ορυχείων, την εκμετάλλευση των λιγνιτικών κοιτασμάτων, την παραγωγή των αναγκιών για τη λειτουργία των Λιγνιτικών Σταθμών ποσοτήτων λιγνίτη, σε συνδυασμό με την προστασία του φυσικού περιβάλλοντος, τη λειτουργική εκμετάλλευση του παραγωγικού δυναμικού των Λιγνιτικών Σταθμών της Εταιρείας, σε συνδυασμό με την τήρηση των οικείων περιβαλλοντικών απαιτήσεων, την απόσυρση των Μέσων Παραγωγής της Εταιρείας (Ορυχεία και Μονάδες Παραγωγής), την ανάπτυξη νέων δραστηριοτήτων παραγωγής στο πλαίσιο του επιχειρησιακού σχεδιασμού για την απολιγνιτοποίηση, καθώς και για τη διαρκή βελτίωση των περιβαλλοντικών επιδόσεων της Επιχείρησης.

- **Γενική Διεύθυνση Θερμοηλεκτρικής και Υδροηλεκτρικής Παραγωγής**

Είναι υπεύθυνη για την ανάπτυξη του παραγωγικού δυναμικού των Θερμοηλεκτρικών και Υδροηλεκτρικών Μονάδων της Εταιρείας και τη λειτουργική εκμετάλλευση, στο σύνολο της Επικράτειας, όλων των Μονάδων Παραγωγής, πλην των Λιγνιτικών, σε συνδυασμό με την τήρηση των περιβαλλοντικών απαιτήσεων, και ειδικότερα την ορθολογική διαχείριση των υδάτινων πόρων των ταμειωτήρων των Υδροηλεκτρικών Σταθμών.

- **Γενική Διεύθυνση Πωλήσεων**

Είναι υπεύθυνη για την προώθηση των πωλήσεων σε Εταιρικούς Πελάτες και τη διαχείριση όλων των εμπορικών σχέσεων μαζί τους, την ανάπτυξη, διαχείριση και συνεχή βελτιστοποίηση δικτύου καταστημάτων και άλλων δομών φυσικών πωλήσεων, σε όλη την Επικράτεια, και τη διενέργεια μέσω αυτών αυτοπρόσωπων λιανικών πωλήσεων Ηλεκτρικής Ενέργειας και κάθε άλλου προϊόντος και υπηρεσίας της εμπορικής δραστηριότητας της Επιχείρησης, αναπτύσσοντας το δυναμικό των πωλήσεων της Εταιρείας, ώστε να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες απαιτήσεις και ανάγκες με πλήρως πελατοκεντρική αντίληψη και πρακτική.

- **Γενική Διεύθυνση Διαχείρισης Πελατών**

Είναι υπεύθυνη για την εξυπηρέτηση των πελατών σε κάθε λογής αιτήματα, τη λογιστική διαχείριση του πελατολογίου, τη διαχείριση του χαρτοφυλακίου οφειλών των πελατών, τη λειτουργία σύγχρονων εναλλακτικών καναλιών πωλήσεων, εξυπηρέτησης και ευρύτερης επικοινωνιακής στρατηγικής (τηλεφωνικά κέντρα, διαδίκτυο, κλπ.) και την ανάπτυξη και διαχείριση συνεργασιών με τρίτους για διενέργεια πωλήσεων και εξυπηρέτηση πελατών.

- **Γενική Διεύθυνση Marketing και Προϊόντων**

Είναι υπεύθυνη για τον λεπτομερή σχεδιασμό της συνολικής εμπορικής στρατηγικής της Εταιρείας για όλα τα είδη οικιακών και επιχειρηματικών πελατών, ιδιωτών και δημοσίου, και την αποτύπωσή της στο Marketing Plan της Εταιρείας, τον σχεδιασμό κάθε είδους τιμολογίων, προϊόντων, υπηρεσιών και λύσεων ανά κατηγορία πελάτη, την ανάπτυξη και συντονισμό καναλιών προώθησης και επικοινωνίας, και τη διεύθυνση της εταιρείας σε νέα πεδία εμπορικής δραστηριότητας.

- **Γενική Διεύθυνση Έργων και Εμπειρίας Πελάτη**

Είναι υπεύθυνη για τη διαχείριση και πιστοποίηση των έργων Εμπορίας, τον συντονισμό του επιχειρησιακού σχεδιασμού των Εμπορικών Δραστηριοτήτων, τη σχεδίαση, οργάνωση, υλοποίηση, πιστοποίηση, αυτοματοποίηση και διαρκή βελτίωση των πρακτικών που διασφαλίζουν και προάγουν μια πελατοκεντρική κουλτούρα, την ολιστική ευθυγράμμιση συστημάτων, διαδικασιών και δομών, και την ανάλυση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων, με σκοπό την αριστεία στην εμπειρία πελάτη σε κάθε σημείο επαφής μαζί του.

- **Γενική Διεύθυνση Ηλεκτροκίνησης**

Είναι υπεύθυνη για την ανάπτυξη, διαμόρφωση και λειτουργική και εμπορική εκμετάλλευση δικτύου σταθμών φόρτισης ηλεκτροκίνητων οχημάτων σε όλη την επικράτεια, τόσο συμβατικών, όσο και σε συνδυασμό με μονάδες ΑΠΕ και συστήματα αποθήκευσης, με ταυτόχρονη τήρηση των οικείων περιβαλλοντικών απαιτήσεων, καθώς και για την παροχή συναφών υποστηρικτικών υπηρεσιών, όπως, ενδεικτικά, η ανάπτυξη εφαρμογών πλοήγησης για την εύρεση και κράτηση διαθέσιμων σημείων φόρτισης, και για την πώληση συναφών εμπορικών προϊόντων και εξοπλισμού.

- **Γενική Διεύθυνση Διαχείρισης Ενέργειας**

Είναι υπεύθυνη για τη συμμετοχή και εκπροσώπηση της Επιχείρησης στις αγορές Η/Ε, την άσκηση δραστηριότητας σωρευτικής εκπροσώπησης παραγωγών ΑΠΕ, τη βέλτιστη διαχείριση του χαρτοφυλακίου εισαγωγών-εξαγωγών της ΔΕΗ και των θυγατρικών της στο εξωτερικό, τη μεγιστοποίηση της αξίας του χαρτοφυλακίου Προμήθειας Η/Ε και του χαρτοφυλακίου Παραγωγής των παγίων που είναι άμεσα ή έμμεσα ελεγχόμενα από τη ΔΕΗ και τη ΔΕΗ Ανανεώσιμες ΑΕ, μέσω της συμμετοχής της στις αγορές τρεχουσών συναλλαγών και στις προθεσμιακές αγορές Η/Ε και συναφών ενεργειακών προϊόντων, καθώς και για τη διαχείριση του κινδύνου αγοράς (market risk), σύμφωνα με το ισχύον πλαίσιο και τις επιμέρους πολιτικές Διαχείρισης Κινδύνων.

- **Γενική Διεύθυνση Τηλεπικοινωνιών**

Είναι υπεύθυνη για την παρακολούθηση της αγοράς των τηλεπικοινωνιών, την ανάπτυξη επιχειρηματικού πλάνου δραστηριοποίησης σε αυτήν, τη μελέτη, ανάπτυξη και διαχείριση κατάλληλων τηλεπικοινωνιακών υποδομών, την ανάπτυξη και εμπορική εκμετάλλευση συναφών προϊόντων χονδρικής, καθώς και την αξιολόγηση και συμμετοχή σε συμπράξεις με τρίτους, στο πλαίσιο κοινών τεχνικών ή εμπορικών έργων.

Άρθρο 9

Διευθύνσεις

1. Οι Διευθύνσεις αποτελούν την πρώτη (1η) διοικητική στάθμη της οργανωτικής διάρθρωσης της Εταιρείας και καλούνται Βασικά Οργανικά Κλιμάκια (ΒΟΚ). Υπάγονται και αναφέρονται σε Γενικές Διευθύνσεις ή είναι Ανεξάρτητες, υπαγόμενες απευθείας στον Διευθύνοντα Σύμβουλο ή σε Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο ή εποπτευόμενες από Γενικό Διευθυντή.
2. Οι αποστολές και τα πλαίσια αρμοδιοτήτων των Διευθύνσεων περιγράφονται αναλυτικά στον Κανονισμό Διάρθρωσης Υπηρεσιών (ΚΔΥ) της Εταιρείας, ο οποίος εγκρίνεται από τον ΔΝΣ. Οι επικεφαλής των Διευθύνσεων (Διευθυντές της Εταιρείας) έχουν ως κύρια καθήκοντα την εκπλήρωση της αποστολής και την υλοποίηση του πλαισίου αρμοδιοτήτων των αντίστοιχων Διευθύνσεων.
3. Στην Οργανωτική Διάρθρωση είναι δυνατό να περιλαμβάνονται και θέσεις Διευθυντών που διοικούν κατώτερα του επιπέδου τους Κλιμάκια ή στελέχη ή και απλούς μισθωτούς.
4. Οι Διευθύνσεις διαρθρώνονται περαιτέρω σε Κλιμάκια διοικητικής στάθμης κατώτερης του ΒΟΚ, με σαφή αντικείμενα και καθορισμένες διακριτές αρμοδιότητες, τα οποία είναι:
 - ΚΛΑΔΟΙ, οι οποίοι συνιστούν τη δεύτερη (2^η) διοικητική στάθμη.
 - ΤΟΜΕΙΣ, οι οποίοι συνιστούν την τρίτη (3^η) διοικητική στάθμη.
 - ΥΠΟΤΟΜΕΙΣ, οι οποίοι συνιστούν την τέταρτη (4^η) διοικητική στάθμη.

Οι Κλάδοι/Τομείς/Υποτομείς αποτελούν, κατά κανόνα, Κλιμάκια της εσωτερικής οργάνωσης των ΒΟΚ. Κλάδοι και Τομείς είναι όμως δυνατό να συστήνονται και ως Ανεξάρτητοι (μη υπαγόμενοι δηλαδή σε ΒΟΚ), αλλά υπαγόμενοι απευθείας στο Διευθύνοντα Σύμβουλο ή σε Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο ή και σε Γενικό Διευθυντή, για τη διαχείριση συγκεκριμένων σημαντικών αντικειμένων της Εταιρείας, για τα οποία δεν κρίνεται σκόπιμη η σύσταση ΒΟΚ.

Η εσωτερική διάρθρωση μιας Μονάδας σε Κλιμάκια κατώτερης διοικητικής στάθμης, σύμφωνα με τα παραπάνω, είναι δυνατή. Σε συνάρτηση, δηλαδή, με τις λειτουργικές ανάγκες είναι δυνατό να παραλείπονται κάποια από τα Κλιμάκια αυτά ή η Μονάδα να μην διαρθρώνεται περαιτέρω.

5. Η σύσταση, η υπαγωγή και οι αρμοδιότητές των Διευθύνσεων και των Κλιμακίων της εσωτερικής τους διάρθρωσης (Κλάδοι, Τομείς, Υποτομείς) αποφασίζονται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο. Ειδικότερα, η αρμοδιότητα σύστασης Κλιμακίων της 3^{ης} και 4^{ης} διοικητικής στάθμης είναι δυνατό να εκχωρείται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο στους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους και στους Γενικούς Διευθυντές.

Α3. ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Άρθρο 10

Σχέσεις μεταξύ των Υπηρεσιών

Οι διάφορες υπηρεσιακές Μονάδες της ΔΕΗ έχουν μεταξύ τους ή με τα διοικητικά στελέχη τις παρακάτω σχέσεις:

1. Διοικητική εξάρτηση: είναι η υπαγωγή, κατά την ιεραρχική γραμμή, σε ανώτερης διοικητικής στάθμης υπηρεσιακή Μονάδα ή και μονοπρόσωπο υπηρεσιακό όργανο της ΔΕΗ, το οποίο παρακολουθεί, καθοδηγεί, ρυθμίζει και αξιολογεί τις δραστηριότητες, και ταυτόχρονα ασκεί το διοικητικό και πειθαρχικό έλεγχο.
2. Λειτουργική σύνδεση: είναι η σχέση μεταξύ υπηρεσιακών Μονάδων της ΔΕΗ ή Μονάδων της ΔΕΗ και των θυγατρικών της, μέσω της οποίας κάποιες Μονάδες, ιδίως με υποστηρικτικές και εποπτικές αρμοδιότητες, παρακολουθούν και υποστηρίζουν τη δραστηριότητα των άλλων, παρέχουν συναφείς με το πλαίσιο αρμοδιοτήτων τους υπηρεσίες, εποπτεύουν την εφαρμογή απ' αυτές ρυθμίσεων και οδηγιών που αφορούν στο αντικείμενό τους, και γνωμοδοτούν σχετικά προς τα αρμόδια ανώτερα ιεραρχικά όργανα με τα οποία διατηρούν σχέση τόσο διοικητικής όσο και λειτουργικής εξάρτησης.
3. Λειτουργική εξάρτηση: είναι η σχέση που διατηρούν οι υποστηρικτικές Μονάδες της ανωτέρω παραγράφου 2 με τα ανώτερα και ανώτατα διοικητικά στελέχη που προΐστανται των Μονάδων που υποστηρίζουν, περιλαμβανομένων των διοικήσεων και των αντίστοιχων στελεχών των θυγατρικών εταιρειών. Η εν λόγω σχέση βασίζεται, αφενός, στην ανάληψη, υλοποίηση και διαχείριση κάθε έργου που τους ανατίθεται από τα εν λόγω στελέχη και, αφετέρου, στην υποβολή αναφορών, στοιχείων και εν γένει διοικητικής πληροφόρησης προς τα στελέχη αυτά. Τα πιο πάνω στελέχη έχουν ενεργό συμμετοχή στα διάφορα διοικητικά συστήματα της Εταιρείας, αναφορικά με τις λειτουργικά εξαρτημένες με αυτά Μονάδες και τους επικεφαλής τους.

