



Έκθεση Αποδοχών 2020

Διοικητικού Συμβουλίου

Η παρούσα Έκθεση Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου (η «Έκθεση») περιγράφει τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (το «Δ.Σ.») της εταιρείας MYTILINEOS, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Κατά τη σύνταξη της Έκθεσης Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου του έτους 2020, λάβαμε υπ' όψιν τις κατευθυντήριες γραμμές που εξέδωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή την 1^η Μαρτίου 2019, σχετικά με την τυποποιημένη παρουσίαση της Έκθεσης Αποδοχών, που υπόκειται στην Οδηγία 2007/36/ΕΚ όπως αυτή τροποποιήθηκε από την Οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) 2017/828, όσον αφορά στην ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων (Οδηγία SRD II).

1. Εισαγωγή

Αυτή είναι η δεύτερη Έκθεση μετά την εισαγωγή της Πολιτικής Αποδοχών (η «Πολιτική»), το 2019. Η Έκθεση εξετάστηκε από εξωτερικό σύμβουλο εξειδικευμένο σε θέματα αποδοχών, την εταιρεία Korn Ferry, και περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόστηκε η προαναφερθείσα πολιτική, σε εναρμόνιση με την ελληνική νομοθεσία (Νόμος 4548/18) και την Οδηγία SRD II. Ειδικότερα, η παρούσα Έκθεση λαμβάνει υπ' όψιν τις βασικές αρχές περί αποδοχών, τον σχεδιασμό των αποδοχών και την πραγματική απόδοση σε εταιρικό και ατομικό επίπεδο, κατά το οικονομικό έτος 2020.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων (η «Επιτροπή») διασφαλίζει ότι οι αποδοχές που λαμβάνουν τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συνάδουν με τη στρατηγική της MYTILINEOS και την ενισχύουν. Η εναρμόνιση αυτή επιτυγχάνεται μέσω της χρήσης των εταιρικών στρατηγικών στόχων για τον καθορισμό των χρηματοοικονομικών και των ατομικών στρατηγικών στόχων των Εκτελεστικών Μελών. Η διαδικασία αυτή αποτελεί τμήμα του ετήσιου προγράμματος του Δ.Σ, το οποίο εγκρίνει τους στόχους κατά την έναρξη του οικονομικού έτους. Οι στρατηγικές προτεραιότητες της Εταιρείας επικεντρώνονται:

- στη δημιουργία σημαντικών λειτουργικών ταμειακών ροών μέσω του διαφοροποιημένου επιχειρηματικού μας μοντέλου,
- στη δημιουργία αυξημένων εσόδων από νέες επιχειρηματικές δραστηριότητες, μέσω του Τομέα Ανάπτυξης Ανανεώσιμων Πηγών & Αποθήκευσης Ενέργειας και του Τομέα Έργων Βιώσιμης Ανάπτυξης-SES (πρώην Μονάδα EPC και Υποδομών)
- στη συνεχιζόμενη βελτιστοποίηση του κόστους στον Τομέα Μεταλλουργίας, με στόχο, για το 2021, το 26% της παραγωγικής ικανότητας στον Τομέα Αλουμινίου να προέρχεται από Ανακυκλωμένο Αλουμίνιο, μειώνοντας σημαντικά το αποτύπωμα διοξειδίου του άνθρακα,



- στη διεύρυνση των εσόδων, με την αύξηση του μεριδίου αγοράς στον Τομέα Ηλεκτρικής Ενέργειας και Φυσικού Αερίου,
- στη στήριξη της μετάβασης προς χαμηλές εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα μέσω της επέκτασης της δραστηριότητας των Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (RES) παγκοσμίως, και της επικέντρωσης μεταξύ άλλων, σε έργα βιώσιμης ανάπτυξης,
- στη συνεχιζόμενη βελτίωση του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης,
- στην ισχυρή δέσμευση στους κανόνες που αφορούν στο Περιβάλλον, την Κοινωνία και την Διακυβέρνηση (ESG), καθώς και στην Υγεία και Ασφάλεια, με στόχο την μείωση των εκπομπών ρύπων κατά 30% έως το έτος 2030 και την επίτευξη μηδενικών εκπομπών έως το έτος 2050
- στην εφαρμογή / στήριξη πρωτοβουλιών μείζονος σημασίας που συμβάλλουν ουσιαδώς στην επίτευξη των 17 Στόχων Αειφόρου Ανάπτυξης τους οποίους θέσπισαν τα Ηνωμένα Έθνη, καθώς και των αντίστοιχων εθνικών προτεραιοτήτων.

2. Διαβούλευση με μετόχους

Διαβουλευθήκαμε με τις ομάδες stewardship σημαντικών θεσμικών μετόχων μας. Επιπροσθέτως, επικοινωνήσαμε με τους πληρεξούσιους συμβούλους, τις εταιρείες ISS και Glass Lewis, με δεδομένη, αφ' ενός, τη σοβαρότητα των απόψεών τους, αφ' ετέρου, την παροχή των υπηρεσιών τους σε πολλούς από τους μετόχους μας. Σε όλες τις συνεδριάσεις, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν διαδικτυακά, συμμετείχαν: α) ο Πρόεδρος της Επιτροπής και Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος, β) ο Γενικός Διευθυντής Εταιρικής Διακυβέρνησης & Αειφόρου Ανάπτυξης και Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, και γ) η Διευθύντρια Εταιρικής Διακυβέρνησης και Εταιρικός Γραμματέας.

