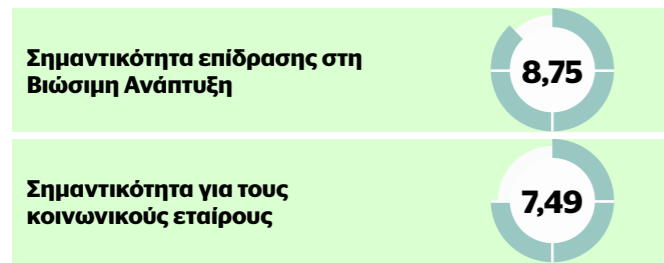


Ίσες Ευκαιρίες



Τιμές που έλαβε το θέμα στη διαδικασία Ουσιαστικότητας σε κλίμακα [0-10] όπου 0 «Καθόλου σημαντικό» και 10 «Πολύ σημαντικό»

Όρια Ουσιαστικού Θέματος [GRI 102-46] [GRI 103-1b]

Που προκαλούνται οι επιδράσεις:
Σε όλους τους εργασιακούς χώρους των ΤΕΔ, των θυγατρικών εταιρειών και των εργολάβων και προμηθευτών της Εταιρείας.

Από ποιον προκαλούνται οι επιδράσεις:
Άμεσα εμπλεκόμενοι στις επιδράσεις αυτές είναι οι Τομείς Επιχειρηματικής Δραστηριότητας της MYTILINEOS, οι θυγατρικές της εταιρείες ενώ έμμεση συμμετοχή δύναται να έχουν οι εργολάβοι / προμηθευτές της.

Η διαχείριση του θέματος από τη MYTILINEOS συμβάλλει στο πλαίσιο της Βιώσιμης Ανάπτυξης:

- Στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας στον βιομηχανικό κλάδο και της ενδυνάμωσης της εταιρικής κουλτούρας με τα στοιχεία της πολυμορφίας και της ισότητας.
- Στην τήρηση της αξιοκρατίας και ίσης μεταχείρισης στην επιλογή του προσωπικού.
- Στην προώθηση της ισότητας ανεξάρτητα από ιδιαίτερα χαρακτηριστικά όπως ηλικία, φύλο, κ.ά.

Θέμα αυξημένης σημαντικότητας για:

- **Εργαζόμενους**
- **Προμηθευτές**
- **Μέτοχους / Επενδυτές / Οικονομικούς Αναλυτές**
- **Μ.Κ.Ο.**
- **Τοπικές Κοινότητες**

στο πλαίσιο της συνεργασίας τους με τη MYTILINEOS.

Διοικητική Προσέγγιση

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

Η παροχή ενός περιβάλλοντος ίσων ευκαιριών, όπου ο κάθε εργαζόμενος έχει τα ίδια ακριβώς δικαιώματα και αντιμετωπίζεται δίκαια και σύμφωνα με τις ικανότητες που διαθέτει για να ανταποκριθεί στον εκάστοτε ρόλο του, αποτελεί βασική πρακτική της MYTILINEOS όπως διατυπώνεται στην Πολιτική Ανθρώπινων Δικαιωμάτων (Human Rights) της Εταιρείας. Η Πολιτική Ανθρώπινων Δικαιωμάτων δημοσιεύθηκε το 2021 και περιλαμβάνει δεσμεύσεις σχετικά με τις Ίσες Ευκαιρίες, όπως τις ακόλουθες:

- Η MYTILINEOS δεσμεύεται στην παροχή ίσων ευκαιριών ενώ απαγορεύει τις διακρίσεις και την παρενόχληση. Οι εταιρικές διαδικασίες αναζήτησης και πρόσληψης προσωπικού, πρόσβασης στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, αμοιβής, αξιολόγησης της απόδοσης και λήξης συνεργασίας, στερούνται διακρίσεων που έχουν τη βάση τους στη φυλή, το φύλο, το χρώμα, την εθνική ή κοινωνική προέλευση, τη θρησκεία, την ηλικία, την αναπηρία, την σεξουαλική προτίμηση και την πολιτική πεποίθηση.
- Η Εταιρεία δεν ανέχεται προσβλητικές ή ανάρμοστες συμπεριφορές, άδικη μεταχείριση ή αντίποινα παντός είδους. Με βάση τον Κώδικα Δεοντολογίας της Εταιρείας απαγορεύεται η σωματική ή λεκτική παρενόχληση με σεξουαλικό, ρατσιστικό ή δυσφημιστικό χαρακτήρα, στους χώρους εργασίας αλλά και σε κάθε περίπτωση που σχετίζεται με την εργασία εκτός του εργασιακού χώρου.
- Η Εταιρεία δεσμεύεται στο πλαίσιο της ισότητας των φύλων