Άρθρο 11

Λειτουργία των Υπηρεσιών

1. Η λειτουργία των Υπηρεσιών της ΔΕΗ, όλων των διοικητικών επιπέδων, και των υπηρεσιακών της οργάνων διέπεται από :
 - το Καταστατικό της Εταιρείας και την κείμενη Νομοθεσία που την αφορά,
 - τις αποφάσεις των οργάνων Διοίκησης, όπως αυτά ορίζονται στο Καταστατικό και στο άρθρο 1 του παρόντος,
 - τις αποφάσεις των λοιπών διοικητικών στελεχών της Επιχείρησης, στο πλαίσιο των αντίστοιχα ανατεθειμένων σε αυτά αρμοδιοτήτων.

2. Στις αποφάσεις των Οργάνων Διοίκησης συγκαταλέγονται οι Κανονισμοί, τα Συστήματα, οι Μόνιμες Οδηγίες και οι Οδηγίες.

Οι Κανονισμοί, πέραν του Καταστατικού και της Νομοθεσίας, αποτελούν το θεμελιώδες ρυθμιστικό πλαίσιο της λειτουργίας της Εταιρείας και της διαχείρισης των υποθέσεών της, από το σύνολο του προσωπικού της και εγκρίνονται, εν γένει, από το ΔΣ.

Ειδικότερα, ο ΚΔΥ εκδίδεται και τροποποιείται με αποφάσεις Διευθύνοντος Συμβούλου, περιγράφει, στο πλαίσιο της Βασικής Οργάνωσης της ΔΕΗ, τις αποστολές και τις αρμοδιότητες των Βασικών Οργανικών Κλιμακίων της Εταιρείας (ΒΟΚ) και των διοικητικών Διευθυντών αυτής, και προσδιορίζει τις κύριες λειτουργικές σχέσεις μεταξύ τους. Ως Κανονισμοί νοούνται και ότι, με απόφαση ΔΣ ή/και ΓΣ, έχει ονομασθεί ως «Πολιτική», «Κώδικας» ή με οποιαδήποτε ανάλογη ονομασία.

Τα Συστήματα είναι λειτουργικά εγχειρίδια, που εκδίδονται με Αποφάσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου, στο πλαίσιο και για την εφαρμογή των Κανονισμών, του Καταστατικού της Εταιρείας και της νομοθεσίας, και καθένα από αυτά αφορά σε ένα ευρύ φάσμα λειτουργικών θεμάτων. Τα Συστήματα περιλαμβάνουν ρυθμίσεις πρωτογενείς, ή ρυθμίσεις αναμορφωμένες και συστηματοποιημένες, που έχουν θεσπιστεί σταδιακά και εξελικτικά για επιμέρους θέματα ως ΜΟΔ, Αποφάσεις Διοίκησης, Οδηγίες, κ.λπ.

6. Οι Μόνιμες Οδηγίες Διαδικασίας (ΜΟΔ) είναι λειτουργικά έγγραφα, που εκδίδονται με Αποφάσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου, στο πλαίσιο και σε εφαρμογή των Κανονισμών, του Καταστατικού της Εταιρείας και της Νομοθεσίας, και περιγράφουν αναλυτικά τη διαδικασία διενέργειας συγκεκριμένων εργασιών που εκτελούνται πάγια στην Εταιρεία ή τη διαδικασία διαχείρισης συγκεκριμένων σημαντικών αντικειμένων.
7. Οι Οδηγίες (ΟΔ) εκδίδονται με την έγκριση των Γενικών Δ/ντών ή των Δ/ντών ΒΟΚ ή, κατ' εξουσιοδότηση, και κατωτέρων ιεραρχικά οργάνων και περιλαμβάνουν διαδικαστικές λεπτομέρειες, εξειδικευμένες διαδικασίες ή κατευθύνσεις για την υλοποίηση των Συστημάτων, των



ΜΟΔ και γενικά των κάθε είδους Αποφάσεων των Οργάνων Διοίκησης, οι οποίες αφορούν σε αντικείμενα των οικείων Γενικών Δ/νσεων ή ΒΟΚ, καθώς και μεθόδους αντιμετώπισης τεχνικών ζητημάτων (Τεχνικές Οδηγίες).

ΜΕΡΟΣ Β

ΣΤΕΛΕΧΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Άρθρο 12

Αναπληρωτές Διευθύνοντες Σύμβουλοι

1. Οι Αναπληρωτές Διευθύνοντες Σύμβουλοι (ΑνΔΝΣ) αναφέρονται στον Διευθύνοντα Σύμβουλο και είναι, στο πεδίο ευθύνης τους, ανώτατα εκτελεστικά όργανα της Εταιρείας. Εποπτεύουν τους κατά το Άρθρο 7 του παρόντος Κανονισμού κύριους τομείς δράσης της Εταιρείας, οι οποίοι διαρθρώνονται σε Γενικές Διευθύνσεις ή/και Ανεξάρτητα ΒΟΚ.

Οι Αναπληρωτές Διευθύνοντες Σύμβουλοι δύνανται να είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλεγόμενα από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων και η θητεία τους είναι μέχρι τρία (3) έτη, με δυνατότητα ανανέωσης άπαξ.

2. Οι Αναπληρωτές Διευθύνοντες Σύμβουλοι επιλέγονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 4 παρ. 1 του ν. 4643/2019, μετά από δημόσια προκήρυξη, στην οποία δύναται να συμμετέχει προσωπικό της Εταιρείας και υποψήφιοι εκτός της Εταιρείας, και ορίζονται, σύμφωνα με το νόμο και το Καταστατικό. Ειδικότερα:

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 τη Γενική Διεύθυνση 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.λ.π.).
2. 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.
3. 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.
4. 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 Α.Ε., σύμφωνα με τους προβλεπόμενους σε αυτήν όρους, πλην εκείνων οι οποίοι προέρχονται από το τακτικό προσωπικό της Εταιρείας.
5. 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.
3. Οι Αναπληρωτές Διευθύνοντες Σύμβουλοι συνάπτουν με την Εταιρεία, εκπροσωπούμενη από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο ή κατ' εξουσιοδότηση αυτού τον ΓΔ/ΑΝΠΟ, ειδική σύμβαση ορισμένου χρόνου μέχρι τριετούς διάρκειας, στην οποία καθορίζονται οι όροι απασχόλησής τους, τα της αξιολόγησης του έργου τους και γενικά κάθε στοιχείο που αφορά στις σχέσεις τους με τη ΔΕΗ, στο πλαίσιο του Καταστατικού, των αποφάσεων της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων και του παρόντος Κανονισμού. Οι εν γένει αποδοχές τους καθορίζονται με βάση την πολιτική αποδοχών της Εταιρείας, η οποία θεσπίζεται σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 17 του Καταστατικού.

4. Η λήξη της θητείας ή η ανάκληση των καθηκόντων των μη προερχομένων από το τακτικό προσωπικό της ΔΕΗ Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων συνεπάγεται λύση της σύμβασής τους με την Εταιρεία.

Αναπληρωτές Διευθύνοντες Σύμβουλοι, οι οποίοι κατά τον ορισμό τους ανήκαν στο τακτικό προσωπικό της Εταιρείας και των οποίων η θητεία έληξε ή τα καθήκοντα ανακαλούνται, εκτός από την περίπτωση τέλεσης αξιόποινης πράξης, επανέρχονται αυτοδίκαια στο τακτικό προσωπικό, η σχέση εργασίας τους θεωρείται για κάθε συνέπεια ότι ουδέποτε διακόπηκε, εντάσσονται ως υπεράριθμοι στο ανώτατο μισθολογικό κλιμάκιο, που προβλέπει ο Κανονισμός Κατάστασης Προσωπικού ΔΕΗ (ΚΚΠ/ΔΕΗ), όπως ισχύει εκάστοτε, για την Κατηγορία Γ, και λαμβάνουν επίδομα ευδόκιμης παραμονής σε ποσοστό 10% επί του κλιμακίου αυτού. Οι διατάξεις της Εταιρείας περί Πειθαρχικού Ελέγχου δεν εφαρμόζονται για πράξεις ή παραλείψεις που αφορούν στην άσκηση των καθηκόντων τους ως Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων καθώς και, υπό την ιδιότητά τους αυτή, ως μελών Συλλογικών Οργάνων Διοίκησης της ΔΕΗ ΑΕ και των θυγατρικών της Εταιρειών. Περαιτέρω, απασχολούνται στην Εταιρεία ως Ειδικοί Σύμβουλοι, καταλαμβάνοντας θέσεις επιπλέον των προβλεπόμενων στο Άρθρο 18 του παρόντος Κανονισμού και υπάγονται άμεσα στον Διευθύνοντα Σύμβουλο, ο οποίος καθορίζει το ειδικό αντικείμενο απασχόλησής τους, και αξιολογεί το έργο τους κάθε χρόνο. Στο πλαίσιο της απασχόλησής τους και σε συνάρτηση με την εκπλήρωση των καθηκόντων τους λαμβάνουν ειδικό προσωπικό επίδομα, σύμφωνα με την παρ. 2 του Άρθρου 9 του ΚΚΠ/ΔΕΗ, το οποίο καθορίζει ο Διευθύνων Σύμβουλος σε ύψος μη υπολειπόμενο του εκάστοτε μέγιστου χορηγούμενου σε διοικητικό στέλεχος της Εταιρείας.

5. Οι εγκριτικές δικαιοδοσίες των Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων απορρέουν από την ιδιότητά τους ως ανωτάτων εκτελεστικών οργάνων που εποπτεύουν κύριους τομείς δράσης της Εταιρείας και καθορίζονται από το Σύστημα Οικονομικών και Διοικητικών Δικαιοδοσιών και από άλλες ειδικές ρυθμίσεις.
6. Σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος ή και έλλειψης κάποιου Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου, η διαχείριση των θεμάτων του τομέα ευθύνης του θα γίνεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, ο οποίος δύναται, κατά την κρίση του, να ορίζει προσωρινό αναπληρωτή αυτού εκ των λοιπών ανωτάτων στελεχών της Εταιρείας.

Άρθρο 13

Γενικοί Διευθυντές

1. Οι Γενικοί Διευθυντές (ΓΔ) είναι ανώτατα στελέχη της Εταιρείας, προΐστανται των Γενικών Διευθύνσεων στις οποίες διαρθρώνεται η Εταιρεία, εποπτεύουν αυτοτελείς τομείς δράσης ή επιμέρους τομείς δράσης εντός των κύριων τομέων δράσης του Άρθρου 7 και αναφέρονται στον Διευθύνοντα Σύμβουλο ή/και σε Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο. Ο αριθμός και οι αρμοδιότητες των Γενικών Διευθυντών, καθώς και των Γενικών Διευθύνσεων, αποφασίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο, με εισήγηση του ΔΝΣ.
2. Οι Γενικοί Διευθυντές επιλέγονται μετά από δημόσια προκήρυξη, σύμφωνα με τη διαδικασία που περιγράφεται στο άρθρο 12 παραγ. 2 του παρόντος, στην οποία δύναται να συμμετέχει προσωπικό της Εταιρείας και υποψήφιοι εκτός της Εταιρείας, και ορίζονται, σύμφωνα με τον νόμο και το Καταστατικό.
3. Οι Γενικοί Διευθυντές συνάπτουν με την Εταιρεία, εκπροσωπούμενη από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο ή κατ' εξουσιοδότηση αυτού τον ΓΔ/ΑΝΠΟ, ειδική σύμβαση ορισμένου χρόνου μέχρι τριετούς διάρκειας, με δυνατότητα ανανέωσης άπαξ, στην οποία καθορίζονται οι όροι απασχόλησής τους, τα της αξιολόγησης του έργου τους και γενικά κάθε στοιχείο που αφορά στις σχέσεις τους με τη ΔΕΗ, στο πλαίσιο του Καταστατικού, των αποφάσεων της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων και του παρόντος Κανονισμού. Οι εν γένει αποδοχές τους καθορίζονται με βάση την πολιτική αποδοχών της Εταιρείας, η οποία θεσπίζεται σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 17 του Καταστατικού.
4. Η λήξη της θητείας ή η ανάκληση των καθηκόντων των μη προερχομένων από το τακτικό προσωπικό της ΔΕΗ Γενικών Διευθυντών συνεπάγεται λύση της σύμβασής τους με την Εταιρεία.