Η Επιτροπή εξέτασε και συζήτησε όλες τις συστάσεις και τα σχόλια που έλαβε κατά τη διαβούλευση. Το τελικό κείμενο που εγκρίθηκε από την Επιτροπή μετά τις συζητήσεις αυτές, συμπεριέλαβε τα εποικοδομητικά σχόλια που συγκεντρώθηκαν. Τα σχόλια αυτά, τα οποία εξετάστηκαν κατά την τροποποίηση της Πολιτικής, αφορούσαν τη διάρκεια του μακροπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων, τις κατευθυντήριες γραμμές ως προς την κατοχή μετοχών από στελέχη για την περίοδο μετά τη λήξη της εργασιακής τους σχέσης με την Εταιρεία, καθώς και τους μακροπρόθεσμους δείκτες μέτρησης της απόδοσης. Το Δ.Σ. και η Επιτροπή εκφράζουν τις ευχαριστίες τους προς όλους τους μετόχους και τους πληρεξούσιους συμβούλους για τα σχόλια και τις συστάσεις τους.

3. Η απόδοσή μας κατά το οικονομικό έτος 2020

Το 2020, λαμβάνοντας έγκαιρα και αποτελεσματικά μέτρα, η MYTILINEOS κατάφερε να διατηρήσει τα λειτουργικά της κέρδη στο επίπεδο του προηγούμενου έτους, εκπληρώνοντας τον στόχο που όρισε ο Διευθύνων Σύμβουλος στην Ετήσια Γενική Συνέλευση που πραγματοποιήθηκε τον Ιούνιο 2020. Παρακολουθώντας τις εγχώριες και διεθνείς εξελίξεις λόγω της πανδημίας COVID-19 και θέτοντας σε προτεραιότητα την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων της, η Εταιρεία ανταποκρίθηκε με αμεσότητα, ευελιξία και αποφασιστικότητα για την επιτυχή μετάβαση στην εξ αποστάσεως εργασία, διασφαλίζοντας την ομαλή συνέχιση της λειτουργίας όλων των Τομέων Επιχειρηματικής Δραστηριότητας.

Ειδικότερα:



- Ο κύκλος εργασιών ανήλθε σε €1.899 εκατομμύρια, σε σύγκριση με €2.256 εκατομμύρια το 2019, σημειώνοντας μείωση 16%, η οποία οφείλεται, λόγω της πανδημίας, στη χαμηλή τιμολόγηση στους Τομείς Μεταλλουργίας και Ηλεκτρικής Ενέργειας & Φυσικού Αερίου, καθώς και στη μεταβολή του χρονοδιαγράμματος εκτέλεσης έργων και στη σύναψη συμβάσεων για νέα έργα στον Τομέα Ανανεώσιμων Πηγών & Αποθήκευσης Ενέργειας και στον Τομέα Έργων Βιώσιμης Ανάπτυξης (SES).
- Τα κέρδη προ φόρων, τόκων και αποσβέσεων (EBITDA) ανήλθαν σε €315 εκατομμύρια, σε σύγκριση με €313 εκατομμύρια το 2019, λόγω της υψηλής απόδοσης του Τομέα Ηλεκτρικής Ενέργειας & Φυσικού Αερίου.
- Το τέταρτο τρίμηνο του 2020 (Q4 2020) το EBITDA έφθασε τα €81 εκατομμύρια, σε σύγκριση με €65 εκατομμύρια το αντίστοιχο τρίμηνο του 2019 (Q4 2019), λόγω της βελτίωσης των τιμών του Αλουμινίου και της σημαντικά βελτιωμένης απόδοσης του Τομέα Έργων Βιώσιμης Ανάπτυξης (SES).

Συνολικά η απόδοση το 2020 ήταν πολύ θετική, σε ένα έτος πρωτόγνωρα δύσκολο και απρόβλεπτο. Ο μέχρι πρότινος Τομέας Ολοκληρωμένων Έργων & Υποδομών μετασηματίστηκε, ώστε να προωθηθούν οι στόχοι της Ενεργειακής Μετάβασης και της Αειφόρου Ανάπτυξης, με εστίαση σε έργα Ανάπτυξης Ανανεώσιμων Πηγών & Αποθήκευσης Ενέργειας. Ο Τομέας Έργων Βιώσιμης Ανάπτυξης (SES) είχε χαμηλή απόδοση το 2020, οφειλόμενη κατά κύριο λόγο στην πανδημία Covid-19 καθώς και στη μεταβολή των χρονοδιαγραμμάτων εκτέλεσης έργων και σύναψης συμβάσεων νέων έργων. Εν τούτοις, επέδειξε ανθεκτικότητα, παράγοντας θετικά αποτελέσματα στο τέλος του έτους. Ο Τομέας Ηλεκτρικής Ενέργειας & Φυσικού Αερίου παρουσίασε πρωτοφανή απόδοση το 2020, παρά τη μειωμένη εγχώρια κατανάλωση ηλεκτρισμού λόγω της πανδημίας και τις κατά 30% μειωμένες τιμές χονδρικής. Σημείωσε δε, κύκλο εργασιών ύψους €928 εκατομμυρίων, που αντιστοιχεί σε ποσοστό 49% του συνολικού κύκλου εργασιών, σε σύγκριση με €996 εκατομμύρια το 2019. Ο Τομέας Μεταλλουργίας σημείωσε κύκλο εργασιών ύψους €499 εκατομμυρίων, που αντιστοιχεί σε ποσοστό 26% του συνολικού κύκλου εργασιών, σε σύγκριση με €594 εκατομμύρια το 2019. Η μείωση αυτή οφείλεται αποκλειστικά στις χαμηλότερες τιμές, καθώς ο όγκος των πωλήσεων αυξήθηκε. Το EBITDA του Τομέα Μεταλλουργίας το 2020 ανήλθε σε €136 εκατομμύρια, ενώ το 2019 ήταν €164 εκατομμύρια. Το νέο πρόγραμμα ανταγωνιστικότητας του Τομέα Μεταλλουργίας «ΗΦΑΙΣΤΟΣ» βρίσκεται σε πλήρη εξέλιξη, εξοικονομώντας μέχρι σήμερα €19 εκατομμύρια. Το πρόγραμμα αναμένεται να συνεχιστεί μέχρι το τέλος του 2021, με στόχο συνολική εξοικονόμηση €60 εκατομμυρίων. Από αυτά, τα €35 εκατομμύρια αναμένεται να συμβάλλουν τακτικά στη βελτίωση του EBITDA, τα δε υπόλοιπα αποτελούν εφ' άπαξ εξοικονόμηση.



