

Έκθεση Αποδοχών 2024

Αγαπητοί Μέτοχοι,

Εκ μέρους του Διοικητικού Συμβουλίου, είμαι στην ευχάριστη θέση να σας παρουσιάσω την Έκθεση Αποδοχών μας για το 2024, πιθανότατα την τελευταία με την συγκεκριμένη δομή, λαμβάνοντας υπόψη την αναμενόμενη εισαγωγή της Metlen στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου, αργότερα εντός του έτους. Η έκθεση της Επιτροπής Αποδοχών καλύπτει τις απαραίτητες κανονιστικά πληροφορίες, εξισορροπώντας τις σε σχέση με τυχόν ευαίσθητα εμπορικά θέματα, και παρέχει περαιτέρω πλαίσιο και πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές των εκτελεστικών και μη-εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. μας. Παρέχει μια ολοκληρωμένη εικόνα του πλαισίου αμοιβών μας, της ευθυγράμμισής του με την επιχειρηματική στρατηγική, καθώς και των αποφάσεων που έλαβε η Επιτροπή, λαμβάνοντας υπόψη τις επιχειρηματικές επιδόσεις της Εταιρείας για φέτος.

Επισκόπηση της Εταιρικής Διακυβέρνησης

Αξίζει να σημειωθεί ότι από την εγκατάσταση του νέου Διοικητικού Συμβουλίου το 2018, έχουμε υιοθετήσει οικειοθελώς τον Κώδικα Διακυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου και στην τελευταία μας αξιολόγηση πετύχαμε συμμόρφωση σε επίπεδο 82,5%, όπως βαθμονομήθηκε από ανεξάρτητο σύμβουλο. Έχουν τεθεί σε εφαρμογή σημαντικές νέες πρωτοβουλίες, συμπεριλαμβανομένης της πρώτης άσκησης σχεδιασμού διαδοχής, τακτικών αξιολογήσεων των επιδόσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και ετήσιων ασκήσεων συγκριτικής αξιολόγησης, που υποστηρίζονται όλα από εξωτερικούς συνεργάτες. Επιπλέον, εισαγάγαμε μια ετήσια επίσημη αξιολόγηση του Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου, η οποία διενεργήθηκε από τον Ανώτερο Ανεξάρτητο Σύμβουλο και παρουσιάζεται πλήρως στην Έκθεση Αποδοχών μας.

Συγκεκριμένα στα θέματα αποδοχών, έχουμε θέσει δύο βασικούς στόχους:

1. Να αυξήσουμε σημαντικά το επίπεδο διαφάνειας και γνωστοποιήσεων τη Έκθεσης Αποδοχών. Όπως μπορείτε να δείτε στην Έκθεση του 2024, έχουμε συμπεριλάβει όλες τις απαιτούμενες πληροφορίες για να επιτρέψουμε στους μετόχους μας να κατανοήσουν πλήρως τον τρόπο με τον οποίο φτάνουμε υπολογιστικά στις καταβολές (pay-outs) τόσο στο Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών, όσο και στα Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων.
2. Να διασφαλίσουμε ότι ακολουθούμε αυστηρά την Πολιτική Αποδοχών μας καθώς υπολογίζουμε τις καταβολές, χωρίς καμία εξαίρεση. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό δεδομένου του επιπέδου ανταγωνιστικότητας (stretch) των ετήσιων στόχων μας και του ασταθούς μακροοικονομικού περιβάλλοντος στο οποίο δραστηριοποιούμαστε, το οποίο έχει οδηγήσει σε πτώση της κερδοφορίας σε πολλές ευρωπαϊκές εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην περίμετρο δραστηριοποίησής μας.

Η συνολική μας προσέγγιση στη διακυβέρνηση επηρεάζει σαφώς τον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζουμε τις αμοιβές των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ.

Ανασκόπηση των Επιδόσεων του 2024

Το 2024 σηματοδότησε άλλη μια ισχυρή χρονιά για τη Metlen με επιδόσεις ρεκόρ, χάρη στον Ενεργειακό μας τομέα και την ολοκλήρωση του δεύτερου σημαντικού μετασχηματισμού μας, ο αντίκτυπος του οποίου αντικατοπτρίζεται πλέον ξεκάθαρα στις οικονομικές μας επιδόσεις.

Συνολικά, ο κύκλος εργασιών της Metlen ύψους 5.683 εκατ. ευρώ, αυξήθηκε κατά 3% σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Τα κέρδη προ φόρων, τόκων και αποσβέσεων (EBITDA) αυξήθηκαν κατά 7% φτάνοντας τα €1.080 εκατ. σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος, βασιζόμενα στους δύο κύριους πυλώνες της Εταιρείας: τις Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας (RES) και τις δραστηριότητες Κοινής Ωφέλειας στην Ελλάδα στον Τομέα της Ενέργειας και στον Τομέα των Μετάλλων.

Τα καθαρά κέρδη ήταν 615 εκατ. ευρώ έναντι 623 εκατ. ευρώ το 2023 και τα αντίστοιχα Κέρδη ανά μετοχή είναι 4,46 ευρώ, που συνάδουν με το 2023, ως αποτέλεσμα της ισχυρής και ανθεκτικής απόδοσης στην διαχείριση της



αποκλιμάκωσης των τιμών της ενέργειας, με παράλληλη τοποθέτηση της Επιχείρησης στην αγορά για περαιτέρω ανάπτυξη.

Εντός αυτού του πλαισίου, η Επιτροπή εξέτασε τις αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ.

Επισκόπηση των Αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών

Η Επιτροπή εξέτασε την Πολιτική Αποδοχών που εγκρίθηκε στην Ετ.Γ.Σ. του 2023 και έκρινε ότι παρείχε την κατάλληλη ευελιξία για το 2024, διασφαλίζοντας ότι τυχόν πληρωμές που πραγματοποιούνται κατά την εφαρμογή της Πολιτικής είναι προς το βέλτιστο συμφέρον τόσο της Εταιρείας όσο και των μετόχων μας, ενώ παραμένουν εύλογες προς τους δικαιούχους σε ατομικό επίπεδο.

Την χρονιά αυτή, έγιναν ορισμένες τροποποιήσεις στον τρόπο εφαρμογής της Πολιτικής σε σύγκριση με τα προηγούμενα χρόνια, πάντα εντός του πλαισίου της. Οι τροποποιήσεις αυτές περιγράφονται στη σχετική ενότητα της έκθεσης. Αξίζει να σημειωθεί ότι γενικά, οι συνολικές αμοιβές των Εκτελεστικών Μελών μειώθηκαν σε σχέση με πέρυσι, ως αποτέλεσμα της λήξης του εφάπαξ προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών, εξαιρουμένου του Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου που δεν ήταν δικαιούχος του προγράμματος.

Τέλος, λαμβάνοντας υπόψη τα σχέδιά μας για την εισαγωγή της Metlen στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου και την περαιτέρω ανάπτυξή της, η Επιτροπή αφιέρωσε χρόνο κατά τη διάρκεια του 2024 και στις αρχές του 2025 για να εξετάσει ένα νέο μακροπρόθεσμο πρόγραμμα κινήτρων για τον Πρόεδρο & Διευθύνοντα Σύμβουλό της Εταιρείας. Εστιάσαμε στο να διασφαλίσουμε ότι οι αποφάσεις μας για τις αποδοχές υποστηρίζουν την επιχείρηση στην διατήρηση του Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου στην θέση του και στην επίτευξη σημαντικής βιώσιμης ανάπτυξης και αποδόσεων για τους μετόχους και τα ευρύτερα ενδιαφερόμενα μέρη.

Αποτέλεσμα Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών 2024

Το EBITDA του Ομίλου κατέγραψε ιστορικά υψηλά το 2024, σημειώνοντας άνοδο 7% το 2024 έναντι του 2023, ελαφρώς κάτω από τον επιθετικό στόχο που είχε τεθεί για το έτος. Το περιθώριο EBITDA αυξήθηκε στο 19,0%, υψηλότερο από τον στόχο του 14,7%, ενώ η απόδοση της μετοχής και τα κέρδη ανά μετοχή πλησίασαν πολύ τους στόχους του 2024. Το Πρόγραμμα των Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών για τα Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. έλαβε επίσης υπόψη προσωπικούς στρατηγικούς στόχους και στόχους απόδοσης ESG ενώ ειδικά για τον Εκτελεστικό Αντιπρόεδρο, τον Chief Treasury and IR Officer και τον Chief Corporate Governance & Sustainability Officer και ορισμένους λειτουργικούς Κύριους Δείκτες Απόδοσης (KPIs). Επιπλέον, υπάρχει ένα «κατώφλι» ελάχιστης επίδοσης με βάση τα καθαρά έσοδα και τις λειτουργικές ταμειακές ροές, το οποίο ξεπεράστηκε.

Η απόδοση έναντι των στόχων του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών, αντανακλά το επίπεδο ανταγωνιστικότητας αυτών των στόχων με τα αποτελέσματα να κυμαίνονται μεταξύ 119% του στόχου για τον Πρόεδρο & Διευθύνοντα Σύμβουλό και 95% έως 103% του στόχου για τους άλλους Εκτελεστικούς Διευθυντές. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα πληρωμές της τάξης του 148,5% των ετήσιων σταθερών αποδοχών για τον Πρόεδρο & Διευθύνοντα Σύμβουλο και 57,2% έως 77,5% των ετήσιων σταθερών αποδοχών για τα άλλα Εκτελεστικά Μέλη. Η Επιτροπή εξέτασε το αποτέλεσμα του προγράμματος και λαμβάνοντας υπόψη την απόδοση σε σχέση με τους στόχους που τέθηκαν, τις υποκείμενες επιδόσεις της επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένης της αύξησης της τιμής της μετοχής, την απόδοση ως ποσοστό επί του στόχου και επί των ετήσιων σταθερών αποδοχών έκρινε ότι σε όλες τις περιστάσεις αυτό είναι ένα εύλογο αποτέλεσμα βάσει των υπολογισμών και δεν απαιτείται κάποια εξαίρεση για την προσαρμογή του.

Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων

Το μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων του 2022 έχει μια περίοδο αξιολόγησης που ολοκληρώνεται στις 31 Δεκεμβρίου 2024 με τους σχετικούς στόχους TSR και τα κέρδη ανά μετοχή («EPS») να σταθμίζονται εξίσου, με την προϋπόθεση επίτευξης μιας ελάχιστης απόδοσης σε προσωπικό επίπεδο. Η απονομή για τον Πρόεδρο & Διευθύνοντα Σύμβουλό είναι στο 100% της σταθερής αμοιβής για επίτευξη των στόχων και στο 290% της σταθερής αμοιβής κατά μέγιστο. Για τον Εκτελεστικό Αντιπρόεδρο, η απονομή για επίτευξη των στόχων είναι το 90% της σταθερής αμοιβής και το 60% του ετήσιου βασικού μισθού για τα άλλα Εκτελεστικά Μέλη, ενώ και οι τρεις ρόλοι υπόκεινται σε μέγιστο όριο ίσο με το 150% της σταθερής αμοιβής. Η απονομή του 2022 έχει καθοριστεί στη μέγιστη κατοχύρωση βάσει υπέρβασης των σχετικών στόχων TSR και EPS. Η απόδοση των EPS και TSR έναντι των στόχων καθορίζεται ως ο μέσος

όρος EPS / TSR για κάθε έτος της τριετούς περιόδου απόδοσης. Το ποσό που απονέμεται κατοχυρώνεται κατά τα επόμενα τρία χρόνια, 30% για τα δύο πρώτα χρόνια και 40% για το τελευταίο έτος. Η απονομή του μακροπρόθεσμου κινήτρου 2024 χορηγήθηκε κατά τη διάρκεια του έτους, όπως περιγράφεται πιο κάτω σε αυτήν την έκθεση. Τα επίπεδα απονομών παραμένουν τα ίδια με την απονομή του 2022 και οι στόχοι απόδοσης καθορίζονται σε μεταγενέστερο σημείο σε αυτήν την έκθεση.

Αποδοχές Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου

Ο Ευάγγελος Μυτιληναίος, Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρίας μας είναι η επιχειρηματική κινητήρια δύναμη στην αποδεδειγμένη αναπτυξιακή μας στρατηγική. Από την εισαγωγή μας στο Χρηματιστήριο, ο κ. Μυτιληναίος ηγήθηκε δύο σημαντικών επιχειρηματικών μετασχηματισμών και συνεχίζει να οδηγεί σε μετασχηματιστικές αλλαγές την επιχείρηση. Οι μέτοχοι θα έχουν δει την ανακοίνωση μιας νέας εμβληματικής βιομηχανικής επένδυσης σε παραγωγή βωξίτη, αλουμίνας και γαλλίου που ανακοινώθηκε στις αρχές του 2024, αποτελώντας μέρος της τρίτης μετασχηματιστικής φάσης «Big 3», η οποία στηρίζει τα ρεαλιστικά αλλά φιλόδοξα σχέδιά μας για διπλασιασμό του μεγέθους της επιχείρησης έως το 2028. Η επιχείρηση εστιάζει επίσης σε περαιτέρω ευκαιρίες ανάπτυξης σχετικές με τις Υποδομές & Παραχωρήσεις στην Ελλάδα, με νέες τεχνολογίες και νέες διεθνείς αγορές. Καθώς το Διοικητικό Συμβούλιο σχεδιάζει την εισαγωγή μας στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου και την περαιτέρω ανάπτυξή μας, αναγνωρίζει ότι ο κ. Μυτιληναίος είναι το πρόσωπο κλειδί που οδηγεί τα φιλόδοξα αναπτυξιακά μας σχέδια και σε αυτό το πλαίσιο έχουμε σκεφτεί πώς να εξασφαλίσουμε την διατήρησή του με αποτελεσματικό τρόπο, προσφέροντας παράλληλα κίνητρα και αναγνωρίζοντας την επιχειρηματική κινητήρια δύναμή του και τις αξίες του.

Η άποψη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι ότι η επιχείρηση στερείται ενός αποτελεσματικού μηχανισμού κινήτρων διακράτησης που θα διασφάλιζε εστίαση στη μελλοντική διαρκή ανάπτυξη της Εταιρείας τα επόμενα 5 έως 8 χρόνια, με τρόπο που να ευθυγραμμίζεται πλήρως με τα συμφέροντα των μετόχων. Το Διοικητικό Συμβούλιο αναπτύσσει βασικά ταλέντα μέσα από την επιχείρηση αναγνωρίζοντας παράλληλα ότι αυτό χρειάζεται χρόνο. Η πιθανή ομαλή διαδοχή του Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την εφαρμογή των αποφάσεών μας όσον αφορά τις αποδοχές.

Ως εκ τούτου, η Επιτροπή εξετάζει ένα νέο μακροπρόθεσμο μηχανισμό κινήτρων για τον Πρόεδρο & Διευθύνοντα Σύμβουλο, ο οποίος θα παρέχει σημαντική επιβράβευση για την παροχή σημαντικής αξίας στους μετόχους. Με αυτό το νέο μηχανισμό, ο Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος προτείνεται να μην λαμβάνει καμία σταθερή αμοιβή ή ετήσια μεταβλητή αμοιβή (short term incentive) κατά τη διάρκεια του προγράμματος.

