



# Έκθεση Αποδοχών 2019

## Διοικητικό Συμβούλιο

Η παρούσα Έκθεση Αποδοχών περιγράφει τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της MYTILINEOS, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία και την Οδηγία ΕΕ για τα Δικαιώματα των Μετόχων, η οποία ενσωματώθηκε στο Ελληνικό δίκαιο με τον Νόμο 4548/2018. Για τη σύνταξη της Έκθεσης Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου 2019 λάβαμε υπόψη την ενημέρωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της 1<sup>ης</sup> Μαρτίου 2019, αναφορικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για την τυποποιημένη παρουσίαση της Έκθεσης Αποδοχών υπό την Κοινοτική Οδηγία 2007/36/ΕΚ, όπως τροποποιήθηκε από την Κοινοτική Οδηγία 2017/828 όσον αφορά στην ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων (SRD II).

### 1. Εισαγωγή

Το 2019, θεσπίσαμε νέα Πολιτική Αποδοχών σε ευθυγράμμιση με τον Ν. 4548/2018 και την SRD II. Η παρούσα Έκθεση Αποδοχών, η οποία συντάχθηκε για πρώτη φορά και με τη συνδρομή εξωτερικού συμβούλου εταιρείας για θέματα αποδοχών (Korn Ferry), περιγράφει πώς εφαρμόστηκε η Πολιτική που αναφέρεται παραπάνω, λαμβάνοντας υπόψη τις βασικές αρχές αποδοχών, τον σχεδιασμό των αποδοχών, καθώς και την απόδοση που σημειώθηκε σε επίπεδο Εταιρείας και στελέχους, κατά το έτος 2019.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων (η “Επιτροπή”) διασφαλίζει ότι οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, είναι ευθυγραμμισμένες με την επιχειρησιακή στρατηγική της MYTILINEOS και ότι την υποστηρίζουν. Η ευθυγράμμιση αυτή επιτυγχάνεται καθώς οι στρατηγικοί επιχειρησιακοί στόχοι λαμβάνονται ως βάση για τον καθορισμό των χρηματοοικονομικών και στρατηγικών ατομικών στόχων των Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ.

Η πιο πάνω διαδικασία αποτελεί μέρος του ετήσιου πλάνου του Διοικητικού Συμβουλίου και οι στόχοι εγκρίνονται κατά την έναρξη του εκάστοτε οικονομικού έτους. Οι στρατηγικές προτεραιότητες της Εταιρείας επικεντρώνονται στα ακόλουθα:

- Δημιουργία σημαντικών ελεύθερων χρηματοροών μέσω του διευρυμένου επιχειρηματικού μοντέλου
- Αυξανόμενη κερδοφορία, μέσω προσεκτικής διαχείρισης του κόστους και βελτίωσης της παραγωγικότητας του Τομέα Μεταλλουργίας
- Δημιουργία νέων πηγών εσόδων από νέες δραστηριότητες στον Τομέα Έργων ΕΡC και Έργων Υποδομής
- Αύξηση εσόδων μέσω της αύξησης μεριδίου αγοράς του Τομέα Ηλεκτρικής Ενέργειας και Φυσικού Αερίου, και
- Συνεχή βελτίωση του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης.

### 2. Ενεργός συμμετοχή των μετόχων

Διαβουλευθήκαμε με τις ομάδες stewardship σημαντικών θεσμικών μετόχων μας. Επιπλέον, ήρθαμε σε επαφή με την ISS και την Glass Lewis, δεδομένης της βαρύτητας των απόψεων των συγκεκριμένων πληρεξουσίων συμβούλων και της παροχής των υπηρεσιών τους σε αρκετούς από τους μετόχους μας. Αυτές οι συναντήσεις διεξήχθησαν κατά κύριο λόγο εκ του σύνεγγυς, με την παρουσία του Προέδρου της Επιτροπής και Ανεξάρτητου Μη Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ, του Γενικού Διευθυντή Εταιρικής Διακυβέρνησης και Αειφόρου Ανάπτυξης και Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ, καθώς και της Διευθύντριας Εταιρικής Διακυβέρνησης & Εταιρικού Γραμματέα.



Η Επιτροπή επισκόπησε και συζήτησε όλα τα σημεία που ετέθησαν κατά τη διαβούλευση με τους μετόχους. Κατόπιν, διαμόρφωσε την Έκθεση, λαμβάνοντας υπόψη τον εποικοδομητικό σχολιασμό τους. Σημειώνεται ότι κατά την αναπροσαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών θα ληφθούν υπόψη τα σχόλια που αφορούσαν σε κατευθυντήριες γραμμές που διέπουν την κατοχή μετοχών από στελέχη για την περίοδο μετά τη λήξη της εργασιακής τους σχέσης με την Εταιρεία, καθώς και τα σχόλια που αφορούσαν σε επιπρόσθετα κριτήρια για την κατοχύρωση των αμοιβών στο πλαίσιο του μακροπρόθεσμου προγράμματος κινήτρων. Το Διοικητικό Συμβούλιο και η Επιτροπή εκφράζουν τις ευχαριστίες τους προς όλους τους μετόχους καθώς και τους πληρεξουσίους συμβούλους για τα εποικοδομητικά τους σχόλια. Η πλειονότητα των συστάσεων που λάβαμε, ενσωματώθηκαν στην Έκθεση.

### 3. Οι επιδόσεις της Εταιρείας το 2019

Το 2019 ήταν ακόμα μια χρονιά ανάπτυξης για την Εταιρεία, με τον κύκλο εργασιών να ξεπερνά για πρώτη φορά το ορόσημο των €2 δισ. Η αύξηση κατά 50% στον κύκλο εργασιών αποδεικνύει την ικανότητά μας να συνεχίζουμε να αναπτυσσόμαστε παρά τις δυσκολίες στον κλάδο της Μεταλλουργίας. Παράλληλα, επιβεβαιώνεται η ποιότητα του διαφοροποιημένου επιχειρηματικού μοντέλου της Εταιρείας, το οποίο σταθερά μας παρέχει τη δυνατότητα να παράγουμε σημαντικές ταμειακές ροές σε όλες τις φάσεις του Οικονομικού Κύκλου. Επιπρόσθετα, η επιτυχία της έκδοσης του πρώτου ευρωπαϊκού ομολόγου αποδεικνύει την ελκυστικότητα του ολοκληρωμένου επιχειρηματικού μοντέλου μας στη διεθνή επενδυτική κοινότητα.