Κύριοι Δείκτες Απόδοσης για τον υπολογισμό των Αποδοχών	Απόδοση 2020	Στόχος 2020	Απόδοση 2019
Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων EBITDA (€εκ)	315	335	313
Περιθώριο Κέρδους προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων EBITDA Margin (%)	16,6%	15%	13,9%
Απόδοση κερδών ανά μετοχή EPS Yield (%)	8%	9%	10,4%
Κέρδη ανά μετοχή EPS (€)	0,91	0,90	1,01
Δείκτης Χρηματοοικονομικής Μόχλευσης (Leverage Ratio)	1,71	2,5	1,3
Παραγωγή Ενέργειας από Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας (TJ)	1.879	1.548	1.356
Δείκτης χαμένων ωρών εργασίας εξαιτίας ατυχημάτων ¹	0.19	0	0.04
Πρόστιμα και μη χρηματικές κυρώσεις ²	0	0	0

4. Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Ο σκοπός της Πολιτικής Αποδοχών που εφαρμόζει η MYTILINEOS είναι να διασφαλιστεί ότι η Εταιρεία αμείβει τα Μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου επί τη βάση του βραχυπρόθεσμου και του μακροπρόθεσμου επιχειρηματικού της σχεδίου, ώστε να συνεχίσει να δημιουργεί αξία για τους πελάτες, τους μετόχους, τους εργαζομένους, καθώς και για την ελληνική οικονομία.

Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Κύριες Αρχές και Επιθυμητή Σύθεση των Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών που αφορά στα Εκτελεστικά Μέλη συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας:

- Παρέχοντας δίκαιο και κατάλληλο επίπεδο σταθερών αποδοχών, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει υπερβολική εξάρτηση από μεταβλητές αμοιβές και συνακόλουθα ανάληψη άσκοπου κινδύνου. Έτσι, το Εκτελεστικό Μέλος ενθαρρύνεται στο να επικεντρώνεται στη δημιουργία βιώσιμης μακροπρόθεσμης αξίας.
- Εξισορροπώντας τη βραχυπρόθεσμη και τη μακροπρόθεσμη παροχή κινήτρων, για να διασφαλίζεται η εστίαση σε βραχυπρόθεσμους στόχους, που με την πάροδο του χρόνου οικοδομούν τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας, καθώς και σε μακροπρόθεσμους στόχους.
- Αναμένοντας από τα Εκτελεστικά Μέλη να αποκτούν και να διατηρούν μετοχές της Εταιρείας, εναρμονιζόμενα έτσι με την μακροπρόθεσμη απόδοση και βιωσιμότητα της Εταιρείας και των μετόχων της.

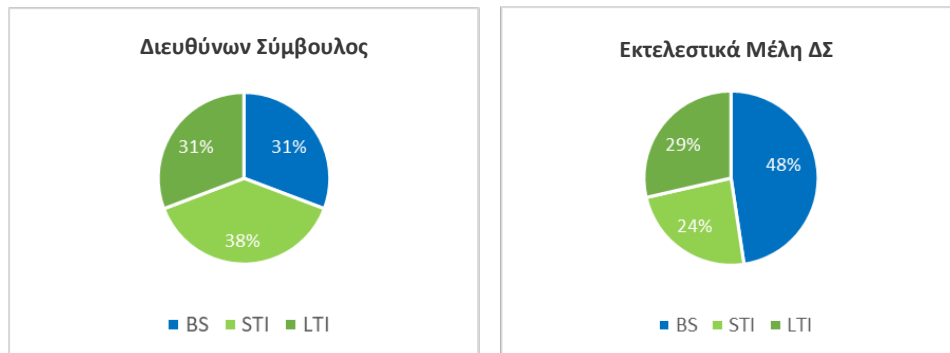
¹ Ο αριθμός των χαμένων ωρών εργασίας, ανά 200.000 παραγωγικές ώρες, λόγω τραυματισμού

² Σημαντικά πρόστιμα και μη χρηματικές κυρώσεις που αφορούν στην μη εφαρμογή των νόμων ή/και των ρυθμίσεων σχετικά με κοινωνικούς, εργατικούς, περιβαλλοντικούς και οικονομικούς τομείς, ανά έτος.



- Περιλαμβάνοντας μακροπρόθεσμα κίνητρα, με αμοιβή σε μετοχές, ώστε να ευθυγραμμίζονται τα συμφέροντα των Εκτελεστικών Μελών, των μετόχων, και της Εταιρείας σε βάθος χρόνου.
- 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:



Ομάδες Εταιρειών Αναφοράς (Peer Groups)

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

Για τον καθορισμό των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η Επιτροπή έλαβε υπ' όψιν της τον συνδυασμό των ακόλουθων παραγόντων: το επίπεδο αποδοχών των εταιρειών αναφοράς, τις δεξιότητες καίριας σημασίας που απαιτούνται για την υλοποίηση της στρατηγικής, καθώς και προϋπάρχουσες δεσμεύσεις από συμβατικές υποχρεώσεις. Επιπρόσθετα, εξετάστηκαν οι πρακτικές που συνήθως εφαρμόζουν οι εισηγμένες εταιρείες όταν καθορίζουν την πολιτική αποδοχών, όσον αφορά τα δομικά στοιχεία τους και τη σύνδεσή τους με την απόδοση.

