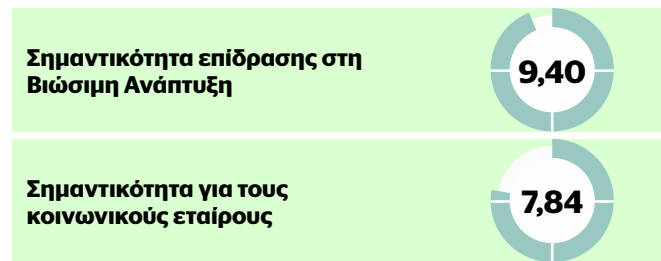


Ανθρώπινα Δικαιώματα



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]
<p>Που προκαλούνται οι επιδράσεις: Σε όλους τους εργασιακούς χώρους των ΤΕΔ, των θυγατρικών εταιρειών και των εργολάβων και προμηθευτών της Εταιρείας.</p> <p>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.</p> <p>Η διαχείριση του θέματος από τη MYTILINEOS συμβάλλει στο πλαίσιο της Βιώσιμης Ανάπτυξης:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Στην προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων. • Στην ενίσχυση της κοινωνικής και οικονομικής ένταξης όλων, ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου, αναπηρίας, φυλής, εθνικότητας, καταγωγής, θρησκείας, οικονομικής κατάστασης ή άλλου χαρακτηριστικού. • Στην εξάλειψη οποιασδήποτε μορφής παιδικής ή κατανγκαστικής εργασίας (modern slavery).
Θέμα αυξημένης σημαντικότητας για:
<ul style="list-style-type: none"> • Εργαζόμενους • Προμηθευτές • Μέτοχους / Επενδυτές / Οικονομικούς Αναλυτές • Μ.Κ.Ο. • Τοπικές Κοινότητες <p>στο πλαίσιο της συνεργασίας τους με τη MYTILINEOS.</p>

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 θέμα των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων, στο πλαίσιο της λειτουργίας της. [GRI 103-2b]

Η MYTILINEOS στοχεύει στη διαφάλιση των εργασιακών σχέσεων που προάγουν αμοιβαία εμπιστοσύνη, εποικοδομητική συνεργασία, αμφίδρομη επικοινωνία και αναγνώριση, όπως αναφέρεται και στην Πολιτική Ανθρώπινων Δικαιωμάτων της Εταιρείας. Ταυτόχρονα στοχεύει στην προαγωγή των θεμελιωδών αρχών της Διακήρυξης για την Προστασία των Θεμελιωδών Εργασιακών Δικαιωμάτων του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας συμπεριλαμβανομένου: α) του σεβασμού της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι και της ουσιαστικής αναγνώρισης του δικαιώματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων, β) της εξάλειψης όλων των μορφών αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, γ) της μη συμμετοχής σε μορφές παιδικής εργασίας και δ) της εξάλειψης των διακρίσεων στην εργασία.

Βασικές Προκλήσεις / Επιδράσεις

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

Βασική πρόκληση για την Εταιρεία αποτελεί η διατήρηση της προστασίας των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων, ιδιαίτερα των εργασιακών



και των κοινωνικών, που σχετίζονται με τη δραστηριότητά της. Η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων συμβάλλει στην περαιτέρω ενίσχυση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που προωθεί την εξέλιξη των εργαζομένων, αλλά και στη διασφάλιση της μη συμμετοχής σε συνθήκες παραβίασης των εν λόγω δικαιωμάτων που μπορεί να προκληθούν είτε από άλλη συνεργαζόμενη επιχείρηση, φορείς της Πολιτείας, φυσικά πρόσωπα ή άλλες ομάδες που συνεργάζονται στις χώρες που δραστηριοποιείται.