Ειδικότερα,

- Ο κύκλος εργασιών αυξήθηκε κατά 47,8% στα €2.256,1 εκατ. έναντι €1.526,5 εκατ. το 2018, κυρίως λόγω της ισχυρής ανάπτυξης του Τομέα Ηλεκτρικής Ενέργειας & Εμπορίας Φυσικού Αερίου.
- Τα κέρδη προ φόρων, τόκων και αποσβέσεων (EBITDA) αυξήθηκαν κατά 10,4% στα €313,2 εκατ. έναντι €283,6 εκατ. το 2018 γεγονός το οποίο οφείλεται στην αυξημένη απόδοση του Τομέα Ηλεκτρικής Ενέργειας & Εμπορίας Φυσικού Αερίου, τη διατήρηση ισχυρής κερδοφορίας του Τομέα Μεταλλουργίας, παρά το περιβάλλον χαμηλών τιμών, όπως επίσης και της θετικής συνεισφοράς του νέου Τομέα Επιχειρηματικής Δραστηριότητας Διεθνούς Ανάπτυξης Ανανεώσιμων Πηγών και Αποθήκευσης Ενέργειας (RSD), ο οποίος το 2019 αποτελούσε μέρος του Τομέα Ολοκληρωμένων Έργων και Υποδομών.

Πιο συγκεκριμένα, το 2019 ήταν μια μεταβατική χρονιά για τον Τομέα Ηλεκτρικής Ενέργειας & Εμπορίας Φυσικού Αερίου λόγω της διαδικασίας απολιγνιτοποίησης της Ελλάδας, με το Φυσικό Αέριο να προσπερνά για πρώτη φορά το λιγνίτη στο μείγμα καυσίμου, γεγονός που ευνόησε την Εταιρεία λόγω της κυρίαρχης θέσης της στην αγορά Φυσικού Αερίου. Στη Μεταλλουργία, παρά τα χαμηλά επίπεδα των τιμών, η Εταιρεία εκμεταλλεύτηκε το γεγονός ότι παράγει με χαμηλό κόστος, παράλληλα με την αποτελεσματική στρατηγική διαχείρισης κινδύνων, για να διατηρήσει την κερδοφορία της σε ιστορικά υψηλά επίπεδα. Επίσης, στον Τομέα Ολοκληρωμένων Έργων & Υποδομών το 2019 σηματοδοτεί την πρώτη χρονιά όπου η κατασκευή Φωτοβολταϊκών Πάρκων κατέστη σημαντικός παράγοντας συνεισφοράς στα έσοδα και την κερδοφορία.

Τα καθαρά κέρδη μετά από φόρους και δικαιώματα μειοψηφίας σημείωσαν αύξηση 2,6% στα €144,9 εκατ. έναντι €141,2 το 2018, επηρεασμένα αρνητικά από την αύξηση του κόστους αποσβέσεων και λόγω της εφαρμογής του IFRS 16.

Η αυξημένη λειτουργική κερδοφορία, σε συνδυασμό με την αποτελεσματική διαχείριση του κεφαλαίου κίνησης, οδήγησε στη δημιουργία σημαντικών λειτουργικών ταμειακών ροών που ανήλθαν στα €244,4 εκατ. έναντι €162,0 εκατ. το 2018. Αντίστοιχα, οι ελεύθερες ταμειακές ροές αυξήθηκαν σε €122,4 εκατ. από €115,0 εκατ. το 2018, παρά την αύξηση των καθαρών κεφαλαιουχικών δαπανών (CAPEX) που ανήλθαν σε €122,0 έναντι €46,6 εκατ. το 2018 με επενδύσεις, που αφορούν στην αύξηση της εγκατεστημένης ισχύος των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, στην έναρξη κατασκευής του νέου εργοστασίου παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας συνδυασμένου κύκλου ("CCGT") καθώς και στην απόκτηση της εταιρείας ανακύκλωσης αλουμινίου, ΕΠ.ΑΛ.ΜΕ.

Κριτήριο Μέτρησης της Απόδοσης	Απόδοση	Στόχος	Πρόγραμμα Μεταβλητών Αμοιβών που αφορά
	2019	2019	
Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων EBITDA (€εκ)	313	362	Βραχυπρόθεσμο
Περιθώριο Κέρδους προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων EBITDA Margin(%)	13,9%	15%	Βραχυπρόθεσμο
Απόδοση κερδών ανά μετοχή EPS Yield (%)	10,4%	9%	Βραχυπρόθεσμο
Κέρδη ανά μετοχή EPS (€)	1,014	0,9	Βραχυπρόθεσμο



Δείκτης Χρηματοοικονομικής Μόχλευσης (Leverage Ratio)	1,34	2,5	Βραχυπρόθεσμο
Enterprise Multiple	5,8	7,0	Μακροπρόθεσμο
Παραγωγή Ενέργειας από Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας (TJ)	1.356	620	Βραχυπρόθεσμο
Δείκτης χαμένων ωρών εργασίας εξαιτίας ατυχημάτων <sup>1</sup>	0,04	0,19	Βραχυπρόθεσμο
Πρόστιμα και μη οικονομικές κυρώσεις <sup>2</sup>	0	0	Βραχυπρόθεσμο

#### Σημείωση:

Συγκεκριμένα απρόβλεπτα γεγονότα, τα οποία ήταν εκτός του ελέγχου της Εταιρείας, επιβράδυναν την επίτευξη των προϋπολογισθέντων Κερδών προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA) καθώς και του Περιθωρίου Κέρδους προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA margin). Ωστόσο, παρά τα γεγονότα αυτά, η Διοίκηση της Εταιρείας κατάφερε να επιτύχει σημαντικά υψηλότερα επίπεδα EBITDA και EBITDA Margin, από τα αντίστοιχα του 2018.

