



Γραφείο Διοίκησης

ΑΡ./ΗΜ.: ΓρΔ/ 312 /6-2-20

Προς: Υπουργό Περιβάλλοντος & Ενέργειας
κ. Κ. Χατζηδάκη

Θέμα: Απάντηση σε Ερώτηση Βουλευτών.

Σχετικά: Η υπ' αριθ. πρωτ. 3232/10.1.2020 Ερώτηση Βουλευτών του
ΣΥΡΙΖΑ

Κύριε Υπουργέ,

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού, σας γνωστοποιούμε τα ακόλουθα:

1. Με την ψήφιση και τη θέση σε ισχύ του ν. 4643/2019 θεσπίστηκαν, μεταξύ άλλων, ειδικές διατάξεις που αφορούν στις αμοιβές και στις προσλήψεις των στελεχών της εταιρείας. Σύμφωνα με τα οριζόμενα στον ως άνω νόμο, η Επιτροπή Αμοιβών και Προσλήψεων εισηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο, προκειμένου να εγκριθεί στις 23.12.2019 από τη Γενική Συνέλευση, α) τον καθορισμό της διαδικασίας πρόσληψης των στελεχών της εταιρείας και β) την πολιτική των αποδοχών τους, καθώς και των Μελών του Δ.Σ. και των Επιτροπών αυτού.
2. Για την εν λόγω εισήγηση και ειδικότερα όσον αφορά στην πολιτική αποδοχών, λήφθηκαν υπόψη:
 - οι βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες και ειδικότερα αυτές που περιγράφονται αναλυτικά και με σαφήνεια στο σχετικό έγγραφο που διαβιβάστηκε αρμοδίως στη ΔΕΗ από την ΕΕΣΥΠ και φέρει τίτλο «Αρχές και κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές αμοιβών μελών διοικητικών συμβουλίων εταιρειών του χαρτοφυλακίου της ΕΕΣΥΠ - Αύγουστος 2019» και
 - οι μελέτες δύο (2) διεθνούς κύρους εξειδικευμένων εξωτερικών Συμβούλων, εκ των οποίων μάλιστα η πρώτη είχε εκπονηθεί επί της προηγούμενης διοικήσεως τον Οκτώβριο του 2018 από την εταιρεία Συμβούλων Mercer-Better Future, ενώ η δεύτερη πραγματοποιήθηκε πρόσφατα από την εταιρεία Συμβούλων KPMG, ένα χρόνο μετά (11ος 2019), προκειμένου να επικαιροποιηθεί η πρώτη και να διασταυρωθεί η ορθότητα των αποτελεσμάτων της. Σκοπός ο αντικειμενικός προσδιορισμός ενός ευλόγου επιπέδου αμοιβών για τα ανώτερα και ανώτατα στελέχη της ΔΕΗ Α.Ε., σύμφωνα με τα ισχύοντα στην αγορά



εργασίας του στελεχιακού δυναμικού στην Ελλάδα και στις δυτικοευρωπαϊκές εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον κλάδο της ενέργειας. Αμφότερες οι μελέτες κατέληξαν σε όμοια συμπεράσματα με αντίστοιχο εύρος και επίπεδο αποδοχών για τα ισχύοντα στην αγορά του στελεχιακού δυναμικού.

