



Έκθεση Αποδοχών 2023

Διοικητικού Συμβουλίου

Η παρούσα Έκθεση Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου (η «Έκθεση») περιγράφει τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) της εταιρείας MYTILINEOS για το 2023, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

1. Εισαγωγή

Αυτή είναι η πέμπτη Έκθεση μετά την εισαγωγή της Πολιτικής Αποδοχών, το 2019 και των τροποποιήσεων της το 2021 και το 2023. Κατά την σύνταξη της Έκθεσης Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου του έτους 2023, λάβαμε υπ' όψιν τις κατευθυντήριες γραμμές που εξέδωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή την 12^η Ιουλίου του 2019, σχετικά με την τυποποιημένη παρουσίαση της έκθεσης αποδοχών. Η Έκθεση 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 περιλαμβάνει τις βασικές αρχές περί αποδοχών, τον σχεδιασμό των αποδοχών και την πραγματική απόδοση σε εταιρικό και ατομικό επίπεδο, κατά το οικονομικό έτος 2023.

Δράση της Επιτροπής κατά το 2023

Κατά το οικονομικό έτος 2023, η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων («η Επιτροπή») επικεντρώθηκε στην τροποποίηση της Πολιτικής Αποδοχών (με εφαρμογή από το 2023 και μετά) και την υλοποίηση του Βραχυπρόθεσμου και Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων, καθώς και του Εφάπαξ Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών. Η αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών τέθηκε σε ψηφοφορία κατά την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων της 10.04.2023 λαμβάνοντας 99,69% θετικών ψήφων.

Κύρια σημεία της πολιτικής τα οποία αναθεωρήθηκαν είναι: η ομάδα εταιρειών αναφοράς, οι αξίες για απόδοση βάσει στόχου και η μέγιστη δυνατή αξία των προγραμμάτων Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών και του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων καθώς και η πρόβλεψη για το επίπεδο συμμετοχής του εργοδότη στο Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα της εταιρείας.

Το πλήρες κείμενο της αναθεωρημένης το 2023 πολιτικής είναι διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο :

https://www.mytilineos.com/media/4bsaos22/politiki_apodoxwn_2023_gr.pdf

Στο πλαίσιο των εργασιών αναθεώρησης της πολιτικής, η Επιτροπή ενέκρινε μια αναθεωρημένη ομάδα Εταιρειών Αναφοράς και συνέκρινε και επαναπροσδιόρισε τα επίπεδα αμοιβών για συγκεκριμένες θέσεις. Επιπλέον, η Επιτροπή καθόρισε τα Κριτήρια Απόδοσης για το 2023 και πρότεινε ένα νέο Εκτελεστικό μέλος. Πρόσθετες πληροφορίες σχετικά με το έργο της Επιτροπής



είναι διαθέσιμες στον Ετήσιο Απολογισμό, Κεφάλαιο 4 «Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης», παράγραφος 1.5 Αποδοχές, σελ. 231

https://www.mytilineos.com/media/i42lrbn1/annual_financial_report_2023_gr.pdf

Ευθυγράμμιση Στρατηγικής και Αποδοχών

Η Επιτροπή διασφαλίζει ότι οι αποδοχές που λαμβάνουν τα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ συνάδουν και ενισχύουν περαιτέρω την στρατηγική της MYTILINEOS. Η εναρμόνιση αυτή επιτυγχάνεται μέσω της χρήσης των εταιρικών στρατηγικών στόχων για τον καθορισμό χρηματοοικονομικών και ατομικών στρατηγικών στόχων των Εκτελεστικών Μελών. Η διαδικασία δε, αποτελεί μέρος του ετήσιου προγράμματος του ΔΣ, με την έγκριση των στόχων κατά την έναρξη του οικονομικού έτους.

Η Εταιρεία υιοθέτησε από 1/1/2023 μία πιο λιτή οργανωτική δομή γύρω από δύο συμπληρωματικούς πυλώνες, την Ενέργεια και τη Μεταλλουργία. Ο Μετασχηματισμός αυτός, εκτός από την ενίσχυση των συνεργειών μεταξύ των επιμέρους τομέων, επιτρέπει στην MYTILINEOS να αναπτύξει και να πορευθεί εντός ενός όλο και πιο αβέβαιου ενεργειακού περιβάλλοντος, προσφέροντας παράλληλα στην επενδυτική κοινότητα μια σαφή εικόνα των δραστηριοτήτων της. Οι στρατηγικές προτεραιότητες της Εταιρείας συνεχίζουν να είναι οι ακόλουθες:

- Ισχυρές λειτουργικές ταμειακές ροές για τη χρηματοδότηση των αυξανόμενων κεφαλαιουχικών δαπανών της Εταιρείας
- Ισχυρή δημιουργία αξίας, προερχόμενης κυρίως μέσω οργανικής ανάπτυξης, ενίοτε συνοδευόμενη από στοχευμένες εξαγορές
- Διαφοροποιημένο επιχειρηματικό μοντέλο, με συνέργειες μεταξύ των Τομέων Επιχειρηματικής Δραστηριότητας και καθιερωμένο πρότυπο παραγωγής με αυστηρό έλεγχο κόστους, για τη διασφάλιση ισχυρής χρηματοοικονομικής απόδοσης παρά τις τυχόν πιέσεις όσον αφορά στο κόστος
- Συνεχής αναβάθμιση του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης,
- Ισχυρή δέσμευση στους κανόνες που αφορούν στο Περιβάλλον, την Κοινωνία και τη Διακυβέρνηση (ESG), καθώς και στην Υγεία και Ασφάλεια, με στόχο τη μείωση των εκπομπών κατά 30% έως το έτος 2030 και την επίτευξη ουδέτερου αποτυπώματος άνθρακα έως το έτος 2050
- Εφαρμογή / στήριξη πρωτοβουλιών μείζονος σημασίας που συμβάλλουν ουσιαστικά στην επίτευξη των 17 Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης τους οποίους θέσπισαν τα Ηνωμένα Έθνη και των αντίστοιχων εθνικών προτεραιοτήτων.

2. Διαβούλευση με τους μετόχους

Η διαβούλευση με τους μετόχους είναι ένας πολύτιμος τρόπος ώστε να διασφαλίζεται ότι η πρακτική που ακολουθούμε ως προς τις αποδοχές συμβαδίζει με τις προσδοκίες των μετόχων και τις βέλτιστες πρακτικές. Στο πλαίσιο αυτό, διαβουλευθήκαμε με τα τμήματα μετοχικής επιμέλειας (stewardship teams) σημαντικών θεσμικών μετόχων μας, στο πλαίσιο της αναθεώρησης της Πολιτικής Αμοιβών του 2023. Περαιτέρω, συναντηθήκαμε με τις εταιρείες ISS και Glass Lewis,



δεδομένης της σημασίας των απόψεων των πληρεξούσιων συμβούλων και δεδομένης της χρήσης των υπηρεσιών τους από πολλούς 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 ΔΣ, γ) η Διευθύντρια Εταιρικής Διακυβέρνησης & Εταιρικός Γραμματέας, δ) ο Διευθυντής Αειφόρου Ανάπτυξης και ε) ο Επικεφαλής Επενδυτικών Σχέσεων.

Τα θέματα της ημερησίας διάταξης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της 1^{ης} Ιουνίου 2023, - με την εξαίρεση ενός - εγκρίθηκαν από την πλειοψηφία των μετόχων, με ποσοστό από 100% έως 90, 17%. Τα ποσοστά αυτά υπερβαίνουν το όριο του 80% του εκπροσωπούμενου μετοχικού κεφαλαίου, που τίθεται από τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου.

Ένα από τα κύρια θέματα συζήτησης ήταν το θέμα της ημερησίας διάταξης που αφορούσε στην Έκθεση Αποδοχών του 2022 (συμβουλευτική ψήφος). Το Διοικητικό Συμβούλιο έλαβε το παραπάνω αποτέλεσμα της συμβουλευτικής ψήφου ιδιαίτερα σοβαρά και συνεργάστηκε με τους μετόχους για να βεβαιωθεί ότι οι παρατηρήσεις τους θα ληφθούν υπ' όψιν. Η δέσμευση του Διοικητικού Συμβουλίου παραμένει ισχυρή για την επίτευξη του υψηλότερου βαθμού εταιρικής διακυβέρνησης, αναγνωρίζοντας παράλληλα την σημασία της παροχής κατάλληλων κινήτρων στο Διοικητικό Συμβούλιο και τα εκτελεστικά μέλη της Εταιρείας, κινήτρων τα οποία είναι εναρμονισμένα με τους στρατηγικούς της στόχους.

Στο πλαίσιο αυτό, μετά την Ετήσια Γενική Συνέλευση, πραγματοποιήθηκαν συναντήσεις κατά το ετήσιο roadshow εταιρικής διακυβέρνησης, με τα τμήματα μετοχικής επιμέλειας (shareholder engagement) των μεγάλων μετόχων της Εταιρείας.

Κατά την διάρκεια αυτών των συναντήσεων, η Εταιρεία απάντησε σε θέματα που τέθηκαν από τους μετόχους όσον αφορά εφάπαξ ποσό που καταβλήθηκε στον Διευθύνοντα Σύμβουλο το 2022, σε συνέχεια άσκησης δικαιώματος το οποίο είχε εγκριθεί από την ΤΓΣ του 2018, λαμβάνοντας έτσι μια μη επαναλαμβανόμενη αποζημίωση, υπολογιζόμενη βάσει προκαθορισμένου τρόπου υπολογισμού. Απαντώντας, η Εταιρεία παρείχε ικανοποιητικές διευκρινήσεις για τον τρόπο υπολογισμού αυτής της παροχής, σύμφωνα με τους όρους του συμβολαίου. Διευκρινίστηκε επιπλέον ότι η Εταιρεία εξασφάλισε νομική και λογιστική υποστήριξη πριν την διενέργεια της πληρωμής. Τονίστηκε ότι αυτή η μη-επαναλαμβανόμενη καταβολή αντικατόπτριζε το γεγονός ότι ο Διευθύνων Σύμβουλος ουδέποτε ανταμείφθηκε για την αύξηση της κεφαλαιοποίησης της Εταιρείας, δεδομένου ότι δεν συμμετείχε σε κανένα πρόγραμμα κινήτρων βάσει μετοχικής αξίας, διασφαλίζοντας έτσι ότι οι συνολικές αποδοχές του ήταν περισσότερο ευθυγραμμισμένες με τα συμφέροντα των μετόχων.

Η Επιτροπή εξέτασε και συζήτησε όλες τις συστάσεις και τα σχόλια (feedback) που έλαβε κατά τη διάρκεια της διαβούλευσης, στο πλαίσιο αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών του 2023.