Ο νέος αυτός μηχανισμός, τον οποίο θα συζητήσω με τους μεγαλύτερους μετόχους μας, θα απαιτήσει μια αλλαγή στην Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Δ.Σ., για την οποία θα ζητηθεί η υποστήριξη των μετόχων στην Ετήσια Γενική Συνέλευση του 2025. Ως εκ τούτου, περαιτέρω λεπτομέρειες της νέας δομής θα δοθούν στο υλικό της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης του 2025 και στη νέα διατύπωση της Πολιτικής Αποδοχών του Δ.Σ.

Επισκόπηση των Αμοιβών των μη Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ.

Ευθυγραμμισμένη με την προσέγγιση πολλών άλλων εταιρειών, η Metlen αναθέωρησε τις αμοιβές για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. μετά από μια άσκηση συγκριτικής αξιολόγησης έναντι των εταιρειών αναφοράς και του FTSE 250 αναγνωρίζοντας παράλληλα τη σημαντική χρονική δέσμευση, τις δεξιότητες και τις ευθύνες των ρόλων των Μη Εκτελεστικών Μελών. Οι αυξήσεις άρχισαν να ισχύουν από την 1η Ιουλίου 2024. Οι αυξήσεις αυτές κρίθηκαν απαραίτητες ως μία διορθωτική κίνηση των σημαντικά χαμηλότερων αποδοχών, σε σχέση με την αγορά, των μη εκτελεστικών μελών του διοικητικού συμβουλίου, του προέδρου της επιτροπής και των αμοιβών συμμετοχής των μελών σε επιτροπές, καθώς και στη χρονική δέσμευση του επικεφαλής Ανώτερου Ανεξάρτητου Συμβούλου, δεδομένου ότι ο Πρόεδρος του ΔΣ είναι εκτελεστικός. Τα επίπεδα αμοιβών που προέκυψαν θεωρούνται εύλογα λαμβάνοντας υπόψη τη σημασία του ρόλου των Μη Εκτελεστικών Μελών, το αυξανόμενο μέγεθος και πολυπλοκότητα της επιχείρησης, τη σημαντική χρονική δέσμευση και τις απαιτούμενες δεξιότητες, καθώς και τα επίπεδα αμοιβών της αγοράς.

Αποτελέσματα της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης 2024 και Διαβούλευση με τους Επενδυτές

Η τρέχουσα Πολιτική Αποδοχών μας έλαβε μια συντριπτική έγκριση ποσοστού 99,69% στην Έκτακτη Συνέλευση των Μετόχων μας το 2023. Ωστόσο, παρά το επίπεδο αυτό υποστήριξης, η Επιτροπή αξιολόγησε το γεγονός ότι ορισμένοι μέτοχοι και οι πληρεξούσιοι αντιπρόσωποι εξέφρασαν ανησυχίες σχετικά με την προσέγγισή μας στις αποδοχές 2023, μέσω αρνητικής συμβουλευτικής ψήφου εκ μέρους 40.43% των μετόχων για την έκθεση αποδοχών του 2023 και 23,72% έναντι τροποποιήσεων στο μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων μας.

Επικοινωνήσαμε με τους μεγαλύτερους επενδυτές μας και τις πληρεξούσιες εταιρείες κατά τη διάρκεια του 2024 για να κατανοήσω τις ανησυχίες τους. Η κύρια ανησυχία που εκφράστηκε ήταν η μεγάλη αύξηση της σταθερής αμοιβής για τον Αντιπρόεδρό μας κ. Χρυσάφη. Εξήγησα στους επενδυτές ότι η αμοιβή του Αντιπροέδρου μας ήταν σημαντικά χαμηλότερη από την αγορά, σημειώνοντας τις αυξημένες ευθύνες του ρόλου του στη διαχείριση της στρατηγικής μας όσον αφορά στις υποδομές, τα ανταγωνιστικά πακέτα στις αγορές στις οποίες ανταγωνιζόμαστε για ταλέντα, καθώς και τις εσωτερικές ισορροπίες τόσο με τον Πρόεδρο & Διευθύνοντα Σύμβουλο όσο και με λιγότερο ανώτερους ρόλους. Λαμβάνοντας υπόψη αυτά τα θέματα, η επιτροπή συμφώνησε ότι ήταν σημαντικό, η ευθυγράμμιση αμοιβής με την αγορά να υλοποιηθεί μέσω μίας μόνον αύξησης. Η Επιτροπή κατανοεί τις ανησυχίες των επενδυτών σχετικά με μεγάλες μεμονωμένες αυξήσεις σε σταθερές αποδοχές και την προτίμησή τους για σταδιακές αυξήσεις. Αν και δεν αναμένονται περαιτέρω σημαντικές αυξήσεις αυτή τη στιγμή, η Επιτροπή θα εξετάσει προσεκτικά την προσέγγισή της για την εφαρμογή μελλοντικών αυξήσεων στις σταθερές αποδοχές και κατά πόσον αυτές θα μπορούσαν να επιτευχθούν με σταδιακές αυξήσεις με την πάροδο του χρόνου.

Η τροποποίηση του μακροπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων έγινε για να καταστεί δυνατή η διανομή μετοχών από αύξηση μετοχικού κεφαλαίου και όχι μόνο μέσω ιδίων μετοχών. Η Επιτροπή κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το επίπεδο των αρνητικών ψήφων-κατέδειξε έλλειψη κατανόησης της πρόθεσης των αποφάσεων. Η Επιτροπή θα διασφαλίσει ότι στο μέλλον θα παρέχεται σαφές σκεπτικό και αιτιολογία για όλες τις αποφάσεις που σχετίζονται με αμοιβές.

Η Επιτροπή σημείωσε επίσης ορισμένες ανησυχίες σχετικά με το επίπεδο ανάλυσης των εκθέσεων αποδοχών. Ως εκ τούτου, η Επιτροπή ενίσχυσε την έκθεση αποδοχών για το 2024, με την πρόθεση να παρέχει λεπτομερέστερη και πιο διάφανη ενημέρωση.

Καθώς μεταβαίνουμε προς την εισαγωγή μας στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου, η Επιτροπή επανεξετάζει την πολιτική αποδοχών των εκτελεστικών και μη-εκτελεστικών στελεχών που θα ισχύει για το 2026, καθώς και την προσέγγισή μας όσον αφορά στην έκθεση αποδοχών. Προγραμματίζονται αλλαγές τόσο στην προσέγγισή μας ως προς τις αποδοχές όσο και στις σχετικές εκθέσεις, καθώς ευθυγραμμίζομαστε με την πρακτική της αγοράς και τις προσδοκίες των επενδυτών λόγω της εισαγωγής μας στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου.

Τελικές παρατηρήσεις και Ετήσια Γενική Συνέλευση 2025

Η Επιτροπή πιστεύει ότι τα επίπεδα αμοιβών για το 2024 είναι εύλογα και κατάλληλα, βάσει των οικονομικών επιδόσεων που επιτεύχθηκαν και της σημαντικής προόδου σε σχέση με τους στρατηγικούς μας στόχους, καθώς προετοιμαζόμαστε για την εισαγωγή μας στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου.

Η Επιτροπή κατανοεί ότι ορισμένοι μέτοχοι και πληρεξούσιοι σύμβουλοι έχουν ανησυχίες σχετικά με ορισμένες πτυχές της προσέγγισής της όσον αφορά τις αποδοχές και ότι υπάρχει επιθυμία για μια πιο ενισχυμένη και διάφανη έκθεση αποδοχών. Η Επιτροπή έχει προβεί σε ορισμένες βελτιώσεις σε αυτήν την έκθεση και θα παράσχει μια έκθεση ευθυγραμμισμένη με τις προδιαγραφές του Χρηματιστηρίου του Λονδίνου για το 2025, ως μέρος της εισαγωγής μας στο εκεί Χρηματιστήριο. Η Επιτροπή επανεξετάζει επίσης την Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών και μη-Εκτελεστικών Μελών μας για να διασφαλίσει ότι αυτή ευθυγραμμίζεται με τις βέλτιστες πρακτικές και τις προσδοκίες των επενδυτών για τη νέα μας εισαγωγή.

Είμαι ευγνώμων για τη διαβούλευση που είχαμε με τους μετόχους και τις πληρεξούσιες εταιρείες τους τελευταίους μήνες, καθώς και για την ευκαιρία να εξηγήσουμε την προσέγγισή μας ως προς τις αποδοχές που είναι ειδικά διαμορφωμένες σύμφωνα με το πνεύμα επιχειρηματικότητας, εκ του ιδρυτή της επιχείρησής μας ορμώμενο.



Προσβλέπω στην υποστήριξη των μετόχων, για την ψηφοφορία τους τόσο επί της Πολιτικής Αποδοχών μας, προκειμένου να συμπεριλάβει το μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων για τον Πρόεδρο & Διευθύνοντα Σύμβουλό μας, όσο και επί της Έκθεσης Αποδοχών και της εφαρμογής της πολιτικής Αποδοχών μας για το 2024.

Είμαι διαθέσιμος μέσω της Εταιρικού Γραμματέως μας, εάν επιθυμείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου για θέματα αποδοχών.

Με εκτίμηση,

Γιάννης Πετρίδης

Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Lead Independent Director)

Πρόεδρος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων

Έκθεση Αποδοχών 2024

Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Η παρούσα Έκθεση Αποδοχών (η «Έκθεση»), περιγράφει τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) της εταιρείας METLEN για το 2024, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

1. Εισαγωγή

Αυτή είναι η έκτη Έκθεση μετά την εισαγωγή της Πολιτικής Αποδοχών το 2019 και των τροποποιήσεων της το 2021 και το 2023. Κατά την σύνταξη της Έκθεσης Αποδοχών 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 2024.

Δράση της Επιτροπής κατά το 2024

Κατά τη διάρκεια του 2024, η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων (η «Επιτροπή») συνέχισε να εργάζεται για την υλοποίηση και τη βελτίωση της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών της METLEN μέσω του Βραχυπρόθεσμου και Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων.

Η ισχύουσα Πολιτική Αποδοχών είχε τεθεί σε ψηφοφορία κατά την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων της 10.04.2023 λαμβάνοντας 99,69% θετικών ψήφων.

Κύρια σημεία της Πολιτικής τα οποία είχαν αναθεωρηθεί το 2023 είναι: το δείγμα των εταιρειών αναφοράς, η βάση στόχου και η μέγιστη δυνατή ανταμοιβή των Προγραμμάτων Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών (Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων) 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.metlengroup.com/media/4bsaos22/politiki_apodoxwn_2023_gr.pdf

Η Επιτροπή διασφαλίζει ότι οι αποδοχές που λαμβάνουν τα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ συνάδουν με την στρατηγική της METLEN και την ενισχύουν περεταίρω. 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 METLEN Energy & Metals A.E. τοποθετείται στρατηγικά στην πρώτη γραμμή της ενεργειακής μετάβασης ως ολοκληρωμένος πάροχος (utility), ενώ καθιερώνεται ως σημείο αναφοράς της ανταγωνιστικής «πράσινης» μεταλλουργίας σε ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο.

Οι **βασικές επιδιώξεις** της Εταιρείας συνοψίζονται:

- α) στην εφαρμογή ενός **σύγχρονου λειτουργικού και βιώσιμου επιχειρηματικού μοντέλου** το οποίο να ευνοεί περαιτέρω τις εσωτερικές συνέργειες, την αποτελεσματική λήψη αποφάσεων και την αποτελεσματική εσωτερική επικοινωνία,
- β) στην αναγνώριση της πραγματικής **χρηματιστηριακής αξίας** της Εταιρείας και την περαιτέρω αύξησή της, με παράλληλη στόχευση την αξιολόγηση επενδυτικής βαθμίδας στο δανεισμό της,
- γ) στην **επικέντρωση στην ανάπτυξη του Ανθρωπίνου Δυναμικού**, η οποία να δημιουργεί συνθήκες αξιοκρατικής ανέλιξης, με ξεκάθαρη πρόταση αξίας,
- δ) στην **περαιτέρω ανάπτυξη** σε δραστηριότητες όπου παρουσιάζονται ευκαιρίες (π.χ., Υποδομές & Παραχωρήσεις στην Ελλάδα, νέες τεχνολογίες, νέες αγορές διεθνώς).

Αναλυτικότερες πληροφορίες σχετικά με την Στρατηγική της Εταιρείας είναι διαθέσιμες στην Ετήσια Έκθεση Δ.Σ. 2024, Κεφάλαιο XIV. «Στρατηγικές Προτεραιότητες & Επιχειρηματικό Μοντέλο», σελ. 15.

Στο πλαίσιο των εργασιών της για το 2024, η Επιτροπή επικεντρώθηκε κατά κύριο λόγο στα ακόλουθα:

1. Ενέκρινε τους στόχους για τη χρήση 2024

Η Επιτροπή, με τη συνδρομή της Chief People Officer, συζήτησε διεξοδικά και ενέκρινε τα κριτήρια απόδοσης των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών για τη χρήση 2024 (STIP 2024) για τα εκτελεστικά Μέλη ΔΣ και τα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη.

2. Αναπροσάρμοσε τις σταθερές αμοιβές των μη Εκτελεστικών Μελών ΔΣ

Το 2024, το Διοικητικό Συμβούλιο ενέκρινε την αναπροσαρμογή των αποδοχών των μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε να αντικατοπτρίζει το αυξημένο εύρος, πολυπλοκότητα και χρόνο που απαιτείται για τους ρόλους τους, δεδομένου επιπλέον ότι η τελευταία αναπροσαρμογή είχε γίνει το 2021.

Στο πλαίσιο αυτό, εξετάστηκαν οι παρακάτω εξωτερικές συγκριτικές μελέτες:

- α) Μελέτη συγκριτικής αξιολόγησης που διεξήχθη από διεθνείς συμβούλους της Korn Ferry, η οποία και παρουσιάστηκε στην Επιτροπή.
- β) Ευρωπαϊκή μελέτη, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας, που διεξήχθη από την WTW σε συνεργασία με την ecoDa, που παρείχε συγκριτικά στοιχεία για τις αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών διοικητικών συμβουλίων στις ευρωπαϊκές χώρες.

Με βάση τα ευρήματα των μελετών αυτών, η Επιτροπή εισηγήθηκε την αύξηση των αμοιβών, ώστε να διορθωθεί το σημαντικό χαμηλότερο από την αγορά επίπεδο αμοιβών των μελών, των επικεφαλής και των μελών επιτροπών, καθώς και την χρονική δέσμευση του Ανώτερου Ανεξάρτητου Συμβούλου, σημειώνοντας ότι ο ρόλος του Προέδρου του ΔΣ είναι εκτελεστικός.

Μετά από σχετική εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, το Διοικητικό Συμβούλιο ενέκρινε την αύξηση αυτή. Οι αυξήσεις ίσχυσαν από την 1η Ιουλίου του 2024.