Κυριότεροι κίνδυνοι

[GRI 102-15]

Η MYTILINEOS, λόγω της δραστηριότητάς της σε αναπτυσσόμενες χώρες του εξωτερικού κυρίως μέσω του Τομέα Έργων Βιώσιμης Ανάπτυξης (SES) και του Τομέα Ανάπτυξης Ανανεώσιμων Πηγών και Αποθήκευσης Ενέργειας (RSD) αναγνωρίζει κινδύνους που σχετίζονται με τα ανθρώπινα δικαιώματα, τόσο εντός του εργασιακού της περιβάλλοντος όσο και στο περιβάλλον δραστηριότητας των βασικών προμηθευτών και συνεργατών της. Πιθανοί κίνδυνοι περιλαμβάνουν δραστηριότητες που σχετίζονται με παιδική εργασία, κουλτούρα διαφθοράς, ανισότητες στον εργασιακό χώρο, περιορισμό ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε επίπεδο τοπικών κοινοτήτων κ.ά. Οι κίνδυνοι αυτοί μπορούν να επηρεάσουν τόσο το οικονομικό όσο και το ανθρώπινο και κοινωνικό κεφάλαιο της Εταιρείας, μέσω πιθανών επιπτώσεων στη φήμη και την κοινωνική άδεια λειτουργίας της, ενώ ενδέχεται να οδηγήσουν και σε νομικές κυρώσεις αλλά και στη λήψη έκτακτων μέτρων πέραν αυτών που επιβάλλουν οι κανονικές επιχειρηματικές συνθήκες.

Δέσμευση

[GRI 103-2c]

Μηδενική ανοχή στην παραβίαση των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων, σύμφωνα με τους βασικούς άξονες της Πολιτικής Ανθρώπινων Δικαιωμάτων της MYTILINEOS, του «Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας» και του «Κώδικα Δεοντολογίας Προμηθευτών / Συνεργατών».

Διαχείριση / Τακτικές Αντιμετώπισης

[GRI 103-2a] [SASB EM-MM-210a.3]

- Η MYTILINEOS δεσμεύεται στις 6 πρώτες Αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών (UN Global Compact), που βασίζονται, μεταξύ άλλων, στις διεθνώς αναγνωρισμένες αρχές της προστασίας των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων, όπως καθορίζονται στη Διεθνή Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (UDHR). Η συγκεκριμένη δέσμευση της MYTILINEOS που αφορά στον έλεγχο και την δημοσίευση των επιδράσεων στον τομέα αυτό, καθώς και οι Κώδικες Επαγγελματικής Δεοντολογίας και Προμηθευτών/ Συνεργατών που απευθύνονται σε όλες τις ιεραρχικές βαθμίδες της Εταιρείας και στους προμηθευτές/συνεργάτες, προάγουν το σεβασμό και την προστασία των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων μειώνοντας την πιθανότητα ύπαρξης περιστατικών στο εργασιακό της περιβάλλον.
- Η MYTILINEOS παρακολουθεί τη σχετική εργατική νομοθεσία (εθνική, ευρωπαϊκή, ILO), συμπεριλαμβανομένων των αναφορών σχετικά με την εργασία ανηλικών, το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και τις συνθήκες εργασίας και είναι σε πλήρη συμφωνία με τις συλλογικές και σχετικές διεθνείς συμβάσεις. Οι εργαζόμενοι στην Εταιρεία μπορούν χωρίς κανένα περιορισμό να συμμετέχουν σε συνδικαλιστικά σωματεία και επαγγελματικές ενώσεις.
- Τα εργασιακά δικαιώματα αποτελούν ουσιαστικό θέμα για όλους τους εργαζόμενους. Οι άμεσα εργαζόμενοι της Εταιρείας καλύπτονται από επιχειρησιακές ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας,

όπου αυτές ισχύουν, και συμμετέχουν μέσω εκπροσώπων τους σε επιτροπές υγείας και ασφάλειας, παρέχοντας τις προτάσεις τους στη διοίκηση για συνεχή βελτίωση. Παράλληλα, ενώσεις εργαζομένων λειτουργούν στον Τομέα Μεταλλουργίας και στον Τομέα Έργων Βιώσιμης Ανάπτυξης, όπου σε επίπεδο επιχειρηματικών μονάδων, λειτουργούν πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, με εκπροσώπους που εκλέγονται από τους εργαζομένους σε γενική συνέλευση, καθώς και εκπροσώπους στη δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση (Εργατικό Κέντρο Βόλου), όπως και στην ΠΟΕΜ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοπαλλήλων Μετάλλου).