Το ΔΣ και η Επιτροπή ευχαριστούν όλους τους μετόχους και τους πληρεξούσιους συμβούλους για τα σχόλια και τις συστάσεις τους.



3. Οι Επιδόσεις μας κατά το οικονομικό έτος 2023

Σε συνέχεια εξαιρετικών επιδόσεων το 2021 και το 2022, η MYTILINEOS είχε ένα ιδιαίτερα επιτυχημένο 2023 με επιδόσεις ρεκόρ όσον αφορά επίπεδα κερδοφορίας, παρά ένα ιδιαίτερα ευμετάβλητο και αβέβαιο διεθνές οικονομικό περιβάλλον, με το EBITDA να ξεπερνά το € 1 δις για πρώτη φορά. Η θέση της Εταιρείας ενισχύθηκε σημαντικά μετά από μια σειρά εξαγορών που ενίσχυσαν την ανταγωνιστική θέση της Εταιρείας τόσο στον Κλάδο Ενέργειας, όσο και στον Κλάδο Μεταλλουργίας.

Ισχυρές Οικονομικές Επιδόσεις

Πιο συγκεκριμένα όσον αφορά στις επιδόσεις του 2023:

- 34% αύξηση στα Καθαρά Κέρδη Μετά από Δικαιώματα Μειοψηφίας που ανήλθαν σε €623 εκατ. έναντι €466 εκατ. το 2022. Αντίστοιχα, τα κέρδη ανά μετοχή διαμορφώθηκαν σε €4,51 έναντι €3,41 το 2022.
- 23% αύξηση των Κερδών προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA) που ανήλθαν σε €1.014 εκατ., έναντι €823 εκατ. το 2022.
- Ο Κύκλος Εργασιών διαμορφώθηκε σε €5.492 εκατ., σε σύγκριση με €6.306 εκατ. το 2022, μείωση που ήρθε ως συνέπεια της αποκλιμάκωσης των τιμών ενέργειας.
- Προτεινόμενο μέρισμα €1,50 ανά μετοχή, αυξημένο έναντι πέρυσι λόγω των βελτιωμένων επιδόσεων της Εταιρείας (Με ανοδική προσαρμογή για τις ίδιες μετοχές κατά την ημερομηνία αποκοπής του μερίσματος).

Ο καθαρός δανεισμός σε προσαρμοσμένη βάση διαμορφώθηκε στα €1.453 εκατ., μέγεθος από το οποίο έχει εξαιρεθεί ποσό ύψους €440 εκατ., που αφορά σε δανεισμό χωρίς αναγωγή (non-recourse debt). Το προσαρμοσμένο Net Debt/EBITDA διαμορφώθηκε στο 1,5x, επίπεδο εφάμιλλο εταιρειών εντός της επενδυτικής βαθμίδας. Μια σειρά ενεργειών, έχουν ισχυροποιήσει περαιτέρω το πιστωτικό προφίλ της Εταιρείας. Το γεγονός αυτό αποτυπώνεται και στις πρόσφατες αναβαθμίσεις από τις FITCH και S&P, με την MYTILINEOS να προσεγγίζει όλο και περισσότερο το επίπεδο της επενδυτικής βαθμίδας.

Υψηλές Επιδόσεις στους τομείς ESG

Η συνέπεια στις υψηλές ESG επιδόσεις αποτελεί βασικό πυλώνα της στρατηγικής της MYTILINEOS. Κατά το έτος 2023, η Εταιρεία εντάχθηκε, για πρώτη φορά, στην ομάδα των ηγέτιδων εταιρειών του δείκτη MSCI ESG Ratings, πετυχαίνοντας εξαιρετική επίδοση AA/AAA. Επιπλέον, είναι η μόνη εταιρεία, με έδρα στην Ελλάδα, που επιλέχθηκε να συμμετέχει στον δείκτη Dow Jones Sustainability Index Emerging Markets για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά, ενώ βραβεύτηκε για πρώτη φορά, με την ανώτερη διάκριση Platinum award (Top 1%) από την Ecovadis για τις πρακτικές της στη Βιώσιμη Ανάπτυξη. Τέλος, η ηγετική θέση της MYTILINEOS στη Βιώσιμη Ανάπτυξη επιβεβαιώνεται από την παρουσία της στο κορυφαίο 10% των εταιρειών του κλάδου της, και σε άλλους διεθνώς αναγνωρισμένους ESG Raters, όπως: Sustainalytics, ISS Quality Score, S&P Global, Refinitiv, FTSE, EcoVadis, ESG Book, Bloomberg και Ideal Ratings.



Στρατηγικές Εξαγορές

Κατά τη διάρκεια του 2023, η MYTILINEOS συνέχισε να προωθεί σταθερά τους στρατηγικούς της στόχους, μέσω μιας σειράς εξαγορών, όπως των εταιρειών Watt & Volt, Unison, EfAEnergy και Volterra, που ενδυναμώνουν περαιτέρω τον ενεργειακό πυλώνα της Εταιρείας, ενώ παράλληλα επιταχύνεται η διείσδυση στην πολλά υποσχόμενη αγορά της Β. Αμερικής στον τομέα των Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (ΑΠΕ). Παράλληλα, στον Κλάδο της Μεταλλουργίας, η εξαγορά της ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΙ ΒΩΞΙΤΕΣ (πρώην IMERYS ΒΩΞΙΤΕΣ) καθιστά πλέον την MYTILINEOS ως το μεγαλύτερο παραγωγό βωξίτη στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ενισχύοντας περαιτέρω το καθιερωμένο μοντέλο παραγωγής.

Αυξανόμενος Βαθμός Διεθνοποίησης της Εταιρείας

Οι διαδοχικές αναβαθμίσεις από στους οίκους πιστοληπτικής αξιολόγησης, η συνεχής αύξηση της συμμετοχής ξένων θεσμικών επενδυτών, η διεύρυνση της κάλυψης από αναλυτές των μεγαλύτερων οίκων, η εισαγωγή της MYTILINEOS στην παγκόσμια ελίτ των εταιρειών με υψηλές επιδόσεις σε θέματα ESG (με αξιολόγηση AA από τον MSCI) και η παρουσία στους δείκτες βιωσιμότητας Dow Jones, αποτυπώνουν με τον πιο πειστικό τρόπο την πρόοδο της Εταιρείας και τον ολοένα και υψηλότερο βαθμό διεθνοποίησης.

Επιδόσεις στους Κλάδους Δραστηριότητας

Από 01.01.2023, η MYTILINEOS αναδιοργάνωσε τις δραστηριότητές της γύρω από δύο κλάδους: τον Κλάδο Ενέργειας και τον Κλάδο Μεταλλουργίας.

Εξετάζοντας λεπτομερέστερα την απόδοση των Κλάδων Επιχειρηματικής Δραστηριότητας της Εταιρείας, τα κυριότερα σημεία συνοψίζονται ως ακολούθως:

Πίνακας 1. Επιδόσεις ανά Κλάδο Δραστηριότητας για το 2023

Κλάδος Ενέργειας

Ο Κλάδος της Ενέργειας, με κινητήριο μοχλό την M Renewables, κατάφερε να αυξήσει την κερδοφορία του σε επίπεδο EBITDA κατά 38% σε σχέση με το 2022 και σε συνδυασμό με το γεγονός ότι άνω του 80% των κεφαλαιουχικών δαπανών της Εταιρείας κατευθύνονται στην οργανική ανάπτυξη του Κλάδου της Ενέργειας, η ανοδική πορεία του Κλάδου αναμένεται να συνεχιστεί. Η MYTILINEOS ευνοήθηκε σημαντικά και από την παρουσία της στην εγχώρια αγορά προμήθειας ηλεκτρικής ενέργειας, η οποία έχει ενισχυθεί σημαντικά με στοχευμένες εξαγορές, μεταξύ των οποίων οι προσθήκες της WATT+VOLT και της Volterra, με την Εταιρεία να αυξάνει σταθερά το μερίδιό της στην αγορά. Ταυτόχρονα, η MYTILINEOS ενισχύει την παρουσίας της στην προμήθεια φυσικού αερίου στην ευρύτερη περιοχή των Βαλκανίων και της ΝΑ Ευρώπης. Τέλος, σημαντικό ρόλο στη δραστηριότητα παραγωγής ενέργειας από το 2024 και μετά, θα παίξει και η συνεισφορά της νέας μονάδας H-CLASS 826MW, η οποία επιτυγχάνοντας υψηλή απόδοση, είναι πλέον ο πιο αποδοτικός χρήστης φυσικού αερίου για τη χώρα.

Ο Κλάδος Ενέργειας κατέγραψε κύκλο εργασιών €4.425 εκατ. που αντιστοιχεί σε 81% του συνολικού κύκλου εργασιών, σημειώνοντας μείωση κατά 18% σε σχέση με το 2022. Τα Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA), με οδηγό την M Renewables, διαμορφώθηκαν στα €766 εκατ. αυξημένα κατά 38% έναντι €555 εκατ. το 2022.

M



Κλάδος Μεταλλουργίας

Παρά τη σημαντική πτώση τόσο των premia (~60%) όσο και των τιμών αλουμινίου (~16%), σε σχέση με τα περυσινά επίπεδα, ο Κλάδος Μεταλλουργίας προσέγγισε τα ιστορικά υψηλά επίπεδα κερδοφορίας του 2022. Η επίδοση αυτή οφείλεται κυρίως στην έγκαιρη ανάληψη δράσεων από τη Διοίκηση της Εταιρείας αναφορικά τόσο με την κατοχύρωση ευνοϊκών τιμών LME, ισοτιμίας €/Ψ όσο και για τον έλεγχο του κόστους. Τα παραπάνω, σε συνδυασμό με τις, κομβικής σημασίας, συνέργειες που προσφέρει η συνύπαρξη των Κλάδων Ενέργειας και Μετάλλων, διατηρούν την MYTILINEOS μεταξύ των ανταγωνιστικότερων παραγωγών αλουμινίου και αλουμίνιας παγκοσμίως. Η θέση της Εταιρείας αναμένεται να ενισχυθεί περαιτέρω και να παγιωθεί στο πρώτο τεταρτημόριο της παγκόσμιας καμπύλης κόστους, τόσο λόγω της μετάβασης σε λιγότερο ρυπογόνες πηγές ενέργειας, όσο και από την πρόσφατη εξαγορά της IMERYS ΒΩΞΙΤΕΣ, η οποία ενισχύει το καθιερωμένο μοντέλο παραγωγής της MYTILINEOS.

Ο κύκλος εργασιών του κλάδου Μεταλλουργίας ανήλθε σε €942 εκατ., αυξημένος κατά 15% σε σχέση με το 2022. Τα κέρδη προ τόκων, φόρων και αποσβέσεων ανήλθαν σε €248 εκατ., μειωμένα κατά 8% από τα €269 εκατ. του 2022.

