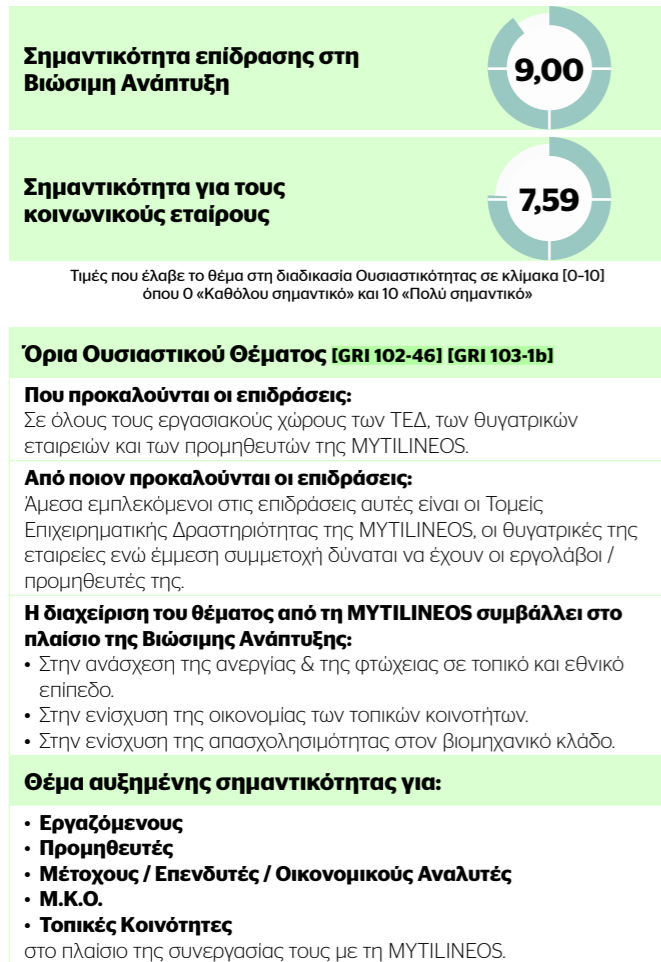


Απασχόληση



Διοικητική Προσέγγιση

[GRI 102-11] [GRI 103-2c]

Στόχος της συγκεκριμένης δημοσιοποίησης είναι η παροχή πληροφοριών και στοιχείων προς τις ομάδες των Κοινωνικών Εταίρων ώστε να κατανοήσουν το πώς η MYTILINEOS διαχειρίζεται το Ανθρώπινο Κεφάλαιό της, στο πλαίσιο της λειτουργίας της. [GRI 103-2b]

Η MYTILINEOS ως εργοδότης, συμβάλλει σε έναν από τους ευρύτερα αποδεκτούς κοινωνικούς στόχους, δηλαδή τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου μέσω της πλήρους και ασφαλούς απασχόλησης και της αξιοπρεπούς εργασίας. Η διατήρηση και ο προσανατολισμός στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας αποτελεί στρατηγική επιλογή της Εταιρείας με στόχο να επιτυγχάνεται η ανάπτυξη της σε όλους τους τομείς που συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με τις δραστηριότητές της. Οι εργασιακές πρακτικές που εφαρμόζει η Εταιρεία συμμορφώνονται κατ' ελάχιστο με το σύνολο της ισχύουσας νομοθεσίας με σεβασμό στις θεμελιώδεις αρχές, όπως αυτές ορίζονται στη διακήρυξη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Δ.Ο.Ε.) για τις Θεμελιώδεις Αρχές και τα Δικαιώματα στην Εργασία. [GRI 103-1a]

Βασικές Προκλήσεις / Επιδράσεις

[GRI 103-1a] [GRI 102-15]

- Η απασχόληση είναι ένας διεθνώς αναγνωρισμένος στόχος που σχετίζεται με την οικονομική και κοινωνική πρόοδο. Χαρακτηρίζεται ως εξαιρετικά σημαντικό θέμα για τους Τομείς Επιχειρηματικής Δραστηριότητας της MYTILINEOS λόγω της υψηλής

εντοπιότητας και του μεγάλου αριθμού των εργαζομένων. Η δημιουργία ευκαιριών για μακροχρόνια απασχόληση και ανάπτυξη των εργαζομένων δεν ωφελεί μόνο τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας, αλλά επιδρά και στις τοπικές της κοινωνίες συμβάλλοντας στη βιωσιμότητα τους.