#### 4. Η Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου

Σκοπός της Πολιτικής Αποδοχών της MYTILINEOS είναι να διασφαλιστεί ότι η Εταιρεία αμείβει τα μέλη ΔΣ με γνώμονα το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό της σχέδιο, ώστε να εξακολουθεί να δημιουργεί αξία για τους πελάτες, τους μετόχους, τους εργαζόμενους και την Ελληνική οικονομία.

#### Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ

##### Βασικές Αρχές που διέπουν την Πολιτική Αποδοχών και Σύνθεση Αμοιβών

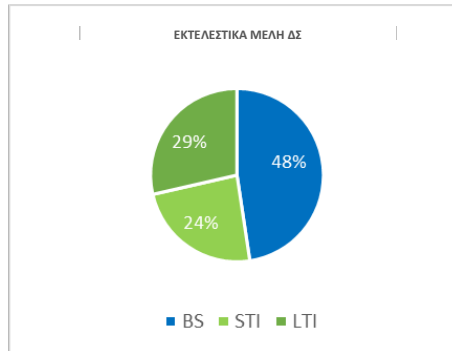
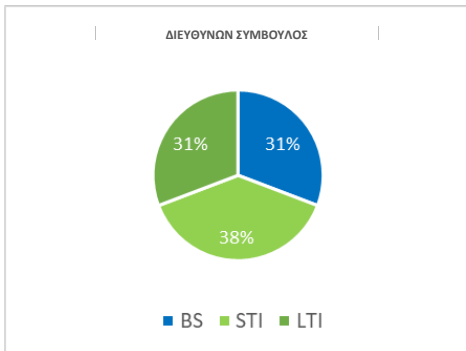
Η Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών μελών ΔΣ συνεισφέρει στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας:

- Παρέχοντας δίκαιο και κατάλληλο επίπεδο σταθερών αποδοχών, με στόχο να αποθαρρύνει την υπέρμετρη στήριξη σε μεταβλητές αποδοχές και την αναίτια ανάληψη κινδύνου, ενθαρρύνοντας το Εκτελεστικό μέλος ΔΣ να επικεντρωθεί στη συνεχή δημιουργία αξίας.
- Εξισορροπώντας τα μακροπρόθεσμα και βραχυπρόθεσμα κίνητρα για να διασφαλιστεί η εστίαση αφενός μεν σε μακροπρόθεσμους στόχους, αφετέρου δε σε βραχυπρόθεσμους στόχους που διαχρονικά θα δημιουργήσουν αξία.
- Περιλαμβάνοντας μακροπρόθεσμα κίνητρα, στο πλαίσιο των οποίων, η επιβράβευση παρέχεται σε μετοχές, ευθυγραμμίζοντας τα συμφέροντα και την αξία των μετόχων με αυτά των Εκτελεστικών μελών ΔΣ, καθώς και με την απόδοση της Εταιρείας διαχρονικά.
- Αναμένοντας από τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ να αποκτούν και να διατηρούν μετοχές, ευθυγραμμιζόμενα κατ' αυτό τον τρόπο με τους μετόχους, καθώς και τη μακροπρόθεσμη απόδοση και βιωσιμότητα της Εταιρείας.
- Απαιτώντας τα κριτήρια απόδοσης που σχετίζονται με τα μακροπρόθεσμα κίνητρα να υπολογίζονται σε βάθος χρόνου.

Τα παρακάτω διαγράμματα απεικονίζουν τη διάρθρωση των πάγιων και μεταβλητών αμοιβών (τον λόγο των παγίων προς τις μεταβλητές αμοιβές) στην περίπτωση επίτευξης του αναμενόμενου επιπέδου απόδοσης, για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, καθώς και για τα λοιπά Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ:

<sup>1</sup> Ο αριθμός των χαμένων ωρών εργασίας ανά 200.000 παραγωγικές ώρες λόγω τραυματισμού

<sup>2</sup> Σημαντικά πρόστιμα και μη οικονομικές κυρώσεις για μη συμμόρφωση με τους νόμους ή/και τους κανονισμούς σε ότι αφορά κοινωνικά, εργατικά, περιβαλλοντικά και οικονομικά θέματα.



## Εταιρείες Αναφοράς

Για τον καθορισμό του επιπέδου αμοιβών και για το σχεδιασμό των προγραμμάτων μεταβλητών αμοιβών, προσδιορίστηκαν δύο ομάδες επιχειρήσεων αναφοράς για το 2019. Η 1<sup>η</sup> ομάδα επιχειρήσεων αναφοράς αποτελείται από Ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, των οποίων τα μεγέθη είναι αντίστοιχα με τα μεγέθη της MYTILINEOS όσον αφορά στον κύκλο εργασιών και κεφαλαιοποίησης, με παρεμφερές επιχειρηματικό αντικείμενο που εκτείνονται σε ένα φάσμα δραστηριοτήτων, όπως κατασκευές, ενέργεια, επεξεργασία αλουμινίου, τεχνικές εταιρείες, βιομηχανία. Η 2<sup>η</sup> ομάδα επιχειρήσεων αναφοράς είναι συμπληρωματική της 1<sup>ης</sup> ομάδας. Η MYTILINEOS παρακολουθεί συστηματικά την απόδοση της 2<sup>ης</sup> ομάδας επιχειρήσεων αναφοράς καθώς τα αντικείμενά τους προσομοιάζουν προς τα αντικείμενα της MYTILINEOS, καλύπτοντας δραστηριότητες όπως ενέργεια, εξόρυξη και μέταλλα (παραγωγή αλουμινίου).

Για τον προσδιορισμό των αμοιβών των Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ, η Επιτροπή έλαβε υπόψη της συνδυασμό από τα παρακάτω: επίπεδο αμοιβών των επιχειρήσεων αναφοράς, κρίσιμες δεξιότητες για την Εταιρεία για την υλοποίηση της στρατηγικής, καθώς και προϋπάρχουσες δεσμεύσεις από συμβατικές υποχρεώσεις.