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 και τους εργαζομένους της, καθώς και για την ελληνική οικονομία.

Η παρούσα Πολιτική παρουσιάζει τον τρόπο αμοιβής των μελών του ΔΣ – Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών διασφαλίζοντας διαφάνεια και σαφήνεια όσον αφορά στην ενημέρωση των ενδιαφερόμενων μερών (stakeholders).

Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών – μισθός και αμοιβές ΔΣ – για τα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ, καθώς και των αμοιβών για τα Μη-Εκτελεστικά μέλη ΔΣ, καθορίζεται σύμφωνα με τον κανόνα της καταβολής της εύλογης και δίκαιης αμοιβής στο πλέον κατάλληλο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο των αρμοδιοτήτων, καθώς και τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται για την επίτευξη απόδοσης άνω των προσδοκιών, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η Εταιρεία δεν προβαίνει σε καταβολές πέραν του δέοντος και ότι σε κάθε περίπτωση εξυπηρετούνται τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητά της.

Η Πολιτική προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ ώστε να ευθυγραμμίσει έτι περαιτέρω τα συμφέροντα των Εκτελεστικών μελών ΔΣ με αυτά της Εταιρείας και διασφαλίζει ότι τα κριτήρια απόδοσης που θα εφαρμοστούν βασίζονται σε δείκτες μακροπρόθεσμης επιτυχίας και βιωσιμότητας της Εταιρείας.

Η Πολιτική δεν προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα Μη-Εκτελεστικά μέλη ΔΣ, ώστε να μην υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων, καθώς και για να έχουν τη δυνατότητα να ασκούν εποικοδομητική κριτική σε αποφάσεις της Διοίκησης που εμπεριέχουν ανάληψη κινδύνων.



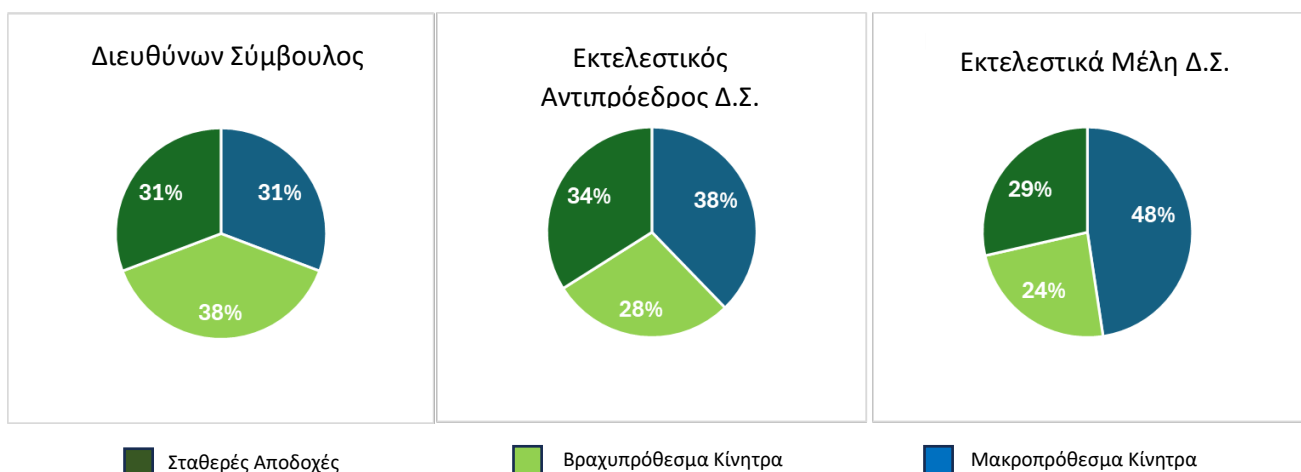
Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Κύριες Αρχές και Επιθυμητή Σύνθεση των Αποδοχών

Οι βασικές αρχές της παρούσας Πολιτικής Αμοιβών των Εκτελεστικών μελών ΔΣ είναι οι ακόλουθες:

- Παροχή ενός δίκαιου και κατάλληλου επιπέδου σταθερών αποδοχών, με στόχο να αποθαρρυνθεί η υπέρμετρη εστίαση σε μεταβλητές αποδοχές και η αναίτια ανάληψη κινδύνου, ενθαρρύνοντας το Εκτελεστικό μέλος ΔΣ να επικεντρωθεί στη συνεχή δημιουργία αξίας.
- Διαφοροποίηση επιπέδου αποδοχών – τόσο σταθερών, όσο και μεταβλητών - αναλόγως του μεγέθους του ρόλου και της συνεισφοράς του στα αποτελέσματα της Εταιρείας.
- Εξισορρόπηση των αμοιβών που προκύπτουν από προγράμματα βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων κινήτρων για να διασφαλιστεί η εστίαση αφενός μεν σε μακροπρόθεσμους στόχους, αφετέρου δε σε βραχυπρόθεσμους στόχους που διαχρονικά δημιουργούν αξία.
- Διασφάλιση της μακροπρόθεσμης απόδοσης και βιωσιμότητας της Εταιρείας σε βάθος χρόνου κι ευθυγράμμιση με τα συμφέροντα των μετόχων μέσω της επιβράβευσης των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ, με μετοχές.
- Ενθάρρυνση συμπεριφορών που συνάδουν με το σκοπό, τις αξίες και τη φιλοσοφία της Εταιρείας
- Προσδιορισμός αποδοχών βάσει της αρχής της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία (Equal pay for work of equal value) σε ευθυγράμμιση με τις διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/878

Τα παρακάτω διαγράμματα απεικονίζουν τη διάρθρωση των πάγιων και των μεταβλητών αμοιβών στην περίπτωση επίτευξης του αναμενόμενου επιπέδου απόδοσης, για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, τον Εκτελεστικό Αντιπρόεδρο του ΔΣ καθώς και για τα λοιπά Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ:





Εταιρείες Αναφοράς

Για τον καθορισμό του επιπέδου αμοιβών και για το σχεδιασμό των προγραμμάτων μεταβλητών αμοιβών, έχει προσδιοριστεί μια ομάδα εταιρειών αναφοράς.

Το 2023, η ομάδα εταιρειών αναφοράς αναθεωρήθηκε ώστε τα επίπεδα αμοιβών να είναι κατάλληλα, βάσει του μεγέθους της MYTILINEOS. Η επιλογή των εταιρειών έγινε με κριτήρια ταξινόμησης βάσει κωδικού GICS, παραμέτρους μεγέθους βάσει κύκλου εργασιών και χρηματιστηριακής αξίας, καθώς και μεγέθους Ομίλου. Η αναθεώρηση της ομάδας εταιρειών αναφοράς αντικατοπτρίζεται στην αναθεώρηση της πολιτικής Αποδοχών του 2023.

Οι εταιρείες που απαρτίζουν την ομάδα αναφοράς παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 2. Εταιρείες Αναφοράς

Acciona	Ισπανία	Fluor	ΗΠΑ
Alcoa	ΗΠΑ	Melrose Industries	Ηνωμένο Βασίλειο
CEZ	Τσεχία	Norsk Hydro	Νορβηγία
Constellium	Γαλλία	Smiths Group	Ηνωμένο Βασίλειο
Drax Group	Ηνωμένο Βασίλειο	Snam	Ιταλία
Edison	Ιταλία	Tecnicas Reunidas	Ισπανία
EDP Energias de Portugal	Πορτογαλία	Webuild	Ιταλία

Για τον καθορισμό των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ, η Επιτροπή έλαβε υπ' όψιν τον συνδυασμό των ακόλουθων παραγόντων: επίπεδο αποδοχών των εταιρειών αναφοράς, δεξιότητες καιρίας σημασίας που απαιτούνται για την υλοποίηση της στρατηγικής, καθώς και προϋπάρχουσες δεσμεύσεις από συμβατικές υποχρεώσεις. Επιπροσθέτως, εξετάστηκαν οι πρακτικές που συνήθως εφαρμόζουν οι εισηγμένες εταιρείες όταν καθορίζουν την πολιτική αποδοχών, με παραμέτρους την διάρθρωση και την σύνδεση με την απόδοση.

Για τις εταιρείες 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, στόχος, ύπαρξη ή μη ανώτατου ορίου επιπέδου αμοιβών), οι καταβολές κατ' άτομο και εν γένει ο μηχανισμός του προγράμματος. Η συγκριτική αξιολόγηση χρησιμοποιήθηκε ως σημείο αναφοράς από την Επιτροπή. Η Πολιτική Αποδοχών της MYTILINEOS περιέλαβε και άλλα στοιχεία, όπως προϋπάρχουσες δεσμεύσεις από συμβατικές υποχρεώσεις σχετικά με τις αμοιβές, τους στόχους της Εταιρείας και την παρούσα κατάστασή της.

Η ομάδα εταιρειών αναφοράς χρησίμευσε ως σημείο αναφοράς για τον καθορισμό των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών, ώστε αυτές να είναι ανταγωνιστικές. Κατά κανόνα, η συγκριτική ανάλυση με τις εταιρείες αναφοράς πραγματοποιείται τουλάχιστον κάθε δύο έτη και οι εταιρείες που απαρτίζουν το δείγμα επανεξετάζονται και το δείγμα αναθεωρείται, εφόσον αυτό απαιτείται.



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, σύμφωνα με τις αρχές που διέπουν την Πολιτική Αποδοχών. Κάθε χρόνο το ΔΣ επανεξετάζει το ύψος των αμοιβών για κάθε μέλος του ΔΣ και αποφασίζει κατά πόσον οι συνθήκες δικαιολογούν την αναπροσαρμογή του, ιδίως όσον αφορά στον Ετήσιο Βασικό Μισθό, στο εύρος του στόχου με όρους ανταγωνιστικότητας ατομικά, για τα μέλη του ΔΣ.