Και στις δύο ομάδες εταιρειών αναφοράς μελετήθηκαν εκτός του επιπέδου αμοιβών, τα είδη των προγραμμάτων κινήτρων, οι συμμετέχοντες, 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 Αποδοχών της MYTILINEOS περιέλαβε και άλλα στοιχεία, όπως προϋπάρχουσες δεσμεύσεις από συμβατικές υποχρεώσεις σχετικά με τις αμοιβές, τους στόχους της Εταιρεία και την παρούσα κατάσταση της Εταιρείας.

1^η Ομάδα Εταιρειών Αναφοράς – Εταιρείες λαμβάνοντας υπόψη τον Κύκλο Εργασιών, την Κεφαλαιοποίηση και τον Κλάδο

AMAG Austria Metall	Implenia
Boskalis	Indus Holding
CFE	Keller Group
CIR Compagnie Industriali Riunite	Kier Group
Cofide Gruppo de Benedetti	Maire Tecnimont
ERG	Morgan Sindall Group

2^η Ομάδα Εταιρειών Αναφοράς - Εταιρείες τις οποίες η MYTILINEOS παρακολουθεί συστηματικά ως προς την απόδοσή τους

Galliford Try	Sacyr
RWE Supply& Trading GmbH	Endesa
Uniper SE	Rio Tinto
Enel Spa	Drax
Norsk Hydro	Acciona
EDP	Alcoa Corp

Οι δύο ομάδες εταιρειών χρησίμευσαν ως σημείο αναφοράς για τον καθορισμό των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών, ώστε αυτές να είναι ανταγωνιστικές. Κατά κανόνα, η συγκριτική ανάλυση με τις ομάδες αυτές πραγματοποιείται τουλάχιστον κάθε δύο έτη και οι εταιρείες που απαρτίζουν τις ομάδες αυτές επαναπροσδιορίζονται, εφόσον απαιτείται.

Σταθερές Αποδοχές

Οι Σταθερές Αποδοχές απαρτίζονται από το Μισθό και την Ετήσια Αμοιβή Δ.Σ. 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 σύμφωνα με τις αρχές που διέπουν την πολιτική αποδοχών. Ιδίως σε ό,τι αφορά τον Ετήσιο Βασικό Μισθό, το Δ.Σ. επανεξετάζει κατ' έτος το ύψος του και αποφασίζει κατά πόσον οι συνθήκες δικαιολογούν την αναπροσαρμογή του για κάθε μέλος του Δ.Σ. .



Μεταβλητές Αποδοχές | Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών

Μέσο Αμοιβής	Μετρητά
Καθορισμός ποσού αμοιβής (για απόδοση βάσει στόχου)	Δ/νων Σύμβουλος: έως 125% των σταθερών αποδοχών Άλλα Εκτελεστικά Μέλη: έως 50% των σταθερών αποδοχών
Στόχοι	Χρηματοοικονομικοί στόχοι (με στάθμιση κατ' ελάχιστον 60%) Μη χρηματοοικονομικοί στόχοι (με στάθμιση έως και 40%) <i>ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Για την ενεργοποίηση του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών, απαιτείται επίτευξη του EBITDA κατά 85%, προσαρμοσμένου σε έκτακτα γεγονότα. Επιπροσθέτως, το ποσό της αμοιβής προς καταβολή που αφορά στο Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών προϋποθέτει την επίτευξη, στο σύνολό τους, προκαθορισμένων στόχων που αφορούν στο περιβάλλον, την υγεία και ασφάλεια, καθώς και την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Σε περίπτωση που τα ανωτέρω δεν πληρούνται, η αποζημίωση μειώνεται κατ' αναλογία του επιπέδου επίτευξης.</i>
Μέγιστη Αμοιβή	Έως 200% της αμοιβής για επίτευξη βάσει στόχου

Μεταβλητές Αποδοχές | Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων

Μέσο Αμοιβής	Μετοχές, ή μετρητά ίσης αξίας, με τον όρο το Εκτελεστικό Μέλος να αγοράσει μετοχές της Εταιρείας σε ποσοστό 30% της συνολικής χορηγηθείσας αξίας και να τις έχει στην κατοχή του επί δύο έτη.
Καθορισμός αξίας (για απόδοση βάσει στόχου) για χορηγηθείσες μετοχές	Δ/νων Σύμβουλος: έως 100% των σταθερών αποδοχών Άλλα Εκτελεστικά Μέλη: έως 60% των σταθερών αποδοχών
Κριτήρια για την κατοχύρωση των μετοχών	Enterprise Multiple (Κεφαλαιοποίηση + Δανεισμός + Δικαιώματα Μειοψηφίας + Προνομιούχες Μετοχές – Ταμειακά Διαθέσιμα και Ισοδύναμα Ταμειακών Διαθεσίμων/EBITDA)
Μέγιστη Αμοιβή	Έως 150% της αμοιβής για επίτευξη βάσει στόχου
Χρονοδιάγραμμα για την κατοχύρωση των μετοχών	30% κατά το 5 ^ο έτος, 30% κατά το 6 ^ο έτος, 40% κατά το 7 ^ο 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 Αμοιβών και του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων.

