



Έκθεση Αποδοχών 2021

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 2021, 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

Κατά το οικονομικό έτος 2021, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (η «Επιτροπή») επικεντρώθηκε στην τροποποίηση της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Δ.Σ (η «Πολιτική»), στην εισαγωγή του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων και στην εισαγωγή Εφάπαξ Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών.

Αυτή είναι η τρίτη Έκθεση μετά την εισαγωγή της Πολιτικής, το 2019 και της τροποποίησης αυτής το 2021. 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 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 2021.

Η Επιτροπή διασφαλίζει ότι οι αποδοχές που λαμβάνουν τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. 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 δε, αποτελεί τμήμα του ετήσιου προγράμματος του Δ.Σ., με την έγκριση των στόχων κατά την έναρξη του οικονομικού έτους. Οι στρατηγικές προτεραιότητες της Εταιρείας επικεντρώνονται:

- στη δημιουργία σημαντικών λειτουργικών ταμειακών ροών μέσω του διαφοροποιημένου επιχειρηματικού μας μοντέλου. Κατά το οικονομικό έτος 2021 η Εταιρεία διατήρησε υψηλό επίπεδο χρηματοοικονομικής ρευστότητας καθώς και μόχλευση χαμηλότερη του επιπέδου της αγοράς
- στην οργανική ανάπτυξη για τη δημιουργία αξίας



- στη συνεχή βελτιστοποίηση του κόστους, το πλήρως καθετοποιημένο μοντέλο παραγωγής και τον αυστηρό έλεγχο κόστους διασφαλίζοντας την ισχυρή οικονομική απόδοση ακόμα και σε περιόδους ισχυρής αύξησης του κόστους των πρώτων υλών
- στο διαφοροποιημένο επιχειρηματικό μοντέλο και στις συνέργειες μεταξύ των Τομέων Επιχειρηματικής Δραστηριότητας
- στη διεύρυνση των εσόδων, μέσω της αύξησης του μεριδίου αγοράς στον Τομέα Ηλεκτρικής Ενέργειας και Φυσικού Αερίου
- στη συνεχή βελτίωση της εταιρικής της διακυβέρνησης,
- στην υποστήριξη της μετάβασης προς μία λειτουργία με 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,
- στην ισχυρή δέσμευση στους κανόνες που αφορούν το Περιβάλλον, την Κοινωνία και τη Διακυβέρνηση (ESG), καθώς και την Υγεία και Ασφάλεια, με στόχο την μείωση των εκπομπών κατά 30% έως το έτος 2030 και την επίτευξη μηδενικών εκπομπών έως το έτος 2050
- στην εφαρμογή / στήριξη πρωτοβουλιών μείζονος σημασίας που συμβάλλουν ουσιαστικά στην επίτευξη των 17 Στόχων Αειφόρου Ανάπτυξης τους οποίους θέσπισαν τα Ηνωμένα Έθνη, καθώς και των αντίστοιχων εθνικών προτεραιοτήτων.

2. Διαβούλευση με μετόχους

Σε ευθυγράμμιση με την πρακτική των προηγούμενων ετών από τότε που θεσπίσαμε την Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου το 2019, 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 Δ.Σ., γ) η Διευθύντρια Εταιρικής Διακυβέρνησης & Εταιρικός Γραμματέας, δ) ο Διευθυντής Αειφόρου Ανάπτυξης και ε) ο Επικεφαλής Επενδυτικών Σχέσεων.

Η Επιτροπή εξέτασε και συζήτησε όλες τις συστάσεις και τα σχόλια (feedback) που έλαβε κατά τη διάρκεια της διαβούλευσης. Το Δ.Σ. και η Επιτροπή ευχαριστούν όλους τους μετόχους και τους πληρεξούσιους συμβούλους για τα σχόλια και τις συστάσεις τους.

Η φετινή χρονιά ήταν ιδιαίτερα σημαντική καθώς προετοιμαζόμαστε για την αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών, η οποία θα ξεκινήσει εντός του 2022, ώστε να έχει ολοκληρωθεί το 2023.

3. Η απόδοσή μας κατά το οικονομικό έτος 2021

Το 2021 αποτέλεσε έτος ορόσημο στην ιστορία της MYTILINEOS. Πετύχαμε νέα ιστορικά υψηλά επίπεδα κερδοφορίας, ενώ ταυτόχρονα χτίσαμε τις βάσεις για τη δημιουργία αξίας για τους μετόχους μας τα επόμενα χρόνια μέσω της υλοποίησης του μεγαλύτερου επενδυτικού προγράμματος στην ιστορία μας, που ξεπέρασε τα €379 εκατομμύρια.