Μεταβλητές Αποδοχές | Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών

Μορφή Αμοιβής	Μετρητά και/ή Μετοχές
Καθορισμός αξίας, απόδοση για την επίτευξη των στόχων	Δ/νων Σύμβουλος: έως 125% των σταθερών αποδοχών Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Δ.Σ.: έως 75% των σταθερών αποδοχών Άλλα Εκτελεστικά Μέλη: έως 50% των σταθερών αποδοχών
Στόχοι	Δ/νων Σύμβουλος: Εταιρικοί, Προσωπικοί Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Δ.Σ. και Άλλα Εκτελεστικά Μέλη: Εταιρικοί, Λειτουργικοί, Προσωπικοί <i>ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Για την ενεργοποίηση του Βραχυπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων, η Εταιρεία πρέπει να επιτύχει τουλάχιστον το 90% σε δύο από τρεις συνολικά στόχους: (α) EBITDA εξαιρουμένης της επίδρασης τυχόν έκτακτων γεγονότων (β) Καθαρά Κέρδη (γ) Προσαρμοσμένες Χρηματικές Ροές από Λειτουργική Δραστηριότητα</i> Από το 2023 οι Στόχοι ESG του Ομίλου έχουν ενσωματωθεί στους Εταιρικούς Στόχους των Εκτελεστικών Μελών - βλ. Πίνακα 7
Μέγιστη Αμοιβή	Δ/νων Σύμβουλος: Έως 250% των σταθερών αποδοχών Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Δ.Σ. και Άλλα Εκτελεστικά Μέλη: έως 150% των σταθερών αποδοχών

Μεταβλητές Αποδοχές | Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων

Μορφή Αμοιβής	Μετοχές, ή μετρητά ίσης αξίας. Στην περίπτωση μετρητών ίσης αξίας, το Εκτελεστικό Μέλος υποχρεούται να αγοράσει μετοχές της Εταιρείας με αξία ισόποση του 30% της συνολικής χορηγηθείσας αξίας και να τις έχει στην κατοχή του επί δύο έτη.
Καθορισμός αξίας για χορηγηθείσες μετοχές, απόδοση για επίτευξη των στόχων	Δ/νων Σύμβουλος: 100% των σταθερών αποδοχών Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Δ.Σ. : 90% των σταθερών αποδοχών Άλλα Εκτελεστικά Μέλη: 60% των σταθερών αποδοχών
Κριτήρια για τη θεμελίωση δικαιώματος αποζημίωσης	α. Δείκτης Συνολικής Απόδοσης Μετοχής συμπεριλαμβανομένης της μερισματικής απόδοσης (TSR) σε σχέση με τον Δείκτη FTSE/ATHEX Μεγάλης Κεφαλαιοποίησης εξαιρουμένων των τραπεζών και β. Κέρδη ανά Μετοχή (EPS) \geq σε σχέση με τιμή στόχο Βαρύτητα κάθε κριτηρίου 50% Κατώφλι: $\geq 95\%$ για κάθε ένα από τα δύο κριτήρια γ. Προσωπική Επίδοση $\geq 85\%$ για διάστημα Ζετίας, αποτελεί προϋπόθεση για την θεμελίωση του δικαιώματος
Αμοιβή για απόδοση βάσει στόχου	100% της αμοιβής για επίτευξη βάσει στόχου
Μέγιστη Αμοιβή	Δ/νων Σύμβουλος: 290% των σταθερών αποδοχών Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Δ.Σ. και άλλα Εκτελεστικά Μέλη: 150% των σταθερών αποδοχών



Περίοδος Αξιολόγησης της Απόδοσης	Για την θεμελίωση απαιτείται επίτευξη συγκεκριμένων στόχων σε ορίζοντα 3ετίας
Χρονοδιάγραμμα για την θεμελίωση δικαιώματος αποζημίωσης	30% κατά το 4 ^ο έτος, 30% κατά το 5 ^ο έτος και 40% κατά το 6 ^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, του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών και του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων.

Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα

Η αναθεωρημένη, κατά το 2023, Πολιτική Αποδοχών προβλέπει μια μέγιστη συνεισφορά ποσοστού 15% των σταθερών αμοιβών για συνταξιοδοτικό πρόγραμμα. Η υλοποίηση του προγράμματος έχει ξεκινήσει με στόχο την εφαρμογή του το 2024 και αναδρομική ισχύ από τον Σεπτέμβριο του 2023, τηρώντας τα προβλεπόμενα στην Πολιτική Αποδοχών όσον αφορά την μέγιστη συνεισφορά του εργοδότη. Αυτό γίνεται για να διασφαλιστεί ότι το πρόγραμμα θα κάνει την βέλτιστη χρήση πρόσφατων αλλαγών στην Ελληνική Εργατική Νομοθεσία.

Αποδοχές των Μη-Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Βασικές Αρχές που διέπουν τις Αποδοχές

Τα Μη-Εκτελεστικά Μέλη αμείβονται με βασική αμοιβή συμμετοχής στο Διοικητικό Συμβούλιο, 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 καμία 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.

Δεν καταβάλλονται αμοιβές σε ανεξάρτητα Μη-Εκτελεστικά μέλη που αφορούν οποιονδήποτε άλλο λόγο, εκτός από τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή/και στις επιτροπές του.



Διάρθρωση των Ετήσιων Σταθερών Αμοιβών, σύμφωνα με την υφιστάμενη πολιτική

Στον πίνακα που ακολουθεί, παρουσιάζεται η διάρθρωση των ετήσιων σταθερών αμοιβών για τα Μη-Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών:

Πίνακας 3. Αποδοχές Μη-Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.

Αρμοδιότητα	Ετήσια Αμοιβή σε EUR
Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου	δεν έχει εφαρμογή
Μη-Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου	96.000
Ανεξάρτητο Μη-Εκτελεστικό Μέλος, Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος	56.000
Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	36.000
Πρόεδρος Επιτροπής	15.000
Μέλος Επιτροπής	10.000

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών παρατίθενται στον ακόλουθο σύνδεσμο:

https://www.mytilineos.com/media/4bsaos22/politiki_apodoxwn_2023_gr.pdf

5. Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών ΔΣ το έτος 2023

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

Πίνακας 4. Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το 2023

ποσά σε EUR

Όνοματεπώνυμο και ρόλος	Έτος	Σταθερές Αποδοχές	Άλλες παροχές ¹	Ετήσιες Μεταβλητές Αμοιβές	Μακροπρόθεσμες Μεταβλητές Αμοιβές ²	Εφ' Άπαξ Πρόγραμμα Δωρεάν Μετοχών ³	Συνολικές Αποδοχές	Σταθερές Αποδοχές	Μεταβλητές Αποδοχές
Ευάγγελος Μυτιληναίος, Πρόεδρος και Δ/νων Σύμβουλος	2023	1.300.000	165.642	1.527.500	-	-	2.993.142	49%	51%
	2022	1.500.000	169.776	3.450.000	-	-	5.119.776 ⁴	33%	67%
	2021	1.500.000	110.642	3.375.000	-	-	4.985.642	32%	68%
	2020	1.500.000	90.172	3.375.000	-	-	4.965.172	32%	68%

¹ Περιλαμβάνονται κυρίως δαπάνες αυτοκινήτου, κινητού τηλεφώνου, πιστωτικές κάρτες για προσωπική χρήση και ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα.

² Το μακροπρόθεσμο πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών βάσει απόδοσης δρομολογήθηκε το 2021 και η θεμελίωση των δικαιωμάτων θα πραγματοποιηθεί το 2024, το 2025 και το 2026 για το έτος του 2021, τα έτη 2025, 2026 και 2027 για το έτος του 2022 και τα έτη 2026, 2027 και 2028 για το έτος του 2023. Υπάρχει σχετική αναφορά στην ενότητα «Κριτήρια απόδοσης και αποτελέσματα έτους 2023| Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων». Η οριστική διάθεση των μετοχών προϋποθέτει εκπλήρωση συγκεκριμένων κριτηρίων σε περίοδο Ζετίας.

³ Μη επαναλαμβανόμενες αποδοχές, που εγκρίθηκαν κατά την ετήσια Γενική Συνέλευση των μετόχων του 2021 με αντικείμενο τη δωρεάν διάθεση μετοχών της Εταιρείας αναβαλλόμενων σε τρία συνεχόμενα έτη σε Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (εξαιρουμένου του Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου) ή/και σε μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή/και σε ανώτερα στελέχη της Εταιρείας. Ο αριθμός των μετοχών ανά δικαιούχο για τα έτη 2023, 2022 και 2021 παρουσιάζεται στον Πίνακα 12 της παρούσας έκθεσης.

⁴ Το 2022, ο Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος έλαβε μια έκτακτη εφάπαξ αποζημίωση ύψους EUR 140.905.934 (EUR 98.665.153 μετά από φόρους) για υπηρεσίες που προσέφερε επί σειρά ετών. Περισσότερες πληροφορίες δίνονται στο Κεφάλαιο 2. "Διαβούλευση με τους Μετόχους". Η εφάπαξ αυτή αμοιβή δεν περιλαμβάνεται στο ποσό του πίνακα.



Ευάγγελος Χρυσάφης, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Β' - Εκτελεστικό Μέλος για Ρυθμιστικά Θέματα και Θέματα Εταιρικής Στρατηγικής στον Τομέα της Ενέργειας	2023	600.000	68.450	392.400	-	1.199.880	2.260.730	30%	70%
	2022	279.235	72.359	215.011	-	655.380	1.221.985	29%	71%
	2021	279.235	56.213	134.033	-	500.280	969.761	35%	65%
	2020	279.235	55.664	134.033	-	-	468,932	71%	29%
Χρήστος Γαβαλάς ⁵ Chief Treasury & IR Officer	2023	260.000	10.349	116.480	-	909.000	1.295.829	21%	79%
	2022	220.536	10.789	159.500	-	496.500	887.325	26%	74%
	2021	220.536	10.631	60.000	-	379.000	670.167	34%	66%
	2020	220.536	10.541	200.000	-	-	431.077	54%	46%
Δημήτριος Παπαδόπουλος, Executive Director, Corporate Governance & Sustainable Development	2023	187.980	7.072	80.831	-	363.600	639.483	31%	69%
	2022	187.980	1.495	131.586	-	198.600	519.661	36%	64%
	2021	187.980	8.137	97.750	-	151.600	445.467	44%	56%
	2020	187.980	8.033	90.230	-	-	286.243	68%	32%

Σταθερές Αποδοχές 2023

Η Επιτροπή συνεχίζει να στοχεύει στην καταβολή αμοιβών που εντάσσονται τουλάχιστον στο ανώτατο τεταρτημόριο της αγοράς στελεχών - δηλ. στο ανώτατο 25% των εταιρειών αναφοράς. Το 2023, έγιναν τροποποιήσεις στις σταθερές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου, του Εκτελεστικού Αντιπροέδρου και του Εκτελεστικού Διευθυντή Treasury και Σχέσεων με τους Επενδυτές, για τον τελευταίο ώστε να συνάδουν με τις αυξημένες του αρμοδιότητες. Οι τροποποιήσεις αυτές φαίνονται στον Πίνακα 4.

Κριτήρια απόδοσης και αποτελέσματα έτους 2023 | Πρόγραμμα Βραχυπρόθεσμων Κινήτρων

Μετά από εισήγηση της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο καθορίζει τα πλέον κατάλληλα κριτήρια απόδοσης για 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. Από το 2023, οι στόχοι ESG έχουν ενσωματωθεί στους εταιρικούς στόχους των Εκτελεστικών μελών του ΔΣ.