- Επίσης, η εστίαση σε θέματα που αφορούν στις αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας όπως: το περιβάλλον εργασίας, οι αμοιβές, οι παροχές, ο χρόνος εργασίας, οι περίοδοι ανάπαυσης, οι άδειες, οι πειθαρχικές πρακτικές και οι πρακτικές απόλυσης, η προστασία της μητρότητας, η ψυχική υγεία και άλλα θέματα πρόνοιας, αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την ικανοποίηση και διατήρηση των εργαζομένων της MYTILINEOS. Ειδικότερα, το ζήτημα της ψυχικής υγείας αναδείχθηκε ως προτεραιότητα, ιδιαίτερως από το Μάρτιο του 2020 που ξεκίνησε η πανδημία στην Ελλάδα.

Δέσμευση

[GRI 103-2c]

Ανάπτυξη, διαχείριση και διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού, μέσω της εφαρμογής πρακτικών που προάγουν ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, με ίσες ευκαιρίες και σεβασμό στα Ανθρώπινα Δικαιώματα, σύμφωνα με τους βασικούς άξονες της [Πολιτικής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων](#) της MYTILINEOS.

Κυριότεροι κίνδυνοι

[GRI 102-15]

Η αύξηση της ανταγωνιστικότητας στην αγορά εργασίας και της κινητικότητας των εργαζομένων μπορεί να οδηγήσει στη μείωση της παραγωγικότητας, στην απώλεια πολύτιμων γνώσεων και εμπειρίας που αποκτήθηκε μέσω της απασχόλησης των εργαζομένων, καθώς και την απώλεια της οικονομικής επένδυσης και του χρόνου που απαιτήθηκε για την κατάρτισή τους. Επίσης, η Εταιρεία μπορεί να επωμιστεί αυξημένες δαπάνες λόγω της κινητικότητας και ανάγκης αντικατάστασης εξειδικευμένου προσωπικού.

Διαχείριση / Τακτικές Αντιμετώπισης

[GRI 103-2a]

Για την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, η Εταιρεία έχει προβεί στην εφαρμογή συστημάτων και πρακτικών διακράτησης που αφορούν:

- στην ανάπτυξη προγραμμάτων για τη διαμόρφωση ενιαίας εταιρικής κουλτούρας, βασισμένης στις κοινές αξίες και τις συμπεριφορές των εργαζομένων,
- στην υλοποίηση προγραμμάτων εκπαίδευσης και ανάπτυξης των εργαζομένων, που στοχεύουν στην ενδυνάμωση προσωπικών και τεχνικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων, που απαιτούνται για την αντιμετώπιση των υφιστάμενων και των μελλοντικών προκλήσεων της επιχειρηματικής δραστηριότητας της Εταιρείας, στοχεύοντας παράλληλα και στην προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων,
- στην παροχή κινήτρων, τόσο σε επίπεδο αμοιβών και παροχών όσο και εξέλιξης και ανάπτυξης, που στοχεύουν στην αύξηση της δέσμευσης και στη διακράτηση των εργαζομένων,
- στην έγκαιρη και συνεχή ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τις αλλαγές στις δομές και διαδικασίες, οι οποίες συνδέονται με την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων της και την υιοθέτηση βέλτιστων πρακτικών στο μοντέλο λειτουργίας της.