Επιπλέον, ελήφθησαν υπόψη συνήθεις πρακτικές που ακολουθούν εισηγμένες εταιρείες κατά τη θέσπιση της πολιτικής αποδοχών σε ότι αφορά τη δομή και τη σύνδεση με την απόδοση.

Και στις δύο ομάδες επιχειρήσεων αναφοράς μελετήθηκαν εκτός του επιπέδου αμοιβών, τα είδη των προγραμμάτων κινήτρων, η σχετικότητα και οι κατηγορίες των κριτηρίων απόδοσης, το επίπεδο αμοιβών σε σχέση με το επίπεδο απόδοσης (κατώφλι, η ύπαρξη ή μη ανώτατου επιπέδου αμοιβών), η καταβολή κατά άτομο και εν γένει ο μηχανισμός του προγράμματος. Η συγκριτική αξιολόγηση χρησιμοποιήθηκε ως σημείο αναφοράς από την Επιτροπή. Η απόφαση για την πολιτική αμοιβών της MYTILINEOS συμπεριέλαβε και άλλα στοιχεία, όπως προϋπάρχουσες δεσμεύσεις από συμβατικές υποχρεώσεις σχετικά με τις αμοιβές που είχαν γίνει στο παρελθόν, τους στόχους της Εταιρείας, την παρούσα κατάσταση της Εταιρείας.

### Ομάδα Επιχειρήσεων Αναφοράς #1. Λαμβάνοντας υπόψη τον Κύκλο Εργασιών, την Κεφαλαιοποίηση και τον Κλάδο

AMAG Austria Metall	Implenia
Boskalis	Indus Holding
CFE	Keller Group

### Ομάδα Επιχειρήσεων Αναφοράς #2. Εταιρείες τις οποίες η MYTILINEOS παρακολουθεί συστηματικά ως προς την απόδοσή τους

CIR Compagnie Industriale Riunite	Kier Group
Cofide Gruppo de Benedetti	Maire Tecnimont
ERG	Morgan Sindall Group



Galliford Try	Sacyr
RWE Supply& Trading GmbH	Endesa
UniperSE	Rio Tinto
EnelSpa	Drax

Norsk Hydro	Acciona
EDP	Alcoa Corp

Οι δύο ομάδες επιχειρήσεων αναφοράς αποτέλεσαν σημείο αναφοράς για τον προσδιορισμό της ανταγωνιστικότητας των αμοιβών γενικότερα των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ της Εταιρείας και παρέιχαν την κατάλληλη εικόνα των σχετικών αγορών στις οποίες δραστηριοποιείται η ΜΥΤΛΙΝΕΟΣ. Είθισται, να διεξάγεται σχετική συγκριτική αξιολόγηση τουλάχιστον ανά δύο έτη. Η ομάδα επιχειρήσεων αναφοράς εξετάζεται και, εφόσον χρειαστεί, επικαιροποιείται ταυτόχρονα με τη διεξαγωγή της συγκριτικής αξιολόγησης.

### Σταθερές αποδοχές

Οι Σταθερές Αποδοχές απαρτίζονται από το Μισθό και την Ετήσια Αμοιβή ΔΣ. Σε ό,τι αφορά τον Ετήσιο Βασικό Μισθό, αυτός καθορίζεται σε επίπεδο που είναι ανταγωνιστικό με όρους αγοράς, λαμβάνοντας υπόψη τις αρμοδιότητες του Μέλους, την εμπειρία και τις δεξιότητες που απαιτούνται, και είναι σύμφωνο με τις αρχές που διέπουν την πολιτική αποδοχών. Κάθε έτος, το ΔΣ επανεξετάζει τις σταθερές αποδοχές και αποφασίζει εάν συντρέχουν οι προϋποθέσεις για αναπροσαρμογή -ιδιαίτερα όσον αφορά το μισθό – στο πλαίσιο του επιπέδου των αποδοχών για τα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ.

### Μεταβλητές Αποδοχές | Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών

<b>Μέσο αμοιβής</b>	Μετρητά
<b>Προσδιορισμός ποσού αμοιβής για επίτευξη στόχου</b>	Δ/νων Σύμβουλος: έως και 125% των σταθερών αποδοχών Λοιπά Εκτελεστικά μέλη ΔΣ: έως και 50% των σταθερών αποδοχών
<b>Στόχοι</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Χρηματοοικονομικοί στόχοι (ποσοστό στάθμισης τουλάχιστον 60%)</li> <li>Μη-Χρηματοοικονομικοί στόχοι (ποσοστό στάθμισης έως και 40%)</li> </ul> <p><i>Σημ.: Για την ενεργοποίηση του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών απαιτείται επίτευξη του EBITDA κατά 85%, κατ' ελάχιστο. Επιπλέον το ποσό της αμοιβής προς καταβολή που αφορά στο Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών υπόκειται στην επίτευξη προκαθορισμένων στόχων που αφορούν στο Περιβάλλον, την Υγεία &amp; Ασφάλεια, καθώς και κριτηρίων που σχετίζονται με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Εφόσον δεν επιτευχθούν τα παραπάνω κριτήρια, το ποσό της αμοιβής προς καταβολή μειώνεται κατ' αναλογία του επιπέδου επίτευξης.</i></p>
<b>Αμοιβή για μέγιστο επίπεδο απόδοσης</b>	Έως 200% του ποσού της αμοιβής προς καταβολή για επίτευξη στόχου

### Μεταβλητές Αποδοχές | Μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων

<b>Μέσο αμοιβής</b>	Μετοχές ή το ισοδύναμο της αξίας τους σε μετρητά με την υποχρέωση του Εκτελεστικού μέλους ΔΣ να αγοράσει μετοχές της Εταιρείας, σε ποσοστό 30% της συνολικής αξίας που χορηγήθηκε, καθώς και να τις διακρατήσει για 2 έτη.
<b>Προσδιορισμός αξίας χορηγηθεισών μετοχών για επίτευξη στόχου</b>	Δ/νων Σύμβουλος: έως 100% των σταθερών αποδοχών Λοιπά Εκτελεστικά μέλη ΔΣ: έως 60% των σταθερών αποδοχών