Η απόφαση λήφθηκε μετά από μια ενδελεχή επισκόπηση των εξελισσόμενων ευθυνών των μη-εκτελεστικών μελών και των αυξανόμενων προσδοκιών που αυτά επωμίζονται στο σημερινό περιβάλλον διακυβέρνησης.

Μια σειρά σημαντικών παραγόντων υποστήριξαν τις αναπροσαρμογές:

- Διευρυμένες Κανονιστικές Υποχρεώσεις και αυξημένος χρόνος προετοιμασίας

Η εφαρμογή της Οδηγίας της ΕΕ για την Αναφορά της Εταιρικής Αειφορίας (Corporate Sustainability Reporting Directive) έχει αυξήσει σημαντικά το κανονιστικό φορτίο για το Διοικητικό Συμβούλιο. Τα μη-Εκτελεστικά Μέλη καλούνται πλέον να εξετάζουν και να κατανοούν λεπτομερείς και τεχνικής φύσης απαιτήσεις αναφοράς, να επιβλέπουν διαδικασίες διασφάλισης και να εξασφαλίσουν την κανονιστική συμμόρφωση και με τα δύο ευρωπαϊκά πρότυπα. Ως αποτέλεσμα, η προετοιμασία των συναντήσεων έχει γίνει σημαντικά πιο χρονοβόρα και πολύπλοκη.

- Δημοσιοποίηση της Πρώτης Ενιαίας Εταιρικής Αναφοράς

Το 2024, η εταιρεία δημοσίευσε την πρώτη ενιαία έκθεσή της, συνδυάζοντας οικονομικές και μη γνωστοποιήσεις σε ένα ενιαίο, συνεκτικό έγγραφο. Αυτή η πρωτοβουλία ορόσημο, απαίτησε εντατική επίβλεψη από τα μη Εκτελεστικά Μέλη, και ιδιαίτερα εκείνα που συμμετείχαν στις Επιτροπές Βιωσιμότητας και Ελέγχου, οι οποίες συμμετείχαν στενά στη διαμόρφωση της δομής, του περιεχομένου και της διασφάλισης του περιεχομένου της έκθεσης.

- Αυξημένη Εποπτεία Κυβερνοκινδύνου

Οι κίνδυνοι στον κυβερνοχώρο συνεχίζουν να κλιμακώνονται σε βαρύτητα και τα πρότυπα διακυβέρνησης απαιτούν ολοένα και μεγαλύτερη παρακολούθηση σε επίπεδο διοικητικού συμβουλίου της στρατηγικής κυβερνοασφάλειας, της ανθεκτικότητας στον κίνδυνο και της ετοιμότητας για τυχόν συμβάντα.

Ως εκ τούτου, η αύξηση των αποδοχών των μη-Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου το 2024, ήταν μια αναγκαία και αναλογική σε μέγεθος απάντηση σε αυτές τις αλλαγές. Η αύξηση διασφαλίζει ότι τα μη-Εκτελεστικά Μέλη τυγχάνουν κατάλληλης αναγνώρισης και υποστηρίζονται για την παροχή υψηλής ποιότητας διακυβέρνησης, ενώ επιτρέπει την προσέλκυση και διατήρηση έμπειρων μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο, ικανών να ανταποκριθούν στις αυξημένες προσδοκίες του σήμερα.

3. Αναπροσάρμοσε τις σταθερές αμοιβές των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ και άλλων Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών

Περαιτέρω, η Επιτροπή, με τη συνδρομή της Korn Ferry, εξέτασε το υφιστάμενο επίπεδο των σταθερών αμοιβών των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ και των Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών (Chiefs) σε σχέση με την αγορά, λαμβάνοντας υπόψη την συνέπεια εσωτερικά, τις ευθύνες των ρόλων και την ευρύτερη ευθυγράμμιση με την αγορά. Η αξιολόγηση αυτή περιέλαβε το Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών (STIP), το Μακροπρόθεσμο Προγράμματος Παροχής Κινήτρων (LTIP), το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, και ιδίως το συνολικό πακέτο αποδοχών καθώς και την αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών.

Ειδικότερα, η Επιτροπή εξέτασε:

- α) συγκριτική μελέτη σχετικά με τις αμοιβές μελών διοικητικών συμβουλίων της ομάδας των εταιρειών αναφοράς (peer group), η οποία είχε εγκριθεί από την Επιτροπή στις 07.03.2023, με επικαιροποιημένα στοιχεία για τους σκοπούς του συγκεκριμένου θέματος, καθώς και
- β) τη μελέτη “European General Executive Market” της Korn Ferry για το 2024, με στόχο την διασφάλιση ευρύτερης συνάφειας με την αγορά
- γ) τις συστάσεις της Chief People Officer, σχετικά με την εσωτερική εξισορρόπηση των αμοιβών

Έχει σημασία ότι η χρήση της συγκριτικής αξιολόγησης δεν χρησίμευσε ως ο μοναδικός καθοριστικός παράγοντας για τυχόν προσαρμογές, αλλά περισσότερο σαν ένα στοιχείο σε μια διαδικασία λήψης αποφάσεων βάσει πολλαπλών παραγόντων, στην οποία περιλήφθηκαν επίσης η απόδοση, ο κίνδυνος μη-διατήρησης, η εσωτερική ισορροπία των αμοιβών και η κρισιμότητα του ρόλου.

και αποφάσισε, με βάση τις μελέτες αυτές, αύξηση των σταθερών αμοιβών των Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ και ορισμένων Ανώτατων Στελεχών και υποβολή σχετικής εισήγησης προς το ΔΣ. Οι σταθερές αποδοχές του Αντιπροέδρου του Δ.Σ. παρέμειναν αμετάβλητες για το 2024.

4. Καθόρισε τις ετήσιες σταθερές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου για το έτος 2024

Η Επιτροπή συζήτησε το θέμα των σταθερών αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου για το έτος 2024 και αποφάσισε ομόφωνα την διατήρησή τους στα επίπεδα του 2023.

Σχετική εισήγηση υποβλήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Πρόσθετες πληροφορίες σχετικά με το έργο της Επιτροπής είναι διαθέσιμες στην Ετήσια Έκθεση 2024, Κεφάλαιο 7 «Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης», στην παράγραφο 1.5 Αποδοχές, σελ. 416:

<https://www.metlengroup.com/el/nea/deltia-typou/etisia-oikonomiki-ekthesi-2024>

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, για να λάβουμε τα σχόλια τους. Περαιτέρω, συναντηθήκαμε με τις εταιρείες ISS και Glass Lewis, δεδομένης της σημασίας των απόψεών τους ως 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 Chief Corporate Governance & Sustainability Officer και Εκτελεστικό Μέλος του ΔΣ, γ) η Corporate Governance Director & Company Secretary, δ) ο Sustainable Development Director και ε) ο IR Director.

Τα θέματα της ημερησίας διάταξης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της 4^{ης} Ιουνίου 2024, - με την εξαίρεση τριών - εγκρίθηκαν από την πλειοψηφία των μετόχων, με ποσοστό από 96.58 % έως 99.99%. Τα ποσοστά αυτά υπερβαίνουν σημαντικά το όριο του 80% του εκπροσωπούμενου εταιρικού κεφαλαίου, που τίθεται από τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου.

Τα δύο από τα τρία θέματα της ημερησίας διάταξης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης τα οποία έλαβαν σημαντικό αριθμό αρνητικών ψήφων ήταν α) η Έκθεση Αποδοχών 2023 και β) η τροποποίηση των όρων του, από 15.06.2021, Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών. Συγκεκριμένα, η Έκθεση Αποδοχών 2023, για την οποία η ψήφος των μετόχων είναι συμβουλευτική σύμφωνα με το άρθρο 112 του Νόμου 4548/2018, το ποσοστό ανήλθε σε 59.57% του εκπροσωπούμενου κεφαλαίου. Όσον αφορά στο δεύτερο θέμα, την πρόταση δηλαδή της Διοίκησης για την τροποποίηση των όρων του, από 15.06.2021, Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών και την δωρεάν διάθεση πρόσθετου αριθμού 37.287 ιδίων μετοχών, σύμφωνα με το άρθρο 114 του Νόμου 4548/2020 of law 4548/2020, έλαβε ποσοστό 76,28%.

Το Διοικητικό Συμβούλιο έλαβε το παραπάνω αποτέλεσμα της συμβουλευτικής ψήφου ιδιαίτερα σοβαρά και συνεργάστηκε με τους μετόχους για να διασφαλιστεί ότι οι παρατηρήσεις τους θα ληφθούν υπ' όψιν. Η δέσμευση του Διοικητικού Συμβουλίου παραμένει ισχυρή για την επίτευξη των υψηλότερων προτύπων εταιρικής διακυβέρνησης, αναγνωρίζοντας παράλληλα την σημασία της παροχής κατάλληλων κινήτρων στο Διοικητικό Συμβούλιο και τα εκτελεστικά μέλη της Εταιρίας, κινήτρων εναρμονισμένων 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 τις συναντήσεις αυτές, η Εταιρεία απάντησε στα θέματα που τέθηκαν από επενδυτές σχετικά με την Έκθεση αποδοχών του 2023 και συγκεκριμένα για το σκεπτικό της αύξησης των σταθερών αποδοχών του Αντιπροέδρου Β' και Εκτελεστικού Διευθυντή. Η Εταιρεία διευκρίνισε ότι η σταθερή αμοιβή του, λαμβάνοντας παράλληλα τις αυξημένες αρμοδιότητές του σε στρατηγικά θέματα υποδομών, ήταν σημαντικά χαμηλότερη από την αγορά λαμβάνοντας υπόψη την ομάδα



συγκρίσιμων Εταιρειών τόσο βάσει δραστηριότητας όσο και μεγέθους, αλλά και σε σχέση με την Γενική Ευρωπαϊκή Αγορά Εκτελεστικών Στελεχών.

Όσον αφορά την τροποποίηση του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων, η Εταιρεία εξήγησε ότι η τροποποίηση είχε στόχο να επιτρέψει την διανομή μετοχών από αύξηση κεφαλαίου και όχι μόνο ιδίων μετοχών.

Η Επιτροπή εξέτασε και συζήτησε όλες τις συστάσεις και τα σχόλια (feedback) που έλαβε κατά τη διάρκεια της διαβούλευσης, στο πλαίσιο σύνταξης της Έκθεσης Αποδοχών του 2024.

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 2024

Οι ισχυρές οικονομικές επιδόσεις της METLEN το 2024, επιβεβαιώνουν την εδραίωσή τους σε ιστορικά υψηλά επίπεδα. Αυτό επιβεβαιώνει ότι η αξιοσημείωτη αύξηση των επιδόσεων της Εταιρείας τα τελευταία χρόνια δεν ήταν ένα παροδικό φαινόμενο, αλλά μόνο το προοίμιο πολύ σημαντικών εξελίξεων που έχουμε μπροστά μας.

Μια νέα εμβληματική βιομηχανική επένδυση στην παραγωγή Βωξίτη, Αλουμίνας και Γαλλίου, που ανακοινώθηκε στις αρχές του 2024, είναι μόνο η αρχή του τρίτου μεγάλου μετασχηματισμού, με την κωδική ονομασία Big 3. Με την εμπειρία των δύο προηγούμενων μετασχηματισμών μας από το 2017, την ισχυρή οικονομική μας βάση και τα ρεαλιστικά αλλά φιλόδοξα σχέδιά μας, έχουμε στόχο να διπλασιάσουμε το μέγεθος της Εταιρείας πριν από το 2028, κατατάσσοντας τη METLEN στην ελίτ των μεγάλων ευρωπαϊκών βιομηχανικών ομίλων.

Με σταθερή προσήλωση στη χρηματοοικονομική πειθαρχία και με το διαχρονικό όραμα και τη διορατικότητά μας, παραμένουμε αφοσιωμένοι στη συνεχή δημιουργία αξίας – για τους ανθρώπους μας σε όλο τον κόσμο, τους συνεργάτες μας σε όλη την εφοδιαστική αλυσίδα, τους μετόχους μας και, τελικά, για την κοινωνία στο σύνολό της.

Το 2024 ήταν χρονιά-ορόσημο για εμάς. Ολοκληρώσαμε τον δεύτερο μεγάλο μετασχηματισμό μας, και αυτό πλέον αποτυπώνεται ξεκάθαρα στις επιδόσεις μας. Η διεθνής μας επέκταση και η εδραίωσή μας σε κορυφαίες αγορές, σε συνδυασμό με την αλλαγή της εταιρικής μας ταυτότητας, σηματοδοτούν μια νέα εποχή για τη METLEN – μια εποχή με σαφή στρατηγικό προσανατολισμό και επιχειρησιακή αριστεία. Το τελευταίο έτος πετύχαμε κομβικά ορόσημα, εξασφαλίσαμε σημαντικές συμφωνίες, ολοκληρώσαμε εξαγορές και, τελικά, ενισχύσαμε ακόμη περισσότερο τη θέση μας στους τομείς της Ενέργειας και των Μετάλλων.

Ισχυρές Οικονομικές Επιδόσεις

Πιο συγκεκριμένα όσον αφορά στις επιδόσεις του 2024:

- Ο Κύκλος Εργασιών αυξήθηκε στα €5.683 εκατ., σε σύγκριση με €5.492 εκατ. το 2023, σημειώνοντας αύξηση 3% παρά τη σημαντική μείωση των τιμών ηλεκτρικής ενέργειας και



φυσικού αερίου {τιμές ηλεκτρικής ενέργειας Αγοράς Επόμενης Μέρας (DAM): -25%, τιμές φυσικού αερίου: -16%}.

- 7% αύξηση των Κερδών προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA) που ανήλθαν σε νέο ιστορικό υψηλό στα €1.080 εκατ., έναντι €1.014 εκατ. το προηγούμενο έτος, με κινητήρια δύναμη τους δύο βασικούς πυλώνες της Εταιρείας, τις Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας (RES) και τις ελληνικές δραστηριότητες κοινής ωφέλειας στον Τομέα της Ενέργειας και των Μετάλλων, οι οποίες συνεχίζουν να συμβάλλουν σημαντικά.
- €615 εκατ. Καθαρά Κέρδη Μετά από Δικαιώματα Μειοψηφίας έναντι €623 εκατ. το 2023. Αντίστοιχα, τα κέρδη ανά μετοχή διαμορφώθηκαν σε €4,46 έναντι €4,51 το 2023.
- Προτεινόμενο μέρισμα €1,50 ανά μετοχή. Σημειώνεται ότι το τελικό ποσό του μερίσματος θα προσαρμοστεί υψηλότερα λαμβάνοντας υπόψη τις ίδιες μετοχές κατά την ημερομηνία αποκοπής.

Συνεχιζόμενος Μετασχηματισμός

Το 2024 σηματοδότησε την πλήρη ολοκλήρωση του δεύτερου μεγάλου μετασχηματισμού μας, ο αντίκτυπος του οποίου αποτυπώνεται πλέον ξεκάθαρα στην απόδοσή μας με όραμα να καταστήσει την εταιρεία μας πρωταγωνιστή σε παγκόσμιο επίπεδο.