Ειδικότερα,

- Ο κύκλος εργασιών διαμορφώθηκε σε €2.664 εκατομμύρια, έναντι €1.899 εκατομμυρίων το 2020, σημειώνοντας αύξηση 40%. Όλοι οι Τομείς Επιχειρηματικής Δραστηριότητας συνέβαλαν στην επίτευξη της σημαντικής αυτής αύξησης. Οι Τομείς Ηλεκτρικής Ενέργειας & Φυσικού Αερίου και Έργων Βιώσιμης Ανάπτυξης (SES) είχαν τη μεγαλύτερη συμβολή στην ανάπτυξη αυτή.
- Τα κέρδη προ φόρων, τόκων και αποσβέσεων (EBITDA) ανήλθαν σε €359 εκατομμύρια, σε σύγκριση με €315 εκατομμύρια το 2020, επωφελούμενα της υψηλής απόδοσης του Τομέα Έργων Βιώσιμης Ανάπτυξης (SES) και του Τομέα Μεταλλουργίας.
- Τα κέρδη ανά μετοχή (EPS) παρουσίασαν αύξηση κατά 31% σε ετήσια βάση ενισχύοντας τη φιλοδοξία μας να δημιουργήσουμε μακροπρόθεσμη αξία για τους μετόχους μας.
- Ενίσχυση των ταμειακών διαθεσίμων σε €603 εκατομμύρια παρά τις παγκόσμιες προκλήσεις, με ρυθμό ανάπτυξης 22% σε ετήσια βάση.
- Σημαντικό επίπεδο ρευστότητας, το οποίο ανέρχεται σε €1,5 δισεκατομμύρια, σημειώνοντας αύξηση 12% σε ετήσια βάση και περιλαμβάνει μετρητά και πιστωτικές γραμμές που επαρκούν για τη χρηματοδότηση των αναπτυξιακών σχεδίων της Εταιρείας.

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

- Ο Τομέας Ηλεκτρικής Ενέργειας & Φυσικού Αερίου επανέλαβε το 2021 τις ισχυρές επιδόσεις του 2020, παρά την πίεση εξαιτίας των αυξημένων κοστολογίων του Φυσικού Αερίου και τη μειωμένη παραγωγή του σταθμού Korinthos Power λόγω της προγραμματισμένης μεγάλης συντήρησής του. Ο κύκλος εργασιών ανήλθε σε €1.261 εκατομμύρια το 2021, που αντιστοιχεί σε 47% του συνολικού κύκλου εργασιών, σημειώνοντας αύξηση 36%.
- Ο Τομέας Μεταλλουργίας σημείωσε κύκλο εργασιών €668 εκατομμυρίων που αντιστοιχεί στο 25% του συνολικού κύκλου εργασιών, έναντι των €537 εκατομμυρίων το 2020, ενώ τα κέρδη προ φόρων, τόκων και αποσβέσεων (EBITDA) ανήλθαν σε €159 εκατομμύρια σημειώνοντας αύξηση 6,8% σε σύγκριση με το 2020. Οι παραγωγικές μονάδες Αλουμίνας και Αλουμινίου του Τομέα Μεταλλουργίας κατέχουν ιδιαίτερα ανταγωνιστική θέση στην παγκόσμια καμπύλη κόστους, ενισχύοντας συνεχώς τις περιβαλλοντικές πιστοποιήσεις τους.
Το 2021 η ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ κατέγραψε τη μεγαλύτερη σωρευτική παραγωγή πρωτογενούς και ανακυκλωμένου αλουμινίου και αλουμίνας, ενώ αναμένεται περαιτέρω αύξηση παραγωγής τόσο για το ανακυκλωμένο αλουμίνιο όσο και για την αλουμίνα.
- Ο Τομέας Ανάπτυξης Ανανεώσιμων Πηγών & Αποθήκευσης Ενέργειας (RSD), έχοντας ένα χαρτοφυλάκιο ηλιακών φωτοβολταϊκών έργων συνολικής ισχύος περίπου 5GW, είναι σε θέση να επωφεληθεί από την επιτάχυνση της Παγκόσμιας Ενεργειακής Μετάβασης. Ο κύκλος εργασιών του Τομέα ανήλθε το 2021 σε €365 εκατομμύρια, που αντιστοιχεί σε 14% του συνολικού κύκλου εργασιών, σημειώνοντας σημαντική αύξηση της τάξης του 40% από το 2020.
- Τέλος, η απόδοση του Τομέα Έργων Βιώσιμης Ανάπτυξης (SES) ανέκαμψε μετά από ένα μεταβατικό έτος και αύξησε το συνολικό pipeline έργων σε ποσοστό άνω του 50%, οδηγώντας σε αύξηση του κύκλου εργασιών κατά 116% σε σχέση με το 2020, στα €371



εκατομμύρια, αντιπροσωπεύοντας το 14% του συνολικού κύκλου εργασιών, επιστρέφοντας σε υψηλά επίπεδα κερδοφορίας.

4. Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Ο σκοπός της Πολιτικής 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.

Κατά το 2021, η Επιτροπή εστίασε στην τροποποίηση της Πολιτικής Αποδοχών (η «Πολιτική») της 24ης Ιουνίου 2019. Η Πολιτική μας για το 2021 έλαβε 99,05% ψήφους υπέρ και διασφάλισε ότι τηρήσαμε ή και υπερβήκαμε σημαντικά πρότυπα διακυβέρνησης, σύμφωνα με τη δέσμευσή μας προς τους μετόχους μας. Αυτές οι αλλαγές αφορούσαν κυρίως στη δομή του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων.