⁵ Ο κ. Γαβαλάς εξελέγη μέλος στο ΔΣ της ΜΥΤΙΛΙΝΕΟΣ την 1/6/2023. Οι αμοιβές του για τα έτη 2022, 2021 και 2020 παρατίθενται για λόγους συγκρισιμότητας και μόνον.



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.

Πίνακας 5: Κύριοι Δείκτες Απόδοσης | Στόχοι & Επίτευξη

α. Διευθύνων Σύμβουλος - Στόχοι & Επίτευξη

Κύριοι Δείκτες Απόδοσης που συνοπολογίζονται στις Αποδοχές	2023 Επίτευξη	2023 Στόχος	2022 Επίτευξη	Επίτευξη (%) 2023 σε σχέση με τον στόχο
Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων EBITDA Ομίλου (€ εκ)	1.014	1.015	823	99,9%
Περιθώριο Κέρδους προ Φόρων EBITDA Margin (%)	18,5%	12,3%	13,1%	150,4%
Απόδοση κερδών ανά Μετοχή EPS Yield (%)	12,3%	13,0%	16,80%	94,6%
Κέρδη ανά Μετοχή EPS (€)	4,51	4,78	3,41	94,4%
Δείκτης Χρηματοοικονομικής Μόχλευσης (Leverage Ratio)	1,9	1,5	0,87	78,9%
Στόχοι ESG Ομίλου – βλ. υποπίνακα δ. ESG KPIs πιο κάτω	-	-	μη εφαρμόσιμο	100%

β. Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος και Εκτελεστικά Μέλη - Στόχοι & Επίτευξη

Κύριοι Δείκτες Απόδοσης που συνοπολογίζονται στις Αποδοχές	2023 Επίτευξη	2023 Στόχος	2022 Επίτευξη	Επίτευξη (%) 2023 σε σχέση με τον στόχο
Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων EBITDA Ομίλου (€ εκ)	1.014	1.015	823	99,9%
Προσαρμοσμένες Λειτουργικές Χρηματοροές (€ εκ) ⁶	592	836	963	70,8%
Στόχοι ESG Ομίλου – βλ. υποπίνακα δ. ESG KPIs πιο κάτω	-	-	μη εφαρμόσιμο	100%

γ. Πρόγραμμα Βραχυπρόθεσμων Κινήτρων - Ενεργοποίηση του προγράμματος βάσει επίτευξης ≥ 90% για δύο από τα τρία κριτήρια

Κύριοι Δείκτες Απόδοσης που συνοπολογίζονται στις Αποδοχές	2023 Επίτευξη	2023 Στόχος	2022 Επίτευξη	Επίτευξη (%) 2023 σε σχέση με τον στόχο
Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων EBITDA Ομίλου (€ εκ)	1.014	1.015	823	99,9%
Καθαρά Κέρδη (€ εκ)	623	661	466	94,3%
Προσαρμοσμένες Λειτουργικές Χρηματοροές (€ εκ) ⁶	592	836	963	70,8%

⁶ Προσαρμοσμένες σε σχέση με τις Λειτουργικές Χρηματοροές ως προς τόκους, φόρους και ανακατανομές κονδυλίων (περιλαμβανομένων έκτακτων γεγονότων).



δ. ESG KPIs 2023 – Στόχοι & Επίτευξη

Περιγραφή	2023 Επίτευξη	2023 Στόχος	Επίτευξη (%) 2023 σε σχέση με τον στόχο
Εκπομπές CO2 / EUR εκατ. εσόδων < της αντίστοιχης επίδοσης της περασμένης χρονιάς [μετρικοί τόνοι]	780,3	621,9	80%
Απώλεια χρόνου λόγω ατυχημάτων (Lost Time Injury rate, LTIR) ανά 200.000 ώρες εργασίας (άμεσα εργαζόμενοι)	0,27	< 0,3	111%
Ποσό συνολικής οικονομικής επιβάρυνσης από δικαστικές διαδικασίες σε σχέση με δωροδοκίες, διαφθορά και πρακτικές περιορισμού του ανταγωνισμού	0	0	100%

Τα Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA) του Ομίλου αυξήθηκαν κατά 23% έναντι του 2022, επιτυγχάνοντας τον στόχο που είχε τεθεί για το έτος. Το Περιθώριο Κερδών προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA Margin) αυξήθηκε στο 18,5%, σημαντικά υψηλότερο από τον στόχο του 12,3% ενώ η απόδοση των Κερδών ανά Μετοχή (EPS yield) και τα κέρδη ανά μετοχή ήταν πολύ κοντά στο στόχο του 2023. Ο Αυξημένος δείκτης χρηματοοικονομικής μόχλευσης (1,9 vs 1,5) ήρθε σαν συνέπεια πιο αδύναμων χρηματοοικονομικών ροών, σαν αποτέλεσμα αποκλίσεων σε ανάγκες κεφαλαίου κίνησης που προήλθαν από αγορές φυσικού αερίου, δικαιώματα CO2 και οικονομικές απαιτήσεις έργων (projects). Παράλληλα, σημειώνεται η αξιοσημείωτη αύξηση κατά 80,8% της τιμής της μετοχής της MYTILINEOS μεταξύ 31.12.2022 και 31.12.2023 έναντι της αύξησης 39,1% του Γενικού Δείκτη Τιμών Μετοχών του ΧΑ την ίδια περίοδο.

Αξιολόγηση του Προέδρου ΔΣ και Διευθύνοντος Συμβούλου για το 2023

Μια ξεχωριστή πρωτοβουλία, που δρομολογήθηκε το 2021, είναι η ετήσια αξιολόγηση του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου, από τον Ανώτερο Ανεξάρτητο Σύμβουλο και η οποία θεωρήθηκε από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων. Η αξιολόγηση κάλυψε διάφορους τομείς ευθύνης του Διευθύνοντος Συμβούλου συμπεριλαμβανομένων των ακόλουθων: Στρατηγική Ανάπτυξη, Οργανωτική Αποτελεσματικότητα, Πρόοδο όσον αφορά στο πλαίσιο ESG, Αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου και πορεία της μετοχής της Εταιρείας. Η αξιολόγηση συζητήθηκε με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο τόσο κατ' ιδίαν όσο και στο Διοικητικό Συμβούλιο και αποτέλεσε σημαντικό στοιχείο κατά την επισκόπηση του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών για το 2023. Στο πλαίσιο αυτό, εξετάστηκε μια σειρά κύριων θεμάτων που διασφαλίζουν μια ισχυρή βάση για βιώσιμη και κερδοφόρα ανάπτυξη στο μέλλον. Κύρια σημεία:

Πίνακας 6 . Αξιολόγηση Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου | Κύρια Σημεία

Στρατηγική Ανάπτυξη

- Κατά το 2023 η MYTILINEOS συνέχισε την προώθηση των στρατηγικών της στόχων μέσω μιας σειράς εξαγορών όπως πχ. Watt & Volt, Unison, EfAEnergy and Volterra, που ενίσχυσαν το ενεργειακό κλάδο επισπεύδοντας παράλληλα τη διείσδυση στην αγορά της Βορείου Αμερικής στον τομέα των Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας.
- Παράλληλα, στο κλάδο Μεταλλουργίας η εξαγορά της ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΙ ΒΩΞΙΤΕΣ (πρώην IMERYS BAUXITES) καθιερώνει την MYTILINEOS ως κορυφαίο παραγωγό βωξίτη στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ενισχύοντας περαιτέρω το κάθετο πρότυπο παραγωγής.



Οργανωτική Αποτελεσματικότητα

- Ένας μεγάλος αριθμός οργανωτικών πρωτοβουλιών δρομολογήθηκε εντός του 2023, υποστηρίζοντας τις στρατηγικές επιδιώξεις της Εταιρείας. Συγκεκριμένα ένα νέο σύστημα διαχείρισης της απόδοσης σχεδιάστηκε και εφαρμόζεται σταδιακά για να υποστηρίξει την αξιολόγηση, ανάπτυξη και διακράτηση της διοικητικής ομάδας, υποστηρίζοντας τον σχεδιασμό του προγραμματισμού διαδοχής.
- Επιπλέον, διεξήχθη μια έρευνα δέσμευσης του προσωπικού (employee engagement survey), σε συνεργασία με τον φορέα “Great Places to Work” και δρομολογήθηκαν πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση ευκαιριών και τη δημιουργία ενός εργασιακού χώρου που προσφέρει στους εργαζομένους ευκαιρίες ανάπτυξης.
- Το νέο οργανωτικό πρότυπο, ενισχύθηκε με την πρόσληψη Chief of Staff – διευρύνοντας τον «πάγκο» εκτελεστικών στελεχών.

Πρόοδος όσον αφορά στο πλαίσιο ESG

- Η στρατηγική του τομέα ESG εξειδικεύθηκε και συμφωνήθηκαν ξεκάθαροι στόχοι στην οργάνωση – μείωση εκπομπών CO2 κατά 30% μέχρι το 2030 και μηδέν ενεργειακό αποτύπωμα μέχρι το 2050. Τέθηκαν ατομικοί στόχοι με βάση τις μακροπρόθεσμες επιδιώξεις.
- Οι στόχοι υγείας και ασφάλειας στην εργασία επιτεύχθηκαν πλήρως.
- Η συνέπεια στις υψηλές **ESG επιδόσεις** αποτελεί βασικό πυλώνα της στρατηγικής της MYTILINEOS. Κατά το έτος 2023, η Εταιρεία εντάχθηκε, για πρώτη φορά, στην ομάδα των ηγέτιδων εταιρειών του δείκτη MSCI ESG Ratings, πετυχαίνοντας εξαιρετική επίδοση AA/AAA. Επιπλέον, είναι η μόνη εταιρεία, με έδρα στην Ελλάδα, που επιλέχθηκε να συμμετέχει στον δείκτη Dow Jones Sustainability Index Emerging Markets για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά, ενώ βραβεύτηκε για πρώτη φορά, με την ανώτερη διάκριση Platinum award (Top 1%) από την Ecnovadis για τις πρακτικές της στη Βιώσιμη Ανάπτυξη.
- Τέλος, η ηγετική θέση της MYTILINEOS στη Βιώσιμη Ανάπτυξη επιβεβαιώνεται από την παρουσία της στο κορυφαίο 10% των εταιρειών του κλάδου της, και σε άλλους διεθνώς αναγνωρισμένους ESG Raters, όπως: Sustainalytics, ISS Quality Score, S&P Global, Refinitiv, FTSE, EcoVadis, ESG Book, Bloomberg και Ideal Ratings.