Αλλάξαμε το όνομά μας μετά από 116 χρόνια κοιτώντας προς το μέλλον, σεβόμενοι τη μακρά ιστορία και παρακαταθήκη όλων όσων έχουμε πετύχει μαζί σε αυτή τη διαδρομή. Ανανεώσαμε την εταιρική μας ταυτότητα και από MYTILINEOS γίναμε METLEN Energy & Metals, διαμορφώνοντας μια νέα εποχή που χαρακτηρίζεται από στρατηγική διορατικότητα και επιχειρησιακή αριστεία.

Διεθνής Επέκταση & Εισαγωγή στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου

Η METLEN Energy & Metals αποτελεί σήμερα κορυφαίο διεθνή παίκτη στον Κλάδο των Μετάλλων και το μεγαλύτερο και πλήρως καθετοποιημένο παραγωγό βωξίτη, αλουμίνας και αλουμινίου στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Με την ολοκλήρωση της εξαγοράς της IMERYS Βωξίτες και την δημιουργία της «Ευρωπαϊκοί Βωξίτες», που πλαισιώνεται από τη «Δελφοί Δίστομον» δημιουργήσαμε τον μεγαλύτερο παραγωγό βωξίτη στην Ευρώπη. Στόχος μας είναι η περαιτέρω διεθνοποίηση της Εταιρείας μας. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσεται και η επιδίωξη για εισαγωγή στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου, μια διαδικασία την οποία έχουμε ήδη εκκινήσει.

Δέσμευση Αειφορίας

Συνεχίσαμε να υλοποιούμε σημαντικές πρωτοβουλίες που ευθυγραμμίζονται με τους Παγκόσμιους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης. Το πρόγραμμα «Μαθαίνω να βλέπω τον Άνθρωπο» συνέβαλε στην καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της συμπερίληψης, ενώ η υποστήριξή μας στην πρωτοβουλία FemStem ενδυνάμωσε τις γυναίκες στον τομέα των επιστημών. Μέσω του προγράμματος Data Youth, ενισχύσαμε τις ψηφιακές δεξιότητες των νέων, προετοιμάζοντάς τους για την αγορά εργασίας, και υλοποιήσαμε πρωτοβουλίες αναδάσωσης, συμβάλλοντας στην προστασία του περιβάλλοντος. Η φωταγωγή του Ναού του Ποσειδώνα στο Σούνιο, στο πλαίσιο του προγράμματος «Ταξίδι στο Φως», ανέδειξε την πολιτιστική μας κληρονομιά με σεβασμό στο περιβάλλον.

Ταυτόχρονα, η METLEN απέδειξε με υπερηφάνεια τη σταθερή της δέσμευση για συνεχή βελτίωση των επιδόσεων της στη βιώσιμη ανάπτυξη, καθώς για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά βρισκόμαστε στην ομάδα LEADERS του δείκτη MSCI ESG Rating. Παράλληλα παραμένουμε η μοναδική ελληνική επιχείρηση που περιλαμβάνεται στον Δείκτη Βιωσιμότητας Dow Jones Best-in-Class (Emerging Markets) για τρίτη συνεχόμενη χρονιά και επίσης πετύχαμε το υψηλότερο σκορ στον κλάδο Multiline Utilities του δείκτη ESG Rating του London Stock Exchange Group.

Επιδόσεις στους επιμέρους Κλάδους Δραστηριότητας

Από 01.01.2023, η METLEN 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 2024

Κλάδος Ενέργειας

Η METLEN πέτυχε για ακόμα μία φορά την ιστορικά υψηλότερη επίδοσή της σε επίπεδα έτους με οδηγό τον Κλάδο Ενέργειας. Συγκεκριμένα, η M Renewables (RES Ελλάδας και εξωτερικού), είδε, για ακόμα ένα έτος, την κερδοφορία της να αυξάνεται σημαντικά (~45% σε σύγκριση με το 2023), με τη σταθερή υποστήριξη ενός γεωγραφικά διαφοροποιημένου, αυτοχρηματοδοτούμενου επιχειρηματικού μοντέλου, με μειωμένες απαιτήσεις, όσον αφορά στις κεφαλαιουχικές δαπάνες. Αυτό είναι και το συγκριτικό πλεονέκτημα της M Renewables σε σχέση με άλλους, παραδοσιακούς παραγωγούς ανανεώσιμων πηγών ενέργειας. Ταυτόχρονα, το 2024 υπήρξε ουσιαστική ενδυνάμωση του Ελληνικού Utility, του ολοκληρωμένου παρόχου ενέργειας της νέας εποχής, το οποίο, σε επίπεδο μεριδίου αγοράς, προσέγγισε στο τέλος του έτους το 20% τόσο στην παραγωγή, όσο και στην προμήθεια ηλεκτρικής ενέργειας, αξιοποιώντας την καθιερωμένη παρουσία τους στον Κλάδο Ενέργειας.

Ο Κλάδος Ενέργειας κατέγραψε **κύκλο εργασιών €4.572 εκατ.** που αντιστοιχεί σε 81% του συνολικού κύκλου εργασιών, παραμένοντας στα ίδια επίπεδα σε σχέση με το 2023. Τα **Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA)**, διαμορφώθηκαν στα **€753 εκατ.** μειωμένα κατά 2% έναντι €766 εκατ. το 2023. Οι επιδόσεις αυτές, πρέπει να υπογραμμιστεί ότι επιτεύχθηκαν με τιμές Φ.Α. κατά 16% χαμηλότερες σε σχέση με το 2023 (αφορά Έσοδα και EBITDA).

Κλάδος Μεταλλουργίας

Ο Κλάδος Μετάλλων, το 2024, κατέγραψε νέο ιστορικό ρεκόρ κερδοφορίας, ως αποτέλεσμα τόσο της ενδυνάμωσης των premia του αλουμινίου, όσο και της τιμής του API της Αλουμίνας. Εξίσου καθοριστική για την επίτευξη της φετινής επίδοσης, ήταν και η έγκαιρη ανάληψη δράσεων από τη Διοίκηση της Εταιρείας αναφορικά τόσο στην κατοχύρωση ευνοϊκών τιμών LME, αξιοποιώντας στο έπακρο τις ευκαιρίες που δόθηκαν το προηγούμενο διάστημα, όσο και στον αυστηρό έλεγχο του κόστους. Το τελευταίο, μετά και τη λήξη του συμβολαίου με τη ΔΕΗ και την πλήρη ανάληψη της ηλεκτροδότησης του εργοστασίου του αλουμινίου από την Protergia, αποτελεί βασικό άξονα της επίτευξης νέου ιστορικού ρεκόρ κερδοφορίας του Κλάδου Μετάλλων. Τα παραπάνω, σε συνδυασμό με τις, κομβικής σημασίας, συνέργειες που προσφέρει η συνύπαρξη των Κλάδων Ενέργειας και Μετάλλων, όπως η δυνατότητα του εργοστασίου αλουμινίου, εν είδη μπαταρίας, να εκμεταλλεύεται τις ιδιαίτερα χαμηλές τιμές ενέργειας, που προκύπτουν λόγω υπερπροσφοράς σε συγκεκριμένες εποχές και συγκεκριμένες ώρες της ημέρας, διατηρούν την Εταιρεία μεταξύ των ανταγωνιστικότερων παραγωγών αλουμινίου και αλουμίνας παγκοσμίως, χωρίς να παραγνωρίζεται βεβαίως το εξωπραγματικό κόστος της ενέργειας (σε Ευρωπαϊκή βάση) και οι δυσκολίες που προκαλεί στην παραγωγική δραστηριότητα.

Ο Κλάδος Μετάλλων κατέγραψε **Κύκλο Εργασιών €857 εκατ.** που αντιστοιχεί σε 15% του συνολικού κύκλου εργασιών, σημειώνοντας μείωση κατά 9% σε σχέση με το 2023. Τα **Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA)**, διαμορφώθηκαν στα **€297 εκατ.** σημειώνοντας αύξηση κατά 20% σε σχέση με το 2023.

Συγκριτικές στους Κλάδους Κατασκευών και Παραχωρήσεων

Αναφορικά με την δραστηριότητα των κατασκευών και των παραχωρήσεων, τα **Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA)** διαμορφώθηκαν σε €50 εκατ. έναντι €18 εκατ. το 2023, σημειώνοντας αύξηση 178%. Το ανεκτέλεστο υπόλοιπο των εκτελούμενων έργων υποδομών προσεγγίζει το €1 δισ., ενώ συμπεριλαμβανομένων των έργων που βρίσκονται σε προχωρημένο στάδιο επικείμενης συμβασιοποίησης, αυτό προσεγγίζει το €1,4δισ. Οι προοπτικές του κατασκευαστικού κλάδου στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερα θετικές, τόσο για τα δημόσια και ιδιωτικά έργα, όσο και για έργα παραχωρήσεων και Συμπράξεων Δημόσιου & Ιδιωτικού Τομέα (ΣΔΙΤ), στα οποία ο Τομέας Υποδομών (METKA ΑΤΕ και Μ Παραχωρήσεις) φιλοδοξεί να διαδραματίσει πρωταγωνιστικό ρόλο.

4. Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Ο σκοπός της Πολιτικής Αποδοχών που εφαρμόζει η METLEN 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 σύμφωνα με τις προσδοκίες, 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 Αποδοχών 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 σταθερών και των μεταβλητών αμοιβών στην περίπτωση επίτευξης του αναμενόμενου επιπέδου απόδοσης (target remuneration), για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, τον Εκτελεστικό Αντιπρόεδρο του ΔΣ καθώς και για τα λοιπά Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ:



Εταιρείες Αναφοράς

Για τον καθορισμό συνολικά ανταγωνιστικών αμοιβών (ως προς το επίπεδο και το σχεδιασμό), έχει προσδιοριστεί μια ομάδα εταιρειών αναφοράς που θεωρείται συγκρίσιμη ως προς τα μεγέθη και τον κλάδο.

Το 2023, η ομάδα εταιρειών αναφοράς αναθεωρήθηκε ώστε τα επίπεδα αμοιβών να είναι κατάλληλα, βάσει του μεγέθους της METLEN. Η επιλογή των εταιριών 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. Εταιρίες 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

Σημειώνεται ότι δώδεκα από τις δεκατέσσερις εταιρείες της ομάδας αναφοράς είναι Ευρωπαϊκές.

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 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, όσον αφορά στην διάρθρωση και στη σύνδεση με την απόδοση.

Για τις εταιρείες αναφοράς μελετήθηκαν εκτός του επιπέδου αμοιβών, τα είδη των προγραμμάτων κινήτρων, οι συμμετέχοντες και οι κατηγορίες των κριτηρίων απόδοσης, το επίπεδο αμοιβών σε σχέση με το επίπεδο απόδοσης (κατώφλι, στόχος, ύπαρξη ή μη ανώτατου ορίου αμοιβής), 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 METLEN έλαβε υπόψη και άλλα στοιχεία, όπως προϋπάρχουσες δεσμεύσεις από συμβατικές υποχρεώσεις σχετικά με τις αμοιβές, τους στόχους της Εταιρείας και την παρούσα κατάστασή της.

Η Επιτροπή, αν και αναγνωρίζει ότι η συμμετοχή ορισμένων εταιριών στην ομάδα αναφοράς μπορεί να θεωρηθεί ότι εκφράζει φιλοδοξία, πιστεύει ότι οι επιλεγμένες για σύγκριση εταιρείες αντικατοπτρίζουν το εξελισσόμενο μέγεθος, την πολυπλοκότητα και το διεθνές αποτύπωμα των λειτουργιών της Εταιρίας - ιδίως τη σημαντική της επέκταση στον τομέα της ενέργειας. Η ομάδα αναφοράς δομήθηκε προσεκτικά με την υποστήριξη της Korn Ferry, λαμβάνοντας υπόψη όχι μόνο την ταξινόμηση κλάδων, αλλά και τη στρατηγική συνάφεια, την ευθυγράμμιση σε σχέση με το επιχειρηματικό μοντέλο, αλλά και τη δυναμική της αγοράς ταλέντων.

Η ομάδα εταιρειών χρησίμευσε ως σημείο αναφοράς για τον καθορισμό των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών, ώστε αυτές να είναι ανταγωνιστικές. Κατά κανόνα, η συγκριτική ανάλυση με τις εταιρίες 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 τον Ετήσιο 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 Μισθό, εντός του εύρους που θεωρείται ανταγωνιστικό στην αγορά για τον καθένα.

Μεταβλητές Αποδοχές | Προγράμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών

Είδος Αμοιβής	Μετρητά και/ή Μετοχές
Καθορισμός αξίας, απόδοση για την επίτευξη των στόχων	Πρόεδρος & Δ/νων Σύμβουλος: έως 125% των σταθερών αποδοχών Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Δ.Σ.: έως 75% των σταθερών αποδοχών Άλλα Εκτελεστικά Μέλη: έως 60% των σταθερών αποδοχών
Στόχοι	Πρόεδρος & Δ/νων Σύμβουλος: Εταιρικοί, Προσωπικοί Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Δ.Σ. και Άλλα Εκτελεστικά Μέλη: Εταιρικοί, Λειτουργικοί, Προσωπικοί Σημ. Για την ενεργοποίηση του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών, η Εταιρεία πρέπει να επιτύχει τουλάχιστον το 85% σε έναν από δύο στόχους: (α) στόχο Καθαρών Κερδών (β) στόχο Λειτουργικών Ταμειακών Ροών Από το 2023 οι Στόχοι ESG του Ομίλου έχουν ενσωματωθεί στους Εταιρικούς Στόχους των Εκτελεστικών Μελών - βλ. Πίνακα 7
Αξία, Μέγιστη Αμοιβή	Πρόεδρος & Δ/νων Σύμβουλος: Έως 250% των σταθερών αποδοχών Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Δ.Σ. και Άλλα Εκτελεστικά Μέλη: έως 150% των σταθερών αποδοχών

Στο πλαίσιο της συνεχιζόμενης συγκριτικής αξιολόγησης και της ευθυγράμμισης με την αγορά, το επίπεδο του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών για τα άλλα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ αναπροσαρμόστηκε από 50% σε 60% των σταθερών αποδοχών του 2024. Η προσαρμογή παραμένει πολύ κάτω από το επίσημο ανώτατο όριο Πολιτικής (75%) και στοχεύει στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας του πακέτου ανταμοιβής, υποστηρίζοντας παράλληλα τη διακράτηση βασικών στελεχών. Η αναπροσαρμογή αντικατοπτρίζει επίσης τα αποτελέσματα του έργου Metlen Job Model (MJM) — μιας ολοκληρωμένης άσκησης βαθμολόγησης και αξιολόγησης θέσεων που ξεκίνησε το 2023 και ολοκληρώθηκε το 2024 με την υποστήριξη και ~~σε~~ διαβούλευση με την Korn Ferry. Το έργο κατέδειξε τη στρατηγική σημασία των εκτελεστικών ρόλων επιβεβαιώνοντας την ευθυγράμμισή τους με τα πρότυπα αναφοράς στελεχών C-suite. Παρείχε μια δομημένη βάση για την ευθυγράμμιση των αποδοχών με τα πρότυπα της αγοράς και την οριστικοποίηση μιας συνεπούς Πολιτικής Αποδοχών σε ολόκληρο τον οργανισμό. Η αναθεωρημένη αξία του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών σε 60% ευθυγράμμισε το επίπεδο του προγράμματος με τον μέσο όρο της αγοράς, καθώς η προηγούμενη επιλογή του 50% υπολειπόταν σημαντικά από τα πρότυπα αναφοράς για συγκρίσιμους ρόλους C-suite.