Γενικοί Διευθυντές, οι οποίοι κατά την ανάθεση των καθηκόντων τους ανήκαν στο τακτικό προσωπικό της Εταιρείας και των οποίων η θητεία έληξε ή τα καθήκοντα ανακαλούνται, εκτός από την περίπτωση τέλεσης αξιόποινης πράξης, επανέρχονται αυτοδίκαια στο τακτικό προσωπικό, η σχέση εργασίας τους θεωρείται, για κάθε συνέπεια, ότι ουδέποτε διακόπηκε, εντάσσονται, ως υπεράριθμοι, στο ανώτατο μισθολογικό κλιμάκιο που προβλέπει ο Κανονισμός Κατάστασης Προσωπικού ΔΕΗ (ΚΚΠ/ΔΕΗ), όπως ισχύει εκάστοτε, για την Κατηγορία Γ, και λαμβάνουν επίδομα ευδόκιμης παραμονής σε ποσοστό 10% επί του κλιμακίου αυτού. Οι διατάξεις της Εταιρείας περί Πειθαρχικού Ελέγχου δεν εφαρμόζονται για πράξεις ή παραλείψεις που αφορούν στην άσκηση των καθηκόντων τους ως Γενικών Διευθυντών καθώς και, υπό την ιδιότητά τους αυτή, ως μελών Συλλογικών Οργάνων Διοίκησης της ΔΕΗ ΑΕ, των θυγατρικών της Εταιρειών και των Φορέων Ασφάλισης. Περαιτέρω απασχολούνται στην Εταιρεία ως Ειδικοί Σύμβουλοι, καταλαμβάνοντας θέσεις επιπλέον των προβλεπόμενων στο Άρθρο 18 του παρόντος Κανονισμού, και υπαγόμενοι άμεσα στο Διευθύνοντα Σύμβουλο ή σε Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο. Το ειδικό αντικείμενο απασχόλησής τους καθορίζεται από το

Διευθύνοντα Σύμβουλο. Κάθε χρόνο αξιολογούνται από το Διευθύνοντα Σύμβουλο και τον τυχόν οικείο Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Στο πλαίσιο της απασχόλησής τους και σε συνάρτηση με την εκπλήρωση των καθηκόντων τους τους χορηγείται ειδικό προσωπικό επίδομα, σύμφωνα με την παρ. 2 του Άρθρου 9 του ΚΚΠ/ΔΕΗ, το οποίο καθορίζει ο Διευθύνων Σύμβουλος σε ύψος μη υπολειπόμενο του εκάστοτε μέγιστου χορηγούμενου σε διοικητικό στέλεχος της Εταιρείας.

5. Οι εγκριτικές δικαιοδοσίες τους καθορίζονται από το Σύστημα Οικονομικών και Διοικητικών Δικαιοδοσιών και από άλλες ειδικές ρυθμίσεις.
6. Σε περίπτωση που για οποιοδήποτε λόγο ελλείπει, κωλύεται προσωρινά ή απουσιάζει Γενικός Διευθυντής, αναπληρώνεται, προσωρινά, από στέλεχος Γενικό Διευθυντή ή Διευθυντή της Εταιρείας με απόφαση του ΔΝΣ.

Άρθρο 14

Διοικητικά Στελέχη – Επίπεδα Διοικητικής Ιεραρχίας

1. Διοικητικά Στελέχη (διαχειριστές / managers)

Τα Διοικητικά Στελέχη διοικούν:

- α) Οργανικά Κλιμάκια της Εταιρείας αντίστοιχης με το επίπεδο τους διοικητικής στάθμης, ως επικεφαλής.
- β) Οργανικά Κλιμάκια κατώτερης του επιπέδου τους διοικητικής στάθμης, ως συντονιστές και επόπτες.
- γ) Στελέχη (διοικητικά και ειδικά) επιπέδου κατώτερου του δικού τους ή και απλούς μισθωτούς.
- δ) Συνδυασμό Κλιμακίων και στελεχών ή/και μισθωτών των παραπάνω περιπτώσεων.

Τα Διοικητικά Στελέχη τοποθετούνται στις θέσεις διοικητικής ευθύνης των οργανογραμμάτων της Εταιρείας, και αναλαμβάνουν τις προβλεπόμενες από τις θέσεις τους αρμοδιότητες και τυχόν επιπλέον καθήκοντα και αποστολές που τους ανατίθενται με αποφάσεις της διοικητικής τους ιεραρχίας.

Στα Διοικητικά Στελέχη περιλαμβάνονται τα:

1.1 Στελέχη παραγωγής (line managers)

Τα στελέχη παραγωγής διαχειρίζονται παραγωγικές διεργασίες που προσθέτουν αξία στην Εταιρεία (π.χ. κατασκευές, λειτουργία εγκαταστάσεων, πωλήσεις κλπ.), διενεργούν για το αντικείμενο και το χώρο ευθύνης τους επιχειρησιακό σχεδιασμό, θέτουν στόχους προς επίτευξη, δεσμεύουν και χρησιμοποιούν μέσα και πόρους, λαμβάνουν επιχειρηματικές αποφάσεις, ελέγχουν το αποτέλεσμα του τελικού προϊόντος σε σχέση με το αρχικώς σχεδιασθέν και λαμβάνουν διορθωτικά μέτρα σε περιπτώσεις αποκλίσεων.

Οι θέσεις των στελεχών παραγωγής συστήνονται για τη διαχείριση συγκεκριμένων παραγωγικών διεργασιών. Οι εν λόγω παραγωγικές διεργασίες αφορούν στην ύπαρξη πολλών εισροών (inputs) και στην επίτευξη ενός ή και περισσοτέρων αποτελεσμάτων (outputs).

1.2 Στελέχη υποστήριξης (staff managers)

Τα στελέχη υποστήριξης παρέχουν υπηρεσίες και υποστήριξη στα στελέχη παραγωγής και συνήθως δεν λαμβάνουν επιχειρηματικές αποφάσεις, πλην εκείνων που αφορούν στην παρεχόμενη από αυτά υποστήριξη.

Οι θέσεις των στελεχών υποστήριξης συστήνονται για τη διαχείριση των αναγκών για μια παραγωγική διεργασία υποστηρικτικών διεργασιών. Στις εν λόγω υποστηρικτικές διεργασίες για κάθε μια εισροή (input) παρέχεται ένα αποτέλεσμα (output).

1.3 Στελέχη διοίκησης έργων (project managers)

Τα Στελέχη Διοίκησης έργων αναλαμβάνουν συγκεκριμένα έργα της Εταιρείας και έχουν τη συνολική ευθύνη για την υλοποίηση των έργων αυτών σε όλα τα στάδια εκτέλεσής τους.

Οι θέσεις των στελεχών διοίκησης έργων συστήνονται ανάλογα με τα προς υλοποίηση εταιρικά έργα. Πρόκειται για θέσεις περιορισμένης χρονικής διάρκειας, ίσης με το χρόνο ολοκλήρωσης του έργου για το οποίο συστήθηκαν.

2. Επίπεδα Διοικητικής Ιεραρχίας

Τα Διοικητικά Στελέχη της παραγράφου 1. ανήκουν, μαζί με τα ανώτατα στελέχη (ΑνΔΝΣ και ΓΔ), στην αλυσίδα της διοικητικής ιεραρχίας της Εταιρείας και κατατάσσονται σε τέσσερα (4) επίπεδα διοικητικής ιεραρχίας:

- Διευθυντές ΒΟΚ : 1^ο επίπεδο.
- Διευθυντές Κλάδου ΒΟΚ
ή Βοηθοί Διευθυντές ΒΟΚ : 2^ο επίπεδο.
- Προϊστάμενοι Τομέων
(Τομάρχες ΒΟΚ) : 3^ο επίπεδο.
- Προϊστάμενοι Υποτομέων
(Υποτομάρχες ΒΟΚ) : 4^ο επίπεδο.

Οι θέσεις των Αναπληρωτών ΔΝΣ και των Γενικών Διευθυντών ορίζονται από το ΔΣ. Οι θέσεις των στελεχών του 1^{ου}, 2^{ου}, 3^{ου} και 4^{ου} επιπέδου της διοικητικής ιεραρχίας συστήνονται από το Διευθύνοντα Σύμβουλο. Ειδικότερα, η αρμοδιότητα σύστασης θέσεων του 3^{ου} και 4^{ου} επιπέδου της διοικητικής ιεραρχίας είναι δυνατό να εκχωρείται από το Διευθύνοντα Σύμβουλο στους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους, στους Γενικούς Διευθυντές ή και στους Διευθυντές των ΒΟΚ.

3. Για τις ανάγκες εφαρμογής του ν. 4706/2020, ιδίως άρθρα 2 & 11, ως «ανώτατα διευθυντικά στελέχη», «κύρια διευθυντικά στελέχη», «διευθυντικά στελέχη» και «κύρια διοικητικά στελέχη» της Εταιρείας νοούνται όλα τα στελέχη που καταλαμβάνονται από το ΔΛΠ 24, οι δε παραπάνω όροι είναι ερμηνευτικά ισοδύναμοι. Εκ των διοικητικών στελεχών του παρόντος άρθρου στα «κύρια διοικητικά στελέχη» περιλαμβάνονται οι Διευθυντές ΒΟΚ και άνω.

Άρθρο 15

Ειδικά Στελέχη

1. Η έννοια των Ειδικών Στελεχών περιλαμβάνει μισθωτούς τριτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που διαθέτουν ειδικές γνώσεις ή/και ικανότητες (experts), λόγω ιδιαίτερων σπουδών, μετεκπαίδευσης ή εμπειρίας σε συγκεκριμένα γνωστικά αντικείμενα (τεχνικά, επιστημονικά, οικονομικά, εμπορικά, διοικητικά, κ.λπ.). Οι εν λόγω γνώσεις ή/και ικανότητες πιστοποιούνται, σε κάθε περίπτωση, από την ανώτατη ιεραρχία με αυστηρή διαδικασία και αντικειμενικά στοιχεία, ιδίως με την αποδεδειγμένη παραγωγή συγκεκριμένου έργου.
2. Τα Ειδικά Στελέχη κατατάσσονται σε πέντε (5) βαθμίδες, με βάση το εύρος των γνώσεων και της εμπειρίας τους, καθώς και τις ικανότητες χειρισμού διαφόρων επιπέδων συνθετότητας προβλημάτων, οι οποίες κατ' αύξουσα διαβάθμιση είναι οι εξής:
 - 1^η βαθμίδα: Αναλυτής
 - 2^η βαθμίδα: Υπεύθυνος (υλοποίησης)
 - 3^η βαθμίδα: Συντονιστής
 - 4^η βαθμίδα: Επόπτης
 - 5^η βαθμίδα: Εμπειρογνώμονας

Η ανωτέρω διαβάθμιση και γενικοί τίτλοι εκφράζουν το επίπεδο των ειδικών γνώσεων ή/και ικανοτήτων των Ειδικών Στελεχών, στα οποία, ανάλογα με το αντικείμενο απασχόλησής τους, σε εναρμόνιση με τις ανάγκες της Επιχείρησης, αποδίδεται ο κατάλληλος προσδιορισμός (π.χ. Αναλυτής Ελεγκτής, Συντονιστής Λογιστής, κ.λπ.).

Οι μισθωτοί τριτοβάθμιας εκπαίδευσης δύνανται να κατατάσσονται σε βαθμίδα Ειδικού Στελέχους με διαδικασία ανάλογη της προαγωγής των Ειδικών Στελεχών σε ανώτερη βαθμίδα. Ειδικότερα, οι μισθωτοί τριτοβάθμιας εκπαίδευσης του Τεχνολογικού Τομέα κατατάσσονται μετά την παρέλευση πέντε (5) τουλάχιστον ετών υπηρεσίας στην Επιχείρηση. Οι μισθωτοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δύνανται να κατατάσσονται αποκλειστικά στην 1^η βαθμίδα, χωρίς δυνατότητα περαιτέρω αναβάθμισης, μετά την παρέλευση δεκαπέντε (15) τουλάχιστον ετών υπηρεσίας στην Επιχείρηση και εφόσον έχουν διατελέσει διοικητικά στελέχη για τουλάχιστον πέντε (5) έτη.