<b>Κριτήρια για την κατοχύρωση της αμοιβής</b>	Enterprise Multiple (Κεφαλαιοποίηση + Δανεισμός + Δικαιώματα Μειοψηφίας + Προνομιούχες Μετοχές – Ταμειακά Διαθέσιμα και Ισοδύναμα Ταμειακών Διαθεσίμων / EBITDA )
<b>Αξία μετοχών ή ισοδύναμο σε μετρητά για μέγιστο επίπεδο απόδοσης</b>	150% του ποσού της αμοιβής προς καταβολή για επίτευξη στόχου
<b>Περίοδος κατοχύρωσης</b>	30% το 5ο έτος, 30% το 6ο έτος, 40% το 7ο έτος

Η Επιτροπή και το ΔΣ δεν έχουν τη διακριτική ευχέρεια να καταβάλλουν μεταβλητές αμοιβές, εφόσον δεν έχουν επιτευχθεί οι στόχοι για αμφότερα τα προγράμματα ήτοι, των Ετήσιων Μεταβλητών Αποδοχών και του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων.

### Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα

Δεν υπάρχει επί του παρόντος συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.

### Αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών ΔΣ

#### Βασικές Αρχές που διέπουν την Πολιτική Αποδοχών

Στα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ καταβάλλεται βασική αμοιβή ΔΣ, η οποία είναι πάγια και καλύπτει τον απαιτούμενο χρόνο εκτέλεσης των καθηκόντων τους. Οι εν λόγω πάγιες αμοιβές καλύπτουν τον χρόνο παράστασης στις συνεδριάσεις ΔΣ, ενώ περιλαμβάνεται ο χρόνος ταξιδιού και προπαρασκευής. Επιτρέπεται η καταβολή επιπλέον αμοιβών σε Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ για πρόσθετες αρμοδιότητες και δραστηριότητες, που υπερβαίνουν το αντικείμενο των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί, όπως ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, συμμετοχή σε πρόσθετες συνεδριάσεις ΔΣ, επισκέψεις στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας και συναντήσεις με τη Διοίκηση.

Δεν παρέχονται μεταβλητές αμοιβές βάσει απόδοσης ούτε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα στον μη εκτελεστικό Πρόεδρο ή σε Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ. Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, όπως παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων και αγορά σχετικού υλικού επαγγελματικής επιμόρφωσης σύμφωνα με την εκάστοτε πολιτική της Εταιρείας ώστε το μέλος να είναι ενήμερο για κάθε συναφές ζήτημα.

#### Δομή Ετήσιων Σταθερών Αμοιβών, βάσει πολιτικής

Για τον προσδιορισμό των αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ, ελήφθησαν υπόψη τέσσερις (4) ομάδες επιχειρήσεων – α. Εταιρείες αντίστοιχης κεφαλαιοποίησης με την ΜΥΤΙΛΙΝΕΟΣ, εξαιρώντας τον Χρηματοπιστωτικό Κλάδο, β. Εταιρείες αντίστοιχου κύκλου εργασιών με την ΜΥΤΙΛΙΝΕΟΣ, εξαιρώντας τον Χρηματοπιστωτικό Κλάδο, γ. Το ήμισυ των εταιρειών του δείκτη FTSE 250 που αφορά σε εταιρείες με τη χαμηλότερη κεφαλαιοποίηση (“Bottom FTSE 250”) που έχει παρεμφερούς επιπέδου κεφαλαιοποίηση με τη ΜΥΤΙΛΙΝΕΟΣ και ειδικότερα από €775 εκ έως €1.822 εκ και τέλος δ. Όλες τις εταιρείες του δείκτη FTSE 250, ο οποίος αποτελείται από εταιρείες με κεφαλαιοποίηση από €683 εκ έως €5.684 εκ.

Οι αμοιβές για τα μη Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ και τις επιτροπές εμφανίζονται στον πιο κάτω πίνακα:

<b>Ρόλος</b>	<b>Ετήσια Ποσά σε ΕΥΡΩ</b>
Πρόεδρος του ΔΣ	Δεν εφαρμόζεται



Μη Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος ΔΣ	96.000
Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος	46.000
Μέλος ΔΣ	36.000
Πρόεδρος Επιτροπής	10.000
Μέλος Επιτροπής	5.000

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών παρατίθενται στον ακόλουθο σύνδεσμο:  
[https://www.mytilineos.gr/Uploads/genikes\\_suneleuseis/2019/Mytilineos\\_Board\\_Remuneration\\_Policy\\_2019\\_GR.pdf](https://www.mytilineos.gr/Uploads/genikes_suneleuseis/2019/Mytilineos_Board_Remuneration_Policy_2019_GR.pdf)



## 5. Αμοιβές Εκτελεστικών Μελών ΔΣ 2019

Οι αμοιβές των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ προσδιορίστηκαν από το ΔΣ σε συνέχεια σχετικής εισήγησης της Επιτροπής.

### Αμοιβές Εκτελεστικών Μελών ΔΣ από 1ης Ιανουαρίου 2019

Όνοματεπώνυμο και ρόλος	Σταθερές Αποδοχές	Άλλες παροχές <sup>3</sup>	Ετήσιες Μεταβλητές Αμοιβές	Μακροπρόθεσμες Μεταβλητές Αμοιβές	Έκτακτες Αμοιβές <sup>4</sup>	Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα <sup>5</sup>	Σύνολο Αποδοχών	Σταθερές Αποδοχές	Μεταβλητές Αποδοχές
Ευάγγελος Μυτιληναίος, Πρόεδρος και Δ/νων Σύμβουλος	1.500.000	95.126	3.675.000	-	n/a	n/a	5.270.126	30%	70%
Ευάγγελος Χρυσάφης, Γενικός Διευθυντής Νομικών και Ρυθμιστικών Θεμάτων	279.235	63.160	143.806	-	n/a	n/a	486.201	72%	28%
Δημήτριος Παπαδόπουλος, ΓΔ Επενδυτικών Σχέσεων και Εταιρικής Διακυβέρνησης	194.980	10.286	98.456	-	n/a	n/a	303.722	70%	30%