Βασικοί άξονες διαχείρισης της Απασχόλησης από την Εταιρεία

- Προσέλευση και διατήρηση ικανών στελεχών και η συνεχής βελτίωση των σχέσεων με τους εργαζόμενους και εφαρμογή



8

ΑΞΙΟΠΡΕΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ



9

ΒΡΟΜΗΛΙΑ, ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΥΠΟΔΟΜΕΣ

- σύγχρονων συστημάτων αξιολόγησης της απόδοσης.
- Διαμόρφωση ενός ελκυστικού πλαισίου αμοιβών και παροχών σύμφωνα με τα δεδομένα της αγοράς και εξειδικευμένων ερευνητών για κρίσιμους τομείς της Εταιρείας.
- Η προώθηση και κατανόηση του Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας στο σύνολο του προσωπικού καθώς και η αποφυγή διακρίσεων, είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε οποιοδήποτε εργασιακές πρακτικές.
- Η αναγνώριση της σημασίας και η συνεχής βελτίωση της υγιούς και ασφαλούς απασχόλησης για το σύνολο του προσωπικού και των συνεργατών με έμφαση στην ψυχική υγεία.
- Η εστίαση στην εντοπιότητα, δίνοντας προτεραιότητα στην πρόσληψη εργαζομένων από τις τοπικές της κοινότητες και η ενίσχυση της τοπικής απασχόλησης σε εγχώριο και διεθνές επίπεδο με βάση τη δραστηριότητά της.
- Η διασφάλιση της ροής των πληροφοριών και της έγκαιρης επικοινωνίας σχετικά με τις οργανωτικές αλλαγές μέσω των διαθέσιμων καναλιών επικοινωνίας: intranet, e-mail, εφαρμογή SharePoint και τρόπου επικοινωνίας που δεν σχετίζονται με ηλεκτρονικά μέσα όπως π.χ. οι Εσπερίδες ιεραρχίας, οι γραπτές ανακοινώσεις σε χώρους παραγωγής και γενικότερα της ανοιχτής επικοινωνίας με το ανθρώπινο δυναμικό μέσω του ρόλου του HR-Business Partner ανά Τομέα Επιχειρηματικής Δραστηριότητας.
- Η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων επιτρέποντας τη χρήση τους μόνο σε εξουσιοδοτημένα άτομα και μόνο όπου απαιτείται από το νόμο και για σκοπούς που σχετίζονται με τη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων και την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας.
- Η διασφάλιση μέσω των επιμέρους Κανονισμών Εργασίας και του Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας της εξάλειψης κάθε αυθαιρέτης ή μεροληπτικής πρακτικής τερματισμού συνεργασίας με τους εργαζόμενους.
- Η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της MYTILINEOS είναι υπεύθυνη για τη δημιουργία και την εφαρμογή του πλαισίου διαχείρισης & ανάπτυξης των σχετικών πολιτικών και πρακτικών καθώς και για την παροχή επαγγελματικής υποστήριξης στους Τομείς Επιχειρηματικής Δραστηριότητας στην αντιμετώπιση των θεμάτων που αφορούν στο ανθρώπινο δυναμικό.

Σχέσεις μεταξύ Διοίκησης και εργαζομένων

Η MYTILINEOS, ως σημαντική κοινωνική μονάδα, έχει ως στόχο, μεταξύ άλλων και την ουσιαστική πραγμάτωση του κοινωνικού της ρόλου. Επιδίδκει τη διασφάλιση της ευημερίας των ανθρώπων της, οι οποίοι αποτελούν σημαντικό παράγοντα της ανάπτυξης της. Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι θεωρούνται «ενταγμένοι» στην εταιρεία πέρα από τη σχέση παροχής εργασίας-αμοιβής που τους συνδέει με αυτήν, υπό την έννοια ότι η συνεχής βελτίωση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους και του αποτελέσματος της εργασίας τους συνδέεται άρρηκτα με την πρόοδο και ευημερία της Εταιρείας. Η Εταιρεία θέτει ως προτεραιότητές της, την ασφάλεια και προστασία των συμφερόντων και δικαιωμάτων των εργαζομένων της στο πλαίσιο της χρηστής διοίκησης, δεδομένου ότι, ένας από τους παράγοντες επιτυχίας είναι η απόλυτη αφοσίωση των εργαζομένων στα καθήκοντά τους. Ως εκ τούτου, η επικοινωνία των εργαζομένων με εξουσιοδοτημένα μέλη της διοίκησης είναι δυνατή για όλα τα θέματα που τους απασχολούν προκειμένου να λαμβάνουν έγκαιρα απαντήσεις και λύσεις.