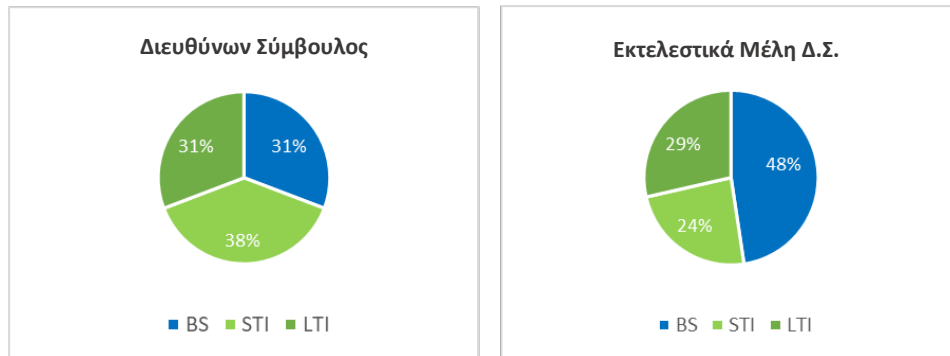
Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Κύριες Αρχές και Επιθυμητή Σύνθεση των Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών που αφορά στα Εκτελεστικά Μέλη συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική, τα 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 συνεπακόλουθα 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.
- 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 των 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 Δ.Σ.:



Εταιρείες Αναφοράς

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 αποτελείται από Ευρωπαϊκές εταιρείες, των οποίων τα μεγέθη είναι αντίστοιχα με τα μεγέθη της MYTILINEOS όσον αφορά στον κύκλο εργασιών και την κεφαλαιοποίηση, και έχουν παρεμφερές επιχειρηματικό αντικείμενο που εκτείνεται σε ένα φάσμα δραστηριοτήτων, όπως κατασκευές, ενέργεια, επεξεργασία αλουμινίου, τεχνικές εταιρείες και βιομηχανία. Η 2^η ομάδα 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 Δ.Σ., η Επιτροπή έλαβε υπ' όψιν τον συνδυασμό των ακόλουθων παραγόντων: επίπεδο αποδοχών των εταιρειών αναφοράς, δεξιότητες καίριας 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 γνώμονα τη σύνθεση και τη σύνδεση 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 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 κατάσταση της Εταιρείας.



Πίνακας 1: Ομάδα Εταιρειών Αναφοράς #1.
Λαμβάνοντας υπόψη τον Κύκλο Εργασιών,
την Κεφαλαιοποίηση και τον Κλάδο

AMAG Austria Metall	Indus Holding
Boskalis	Keller Group
CFE	Kier Group
CIR Compagnie Industriale Riunite	Maire Tecnimont
ERG	Morgan Sindall Group
Implenia	

Πίνακας 2: Ομάδα Εταιρειών Αναφοράς #2.
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 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.

Λαμβάνοντας υπόψη τη σημαντική ανάπτυξη και τον μετασχηματισμό της MYTILINEOS τα τελευταία 3 έτη, καθώς και την επικείμενη αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών το 2023, θα επανεξετάσουμε την ομάδα εταιρειών αναφοράς με την οποία συγκρίνεται η Εταιρεία προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα επίπεδα αποδοχών εξακολουθούν να είναι κατάλληλα και ανάλογα του μεγέθους της MYTILINEOS.

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 για κάθε μέλος του Δ.Σ. και αποφασίζει κατά πόσον οι συνθήκες δικαιολογούν την αναπροσαρμογή του.

Πίνακας 3: Μεταβλητές Αποδοχές / Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών

Μορφή Αμοιβής	Μετρητά και/ή Μετοχές
Καθορισμός αξίας (για απόδοση βάσει στόχου)	Δ/νων Σύμβουλος: έως 125% των σταθερών αποδοχών Άλλα Εκτελεστικά Μέλη: έως 50% των σταθερών αποδοχών
Στόχοι	Εταιρικοί, Λειτουργικοί, Προσωπικοί <i>ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Για την ενεργοποίηση του Βραχυπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων, η Εταιρεία πρέπει να επιτύχει τουλάχιστον το 85% του στόχου EBITDA, προσαρμοσμένου σε έκτακτα γεγονότα. Επιπροσθέτως, η αποζημίωση για το Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων εξαρτάται από την επίτευξη ενός προκαθορισμένου συνόλου στόχων που αφορούν το περιβάλλον, την υγεία και την ασφάλεια, καθώς και κριτηρίων εταιρικής</i>



	<i>κοινωνικής ευθύνης. Σε περίπτωση που τα ανωτέρω δεν πληρούνται, η αποζημίωση μειώνεται ανάλογα με το επίπεδο της επίτευξης.</i>
Μέγιστη Αμοιβή	Έως 200% της αμοιβής για επίτευξη βάσει στόχου