Αποτελεσματικότητα Διοικητικού Συμβουλίου

- Σε συνέχεια της αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας του ΔΣ, η Εταιρεία προχώρησε στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των Επιτροπών του με την υποστήριξη εξωτερικών συμβούλων. Τα ευρήματα θα ενσωματωθούν σε ένα πρόγραμμα ενεργειών για την περαιτέρω βελτίωση της αποτελεσματικότητας των Επιτροπών και του ΔΣ.
- Ως αποτέλεσμα, η συμμόρφωση με τον Βρετανικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ανήλθε σε ποσοστό άνω του 80%
- Στο άμεσο μέλλον το ΔΣ θα επικεντρωθεί στην περαιτέρω ενίσχυση της λειτουργίας του με στόχο την ενίσχυση του εποπτικού και στρατηγικού του ρόλου.

Πορεία Μετοχής

- Η απόδοση της μετοχής κυμάνθηκε σε 84,9 % για το 2023, βάσει αύξησης τιμής της μετοχής κατά 80,8% και μερισματικής απόδοσης 4,1%. Την ίδια περίοδο, ο γενικός δείκτης του Χρηματιστηρίου Αξιών Αθηνών σημείωσε αύξηση κατά 39,1% και ο δείκτης FTSE 25 εξαιρουμένων τραπεζών κατά 22,6%.

Το 2023 αποδείχθηκε μια εξαιρετική χρονιά κάτω από την καθοδήγηση του κ Μυτιληναίου – παρά τις μη ευνοϊκές συγκυρίες – με επιδόσεις ρεκόρ όσον αφορά την κερδοφορία και την πορεία της μετοχής. Περαιτέρω, η υλοποίηση των στρατηγικών πρωτοβουλιών, διασφαλίζει ότι η παρούσα τάση θα διατηρηθεί και κατά το 2024 και στη συνέχεια, ενισχύοντας την ανταγωνιστική θέση της Εταιρείας.

Κριτήρια και Αποτελέσματα Βραχυπρόθεσμου Προγράμματος Κινήτρων 2023

Στους δύο πίνακες που ακολουθούν, παρουσιάζονται τα κριτήρια απόδοσης (Πίνακας 7) και τα αποτελέσματα του προγράμματος μεταβλητών αποδοχών για το 2023 (Πίνακας 8), σύμφωνα με το Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών όπως περιγράφεται στην Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου.

M



Πίνακας 7: Κριτήρια Προγράμματος Βραχυπρόθεσμων Κινήτρων 2023

Ευάγγελος Μυτιληναίος, Πρόεδρος και CEO	
Εταιρικοί στόχοι <ul style="list-style-type: none">• EBITDA Ομίλου• Περιθώριο EBITDA (margin)• EPS Yield• EPS▪ Leverage ratio▪ ESG KPIs Ομίλου	80%
Προσωπικοί Στόχοι <ul style="list-style-type: none">▪ Ανάπτυξη Στρατηγικής Ομίλου▪ Ενίσχυση Οργανισμού▪ Υποστήριξη της Στρατηγικής ESG Ομίλου▪ Ενίσχυση της επικοινωνίας με τους μετόχους▪ Βελτίωση της Εταιρικής Διακυβέρνησης	20%
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">▪ EBITDA Ομίλου▪ Προσαρμοσμένες Λειτουργικές Χρηματοροές▪ ESG KPIs Ομίλου	40%
Λειτουργικοί στόχοι <ul style="list-style-type: none">▪ Αλουμίνιον της Ελλάδος/προμήθεια ενέργειας▪ Σχεδιασμός στρατηγικής εξαγοράς για την IMERYS BAUXITE▪ Υπογραφή συμφωνίας 'tolling' με τον ESM (Bitola)▪ Επιχειρηματικό σχέδιο για την εγκατάσταση του Βόλου.▪ Επιχειρηματική ανάπτυξη για τη METKA ATE	40%
Προσωπικοί Στόχοι	20%
Χρήστος Γαβαλάς, Chief Treasury & IR Officer	
Εταιρικοί στόχοι <ul style="list-style-type: none">▪ EBITDA Ομίλου▪ Προσαρμοσμένες Λειτουργικές Χρηματοροές▪ ESG KPIs Ομίλου	40%
Λειτουργικοί στόχοι <ul style="list-style-type: none">▪ Κόστος της μέσης ετήσιας χρηματοδότησης χαμηλότερο από τον ανταγωνισμό.▪ Νέο λειτουργικό μοντέλο τμήματος πιστωτικού κινδύνου.▪ Συνολική ρευστότητα > 50 % του καθαρού χρέους.▪ Απόδοση τιμής μετοχής έναντι του ανταγωνισμού.▪ Δείκτες ανθρώπινου δυναμικού	40%
Προσωπικοί Στόχοι	20%
Δημήτριος Παπαδόπουλος, Executive Director, Corporate Governance & Sustainable Development	
Εταιρικοί στόχοι <ul style="list-style-type: none">▪ EBITDA Ομίλου▪ Προσαρμοσμένες Λειτουργικές Χρηματοροές▪ ESG KPIs Ομίλου	40%
Λειτουργικοί στόχοι <ul style="list-style-type: none">▪ % συμμόρφωσης με τον Βρετανικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης▪ Δείκτης συμβάντων χαμένου χρόνου (LTIR)▪ MYTILINEOS ESG Συνδυαστική Βαθμολογία▪ Αξιολόγηση των επιτροπών Δ.Σ.▪ Δείκτες ανθρώπινου δυναμικού	40%
Προσωπικοί Στόχοι	20%



Πίνακας 8. Αποτελέσματα του Προγράμματος Βραχυπρόθεσμων Κινήτρων 2023

Κριτήρια Απόδοσης	Βαρύτητα	Κατώτατο Όριο		Ανώτατο Όριο		Αμοιβή		Αποτελέσματα	
		Επίτευξη	Συντελεστής	Επίτευξη	Συντελεστής	Κάτω Όριο	Μέγιστη	Επίδοση	Αμοιβή
Ευάγγελος Μυτιληναίος, Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος									
Εταιρικά	80%	< 85%	0	>120%	2,0	62.5%	250%	85%	94 % του στόχου, 117,5% των ετήσιων σταθερών αποδοχών
Ατομικά	20%	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε			130%	
Ευάγγελος Χρυσάφης, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Β' – Εκτελεστικό Μέλος ΔΣ για Ρυθμιστικά Θέματα και Θέματα Εταιρικής Στρατηγικής στον Τομέα της Ενέργειας									
Εταιρικά	40%	< 85%	0	>120%	2,0	37.5%	150%	60%	87,2 % του στόχου, 65,4% των ετήσιων σταθερών αποδοχών
Λειτουργικά (Functional)	40%	< 85%	0	>100%	1,2			108%	
Ατομικά	20%	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε			100%	
Χρήστος Γαβαλάς, Chief Treasury & IR Officer									
Εταιρικά	40%	< 85%	0	>120%	2,0	37.5%	150%	60%	89,6 % του στόχου, 44,8% των ετήσιων σταθερών αποδοχών
Λειτουργικά (Functional)	40%	< 85%	0	>100%	1,2			114%	
Ατομικά	20%	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε			100%	
Δημήτριος Παπαδόπουλος, Executive Director, Corporate Governance & Sustainable Development									
Εταιρικά	40%	< 85%	0	>120%	2,0	37.5%	150%	60%	86 % του στόχου, 43% των ετήσιων σταθερών αποδοχών
Λειτουργικά (Functional)	40%	< 85%	0	>100%	1,2			115%	
Ατομικά	20%	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε			80%	

Δ/Ε: δεν εφαρμόζεται

Σημ. (α) Τα όρια και οι πολλαπλασιαστές εφαρμόζονται ανά κριτήριο και όχι ανά ομάδα κριτηρίων

(β) Η καταβληθείσα αμοιβή στο πλαίσιο του Προγράμματος Βραχυπρόθεσμων Κινήτρων υπολογίζεται βάσει των επαναλαμβανόμενων σταθερών αποδοχών που παρουσιάζονται στον πίνακα 4.

Κριτήρια απόδοσης και αποτελέσματα έτους 2023 | Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων

Με απόφαση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης της 15ης Ιουνίου 2021, η Εταιρεία ξεκίνησε ένα μακροπρόθεσμο πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών σε κυλιόμενη βάση, το οποίο αποτελείται από πέντε (5) διακριτές φάσεις, διάρκειας έξι (6) ετών η καθεμία.

Κάθε χρόνο γίνεται μία υπό όρους απονομή μετοχών στα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ, στο πλαίσιο του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος διάθεσης μετοχών. Πριν από τη διάθεση μετοχών, η Επιτροπή επανεξετάζει τους στόχους απόδοσης για κάθε κριτήριο, ώστε να διασφαλίζεται ότι παραμένουν επαρκώς φιλόδοξοι στο συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον.



Οι καταβολές στο πλαίσιο του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων δύναται να ανακτηθούν, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, περιλαμβανομένων ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικά εσφαλμένων υπολογισμών που αποτέλεσαν την βάση για τον υπολογισμό των καταβολών αυτών, ή τέλεσης άλλων εταιρικών παραπτωμάτων.

Η κατοχύρωση των μετοχών εξαρτάται από δύο κριτήρια απόδοσης, τα οποία αξιολογούνται σε ορίζοντα τριών ετών, και έχουν επιλεγεί σύμφωνα με τη στρατηγική της Εταιρείας:

Πίνακας 9. Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής κινήτρων – Κριτήρια Απόδοσης

Κριτήρια Απόδοσης	2023	2022 και 2021	Βαρύτητα
Δείκτης Συνολικής Απόδοσης Μετοχής (TSR) σε σχέση με τον Δείκτη FTSE/ATHEX Μεγάλης Κεφαλαιοποίησης, εξαιρώντας τις Τράπεζες	Υψηλότερος του Δείκτη	Υψηλότερος του Δείκτη	50%
Κέρδη ανά Μετοχή (EPS) ως απόλυτο μέγεθος	≥ 2,90	≥ 1,28	50%

Απαραίτητος βαθμός επίτευξης για την ενεργοποίηση του προγράμματος ≥ 95%, σε περίοδο τριετίας

Παρότι τα κριτήρια απόδοσης και οι συγκεκριμένοι στόχοι είχαν τεθεί στις αρχές του 2021, οι αναλυτικοί όροι του Προγράμματος και οι δικαιούχοι δεν είχαν καθοριστεί έως τις 31/12/2021. Ως εκ τούτου, δεν υπήρξε σχετική αναφορά το 2021. Οι υπό προϋποθέσεις καταβολές βάσει του προγράμματος για το 2023 και το 2022, καθώς και η αρχική κατανομή και ο τελικός καταλογισμός για το πρόγραμμα του 2021 συνοψίζονται στον Πίνακα 10, πιο κάτω:

Πίνακας 10. Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Κινήτρων (ΜΠΚ) | Απονομή, Καταλογισμός (υπό την προϋπόθεση επίτευξης στόχων) & Χρονική Καταβολή των Μετοχών σε Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.