Ενδεικτικά: [GRI 402-1a]

- Στον Τομέα Μεταλλουργίας, πραγματοποιείται σε εβδομαδιαία βάση η συνεδρίαση της Επιτροπής Πλοήγησης Εργοστασίου (ΕΠΕ) σχετικά με θέματα Ασφάλειας, Περιβάλλοντος, Παραγωγής,

- Οικονομικά αλλά και οργανωτικών - λειτουργικών αλλαγών (εφόσον υπάρχουν) στην οποία συμμετέχει το σύνολο των Διευθυντών της Εταιρείας. Τα αποτελέσματα των συνεδριάσεων αυτών διαχέονται άμεσα, μέσω των στελεχών, σε όλους τους υπόλοιπους εργαζομένους. **ASI**
- Παράλληλα, τηρείται ένας εύλογος χρόνος εκτιμώμενος κατά τις περιστάσεις, σε συνεννόηση με τους εκλεγμένους εκπροσώπους των εργαζομένων, ώστε να επιτυγχάνεται η καλύτερη ενημέρωσή τους. Η Διοίκηση συναντάται τακτικά με το Δ.Σ. του Σωματείου των εργαζομένων και τους ενημερώνει για θέματα που τους αφορούν. Σε έκτακτες περιπτώσεις, η συνάντηση και ενημέρωση της Εταιρείας προς το Διοικητικό Συμβούλιο του Σωματείου εργαζομένων, προηγείται της εφαρμογής της οποιας αλλαγής, θετικής ή αρνητικής, που επηρεάζει τους εργαζόμενους, ενώ παράλληλα παρέχεται και ο αναγκαίος χρόνος για ενημέρωση και διαβούλευση.
- Σε μηνιαία βάση πραγματοποιούνται οι συνεδριάσεις της Εκτελεστικής Επιτροπής. Η πληροφωρία διαχέεται προς την υπόλοιπη οργάνωση από τον κάθε Γενικό Διευθυντή, για θέματα που χρήζουν ενημέρωσης και αφορούν τους εργαζομένους.

Έχει ιδρυθεί και συνεδριάζει σε τακτά χρονικά διαστήματα η Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού. Σκοπός της Επιτροπής είναι ο σχεδιασμός και η έγκριση πρωτοβουλιών για την έγκαιρη και αποτελεσματική αντιμετώπιση θεμάτων που αφορούν στην προσέλευση, ανάπτυξη, διακράτηση, ενδυνάμωση και ανταμοιβή του ανθρώπινου δυναμικού καθώς και η ενημέρωση σε θέματα «καλών πρακτικών» και η λήψη αποφάσεων.

Η Εταιρεία εφαρμόζει αναθεωρημένη **πολιτική και διαδικασία προσλήψεων**. Σκοπός της πολιτικής είναι η τήρηση της αξιοκρατίας και της ίσης μεταχείρισης στην επιλογή του προσωπικού βάσει των ικανοτήτων και της καταλληλότητας των υποψηφίων στις απαιτήσεις των θέσεων καθώς και η βέλτιστη δυνατή αξιοποίηση των εργαζομένων αναφορικά με τις προοπτικές εξέλιξης και επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους εντός της Εταιρείας. Παράλληλα, το 2021 η Εταιρεία δημοσίευσε και εφαρμόζει Πολιτική Προστασίας Ανθρώπινων Δικαιωμάτων. Η **Πολιτική Ανθρώπινων Δικαιωμάτων** ορίζει τις βασικές αρχές που αφορούν στο σεβασμό των ανθρώπινων δικαιωμάτων και θέτει το πλαίσιο διαχείρισης της απασχόλησης. Το 2021 επανασχεδιάστηκε το **Πρόγραμμα Διοίκησης της Απόδοσης** ώστε να είναι ενιαίο, να συνδέεται άρρηκτα με τους εταιρικούς στόχους καθώς και με τα εταιρικά αποτελέσματα, το οποίο θα εφαρμοστεί σταδιακά, ξεκινώντας από την ανώτατη και ανώτερη διοίκηση.