στην εργασία να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για την εξάλειψη όλων των διακρίσεων κατά των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης, των ίσων αμοιβών για ίση εργασία, στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση καθώς και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

- Η Εταιρεία σέβεται το απόρρητο των προσωπικών δεδομένων (GDPR) των εργαζομένων της κάθε φορά που συλλέγει προσωπικές πληροφορίες ή ελέγχει τους χώρους εργασίας.

Συμπληρωματικά, η Εταιρεία, πιστή στη δέσμευσή της για την εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών Εταιρικής Διακυβέρνησης, στοχεύει στην εφαρμογή της αρχής της Πολυμορφίας (με βασικές παραμέτρους, εκτός των άλλων, το φύλο, την ηλικία, την εμπειρία, τις δεξιότητες και τις γνώσεις) στη σύνθεση του Διοικητικού της Συμβουλίου, του δυναμικού των ανωτάτων στελεχών της καθώς και στο σύνολο των υπαλλήλων άμεσης απασχόλησης στις δραστηριότητές της, όπου αυτό είναι εφικτό.

Βασικές Προκλήσεις / Επιδράσεις

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

Με το μεγαλύτερο μέρος της δραστηριότητας της Εταιρείας να καλύπτεται από τη βαριά βιομηχανία, η συμμετοχή γυναικών και των νέων εργαζομένων στην απασχόληση (αναλογικά και σύμφωνα πάντα με τις απαιτήσεις του κάθε τομέα δραστηριοποίησης) αποτελούν τα δύο θέματα προώθησης των ίσων ευκαιριών και της πολυμορφίας στο εργασιακό της περιβάλλον.

Η διασφάλιση των ισότιμων ευκαιριών καταργώντας πολιτικές και πρακτικές που δημιουργούν διακρίσεις (μισθολογικές, ηλικιακές, φύλου, αναπηρίας, φυλής, εθνικότητας, καταγωγής, θρησκείας, σεξουαλικού προσδιορισμού ή άλλης κατάστασης) και προάγοντας ενέργειες για την παροχή ενός εργασιακού περιβάλλοντος, όπου ο κάθε εργαζόμενος/η έχει τα ίδια ακριβώς δικαιώματα και αντιμετωπίζεται δίκαια και σύμφωνα με τις ικανότητες που διαθέτει για να ανταποκριθεί στον εκάστοτε ρόλο του.

Δέσμευση

[GRI 103-2c]

Παροχή ίσων ευκαιριών χωρίς διακρίσεις, σύμφωνα με τους βασικούς άξονες της Πολιτικής Ανθρώπινων Δικαιωμάτων της MYTILINEOS.

Κυριότεροι κίνδυνοι

[GRI 102-15]

Στους κινδύνους συγκαταλέγονται ανισότητες που αφορούν κυρίως στην παροχή αμοιβών, την εκπαίδευση και την κατάρτιση, καθώς και την παροχή ευκαιριών εξέλιξης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Τέτοιοι κίνδυνοι δύναται να έχουν επιπτώσεις στο ηθικό και την παραγωγικότητα των εργαζομένων, ενώ ανισότητες στην παροχή αμοιβών δύναται να σταθούν εμπόδιο στη διατήρηση ειδικευμένων εργαζομένων ενώ μπορούν να θέσουν σε κίνδυνο και τη φήμη της Εταιρείας ως υπεύθυνου εργοδότη.