Το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων επρόκειτο να ενεργοποιηθεί εντός του πρώτου τριμήνου του Οικονομικού Έτους 2020 (FY2020). Ωστόσο, η πρόσφατη πανδημία COVID-19 δημιούργησε τεράστια αβεβαιότητα σε εκατομμύρια επιχειρήσεις σε όλους τους κλάδους, παγκοσμίως. Το 2020 το Διοικητικό Συμβούλιο έλαβε όλα τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, τη διασφάλιση της συνέχειας των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και τη διαφύλαξη της σημαντικής ρευστότητας και της πιστοληπτικής θέσης της Εταιρείας.

Μετά την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων 2020, η Εταιρεία προέβη σε αναθεώρηση του σχεδιασμού του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων, συζητώντας και εξετάζοντας τα σχόλια που ελήφθησαν κατά τη διαβούλευση με τους μετόχους.



Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα

Δεν υπάρχει συνταξιοδοτικό πρόγραμμα επί του παρόντος.

Αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Βασικές Αρχές που διέπουν τις Αποδοχές

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη αμείβονται με βασική αμοιβή Δ.Σ., η οποία είναι σταθερή και αφορά στο χρόνο που απαιτείται για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους. Καλύπτει τον χρόνο που δαπανούν για να συμμετέχουν στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, στον οποίο περιλαμβάνεται ο χρόνος μετακίνησης και προετοιμασίας. 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.

Στον Μη Εκτελεστικό Πρόεδρο και στα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν παρέχεται καμμία μεταβλητή αμοιβή βάσει απόδοσης, ούτε σύνταξη ή άλλη παροχή. 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.

Διάρθρωση των Ετήσιων Σταθερών Αμοιβών, σύμφωνα με την υφιστάμενη πολιτική

Για τον προσδιορισμό των αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ, ελήφθησαν υπόψη τέσσερις (4) ομάδες επιχειρήσεων – α. Εταιρείες αντίστοιχης κεφαλαιοποίησης με την MYTILINEOS, εξαιρώντας τον Χρηματοπιστωτικό Κλάδο, β. Εταιρείες αντίστοιχου κύκλου εργασιών με την MYTILINEOS, 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 MYTILINEOS 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.

Ο ακόλουθος πίνακας παρουσιάζει την διάρθρωση των ετήσιων σταθερών αμοιβών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών:

Αρμοδιότητα	Ετήσια Αμοιβή σε EUR
Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου	Δεν εφαρμόζεται



Μη Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου	96.000
Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος	46.000
Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	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/media/f2nh5ilf/board_remuneration_policy_2019_gr.pdf

5. Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών ΔΣ το έτος 2020

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

Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου από 1^{ης} Ιανουαρίου 2020

Όνοματεπώνυμο και ρόλος	Σταθερές Αποδοχές	Άλλες παροχές ³	Ετήσιες Μεταβλητές Αμοιβές	Μακροπρόθεσμες Μεταβλητές Αμοιβές	Έκτακτες Αμοιβές ⁴	Συνταξιοδοτική Δαπάνη ⁵	Συνολικές Αποδοχές	Σταθερές Αποδοχές	Μεταβλητές Αποδοχές
Ευάγγελος Μυτιληναίος, Πρόεδρος και Δ/νων Σύμβουλος	1.500.000	90.172	3.375.000	-	n/a	n/a	4.965.172	32%	68%
Ευάγγελος Χρυσάφης, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Β' - Εκτελεστικό Μέλος για Ρυθμιστικά	279.235	55.664	134.033	-	n/a	n/a	468.932	71%	29%

³ Η αξία για κάθε παροχή και προνόμιο που δίδεται λόγω θέσεως και αρμοδιοτήτων, όπως μη επιχειρηματικά ή εκτός καθηκόντων ταξίδια, ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα, δαπάνες αυτοκινήτου, επιδότηση κατοικίας ή ενοικίου, πιστωτικές κάρτες και άλλες παροχές σε είδος ή προνόμια λόγω θέσεως. Σε αυτά δεν περιλαμβάνεται κανένα είδος αποζημίωσης που δίδεται στο Μέλος επειδή εκπλήρωσε τα καθήκοντά του (π.χ., δαπάνες ταξιδιού ή διαμονής), ούτε εταιρικά περιουσιακά στοιχεία, ούτε αγαθά τα οποία παρέχονται τακτικά στα Μέλη για να εκπληρώσουν τα καθήκοντά τους (π.χ. κινητό τηλέφωνο, tablet, laptop).

⁴ Μη επαναλαμβανόμενες αποδοχές, είτε σε μετρητά είτε σε άλλη μορφή, όπως αμοιβή προσέλκυσης, αμοιβή διακράτησης, αποζημίωση απόλυσης, αποζημίωση μετεγκατάστασης, αποζημίωση μη ανταγωνισμού, αποζημίωση ή εξαγορά προηγούμενων εργοδοτικών συμβάσεων, ή αποζημίωση αποχώρησης και διακοπής εργασιακής σχέσης, ή παροχές

⁵ Περιλαμβάνει τακτικές και έκτακτες εισφορές, καθώς και υπό αίρεση εισφορές βάσει της εκπλήρωσης συγκεκριμένων κριτηρίων απόδοσης.