Ταυτόχρονα, το πλαίσιο απόδοσης εξορθολογίστηκε ώστε να επικεντρωθεί σε δύο βασικές χρηματοοικονομικές μετρήσεις, με την ενεργοποίηση να απαιτεί τουλάχιστον ένα εκ των δύο μεγεθών να υπερβαίνει το 85% του στόχου. Η επιλογή των Καθαρών Κερδών και των Λειτουργικών Ταμειακών Ροών ως δύο βασικών παραμέτρων μέτρησης της απόδοσης αντικατοπτρίζει τη στρατηγική εστίαση της Εταιρείας στη βιώσιμη κερδοφορία και την πειθαρχημένη τοποθέτηση κεφαλαίων. Αυτά τα οικονομικά μέτρα συνδέονται άμεσα με τη δημιουργία αξίας για τους μετόχους και την ικανότητα της Εταιρείας να αυτοχρηματοδοτεί την ανάπτυξη και την επιστροφή κεφαλαίου. Τα Καθαρά Κέρδη αποτυπώνουν την συνολική οικονομική επιτυχία και την αποτελεσματικότητα των λειτουργιών, ενώ οι λειτουργικές ταμειακές ροές διασφαλίζουν ισχυρή εστίαση στη ρευστότητα, την ανθεκτικότητα και την ποιότητα των κερδών. Το εξορθολογισμένο πλαίσιο προωθεί τη σαφήνεια, τη διαφάνεια και τη λογοδοσία, ενώ συνεχίζει να επιβραβεύει μετρήσιμα, ποσοτικοποιήσιμα αποτελέσματα. Η Επιτροπή πιστεύει ότι αυτές οι αλλαγές διατηρούν μια σαφή σύνδεση μεταξύ αμοιβής και απόδοσης και διασφαλίζουν την αυστηρότητα και την ευθυγράμμιση με τα συμφέροντα των μετόχων.

Μεταβλητές Αποδοχές | Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων

Είδος 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	Πρόεδρος & 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) μεγαλύτερος σε σχέση με τον Δείκτη FTSE/ATHEX Μεγάλης Κεφαλαιοποίησης εξαιρουμένων των τραπεζών και β. Κέρδη ανά Μετοχή (EPS) $\geq$ σε σχέση με την τιμή στόχο Βαρύτητα κάθε κριτηρίου 50% Κατώφλι: $\geq 95\%$ για κάθε ένα από τα δύο κριτήρια γ. Προσωπική Απόδοση : $\geq 85\%$ για διάστημα 3ετίας, αποτελεί προϋπόθεση για την θεμελίωση του δικαιώματος
Μέγιστη Αμοιβή	Πρόεδρος & 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 μέγιστη εργοδοτική συνταξιοδοτική εισφορά 15% επί των σταθερών αμοιβών. Το 2024, εφαρμόστηκε το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα για τα Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. (εκτός του Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου) και θα συνεχιστεί

σε συνεχή βάση. Λειτουργεί μέσω προγράμματος καθορισμένων παροχών, παρέχοντας ετήσια συνταξιοδοτική παροχή που υπολογίζεται ως το 12% της ετήσιας σταθερής αμοιβής, πολλαπλασιαζόμενης με τα έτη συμμετοχής στο πρόγραμμα, αρχής γενομένης από τον Σεπτέμβριο του 2023. Αυτή η δομή διασφαλίζει τη συμμόρφωση με την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς παραμένει εντός του ανώτατου ορίου εργοδοτικής συνταξιοδοτικής εισφοράς του 15% των σταθερών αποδοχών. Επιπλέον, το πρόγραμμα ευθυγραμμίζεται με τις πρόσφατες εξελίξεις στην Ελληνική Εργατική Νομοθεσία, διασφαλίζοντας μια συμβατή και βιώσιμη προσέγγιση για την παροχή συντάξεων στα επιλέξιμα εκτελεστικά μέλη.

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, 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 συμμετοχή σε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα 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.

Όπως έχει ήδη περιγραφεί στην εισαγωγή της παρούσας έκθεσης, οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών Δ.Σ. αναπροσαρμόστηκαν το 2024, ώστε να διορθωθεί το σημαντικά χαμηλότερο από την αγορά επίπεδο αμοιβών των μελών, των επικεφαλής και των μελών επιτροπών, αναγνωρίζοντας επιπλέον την χρονική δέσμευση του Ανώτερου Ανεξάρτητου Συμβούλου, σημειώνοντας ότι ο ρόλος του Προέδρου του ΔΣ είναι εκτελεστικός.

Επιπλέον, ενόψει της επικείμενης εισαγωγής στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου και της μελλοντικής διεθνοποίησης του Δ.Σ. είναι κρίσιμο να υιοθετηθεί μια πιο ανταγωνιστική δομή αμοιβών, πιο κοντά στο επίπεδο των εταιρειών του δείκτη FTSE 250, για την προσέλκυση στο Δ.Σ. ταλέντων υψηλών δεξιοτήτων.

Διάρθρωση των Ετήσιων Σταθερών Αμοιβών

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

Πίνακας 3. Αποδοχές μη-Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. – Ετήσια Αμοιβή σε EUR

Αρμοδιότητα	από 1.7.2024	έως 30.6.2024
Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου	δεν έχει εφαρμογή	δεν έχει εφαρμογή
Μη Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου	96,000	96.000
Ανεξάρτητο μη Εκτελεστικό Μέλος, Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος	75,000	56.000
Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου	45,000	36.000
Πρόεδρος Επιτροπής	25,000	15.000
Μέλος Επιτροπής	15,000	10.000

Σημειώνεται ότι το επίπεδο αμοιβών των μη-εκτελεστικών Μελών, παρέμεινε αμετάβλητο από το 2021.

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

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

5. Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών ΔΣ το έτος 2024

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 2024

ποσά σε EUR

Ονοματεπώνυμο και ρόλος	Έτος	Σταθερές Αποδοχές	Άλλες παροχές ¹	Ετήσιες Μεταβλητές Αμοιβές	Μακροπρόθεσμες Μεταβλητές Αμοιβές ²	Εφ' 'Απαξ Πρόγραμμα Δωρεάν Μετοχών ³	Συνολικές Αποδοχές	Σταθερές Αποδοχές	Μεταβλητές Αποδοχές
Ευάγγελος Μυτιληναίος, Πρόεδρος & Δ/νων Σύμβουλος	2024	1.300.000	163,641	1.930.500	1.589.115	-	4.983.256	29%	71%
	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%
Ευάγγελος Χρυσάφης, Αντιπρόεδρος Β' - Εκτελεστικό Μέλος ΔΣ για Ρυθμιστικά και Στρατηγικά Θέματα Ενέργειας & Έργων Υποδομών	2024	600.000	102.596	465.120	221.913	-	1.389.629	51%	49%
	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 , Εκτελεστικό μέλος ΔΣ, Chief Treasury & IR Officer	2024	338.000	13.747	195.175	139.809	-	686.730	51%	49%
	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, Εκτελεστικό μέλος ΔΣ, Chief Corporate Governance & Sustainability Officer	2024	211.725	6.544	121.141	119.541	-	458.950	48%	52%
	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%

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, τα έτη 2026, 2027 και 2028 για το έτος του 2023 και τα έτη 2027, 2028 και 2029 για το έτος 2024. Εντός του 2024, κατοχυρώθηκε το 30% της απονομής του 2021 και οι σχετικές μετοχές μεταβιβάστηκαν στις 18.04.2024 με τιμή μετοχής 35.62 € (κλείσιμο προηγούμενης ημέρας)

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 (εξαφρουμένου 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 & Διευθύνων Σύμβουλος έλαβε μια έκτακτη εφάπαξ αμοιβή 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. της Έκθεσης Αποδοχών 2023, "Διαβούλευση με τους Μετόχους".] Η εφάπαξ αυτή αμοιβή δεν περιλαμβάνεται στο ποσό του πίνακα.

⁵ Ο κ. Γαβαλάς εξελέγη μέλος στο ΔΣ της MYTILINEOS SA την 1/6/2023. Οι αμοιβές του των ετών 2022, 2021 και 2020 παρατίθενται για λόγους συγκρισιμότητας και μόνον. Για τα έτη 2020, 2021 και 2022 μέρος των αμοιβών του που παρουσιάζονται στον πίνακα, ποσού €100.000, δόθηκε μέσω της θυγατρικής της METLEN Δελφοί Δίστομον.

Σταθερές Αποδοχές 2024

Η METLEN παραμένει προσηλωμένη στο να διασφαλίζει ότι η αμοιβή των στελεχών είναι δίκαιη και ισορροπημένη, αντικατοπτρίζοντας τις ευθύνες, την εμπειρία και την απόδοση κάθε ατόμου. Οι αποφάσεις, ως προς το επίπεδο αποδοχών, στοχεύουν στην ισχυρή ευθυγράμμιση ως προς τις στρατηγικές προτεραιότητες της Εταιρείας και ως προς την βιώσιμη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας. Την τελευταία διετία, 2023 & 2024, έγιναν προσαρμογές στις σταθερές αποδοχές των μελών της Εκτελεστικής Επιτροπής μετά από μια ολοκληρωμένη επισκόπηση που πραγματοποιήθηκε με την υποστήριξη του εξωτερικού συμβούλου Korn Ferry.

Η ανασκόπηση περιέλαβε μια ανάλυση συγκριτικής αξιολόγησης σε σχέση με τις Εταιρείες Αναφοράς (Πίνακας 2. Εταιρείες Αναφοράς) και δεδομένα από την «Έρευνα Αμοιβών Ανώτατων Στελεχών στην Ευρώπη» της Korn Ferry, με στόχο την διασφάλιση της ευθυγράμμισης με τα δεδομένα της αγοράς. Πραγματοποιήθηκαν αυξήσεις για να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα, να αντιμετωπιστούν οι αποκλίσεις στις αμοιβές και να αντικατοπτριστούν οι εξελισσόμενες ευθύνες. Συγκεκριμένα:

- η αμοιβή του Αντιπροέδρου αναπροσαρμόστηκε το 2023 για να διορθωθεί ένα σημαντικό κενό σε σύγκριση με παρόμοιους ρόλους τόσο στον κλάδο όσο και σε εταιρείες αναφοράς βάσει μεγέθους, καθώς και στην ευρωπαϊκή αγορά ανώτατων στελεχών, φέρνοντας τις σταθερές αμοιβές πιο κοντά στα επίπεδα της αγοράς και μειώνοντας τη διαφορά των σταθερών αποδοχών σε σχέση με τον Πρόεδρο & Διευθύνοντα Σύμβουλο, λαμβάνοντας υπ' όψη παράλληλα τις πρόσθετες ευθύνες που σχετίζονται με τις στρατηγικές ευθύνες του σε θέματα Στρατηγικής Υποδομών και Θεμάτων Άμυνας. Η σταθερή αμοιβή του Αντιπροέδρου παρέμεινε αμετάβλητη το 2024.
- το Εκτελεστικό Μέλος του ΔΣ & Chief Treasury and IR Officer έλαβε σταδιακή αύξηση για την αντιμετώπιση της υστέρησης των σταθερών αμοιβών του σε σχέση με όλες τις αντίστοιχες αγορές, διασφαλίζοντας έτσι ότι η αμοιβή του προσεγγίζει ένα πιο ανταγωνιστικό επίπεδο, δεδομένου του κρίσιμου ρόλου του στη χρηματοδότηση των επιχειρηματικών λειτουργιών της Εταιρείας, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τις αυξημένες ευθύνες ηγεσίας σε σχέση με τον τομέα Σχέσεων με τους Μετόχους. Συμπερασματικά, με την τοποθέτησή του το 2023 έλαβε μια κατ' αναλογία αύξηση 18% και μία αύξηση 30% για το 2024.
- Μια πιο συγκρατημένη αύξηση δόθηκε στο Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου & Chief Corporate Governance & Sustainability Officer, με βάση τα δεδομένα της αγοράς, διασφαλίζοντας παράλληλα την ευθυγράμμιση με την ευρύτερη δομή αμοιβών της Εταιρείας. Το γεγονός αυτό έρχεται μετά από μια τετραετία χωρίς αλλαγές (από το 2020), παρά τις αυξημένες του αρμοδιότητες εν μέσω των εξελίξεων στην διακυβέρνηση της Εταιρείας.

Αυτές οι προσαρμογές στοχεύουν στην υποστήριξη της προσέλκυσης και διατήρησης ταλαντούχων στελεχών, στην ευθυγράμμιση με την αγορά όσον αφορά στην ανταγωνιστικότητα και στο να αντικατοπτρίσουν τις εξελισσόμενες ευθύνες των βασικών αυτών ρόλων. Οι μεταβολές αυτές απεικονίζονται στον Πίνακα 4.

Κριτήρια απόδοσης και αποτελέσματα έτους 2024 | Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών

Μετά από εισήγηση της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο ενέκρινε τα πλέον κατάλληλα κριτήρια απόδοσης για το Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών. Τα κριτήρια αυτά παρέχουν το πλαίσιο για προγράμματα παροχής κινήτρων 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 μέτρησης 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 Περιβαλλοντικής, Κοινωνικής και Εταιρικής Διακυβέρνησης (ESG) έχουν ενσωματωθεί στους εταιρικούς στόχους των Εκτελεστικών μελών του ΔΣ.

Οι στόχοι τίθενται στην αρχή του έτους. Η τελική αξιολόγηση διενεργείται στο τέλος του οικονομικού έτους, με βάση τα ελεγμένα οικονομικά αποτελέσματα. Κάθε πιθανή καταβολή ποσού αμοιβής, πραγματοποιείται σε ετήσια βάση το πρώτο εξάμηνο του επόμενου οικονομικού έτους. Προϋπόθεση για την καταβολή αποτελεί η επίτευξη ελαχίστου επιπέδου απόδοσης. Υπάρχει ανώτατο όριο αμοιβής, σε περίπτωση υπεραπόδοσης.

Η τελική αξιολόγηση της απόδοσης στο πλαίσιο του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών πραγματοποιείται από την Επιτροπή.