3. Τα θέματα που αφορούν στον καθορισμό του εύρους ειδίκευσης κάθε βαθμίδας, στην κατανομή των Ειδικών Στελεχών στις διάφορες βαθμίδες, καθώς και στην αρχική κατάταξη σε βαθμίδα, στην αναβάθμιση, στην υπαγωγή, στην αξιολόγηση της απόδοσης, στα κίνητρα και στην εν γένει διαχείριση της απασχόλησης των Ειδικών Στελεχών, καθορίζονται με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου, μετά από γνώμη των Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων και των Γενικών Διευθυντών, στη βάση γενικών αρχών ως εξής:
 - α) Η αρχική κατάταξη των Ειδικών Στελεχών γίνεται, εν γένει, στην εισαγωγική βαθμίδα (1^η). Εξαιρεση δυνατόν να παρέχεται για τα πρώην Διοικητικά Στελέχη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με τουλάχιστον 15ετή

διοικητική προϋπηρεσία ή για τα πρώην Ειδικά Στελέχη υψηλότερης της εισαγωγικής βαθμίδας, καθώς και για ιδιαίτερων προσόντων μισθωτούς Πανεπιστημιακής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, περιλαμβανομένων και των νεοπροσλαμβανόμενων μετά τη σύναψη της σύμβασης αορίστου χρόνου.

- β) Η αρχική κατάταξή τους και η εν συνεχεία αναβάθμισή τους, γίνεται με αποφάσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου, ο οποίος καθορίζει και τη σχετική διαδικασία. Ειδικότερα, η αρμοδιότητα αρχικής κατάταξης και αναβάθμισης μέχρι και την 3^η βαθμίδα του θεσμού είναι δυνατό να εκχωρείται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο στους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους και στους οικείους Γενικούς Διευθυντές, με την απαραίτητη συμμετοχή του ΓΔ/ΑΝΠΟ.
- γ) Η αναβάθμιση γίνεται πάντοτε από την κατεχόμενη βαθμίδα στην αμέσως επόμενη, με την πλήρωση συγκεκριμένων προϋποθέσεων, με τις οποίες μπορεί να πιστοποιηθεί με βασιμότητα η πρόοδος του στελέχους στο γνωστικό αντικείμενο, και εφόσον η παραμονή στην κατεχόμενη βαθμίδα υπερβαίνει τα τρία (3) έτη.
- δ) Η Εταιρεία μεριμνά και υποστηρίζει την απόκτηση περαιτέρω γνώσεων απαραίτητων για τη βελτίωση της απόδοσης και την αναβάθμιση των στελεχών.
- ε) Στα Ειδικά Στελέχη χορηγείται επίδομα Ειδικών Στελεχών, κλιμακούμενο ανάλογα με τη βαθμίδα τους, με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου, ο οποίος καθορίζει και τους όρους και προϋποθέσεις χορήγησης ή διακοπής, μετά από γνώμη των Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων και των Γενικών Διευθυντών.
- στ) Στην περίπτωση που η απόδοση Ειδικού Στελέχους οποιασδήποτε βαθμίδας δεν είναι ικανοποιητική ή στην περίπτωση διάπραξης σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος ή ποινικού αδικήματος, πέραν των άλλων επιπτώσεων από το πειθαρχικό δίκαιο της Εταιρείας, η χορήγηση του επιδόματος διακόπτεται.
- ζ) Τα Ειδικά Στελέχη δεν αποτελούν ιδιαίτερη κατηγορία μισθωτών, ούτε ανήκουν στη διοικητική ιεραρχία. Είναι, όμως, δυνατό να καταλαμβάνουν θέσεις της διοικητικής ιεραρχίας, μέσω των σχετικών διαδικασιών ανάθεσης καθηκόντων, οπότε μεταπίπτουν στην κατηγορία των Διοικητικών Στελεχών.
- η) Στα Ειδικά Στελέχη, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και προκειμένου να φέρουν σε πέρας το έργο που τους ανατίθεται, είναι δυνατό:
- Να εκχωρούνται επωνύμως συγκεκριμένες δικαιοδοσίες.
 - Να ανατίθεται ο συντονισμός ομάδων εργασίας ή επιτροπών.
4. Ο Διευθύνων Σύμβουλος με απόφασή του δύναται, ανάλογα με τον αριθμό των στελεχών που έχουν τις προϋποθέσεις για κατάταξη σε κάποια από τις βαθμίδες, να καθορίζει ποσοστό εντασσόμενων ανά βαθμίδα.

Άρθρο 16

Πρόσληψη - Αναθέσεις Καθηκόντων Διοικητικών Στελεχών

A. Διευθυντές

1. Οι Διευθυντές είναι στελέχη του 1^{ου} επιπέδου της διοικητικής ιεραρχίας της Εταιρείας, προΐστανται των Διευθύνσεων ή τοποθετούνται σε θέσεις Διευθυντών στις οποίες διαρθρώνεται η Εταιρεία και αναφέρονται σε Γενικό Διευθυντή ή σε Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο ή και στον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Τα καθήκοντά τους αφορούν στην εκπλήρωση της αποστολής και στην υλοποίηση του πλαισίου αρμοδιοτήτων των Διευθύνσεων των οποίων προΐστανται, όπως αυτά περιγράφονται στον Κώδικα Διάρθρωσης Υπηρεσιών (ΚΔΥ) της Εταιρείας που εγκρίνεται από τον ΔΝΣ.

Ο αριθμός των Διευθυντών, καθώς και των Διευθύνσεων, αποφασίζονται από τον ΔΝΣ, οι δε γραμμές αναφοράς τους απεικονίζονται στην κατά το Άρθρο 6 του παρόντος Κανονισμού Βασική Οργάνωση της Εταιρείας.

2. Οι Διευθυντές επιλέγονται μετά από δημόσια προκήρυξη, σύμφωνα με τη διαδικασία που περιγράφεται στο άρθρο 12 παραγ. 2 του παρόντος, στην οποία δύναται να συμμετέχει προσωπικό της Εταιρείας και υποψήφιοι εκτός της Εταιρείας, και ορίζονται σύμφωνα με τον νόμο και τη διαδικασία πρόσληψης των στελεχών της Εταιρείας.
3. Οι Διευθυντές συνάπτουν με την Εταιρεία, εκπροσωπούμενη από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο ή κατ' εξουσιοδότηση αυτού τον ΓΔ/ΑΝΠΟ, ειδική σύμβαση ορισμένου χρόνου μέχρι τριετούς διάρκειας, με δυνατότητα ανανέωσης άπαξ, στην οποία καθορίζονται οι όροι απασχόλησής τους και γενικά κάθε στοιχείο που αφορά στις σχέσεις τους με τη ΔΕΗ, στο πλαίσιο του Καταστατικού, των αποφάσεων της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων και του παρόντος Κανονισμού. Οι εν γένει αποδοχές τους καθορίζονται με βάση την πολιτική αποδοχών της Εταιρείας, η οποία θεσπίζεται σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 17 του Καταστατικού.
4. Η λήξη της θητείας ή η ανάκληση των καθηκόντων των μη προερχόμενων από το τακτικό προσωπικό της ΔΕΗ Διευθυντών συνεπάγεται λύση της σύμβασής τους με την Εταιρεία.

Διευθυντές, οι οποίοι κατά την ανάθεση των καθηκόντων τους ανήκαν στο τακτικό προσωπικό της Εταιρείας και των οποίων η θητεία έληξε ή τα καθήκοντα ανακαλούνται για οποιονδήποτε λόγο, εκτός από την περίπτωση τέλεσης αξιόποινης πράξης, επανέρχονται αυτοδίκαια στο τακτικό προσωπικό, η σχέση εργασίας τους θεωρείται, για κάθε συνέπεια, ότι ουδέποτε διακόπηκε, εντάσσονται ως υπεράριθμοι στο εισαγωγικό μισθολογικό κλιμάκιο της Κατηγορίας Γ, εφόσον δεν είχαν υπαχθεί σε αυτήν προ της επιλογής τους με δημόσια προκήρυξη για την κάλυψη των ως άνω Διευθυντικών θέσεων, και για την υπηρεσιακή τους κατάσταση εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα στην παράγραφο Β2 του Άρθρου 17 του παρόντος Κανονισμού. Για την περαιτέρω μισθολογική τους προαγωγή, εφαρμόζονται εφεξής τα ισχύοντα για το τακτικό προσωπικό της Εταιρείας, λαμβανομένου υπόψη και του διανυθέντος χρόνου υπηρεσίας

τους στα καθήκοντα του Διευθυντή. Οι διατάξεις της Εταιρείας περί Πειθαρχικού Ελέγχου δεν εφαρμόζονται για πράξεις ή παραλείψεις που αφορούν στην άσκηση των καθηκόντων τους ως Διευθυντών καθώς και, υπό την ιδιότητά τους αυτή, ως μελών Συλλογικών Οργάνων Διοίκησης της ΔΕΗ ΑΕ και των θυγατρικών της Εταιρειών.

5. Οι εγκριτικές δικαιοδοσίες τους καθορίζονται από το Σύστημα Οικονομικών και Διοικητικών Δικαιοδοσιών και από άλλες ειδικές ρυθμίσεις.
6. Σε περίπτωση που για οποιοδήποτε λόγο ελλείπει, κωλύεται προσωρινά ή απουσιάζει Διευθυντής, αναπληρώνεται σύμφωνα με τις ισχύουσες υπηρεσιακές ρυθμίσεις, όπως εκάστοτε καθορίζονται από τον ΔΝΣ.

B. Διοικητικά στελέχη 2^{ου}, 3^{ου} και 4^{ου} επιπέδου διοικητικής ιεραρχίας

B1. Διοικητικά Στελέχη 2^{ου} επιπέδου διοικητικής ιεραρχίας

1. Οι θέσεις στελεχών του 2^{ου} επιπέδου της διοικητικής ιεραρχίας καλύπτονται, κατά την απόλυτη κρίση του ΔΝΣ, είτε με δημόσια προκήρυξη είτε με εσωτερική διαδικασία.
2. Εφόσον αποφασιστεί δημόσια προκήρυξη, εφαρμόζονται αναλογικά τα ισχύοντα για τους Διευθυντές (Κεφάλαιο Α του παρόντος Άρθρου).
3. Εφόσον αποφασιστεί εσωτερική διαδικασία, εφαρμόζονται τα παρακάτω:

Η ανάθεση των σχετικών καθηκόντων γίνεται:

- α) είτε με οριζόντια μετακίνηση υφιστάμενου διοικητικού στελέχους του ίδιου με την προς κάλυψη θέση ιεραρχικού επιπέδου,
- β) είτε με επιλογή μετά από εσωτερική προκήρυξη.

Η πλήρωση των θέσεων γίνεται με Απόφαση του ΔΝΣ.

Τα καθήκοντα ανατίθενται με δυνατότητα οριζόντιας μετακίνησης των στελεχών και πριν τη λήξη της θητείας τους, όπως αυτή ορίζεται στην επόμενη παράγραφο Β4.

Τα βασικά τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που πρέπει να διαθέτουν οι υποψήφιοι για κάλυψη θέσεων του 2^{ου} ιεραρχικού επιπέδου με εσωτερική προκήρυξη, τυχόν λοιπά κριτήρια και η εν γένει διαδικασία επιλογής, καθορίζονται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, με γνώμη των Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων, των Γενικών Διευθυντών και του Γενικού Δ/ντή ΑΝΠΟ, ο οποίος έχει και τη μέριμνα για την έκδοση της σχετικής απόφασης.

B2. Διοικητικά Στελέχη 3^{ου} και 4^{ου} επιπέδου διοικητικής ιεραρχίας

Τα στελέχη του 3^{ου} και 4^{ου} επιπέδου της διοικητικής ιεραρχίας προέρχονται από το τακτικό προσωπικό της Εταιρείας. Τα βασικά τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που πρέπει να διαθέτουν οι υποψήφιοι για κάλυψη θέσεων των ως άνω ιεραρχικών επιπέδων, η σχετική διαδικασία επιλογής, και τα θέματα της υπηρεσιακής κατάστασης των εν λόγω στελεχών, καθορίζονται με αποφάσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου, με γνώμη των Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων, των Γενικών Διευθυντών και του Γενικού Δ/ντή ΑΝΠΟ, ο οποίος έχει και τη μέριμνα για την έκδοση της σχετικής απόφασης.