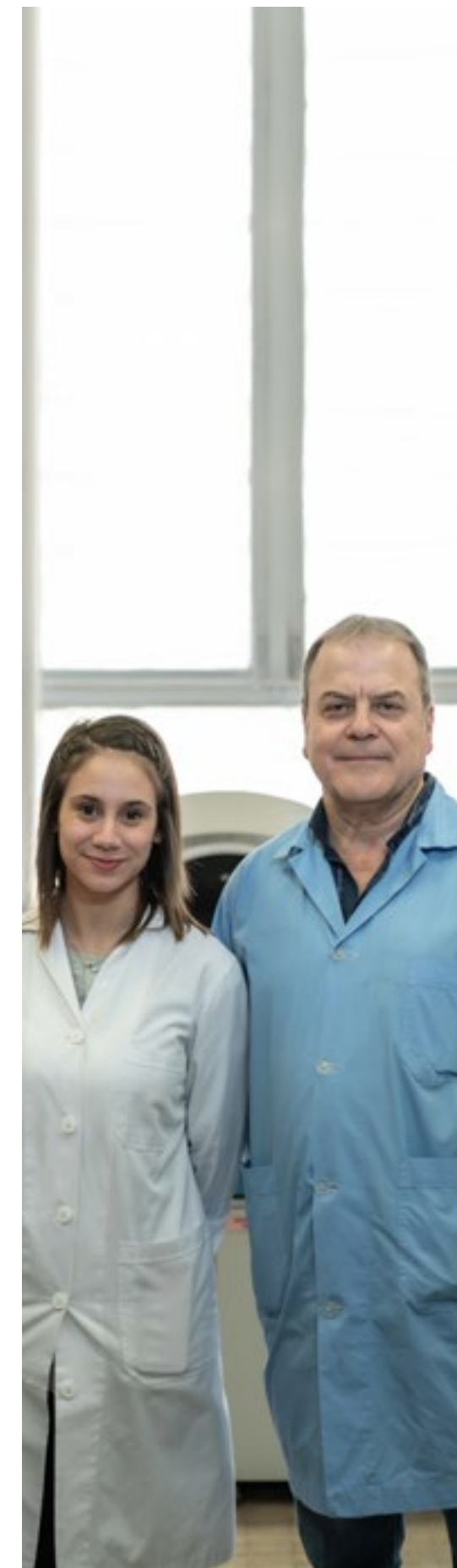
- Η Εταιρεία, μέσω του βασικού μηχανισμού αναφοράς παραβάσεων του Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας και του Κώδικα Δεοντολογίας Προμηθευτών/Συνεργατών που εφαρμόζει (ανώνυμες ή επώνυμες αναφορές μέσω τηλεφώνου, fax, ταχυδρομείου, καθώς επίσης και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου προς τη Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης), δίνει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους της και στους προμηθευτές/συνεργάτες της να διατυπώσουν τυχόν ανησυχίες τους, καθώς και περιστατικά παραβίασης Ανθρώπινων Δικαιωμάτων. Παράλληλα δεσμεύεται ότι δεν αναλαμβάνει καμία ενέργεια εναντίον οποιουδήποτε που αναφέρει, καλή τη πίστη, οποιαδήποτε πραγματική ή υποτιθέμενη παράβαση συμπεριφορά. Ο μηχανισμός αυτός βρίσκεται υπό εμπλοτισμό σε σχέση με την οδηγία 1937/2019 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και μετά την σχετική τοπική νομοθετική ρύθμιση η αναθεωρημένη του έκδοσης θα τεθεί σε λειτουργία.
- Σχετικά με τη δραστηριότητά της στις αναπτυσσόμενες χώρες, η MYTILINEOS λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την τήρηση της νομιμότητας. Η διαχείριση της ασφαλούς εργασίας διέπεται από μία σειρά ενεργειών που έχουν καθήκον όλοι να υλοποιούν, για τη σωστή εφαρμογή του συστήματος της Υγείας & Ασφάλειας των εργαζομένων και την λήψη των κατάλληλων μέτρων. Παράλληλα, στις συμβάσεις που υπογράφονται με τους εργολάβους και τους προμηθευτές υπάρχει ρητή διάταξη αναφορικά με τον Κώδικα Δεοντολογίας για τη διασφάλιση της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.
- Τέλος, η Εταιρεία, δεσμεύεται στην τακτική αξιολόγηση των βασικών επιχειρηματικών της μονάδων, των Τομέων της Επιχειρηματικής της Δραστηριότητας, σχετικά με τις επιδράσεις