Πίνακας 5: Κύριοι Δείκτες Απόδοσης | Στόχοι & Επίτευξη

α. Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών 2024 - Ενεργοποίηση του προγράμματος βάσει επίτευξης $\geq 85\%$ για ένα από τα δύο κριτήρια

Κύριοι Δείκτες Απόδοσης που συνυπολογίζονται στις Αποδοχές	2024 Επίτευξη	2024 Στόχος	2023 Επίτευξη	Επίτευξη (%) 2024 σε σχέση με τον στόχο
Καθαρά Κέρδη (€ εκ)	615	697	623	88,2%
Προσαρμοσμένες Λειτουργικές Ταμειακές Ροές (€ εκ) ⁶	673	1.210	592	55.6 %

β. Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος - Στόχοι & Επίτευξη

Κύριοι Δείκτες Απόδοσης που συνυπολογίζονται στις Αποδοχές	2024 Επίτευξη	2024 Στόχος	2023 Επίτευξη	2024 Επίτευξη (%) σε σχέση με τον στόχο
Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων EBITDA Ομίλου (€ εκ)	1.080	1.105	1.014	97,7%
Περιθώριο Κέρδους προ Φόρων EBITDA Margin (%)	19,0%	14,7%	18,5%	129,3%
Απόδοση κερδών ανά Μετοχή EPS Yield (%)	13,3%	13.7%	12,3%	97,1%
Κέρδη ανά Μετοχή EPS (€)	4,46	5,09	4,51	87,6%
Στόχοι ESG Ομίλου – βλ. υποπίνακα δ. ESG KPIs πιο κάτω	-	-	επιτεύχθηκαν	επιτεύχθηκαν

γ. Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος και Εκτελεστικά Μέλη - Στόχοι & Επίτευξη

Κύριοι Δείκτες Απόδοσης που συνοψολογίζονται στις Αποδοχές	2024 Επίτευξη	2024 Στόχος	2023 Επίτευξη	2024 Επίτευξη (%) σε σχέση με τον στόχο
Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων EBITDA Ομίλου (€ εκ)	1.080	1.105	1.014	97.7%
Προσαρμοσμένες Λειτουργικές Ταμειακές Ροές (€ εκ) ⁶	673	1.210	592	55.6 %
Στόχοι ESG Ομίλου – βλ. υποπίνακα δ. ESG KPIs πιο κάτω	-	-	επιτεύχθηκαν	επιτεύχθηκαν

δ. Δείκτες ESG 2024 – Στόχοι & Επίτευξη

Περιγραφή	2024 Επίτευξη	2024 Στόχος	Επίτευξη 2024 σε σχέση με τον στόχο
Εκπομπές CO2 [μετρικοί τόνοι] ανά EUR εκατ. Καθαρών Κερδών	8.172	9.000	επιτεύχθηκε
Απώλεια χρόνου λόγω ατυχημάτων (Lost Time Injury rate, LTIR) ανά 200.000 ώρες εργασίες (ίδιοι εργαζόμενοι)	0.23	< 0.3	επιτεύχθηκε
Ποσό συνολικής οικονομικής επιβάρυνσης από δικαστικές διαδικασίες σε σχέση με δωροδοκίες, διαφθορά και πρακτικές περιορισμού του ανταγωνισμού	0	0	επιτεύχθηκε

Σημ. Δεν υπήρξαν θανατηφόρα ατυχήματα το 2024

Τα Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA) του Ομίλου έφτασαν το 2024 σε ιστορικά υψηλό επίπεδο, αυξημένα κατά 7% έναντι του 2023 και ελαφρά κάτω από τον στόχο που είχε τεθεί. Το Περιθώριο Κερδών προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA Margin) αυξήθηκε στο 19,0%, σημαντικά υψηλότερο από τον στόχο του 14,7%, ενώ η Μετοχική Απόδοση (EPS yield) και τα Κέρδη ανά Μετοχή ήταν πολύ κοντά στο στόχο του 2024.

Αξιολόγηση του Προέδρου ΔΣ & Διευθύνοντος Συμβούλου για το 2024

Μια ξεχωριστή πρωτοβουλία, που ξεκίνησε το 2021, είναι η ετήσια αξιολόγηση του Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου, που διενεργείται από τον Ανώτερο Ανεξάρτητο Σύμβουλο και θεωρείται από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων. Η αξιολόγηση κάλυψε διάφορους τομείς ευθύνης του Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου συμπεριλαμβανομένων των ακόλουθων: Στρατηγική Οργάνωση, Αειφορία (πλαίσιο ESG), Διακυβέρνηση και Επανεισαγωγή στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου. Η αξιολόγηση συζητήθηκε με τον Πρόεδρο & Διευθύνοντα Σύμβουλο τόσο κατ' ιδίαν όσο και στο Διοικητικό Συμβούλιο και αποτέλεσε σημαντικό στοιχείο κατά την επισκόπηση του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών για το 2024.

Στο πλαίσιο αυτό, εξετάστηκε μια σειρά κύριων θεμάτων που διασφαλίζουν μια ισχυρή βάση για βιώσιμη και κερδοφόρα ανάπτυξη στο μέλλον. Ακολουθούν κύρια σημεία της:

Πίνακας 6 . Αξιολόγηση Προέδρου ΔΣ & Διευθύνοντος Συμβούλου | Κύρια Σημεία

Το 2024 ήταν μια χρονιά σημαντικών στρατηγικών πρωτοβουλιών που θα επεκτείνουν το επιχειρηματικό αποτύπωμα με την εισαγωγή σε νέες κερδοφόρες δραστηριότητες, θέτοντας τα θεμέλια για μία ουσιαστική αύξηση της παραγωγής αλουμινίου και επενδύοντας περαιτέρω στην εμπορία φυσικού αερίου. Μετά την αλματώδη αύξηση του EBITDA πριν από 3 χρόνια, το 2024 έφτασε στο ρεκόρ των 1080 εκατ. ευρώ και το Περιθώριο Κέρδους προ Φόρων (EBITDA Margin) έφθασε στο πολύ υψηλό επίπεδο του 19%, παρά το δύσκολο μακροοικονομικό περιβάλλον.

⁶ Προσαρμοσμένες σε σχέση με τις Λειτουργικές Ταμειακές Ροές ως προς τόκους και φόρους

Στρατηγική

- Κατά τη διάρκεια του 2024, η METLEN συνέχισε να εφαρμόζει τη στρατηγική της στον τομέα της ενέργειας διευρύνοντας την πελατειακή της βάση στη λιανική ηλεκτρική ενέργεια (θέτοντας το δρόμο για μερίδιο αγοράς 30% έναντι 20% σήμερα) και τις πωλήσεις φυσικού αερίου, αυξάνοντας την ανάπτυξη και τη δραστηριότητά σε έργα BOT (Asset Rotation Plan) στις Ανανεώσιμες πηγές ενέργειας και ενισχύοντας τη δραστηριότητα εμπορίας ενέργειας με τη δημιουργία μιας νέας εμπορικής μονάδας στο Zug της Ελβετίας.
- Στον τομέα της Μεταλλουργίας, το 2024 η Metlen ολοκλήρωσε την προετοιμασία της FID για ένα σημαντικό στρατηγικό έργο που συνδυάζει πρόσθετη παραγωγή βωξίτη και αλουμίνας καθώς και νέα παραγωγή γαλλίου. Αυτά τα τρία υλικά έχουν ταξινομηθεί πρόσφατα από την ΕΕ στις κρίσιμες πρώτες ύλες.
- Ταυτόχρονα, η Metlen αναπτύσσει ένα πολλά υποσχόμενο καινοτόμο έργο ανάκτησης μετάλλων από μια σειρά διαφορετικών βιομηχανικών απορριμμάτων. Το πρώτο βήμα αυτού του έργου ολοκληρώθηκε το 2024, συμπεριλαμβανομένων των εργαστηριακών δοκιμών της νέας μεθόδου ανάκτησης και της κατασκευής πιλοτικής μονάδας στη Σίνδο, ικανής να επεξεργάζεται 50 κτ/έτος απορριμμάτων.
- Μετά τις εργασίες το 2024, υπογράφηκε 11ετής σημαντική συμφωνία με τη Rio Tinto, η οποία αναμένεται να αποφέρει διπλά οφέλη για την εταιρεία ενισχύοντας την ασφάλεια εφοδιασμού βωξίτη και διασφαλίζοντας κερδοφορία από πρόσθετες ποσότητες αλουμίνας (+400.000 τόνους ετησίως) υπό ανταγωνιστικούς όρους με μια από τις μεγαλύτερες εταιρείες του κλάδου παγκοσμίως.

Οργάνωση

Το 2024 ήταν μια χρονιά αξιοσημείωτων πρωτοβουλιών στο μέτωπο του ανθρώπινου δυναμικού:

- Κυκλοφόρησε το νέο μοντέλο εργασίας Metlen.
- Εφαρμόστηκε μια νέα στρατηγική αποδοχών με σημαντικές βελτιώσεις στα συστήματα αμοιβών και παροχών μας.
- Ξεκίνησε μια νέα στρατηγική μάθησης που ενισχύει τη δέσμευσή μας για τη δια βίου μάθηση και την προσαρμοστικότητα σε έναν ταχέως μεταβαλλόμενο κόσμο, συμπεριλαμβανομένης της ίδρυσης της πρώτης Ακαδημίας LeadMe για την ανάπτυξη μελλοντικών Ηγετών.
- Ψηφιακός Μετασχηματισμός (έργο Trinity) - ορίζοντας ένα ξεκάθαρο όραμα ψηφιακού μετασχηματισμού για να επιταχύνουμε τη χρήση προηγμένης τεχνολογίας σε κάθε πτυχή των εργασιών μας.

Αειφορία (ESG)

Εφαρμόζεται μια ισχυρή στρατηγική Βιώσιμης Ανάπτυξης με σαφείς στρατηγικές προτεραιότητες. Τα ατομικά κίνητρα διανεμήθηκαν σύμφωνα με τους μακροπρόθεσμους στόχους.

- Το 2024, η εταιρεία επέδειξε εξαιρετική απόδοση ESG για έκτη συνεχή χρονιά. Συγκεκριμένα, η METLEN συμπεριλήφθηκε για δεύτερη συνεχή χρονιά στην ομάδα LEADERS του δείκτη MSCI ESG Rating. Επιπλέον, παραμένει η μοναδική εταιρεία με έδρα την Ελλάδα που επιλέχθηκε για τρίτη συνεχή χρονιά να συμμετάσχει στον Δείκτη Αειφορίας Dow Jones στις Αναδυόμενες Αγορές. Επιπρόσθετα, για πρώτη φορά, η METLEN κατέκτησε την κορυφαία θέση στον τομέα Multiline Utilities Sector του London Stock Exchange Group ESG Rating index.
- Επιτεύχθηκαν οι στόχοι υγείας και ασφάλειας.
- Η METLEN δεν ενεπλάκη σε διαφωνίες σχετικά με τον αντίκτυπό της στο ESG αποφεύγοντας τυχόν αρνητικές επιπτώσεις στη χρηματοοικονομική της απόδοση.
- Τέλος, η ηγετική θέση της METLEN στη Βιώσιμη Ανάπτυξη επιβεβαιώνεται με τη συμπερίληψή της στο κορυφαίο 10% των εταιρειών του κλάδου της, όπως αναγνωρίζεται από άλλους διεθνώς αναγνωρισμένους αξιολογητές ESG όπως S&P Global, Sustainalytics, FTSE, ISS Quality Score, EcoVadis, ESG Book, Bloomberg, και Ideal Ratings.

Διακυβέρνηση

Πέρα από εξωτερικές ανεξάρτητες αξιολογήσεις:

- Η Εταιρεία συνεχίζει να επιδεικνύει ισχυρή εταιρική διακυβέρνηση, έχοντας οικειοθελώς υιοθετήσει τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου, επιτυγχάνοντας ποσοστό συμμόρφωσης 82,5%.
- Επιπλέον, οι τρέχουσες πολιτικές και πρακτικές της Εταιρείας είναι πλήρως εναρμονισμένες με όλες τις Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης της G20/ΟΟΣΑ που ισχύουν άμεσα για τις εταιρείες.
- Η Εταιρεία προετοιμάζεται επίσης για συμμόρφωση με τον νέο Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου.

Εισαγωγή στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου

Όλες οι προπαρασκευαστικές εργασίες σχετικά με την εισαγωγή της METLEN στο χρηματιστήριο του Λονδίνου έχουν προχωρήσει, με τη συμμετοχή επενδυτικών τραπεζών, νομικών και φορολογικών συμβούλων και των διαφόρων εσωτερικών υπηρεσιών. Η ολοκλήρωση αυτού του έργου θα οδηγήσει σε μια σταδιακή αλλαγή στη διεθνή προβολή της εταιρείας και σε αύξηση της ρευστότητας της μετοχής. Αυτό είναι αποτέλεσμα της συνεχιζόμενης επιτυχημένης διεθνοποίησης της METLEN.

Κριτήρια και Αποτελέσματα Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών 2024

Στους δύο πίνακες που ακολουθούν, παρουσιάζονται τα κριτήρια απόδοσης (Πίνακας 7) και τα αποτελέσματα του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών για το 2024 (Πίνακας 8), όπως περιγράφονται στην Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Πίνακας 7: Κριτήρια Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών 2024

Ευάγγελος Μυτιληναίος, Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος			
Εταιρικοί στόχοι	Στάθμιση	Αποτέλεσμα	
• EBITDA Ομίλου	20%	Επίτευξη	80%
• Περιθώριο EBITDA (margin)	20%	Υπερεπίτευξη	
• EPS Yield	20%	Επίτευξη	
• EPS	30%	πάνω από το όριο ενεργοποίησης	
• Δείκτες ESG Ομίλου	10%	Επίτευξη	
Προσωπικοί Στόχοι			20%
• Ανάπτυξη Στρατηγικής Ομίλου			
• Προώθηση και Υποστήριξη της Στρατηγικής ESG Ομίλου			
• Ενίσχυση της επικοινωνίας με τους μετόχους			
• Ηγεσία επί της πρωτοβουλίας για εισαγωγή στην χρηματιστηριακή Αγορά του Λονδίνου			

Ευάγγελος Χρυσάφης, Αντιπρόεδρος Β' και Εκτελεστικό Μέλος ΔΣ για Ρυθμιστικά και Στρατηγικά Θέματα Ενέργειας & Έργων Υποδομών			
Εταιρικοί στόχοι	Στάθμιση	Αποτέλεσμα	
• EBITDA Ομίλου	50%	Επίτευξη	40%
• Προσαρμοσμένες Λειτουργικές Ταμειακές Ροές	30%	κάτω από το όριο ενεργοποίησης	
• Δείκτες ESG Ομίλου	20%	Επίτευξη	
Λειτουργικοί στόχοι	Στάθμιση	Αποτέλεσμα	40%
• ΜΕΤΚΑ ΑΤΕ / EBITDA	15%	Υπερεπίτευξη	
• ΜΕΤΚΑ ΑΤΕ / Χρονοδιαγράμματα Έργων	8%	Υπερεπίτευξη	
• ΜΕΤΚΑ ΑΤΕ / Επιχειρηματική Ανάπτυξη	8%	Υπερεπίτευξη	
• ΑοΓ / Τιμή αγοράς ενέργειας	20%	Υπερεπίτευξη	
• Επιχειρηματικό Σχέδιο Τομέα Άμυνας	8%	Υπερεπίτευξη	
• Νέο Εργοστάσιο Τομέα Άμυνας	8%	Υπερεπίτευξη	
• Energy / συνεισφορά στο EBITDA	25%	Υπερεπίτευξη	
• Δείκτης Human Capital	8%	Επίτευξη	20%
Προσωπικοί Στόχοι			
• Ατομική αξιολόγηση (*)			