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 απόδοση βάσει στόχου) για χορηγηθείσες μετοχές	Δ/νων Σύμβουλος: 100% 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) ως απόλυτο μέγεθος Βαρύτητα κάθε κριτηρίου 50%
Αμοιβή για απόδοση βάσει στόχου	100% της αμοιβής για επίτευξη βάσει στόχου
Μέγιστη Αμοιβή	150% της αμοιβής για επίτευξη βάσει στόχου
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 Δ.Σ. 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

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 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 Δ.Σ. για πρόσθετες αρμοδιότητες και δραστηριότητες, που υπερβαίνουν το αντικείμενο των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί, όπως



ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, συμμετοχή σε πρόσθετες συνεδριάσεις Δ.Σ., 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 Δ.Σ. 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

Για τον προσδιορισμό των αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ., 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
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.gr/media/f2nh5ilf/politiki_apodoxwn_2021.pdf



5. Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. το έτος 2021

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

Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου από 1^{ης} Ιανουαρίου 2021

Όλες οι τιμές είναι σε €

Όνοματεπώνυμο και ρόλος	Έτος	Σταθερές Αποδοχές	Άλλες παροχές ¹	Ετήσιες Μεταβλητές Αμοιβές	Μακροπρόθεσμες Μεταβλητές Αμοιβές ²	Έκτακτες Αμοιβές ³	Συνταξιοδοτική Δαπάνη	Συνολικές Αποδοχές	Σταθερές Αποδοχές	Μεταβλητές Αποδοχές
Ευάγγελος Μυτιληναίος, Πρόεδρος και Δ/νων Σύμβουλος	2021	1.500.000	110.642	3.375.000	-	n/a	n/a	4.985.642	32%	68%
	2020	1.500.000	90.172	3.375.000	-	-	-	4.965.172	32%	68%
Ευάγγελος Χρυσάφης, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Β' - Εκτελεστικό Μέλος για Ρυθμιστικά Θέματα και Εταιρικής Στρατηγικής στον Τομέα της Ενέργειας	2021	279.235	56.213	134.033	-	496.650	n/a	966.131	35%	65%
	2020	279.235	55.664	134.033	-	-	-	468.932	71%	29%
Δημήτριος Παπαδόπουλος, Γενικός Διευθυντής Εταιρικής Διακυβέρνησης & Αειφόρου Ανάπτυξης	2021	187.980	8.137	97.750	-	150.500	n/a	444.367	44%	56%
	2020	187.980	8.033	90.230	-	-	-	286.243	68%	32%

¹ Κυρίως περιλαμβάνονται δαπάνες αυτοκινήτου, δαπάνες κινητού τηλεφώνου, πιστωτικές κάρτες για προσωπική χρήση και ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα.

² Το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων χορηγήθηκε το 2021 και η θεμελίωση του δικαιωμάτων θα πραγματοποιηθεί το 2024, το 2025 και το 2026. Δείτε τη σχετική ενότητα «Κριτήρια απόδοσης και αποτελέσματα έτους 2021 / Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων»

³ Μη επαναλαμβανόμενες αποδοχές (βλ. «Εφάπαξ Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών 2021»). Δωρεάν διάθεση 700.000 μετοχών της Εταιρείας συνολικά και για τα τρία χρόνια 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 σύμφωνα με την απόφαση της Τ.Γ.Σ. της 15ης Ιουνίου 2021. Τα στοιχεία που παρουσιάζονται στον πίνακα αφορούν στο ισόποσο των μετοχών σε Ευρώ προκειμένου να διευκολυνθεί ο υπολογισμός του συνόλου των αποδοχών των μελών Δ.Σ..



Σταθερές Αποδοχές 2021

Η Επιτροπή συνεχίζει να στοχεύει στην καταβολή αμοιβών που εντάσσονται τουλάχιστον στο ανώτατο τεταρτημόριο της αγοράς στελεχών - δηλ. στο ανώτατο 25% των εταιρειών αναφοράς.

Για το 2021, οι σταθερές αποδοχές παρέμειναν αμετάβλητες στα επίπεδα του 2020 για όλα τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ., καθώς δεν υπήρχαν ενδείξεις ότι χρειαζόταν επανεξέταση. Σε κάθε περίπτωση, το 2021, η Επιτροπή επικεντρώθηκε στις μεταβλητές αμοιβές.

Κριτήρια απόδοσης και αποτελέσματα έτους 2021 | Παροχή Βραχυπρόθεσμων Κινήτρων

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.