3. Αναφορικά με τα διαλαμβανόμενα στη Ερώτηση σχετικά με την εξαίρεση από το ανώτατο όριο αποδοχών του Γενικού Γραμματέα (Γ.Γ.) Υπουργείου των αμοιβών των στελεχών, στα οποία τους ανατίθενται καθήκοντα ύστερα από δημόσια προκήρυξη, επισημαίνουμε ότι κατά το πρόσφατο παρελθόν έχουν υπάρξει ανάλογες νομοθετικές πρωτοβουλίες χωρίς ποτέ να έχουν τεθεί παρόμοια ζητήματα από καμία πλευρά.
Ενδεικτικά σημειώνεται ότι:
 - Τον Δεκέμβριο του 2015 με τον ν. 4354/16.12.2015 (Α' 176/16-12-2015), άρθρο 28, οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι και τα Μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των εταιρειών του Κεφ. Β' του ν. 3429/2005, στο οποίο ανήκει και η ΔΕΗ ΑΕ, εξαιρέθηκαν του ανωτάτου ορίου αποδοχών του Γ.Γ. Υπουργείου. Έκτοτε οι μηνιαίες αποδοχές των στελεχών πολλών εταιρειών του Κεφ. Β του ν.3429/2015, μεταξύ των οποίων και εταιρείες του Ομίλου ΔΕΗ, αλλά και ηλεκτρικές εταιρείες υπό κρατικό έλεγχο όπως ο ΑΔΜΗΕ, είχαν διαμορφώσει, από την ψήφιση του εν λόγω νόμου, επίπεδα αμοιβών των Διοικητικών τους στελεχών αντίστοιχα με εκείνα της αγοράς εργασίας του στελεχιακού δυναμικού στον ιδιωτικό τομέα [ιδ. αμοιβές Διευθύνοντος Συμβούλου ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ (2018), του Αν. Διευθύνοντος Συμβούλου της ΔΕΗ (2018), ως και του ΑΔΜΗΕ], χωρίς επίσης να έχουν καταγραφεί ανάλογοι σχολιασμοί.
 - Επίσης τον Ιούνιο του 2018 με τον Ν. 4546/2018 (Α 101/12.6.2018), άρθρο 65, παρ. 2, από το ανώτατο όριο αποδοχών εξαιρέθηκαν οι αμοιβές των διοικητικών στελεχών των εταιρειών του Κεφαλαίου Β' του ν. 3429/2005 (Α' 314) που δραστηριοποιούνται στον τομέα της ενέργειας, στη μετοχική τους σύνθεση συμμετέχει στρατηγικός επενδυτής και για την πρόσληψη των οποίων απαιτείται προηγούμενη συναίνεση, έγκριση ή πρόταση του στρατηγικού επενδυτή. Με την ως άνω διάταξη εξαιρέθηκαν στελέχη του ΑΔΜΗΕ -στον οποίο το Δημόσιο κατέχει το 51%- , για τα οποία επίσης έχει ήδη διαμορφωθεί επίπεδο αποδοχών, σύμφωνα με τα ισχύοντα στην αγορά εργασίας του στελεχιακού δυναμικού του ιδιωτικού τομέα.
4. Με το ν. 4643/2019 η εξαίρεση του ανωτάτου ορίου αποδοχών αφορά στους Αναπληρωτές Δ/ντες Συμβούλους, τους Γενικούς Δ/ντές και του Δ/ντές της ΔΕΗ Α.Ε., οι οποίοι θα επιλεγούν ύστερα από δημόσια προκήρυξη, θα συνάψουν δε σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου με ανώτατη συμβατική διάρκεια τριών ετών. Ο συνολικός αριθμός που καταλαμβάνονται από την εν λόγω ρύθμιση είναι περίπου 80 στελέχη σε ολόκληρο τον Όμιλο ΔΕΗ, στις εταιρείες του οποίου απασχολούνται περί τα 15.500 άτομα.
5. Οι αμοιβές αυτών, καθώς και του Διευθύνοντος Συμβούλου, όπως εγκρίθηκαν από τη Γενική Συνέλευση, είναι εύλογες δεδομένου ότι:



- ανταποκρίνονται στα χαμηλότερα επίπεδα των ισχυόντων στην αγορά εργασίας του στελεχιακού δυναμικού εταιρειών στην Ελλάδα και δη του μεγέθους της ΔΕΗ ΑΕ,
 - το συνολικό κόστος μισθοδοσίας του management του Ομίλου ΔΕΗ, δηλαδή του συνόλου των διευθυντικών στελεχών, είναι ιδιαίτερα χαμηλό και δεν υπερβαίνει το 1,5% του μισθολογικού κόστους του προσωπικού του Ομίλου, η δε συνολική επιβάρυνση της μισθοδοσίας από τις παραπάνω ρυθμίσεις είναι της τάξεως του 0,2% για όλο τον Όμιλο.
 - εξυπηρετούν την εύρυθμη λειτουργία της εταιρείας σε μια πλήρως απελευθερωμένη και συνεπώς ανταγωνιστική αγορά ενέργειας, στην οποία η ΔΕΗ ΑΕ πρέπει να μπορεί να λειτουργήσει με όρους που ισχύουν σε αυτήν,
 - διευκολύνουν την εταιρεία στην προσέλκυση ικανού στελεχιακού δυναμικού και μάλιστα για θέσεις που δεν δύνανται να καλυφθούν από το προσωπικό της, καθόσον δεν διαθέτει τη σχετική τεχνογνωσία και εμπειρία,
 - αποφεύγονται οι μετακινήσεις στελεχών της Εταιρείας προς ανταγωνιστές, ενώ σημειώνεται ότι ήδη παρουσιάζεται το φαινόμενο μετακίνησης ικανών στελεχών προς τον ιδιωτικό τομέα.
6. Περαιτέρω, δοθέντος ότι το άμεσο ζητούμενο για τις προσεχείς εταιρικές χρήσεις είναι η βελτίωση της απόδοσης και των αποτελεσμάτων της εταιρείας, με την εγκριθείσα πολιτική αποδοχών δίδεται στα Στελέχη η παροχή πρόσθετου κινήτρου, με τη μορφή μεταβλητών μικτών αποδοχών, συναρτώμενων από βραχυπρόθεσμη στοχοθεσία (μπόνους), οι οποίες δύνανται να ανέλθουν κατά μέγιστο στο 50% των τακτικών αποδοχών για το Διευθύνοντα Σύμβουλο, τους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους και τους Γενικούς Διευθυντές και στο 30% για τους Διευθυντές. Οι ανωτέρω μεταβλητές μικτές αποδοχές θα καταβάλλονται μετά τη δημοσίευση των Ετησίων Οικονομικών Αποτελεσμάτων και υπό την προϋπόθεση επίτευξης συγκεκριμένων στόχων συναντημένων με ΚΡΙ's συνδεδεμένων με τον εγκριθέντα από το Δ.Σ. ετήσιο Τακτικό Προϋπολογισμό και τα Οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας.
7. Οι παροχές για τις οποίες γίνεται αναφορά στην Ερώτηση των Βουλευτών, αφορούν στην ένταξη των ως άνω στελεχών στο Ομαδικό Πρόγραμμα Υγειονομικής Περίθαλψης που, δυνάμει της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας του Προσωπικού ΔΕΗ 2018-2021, εφαρμόζεται και καταλαμβάνει το σύνολο του προσωπικού των εταιρειών του Ομίλου ΔΕΗ, χωρίς καμία διάκριση ή διακριτική μεταχείριση. Το εν λόγω πρόγραμμα υλοποιείται ήδη από τις αρχές του 2019, βάσει της τελευταίας ΕΣΣΕ. Συνεπώς δεν πρόκειται για νέα, αλλά ούτε και για κάποια πρόσθετη παροχή στα εν λόγω στελέχη, αφού αφενός αυτά είχαν ήδη ενταχθεί στο πρόγραμμα από ενάρξεώς του, αφετέρου το πρόγραμμα καταλαμβάνει το σύνολο του προσωπικού.
8. Σχετικά με την Ασφάλεια Αστικής Ευθύνης Στελεχών είναι μία ασφαλιστική κάλυψη έναντι τρίτων για αστικές ευθύνες από πράξεις ή/και παραλείψεις που μπορεί να προκύψουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και σαφώς δεν καλύπτει απαιτήσεις, διώξεις ή άλλες επιπτώσεις από εκ δόλου πράξεις ή ενέργειες. Αποτελεί όχι μόνο βέλτιστη εταιρική πρακτική, αλλά πάγια πλέον πρακτική όλων σχεδόν των



ανωνύμων εταιρειών και ιδιαίτερα των εισηγμένων σε οργανωμένες χρηματιστηριακές αγορές, όπως η ΔΕΗ. Η ασφαλιστική αυτή κάλυψη καταλαμβάνει όχι μόνο τη διοίκηση της εταιρείας -το σύνολο των στελεχών- αλλά και τους απλούς εργαζόμενους, οι οποίοι λαμβάνουν αποφάσεις και εκτίθενται σε κινδύνους που προκύπτουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Στη ΔΕΗ εφαρμόζεται αδιαλείπτως από το 2007, με Αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της και όλων των Διοικητικών της Συμβουλίων κατά τα τελευταία 13 χρόνια.