B3. Δικηγόροι

Κατά παρέκκλιση των παραπάνω, η εσωτερική διαδικασία ανάθεσης καθηκόντων των δικηγόρων ως διοικητικών στελεχών 2^{ου}, 3^{ου} και 4^{ου} ιεραρχικού επιπέδου καθορίζεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, με γνώμη του Νομικού Συμβούλου και του Γενικού Δ/ντή ΑΝΠΟ, ο οποίος έχει και τη μέριμνα για την έκδοση της σχετικής απόφασης.

B4. Θέματα θητείας

Για τις διοικητικές θέσεις 2^{ου} ιεραρχικού επιπέδου, για τις οποίες η επιλογή έχει διενεργηθεί με εσωτερική διαδικασία, ορίζεται τριετής θητεία, η οποία δύναται να ανανεωθεί μια φορά.

Για τις διοικητικές θέσεις 3^{ου} και 4^{ου} ιεραρχικού επιπέδου ορίζεται τετραετής θητεία, η οποία δύναται να ανανεωθεί μια φορά.

Τα καθήκοντα των στελεχών που έχουν επιλεγεί με εσωτερική διαδικασία, με τη λήξη της τρέχουσας θητείας τους και εφόσον αυτή για οποιονδήποτε λόγο δεν ανανεωθεί, ανακαλούνται αυτοδίκαια, και για την υπηρεσιακή τους κατάσταση εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα στην περίπτωση α. της παραγράφου Β2 του Άρθρου 17 του παρόντος Κανονισμού.

Άρθρο 17

Αξιολόγηση - Ανακλήσεις Καθηκόντων Διοικητικών Στελεχών

A. Αξιολόγηση Στελεχών

A1. Αξιολόγηση Ανωτάτων Στελεχών (άρθρο 14 παρ.3 του παρόντος Κανονισμού)

Ο βασικός στόχος του Συστήματος Αξιολόγησης των ανωτάτων στελεχών της Εταιρείας (άρθρο 14 παρ. 3) συμβάλλει στην ενεργοποίηση και παρακίνησή τους στο να επιτύχουν και να διατηρήσουν υψηλά επίπεδα απόδοσης μακροπρόθεσμα, προκειμένου να εξασφαλίσουν την επιτυχή πορεία της μέσα από την επίτευξη των εταιρικών στόχων που κάθε φορά τίθενται με βάση το επιχειρησιακό σχέδιο και τις στρατηγικές προτεραιότητες της.

Ως εκ τούτου η αξιολόγηση των εν λόγω στελεχών είναι άμεσα συνδεδεμένη με την επίτευξη συγκεκριμένων ατομικών στόχων - βάση αρμοδιοτήτων και θέση ευθύνης - που το κάθε στέλεχος έχει ολοκληρώσει με επιτυχία μέχρι το τέλος κάθε οικονομικού έτους και οι οποίοι προκύπτουν από τους στόχους είτε σε επίπεδο Ομίλου ή/και Επιχειρηματικής Μονάδας ή/και Γενικής Διεύθυνσης ή/και Διεύθυνσης, προκειμένου όλοι να είναι ευθυγραμμισμένοι με το τελικό αποτέλεσμα.

Κατά τούτο τα στελέχη αξιολογούνται για την επίδοσή τους επί τη βάσει επίτευξης στόχων. Η αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων διενεργείται με τη μέτρηση του βαθμού επίτευξης των ποσοτικών στόχων ή/και την εξέταση της πληρότητας υλοποίησης των ποιοτικών (στόχοι on/off).

Ειδικότερα υιοθετούνται κατηγορίες στόχων που προσανατολίζονται στην οικονομική ευρωστία του Ομίλου, στην επίτευξη των στρατηγικών και λειτουργικών του προτεραιοτήτων και στην υιοθέτηση καλών πρακτικών αναφορικά με θέματα προστασίας περιβάλλοντος και βιώσιμης ανάπτυξης (ESG). Για τη μέτρηση του βαθμού επίτευξης των μετρήσιμων στόχων θα χρησιμοποιούνται ως δείκτες μέτρησης "Καίριοι Δείκτες Απόδοσης" (KPIs) ή/και αριθμοδείκτες αποδοτικότητας της Εταιρείας.

Οι στόχοι καθορίζονται κάθε έτος από το Διοικητικό Συμβούλιο σε επίπεδο Ομίλου και αποτελούν τους στόχους του Διευθύνοντος Συμβούλου κατανέμονται δε περαιτέρω μέχρι και το επίπεδο της Διεύθυνσης. Κατά την έγκριση του ετήσιου τακτικού προϋπολογισμού και με βάση τις στρατηγικές προτεραιότητες ή/και το Επιχειρησιακό Σχέδιο της Εταιρείας, το Διοικητικό Συμβούλιο καθορίζει τους στόχους του Ομίλου και ακολούθως, ο Διευθύνων Σύμβουλος κατανέμει τους στόχους στις Επιχειρηματικές Μονάδες, στις Γενικές Διευθύνσεις και στις Ομιλικές Γενικές Διευθύνσεις που υπάγονται απευθείας στον Διευθύνοντα Σύμβουλο, καθώς και στα ΒΟΚ του Διευθύνοντος Συμβούλου. Στη συνέχεια, με ανάλογη διαδικασία τίθενται α) οι στόχοι των Επιχειρηματικών Μονάδων, κατανέμονται στις Γενικές Διευθύνσεις τους, καθώς και στα τυχόν απευθείας υπαγόμενα σε αυτές ΒΟΚ και β) οι στόχοι των Γενικών

Διευθύνσεων και κατανέμονται στα ΒΟΚ τους, καθώς και στους Διευθυντές εποπτείας τους.

Αναφορικά με την αξιολόγηση βαθμού επίτευξης των στόχων που αποτελούν και την αξιολόγηση ενός εκάστου στελέχους ισχύουν και εφαρμόζονται τα ακόλουθα:

1. Με το πέρας κάθε έτους αναφοράς και μετά την ανακοίνωση των Οικονομικών Αποτελεσμάτων του Ομίλου προσδιορίζεται ο βαθμός επίτευξης των στόχων.
2. Η διαδικασία της αξιολόγησης άρχεται από την αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων του Διευθύνοντος Συμβούλου, μέσω της οποίας πιστοποιείται και ο βαθμός επίτευξης των στόχων του Ομίλου, και ακολουθεί η αξιολόγηση των υφιστάμενων αυτού στελεχών, καθοδικά και διαδοχικά, με βάση τους κατανεμημένους σε αυτούς στόχους, μέχρι, το επίπεδο του Διευθυντή.
3. Προς το σκοπό αυτό συντάσσεται, έκθεση του βαθμού επίτευξης των στόχων του ΔΝΣ, η οποία υποβάλλεται μέσω της Επιτροπής Αμοιβών και Προσλήψεων προς έγκριση από το ΔΣ. Η έγκριση αυτή αποτελεί και την οριστική πιστοποίηση του βαθμού επίτευξης των στόχων του Ομίλου.
4. Ακολουθώντας, για κάθε στέλεχος 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 συντάσσεται και εγκρίνεται αρμοδίως έκθεση βαθμού επίτευξης στόχων η οποία αποτελεί και την Έκθεση Αξιολόγησης ενός εκάστου στελέχους.

A2. Αξιολόγηση Στελεχών (εξαιρούνται τα στελέχη της παρ. Α1)

Βασικές παράμετροι της αξιολόγησης των στελεχών πλην αυτών της παρ. Α1 του παρόντος, είναι η στάθμιση συγκεκριμένων ιδιοτήτων τους, που απορρέουν από τις αξίες και τους σκοπούς της Εταιρείας, και ο προσδιορισμός του βαθμού της επιχειρησιακής τους απόδοσης, στη βάση εξειδικευμένων κριτηρίων.

Η εν λόγω ετήσια αξιολόγηση προκύπτει από τη συνεκτίμηση των παραμέτρων αυτών και αποτελεί βασικό κριτήριο για την εξέλιξη των στελεχών στη διοικητική ιεραρχία και γενικά τη σταδιοδρομία τους στην Εταιρεία.

- A3. Κατά παρέκκλιση των παραπάνω, τα της αξιολόγησης των διοικητικών στελεχών - δικηγόρων της Εταιρείας ρυθμίζονται με ειδική απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου μετά από εισήγηση του Νομικού Συμβούλου και γνώμη του Γενικού Διευθυντή ΑΝΠΟ, ο οποίος έχει και την επιμέλεια έκδοσής της. Σε κάθε περίπτωση η εποπτεία, αξιολόγηση και συντονισμός των δικηγόρων ασκείται, αναλόγως της υπαγωγής τους, από τον Νομικό Σύμβουλο και τους οικείους Δ/ντές των Νομικών Διευθύνσεων, τηρουμένων αναλογικά των προβλέψεων που αφορούν στο λοιπό προσωπικό της ΔΕΗ, στο βαθμό που αυτές δεν αντίκεινται στον κώδικα περί δικηγόρων και στη φύση του δικηγορικού λειτουργήματος.

Β. Ανακλήσεις Καθηκόντων Στελεχών

- B1. Λόγοι ανάκλησης των καθηκόντων των στελεχών της διοικητικής ιεραρχίας που έχουν επιλεγεί με εσωτερική διαδικασία, πριν την ολοκλήρωση της θητείας τους, είναι ιδίως :
- α. Η κατάργηση της θέσης λόγω αντίστοιχης μεταβολής της οργανωτικής διάρθρωσης της Εταιρείας.
 - β. Η αποχή από την άσκηση των καθηκόντων για διάστημα μεγαλύτερο των τριών (3) μηνών για οποιοδήποτε λόγο, πλην αυτού των υπηρεσιακών μετακινήσεων, της απουσίας γονέα λόγω λήψης οποιασδήποτε από τις προβλεπόμενες ειδικές άδειες για τη γέννηση, ανατροφή, φροντίδα ή υιοθεσία παιδιού και των εγκεκριμένων απουσιών λόγω ασθένειας.
 - γ. Η συνολική απόδοση του στελέχους, όταν αυτή για ένα έτος δεν ικανοποιεί απόλυτα τις βασικές απαιτήσεις της Εταιρείας, με βάση το εκάστοτε ισχύον σύστημα αξιολόγησης.
 - δ. Η διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος το οποίο, κατά την κρίση της ιεραρχίας του στελέχους, είναι ασυμβίβαστο με τη συνέχιση άσκησης των καθηκόντων της κατεχόμενης θέσης.
 - ε. Η υποβολή μήνυσης από την Επιχείρηση ή η παράστασή της ως Πολιτική Αγωγή σε αυτεπάγγελτες διώξεις, τουλάχιστον πλημμεληματικού χαρακτήρα.
 - στ. Η αυτεπάγγελτη ή κατόπιν μήνυσης τρίτου, εκτός Επιχείρησης προσώπου, άσκηση ποινικής δίωξης, για διάπραξη αδικημάτων που επιφέρουν σε περίπτωση καταδίκης την ποινή της κάθειρξης και που ευλόγως θίγουν τη δημόσια εικόνα της Επιχείρησης. Σε αυτή την κατηγορία δεν υπάγονται περιπτώσεις που αφορούν στην εκπλήρωση των υπηρεσιακών καθηκόντων των υπόψη προσώπων.

Στις περιπτώσεις λήξης της θητείας των ως άνω διοικητικών στελεχών ή κατάργησης της κατεχόμενης από αυτά θέσης λόγω αντίστοιχης μεταβολής της οργανωτικής διάρθρωσης της Εταιρείας, τα καθήκοντα των εν λόγω στελεχών ανακαλούνται αυτοδίκαια, χωρίς να απαιτείται ιδιαίτερη προς τούτο διαπιστωτική πράξη.

- B2. Για τα διοικητικά στελέχη που ανήκουν στο τακτικό προσωπικό της Εταιρείας, των οποίων τα καθήκοντα ανακαλούνται, ισχύουν τα εξής:
- α. Στην περίπτωση ανάκλησης των καθηκόντων, είτε λόγω λήξης της θητείας τους, είτε λόγω κατάργησης της θέσης τους συνεπεία οργανωτικής μεταβολής της Εταιρείας, εφαρμόζονται, εναλλακτικά και κατά την απόλυτη κρίση της Επιχείρησης, τα ακόλουθα:

α1. για τα στελέχη του 1^{ου} ιεραρχικού επιπέδου:

1. Τους ανατίθενται καθήκοντα Ειδικού Στελέχους 5^{ης} βαθμίδας, κατά τα οριζόμενα στο Άρθρο 15.
2. Τοποθετούνται, με βάση τα τυπικά και ουσιαστικά τους προσόντα και με τη σύμφωνη γνώμη τους, σε θέση Βοηθού Διευθυντή ΒΟΚ ή Διευθυντή Κλάδου ΒΟΚ.