Πίνακας 7: Κύριοι Δείκτες Απόδοσης

Κύριοι Δείκτες Απόδοσης που συνοπολογίζονται στις Αποδοχές	2021 Απόδοση	2021 Στόχος	2020 Απόδοση
Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων EBITDA Ομίλου (€εκ)	359	355	315
Περιθώριο Κέρδους Πρό Φόρων EBITDA Margin (%)	13,50%	15,00%	16,60%
Απόδοση κερδών ανά Μετοχή EPS Yield (%)	8,30%	9,00%	8,00%
Κέρδη ανά Μετοχή EPS (€)	1,193	0,90	0,91
Δείκτης Χρηματοοικονομικής Μόχλευσης (Leverage Ratio)	2,24	2,50	1,71



Τα Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA) του Ομίλου αυξήθηκαν κατά 14% έναντι του 2020 και υπερέβησαν τον στόχο που είχε τεθεί για το 2021. Παρόλο που το Περιθώριο Κερδών προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA Margin) μειώθηκε κατά 3 ποσοστιαίες μονάδες, τα κέρδη ανά μετοχή (EPS) και ο Δείκτης Χρηματοοικονομικής Μόχλευσης (Leverage Ratio) υπερκαλύφθηκαν. Αν και η απόδοση κερδών ανά μετοχή για το 2021 (η οποία υπολογίστηκε βάσει των κερδών ανά μετοχή για το 2021, ήτοι €1,193, έναντι της σταθμισμένης μέσης τιμής της μετοχής του 2021 στα €14,45) είναι χαμηλότερη από τον στόχο που είχε τεθεί για το 2021, ωστόσο είναι υψηλότερη από την απόδοση κερδών ανά μετοχή του 2020. Αυτό οφείλεται στην αξιοσημείωτη αύξηση κατά 27,22% της τιμής της μετοχής της ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ μεταξύ 31.12.2020 και 31.12.2021 έναντι της αύξησης 10,43% του Γενικού Δείκτη Τιμών Μετοχών του ΧΑ την ίδια περίοδο.

Η επίτευξη των παραπάνω κριτηρίων, σε συνδυασμό με την επίτευξη των λειτουργικών κριτηρίων, είχε ως αποτέλεσμα την καταβολή μεταβλητών αμοιβών βάσει απόδοσης εντός στόχου ή έως το ανώτατο όριο, με διαφοροποίηση για κάθε Εκτελεστικό Μέλος⁴, με γνώμονα την απόδοσή του. Τέλος, δεν συνέτρεξε λόγος μείωσης του ποσού της μεταβλητής αμοιβής προς καταβολή, καθώς επιτεύχθηκαν οι δείκτες μέτρησης της απόδοσης που αφορούν στο Περιβάλλον, την Κοινωνία και τη Διακυβέρνηση (ESG). Αυτό οφείλεται στην αυξημένη παραγωγή ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές έναντι του 2020, στη συχνότητα ατυχημάτων με διακοπή εργασίας⁵ το οποίο ήταν κοντά στο πρότυπο της βιομηχανίας, καθώς και στο γεγονός ότι δεν υπήρξαν πρόστιμα και μη χρηματικές κυρώσεις⁶.

Αξιολόγηση του Προέδρου Δ.Σ. και Διευθύνοντος Συμβούλου για το 2021

Πέρυσι ξεκίνησε για πρώτη φορά η ετήσια αξιολόγηση του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου, υπό την ηγεσία του Ανώτερου Ανεξάρτητου Συμβούλου και αναθεωρήθηκε από την Επιτροπή. Η αξιολόγηση πραγματοποιήθηκε σε διαφορετικούς τομείς της αρμοδιότητας του Διευθύνοντος Συμβούλου, συμπεριλαμβανομένης της Ανάπτυξης Στρατηγικής, της Οργανωτικής αποτελεσματικότητας, της Αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου, της προόδου για Περιβάλλον, την Κοινωνία και τη Διακυβέρνηση (ESG) και της υλοποίησης των οικονομικών στόχων για το 2021. Η αξιολόγηση συζητήθηκε τόσο με τον Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο, όσο και σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου και αποτέλεσε σημαντικό στοιχείο κατά την επισκόπηση του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών για το 2021.

Σε αυτό το πλαίσιο, εξετάστηκαν οι κρίσιμοι τομείς που παρέχουν μια πολύ ισχυρή βάση για βιώσιμη και κερδοφόρο ανάπτυξη στο μέλλον. Τα βασικά σημεία είναι:

Στρατηγική

⁴ Ως Πίνακας 8.

⁵ Ο δείκτης συχνότητας ατυχημάτων με διακοπή εργασίας (LTIR) περιλαμβάνει ατυχήματα με απώλεια χρόνου εργασίας ≥ 3 ημερών, ανά 200.000 ώρες εργασίας.

⁶ 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.



Οι στρατηγικοί στόχοι είχαν στόχο την επίτευξη βιώσιμης και κερδοφόρου ανάπτυξης, τη διασφάλιση της ομαλής μετάβασης στην καθαρή ενέργεια και στην ανάδειξη της Εταιρείας σε κορυφαία βιομηχανία σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο βιομηχανικό περιβάλλον. Ολοκληρώθηκαν περισσότερα από πέντε έργα υποδομής σε Τομείς Επιχειρηματικής Δραστηριότητας που θα διασφαλίσουν τη μετάβαση της Εταιρείας στην καθαρή ενέργεια και σε καλύτερη αποδοτικότητα.