Σημειώνεται ότι πληροφορίες που αφορούν στην ετήσια μεταβολή των αποδοχών των Μελών του ΔΣ, την απόδοση της Εταιρείας και τις μέσες αποδοχές των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας, εκτός των Μελών ΔΣ, κατά τα τελευταία πέντε οικονομικά έτη, δεν παρατίθενται, καθώς ενδέχεται να μην αποτελούν ικανά στοιχεία που να διευκολύνουν την συγκριτική αξιολόγηση της εξέλιξης της απόδοσης και των αποδοχών των Μελών ΔΣ, καθώς:

(α) το υφιστάμενο ΔΣ διορίστηκε στις 7 Ιουνίου 2018 - κατά τα πέντε τελευταία οικονομικά έτη, η σύνθεση του ΔΣ, άλλαξε σημαντικά όσον αφορά στο μέγεθος, την πολυμορφία του, τις δεξιότητες, τον αριθμό των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών, τους ρόλους και τη συμμετοχή στις επιτροπές.

(β) η Εταιρεία έχει μετασηματιστεί σημαντικά από μία εταιρεία συμμετοχών που ήταν έως τις 6 Ιουλίου 2017 και (γ) η πολιτική αποδοχών για τα μέλη ΔΣ ψηφίστηκε για πρώτη φορά στις 24 Ιουνίου, 2019.

### Σταθερές Αποδοχές 2019

Το διαφοροποιημένο μοντέλο λειτουργίας της MYTILINEOS, σε συνδυασμό με τον μετασηματισμό της από μία “οικογενειακή” εταιρεία σε μία εταιρεία με ισχυρό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, απαιτεί ιδιαίτερες ικανότητες, δεξιότητες και εμπειρία, που θα δώσουν την απαιτούμενη ώθηση στην Εταιρεία, στις ιδιαίτερα απαιτητικές, καθώς και ρευστές επιχειρηματικές συνθήκες.

Επομένως, η Επιτροπή, λειτούργησε υπολογίζοντας το κόστος, με το οποίο θα έπρεπε να επιβαρυνθεί η Εταιρεία για να αντικαταστήσει τα συγκεκριμένα εκτελεστικά μέλη ΔΣ σε περίπτωση που αυτά αποχωρήσουν από τη MYTILINEOS

<sup>3</sup> Αξία κάθε παροχής και προνομίου θέσης όπως κάλυψη μη επαγγελματικών ταξιδίων, ιατροφαρμακευτικού προγράμματος, αυτοκινήτου, επιδότησης ενοικίου ή κατοικίας, πιστωτικών καρτών και άλλων παροχών σε είδος ή ως προνομίου θέσης. Δεν περιλαμβάνεται αποζημίωση επιχειρηματικών δαπανών που βαρύνουν τα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους (π.χ. έξοδα ταξιδίων ή διαμονής) ούτε δαπανών σχετικών με παροχή εταιρικού εξοπλισμού ή παγίων της Εταιρείας που είθισται να παρέχονται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους (π.χ. κινητό τηλέφωνο, tablet, laptop).

<sup>4</sup> Μη επαναλαμβανόμενες αμοιβές σε μετρητά ή άλλο μέσο, όπως αμοιβή προσέλκυσης, μεταβλητή αμοιβή διακράτησης, αποζημίωση αποχώρησης, αποζημίωση για μετεγκατάσταση, αποζημίωση μη ανταγωνισμού, αποζημίωση ή εξαγορά όρων από συμβάσεις προηγούμενου εργοδότη ή αποζημίωση/παροχές κατά την αποχώρηση και τερματισμό σχέσης εργασίας.

<sup>5</sup> Περιλαμβάνει τυχόν σταθερές και μεταβλητές εισφορές εργοδότη, καθώς επίσης και εισφορές υπό την αίρεση της πλήρωσης συγκεκριμένων κριτηρίων απόδοσης.





έως ότου ολοκληρωθεί ο μετασχηματισμός, ειδικά δε τον Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο ο οποίος είναι επίσης ο ιδρυτής της Εταιρείας, καθώς και η κινητήρια δύναμη για την υλοποίηση της στρατηγικής της. Σε αυτό το πλαίσιο, η Επιτροπή όρισε το επίπεδο αμοιβών τουλάχιστον στο ανώτατο τεταρτημόριο της αγοράς στελεχών - δηλαδή της ομάδας επιχειρήσεων αναφοράς που χρησιμοποιούμε ως σημείο αναφοράς- λαμβάνοντας υπόψη τα προσόντα που διαθέτει το κάθε Εκτελεστικό Μέλος ΔΣ.

### Κριτήρια απόδοσης 2019 και αποτελέσματα | Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών

Μετά από σχετική εισήγηση της Επιτροπής, το ΔΣ προσδιορίζει τα πλέον κατάλληλα κριτήρια απόδοσης για το Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών. Αυτά τα κριτήρια παρέχουν το πλαίσιο για τον προσδιορισμό προγραμμάτων κινήτρων για το σύνολο της Εταιρείας. Επιπρόσθετα, το ΔΣ καθορίζει φιλόδοξους αλλά εφικτούς στόχους για κάθε ένα από αυτά τα κριτήρια απόδοσης.

Για το Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών προσδιορίστηκαν χρηματοοικονομικοί, καθώς και μη χρηματοοικονομικοί στόχοι, τόσο σε εταιρικό, όσο και σε λειτουργικό επίπεδο, βάσει της στρατηγικής της Εταιρείας μετά τον μετασχηματισμό. Αυτά τα κριτήρια απόδοσης είναι σημαντικοί δείκτες μέτρησης του βαθμού επιτυχίας υλοποίησης της στρατηγικής της Εταιρείας και, κατ' αυτή την έννοια, οι αμοιβές συνδέονται άμεσα με τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας.