Θέματα και Θέματα Εταιρικής Στρατηγικής στον Τομέα της Ενέργειας									
Δημήτριος Παπαδόπουλος, Γενικός Διευθυντής Εταιρικής Διακυβέρνησης & Αειφόρου Ανάπτυξης	187.980	8.033	90.230	-	n/a	n/a	286.243	68%	32%

Ο ακόλουθος πίνακας παρουσιάζει στοιχεία σχετικά με τις αποδοχές των Μελών ΔΣ, τους κύριους δείκτες μέτρησης της απόδοσης και τις μέσες αποδοχές σε ισοδύναμη βάση με υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας, πλην των Μελών ΔΣ, κατά τα τελευταία δύο οικονομικά έτη, περιλαμβανομένου του έτους αναφοράς. Η παρουσίαση αυτών των πληροφοριών για διάστημα πέντε ετών δεν θα ήταν κατάλληλη για συγκριτική ανάλυση και αξιολόγηση, δεδομένου ότι:

- (α) το τρέχον Διοικητικό Συμβούλιο ανέλαβε καθήκοντα στις 7 Ιουνίου 2018
- (β) μέχρι τις 6 Ιουλίου 2017 η Εταιρεία βρισκόταν υπό σημαντικές αλλαγές, μετασχηματιζόμενη από οικογενειακή επιχείρηση σε εταιρεία συμμετοχών (holding), και
- (γ) η Εταιρεία εισήγαγε για πρώτη φορά την πολιτική αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου στις 24 Ιουνίου 2019.

Συγκριτικός πίνακας Αποδοχών και απόδοσης της Εταιρείας κατά τα δύο τελευταία οικονομικά έτη

Ετήσια Μεταβολή	2020 έναντι 2019	2019	2020
Αποδοχές Εκτελεστικού Μέλους			
Ευάγγελος Μυτιληναίος, Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος	€ -304.954	€ 5.270.126	€ 4.965.172
Ευάγγελος Χρυσάφης, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Β' - Εκτελεστικό Μέλος για Ρυθμιστικά Θέματα και Θέματα Εταιρικής Στρατηγικής στον Τομέα της Ενέργειας	€ -17.269	€ 486.201	€ 468.932
Δημήτριος Παπαδόπουλος, Γενικός Διευθυντής Εταιρικής Διακυβέρνησης & Αειφόρου Ανάπτυξης	€ -17.479	€ 303.722	€ 286.243
Αποδοχές Μη Εκτελεστικού Μέλους			
Σπυρίδων Κασδάς, Αντιπρόεδρος Α'	-	€ 96.000	€ 96.000
Χρήστος Ζερεφός, Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος (έως 6/07/2020)	€ - 5.000	€ 46.000	€ 41.000
Παναγιώτα Αντωνάκου, Μέλος Επιτροπής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (CSR)	-	€ 41.000	€ 41.000



Ετήσια Μεταβολή	2020 έναντι 2019	2019	2020
Κωνσταντίνα Μαυράκη, Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, Μέλος Επιτροπής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (CSR)	-	€ 46.000	€ 46.000
Εμμανουήλ Κακαράς, Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων	-	€ 41.000	€ 41.000
Ιωάννης Πετρίδης, Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος (από 07/07/2020), Πρόεδρος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, Μέλος Επιτροπής Ελέγχου (έως 02/02/2021)	€ + 15.000	€ 41.000	€ 56.000
Αλέξιος Πιλάβιος, Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	-	€ 46.000	€ 46.000
Εταιρική απόδοση			
Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων EBITDA (€εκ)	+2	313	315
Περιθώριο Κέρδους προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων EBITDA Margin(%)	+2,7%	13,9%	16,6%
Απόδοση κερδών ανά μετοχή EPS Yield (%)	-2,4%	10,4%	8%
Κέρδη ανά μετοχή EPS (€)	-0,104	1,014	0,91
Δείκτης Χρηματοοικονομικής Μόχλευσης (Leverage Ratio) Αναλογία Μόχλευσης	+0,37	1,34	1,71
Παραγωγή Ενέργειας από Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας (TJ)	+523	1.356	1.879
Δείκτης χαμένων ωρών εργασίας εξαιτίας ατυχημάτων	+0,15	0,04	0,19
Πρόστιμα και μη χρηματικές κυρώσεις	-	0	0
Μεταβολή μέσου όρου αποδοχών εργαζομένων / Μέσος όρος εργαζομένων ανά έτος⁶			
Μεταβολή μέσου όρου αποδοχών των εργαζομένων	+7%	30.324	32.264

Σταθερές Αποδοχές 2020

Το διαφοροποιημένο επιχειρηματικό μοντέλο της MYTILINEOS, σε συνδυασμό με τον συνεχή μετασχηματισμό της από «οικογενειακή επιχείρηση» σε εταιρεία με ισχυρό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, απαιτεί ιδιαίτερες ικανότητες, δεξιότητες και εμπειρία, για να συνεχιστεί η πορεία της παρά τις εξαιρετικά απαιτητικές και ασαφείς επιχειρηματικές συνθήκες.

Επομένως, η Επιτροπή έλαβε υπ' όψιν το κόστος αντικατάστασης που θα επιβαρυνόταν η Εταιρεία σε περίπτωση αποχώρησης των Εκτελεστικών Μελών, τουλάχιστον μέχρι να ολοκληρωθεί ο μετασχηματισμός της, και ειδικότερα σε ό,τι αφορά τον Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο, ο οποίος είναι επίσης ο ιδρυτής της Εταιρείας και πρόσωπο καίριας σημασίας για την υλοποίηση της εταιρικής στρατηγικής. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή στοχεύει στην καταβολή αμοιβών που εντάσσονται τουλάχιστον στο ανώτατο τεταρτημόριο της αγοράς στελεχών -δηλ. της ομάδας

⁶ Ο μέσος όρος αποδοχών των εργαζομένων περιλαμβάνει τον βασικό ετήσιο μισθό, τις υπερωρίες, τις ετήσιες έκτακτες αμοιβές απόδοσης (bonus) και κάθε άλλη έκτακτη αμοιβή για όλους τους εργαζομένους της Εταιρείας, εξαιρουμένων των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Κατά το 2020 κατεβλήθη έκτακτο επίδομα COVID-19 στους εργαζομένους των εργοστασίων της Εταιρείας.