Οργάνωση

Υλοποιήθηκε για πρώτη φορά ένα ολοκληρωμένο έργο χαρτογράφησης των δεξιοτήτων της Εκτελεστικής Επιτροπής σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο και προσδιορίστηκαν ενέργειες για την ενίσχυση των διοικητικών ικανοτήτων. Παράλληλα, κατά το 2021 η Εταιρεία διαχειρίστηκε αποτελεσματικά τον αντίκτυπο της πανδημίας, θέτοντας σε προτεραιότητα την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων της και διασφαλίζοντας την αδιάλειπτη λειτουργία όλων των Τομέων Επιχειρηματικής Δραστηριότητας της και ελαχιστοποιώντας τις οικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας.

Περιβάλλον, Κοινωνία, Διακυβέρνηση (ESG)

Η Εταιρεία ανέπτυξε μια ολοκληρωμένη στρατηγική για την αειφόρο ανάπτυξη, για την οποία υπήρξε ευρεία ενημέρωση και περιλάμβανε προγράμματα και δείκτες απόδοσης (KPI) για την επίτευξη των στόχων μας και της δέσμευσής μας σχετικά με την προστασία του περιβάλλοντος. Ο Όμιλος κατάφερε να βελτιώσει σημαντικά τις συνολικές επιδόσεις του σχετικά με το σύνολο των θεμάτων που αφορούν στο Περιβάλλον, την Κοινωνία και την Διακυβέρνηση (ESG) με αποτέλεσμα την κατάταξή του μεταξύ των εταιρειών με τις καλύτερες επιδόσεις διεθνώς. Δημιουργήθηκε Επιτροπή Αειφόρου Ανάπτυξης σε επίπεδο Δ.Σ. με στόχο την επίβλεψη της προόδου.

Αποτελεσματικότητα του διοικητικού συμβουλίου

Η Εταιρεία ολοκλήρωσε, με την βοήθεια εξωτερικού συμβούλου, την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου για τον εντοπισμό ευκαιριών βελτίωσης. Επιπλέον, η συμμόρφωση με Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου βελτιώθηκε σημαντικά από το 2019, φθάνοντας στο 75% σύμφωνα με εξωτερική ανεξάρτητη αξιολόγηση.

Απόδοση Μετοχής

Η συνολική απόδοση προς τους μετόχους για το 2021 ήταν της τάξεως του 30%, οφειλόμενη στην αύξηση της τιμής της μετοχής κατά 27% και της μερισματικής απόδοσης κατά 3%. Εδώ να αναφερθεί ότι ο Γενικός Δείκτης Τιμών Μετοχών του ΧΑ σημείωσε άνοδο κατά 10% την ίδια περίοδο.

Συνολικά, και παρά τις σημαντικές μακροοικονομικές αντιξοότητες, ήταν μια εξαιρετική χρονιά υπό την ηγεσία του κ. Μυτιληναίου, με επίπεδα ρεκόρ εσόδων, κερδοφορίας και απόδοσης τιμής μετοχής.

Ο Πίνακας 8 παρουσιάζει τα αποτελέσματα των μεταβλητών αποδοχών του έτους 2021, σύμφωνα με το Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών όπως περιγράφεται στην Πολιτική:



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%	80%	63% των σταθερών αποδοχών	120%	250% των σταθερών αποδοχών	107%	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%	25% των σταθερών αποδοχών	>115%	100% των σταθερών αποδοχών	102%	48% των σταθερών αποδοχών
	Λειτουργικοί στόχοι <ul style="list-style-type: none"> • Ανέπτυξε και καλλιέργησε σχέσεις με κορυφαίους εταιρίες την αγορά ενέργειας και διερεύνησε νέες προοπτικές έργα. • 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. • Υλοποίησε συγκεκριμένα έργα και αναθέσεις που αφορούσαν σε ανάπτυξη εργασιών 	40%	80%		120%		89%	
	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%	80%		120%		96%	
	Λειτουργικοί στόχοι <ul style="list-style-type: none"> • Βελτίωση των ESG επιδόσεων της Εταιρείας (βάσει αξιολογήσεων διεθνών ανεξάρτητων οργανισμών) • Συμμόρφωση για τρίτη συνεχή χρονιά με τον Βρετανικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης σε ποσοστό άνω του >70% (έναντι 60% το 2019) • Συμμόρφωση με τη νέα εθνική νομοθεσία περί Εταιρικής Διακυβέρνησης • Ανάπτυξη εργαλείου αναγνώρισης βασικών κατηγοριών και υπολογισμού των έμμεσων εκπομπών άνθρακα (Scope 3) της Εταιρείας. • Συμμετοχή για πρώτη φορά στη διεθνή πρωτοβουλία για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη CDP Climate Change initiative. 	40%	80%	25% των σταθερών αποδοχών	120%	100% των σταθερών αποδοχών	104%	52% των σταθερών αποδοχών
	Προσωπικοί στόχοι	20%	Δεν υπάρχει κατώτατο όριο		Δεν υπάρχει ανώτατο όριο		100%	



Κριτήρια απόδοσης και αποτελέσματα έτους 2021 | Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων

Σύμφωνα με την 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, η καθεμία διάρκειας έξι (6) ετών.