Οι στόχοι καθορίζονται κατά την έναρξη του οικονομικού έτους. Η τελική αξιολόγησή τους πραγματοποιείται στο τέλος του οικονομικού έτους με βάση τα οικονομικά αποτελέσματα. Κάθε καταβολή ποσού αμοιβής, που εν δυνάμει προκύπτει, πραγματοποιείται το πρώτο εξάμηνο του επόμενου οικονομικού έτους. Προϋπόθεση για την καταβολή αποτελεί η επίτευξη ελαχίστου επιπέδου απόδοσης. Το πρόγραμμα προβλέπει πλαφόν στην καταβολή αμοιβών.

Η τελική αξιολόγηση της απόδοσης βάσει του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών πραγματοποιείται από την Επιτροπή, η οποία καταθέτει την πρότασή της στο ΔΣ για τη λήψη της σχετικής απόφασης.

Τα ενοποιημένα Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA), σημείωσαν σημαντική αύξηση (10%) έναντι του 2018, παρά κάποια γεγονότα εκτός του ελέγχου της Εταιρείας, όπως η κατακόρυφη μείωση των τιμών του Αλουμινίου και της Αλουμίνιας, η καθυστέρηση της δικαστικής διευθέτησης κάποιων διαφορών και οι γεωπολιτικές ισορροπίες σε χώρες όπου ο Όμιλος παρότι ανέλαβε έργα, αναμένει εντολή εκκίνησης για την εκτέλεσή τους. Επιπρόσθετα, η Εταιρεία σημείωσε υπέρ-επίτευξη ως προς τα Κέρδη ανά Μετοχή, την Απόδοση Κερδών ανά Μετοχή (EPS Yield) και τον Δείκτη Χρηματοοικονομικής Μόχλευσης. Τα κριτήρια αυτά μαζί με τα λειτουργικά κριτήρια, όρισαν το ποσό της μεταβλητής αμοιβής προς καταβολή το οποίο κυμαίνεται από 100% αμοιβή, έως το μέγιστο επίπεδο αμοιβής, βάσει της απόδοσης που σημείωσε το κάθε Εκτελεστικό Μέλος ΔΣ. Τέλος, δεν συνέτρεξε περίπτωση μείωσης του ποσού μεταβλητής αμοιβής προς καταβολή, καθώς ο στόχος που αφορούσε τα κριτήρια για την Υγεία & Ασφάλεια, το Περιβάλλον και την ΕΚΕ υπέρ-επετεύχθη.

Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τις αμοιβές για το 2019 βάσει του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών:

Όνοματεπώνυμο	Κριτήρια απόδοσης που σχετίζονται με τις αμοιβές	Σχετική βαρύτητα	Ελάχιστο		Μέγιστο		Επιτευχθέν	
			Απόδοση	Ποσό αμοιβής προς καταβολή	Απόδοση	Ποσό αμοιβής προς καταβολή	Απόδοση	Ποσό αμοιβής προς καταβολή
Ευάγγελος Μυτιληναίος, Πρόεδρος και Δ/νων Σύμβουλος	Εταιρική Απόδοση <ul style="list-style-type: none"><li>Group EBITDA</li><li>EBITDA Margin</li><li>EPS Yield</li><li>EPS</li><li>Leverage ratio</li></ul>	80%	85%	90% επί των Σταθερών Αποδοχών	113%	225% επί των Σταθερών Αποδοχών	116%	225% επί των Σταθερών Αποδοχών
	Προσωπικοί Στόχοι	20%	Δεν υφίσταται ελάχιστο	Δεν υφίσταται μέγιστο	Δεν υφίσταται μέγιστο	100%		



Όνοματεπώνυμο	Κριτήρια απόδοσης που σχετίζονται με τις αμοιβές	Σχετική βαρύτητα	Ελάχιστο		Μέγιστο		Επιτευχθέν	
			Απόδοση	Ποσό αμοιβής προς καταβολή	Απόδοση	Ποσό αμοιβής προς καταβολή	Απόδοση	Ποσό αμοιβής προς καταβολή
Ευάγγελος Χρυσάφης, Γενικός Διευθυντής Νομικών και Ρυθμιστικών Θεμάτων	<b>Εταιρική Απόδοση</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Group EBITDA</li> <li>• EBITDA Margin</li> </ul>	40%	85%		>115%		88%	
	<b>Απόδοση Λειτουργικής Περιοχής</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Έγκαιρη και πλήρης υποστήριξη σε όλα τα νομικά θέματα που αφορούν το Ευρωμόλογο</li> <li>• Επιτυχής ολοκλήρωση της εξαγοράς των ΕΠ.ΑΛ.ΜΕ, ΖΕΟΛΟΓIC και ΜΕΤΚΑ EGN με διασφάλιση της αδιάλειπτης λειτουργίας τους.</li> <li>• Έγκαιρη και αποτελεσματική ολοκλήρωση εργασιών για τη χρηματοδότηση 3 σημαντικών έργων</li> <li>• Εξοικονόμηση €10 εκ περίπου σχετικά με μεταρρυθμίσεις που αφορούν στις εκπομπές CO2</li> </ul>	40%	80%	34% επί των Σταθερών Αποδοχών	>100%	74% επί των Σταθερών Αποδοχών	121%	52% επί των Σταθερών Αποδοχών
	<b>Προσωπικοί Στόχοι</b>	20%	Δεν υφίσταται ελάχιστο		Δεν υφίσταται μέγιστο		100%	



Όνοματεπώνυμο	Κριτήρια απόδοσης που σχετίζονται με τις αμοιβές	Σχετική βαρύτητα	Ελάχιστο		Μέγιστο		Επιτευχθέν	
			Απόδοση	Ποσό αμοιβής προς καταβολή	Απόδοση	Ποσό αμοιβής προς καταβολή	Απόδοση	Ποσό αμοιβής προς καταβολή
Δημήτριος Παπαδόπουλος, ΓΔ Επενδυτικών Σχέσεων και Εταιρικής Διακυβέρνησης	Εταιρική Απόδοση <ul style="list-style-type: none"> <li>Group EBITDA</li> <li>EBITDA Margin</li> </ul>	40%	85%		>115%		88%	
	Απόδοση Λειτουργικής Περιοχής <ul style="list-style-type: none"> <li>Θέσπιση για πρώτη φορά της Πολιτικής Αποδοχών ΔΣ</li> <li>1<sup>ο</sup> έτος εφαρμογής του Βρετανικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης</li> <li>Υπεραπόδοση μετοχής σε σχέση με: <ul style="list-style-type: none"> <li>MSCI Greece ex Banks : 32.1%</li> <li>International peers: 8,3%</li> </ul> </li> <li>Ολοκλήρωση 10 IR roadshows</li> </ul>	40%	80%	34% επί των Σταθερών Αποδοχών	>100%	74% επί των Σταθερών Αποδοχών	116%	52% επί των Σταθερών Αποδοχών
	Προσωπικοί Στόχοι	20%	Δεν υφίσταται ελάχιστο		Δεν υφίσταται μέγιστο		100%	