Χρήστος Γαβαλάς, Εκτελεστικό μέλος ΔΣ, Chief Treasury & IR Officer			
Εταιρικοί στόχοι	Στάθμιση	Αποτέλεσμα	40%
• EBITDA Ομίλου	50%	Επίτευξη	
• Προσαρμοσμένες Λειτουργικές Ταμειακές Ροές	30%	κάτω από το όριο ενεργοποίησης	
• Δείκτες ESG Ομίλου	20%	Επίτευξη	
Λειτουργικοί στόχοι	Στάθμιση	Αποτέλεσμα	40%
• Κόστος χρηματοδότησης	24,5%	Υπερεπίτευξη	
• Συνολική Ρευστότητα	24,5%	Υπερεπίτευξη	
• Διαχείριση Κινδύνων: Όρια και γραμμές αγοράς	18,5%	Υπερεπίτευξη	
• IRR – τιμή μετοχής	24,5%	πάνω από όριο ενεργοποίησης	
• Δείκτης Human Capital	8,0%	κάτω από το όριο ενεργοποίησης	
Προσωπικοί Στόχοι			20%
Ατομική αξιολόγηση (*)			

Δημήτριος Παπαδόπουλος, Εκτελεστικό μέλος ΔΣ, Chief Corporate Governance & Sustainability Officer			
Εταιρικοί στόχοι	Στάθμιση	Αποτέλεσμα	40%
• EBITDA Ομίλου	50%	Επίτευξη	
• Προσαρμοσμένες Λειτουργικές Ταμειακές Ροές	30%	κάτω από το όριο ενεργοποίησης	
• Δείκτες ESG Ομίλου	20%	Επίτευξη	
Λειτουργικοί στόχοι	Στάθμιση	Αποτέλεσμα	40%
• Αναφορές για την Εταιρική Διακυβέρνηση (Συμμόρφωση με CSRD)	24,5%	Υπερεπίτευξη	
• LTIR / 200.000 ώρες εργασίας	18,5%	Υπερεπίτευξη	
• Συνδυασμένη βαθμολογία METLEN ESG	24,5%	Υπερεπίτευξη	
• Προετοιμασία και προσαρμογή στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου 2024	24,5%	Υπερεπίτευξη	
• Δείκτης Human Capital	8,0%	Επίτευξη	
Προσωπικοί Στόχοι			20%
Ατομική αξιολόγηση (*)			

Σημ. (*) Η αξιολόγηση της προσωπικής επίδοσης στηρίζεται στην εξέταση των Συμπεριφορικών Ικανοτήτων βάσει του εταιρικού Ετήσιου Κύκλου Αξιολόγησης της Απόδοσης, διασφαλίζοντας ότι τα στελέχη όχι μόνο επιτυγχάνουν τους στόχους τους, αλλά το κάνουν και με τρόπο που ευθυγραμμίζεται με τις αξίες και τις αρχές ηγεσίας της Εταιρείας. Η αξιολόγηση αυτή διενεργείται στο τέλος του έτους από τον Πρόεδρο & Διευθύνοντα Σύμβουλο, ενισχύοντας μια κουλτούρα αποτελεσματικής και βάσει αξιών ηγεσίας που στηρίζει τη μακροπρόθεσμη επιχειρηματική επιτυχία και πρακτική άσκησης ηγεσίας.

Πίνακας 8. Αποτελέσματα του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών 2024

Κριτήρια Απόδοσης	Βαρύτητα	Κατώτατο Όριο		Ανώτατο Όριο		Αμοιβή		Αποτελέσματα	
		Επίτευξη	Συντελεστής	Επίτευξη	Συντελεστής	Κάτω Όριο	Μέγιστο	Επίδοση	Αμοιβή
Ευάγγελος Μυτιληναίος Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος									
Εταιρικά	80%	< 85%	0	>120%	2,0	62.5%	250%	116%	119 % του στόχου, 148,5% των ετήσιων σταθερών αποδοχών
Ατομικά	20%	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε			132%	

Ευάγγελος Χρυσάφης, Αντιπρόεδρος Β' και Εκτελεστικό Μέλος ΔΣ για Ρυθμιστικά και Στρατηγικά Θέματα Ενέργειας & Έργων Υποδομών									
Εταιρικά	40%	< 85%	0	>120%	2,0	37.5%	150%	70%	103 % του στόχου, 77,5% των ετήσιων σταθερών αποδοχών
Λειτουργικά (Functional)	40%	< 85%	0	>100%	1,2			118%	
Ατομικά	20%	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε			140%	
Χρήστος Γαβαλάς, Εκτελεστικό μέλος ΔΣ, Chief Treasury & IR Officer									
Εταιρικά	40%	< 85%	0	>120%	2,0	37.5%	150%	70%	96 % του στόχου, 57,7% των ετήσιων σταθερών αποδοχών
Λειτουργικά (Functional)	40%	< 85%	0	>100%	1,2			101%	
Ατομικά	20%	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε			140%	
Δημήτριος Παπαδόπουλος, Εκτελεστικό μέλος ΔΣ, Chief Corporate Governance & Sustainability Officer									
Εταιρικά	40%	< 85%	0	>120%	2,0	37.5%	150%	70%	95 % του στόχου, 57.2 % των ετήσιων σταθερών αποδοχών
Λειτουργικά (Functional)	40%	< 85%	0	>100%	1,2			118%	
Ατομικά	20%	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε			100%	

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 Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών υπολογίζεται βάσει των σταθερών αποδοχών που παρουσιάζονται στον πίνακα 4.

Κριτήρια απόδοσης και αποτελέσματα έτους 2024 | 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 καταστούν επιστρεπτές σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, περιλαμβανομένων ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικά εσφαλμένων υπολογισμών που αποτέλεσαν την βάση για τον υπολογισμό των καταβολών αυτών, τέλεσης άλλων εταιρικών παραπτωμάτων ή βλάβης της εταιρικής φήμης.

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	ΜΠΠΚ - Στόχος 2024	ΜΠΠΚ - Στόχος 2023	ΜΠΠΚ - Στόχοι 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	Υψηλότερος του Δείκτη	50%
Κέρδη ανά Μετοχή (EPS) ως απόλυτο μέγεθος	≥ 3,83	≥ 2,90	≥ 1,28	50%
Ελάχιστος βαθμός επίτευξης για την ενεργοποίηση του προγράμματος ≥ 95%, σε περίοδο τριετίας				

Το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων είναι σχεδιασμένο έτσι ώστε να ανταμείβει τη διαρκή επίδοση σε περίοδο τριετίας, αντί έτους. Ως εκ τούτου, το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων βασίζεται στην μέση επίδοση των χρηματοοικονομικών μετρήσεων κερδών ανά μετοχή (EPS) και συνολικής απόδοσης μετόχων (TSR) κατά την τριετή περίοδο αναφοράς. Η προσέγγιση αυτή εξομαλύνει τυχόν μεταβλητότητα από έτος σε έτος και διασφαλίζει ότι τυχόν κατοχύρωση αντικατοπτρίζει τη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας και όχι μεμονωμένες επιτεύξεις. Επιπλέον, η ύπαρξη ανώτατου ορίου αμοιβής (όπως αναφέρεται στην ενότητα περί μεταβλητών αποδοχών των εκτελεστικών διευθυντών), ενισχύει περαιτέρω τη συνετή διαχείριση κινδύνων και την ευθυγράμμιση με τα συμφέροντα των μετόχων.

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 των μετοχών για το πρόγραμμα του 2021 συνοψίζονται στον Πίνακα 10, πιο κάτω:

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

Πρόγραμμα	Περίοδος Αξιολόγησης	Αξία Παροχής (πρόβλεψη) (β) EUR	Αριθμός Μετοχών (χορήγηση υπό προϋποθέσεις)	Αριθμός Μετοχών που κατακυρώθηκε	Χρονική Καταβολή των Μετοχών στους Δικαιούχους		
Ευάγγελος Μυτιληναίος Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος							
ΜΠΠΚ 2024	01.01.2024-31.12.2026	1.300.000	34.984	-	30% ως 30.04.2027	30% ως 30.04.2028	40% ως 30.04.2029
ΜΠΠΚ 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
ΜΠΠΚ 2022	01.01.2022-31.12.2024	1.500.000	73.892	110.837	30% ως 30.04.2025	30% ως 30.04.2026	40% ως 30.04.2027
ΜΠΠΚ 2021	01.01.2021-31.12.2023	1.500.000	99.141	148.711	30% ως 30.04.2024	30% ως 30.04.2025	40% ως 30.04.2026

Ευάγγελος Χρυσάφης Αντιπρόεδρος Β' και Εκτελεστικό Μέλος ΔΣ για Ρυθμιστικά και Στρατηγικά Θέματα Ενέργειας & Έργων Υποδομών							
ΜΠΠΚ 2024	01.01.2024-31.12.2026	540.000	14.532	-	30% ως 30.04.2027	30% ως 30.04.2028	40% ως 30.04.2029
ΜΠΠΚ 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
ΜΠΠΚ 2022	01.01.2022-31.12.2024	209.426	10.317	15.476	30% ως 30.04.2025	30% ως 30.04.2026	40% ως 30.04.2027
ΜΠΠΚ 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 Εκτελεστικό μέλος ΔΣ, Chief Treasury & IR Officer							
ΜΠΠΚ 2024	01.01.2024-31.12.2026	202.800	5.457	-	30% ως 30.04.2027	30% ως 30.04.2028	40% ως 30.04.2029
ΜΠΠΚ 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
ΜΠΠΚ 2022	01.01.2022-31.12.2024	131.991	6.502	9.753	30% ως 30.04.2025	30% ως 30.04.2026	40% ως 30.04.2027
ΜΠΠΚ 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 Εκτελεστικό μέλος ΔΣ, Chief Corporate Governance & Sustainability Officer							
ΜΠΠΚ 2024	01.01.2024-31.12.2026	127.035	3.419	-	30% ως 30.04.2027	30% ως 30.04.2028	40% ως 30.04.2029
ΜΠΠΚ 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
ΜΠΠΚ 2022	01.01.2022-31.12.2024	112.788	5.556	8.334	30% ως 30.04.2025	30% ως 30.04.2026	40% ως 30.04.2027
ΜΠΠΚ 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 2024 έχει γίνει με τιμή EUR 37,16 (τιμή κλεισίματος 2.1.2024), για το πρόγραμμα του 2023, βάσει τιμής μετοχής EUR 20,18 (τιμή κλεισίματος 2.1.2023), για το πρόγραμμα του 2022 βάσει τιμής μετοχής EUR 20,3 (τιμή κλεισίματος 31.12.2022) και για το πρόγραμμα του 2021 βάσει τιμής μετοχής EUR 15,13 (τιμή κλεισίματος 31.12.2021).

(β) Για τα έτη 2021 και 2022 η πρόβλεψη για την αξία παροχής του Διευθύνοντος Συμβούλου είχε γίνει στο μέγιστο επίπεδο. Από το 2023, η πρόβλεψη για όλα τα Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. (συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου) γίνεται στο επίπεδο της επίδοσης σύμφωνα με τους στόχους.

Για τις περιόδους του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων 2021 (περίοδος επίδοσης 2021–2023) και 2022 (περίοδος επίδοσης 2022–2024), η Εταιρεία πέτυχε εξαιρετικές επιδόσεις, υπερβαίνοντας τους προκαθορισμένους στόχους. Κατά την τριετή περίοδο επίδοσης του κύκλου τόσο του 2021 όσο και του 2022, η μέση απόδοση κερδών ανά μετοχή (EPS) ήταν σημαντικά υψηλότερη από τον στόχο και η Εταιρεία ξεπέρασε σταθερά τον Δείκτη Μεγάλης Κεφαλαιοποίησης FTSE/ATHEX (εξαιρουμένων των τραπεζών) για όλα τα έτη, εκτός από το 2024. Δεδομένων αυτών των αποτελεσμάτων, η απονομή έγινε στο ανώτατο προβλεπόμενο επίπεδο του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων, στο 150% δηλαδή του ποσού που αντιστοιχεί στην επίτευξη του στόχου, σύμφωνα με την ισχύουσα πολιτική. Οι παραχωρούμενες μετοχές θα κατοχυρωθούν

σταδιακά, με την απονομή του 2021 να κατοχυρωθεί το 2024 (30%), το 2025 (30%) και το 2026 (40%) και την απονομή του 2022 να κατοχυρωθεί το 2025 (30%), το 2026 (30%) και το 2027 (40%).

Στόχοι & Επίτευξη 2021-2023 | Εφ' Άπαξ Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών

Το πρόγραμμα αυτό έχει ολοκληρωθεί.

Οι παρακάτω πληροφορίες παρατίθενται για λόγους αναφοράς.

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 (εξαίρουμένου του Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου) ή/και σε μέλη της εκτελεστικής επιτροπής της Εταιρείας ή/και σε 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 επενδυμένου 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 κατοχύρωση 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 περιεγράφηκε 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 δωρεάν διάθεσης Μετοχών | Κριτήρια Εταιρικής Απόδοσης 2022 και 2023

Κριτήρια Εταιρικής Απόδοσης - 2023	Στόχος	Βαρύτητα	2023 EUR ΕΚ.	2022 EUR ΕΚ.	Δ %	Επίτευξη
Μεταβολή EBITDA 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 EUR ΕΚ.	2021 EUR ΕΚ.	Δ %	Επίτευξη
Μεταβολή EBITDA 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 δωρεάν διάθεσης Μετοχών 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 Αντιπρόεδρος Β' και Εκτελεστικό Μέλος ΔΣ για Ρυθμιστικά και Στρατηγικά Θέματα Ενέργειας & Έργων Υποδομών			
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, Εκτελεστικό μέλος ΔΣ, 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, Εκτελεστικό μέλος ΔΣ, Chief Corporate Governance & Sustainability Officer			
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 ιατροφαρμακευτική ασφάλιση, ασφάλιση ζωής και αναπηρίας, εταιρική κάρτα για προσωπικά έξοδα καθώς και παροχή αυτοκινήτου. Οι παροχές αυτές ευθυγραμμίζονται με τις πρακτικές που ισχύουν στην αγορά. Η Εταιρεία δεν παρέχει δάνεια, ούτε προγράμματα συνταξιοδότησης.

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

6. Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών το έτος 2024

Το 2024 συζητήθηκε το θέμα της αναπροσαρμογής των αποδοχών των Μη Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνοντας υπόψη ότι τόσο ο φόρτος εργασίας όσο και οι αρμοδιότητές τους καθώς και του Ανώτερου Ανεξάρτητου Συμβούλου έχουν αυξηθεί σημαντικά σε πολυπλοκότητα και ως προς τον χρόνο που απαιτείται για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Αυτό οφείλεται στις νέες ευρωπαϊκές νομοθετικές πρωτοβουλίες και στην τακτική συμμετοχή των μελών σε μη εκτελεστικές συνεδριάσεις. Σημειώνεται ότι τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές.