Κάθε Εκτελεστικό Μέλος μπορεί να αποκτήσει υπό όρους μετοχές ετησίως, στο πλαίσιο προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών. Πριν από τη διάθεση μετοχών, η Επιτροπή επανεξετάζει τους στόχους απόδοσης για κάθε κριτήριο απόδοσης, ώστε να διασφαλίζεται ότι παραμένουν κατάλληλα στο συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον.

Οι καταβολές στο πλαίσιο του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων δύναται να ανακτηθούν για περίοδο τουλάχιστον 3 ετών από την καταβολή τους, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, περιλαμβανομένων ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικά εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των καταβολών αυτών, ή τέλεσης παραπτώματος.

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: Κριτήρια Απόδοσης Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής κινήτρων

Κριτήριο Απόδοσης	Στόχος	Βαρύτητα
Δείκτης Συνολικής Απόδοσης Μετοχής (TSR) σε σχέση με τον Δείκτη FTSE/ATHEX Μεγάλης Κεφαλαιοποίησης, εξαιρώντας τις Τράπεζες	Υψηλότερος του Δείκτη	50%
Κέρδη ανά Μετοχή (EPS) ως απόλυτο μέγεθος	1,28	50%

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, το Πρόγραμμα δεν ενεργοποιήθηκε εντός του 2021. Ωστόσο, η περίοδος αξιολόγησης της απόδοσης παραμένει όπως προβλέπεται από την απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της 15ης Ιουνίου 2021 – δηλαδή 2021-2023. Το Πρόγραμμα θα ενεργοποιηθεί έως τον Ιούνιο του 2022, δημιουργώντας το απαραίτητο αποθεματικό για την πρώτη φάση μαζί με το αποθεματικό για τη δεύτερη φάση με περίοδο αξιολόγησης της απόδοσης 2022-2024.

Έκτακτες Αμοιβές 2021 | Εφάπαξ 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 αφενός 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, αφετέρου να συνδεθούν μελλοντικά 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 and 2023. Ενώ η διάθεση για το έτος 2021 προσδιορίσθηκε με βάση την γενική απόδοση της Εταιρείας κατά τις τελευταίες οικονομικές χρήσεις, η διάθεση για τα έτη 2022 και 2023 θα προσδιορισθεί με κριτήρια σχετιζόμενα με την επίτευξη εταιρικών και ατομικών στόχων κατά την αντίστοιχη χρήση.

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 2021

Ο ακόλουθος πίνακας παρουσιάζει τις αμοιβές που έλαβε το 2021 κάθε Μη Εκτελεστικό Μέλος:

Όνοματεπώνυμο	Αρμοδιότητα	Ετήσια αμοιβή σε ΕΥΡΩ
Σπυρίδων Κασδάς	Μη Εκτελεστικό Μέλος, Αντιπρόεδρος Α΄	96.000
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



Όνοματεπώνυμο	Αρμοδιότητα	Ετήσια αμοιβή σε ΕΥΡΩ
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 (από 02/02/2021)	42.000
Αντώνιος Μπαρτζώκας	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, Μέλος Επιτροπής Ελέγχου (από 15/06/2021)	27.000
Χρήστος Ζερεφός	Μη Εκτελεστικό Μέλος (έως 14/06/2021)	15.000

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 τρία 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, μετασηματιζόμενη 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 11: Συγκριτικός πίνακας Αποδοχών και εταιρικής απόδοσης για τα τελευταία τρία οικονομικά έτη αναφοράς

Ετήσια Μεταβολή	2021 vs 2020	2020 vs 2019
Αποδοχές Εκτελεστικού Μέλους		
Ευάγγελος Μυτιληναίος, Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος	+20.470 EUR	-304.954 EUR
Ευάγγελος Χρυσάφης, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Β' - Εκτελεστικό Μέλος για Ρυθμιστικά Θέματα και Θέματα Εταιρικής Στρατηγικής στον Τομέα της Ενέργειας	+ 497.199 EUR ⁷	-17.269 EUR
Δημήτριος Παπαδόπουλος, Γενικός Διευθυντής Εταιρικής Διακυβέρνησης & Αειφόρου Ανάπτυξης	+ 158.124 EUR ⁸	-17.479 EUR

⁷ Αυτή η μεταβολή οφείλεται στην μη επαναλαμβανόμενη έκτακτη αμοιβή που καταβλήθηκε το 2021 στα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. (εξαφαιρούμενου του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου) ή/και σε μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή/και σε ανώτερα στελέχη της Εταιρείας – όπως αναγράφεται στη σημείωση 3

⁸ Αυτή η μεταβολή οφείλεται στην μη επαναλαμβανόμενη έκτακτη αμοιβή που καταβλήθηκε το 2021 στα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. (εξαφαιρούμενου του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου) ή/και σε μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή/και σε ανώτερα στελέχη της Εταιρείας – όπως αναγράφεται στη σημείωση 3