Πρόγραμμα	Περίοδος Αξιολόγησης	Αξία Παροχής (πρόβλεψη) EUR	Αριθμός Μετοχών (χορήγηση υπό προϋποθέσεις)	Αριθμός Μετοχών που κατακυρώθηκε	Χρονική Καταβολή των Μετοχών στους Δικαιούχους		
Ευάγγελος Μυτιληναίος Πρόεδρος και CEO							
ΜΠΚ 2023	01.01.2023-31.12.2025	1.300.000	64.420	-	30% ως 30.04.2026	30% ως 30.04.2027	40% ως 30.04.2028
ΜΠΚ 2022	01.01.2022-31.12.2024	2.250.000	110.837	-	30% ως 30.04.2025	30% ως 30.04.2026	40% ως 30.04.2027
ΜΠΚ 2021	01.01.2021-31.12.2023	2.250.000	148.711	148,711	30% ως 30.04.2024	30% ως 30.04.2025	40% ως 30.04.2026
Ευάγγελος Χρυσάφης Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Β' - Εκτελεστικό Μέλος για Ρυθμιστικά Θέματα και Θέματα Εταιρικής Στρατηγικής στον Τομέα της Ενέργειας							
ΜΠΚ 2023	01.01.2023-31.12.2025	540.000	26.759	-	30% ως 30.04.2026	30% ως 30.04.2027	40% ως 30.04.2028
ΜΠΚ 2022	01.01.2022-31.12.2024	209.426	10.317	-	30% ως 30.04.2025	30% ως 30.04.2026	40% ως 30.04.2027



ΜΠΚ 2021	01.01.2021-31.12.2023	209.426	13.842	20,765	30% ως 30.04.2024	30% ως 30.04.2025	40% ως 30.04.2026
Χρήστος Γαβαλάς Chief Treasury & IR Officer							
ΜΠΚ 2023	01.01.2023-31.12.2025	156.000	7.730	-	30% ως 30.04.2026	30% ως 30.04.2027	40% ως 30.04.2028
ΜΠΚ 2022	01.01.2022-31.12.2024	131.991	6.502	-	30% ως 30.04.2025	30% ως 30.04.2026	40% ως 30.04.2027
ΜΠΚ 2021	01.01.2021-31.12.2023	131.991	8.724	13,086	30% ως 30.04.2024	30% ως 30.04.2025	40% ως 30.04.2026
Δημήτριος Παπαδόπουλος Executive Director, Corporate Governance & Sustainable Development							
ΜΠΚ 2023	01.01.2023-31.12.2025	112.788	5.589	-	30% ως 30.04.2026	30% ως 30.04.2027	40% ως 30.04.2028
ΜΠΚ 2022	01.01.2022-31.12.2024	112.788	5.556	-	30% ως 30.04.2025	30% ως 30.04.2026	40% ως 30.04.2027
ΜΠΚ 2021	01.01.2021-31.12.2023	112.788	7.455	11.184	30% ως 30.04.2024	30% ως 30.04.2025	40% ως 30.04.2026

Σημ. (α) Η μετατροπή σε αριθμό μετοχών για το πρόγραμμα του 2023 έχει γίνει βάσει τιμής μετοχής EUR 20,18, για το πρόγραμμα του 2022 βάσει τιμής μετοχής EUR 20,3 και για το πρόγραμμα του 2021 βάσει τιμής μετοχής EUR 15,13. Λεπτομέρειες της αποτίμησης του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων παρέχονται στη σημείωση 3.18.2 της Ετήσιας Έκθεσης για το 2023.

(β) Από το 2023, η πρόβλεψη για όλα τα Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. γίνεται στο επίπεδο της επίδοσης σύμφωνα με τους στόχους

Για το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Κινήτρων του 2021 (ορίζοντας αξιολόγησης 1/1/2021 με 31/12/2023), τα κριτήρια απονομής εκπληρώθηκαν με βαθμό επίτευξης άνω του 150%. Έτσι η τελική απονομή έγινε με βάση το πλαφόν του 150%. Οι μετοχές αυτές θα χορηγηθούν σταδιακά στους δικαιούχους το 2024 (30%), το 2025 (30%) και το 2026 (40%).

Στόχοι & Επίτευξη | Εφ' Άπαξ Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών

Η από 15.06.2021 Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας ενέκρινε ένα τριετές εφάπαξ πρόγραμμα, επιπλέον του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων, που αφορά στη δωρεάν διάθεση έως επτακοσίων χιλιάδων (700.000) ιδίων μετοχών (κοινών ονομαστικών μετά ψήφου) της Εταιρείας, οι οποίες θα δοθούν σε Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (εξαιρουμένου του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου) ή/και σε μέλη της εκτελεστικής επιτροπής της Εταιρείας που είναι ανώτατα ή/και ανώτερα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας.

Ο σκοπός της Διάθεσης είναι (α) η Εταιρεία να επιβραβεύσει τα στελέχη για τις προσπάθειές τους και τη συνεισφορά τους στην αξιοσημείωτη απόδοση της Εταιρείας κατά τα τελευταία οικονομικά έτη, ιδίως από την ολοκλήρωση του εταιρικού μετασχηματισμού του 2017 και μετά, όπου η Εταιρεία πέτυχε μεταξύ άλλων σημαντική αύξηση των κερδών ανά μετοχή, σταθερή διανομή υψηλών μερισμάτων, σημαντική βελτίωση της απόδοσης του επενδεδυμένου κεφαλαίου διατηρώντας παράλληλα χαμηλά το επίπεδο του δανεισμού, ενώ ιδιαίτερα το 2020 κατέγραψε ιστορικά υψηλή



λειτουργική κερδοφορία παρά τις επιπτώσεις της πανδημίας και (β) να συνδεθούν σε βάθος χρόνου οι αποδοχές των δικαιούχων με τις επιδόσεις της Εταιρείας.

Το Πρόγραμμα προβλέπει σταθερό αριθμό μετοχών για κάθε δικαιούχο για όλη την περίοδο. Η διάθεση πραγματοποιείται σταδιακά, βάσει της επίτευξης συγκεκριμένων στόχων απόδοσης κάθε χρόνο.

Η διάθεση των μετοχών πραγματοποιείται τμηματικά στα έτη 2021, 2022 και 2023. Η διάθεση για το έτος 2021 (πρώτη χρονιά του προγράμματος) προσδιορίστηκε με βάση την γενική απόδοση της Εταιρείας κατά τις τελευταίες οικονομικές χρήσεις, όπως περιγράφηκε παραπάνω. Η διάθεση για τα έτη 2022 και 2023 βασίζεται σε κριτήρια σχετιζόμενα με την επίτευξη εταιρικών στόχων στο τέλος του έτους. Τα κριτήρια απόδοσης για τις χρήσεις του 2023 και του 2022 έχουν ως εξής:

Πίνακας 11. Εφ' Άπαξ Πρόγραμμα Απόδοσης | Κριτήρια Εταιρικής Απόδοσης 2022 και 2023

Κριτήρια Εταιρικής Απόδοσης - 2023	Στόχος	Βαρύτητα	2023	2022	Δ %	Επίτευξη
EBITDA μεταβολή σε σχέση με το 2022	≥ 15%	50%	1.014	822	23 %	ναι
Μεταβολή Καθαρών Κερδών μετά από δικαιώματα μειοψηφίας σε σχέση με το 2022	≥ 30%	50%	623	466	34 %	ναι

Κριτήρια Εταιρικής Απόδοσης - 2022	Στόχος	Βαρύτητα	2022	2021	Δ %	Επίτευξη
EBITDA μεταβολή σε σχέση με το 2021	≥ 15%	50%	822	359	129 %	ναι
Μεταβολή Καθαρών Κερδών μετά από δικαιώματα μειοψηφίας σε σχέση με το 2021	≥ 30%	50%	466	162	188 %	ναι

Η συνολική κατανομή μετοχών ανά δικαιούχο με βάση το εφ' άπαξ Πρόγραμμα Επιβράβευσης για τα έτη 2023, 2022 και 2021 έχουν ως εξής:

Πίνακας 12. Εφ' Άπαξ Πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης Μετοχών | Κατανομή Μετοχών σε Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ.

Πρόγραμμα	Περίοδος Αξιολόγησης	Ημερομηνία Απονομής	Αριθμός Μετοχών
Ευάγγελος Χρυσάφης Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Β' - Εκτελεστικό Μέλος για Ρυθμιστικά Θέματα και Θέματα Εταιρικής Στρατηγικής στον Τομέα της Ενέργειας			
Εφάπαξ Πρόγραμμα – Απονομή 2023	01.01.2023-31.12.2023	27.12.2023	33.000
Εφάπαξ Πρόγραμμα – Απονομή 2022	01.01.2022-31.12.2022	22.12.2022	33.000
Εφάπαξ Πρόγραμμα – Απονομή 2021	01.01.2021-31.12.2021	23.12.2021	33.000



Χρήστος Γαβαλάς ⁷, Chief Treasury & IR Officer			
Εφάπαξ Πρόγραμμα – Απονομή 2023	01.01.2023-31.12.2023	27.12.2023	25.000
Εφάπαξ Πρόγραμμα – Απονομή 2022	01.01.2022-31.12.2022	22.12.2022	25.000
Εφάπαξ Πρόγραμμα – Απονομή 2021	01.01.2021-31.12.2021	23.12.2021	25.000
Δημήτριος Παπαδόπουλος, Executive Director, Corporate Governance & Sustainable Development			
Εφάπαξ Πρόγραμμα – Απονομή 2023	01.01.2023-31.12.2023	27.12.2023	10.000
Εφάπαξ Πρόγραμμα – Απονομή 2022	01.01.2022-31.12.2022	22.12.2022	10.000
Εφάπαξ Πρόγραμμα – Απονομή 2021	01.01.2021-31.12.2021	23.12.2021	10.000

Σημ. Η διάθεση ιδίων κοινών ονομαστικών μετοχών πραγματοποιήθηκε για το έτος 2023 λαμβάνοντας υπόψη την τιμή κλεισίματος € 36,36 της προηγούμενης εργάσιμης ημέρας από τη διανομή, για το έτος 2022 λαμβάνοντας υπόψη την τιμή κλεισίματος € 19,86 της προηγούμενης εργάσιμης ημέρας από τη διανομή και για το έτος 2021 λαμβάνοντας υπόψη την τιμή κλεισίματος € 15,05 της προηγούμενης εργάσιμης ημέρας από τη διανομή.