Διαχείριση / Τακτικές Αντιμετώπισης

[GRI 103-2a]

Το 2021 δόθηκε προτεραιότητα στη συγκέντρωση και την ανάλυση δεδομένων και στοιχείων σχετικά με την εκπαίδευση, τις μισθολογικές κλίμακες, κ.ο.κ. από τους διαφορετικούς Τομείς Επιχειρησιακής Δραστηριότητας με σκοπό τη βαθύτερη κατανόηση των ζητημάτων αυτών, ώστε να διαμορφωθεί ένα πλάνο ενεργειών. Ενδεικτικά,

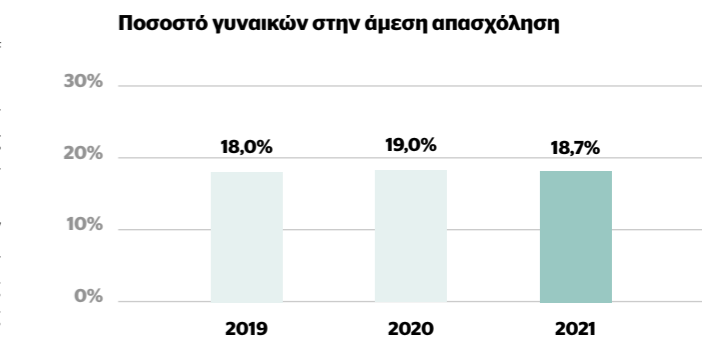
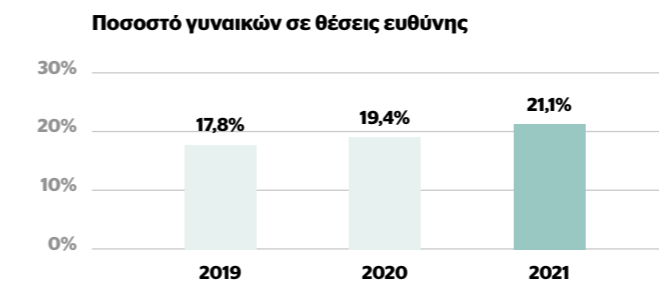
αναφέρονται κάποιες αρχικές μελέτες και ενέργειες υπό εξέλιξη:

- Εκτός του Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας (Code of Conduct) και της Πολιτικής Ανθρώπινων Δικαιωμάτων (Human Rights) όπου υπάρχει ρητή αναφορά στην απαγόρευση διακρίσεων στην εργασία, η MYTILINEOS αξιολογεί τις υπάρχουσες πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού και θα διαμορφώσει νέες, προκειμένου μεταξύ άλλων να ενισχύσει την ισότητα στην εργασία.
- Πραγματοποιείται **αξιολόγηση για την αναθεώρηση των Πολιτικών Ανθρώπινου Δυναμικού**, όπως η Πολιτική Αναζήτησης, Επιλογής και Πρόσληψης Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και η Πολιτική Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης, για τη διασφάλιση της ενσωμάτωσης των Ίσων Ευκαιριών σε αυτές.
- Το 2021 διερευνήθηκε το εύρος εφαρμογής και το πλαίσιο για τη διαμόρφωση της Πολιτικής Πολυμορφίας, Ίσων Ευκαιριών & Συμπεριλήψης η οποία είναι υπό ανάπτυξη.
- Μετά την εκπαίδευση σε θέματα εντοπισμού ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, στο πλαίσιο των δράσεων για την προαγωγή της ψυχικής υγείας, σχεδιάζεται εκπαίδευση των Διευθυντικών Στελεχών από εξειδικευμένους συνεργάτες σε θέματα unconscious bias (ασυνείδητων προκαταλήψεων) στην εργασία.
- Μελετώνται και εφαρμόζονται οι **αρχές των Ηνωμένων Εθνών για την Ενδυνάμωση της Γυναίκας** (United Nations Women's Empowerment Principles (UN WEPs) και προγραμματίζεται η εγγραφή της MYTILINEOS ως μέλος.
- Σε ετήσια βάση πραγματοποιείται ανάλυση και αξιολόγηση των μισθολογικών κλιμακίων ώστε να εντοπισθούν περιοχές, που πιθανόν να χρίζουν διορθωτικών ενεργειών βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα για τη εξάλειψη του χάσματος των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ο στόχος αυτής της μελέτης είναι η δημιουργία ενός πλάνου ενεργειών έως το τέλος του 2023.