Ετήσια Μεταβολή	2021 vs 2020	2020 vs 2019
Αποδοχές Μη Εκτελεστικού Μέλους		
Σπυρίδων Κασδάς, Αντιπρόεδρος Α'	Καμία αλλαγή ⁹	Καμία αλλαγή
Ιωάννης Πετρίδης, Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος, Πρόεδρος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων	+ 15.000 EUR	+ 15.000 EUR
Αλέξιος Πιλάβιος, Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	+5.000 EUR	Καμία αλλαγή
Παναγιώτα Αντωνάκου, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	+5.000 EUR	Καμία αλλαγή
Κωνσταντίνα Μαυράκη, Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, Μέλος Επιτροπής Ελέγχου	+10.000 EUR	Καμία αλλαγή
Εμμανουήλ Κακαράς, Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	+ 15.000 EUR	Καμία αλλαγή
Ναταλία Νικολαΐδη, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης (από 02/2021)	+ 42.000 EUR	-
Αντώνιος Μπαρτζώκας, Μέλος Επιτροπής Ελέγχου (από 06/2021)	+ 27.000 EUR	-
Χρήστος Ζερεφός - έως (06/2021)	No change	- 5.000 EUR
Εταιρική Απόδοση		
Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων EBITDA (€ εκ)	+44	+2
Περιθώριο Κέρδους προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων EBITDA Margin (%)	-3,1	+2,7
Απόδοση κερδών ανά μετοχή EPS Yield (%)	+0,3	-2,4
Κέρδη ανά μετοχή EPS (€)	+0,28	-0,10
Δείκτης Χρηματοοικονομικής Μόχλευσης (Leverage Ratio)	+0,53	+0,37
Μεταβολή μέσωσ αποδοχών εργαζομένων		
Μεταβολή στις μέσες αποδοχές των εργαζομένων	-4%	+7%

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 ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε., εξαιρουμένου του Διοικητικού Συμβουλίου.

Κατά το 2021, ο μέσος όρος αποδοχών εργαζομένων ανέρχεται σε 31.127 ανά εργαζόμενο έναντι 32.264 ευρώ το 2020. Η διαφορά αυτή προκύπτει από το γεγονός ότι το 2020 καταβλήθηκε έκτακτη αμοιβή για την πανδημία σε εργαζομένους που εργάζονται στις παραγωγικές μονάδες της εταιρείας. Σε σύγκριση με το 2019 ο μέσος μισθός του 2021 ανά εργαζόμενο έχει πράγματι αυξηθεί κατά 3%.

⁹ Σύμφωνα με την πολιτική και βάσει της συμμετοχής του στην Επιτροπή Αειφόρου Ανάπτυξης, η αμοιβή του κ. Κασδά για το 2021 ανέρχεται σε € 10.000, η οποία θα καταβληθεί εντός του 2022.



8. Προοπτική

Το 2021, ένα έτος σημαντικών προκλήσεων, ολοκληρώθηκε με επιτυχία. Τα Εκτελεστικά Μέλη, η Εκτελεστική Επιτροπή με τη συμμετοχή του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού κατέβαλλαν άοκνες προσπάθειες ώστε να διασφαλίσουν 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.

Το 2022 η Επιτροπή θα προετοιμάσει την αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών του 2019 που θα υλοποιηθεί εντός του 2023. Προς τούτο, θα επανεξετάσει την ομάδα εταιρειών αναφοράς με τις οποίες συγκρίνεται η MYTILINEOS προκειμένου να διασφαλίσει τα κατάλληλα επίπεδα αποδοχών, λαμβάνοντας υπόψη το σημερινό μέγεθος της Επιχείρησης.

Με δεδομένη τη συνεχή επικέντρωση στην επιχειρηματική ανάπτυξη και τη βελτιστοποίηση της κερδοφορίας, η Επιτροπή πιστεύει ότι οι υφιστάμενοι χρηματοοικονομικοί Δείκτες Απόδοσης (KPI) για το Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων – δηλαδή τα Κέρδη Προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA), το Περιθώριο Κερδών Προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA Margin), η Απόδοση Κερδών ανά Μετοχή (EPS Yield), τα Κέρδη ανά Μετοχή (EPS), ο Δείκτης Χρηματοοικονομικής Μόχλευσης (Leverage Ratio), οι δείκτες ESG – ήταν οι κατάλληλοι έως σήμερα. Για το 2022, η Επιτροπή θα επανεξετάσει τους παραπάνω δείκτες και θα αξιολογήσει την καταλληλότητα τους με βάση την ανάπτυξη της Εταιρείας.

Τα κριτήρια που εισήχθησαν και εφαρμόζονται για το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων, δηλαδή η Συνολική Απόδοση Μετοχής (TSR) και τα Κέρδη Ανά Μετοχή (EPS) είναι τα κατάλληλα. Ο ακριβής μηχανισμός βάσει του οποίου θα θεμελιώνονται τα σχετικά δικαιώματα για το πιο πάνω πρόγραμμα θα προσδιορισθεί εντός του 2022.

Τέλος, η MYTILINEOS εξετάζει επίσης την εισαγωγή συνταξιοδοτικού προγράμματος.

Πέραν των προαναφερθέντων στοιχείων, δεν αναμένεται καμία περαιτέρω αναπροσαρμογή στην υφιστάμενη Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.