σε βασικούς τομείς προστασίας των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων, σύμφωνα με τη μεθοδολογία που προτείνεται από το Οικουμενικό Σύμφωνο Global Compact (Global Compact Self-Assessment Tool – ενότητα Ανθρώπινα Δικαιώματα) καθώς και στη δημοσίευση των σχετικών ευρημάτων. Αυτή η διαδικασία υποστηρίζεται και από την καθημερινή επικοινωνία αλλά και από τις διαδικασίες και τα συστήματα διαχείρισης των εργαζομένων που εφαρμόζονται από τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

Αποτελέσματα

[GRI 103-3a-ii]

- Το 2021, στο πλαίσιο της εκπαίδευσης των εργαζομένων σχετικά με τον Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας, η Εταιρεία υλοποίησε ειδική εκπαίδευση για τα στελέχη της, μέσω της διαδικασίας e-learning, στην θεματική των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων, όπου 730 εργαζόμενοι ενημερώθηκαν για τον σεβασμό της ελευθερίας του συνδικαλισμού, την εξάλειψη κάθε μορφής αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, την αναγνώριση και εξάλειψη της παιδικής εργασίας και την εξάλειψη οποιασδήποτε διάκρισης σχετική με τον χώρο εργασίας και απασχόλησης.
- Μέσω της επίσημης διαδικασίας αναφορών παραβάσεων του Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας της Εταιρείας, δεν αναφέρθηκε στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού ή στην Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης κανένα περιστατικό παραβίασης Ανθρώπινων Δικαιωμάτων κατά τη διάρκεια του 2021, **επιτυγχάνοντας το διαχρονικό στόχο της Εταιρείας για μηδενική ανοχή στην παραβίαση των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων.**
- Το 2021, η Εταιρεία υλοποίησε, για 5^η συνεχόμενη χρονιά, τη διαδικασία αυτοαξιολόγησης για την προστασία των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων, σε όλους τους Τομείς Επιχειρηματικής Δραστηριότητας και σε όλες τις χώρες δραστηριοποίησης που αναφέρονται στην ενότητα "Χώρες Δραστηριοποίησης 2021". **Σύμφωνα με τα ευρήματα της διαδικασίας, δεν καταγράφηκαν περιοχές που να παρατηρούνται ελλείψεις τέτοιες που να μπορούν να θέσουν σε κίνδυνο την προάσπιση των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων στις δραστηριότητες της Εταιρείας.** Οι βασικοί τομείς που διερευνήθηκαν σύμφωνα με την παραπάνω διαδικασία παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα. [GRI 412-1]