α2. για τα στελέχη του 2^{ου} ιεραρχικού επιπέδου:

1. Τοποθετούνται με οριζόντια μετακίνηση, σε τυχόν υφιστάμενη κενή θέση διοικητικού στελέχους του ίδιου ιεραρχικού επιπέδου, που δύνανται να καταλάβουν με βάση τα τυπικά και ουσιαστικά τους προσόντα.
2. Τους ανατίθενται καθήκοντα Ειδικού Στελέχους 4^{ης} βαθμίδας, κατά τα οριζόμενα στο Άρθρο 15.

α3. για τα στελέχη του 3^{ου} και 4^{ου} ιεραρχικού επιπέδου:

1. Τοποθετούνται με οριζόντια μετακίνηση σε τυχόν υφιστάμενη κενή θέση διοικητικού στελέχους του ίδιου ιεραρχικού επιπέδου, που δύνανται να καταλάβουν με βάση τα τυπικά και ουσιαστικά τους προσόντα.
 2. Τους ανατίθενται, εφόσον πληρούνται οι σχετικές προϋποθέσεις, και με την προβλεπόμενη για την εξέλιξη των Ειδικών Στελεχών διαδικασία, καθήκοντα Ειδικού Στελέχους, κατά τα οριζόμενα στο Άρθρο 15.
 3. Απασχολούνται σε αντικείμενο της Κατηγορίας τους, υπαγόμενοι σε διοικητικά στελέχη επιπέδου ίσου ή ανώτερου του ιεραρχικού επιπέδου που κατείχαν.
- β. Στην περίπτωση ανάκλησης των καθηκόντων για τους λόγους των περιπτώσεων β. και γ. της ανωτέρω παραγράφου Β1, απασχολούνται σε αντικείμενο τους Κατηγορίας τους.
- γ. Στην περίπτωση ανάκλησης των καθηκόντων για τον λόγο της περίπτωσης δ. της ανωτέρω παραγράφου Β1, απασχολούνται σε αντικείμενο της Κατηγορίας τους, αποκλειόμενης της εκ νέου ανάθεσης σε αυτούς καθηκόντων διοικητικού στελέχους για μία πενταετία.
- δ. Στην περίπτωση ανάκλησης των καθηκόντων για τους λόγους των περιπτώσεων ε. και στ. της ανωτέρω παραγράφου Β1, απασχολούνται, μέχρι την έκδοση τελεσίδικης δικαστικής απόφασης, σε αντικείμενο της Κατηγορίας τους, αποκλειόμενης της εκ νέου ανάθεσης σε αυτούς καθηκόντων διοικητικού στελέχους οποιουδήποτε επιπέδου, εφόσον η κατά τα ανωτέρω απόφαση είναι καταδικαστική.



- B3. Η ανάκληση καθηκόντων στελεχών του 1^{ου} και 2^{ου} επιπέδου της διοικητικής ιεραρχίας που δεν ανήκουν στο τακτικό προσωπικό της Εταιρείας, συνεπάγεται λύση της σύμβασής τους με τη ΔΕΗ, σύμφωνα με τους προβλεπόμενους σε αυτήν όρους.
- B4. Κάθε άλλο θέμα που αφορά στην ανάκληση καθηκόντων των διοικητικών στελεχών ρυθμίζεται με Αποφάσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου, στο πλαίσιο των ανωτέρω προβλέψεων.

Άρθρο 18

Ειδικοί Σύμβουλοι

Για την υποστήριξη του έργου του Διευθύνοντος Συμβούλου ή των Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων ή των Γενικών Διευθυντών, δύνανται να απασχολούνται στην Εταιρεία, ως Ειδικοί Σύμβουλοι, πρόσωπα αναγνωρισμένου επιστημονικού κύρους ή με εξειδικευμένη εμπειρία ή γνώσεις σε συγκεκριμένους τομείς.

Ο αριθμός των θέσεων των Ειδικών Συμβούλων δεν υπερβαίνει:

- τις δέκα (10), για την υποστήριξη του Διευθύνοντος Συμβούλου, και
- τις πέντε (5), για την υποστήριξη κάθε ενός από τους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους.

Οι κατά τα ανωτέρω Ειδικοί Σύμβουλοι μπορούν να κατανέμονται και σε Γενικούς Διευθυντές που εποπτεύονται από τον ΔΝΣ ή τους οικείους ΑνΔΝΣ, αντίστοιχα.

Οι συμβάσεις πρόσληψης/ανάθεσης των Ειδικών Συμβούλων υπογράφονται από το Διευθύνοντα Σύμβουλο, ο οποίος αποφασίζει σχετικά με τη φύση της σχέσης που τους συνδέει με την Εταιρεία και τους όρους των συμβάσεών τους, μεταξύ των οποίων τη διάρκεια της σχέσης, τις αποδοχές/αμοιβές και τις λοιπές παροχές.

Σε κάθε περίπτωση, η σύμβαση των Ειδικών Συμβούλων λύνεται αυτοδίκαια κατά την καθ' οιονδήποτε τρόπο λύση των συμβάσεων των ανωτάτων στελεχών (ΔΝΣ ή ΑνΔΝΣ), το έργο των οποίων υποστηρίζουν.

ΜΕΡΟΣ Γ'**ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ****Γ1 Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου**

Η Εταιρεία έχει θεσπίσει Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (ΣΕΕ), το οποίο εποπτεύεται από την Επιτροπή Ελέγχου του ΔΣ, η οποία συγκροτείται σύμφωνα με το Παράρτημα ΣΤ' του παρόντος Κανονισμού, και στο οποίο περιλαμβάνονται Μονάδες Εσωτερικού Ελέγχου, Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, καθώς και ένα πλέγμα επιμέρους δομών, αρχών, πολιτικών, κανόνων, διαδικασιών και πρακτικών, μέσω των οποίων επιδιώκεται ο διαρκής έλεγχος και η συμμόρφωση της Εταιρείας στο θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της, με απώτερο στόχο την προάσπιση του γενικότερου εταιρικού συμφέροντος και την ενίσχυση της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της Εταιρείας, χάριν των μετόχων της και των εχόντων έννομα συμφέροντα από τη λειτουργία της.

Άρθρο 19**Επιτροπή Ελέγχου**

1. Η Εταιρεία συστήνει και διατηρεί Επιτροπή Ελέγχου (ΕΕ) που συγκροτείται από πέντε (5) τουλάχιστον μέλη, που ορίζονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, ως εξής:
 - Τρία (3) τουλάχιστον μέλη τα οποία μπορεί να είναι μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ ή και μη μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ). Γενικά, οποιοσδήποτε συνδυασμός μπορεί να καθορισθεί, αρκεί να υπάρχει έστω ένα μέλος ΔΣ. Τα μέλη αυτά είναι στο σύνολό τους μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ και στην πλειονότητά τους ανεξάρτητα από την Εταιρεία, κατά την έννοια των διατάξεων του ν. 4706/2020. Τα μέλη της ΕΕ πρέπει στο σύνολο τους να διαθέτουν εξακριβωμένα επαρκή γνώση του τομέα στον οποίο δραστηριοποιείται η ελεγχόμενη οντότητα, ενώ ένα (1) τουλάχιστον από αυτά πρέπει να διαθέτει επαρκή τεκμηριωμένη γνώση και εμπειρία στην ελεγκτική ή λογιστική.
 - Δύο (2) μέλη, δυνάμει του άρθρου 9 του ν. 4643/2019, που επιλέγονται από κατάλογο προσώπων με αποδεδειγμένη εμπειρία στον τομέα των συμβάσεων έργων, προμηθειών και υπηρεσιών, και τα οποία είναι ανεξάρτητα από την Εταιρεία, κατά την έννοια των διατάξεων του ν. 4706/2020.

Σε κάθε περίπτωση η Γενική Συνέλευση των μετόχων καθορίζει καταρχάς το είδος της Ε.Ε. (επιτροπή του Δ.Σ. ή ανεξάρτητη επιτροπή με μέλη Δ.Σ. και τρίτα πρόσωπα ή αποκλειστικά με τρίτα πρόσωπα). Επίσης, η Γ.Σ. αποφασίζει τη σύνθεση της Ε.Ε., ήτοι τον συνολικό αριθμό των μελών της και τον αριθμό ανά ιδιότητα των μελών της (μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα μη εκτελεστικά, τρίτα πρόσωπα ανεξάρτητα ή μη) σύμφωνα με το άρθρο 44 του ν. 4449/2017 και το άρθρο 9 του ν.

4643/2019 όπως εκάστοτε ισχύουν. Ως τρίτο πρόσωπο νοείται κάθε πρόσωπο που δεν είναι μέλος του Δ.Σ.

2. Οι αρμοδιότητες της ΕΕ καθορίζονται από το άρθρο 44 του ν. 4449/2017, όπως αυτό τροποποιήθηκε σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 4706/2020, καθώς και το άρθρο 9 του ν. 4643/2019.
3. Ο ρόλος της ΕΕ, οι αρμοδιότητές της, καθώς και ο τρόπος λειτουργίας της αποτυπώνεται στον Κανονισμό Λειτουργίας της ο οποίος περιλαμβάνεται στο Παράρτημα ΣΤ' και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του παρόντος.

Άρθρο 20**Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων**

1. Στην Εταιρεία λειτουργεί Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων με στόχο την εποπτεία της αναγνώρισης και αξιολόγησης (Risk Assessment), διαχείρισης (Risk Response) και παρακολούθησης (Risk Monitoring) των κινδύνων που επηρεάζουν την επίτευξη των εταιρικών στόχων.
2. Η Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων έχει την εποπτεία των Κινδύνων (Risk Oversight) στο σύνολο των δραστηριοτήτων της Επιχείρησης, συμβάλλει στην ανάπτυξη του Εταιρικού Πλαισίου Διαχείρισης Κινδύνων, στη διατύπωση σχετικών Πολιτικών και μεθοδολογιών, καθώς και στην παρακολούθηση και αναφορά των σημαντικών Εταιρικών Κινδύνων και λαμβάνει αποφάσεις σχετικά με την εκτίμηση και διαχείριση αυτών των κινδύνων σύμφωνα με α) το Εταιρικό Πλαίσιο Διαχείρισης Κινδύνων και β) τις Πολιτικές Διαχείρισης Κινδύνων.
3. Η ΕΔΚ συγκροτείται από:
 - τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, στη θέση του Προέδρου της Επιτροπής,
 - τους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους Λειτουργιών Παραγωγής, Εμπορικών Δραστηριοτήτων και Ψηφιακού Μετασχηματισμού,
 - τους Γενικούς Δ/ντές Οικονομικών Υπηρεσιών, Στρατηγικής & Μετασχηματισμού, Νομικών Υποθέσεων & Εταιρικής Διακυβέρνησης και Διαχείρισης Ενέργειας,
 - τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της ΔΕΗ Ανανεώσιμες Α.Ε.,
 - τον Δ/ντή της Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνων (εκτελών και χρέη αναπληρωτή Προέδρου σε περίπτωση απουσίας του Διευθύνοντος Συμβούλου).

Άρθρο 21**Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου**

1. Ο Εσωτερικός Έλεγχος αποτελεί μια ανεξάρτητη, αντικειμενική, διασφαλιστική και συμβουλευτική δραστηριότητα, σχεδιασμένη να προσθέτει αξία και να βελτιώνει τις λειτουργίες της Εταιρείας, βοηθώντας την να επιτύχει τους αντικειμενικούς σκοπούς της, μέσω της υιοθέτησης μιας συστηματικής και επαγγελματικής προσέγγισης στην αξιολόγηση και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων, των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου και της εταιρικής διακυβέρνησης.
2. Ο Εσωτερικός Έλεγχος της Εταιρείας διενεργείται από τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου (ΔΕΕ), η οποία συστήνεται με απόφαση ΔΣ. Ο Διευθυντής της ΔΕΕ υπάγεται διοικητικά (administratively) στο Διευθύνοντα Σύμβουλο και λειτουργικά (functionally) στην Επιτροπή Ελέγχου.
3. Η αποστολή της ΔΕΕ, η οργάνωση και στελέχωσή της, οι αρμοδιότητές της, καθώς και οι αρμοδιότητες του επικεφαλής της, οι σχέσεις της με τους Εξωτερικούς Ελεγκτές και τις Εποπτικές Αρχές, οι όροι λειτουργίας και ο Κώδικας Δεοντολογίας της περιλαμβάνονται στο Καταστατικό Λειτουργίας της, το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα (Παράρτημα Η') του Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας.