Στο πλαίσιο αυτό, εξετάστηκαν επίσης τα εξής:

- Μελέτη συγκριτικής αξιολόγησης που εκπονήθηκε από τον εξωτερικό σύμβουλο Korn Ferry, η οποία παρουσιάστηκε στην Επιτροπή.
- Ευρωπαϊκή μελέτη, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας, που διεξήχθη από την WTW (Willis Towers Watson) σε συνεργασία με την ecoDa, παρέχοντας συγκριτικά στοιχεία για τις αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών διοικητικών συμβουλίων σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες.

Με βάση τα ευρήματα αυτών των μελετών, διαπιστώθηκε ότι το επίπεδο αμοιβής των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Ανώτερου Ανεξάρτητου Συμβούλου της Εταιρείας έπρεπε να ενισχυθεί ώστε να ευθυγραμμιστεί με τη κρισιμότητα των ρόλων τους. Μετά από σχετική εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, το Διοικητικό Συμβούλιο ενέκρινε την αύξηση αυτή.

Ο ακόλουθος πίνακας παρουσιάζει τις αμοιβές που έλαβε το 2024 κάθε Μη Εκτελεστικό Μέλος:

Πίνακας 13. Αμοιβές Μη-Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. για το 2024

Ονοματεπώνυμο	Αρμοδιότητα	Ετήσια αμοιβή σε ΕΥΡΩ
Σπυρίδων Κασδάς	Μη Εκτελεστικό Μέλος, Αντιπρόεδρος Α', Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	108.500
Ιωάννης Πετρίδης	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος, Πρόεδρος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων	85.500
Αλέξιος Πιλάβιος ⁸	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	57.167
Παναγιώτα Αντωνάκου	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	53.000
Κωνσταντίνα Μαυράκη	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, Μέλος Επιτροπής Ελέγχου	65.500
Εμμανουήλ Κακαράς	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	65.500
Ναταλία Νικολαΐδη	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	53.000
Αντώνιος Μπαρτζώκας ⁸	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, Μέλος Επιτροπής Ελέγχου	56.333
Ξένια (Πολυξένη) Καζόλη ⁹	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων	31.773

⁸ Ο κ. Αλέξιος Πιλάβιος διετέλεσε Πρόεδρος της Εξελεγκτικής Επιτροπής μέχρι την 1η Σεπτεμβρίου, οπότε έγινε η αναδιάρθρωση της Επιτροπής, και Πρόεδρος ανέλαβε ο κ. Αντώνιος Μπαρτζώκας.

⁹ Η κα. Ξένια (Πολυξένη) Καζόλη ορίστηκε ως ανεξάρτητη μη εκτελεστική Σύμβουλος στη Γενική Συνέλευση της 4ης Ιουνίου 2024 και μέλος της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων με απόφαση του Δ.Σ. της 24.07.2024.

Για το 2024, οι αποδοχές υπολογίζονται κατ' αναλογία με βάση τις διαφοροποιήσεις στις αμοιβές που ισχύουν από την 1η Ιουλίου 2024, όπως αυτές εμφανίζονται στον Πίνακα 3. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που κατέχουν πολλαπλούς ρόλους κατά τη διάρκεια του έτους λαμβάνουν το σύνολο των αμοιβών που αντιστοιχούν στις θέσεις που κατέχουν. Αυτό διασφαλίζει ότι αποζημιώνονται κατάλληλα με βάση τις ευθύνες που αντιστοιχούν σε κάθε ρόλο. Τα ποσά που αναφέρονται στον παραπάνω πίνακα αντικατοπτρίζουν τη συνολική ετήσια αμοιβή κάθε μέλους, η οποία υπολογίζεται βάση της αναλογίας του χρόνου υπηρεσίας σε κάθε θέση κατά τη διάρκεια του έτους.

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

Ο ακόλουθος πίνακας παρουσιάζει πληροφορίες σχετικά με τις αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών, τους κύριους δείκτες μέτρησης της απόδοσης και τις μέσες αποδοχές σε ισοδύναμο πλήρους απασχόλησης εξαιρουμένων των Εκτελεστικών Μελών, κατά τα τελευταία πέντε οικονομικά έτη, περιλαμβανομένου του έτους αναφοράς.

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

Ετήσια Μεταβολή, ποσά σε EUR	2024 vs 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020	2020 vs 2019
Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών					
Ευάγγελος Μυτιληναίος, Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος	1.990.114	-2.126.634	+134.134	+20.470	-304.954
Ευάγγελος Χρυσάφης, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος Β' και Εκτελεστικό Μέλος ΔΣ για Ρυθμιστικά και Στρατηγικά Θέματα Ενέργειας & Έργων Υποδομών	-871.101	+1.038.745	+252.224	+500.829 ¹⁰	-17.269
Χρήστος Γαβαλάς ¹¹ Εκτελεστικό μέλος ΔΣ, Chief Treasury & IR Officer	-609.099	+408.504	+217.158	+239.090	+297.169
Δημήτριος Παπαδόπουλος, Εκτελεστικό μέλος ΔΣ, Chief Corporate Governance & Sustainability Officer	-180.533	+119.822	+74.194	+159.224 ¹⁰	-17.479

Ετήσια Μεταβολή, ποσά σε EUR	2024 vs 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020	2020 vs 2019
Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών					
Σπυρίδων Κασδάς, Αντιπρόεδρος Α'	+2.500	-10.000 ¹²	+20.000 ¹²	αμετάβλητες	αμετάβλητες
Ιωάννης Πετρίδης, Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος, Πρόεδρος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων	+14.500	αμετάβλητες	αμετάβλητες	+ 15.000	+ 15.000
Αλέξιος Πιλάβιος, Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	+6.167	αμετάβλητες	αμετάβλητες	+5.000	αμετάβλητες

¹⁰ Αυτή η μεταβολή οφείλεται κυρίως στο εφ' άπαξ Πρόγραμμα Δωρεάν διάθεσης Μετοχών που καταβλήθηκε το 2021 στα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ (εξαιρουμένου του Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου).

¹¹ 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.

¹² 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	2024 vs 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020	2020 vs 2019
Παναγιώτα Αντωνάκου, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	+7.000	αμετάβλητες	αμετάβλητες	+5.000	αμετάβλητες
Κωνσταντίνα Μαυράκη, Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	+9.500	αμετάβλητες	αμετάβλητες	+10.000	αμετάβλητες
Εμμανουήλ Κακαράς, Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης	+9.500	αμετάβλητες	αμετάβλητες	+ 15.000	αμετάβλητες
Ναταλία Νικολαΐδη, Μέλος Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης (από 02/2021)	+7.000	αμετάβλητες	+4.000	+ 42.000	-
Αντώνιος Μπαρτζώκας, Μέλος Επιτροπής Ελέγχου (από 06/2021)	+10.333	αμετάβλητες	+19.000	+ 27.000	-
Ξένια (Πολυξένη) Καζόλη, Μέλος Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων ¹³	+31.773	-	-	-	-

Εταιρική Απόδοση - Μεταβολές	2024 vs 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020	2020 vs 2019
Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων EBITDA (€εκ)	+66	+191	+ 464	+44	+2
Περιθώριο Κέρδους προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων EBITDA Margin (%)	+0.5 πμ	+5.4 πμ	- 0.5 πμ	-3.1 πμ	+2.7 πμ
Απόδοση κερδών ανά μετοχή EPS Yield (%)	+1.0 πμ	-4.5 πμ	8.9 πμ	+0.3 πμ	-2.4 πμ
Κέρδη ανά μετοχή EPS (€)	-0.05	+1.10	+ 2.22	+0.28	-0.10

Μεταβολή μέσων αποδοχών εργαζομένων	2024	2023	2022	2021	2020
Μέσες Αποδοχές εργαζομένων (EUR)					
- συμπεριλαμβανομένων παροχών, σύνολο εργαζομένων, Ελλάδα και διεθνώς	42.728	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε
- μη συμπεριλαμβανομένων παροχών, απασχολούμενοι στην Ελλάδα μόνο	33.929	29.706	34.880	31.127	32.264
Μεταβολή στις μέσες αποδοχές των εργαζομένων σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο (%)	+14%	-15%	+12%	-4%	+7%

Αναλογία Αποδοχών Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου προς αποδοχές μέσου εργαζόμενου	2024	2023	2022	2021	2020
Αποδοχές Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου (EUR)	4.983.256	2.993.142	5.119.776	4.985.642	4.965.172
Διάμεσος (Median) Αποδοχών Εργαζομένων (EUR) συμπεριλαμβανομένων παροχών, σύνολο εργαζομένων Ελλάδα και διεθνώς	28.864	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε
Αναλογία Αποδοχών Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου (προς διάμεσο αποδοχών εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων παροχών, σύνολο εργαζομένων Ομίλου)	172.6	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε	Δ/Ε

¹³ Η κα. Ξένια (Πολυξένη) Καζόλη ορίστηκε ως ανεξάρτητη μη εκτελεστική Σύμβουλος στη Γενική Συνέλευση της 4ης Ιουνίου 2024 και μέλος της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων με απόφαση του Δ.Σ. της 24.07.2024.

Διάμεσος (Median) Αποδοχών Εργαζομένων (EUR) μη συμπεριλαμβανομένων παροχών, απασχολούμενοι στην Ελλάδα μόνο	24.738	21.841	19.787	19.787	20.222
Αναλογία Αποδοχών Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου (προς διάμεσο αποδοχών εργαζομένων, απασχολούμενοι στην Ελλάδα μόνο)	201.44	137.0	258.7	252.0	245.5

πμ: ποσοστιαίες μονάδες

Σημ. Οι μέσες και διάμεσες αποδοχές των εργαζομένων περιλαμβάνουν μεταβλητά ποσά αποδοχών και παροχών από το 2024 και μετά. Επιπλέον, από το 2024 και μετά, στο δείγμα περιλαμβάνονται και εργαζόμενοι από χώρες του εξωτερικού. Μέχρι το 2023 τα αναφερόμενα στοιχεία αντικατοπτρίζουν μόνο σταθερούς μισθούς και εργαζόμενους στην Ελλάδα. Οι μέσες και διάμεσες αποδοχές εξαιρουμένων των μεταβλητών αποδοχών και παροχών και των εργαζομένων στο εξωτερικό παρουσιάζονται το 2024 για λόγους συγκρισιμότητας.

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 METLEN, εξαιρουμένου του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το 2024, η αύξηση τόσο της μέσης όσο και της διάμεσης αμοιβής των εργαζομένων σε σύγκριση με το 2023 οφείλεται σε μια σειρά από παράγοντες. Πρώτον, στην προσθήκη νέων εργαζομένων το 2024, που έφεραν αυξημένη εμπειρία και τεχνογνωσία, με παράλληλη προσαρμογή των μισθών ώστε να αντικατοπτρίζουν τις τάσεις της αγοράς και τις εταιρικές πρακτικές, γεγονότα που οδήγησαν σε υψηλότερα συνολικά επίπεδα μισθών. Επιπλέον, οι μεταβλητές αμοιβές ενισχύθηκαν κατά το 2024, λόγω της επέκτασης της δυνατότητας συμμετοχής πέρα από τα ανώτερα στελέχη σε έναν ευρύτερο πληθυσμό εργαζομένων, σε αντίθεση με το 2023, όπου η συμμετοχή ήταν περιορισμένη.

Από το 2024, χάρη στη μετάβαση σε ένα νέο ενοποιημένο σύστημα HRIS, δόθηκε για πρώτη φορά η δυνατότητα να συμπεριληφθούν σε αυτό τα δεδομένα των χωρών του εξωτερικού. Η διεύρυνση αυτή, ενσωμάτωσε περιοχές με υψηλότερα επίπεδα αποδοχών σε σχέση με την Ελλάδα, συμβάλλοντας στη συνολική αύξηση των σχετικών μεγεθών. Επιπλέον, σε ορισμένες χώρες οι παροχές των εργαζομένων εμπλουτίστηκαν περαιτέρω με την εισαγωγή ή την ενίσχυση προγραμμάτων όπως πχ. συνταξιοδοτικών εισφορών.

Με βάση τα παραπάνω, η μέση αμοιβή εξαιρουμένων των παροχών και των εργαζομένων του εξωτερικού για το 2024 ήταν €33.929, αυξημένη κατά 14% έναντι του 2023. Η μέση αμοιβή των εργαζομένων συμπεριλαμβανομένων των παροχών και για το σύνολο των εργαζομένων του Ομίλου -Ελλάδα και διεθνώς- ανέρχεται σε € 42.728.

Η αναλογία των αποδοχών του Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου προς την διάμεσο των αμοιβών των εργαζομένων (median) ήταν 201.44 για το 2024, με τον διάμεσο υπολογισμένο εξαιρουμένων παροχών και για τους εργαζόμενους στην Ελλάδα μόνο. Η σχετική αναλογία όταν η διάμεσος υπολογιστεί συμπεριλαμβανομένων των παροχών και για το σύνολο των εργαζομένων του Ομίλου, είναι 172,6.



8. Προοπτικές

Το έτος 2024 σηματοδότησε άλλη μια εξαιρετικά επιτυχημένη χρονιά για τη METLEN, η οποία χαρακτηρίστηκε από σημαντικά επιτεύγματα σε όλους τους επιχειρηματικούς τομείς. Τα επιτεύγματα αυτά, στηρίχθηκαν στην ισχυρή δέσμευση και απόδοση των Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ, των ανωτάτων στελεχών και όλων των εργαζομένων. Ο Όμιλος συνέχισε να παρουσιάζει ισχυρές οικονομικές επιδόσεις, να προωθεί τις στρατηγικές του προτεραιότητες και να δημιουργεί βιώσιμη αξία για τους μετόχους του, όπως και για άλλα ευρύτερα ενδιαφερόμενα μέρη.

Όπως έχει διατυπωθεί στην Ετήσια Δήλωση του Προέδρου της Επιτροπής, σκοπεύουμε να προτείνουμε αναθεωρήσεις της Πολιτικής Αποδοχών μας στην ΕΓΣ του 2025, συμπεριλαμβανομένου ενός νέου προγράμματος μακροπρόθεσμων κινήτρων για τον Πρόεδρο & Διευθύνοντα Σύμβουλο. Η νέα αυτή δομή θα σχεδιαστεί ώστε να προσφέρει σημαντική ανταμοιβή για την επίτευξη σημαντικής υπεραξίας προς όφελος των μετόχων. Εκτός από αυτή, δεν υπάρχουν άλλες αλλαγές στις αποδοχές των Μελών ΔΣ το 2025 σε σχέση με το 2024.

Για το 2025, κύρια εστίαση της Επιτροπής αποτελεί η αναθεώρηση και ο επανασχεδιασμός της Πολιτικής Αποδοχών των μελών του ΔΣ εν όψη της εισαγωγής μας στην αγορά του Ηνωμένου Βασιλείου, λαμβάνοντας υπ' όψη τις πρακτικές της αγοράς και τον εκεί Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.