Περιοχές Διερεύνησης	Αποτελέσματα
Υγεία & Ασφάλεια στην εργασία	<p>Κατά τη διαδικασία αυτοαξιολόγησης δεν παρατηρήθηκαν ελλείψεις σε επίπεδο διαδικασιών ή πολιτικών που να αφορούν στην Υγεία και την Ασφάλεια των εργαζομένων.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Η Εταιρεία εξασφαλίζει ασφαλείς εγκαταστάσεις και υγιεινές συνθήκες εργασίας στους εργαζομένους της. • Επίσης, εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι της είναι εφοδιασμένοι με τον απαραίτητο προστατευτικό εξοπλισμό και έχουν την απαιτούμενη κατάρτιση που είναι αναγκαία για την εκπλήρωση της εργασίας τους με ασφάλεια. • Η Εταιρεία προωθεί την ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων της στις διαδικασίες Υγείας και Ασφάλειας στους χώρους εργασίας. • Το 2021 η Εταιρεία ανέδειξε τη σημασία της προαγωγής και της ενδυνάμωσης της ψυχικής υγείας των εργαζομένων και των οικογενειών τους, παρέχοντας 24ωρη Τηλεφωνική Γραμμή Ψυχολογικής Στήριξης. • Το 2021 η Εταιρεία διοργάνωσε βιωματικές διαλέξεις για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, την ενίσχυση της ανθεκτικότητας των εργαζομένων, την υγεία και την ευεξία. Στο πρόγραμμα που αποτελούνταν από 11 προγράμματα, δήλωσαν συμμετοχή 151 εργαζόμενοι σε εκπαιδευτικές. Περισσότερες πληροφορίες είναι διαθέσιμες στην ενότητα «Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία» της παρούσας Εκθεσης. • Συνολικά η πολιτική, οι προγραμματισμένες δράσεις για την επίτευξη των οριοθετημένων στόχων αλλά και οι πρωτοβουλίες που υιοθετούνται οικειοθελώς από την Εταιρεία για τη διασφάλιση της Υγείας και της Ασφάλειας των εργαζομένων, εφαρμόζονται με απόλυτη συνέπεια, όπως παρουσιάζεται στη σχετική ενότητα της παρούσας έκθεσης.

Ωρες εργασίας, αμοιβές και άδειες προσωπικού	<p>Βασική και μη διαπραγματεύσιμη αρχή για την MYTILINEOS είναι η επιχειρηματική της δραστηριότητα να υλοποιείται σε πλήρη αρμονία, συμμόρφωση και τήρηση προς την εκάστοτε ισχύουσα εργασιακή νομοθεσία σε κάθε περιοχή ή χώρα δραστηριοποίησής της.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Η Εταιρεία εξασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν ένα επίσημο καθεστώς απασχόλησης. • Διασφαλίζει ότι η εβδομαδιαία εργασία περιορίζεται στις 40 ώρες, εντούτοις λόγω φόρτου εργασίας, σε διάφορες δραστηριότητες, ομάδες εργαζομένων δύναται να εργάζονται πέραν των 40 ωρών. • Η Εταιρεία διαθέτει διαδικασίες σχεδιασμού, καταγραφής και παρακολούθησης των ωρών εργασίας κάθε εργαζόμενου για τον έλεγχο των υπερωριών, ενώ παρέχει στους εργαζόμενους ένα λογικό χρόνο διαλείμματος κατά τη διάρκεια της εργασίας (όπως προβλέπεται από τη νομοθεσία και τα βιομηχανικά πρότυπα). • Η Εταιρεία εξασφαλίζει τις αμοιβές των εργαζομένων της σε κάθε περίπτωση αναρρωτικής ή γονικής άδειας και άδειας διακοπών, σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα. • Μέσω της επίσημης διαδικασίας αναφορών παραβιάσεων του Κώδικα Δεοντολογίας της Εταιρείας, δεν αναφέρθηκε στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού κάποιο περιστατικό παραβίασης των συγκεκριμένων εργασιακών δικαιωμάτων.
---	--