Άρθρο 22

Διεύθυνση Συμμόρφωσης

1. Η Διεύθυνση Συμμόρφωσης (ΔΣΥΜ) υπάγεται στον Γενικό Διευθυντή Νομικών Υποθέσεων και Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΓΔ/ΝΥΕΔ) και εκπληρώνει τα καθήκοντά της με αντικειμενικό και ανεξάρτητο τρόπο. Ως μέρος του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου, η Επιτροπή Ελέγχου εξετάζει, εγκρίνει και παρακολουθεί το ετήσιο σχέδιο δράσης της ΔΣΥΜ και την εφαρμογή του.
2. Αποστολή της ΔΣΥΜ είναι αφενός μεν η παρακολούθηση της συμμόρφωσης με τους ισχύοντες νόμους, πλην του θεσμικού και κανονιστικού πλαισίου αναφορικά με θέματα περιβάλλοντος και ενεργειακών συναλλαγών και αφετέρου η προώθηση ηθικών προτύπων συμπεριφοράς και η προστασία της φήμης της Εταιρείας, μέσω της αποτελεσματικής αναγνώρισης, αξιολόγησης, αποτροπής, επίβλεψης και επίλυσης κάθε είδους μη συμμόρφωσης με τους εσωτερικούς κανόνες και πολιτικές δεοντολογικής συμπεριφοράς της Εταιρείας.
3. Η ΔΣΥΜ, στο πλαίσιο της αποστολής της, είναι αρμόδια για να:
 - Καταρτίζει και επιμελείται την υλοποίηση «Προγράμματος Συμμόρφωσης και Δεοντολογικής Συμπεριφοράς», σύμφωνα με διεθνώς αναγνωρισμένες βέλτιστες πρακτικές και κανόνες,
 - Διασφαλίζει την εμπέδωση και ενίσχυση της επιχειρησιακής δεοντολογικής συμπεριφοράς στο σύνολο του προσωπικού της Εταιρείας μέσω εκπαιδευτικών προγραμμάτων για τη συνεχή ενημέρωση και επιμόρφωση σε θέματα Συμμόρφωσης και Επιχειρησιακής Δεοντολογικής Συμπεριφοράς,
 - Επιμελείται την τήρηση του «Κώδικα Δεοντολογικής Συμπεριφοράς» της Εταιρείας και των σχετικών εσωτερικών πολιτικών και προτύπων από κάθε επιχειρηματικό εταίρο ή/και τρίτο μέρος,
 - Θεσπίζει διαδικασίες επικοινωνίας σε θέματα Συμμόρφωσης και Επιχειρησιακής Δεοντολογικής Συμπεριφοράς, και τη διαχείριση κατάλληλου διαύλου υποβολής καταγγελιών και εν γένει αναφορών μη συμμόρφωσης,
 - Επιμελείται τη συμμόρφωση με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς που αφορούν, μεταξύ άλλων, την προστασία των προσωπικών δεδομένων και την προστασία της εμπιστευτικότητας και της ακεραιότητας των πληροφοριών της Εταιρείας. Στο πλαίσιο αυτό αναπτύσσει και εφαρμόζει διαδικασίες και μεθόδους για την παρακολούθηση της τήρησης από τις αντίστοιχες οργανωτικές μονάδες:
 - ο Των ρυθμίσεων εκ του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (ΓΚΠΔ) και της εν γένει εθνικής νομοθεσίας σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων, και
 - ο του εξωτερικού θεσμικού πλαισίου (νομικό και κανονιστικό) και

των εσωτερικών κανονισμών που διέπουν τις λειτουργικές δραστηριότητες της Εταιρείας, σε συνεργασία με τις αντίστοιχες μονάδες.

Άρθρο 23**Διεύθυνση Διαχείρισης Κινδύνων**

1. Η Διεύθυνση Διαχείρισης Κινδύνων (ΔΔΚ) υπάγεται στον Διευθύνοντα Σύμβουλο και εκπληρώνει τα καθήκοντά της με αντικειμενικό και ανεξάρτητο τρόπο, χωρίς επιρροή από τις επιχειρηματικές Μονάδες της Εταιρείας. Με σκοπό τη διασφάλιση της ανεξαρτησίας της, ο επικεφαλής της ΔΔΚ αναφέρεται επίσης, και διαθέτει άμεση πρόσβαση, στην Επιτροπή Ελέγχου του ΔΣ.
2. Κύρια αποστολή της ΔΔΚ είναι η θωράκιση της εταιρείας έναντι εσωτερικών και εξωτερικών κινδύνων προερχόμενων από την άσκηση της επιχειρησιακής της δραστηριότητας, μέσω της κεντρικής παρακολούθησης και του συντονισμού της διαχείρισης της έκθεσης στους κινδύνους αυτούς. Η ΔΔΚ ανήκει στην δεύτερη γραμμή άμυνας του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου. Η αναγνώριση και διαχείριση των επιμέρους κινδύνων παραμένει ευθύνη των επιχειρηματικών Μονάδων στην αρμοδιότητα των οποίων αυτοί αντιστοιχούν, σύμφωνα με την Ταξινόμηση των εταιρικών κινδύνων.
3. Η ΔΔΚ, στο πλαίσιο της κύριας αποστολής της, είναι αρμόδια για:
 - Την υποστήριξη της Διοίκησης στη διαμόρφωση της πολιτικής διαχείρισης κινδύνων και του πλαισίου ανάληψης κινδύνων της Εταιρείας,
 - Την ανάπτυξη και συντήρηση κατάλληλου συστήματος διαχείρισης κινδύνων, σε εναρμόνιση με την πολιτική διαχείρισης κινδύνων που υιοθετείται κάθε φορά από τη Διοίκηση,
 - Την κατάρτιση, στο πλαίσιο του ανωτέρω συστήματος, κάθε αναγκαίας οδηγίας και εσωτερικής διαδικασίας λειτουργικού ελέγχου,
 - Τη μέριμνα της ενημέρωσης και εκπαίδευσης όλων των εμπλεκόμενων στο σύστημα διαχείρισης κινδύνων, και τη διασφάλιση ότι κάθε εργαζόμενος είναι ενήμερος για τους κινδύνους που ενυπάρχουν στην εργασία του και για τις ατομικές του ευθύνες στη διαχείρισή τους,
 - Την τακτική υποβολή αναφορών στη Διοίκηση, περιλαμβανομένων και προτάσεων τροποποίησης της εταιρικής Πολιτικής για τη διαχείριση των κινδύνων,
 - Τον συντονισμό και την υποστήριξη των Μονάδων της Επιχείρησης στην αναγνώριση και κάλυψη των ασφαλιστικών αναγκών τους,
 - Την παρακολούθηση και συντονισμό των ασφαλιστηρίων συμβολαίων της Επιχείρησης.
4. Η ΔΔΚ έχει απρόσκοπτη πρόσβαση στα πληροφοριακά συστήματα, στα έγγραφα, στις επιχειρηματικές Μονάδες και στα Στελέχη της

Εταιρείας, καθώς και σε κάθε στοιχείο απαραίτητο για την αποτελεσματική εκπλήρωση του έργου της.

Άρθρο 24**Πολιτική και Διαδικασία
Αξιολόγησης του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου**

1. Για τη διασφάλιση της εύρυθμης και αποτελεσματικής λειτουργίας του ΣΕΕ, αλλά και για τη συμμόρφωση με τις νομοθετικές απαιτήσεις, η Εταιρεία προβαίνει σε περιοδική εξωτερική αξιολόγηση του ΣΕΕ της Εταιρείας και των σημαντικών θυγατρικών της, ανά τρία κατ' ελάχιστον (3) έτη, βάσει Πολιτικής και Διαδικασίας που ορίζει.
2. Το αντικείμενο της αξιολόγησης καθορίζεται από το ΔΣ, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Ελέγχου (ΕΕ). Η αξιολόγηση διενεργείται από νομικό πρόσωπο (ή και ένωση προσώπων), το οποίο καλύπτει τα κατά τις απαιτήσεις του ν. 4706/2020 κριτήρια ανεξαρτησίας και τα κατά τις απαιτήσεις της απόφασης 1/891/30.09.2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς κριτήρια επαγγελματικής εμπειρίας και κατάρτισης. Η τελική επιλογή του αξιολογητή πραγματοποιείται, σύμφωνα με όσα προδιαγράφονται στη Διαδικασία Περιοδικής Αξιολόγησης του ΣΕΕ, με απόφαση του ΔΣ, κατόπιν εισήγησης της ΕΕ.
3. Η αξιολόγηση του ΣΕΕ πραγματοποιείται με την εφαρμογή διεθνών προτύπων και εποπτεύεται από την ΕΕ. Τα αποτελέσματά της γνωστοποιούνται στη ΓΔ/ΝΥΕΔ, στην ΕΕ, στον Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο και στο ΔΣ και υποβάλλονται στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς με μέριμνα του ΔΣ.
4. Αναλυτικότερα, οι αρχές και η διαδικασία αξιολόγησης περιλαμβάνονται στην Πολιτική Περιοδικής Αξιολόγησης του ΣΕΕ και στη Διαδικασία Περιοδικής Αξιολόγησης του ΣΕΕ, οι οποίες αποτελούν αναπόσπαστα τμήματα (Παράρτημα Θ' και Ι') του παρόντος Κανονισμού.

Γ2 Κανονισμοί Εταιρικής Διακυβέρνησης

Άρθρο 25

Κανονισμός Διαχείρισης Προνομιακών Πληροφοριών

1. Η Εταιρεία θεσπίζει τον Κανονισμό Διαχείρισης Προνομιακών Πληροφοριών (ΚΔΠΠ) σε συμμόρφωση με το θεσμικό πλαίσιο περί κατάχρησης αγοράς [Κανονισμός (ΕΕ) 596/2014, Κανονισμός (ΕΕ) 1227/2011, Οδηγία 2014/57/ΕΕ, ν. 4443/2016 και συνοδευτικά εκτελεστικά μέτρα και ερμηνευτικές εγκύκλιοι]. Λαμβάνοντας υπόψη, αφενός, το γεγονός ότι η Εταιρεία έχει εισαγάγει χρηματοπιστωτικά της μέσα στην οργανωμένη αγορά του Χρηματιστηρίου Αθηνών, και, αφετέρου, ότι η Εταιρεία δραστηριοποιείται και στην αγορά ενέργειας, ο ΚΔΠΠ εισάγει ρυθμίσεις και εσωτερικές διαδικασίες οι οποίες καλύπτουν το σύνολο των αγορών στις οποίες δραστηριοποιείται.
2. Ο ΚΔΠΠ καλύπτει (α) τη διαδικασία που διαθέτει η Εταιρεία για τη διαχείριση προνομιακών πληροφοριών και την ορθή ενημέρωση του κοινού (β) τη διαδικασία συμμόρφωσης των προσώπων που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα, και των προσώπων που έχουν στενούς δεσμούς με αυτά, με τις υποχρεώσεις σχετικά με συναλλαγές σε χρηματοπιστωτικά μέσα της Εταιρείας (συμπεριλαμβανομένων των χρηματοπιστωτικών παράγωγων μέσων σε ενέργεια του ΕΧΕ και των δικαιωμάτων εκπομπής).
3. Ο ΚΔΠΠ αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα (Παράρτημα ΙΑ') του Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας.

Άρθρο 26

Κανονισμός για τη Διαφάνεια & Εποπτεία των Συμβάσεων ή Συναλλαγών με Συνδεδεμένα Μέρη

1. Η Εταιρεία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει κανόνες και διαδικασίες με σκοπό τη διασφάλιση της διαφάνειας και της αποτελεσματικής εποπτείας των συμβάσεων ή συναλλαγών της Εταιρείας με συνδεδεμένα μέρη, σε συμμόρφωση με το ν. 4548/2018 (Α 104) [άρθρα 97, 99-101 και 109 παράγραφος 3], καθώς και τις ισχύουσες συνοδευτικές Αποφάσεις και Εγκυκλίους της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.
2. Οι εν λόγω κανόνες, διαδικασίες και το εν γένει πλαίσιο παρατίθενται στον Κανονισμό Συναλλαγών Συνδεδεμένων Μερών, ο οποίος αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα (Παράρτημα ΙΒ') του Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας.