Άλλες παροχές

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

6. Αποδοχές Μη-Εκτελεστικών Μελών το έτος 2023

Ο ακόλουθος πίνακας παρουσιάζει τις αμοιβές που έλαβε το 2023 κάθε Μη Εκτελεστικό Μέλος:

Πίνακας 13. Αμοιβές Μη-Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. για το 2023

Όνοματεπώνυμο	Αρμοδιότητα	Ετήσια αμοιβή σε ΕΥΡΩ
Σπυρίδων Κασδάς	Μη-Εκτελεστικό Μέλος, Αντιπρόεδρος Α', Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	106.000
Ιωάννης Πετρίδης	Ανεξάρτητο Μη-Εκτελεστικό Μέλος, Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος, Πρόεδρος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων	71.000
Αλέξιος Πιλάβιος	Ανεξάρτητο Μη-Εκτελεστικό Μέλος, Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	51.000
Παναγιώτα Αντωνάκου	Ανεξάρτητο Μη-Εκτελεστικό Μέλος, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	46.000
Κωνσταντίνα Μαυράκη	Ανεξάρτητο Μη-Εκτελεστικό Μέλος, Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, Μέλος Επιτροπής Ελέγχου	56.000
Εμμανουήλ Κακαράς	Ανεξάρτητο Μη-Εκτελεστικό Μέλος, Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	56.000
Ναταλία Νικολαΐδη	Ανεξάρτητο Μη-Εκτελεστικό Μέλος, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	46.000
Αντώνιος Μπαρτζώκας	Ανεξάρτητο Μη-Εκτελεστικό Μέλος, Μέλος Επιτροπής Ελέγχου	46.000

⁷ Ο κ. Γαβαλάς είναι μέλος του ΔΣ της ΜΥΤΙΛΙΝΕΟΣ από 1.6.2023. Οι μετοχές που έλαβε τα έτη 2022 και 2021 παρατίθενται για λόγους συγκρισιμότητας και μόνον.



7. Πώς εξελίχθηκαν οι αμοιβές και η απόδοση από το 2019

Ο ακόλουθος πίνακας παρουσιάζει πληροφορίες σχετικά με τις αποδοχές των Μελών, τους κύριους δείκτες μέτρησης της απόδοσης και τις μέσες αποδοχές σε ισοδύναμη βάση με εργαζομένους πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας, πλην των Μελών, κατά τα τελευταία τέσσερα 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.

Πίνακας 14: Συγκριτικός πίνακας Αποδοχών και εταιρικής απόδοσης για τα τελευταία τρία οικονομικά έτη αναφοράς

Ετήσια Μεταβολή, ποσά σε EUR	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020	2020 vs 2019
Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών				
Ευάγγελος Μυτιληναίος, Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος	-2.126.634	+134.134	+20.470	-304.954
Ευάγγελος Χρυσάφης, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Β' - Εκτελεστικό Μέλος ΔΣ για Ρυθμιστικά Θέματα και Θέματα Εταιρικής Στρατηγικής στον Τομέα της Ενέργειας	+1.038.745	+252.224	+500.829 ⁸	-17.269
Χρήστος Γαβαλάς ⁹ Chief Treasury & IR Officer	+408.504	+217.158	+239.090	+297.169
Δημήτριος Παπαδόπουλος, Executive Director, Corporate Governance & Sustainable Development	+119.822	+74.194	+159.224 ⁸	-17.479
Αποδοχές Μη-Εκτελεστικών Μελών				
Σπυρίδων Κασδάς, Αντιπρόεδρος Α'	-10.000 ¹⁰	+20.000 ¹⁰	αμετάβλητες	αμετάβλητες
Ιωάννης Πετρίδης, Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος, Πρόεδρος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων	αμετάβλητες	αμετάβλητες	+ 15.000	+ 15.000 EUR
Αλέξιος Πιλάβιος, Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	αμετάβλητες	αμετάβλητες	+5.000	αμετάβλητες
Παναγιώτα Αντωνάκου, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	αμετάβλητες	αμετάβλητες	+5.000	αμετάβλητες
Κωνσταντίνα Μαυράκη, Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	αμετάβλητες	αμετάβλητες	+10.000	αμετάβλητες
Εμμανουήλ Κακαράς, Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	αμετάβλητες	αμετάβλητες	+ 15.000	αμετάβλητες
Ναταλία Νικολαΐδη, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης - από 02/2021	αμετάβλητες	+4.000	+ 42.000	-

⁸ Αυτή η μεταβολή οφείλεται κυρίως στην μη επαναλαμβανόμενη έκτακτη αμοιβή που καταβλήθηκε το 2021 στα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ (εξαιρουμένου του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου)

⁹ Ο κ. Γαβαλάς είναι Εκτελεστικό Μέλος του ΔΣ από την 1/6/2023. Οι μεταβολές της αμοιβής του τα προηγούμενα έτη παρουσιάζονται για λόγους συγκρισιμότητας και μόνο.

¹⁰ Η διαφορά είναι ταμειακή και προέρχεται από την καταβολή της αμοιβής για την συμμετοχή του κ. Κασδά στην Επιτροπή Αειφόρου Ανάπτυξης για τα δύο έτη (2022 και 2021) εντός του 2022. Λογιστικά η αμοιβή του κ. Κασδά παρέμεινε αμετάβλητη για τα έτη 2023, 2022 και 2021.



Ετήσια Μεταβολή, ποσά σε EUR	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020	2020 vs 2019
Αντώνιος Μπαρτζώκας, Μέλος Επιτροπής Ελέγχου – από 06/2021	αμετάβλητες	+19.000	+ 27.000	-
Εταιρική Απόδοση - Μεταβολές	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020	2020 vs 2019
Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων EBITDA (€εκ)	+191	+ 464	+44	+2
Περιθώριο Κέρδους προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων EBITDA Margin(%)	+5,4 πμ	- 0,5	-3,1 πμ	+2,7 πμ
Απόδοση κερδών ανά μετοχή EPS Yield (%)	-4,5 πμ	8,9 πμ	+0,3 πμ	-2,4 πμ
Κέρδη ανά μετοχή EPS (€)	+1,10	+ 2,22	+0,28	-0,10
Δείκτης Χρηματοοικονομικής Μόχλευσης (Leverage Ratio)	+ 1,0	- 1,37	+0,53	+0,37
Μεταβολή μέσων αποδοχών εργαζομένων				
Μέσες Αποδοχές εργαζομένων (EUR)	29.706	34.880	31.127	32.264
Μεταβολή στις μέσες αποδοχές των εργαζομένων	-15%	+12%	-4%	+7%
Λόγος Αποδοχών CEO προς αποδοχές μέσου εργαζόμενου	2023	2022	2021	2020
Αποδοχές CEO (EUR)	2.993.142	5.119.776	4.985.642	4.965.172
Διάμεσος (Median) Αποδοχών Εργαζομένων (EUR)	21.841	19.787	19.787	20.222
Λόγος Αποδοχών CEO προς διάμεσο αποδοχών εργαζομένων	137,0	258,7	252,0	245,5

πμ: ποσοστιαίες μονάδες

Σημ. Η διάμεσος αμοιβή εργαζομένων έχει υπολογιστεί χωρίς τυχόν άλλες παροχές ή bonuses

Η μεταβολή στις μέσες αποδοχές των εργαζομένων αντανακλά την ποσοστιαία μεταβολή του μέσου ετήσιου βασικού μισθού, των υπερωριών, των ετήσιων αμοιβών βάσει απόδοσης (bonus) και τυχόν έκτακτων αμοιβών (ad-hoc bonus) για τους εργαζόμενους της MYTILINEOS, εξαιρουμένου του Διοικητικού Συμβουλίου.

Κατά το 2023, η μέση αμοιβή των εργαζομένων ανέρχεται σε €29.706 μειωμένη κατά 15% από το 2022. Το γεγονός αντανακλά την αύξηση του εργατικού δυναμικού μέσω της πρόσληψης χαμηλόμισθων κυρίως υπαλλήλων. Για το 2022, η μέση αμοιβή των εργαζομένων ήταν € 34.880 ευρώ κατά μέσο όρο ανά εργαζόμενο, έναντι €31.127 ευρώ το 2021.

Ο λόγος των αποδοχών του CEO προς την αμοιβή του διάμεσου εργαζομένου (median), μειώθηκε σε 137 το 2023 από 245,5 το 2020.

8. Προοπτικές

Το 2023 αποδείχθηκε μια εξαιρετικά επιτυχημένη χρονιά για την MYTILINEOS. Τα Εκτελεστικά Μέλη, η Ανώτατη Διοίκηση και όλοι οι εργαζόμενοι συνέβαλαν στην επιτυχία αυτή, διασφαλίζοντας ότι η επιχειρηματική δραστηριότητα παραμένει ισχυρή και ότι εμείς και οι πελάτες μας παραμένουμε ασφαλείς.

Η Επιτροπή δεσμεύεται να διασφαλίσει ότι οι αποδοχές θα συνεχίσουν να υποστηρίζουν τις προσπάθειες του ανθρώπινου δυναμικού της Εταιρείας και τους στρατηγικούς στόχους της, ευθυγραμμίζοντας παράλληλα τις αμοιβές με ισχυρές επιδόσεις.



Κατά την διάρκεια της χρονιάς, η Επιτροπή σκοπεύει να:

- (α) εξετάσει τα επίπεδα αμοιβών των Εκτελεστικών Μελών, ως μέρος της ετήσιας διαδικασίας αναθεώρησής τους
- (β) επανεξετάσει τους στόχους και τους δείκτες απόδοσης (KPIs) που καθορίζονται κατά την ετήσια διαδικασία στοχοθεσίας, διασφαλίζοντας ότι παραμένουν επίκαιροι και αλλά και εφικτοί στο πλαίσιο της μεταβαλλόμενης επιχειρηματικής στρατηγικής
- (γ) διασφαλίσει τη συμμόρφωση με τους ισχύοντες νόμους και κανόνες, παραμένοντας στην ακμή των βέλτιστων πρακτικών όσον αφορά τις αμοιβές των εκτελεστικών μελών

Μέσω των δράσεων αυτών, η Επιτροπή επιδιώκει να διατηρήσει ένα υψηλό επίπεδο διακυβέρνησης, διασφαλίζοντας ένα περιβάλλον ανάπτυξης αξίας, ευθυγραμμίζοντας πάντα την τις αμοιβές των εκτελεστικών μελών με τα συμφέροντα των μετόχων και των ενδιαφερόμενων μερών (stakeholders).

—