εταιρειών αναφοράς που χρησιμοποιούμε ως σημείο αναφοράς - λαμβάνοντας υπόψη τα προσόντα που διαθέτει το κάθε Εκτελεστικό Μέλος ΔΣ.

Κριτήρια απόδοσης και αποτελέσματα έτους 2020 | Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών

Μετά από εισήγηση της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο προσδιορίζει τα κριτήρια απόδοσης που είναι τα πλέον σχετικά με το Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών. Τα κριτήρια αυτά παρέχουν το πλαίσιο για προγράμματα παροχής κινήτρων που αφορούν στο σύνολο της Εταιρείας. Επιπρόσθετα, το Διοικητικό Συμβούλιο θέτει φιλόδοξους, αλλά εφικτούς, στόχους για κάθε ένα από αυτά τα κριτήρια απόδοσης.

Στο Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών ετέθησαν χρηματοοικονομικοί και μη χρηματοοικονομικοί δείκτες προς μέτρηση της απόδοσης. Αυτοί αφορούν αφενός στην Εταιρεία ως σύνολο και αφετέρου στις επιμέρους Λειτουργίες και συνάδουν με την εταιρική στρατηγική. Τα εν λόγω κριτήρια απόδοσης αποτελούν σημαντικούς δείκτες μέτρησης επιτυχίας ως προς την υλοποίηση της εταιρικής στρατηγικής και, ως εκ τούτου, οι αποδοχές συνδέονται άμεσα με τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας.

Οι στόχοι τίθενται στην αρχή του έτους. Η τελική αξιολόγηση διενεργείται 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 ποσό της αμοιβής υπόκειται σε ανώτατο όριο, σε περίπτωση υπερβάλλουσας απόδοσης.

Η τελική αξιολόγηση της απόδοσης βάσει του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών πραγματοποιείται από την Επιτροπή, η οποία υποβάλλει την πρότασή της στο ΔΣ προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο ώστε αυτό απόφαση.

Τα Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA) παρέμειναν αμετάβλητα έναντι των αντίστοιχων του έτους 2019, παρά την πανδημία COVID-19. Επιπρόσθετα, σημειώθηκε υπέρ-επίτευξη στο Περιθώριο Κερδών προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA Margin), στα Κέρδη ανά Μετοχή (EPS) και στον Δείκτη Χρηματοοικονομικής Μόχλευσης (Leverage Ratio). Τα κριτήρια αυτά, σε συνδυασμό με τα λειτουργικά κριτήρια, είχαν ως αποτέλεσμα την καταβολή μεταβλητών αμοιβών βάσει απόδοσης εντός στόχου ή έως το ανώτατο όριο, με διαφοροποίηση για κάθε Εκτελεστικό Μέλος, με γνώμονα την απόδοσή του.

Τέλος, με βάση την επίτευξη του στόχου, σύμφωνα με τα κριτήρια ESG, δεν συνέτρεξε περίπτωση μείωσης του ποσού της μεταβλητής αμοιβής προς καταβολή.

Ο ακόλουθος πίνακας παρουσιάζει το βαθμό επίτευξης των κριτηρίων απόδοσης, καθώς και τα αντίστοιχα ποσοστά επί των σταθερών αποδοχών 2020 βάσει του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών.



Όνοματεπώνυμο	Κριτήρια απόδοσης που σχετίζονται με τις αποδοχές	Σχετική Στάθμιση	Κατώτατο όριο		Ανώτατο όριο		Αποτελέσματα	
			Απόδοση	Αμοιβή	Απόδοση	Αμοιβή	Απόδοση	Αμοιβή
Ευάγγελος Μυτιληναίος, Πρόεδρος και CEO	Εταιρικοί στόχοι <ul style="list-style-type: none"> • Group EBITDA • EBITDA Margin • EPS Yield • EPS • Leverage ratio 	80%	85%	90% των σταθερών αποδοχών	113%	225% των σταθερών αποδοχών	109,43%	225% των σταθερών αποδοχών
	Προσωπικοί στόχοι	20%	Δεν υπάρχει κατώτατο όριο		Δεν υπάρχει ανώτατο όριο		100%	
Ευάγγελος Χρυσάφης, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Β' - Εκτελεστικό Μέλος για Ρυθμιστικά Θέματα και Θέματα Εταιρικής Στρατηγικής στον Τομέα της Ενέργειας	Εταιρικοί στόχοι <ul style="list-style-type: none"> • Group EBITDA • EBITDA Margin 	40%	85%		>115%		102%	
	Λειτουργικοί στόχοι <ul style="list-style-type: none"> • Ανέπτυξε και καλλιέργησε σχέσεις με κορυφαίους προμηθευτές ενέργειας (PPC) και διερεύνησε νέες προοπτικές. • Εισηγάγε νέες μορφές δραστηριότητας στον τομέα της ενέργειας, π.χ., EGN, PPA, Πράσινη Ενέργεια, Aggregation, Repowering • Συντόνισε με αποτελεσματικότητα κρατικά και ευρωπαϊκά θέματα στους τομείς της Ενέργειας, της Βιομηχανίας και του Περιβάλλοντος. 	40%	80%	34% των σταθερών αποδοχών	>100%	74% των σταθερών αποδοχών	81%	48% των σταθερών αποδοχών
	Προσωπικοί στόχοι	20%	Δεν υπάρχει κατώτατο όριο		Δεν υπάρχει ανώτατο όριο		100%	