Άρθρο 27**Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων**

1. Μέσω της Πολιτικής Σύγκρουσης Συμφερόντων που προσαρτάται ως Παράρτημα ΙΓ' στον παρόντα Κανονισμό και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του, η ΔΕΗ επιδιώκει να παρέχει υποστήριξη, ενημέρωση και καθοδήγηση σε όλο το προσωπικό κάθε βαθμίδας σχετικά με τις αρχές και τους κανόνες για την πρόληψη ή τη διαχείριση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων και τον τρόπο εφαρμογής τους.
2. Συγκρούσεις συμφερόντων ενδέχεται να προκύψουν όταν προσωπικά συμφέροντα προτάσσονται των συμφερόντων της Εταιρείας και όταν τα εν λόγω προσωπικά συμφέροντα επηρεάζουν αθέμιτα και σε σημαντικό βαθμό τις επιχειρηματικές κρίσεις, αποφάσεις ή ενέργειες. Εκτός από τα μέλη του προσωπικού, οι καταστάσεις αυτές μπορεί να αφορούν στενά συνδεδεμένα με αυτά πρόσωπα.
3. Η παρούσα Πολιτική αφορά όλο το προσωπικό της ΔΕΗ (ανώτατα και ανώτερα στελέχη και εργαζόμενοι) και κάθε περίπτωση που το προσωπικό συμφέρον ενός υπαλλήλου μπορεί να συγκρούεται με το συμφέρον της Εταιρείας. Επιπροσθέτως και κατά περίπτωση μπορεί να αφορά και τρίτους συναλλασσόμενους με την Εταιρεία.
4. Το προσωπικό θα πρέπει να κατανοεί πότε μπορεί να προκύψει μία κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων και να ζητεί καθοδήγηση σε περίπτωση αμφιβολίας. Τα μέλη του προσωπικού στις περιπτώσεις όπου τα προσωπικά τους συμφέροντα ενδέχεται να έρχονται σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της Εταιρείας έχουν καθήκον αρχικά να γνωστοποιήσουν την ύπαρξή τους (αποκάλυψη) και εν συνεχεία να μη συμμετέχουν στη λήψη της σχετικής απόφασης (αποχή).
5. Η Διεύθυνση Συμμόρφωσης μεριμνά για την παρακολούθηση της ορθής εφαρμογής της Πολιτικής από όλο το Προσωπικό και ιδίως για τη διασφάλιση της διαχείρισης των καταστάσεων συγκρούσεων συμφερόντων, όπου αυτές προκύπτουν, με τον ενδεδειγμένο τρόπο.
6. Σε ό,τι αφορά στα θέματα σύγκρουσης συμφερόντων για τα μέλη του ΔΣ, αυτά καθορίζονται αναλυτικά στην Πολιτική Καταλληλότητας Μελών ΔΣ (Παράρτημα Β' του παρόντος).

Άρθρο 28**Πολιτική για την Καταπολέμηση της Νομιμοποίησης εσόδων από Εγκληματικότητα δραστηριότητα και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας**

1. Η συγκεκριμένη πολιτική αποσκοπεί στην πρόληψη της χρησιμοποίησης της ΔΕΗ ως μέσου για τη νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες και χρηματοδότηση της τρομοκρατίας.
2. Η πολιτική εφαρμόζεται σε συναλλαγές που διενεργούνται στις εξής περιπτώσεις:
 - Περιστασιακή συναλλαγή, η αξία της οποίας υπερβαίνει τα δέκα χιλιάδες (10.000) ευρώ σε μετρητά ή δεκαπέντε χιλιάδων (15.000) ευρώ ανεξαρτήτως αν γίνεται με μετρητά, είτε αυτή διενεργείται με μια μόνο πράξη ή με περισσότερες που φαίνεται να συνδέονται μεταξύ τους.
 - Συναλλαγές χονδρικής ή κατάρτιση σύμβασης μελλοντικής εκπλήρωσης/δικαιώματος προαίρεσης ή ανταλλαγής με την προϋπόθεση ότι η αξία της συναλλαγής ανέρχεται σε δέκα χιλιάδες (10.000) ευρώ τουλάχιστον, ανεξάρτητα από το αν αυτή διενεργείται με μια μόνο πράξη ή με περισσότερες που φαίνεται να συνδέονται μεταξύ τους.
3. Η πολιτική δεν εφαρμόζεται κατ' αρχήν στις συναλλαγές λιανικής της εταιρείας, καθώς οι συναλλαγές αυτές δεν αφορούν αγαθά μεγάλης αξίας, εξυπηρετούν βασικές και διαρκείς ανάγκες ζωτικής σημασίας, ενώ διενεργούνται με μετρητά μόνο για ποσά έως 300 ευρώ.
4. Η πολιτική περιλαμβάνει την κατηγοριοποίηση των συναλλαγών σε υψηλού, χαμηλού και συνήθους Κινδύνου και τα αντίστοιχα μέτρα Δέουσας Επιμέλειας τα οποία πρέπει να εφαρμόζουν οι υπεύθυνες για την εφαρμογή της, Αρμόδιες Υπηρεσίες. Βασικό εργαλείο κατηγοριοποίησης των συναλλαγών αποτελεί η διαδικασία KYC (Γνώρισε τον Πελάτη) και η συνεχής επικαιροποίηση των στοιχείων των συναλλασσόμενων, μέσω των αντίστοιχων φορμών.
5. Υπεύθυνος παρακολούθησης της συμμόρφωσης με την Πολιτική είναι ο Διευθυντής Συμμόρφωσης Ενεργειακών Συναλλαγών, ο οποίος έχει και την αρμοδιότητα ενημέρωσης της Αρχής Καταπολέμησης Νομιμοποίησης Εσόδων Από Εγκληματικές Δραστηριότητες και Χρηματοδότησης της Τρομοκρατίας.
6. Η Πολιτική αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα (Παράρτημα ΙΔ') του παρόντος Κανονισμού.

Άρθρο 29**Πολιτική Εκπαίδευσης Στελεχών**

1. Η Εταιρεία αναγνωρίζοντας τη σημασία της συνεχούς ενημέρωσης, επιμόρφωσης και βελτίωσης σε όλο φάσμα του ανθρώπινου δυναμικού της, καθώς και τις ανάγκες που δημιουργούν οι συνεχείς εξελίξεις στους τομείς δραστηριοτήτων της, θεσπίζει την Πολιτική Εκπαίδευσης Στελεχών (εφεξής, για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, η «Πολιτική»).
2. Η Πολιτική ορίζει το πλαίσιο για την εκπαίδευση των Στελεχών όλων των ιεραρχικών επιπέδων, των Ειδικών Στελεχών, και ιδίως αυτών που εμπλέκονται στον Εσωτερικό Έλεγχο, στη Διαχείριση Κινδύνων, στη Συμμόρφωση και στα Πληροφοριακά Συστήματα (εφεξής, για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, τα «Στελέχη»).
3. Ο κλάδος Εκπαίδευσης, σε συνεργασία με τις εμπλεκόμενες μονάδες ή και τους εκπαιδευόμενους, λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για τον εντοπισμό των εκπαιδευτικών αναγκών και τον σχεδιασμό και την υλοποίηση σύγχρονων προγραμμάτων εκπαίδευσης, σύμφωνα με τις ανάγκες της Εταιρείας και των εκπαιδευομένων.
4. Η Πολιτική περιγράφει και καθορίζει, μεταξύ άλλων, τα εξής:
 - Τις μεθόδους εκπαίδευσης,
 - Τους ρόλους και τις αρμοδιότητες των εμπλεκόμενων μερών,
 - Τη διαδικασία καθορισμού των εκπαιδευτικών αναγκών της Εταιρείας,
 - Τη διαδικασία σχεδιασμού και υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων,
 - Τη διαδικασία αξιολόγησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.
5. Τα ανωτέρω περιλαμβάνονται αναλυτικά στην Πολιτική Εκπαίδευσης Στελεχών, η οποία και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα (Παράρτημα ΙΕ') του παρόντος Κανονισμού.

Άρθρο 30

Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης

Η Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης της ΔΕΗ αποτελεί το βασικό πλαίσιο δέσμευσης της Εταιρείας για τη συνεχή προσπάθεια βελτίωσης της οικονομικής, περιβαλλοντικής και κοινωνικής αξίας που δημιουργεί, για τους έχοντες έννομα συμφέροντα από τη λειτουργία της, αλλά και την κοινωνία στο σύνολο της.

Η στρατηγική φιλοσοφία της ΔΕΗ είναι το «Creating Shared Value» δηλαδή η δημιουργία και μέτρηση (total value) της διαμοιραζόμενης ωφέλειας μεταξύ επιχείρησης, κοινωνίας και περιβάλλοντος, που θα προκύψει μέσα από το μετασχηματισμό της αλυσίδας παραγωγής αξίας και λειτουργίας της επιχείρησης, και τη διαμόρφωση μίας νέας εταιρικής κουλτούρας, με οδηγό τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και τις αρχές της κυκλικής οικονομίας όπου αυτές μπορούν να εφαρμοστούν.

Για το λόγο αυτό, η Εταιρεία προσεγγίζει τη Βιώσιμη Ανάπτυξη σε απόλυτη συνάρτηση με το επιχειρηματικό της μοντέλο και τις ανάγκες μετασχηματισμού του, επενδύοντας σε ολοκληρωμένες, καινοτόμες και υψηλής ποιότητας υπηρεσίες και προϊόντα, διαμορφώνοντας ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον και σχέσεις αμοιβαίου οφέλους, με άξονες την οικονομική ανάπτυξη (Profit), την περιβαλλοντική μέριμνα (Planet) και την κοινωνική ευημερία (People).

Αναπτύσσει, ενσωματώνει και εφαρμόζει σταδιακά μία Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης, που συμβάλει: (α) στην ενδυνάμωση της Επιχείρησης, (β) στον εθνικό ενεργειακό μετασχηματισμό της χώρας μέσα και από μία δίκαιη αναπτυξιακή μετάβαση στο πλαίσιο εφαρμογής του Green Deal, και (γ) στην ανάπτυξη του Ομίλου στη Νοτιανατολική Ευρώπη.

Η ενίσχυση της πελατοκεντρικότητας των δομών της επιχείρησης με κέντρο τις ανάγκες της ευρύτερης Ελληνικής κοινωνίας, η ψηφιοποίηση και λειτουργική αποτελεσματικότητα, η επέκταση σε νέες δραστηριότητες και η προστασία της βιοποικιλότητας και του περιβάλλοντος, αποτελούν τους πυλώνες της ευρύτερης στρατηγικής της Εταιρείας.

Στόχος της Πολιτικής Βιώσιμης Ανάπτυξης είναι να αποτελεί η ΔΕΗ, σημείο αναφοράς για τους εργαζόμενους και την κοινωνία, ενώ παράλληλα αποτελεί στόχο η προσέλκυση περισσότερων μακροπρόθεσμων διεθνών επενδυτικών κεφαλαίων που θα δώσουν ώθηση στο σχέδιο για τον μετασχηματισμό της επιχείρησης.

Στο πλαίσιο αυτό η ΔΕΗ δεσμεύεται να παρακολουθεί και να αξιολογείται με βάση τα διεθνή ESG κριτήρια και πρότυπα (Environment – Social – Governance), με απώτερο στόχο τη διαφάνεια και την ενημέρωση όλων των ενδιαφερόμενων μερών σχετικά με την επίδοσή της πάνω σε θέματα κλιματικής αλλαγής και βιώσιμης ανάπτυξης.

Η ΔΕΗ θέτει τα θεμέλια για την ενσωμάτωση της Πολιτικής Βιώσιμης Ανάπτυξης και σε επίπεδο Ομίλου, με σταδιακή εναρμόνιση και υιοθέτηση των Αρχών της Πολιτικής αυτής από τις θυγατρικές της Εταιρείες.

Τέλος η ΔΕΗ, βάσει βέλτιστων πρακτικών ως προς τη διαφάνεια και την αυτοδέσμευση των οργανισμών στα θέματα Βιώσιμης Ανάπτυξης και Υπεύθυνης Επιχειρηματικότητας καταρτίζει και σε ετήσια βάση Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης, βάσει διεθνών προτύπων, η οποία περιλαμβάνει (α) τη στρατηγική του Ομίλου στον τομέα της Βιώσιμης Ανάπτυξης, η οποία βασίζεται στην ανάλυση των ουσιαστικών και λοιπών αναγνωρισμένων θεμάτων Βιώσιμης Ανάπτυξης, ευκαιριών και κινδύνων που συνδέονται με το επιχειρηματικό μοντέλο του Ομίλου και σε συνάρτηση με το περιβάλλον στο οποίο λειτουργεί, (β) τα προγράμματα που εφαρμόζει, (γ) τα αποτελέσματα αυτών, (δ) τις δεσμεύσεις που έχει αναλάβει, (ε) τους στόχους που θέτει, καθώς και (στ) τα στοιχεία/ δείκτες που έχει υποχρέωση να παρακολουθεί και να δημοσιοποιεί, προκειμένου να ενημερώνονται όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, με πλήρη διαφάνεια, αξιοπιστία, συνέπεια και συνέχεια για τα επόμενα έτη.

Τα ανωτέρω περιλαμβάνονται στην Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης, η οποία και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα (Παράρτημα ΙΣΤ') του παρόντος Κανονισμού.

**ΜΕΡΟΣ Δ'
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

Άρθρο 31

Ισχύς Κανονισμού

Ο παρών Κανονισμός Λειτουργίας ισχύει από 10/05/2022 και καταργεί και αντικαθιστά κάθε άλλη απόφαση του ΔΣ που έρχεται σε αντίθεση με τις διατάξεις του.