Δίκαιη μεταχείριση εργαζομένων	<p>Σύμφωνα με τον Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας και τον κανονισμό Λειτουργίας της, η Εταιρεία:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Προστατεύει τους εργαζομένους της από συνθήκες παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο καθώς και από τη σωματική, λεκτική, σεξουαλική ή ψυχολογική παρενόχληση ή από κάθε είδους απειλή. • Σέβεται το απόρρητο των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων της κάθε φορά που συλλέγει προσωπικές πληροφορίες ή ελέγχει τους χώρους εργασίας. <p>Μέσω της επίσημης διαδικασίας αναφορών παραβιάσεων του Κώδικα Δεοντολογίας της Εταιρείας, δεν αναφέρθηκε στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού κάποιο περιστατικό διάκρισης.</p> <p>Εκπονήθηκε μελέτη για τη διαμόρφωση Πολιτικής για την Πρόληψη και Καταπολέμηση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, η διαμόρφωση της οποίας βρίσκεται υπό εξέλιξη. Στον Τομέα της Μεταλλουργίας πραγματοποιήθηκε έρευνα στους εργαζομένους για περαιτέρω διερεύνηση σε ζητήματα που αφορούν στο σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των δικαιωμάτων των γυναικών στο χώρο εργασίας. Παράλληλα, με τη συμβολή εξωτερικού συνεργάτη 35 Στελέχη παρακολούθησαν σεμινάρια για τις Διακρίσεις και τη Βία & Παρενόχληση στο χώρο εργασίας.</p>
---------------------------------------	---

Περιοχές Διερεύνησης	Αποτελέσματα
Ελευθερία συνδικαλισμού	<p>Το Εργατικό Νομικό πλαίσιο περιλαμβάνει διατάξεις που προβλέπουν και διαφυλάσσουν το δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και συνδικαλισμού των εργαζομένων, τις οποίες η MYTILINEOS σέβεται απόλυτα. Σε όλους τους Τομείς της Επιχειρηματικής της Δραστηριότητας αναγνωρίζεται το δικαίωμα του συνδικαλιζέσθαι των εργαζομένων. Κατά τη διάρκεια του 2021, δεν εντοπίστηκαν περιοχές ούτε κατεγράφησαν περιστατικά όπου το σχετικό δικαίωμα να περιήλθε σε κίνδυνο ή να παραβιάστηκε. Το αποτέλεσμα αυτό είναι απόρροια της εφαρμογής μιας συγκεκριμένης διαδικασίας κοινωνικής διαπραγμάτευσης, που έχει ως βασική της προϋπόθεση τη δέσμευση της Διοίκησης της Εταιρείας αλλά και των εργαζομένων σε μια διεξοδική ρύθμιση των κοινωνικών και εργασιακών θεμάτων λαμβάνοντας υπόψη τα δικαιώματα και τα συμφέροντα και των δύο μερών.</p> <p>Μέσω της επίσημης διαδικασίας αναφορών παραβιάσεων του Κώδικα Δεοντολογίας της Εταιρείας, δεν αναφέρθηκε στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού κάποιο περιστατικό παραβίασης του συγκεκριμένου εργασιακού δικαιώματος. [GRI 407-1]</p>