Όνοματεπώνυμο	Κριτήρια απόδοσης που σχετίζονται με τις αποδοχές	Σχετική Στάθμιση	Κατώτατο όριο		Ανώτατο όριο		Αποτελέσματα	
			Απόδοση	Αμοιβή	Απόδοση	Αμοιβή	Απόδοση	Αμοιβή
Δημήτριος Παπαδόπουλος, Γενικός Διευθυντής Εταιρικής Διακυβέρνησης & Αειφόρου Ανάπτυξης	Εταιρικοί στόχοι <ul style="list-style-type: none"> • Group EBITDA • EBITDA Margin 	40%	85%		>115%		102%	
	Λειτουργικοί στόχοι <ul style="list-style-type: none"> • Υποβολή για πρώτη φορά Έκθεσης Αποδοχών των Μελών του ΔΣ • Υλοποίηση για πρώτη φορά των αρχών του τμήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης σε σειρά παρουσιάσεων, με ομάδες εποπτείας • Σχεδιασμός και εφαρμογή του εταιρικού έργου «Καθορισμός στόχων για την μείωση εκπομπών και πρωτοβουλίες μείωσης μείωσης άνθρακα». • Ανάπτυξη για πρώτη φορά εταιρικής πολιτικής Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, με βάση τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές. • Σχεδιασμός και εφαρμογή του 1^{ου} κύκλου κατάρτισης των 40 βασικών προμηθευτών για τις Αρχές της Αειφόρου Ανάπτυξης. 	40%	80%	34% των σταθερών αποδοχών	>100%	74% των σταθερών αποδοχών	85%	48% των σταθερών αποδοχών
	Προσωπικοί στόχοι	20%	Δεν υπάρχει κατώτατο όριο		Δεν υπάρχει ανώτατο όριο		100%	



Κριτήρια απόδοσης και αποτελέσματα έτους 2020 | Αμοιβή σε μετοχές

Όπως αναφέρεται στο τμήμα «Μεταβλητές Αποδοχές» της παρούσας έκθεσης, το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων δεν εφαρμόστηκε όπως είχε προγραμματιστεί.

Μετά την Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων του προηγούμενου έτους η Εταιρεία προέβη σε ανασκόπηση του σχεδιασμού του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων, λαμβάνοντας υπόψη τα σχόλια που διατυπώθηκαν κατά τη διαβούλευση με τους μετόχους.

Άλλες παροχές

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν παροχές όπως: ιατροφαρμακευτική ασφάλιση, ασφάλιση ζωής και αναπηρίας, καθώς και παροχή αυτοκινήτου, σε ευθυγράμμιση με τις πρακτικές που ισχύουν στην αγορά. Η Εταιρεία δεν παρείχε δάνεια, ούτε προγράμματα συνταξιοδότησης.

6. Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών έτους 2020

Ο ακόλουθος πίνακας παρουσιάζει τις αμοιβές που έλαβε το 2020 κάθε Μη Εκτελεστικό Μέλος:

Όνοματεπώνυμο	Αρμοδιότητα	Ετήσια αμοιβή σε ΕΥΡΩ
Σπυρίδων Κασδάς	Αντιπρόεδρος Α΄	96.000
Χρήστος Ζερεφός	Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος (έως 6/07/2020)	41.000
Παναγιώτα Αντωνάκου	Μέλος Επιτροπής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (CSR)	41.000
Κωνσταντίνα Μαυράκη	Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, Μέλος Επιτροπής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (CSR)	46.000
Εμμανουήλ Κακαράς	Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων	41.000
Ιωάννης Πετρίδης	Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος (από 7/07/2020), Πρόεδρος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων	56.000
Αλέξιος Πιλάβιος	Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	46.000

7. Προοπτική για το 2021

Το 2021 η ΜΥΤΙΛΙΝΕΟΣ σκοπεύει να τροποποιήσει μερικώς την Πολιτική Αποδοχών, ως προς τη διάρκεια του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων (LTIP) και τους δείκτες απόδοσης, λαμβάνοντας υπ' όψιν τα επικοινωνιακά σχόλια σημαντικών θεσμικών μετόχων της και πληρεξούσιων συμβούλων.

Με δεδομένη την επικέντρωση στη συνεχή ανάπτυξη της Εταιρείας και στη βελτιστοποίηση της κερδοφορίας της, η Επιτροπή θεωρεί ως κατάλληλους τους υφιστάμενους χρηματοοικονομικούς



Κύριους Δείκτες Απόδοσης (KPI), EBITDA, EBITDA Margin, EPS Yield, EPS, Leverage Ratio, δείκτες μέτρησης ESG για το Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων. Για το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων η Επιτροπή έκρινε σκόπιμη την υιοθέτηση των δεικτών Total Shareholder Return (TSR) και EPS, καθώς και την αλλαγή της συνολικής διάρκειας του προγράμματος από 7 σε 6 έτη και την έναρξη της κατοχύρωσης των μετοχών από το 5^ο έτος στο 4^ο έτος. Επιπρόσθετα, οι αμοιβές που προκύπτουν από το Ετήσιο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αμοιβών μπορούν να καταβληθούν εκτός από μετρητά και σε μετοχές ή και σε συνδυασμό αυτών.

Η MYTILINEOS εξετάζει επίσης την εισαγωγή συνταξιοδοτικού προγράμματος.

Εκτός των προαναφερθέντων, δεν αναμένονται περαιτέρω τροποποιήσεις στην υφιστάμενη πολιτική αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τέλος, η MYTILINEOS υλοποιεί και προγραμματίζει περαιτέρω ενέργειες για την αναβάθμιση της εταιρικής διακυβέρνησης, οι οποίες απαιτούν αύξηση στο χρόνο, τη δέσμευση, το εύρος του αντικειμένου, το σκοπό και τις ευθύνες τόσο του Ανώτερου Ανεξάρτητου Συμβούλου, όσο και των Προέδρων και των μελών των Επιτροπών του ΔΣ και ως εκ τούτου σχεδιάζει να προβεί σε σχετική αναπροσαρμογή των αμοιβών τους.