### Κριτήρια απόδοσης και αποτελέσματα για το 2019 | Αμοιβή σε μετοχές

Σε ότι αφορά το μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων, η Επιτροπή, κατά το διάστημα που μεσολάβησε μεταξύ της Γενικής Συνέλευσης και του τέλους του οικονομικού έτους 2019, αποφάσισε να επανεξετάσει τις βασικές παραδοχές του προγράμματος και να προετοιμαστεί, ώστε να ξεκινήσει το πρόγραμμα το οικονομικό έτος 2020. Το μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων θα ενεργοποιηθεί εντός του 1<sup>ου</sup> Τριμήνου του Οικονομικού Έτους 2020 και θα βασίζεται Πολιτική Αποδοχών ΔΣ που εγκρίθηκε κατά την τελευταία Γενική Συνέλευση.

### Άλλες Παροχές

Τα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ λαμβάνουν αμοιβές σε είδος, όπως προγράμματα ιατροφαρμακευτικής ασφάλισης, προγράμματα ασφάλισης ζωής και αναπηρίας, καθώς και παροχή αυτοκινήτου. Αυτές οι παροχές συνάδουν με τις συνήθεις παροχές της αγοράς. Η Εταιρεία δεν παρείχε δάνεια, ούτε προγράμματα συνταξιοδότησης.

### 6. Αμοιβές Μη Εκτελεστικών Μελών ΔΣ για το 2019

Οι αμοιβές των μη Εκτελεστικών Μελών ΔΣ κατά το 2019 απεικονίζονται στον παρακάτω πίνακα:



Όνοματεπώνυμο	Ρόλος	Ετήσια Αμοιβή σε ΕΥΡΩ
Σπυρίδων Κασδάς	Αντιπρόεδρος Α	96.000
Χρήστος Ζερεφός	Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος	46.000
Παναγιώτα Αντωνάκου	Μέλος Επιτροπής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	41.000
Κωνσταντίνα Μαυράκη	Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων Μέλος Επιτροπής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	46.000
Εμμανουήλ Κακαράς	Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων	41.000
Ιωάννης Πετρίδης	Μέλος Επιτροπής Ελέγχου	41.000
Αλέξιος Πιλάβιος	Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	46.000
Γεώργιος Χρυσικός <sup>6</sup>	Πρόεδρος Επιτροπής Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων	46.000

## 7. Η Προοπτική για το 2020

Η Επιτροπή σκέφτεται να εισάγει ένα επιπρόσθετο μακροπρόθεσμο πρόγραμμα αμοιβών υπό τη μορφή μετοχών για τη Ανώτατη Διοίκηση και την ευρύτερη ομάδα διοικητικών στελεχών της Εταιρείας.

Επίσης, λαμβάνοντας υπόψη τα σχόλια που ελήφθησαν από σημαντικούς θεσμικούς μετόχους και πληρεξουσίου συμβούλους, θα εξετάσουμε κατά την αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών, τον καθορισμό κατευθυντήριων γραμμών που διέπουν την κατοχή μετοχών για στελέχη μετά τη λήξη της εργασιακής τους σχέσης με την Εταιρεία, καθώς και επιπρόσθετα κριτήρια για την κατοχύρωση των αμοιβών στο πλαίσιο του μακροπρόθεσμου προγράμματος κινήτρων, όπως Return on Capital Employed ή Total Shareholder Return.

Τέλος, η MYTILINEOS εξετάζει την εισαγωγή συνταξιοδοτικού προγράμματος.

Εκτός των παραπάνω, δεν αναμένονται περαιτέρω αλλαγές στην Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ.

Δεδομένης της συνεχούς επικέντρωσης της Εταιρείας στην επιχειρηματική ανάπτυξή της και στη βελτιστοποίηση της κερδοφορίας της, η Επιτροπή θεωρεί ότι οι τρέχοντες δείκτες – δηλαδή Κέρδη Προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA), το Περιθώριο Κερδών Προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA Margin), η Απόδοση Κερδών ανά Μετοχή (EPS Yield), τα Κέρδη ανά Μετοχή (EPS), ο Δείκτης Χρηματοοικονομικής Μόχλευσης (Leverage Ratio) και οι δείκτες Υγείας & Ασφάλειας, Περιβάλλοντος και ΕΚΕ, όπως και ο δείκτης Enterprise Multiple – εξακολουθούν να κρίνονται κατάλληλοι για το Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών και για το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων αντίστοιχα.

Ωστόσο, η τελευταία εξέλιξη με την πανδημία COVID-19, έχει δημιουργήσει ένα αβέβαιο περιβάλλον για εκατομμύρια οργανισμούς όλων των κλάδων ανά τον κόσμο. Την ίδια στιγμή, είδαμε πολλές αγορές να καταρρέουν απότομα και θα ήταν πρώιμο να αποτιμήσουμε τις ζημιές που έχει προκαλέσει αυτή η πανδημία. Παρόλα αυτά, η Διοίκηση της Εταιρείας έλαβε όλα τα απαραίτητα μέτρα νωρίς, ώστε να προστατεύσει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων της, να διασφαλίσει την επιχειρησιακή της συνέχεια και να περιφρουρήσει τη σημαντική ρευστότητα που έχει αποκτήσει.

<sup>6</sup> Ο κ. Γεώργιος Χρυσικός διετέλεσε Πρόεδρος της Επιτροπής Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων έως και την 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου 2019