Παροχές προς τους εργαζομένους

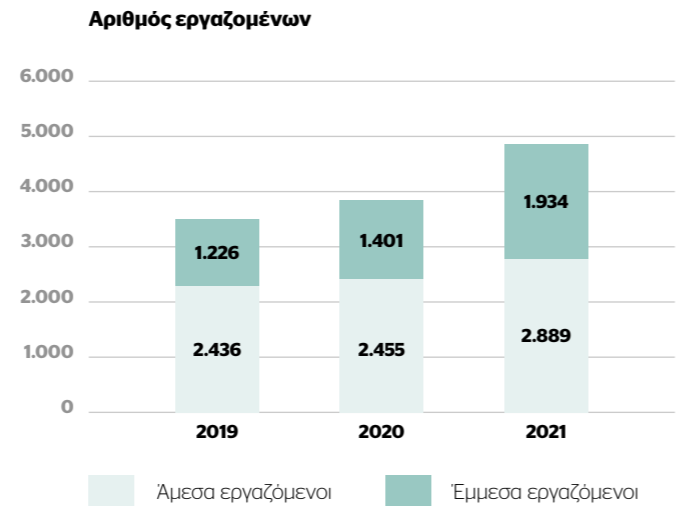
Σε όλες τις περιοχές που δραστηριοποιείται η MYTILINEOS, οι αμοιβές και τα προγράμματα πρόνοιας των εργαζομένων τηρούν κατ' ελάχιστον τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων όπου υφίστανται. Οι αμοιβές των εργαζομένων πέραν της νόμιμης αποζημίωσης βασίζονται στις ατομικές επιδόσεις τους, οι οποίες και αξιολογούνται σε ετήσια βάση. Επιπλέον, η MYTILINEOS, διαθέτει μία σειρά παροχών προς τους εργαζόμενους αορίστου χρόνου όλων των βαθμίδων. Οι παροχές αυτές ποικίλουν ανά τομέα δραστηριοποίησης ενώ περιλαμβάνουν: ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, ασφάλεια ζωής, κάλυψη αναπηρίας / ανικανότητας, πρόβλεψη συνταξιοδότησης, άδεια μητρότητας / πατρότητας, χορήγηση δανείων σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης. Τα συγκεκριμένα προνόμια στερούνται διακρίσεων ενώ διέπονται από τις αρχές της ίσης μεταχείρισης και της διαφάνειας, ορίζοντας ξεκάθαρες πολιτικές σε κάθε κατηγορία προσωπικού. [GRI 401-2]

Αποτελέσματα

[GRI 103-3a-ii]