Αποτελέσματα

[GRI 103-3a-iii]

- Ήδη από το 2020 έχει αρχίσει να διαμορφώνεται μία μεθοδολογία συλλογής και ανάλυσης δεδομένων που επιτρέπει την κατανόηση του **δείκτη ισότητας** αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το 2021 υπολογίστηκε η μέση απόκλιση και με βάση τις αρχικές αναλύσεις, η απόκλιση αμοιβών ανδρών και γυναικών στην κατηγορία του στελεχιακού δυναμικού φαίνεται να διαμορφώνεται και να διατηρείται σε ποσοστά κάτω του 10%. Λόγω της γεωγραφικής διασποράς, της πολυπλοκότητας των λειτουργιών και των διαφορετικών επιχειρησιακών δραστηριοτήτων της MYTILINEOS, πριν η Εταιρεία δημοσιεύσει συγκεκριμένους δείκτες, έχει θέσει ως προτεραιότητα τον εντοπισμό των διαφορετικών αιτιών που προκαλούν τέτοιες αποκλίσεις σε κάθε μία από τις κατηγορίες του Στελεχιακού, Διοικητικού και Εργατικού δυναμικού. [GRI 405-2]
- Το 2021 δεν απασχολήθηκαν εργαζόμενοι με αναπηρία στη MYTILINEOS. [GRI 405-1]
- Στις διευθύνσεις που παράγουν έσοδα, το **ποσοστό των γυναικών** που συμμετέχουν στο Στελεχιακό προσωπικό της Εταιρείας ανήλθε σε 18,3%. [GRI 405-1]



Ποσοστά εκπροσώπησης κάθε φύλου και ηλικίας στη σύνθεση των οργάνων διακυβέρνησης της MYTILINEOS, καθώς και στο στελεχιακό και διοικητικό της προσωπικό. [GRI 405-1]

	2019	2020	2021
Διοικητικό Συμβούλιο			
Άνδρες	80,0%	86,3%	72,7%
Γυναίκες	20,0%	13,7%	27,3%
<30 ετών	0,0%	0,0%	0,0%
30-50 ετών	20,0%	31,5%	18,2%
>50 ετών	80,0%	68,5%	81,8%
Executive Committee			
Άνδρες	83,3%	86,7%	92,9%
Γυναίκες	16,7%	13,3%	7,1%
<30 ετών	0,0%	0,0%	0,0%
30-50 ετών	33,3%	26,7%	14,3%
>50 ετών	66,7%	73,3%	85,7%
Στελεχιακό Προσωπικό			
Άνδρες	82,2%	80,6%	78,9%
Γυναίκες	17,8%	19,4%	21,1%
<30 ετών	0,0%	1,7%	6,1%
30-50 ετών	70,6%	60,6%	59,6%
>50 ετών	29,4%	37,7%	34,3%
Εργαζόμενοι άλλης εθνικότητας εκτός της ελληνικής	2,5%	0,0%	0,0%
Διοικητικό Προσωπικό			
Άνδρες	65,8%	62,7%	63,1%
Γυναίκες	34,2%	37,3%	36,9%
<30 ετών	15,9%	13,0%	14,8%
30-50 ετών	65,4%	65,6%	63,4%
>50 ετών	18,7%	21,4%	21,8%
Εργαζόμενοι άλλης εθνικότητας εκτός της ελληνικής	2,7%	0,0%	0,0%
Εργατοτεχνικό Προσωπικό			
Άνδρες	98,4%	96,7%	96,1%
Γυναίκες	1,6%	3,3%	3,9%
<30 ετών	10,3%	9,5%	11,8%
30-50 ετών	73,8%	71,6%	68,9%
>50 ετών	15,9%	18,0%	19,3%
Εργαζόμενοι άλλης εθνικότητας εκτός της ελληνικής	4,0%	0,7%	0,0%