Επίδραση στις τοπικές κοινωνίες	<p>Η Εταιρεία, μέσω των επίσημων αλλά και των ανεπίσημων μηχανισμών επαφής με τις τοπικές κοινωνίες, που διατηρεί ανά Τομέα Επιχειρηματικής Δραστηριότητας εκτός των βιομηχανικών μονάδων που βρίσκονται σε οριοθετημένες Βιομηχανικές περιοχές, μεριμνά για την καταγραφή των ανησυχιών των τοπικών κοινοτήτων σχετικά με τις τυχόν γενικότερες επιπτώσεις της δραστηριότητας της λαμβάνοντας, όπου απαιτείται, τα κατάλληλα μέτρα.</p> <p>Επίσης, λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα για να εξασφαλίσει ότι το σύστημα ασφαλείας των χώρων της ή οι εν λόγω ρυθμίσεις που εφαρμόζει συμβαδίζουν με τις διεθνείς αρχές επιβολής του νόμου και της χρήσης της εξουσίας.</p> <p>Στο πλαίσιο αυτό, το 2021 δεν εντοπίστηκαν συνθήκες τέτοιες που να αιτιολογούν την πιθανότητα ύπαρξης περιστατικών παραβίασης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε επίπεδο κοινότητας. Η δραστηριότητα της Εταιρείας δεν περιορίζει αλλά αντιθέτως διασφαλίζει την πρόσβαση των πολιτών σε πόρους ή σε διάφορες άλλες μεθόδους διαβίωσης. Παράλληλα, συστηματική είναι και η διαδικασία διαβούλευσης και κατ'επίκευση η συνεργασία με τους δήμους κατά την ανάπτυξη και λειτουργία έργων Α.Π.Ε. όπου η Εταιρεία επενδύει σημαντικά ποσά στην ανάπτυξη και τη βελτίωση τοπικών υποδομών με κοινό όφελος.</p>
Παιδική εργασία	<p>Η MYTILINEOS δεν απασχολεί εργαζομένους ηλικίας μικρότερης των 15 ετών ή των 18 ετών για εργασία.</p> <p>Ως αποτέλεσμα, σε καμία δραστηριότητα της Εταιρείας δεν υφίσταται κίνδυνος (σημαντικός ή μη) εμφάνισης είτε περιστατικών παιδικής εργασίας είτε συνθηκών που μπορεί να οδηγήσουν στην απασχόληση νεαρών εργαζομένων σε επικίνδυνη εργασία. [GRI 408-1]</p>

Καταναγκαστική εργασία	<p>Η MYTILINEOS, ακολουθώντας το Ελληνικό Σύνταγμα (Συντ. άρθρο 22 παρ. 4) που καθιερώνει την ελευθερία της εργασίας, απαγορεύει, μέσω του Κώδικα Δεοντολογίας και του Κώδικα Δεοντολογίας Προμηθευτών/Συνεργατών, κάθε μορφή καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας στους χώρους εργασίας της και στους χώρους εργασίας των προμηθευτών/συνεργατών της. Ως αποτέλεσμα, σε καμία δραστηριότητα της Εταιρείας, στην Ελλάδα, δεν υφίσταται σημαντικός κίνδυνος εμφάνισης συνθηκών που μπορεί να οδηγήσουν σε περιστατικά καταναγκαστικής εργασίας.</p> <p>Το 2021, μέσω της επίσημης διαδικασίας αναφορών παραβιάσεων του Κώδικα Δεοντολογίας της Εταιρείας, δεν αναφέρθηκε στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού κάποιο παράπονο ή περιστατικό καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας. [GRI 409-1]</p>
-------------------------------	--

Διακρίσεις	<p>Η MYTILINEOS ακολουθεί τις διεθνείς πρακτικές, σε όλες τις περιοχές και τις χώρες που δραστηριοποιείται εξασφαλίζοντας ότι οι αποφάσεις που αφορούν θέματα όπως οι προσλήψεις, οι αμοιβές, οι προαγωγές, η επαγγελματική κατάρτιση, η συνταξιοδότηση αλλά και η καταγγελία συμβάσεων, βασίζονται μόνο σε αμερόληπτα κριτήρια και δεν συνδέονται με οποιαδήποτε μορφή διακρίσεων.</p> <p>Μέσω της επίσημης διαδικασίας αναφορών παραβιάσεων του Κώδικα Δεοντολογίας της Εταιρείας, δεν αναφέρθηκε στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού κάποιο περιστατικό διάκρισης. [GRI 406-1]</p>
-------------------	--