9. Σχετικά με τα δυνατότητα χρήσης εταιρικού αυτοκινήτου με κάλυψη των συναφών δαπανών, αποτελεί πολιτική της Επιχείρησης από ιδρύσεώς της, ισχύει δε στην εταιρεία και εφαρμόζεται εδώ και πολλές δεκαετίες με συγκεκριμένο κανονιστικό πλαίσιο.
10. Δοθέντων των παραπάνω οι αναφερόμενες στις προηγούμενες παραγράφους 6-8 παροχές, σαφώς δεν αποτελούν νέες πρόσθετες παροχές των ανωτέρω διοικητικών στελεχών της εταιρείας, αλλά υφιστάμενες προβλέψεις που ισχύουν και εφαρμόζονται από ετών και σε κάθε περίπτωση ήδη και από την προηγούμενη χρονική περίοδο. Έχουν δε συμπεριληφθεί στην πολιτική αμοιβών της εταιρείας, η οποία δημοσιεύεται από την εταιρεία για λόγους διαφάνειας και συμμόρφωσης προς τους κανόνες της εταιρικής διακυβέρνησης και την ισχύουσα νομοθεσία.
11. Σχετικά με το χρόνο υποβολής υποψηφιοτήτων για την κάλυψη θέσεων των ως άνω στελεχών, στη «Διαδικασία Προσλήψεων» που εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση, ορίζεται κατ'ελάχιστον σε δέκα (10) ημερολογιακές ημέρες από την επομένη της δημοσίευσης της προκήρυξης στην ιστοσελίδα της εταιρείας. Οι τέσσερις (4) πρώτες προκηρύξεις για κάλυψη θέσεων Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων και Γενικών Διευθυντών δημοσιεύτηκαν στις 23 Δεκεμβρίου 2019 και γίνονταν δεκτές υποψηφιότητες μέχρι και τις 7 Ιανουαρίου 2020, ήτοι δόθηκε χρόνος υποβολής υποψηφιοτήτων 15 ημερών.
12. Στην προβλεπόμενη από το ν. 4643/2019 εκδοθείσα Απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου, ορίζονται ενδεικτικά τα απαιτούμενα ή επιθυμητά τυπικά προσόντα που πρέπει να περιλαμβάνονται στη δημόσια προκήρυξη για την κάλυψη των θέσεων των ως άνω στελεχών (πτυχίο ή δίπλωμα ΠΕ, μεταπτυχιακός ή/και διδακτορικός τίτλος σπουδών, γνώση ξένων γλωσσών, αποδεδειγμένη επαγγελματική εμπειρία σε ανώτερες ή ανώτατες ιεραρχικά θέσεις σε τομείς συναφών αρμοδιοτήτων με την προκηρυσσόμενη θέση μεγάλων επιχειρήσεων και οργανισμών εκτεταμένου εύρους και διασποράς, περαιτέρω εξειδικευμένα προσόντα, ανάλογα με την προκηρυσσόμενη θέση). Τα εν λόγω περιλαμβάνονταν και στις τέσσερις (4) πρώτες προκηρύξεις που δημοσιεύτηκαν στις 23.12.2019 για την κάλυψη θέσεων Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων και Γενικών Διευθυντών.
13. Τέλος σχετικά με τα αναφερόμενα στην επερώτηση περί στελέχους «που διατηρεί δύο θέσεις και ιδιότητες με τις αντίστοιχες αμοιβές», ουδόλως ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα, διότι κατά πάγια πρακτική της εταιρείας κανένα στέλεχος αυτής, ανεξαρτήτως αριθμού διατήρησης



ιδιοτήτων, δεν λαμβάνει καμία πρόσθετη αμοιβή για τις υπηρεσίες που προσφέρει, κατά δε την ημερομηνία της φερόμενης ως διατυπωθείσας καταγγελίας (23.12.2019) κανένα στέλεχος δεν αμειβόταν με αποδοχές πέραν του ανωτάτου ορίου αποδοχών, με εξαίρεση αυτών που ενέπιπταν στα οριζόμενα στο ν. 4354/16.12.2015.

Με τιμή,

Γεώργιος Στάσσης

Κοινοποιήσεις:

- ΥΠΕΝ/Αυτοτελές Τμήμα Κοινοβουλευτικού Ελέγχου