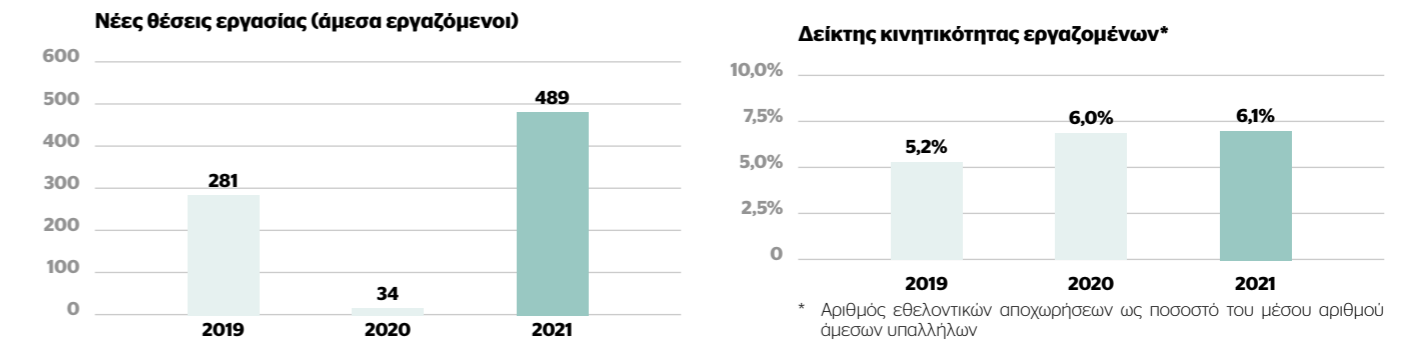
Στοιχεία υπαλλήλων (άμεσα εργαζόμενοι) [GRI 102-8]	2019	2020	2021
Ανάλυση/φύλο			
Σύνολο	2.436	2.455	2.889
Άνδρες	1.996	1.987	2.348
Γυναίκες	440	468	541
Ανάλυση τύπου σύμβασης εργασίας/φύλο			
Αορίστου χρόνου	2.147	2.161	2.406
Άνδρες	1.779	1.760	1.975
Γυναίκες	368	401	431
Ορισμένου χρόνου	289	294	483
Άνδρες	217	227	373
Γυναίκες	72	67	110
Ανάλυση τύπου σύμβασης εργασίας/χώρα			
Αορίστου χρόνου	2.147	2.161	2.406
Ελλάδα	2.001	2.058	2.182
Λιβύη	-	-	64
Ηνωμένο Βασίλειο	25	31	44
Ισπανία	20	16	36
Αυστραλία	11	10	27
Χιλή	44	29	25
Κορέα	-	6	7
Ιταλία	-	-	6
Τουρκία	4	5	5
Ρουμανία	-	-	4
Μεξικό	-	2	2
Γκάνα	2	2	1
Σαουδική Αραβία	1	1	1
Σλοβενία	-	1	1
Σιγκαπούρη	-	-	1
Καζακστάν	36	-	-
Ουγκάντα	3	-	-
Ορισμένου χρόνου	289	294	483
Ελλάδα	163	133	202
Χιλή	-	26	116
Γκάνα	56	59	57
Αυστραλία	-	15	30
Καζακστάν	-	17	21
Ισπανία	47	25	16
Ουζμπεκιστάν	-	-	14
Ηνωμένο Βασίλειο	-	-	6
Αλγερία	6	5	5
Νιγηρία	8	8	5
Σλοβενία	-	2	5
Ουγκάντα	-	2	2
Κορέα	6	1	1
Τυνησία	3	1	1
Γεωργία	-	-	1
Ιταλία	-	-	1
Ανάλυση τύπου απασχόλησης/φύλο			
Πλήρους απασχόλησης	2.420	2.442	2.872
Άνδρες	2.002	1.984	2.345
Γυναίκες	418	458	527
Μερικής απασχόλησης	17	13	17
Άνδρες	4	3	3
Γυναίκες	13	10	14

- Από το 2021 εντάχθηκαν Κέντρα Αξιολόγησης Υποψηφίων ως τελευταίο στάδιο επιλογής, η οποία γίνεται από πάνελ αξιολογητών με δοκιμασίες που αφορούν στην αξιολόγηση ικανοτήτων και δεξιοτήτων πριν από την πρόσληψη.



- Η άμεση απασχόληση παρουσίασε **σημαντική αύξηση κατά 17,7%**. Ο συνολικός αριθμός των άμεσα εργαζομένων της Εταιρείας ανήλθε στα 2.889 άτομα (2020: 2.455), με το 83% περίπου αυτών να απασχολείται στην Ελλάδα.
- Ο συνολικός αριθμός των έμμεσα εργαζομένων (μόνιμοι ανεξάρτητοι εργολάβοι, συνεργάτες με μακροχρόνια συμβόλαια ή συμβάσεις έργου) ανήλθε σε 1.934 (2020: 1.401), ανεβάζοντας τον αριθμό των άμεσα και έμμεσα εργαζομένων της Εταιρείας σε 4.823 άτομα **αυξάνοντας τη συνολική απασχόληση κατά 25,1% από το 2020**.
- Η Εταιρεία **διατήρησε για μία ακόμη χρονιά τα πολύ υψηλά ποσοστά τοπικής απασχόλησης**, όπου πάνω από 9 στους 10 άμεσα και έμμεσα εργαζομένους της προέρχονται από τις κοινότητες που γειτνιάζουν άμεσα με τις βιομηχανικές της μονάδες αλλά και την ευρύτερη περιοχή.
- Το **ποσοστό γυναικών στην άμεση απασχόληση ανήλθε στο 18,7%** αυξημένο κατά 3,7% σε σύγκριση με το έτος βάσης 2019.
- Οι **συνολικές νέες προσλήψεις έφτασαν τις 915** με το 21% αυτών να είναι γυναίκες, ενώ σχεδόν το 36% αυτών αφορούσε σε νέους εργαζόμενους κάτω των 30 ετών.
- Η MYTILINEOS δημιούργησε **92 ποιοτικές θέσεις πρακτικής άσκησης** και επαγγελματικής κατάρτισης, με στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων και την μετατροπή πολλών από αυτών των θέσεων σε θέσεις μόνιμης απασχόλησης.
- Το **ποσοστό παραμονής εργαζομένων πλήρους απασχόλησης** ανήλθε στο 90,6% (2020: 91,0%).
- Διατηρήθηκε το υψηλό ποσοστό (83%) των εργαζομένων που απασχολούνται με **σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου** (2020: 88%).
- Διατηρήθηκαν τα χαμηλά **ποσοστά μερικής απασχόλησης (0,6%)**.
- Περισσότεροι από 4 στους 10 εργαζόμενους καλύπτονται από επιχειρησιακές **συλλογικές συμβάσεις εργασίας**. [GRI 102-41] [SASB EM-MM-310a.1]
- Το ποσοστό επιστροφής υπαλλήλων στην εργασία τους μετά τη λήξη **γονικής άδειας** ανήλθε στο 99%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό παραμονής στην εργασία 12 μήνες μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανήλθε στο 96%. [GRI 401-3]

- Συνολικά δημιουργήθηκαν **489 νέες θέσεις εργασίας**, καλύπτοντας ανάγκες σε όλους τους Τομείς Επιχειρηματικής Δραστηριότητας της Εταιρείας.
- Σχετικά με την κινητικότητα του προσωπικού:
 - ο δείκτης εθελοντικών αποχωρήσεων** διαμορφώθηκε στο 6,1% (2020: 6,0%).
 - ο δείκτης μη εθελοντικών αποχωρήσεων** ήταν 1,7% (2020: 1,3%).
- Το 2021, 34 θέσεις εργασίας καλύφθηκαν από εσωτερικούς υποψηφίους.



Στοιχεία υπαλλήλων (άμεσα εργαζόμενοι) [GRI 401-1]	Προσλήψεις			Αποχωρήσεις		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Ανάλυση/φύλο						
Σύνολο	665	395	915	384	361	426
Άνδρες	507	315	720	301	280	333
Γυναίκες	158	80	195	83	81	93
Ανάλυση/ηλικιακή κατηγορία						
<30 ετών	299	169	327	193	150	150
30 - 50 ετών	321	190	444	147	157	217
>50 ετών	45	36	144	44	54	59
Ανάλυση ανά κατηγορία προσωπικού						
Στελεχιακό προσωπικό	-	-	49	-	-	175
Διοικητικό Προσωπικό	-	-	354	-	-	50
Εργατοτεχνικό Προσωπικό	-	-	512	-	-	201
Ανάλυση τύπου σύμβασης εργασίας / χώρα						
Ελλάδα	441	324	556	310	290	314
Χιλή	49	37	126	5	21	37
Λιβύη	-	-	60	-	-	-
Ηνωμένο Βασίλειο	15	7	35	11	4	13
Αυστραλία	11	3	43	-	2	11
Ισπανία	62	4	32	-	28	20
Ουζμπεκιστάν	-	-	19	-	-	7
Γκάνα	40	14	16	42	11	16
Καζακστάν	33	1	10	10	1	4
Ιταλία	-	-	7	-	-	-
Σλοβενία	-	2	4	-	-	1
Ρουμανία	-	-	4	-	-	-
Κορέα	6	1	1	-	-	-
Γεωργία	-	-	1	-	-	-
Σιγκαπούρη	-	-	1	-	-	-
Νιγηρία	-	-	-	-	-	3
Αλγερία	1	-	-	2	1	-
Ιράν	-	-	-	-	-	-
Ουγκάντα	3	-	-	-	1	-
Πουέρτο Ρίκο	-	-	-	-	-	-
Τουρκία	1	2	-	4	1	-
Τυνησία	3	-	-	-	1	-
Ιορδανία	-	-	-	-	-	-