

6. Πολιτική πολυμορφίας (diversity policy)

Πολιτική πολυμορφίας που εφαρμόζεται από την Εταιρεία ως προς τη σύνθεση τόσο του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και των ανωτάτων Διευθυντικών Στελεχών της.

Η Εταιρεία αναγνωρίζει τη σημαντικότητα της προώθησης της Αρχής της Πολυμορφίας στη σύνθεση τόσο των οργάνων διακυβέρνησής της όσο του στελεχιακού και διοικητικού της προσωπικού.

Η διαχείριση και η κεφαλαιοποίηση της Αρχής της Πολυμορφίας, αποτελεί σημαντική επιχειρηματική οργανωτική πρόκληση για την Εταιρεία την οποία καλείται να αντιμετωπίσει τα επόμενα χρόνια, ως σύγχρονη εταιρεία, μετά την ολοκλήρωση του μετασχηματισμού της και στο πλαίσιο της υπεύθυνης λειτουργίας της. Στην κατεύθυνση αυτή, το 2017 η Εταιρεία εκπληρώνοντας τη δέσμευσή της, έθεσε τις βάσεις, δημιουργώντας μια συγκεκριμένη πολιτική Πολυμορφίας με όραμα και στόχους.

Εισαγωγή- Σκοπός

Η ΜΥΤΙΛΙΝΕΟΣ(Εταιρεία), πιστή στη δέσμευσή της στην εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών Εταιρικής Διακυβέρνησης και σε συμμόρφωση με τις διατάξεις του άρθρου 2 του Ν. 4403/2016, 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 (ΔΣ), του δυναμικού των ανωτάτων στελεχών της καθώς και στο σύνολο των υπαλλήλων άμεσης απασχόλησης στις δραστηριότητες της, όπου αυτό είναι εφικτό. Στην κατεύθυνση αυτή, η Εταιρεία υιοθετεί την παρούσα Πολιτική Πολυμορφίας (στο εξής «Πολιτική»).

Όραμα

Η Εταιρεία αναγνωρίζει ότι σε μια εποχή όπου η ευελιξία και η δημιουργικότητα είναι τα κλειδιά για την ανταγωνιστικότητα, η προώθηση της πολυμορφίας στα διοικητικά, διαχειριστικά και εποπτικά της όργανα είναι σημαντική για την περαιτέρω επιχειρηματική της ανάπτυξη.

Παράλληλα, η Εταιρεία, αναγνωρίζει ότι η πολυμορφία στον ευρύτερο χώρο εργασίας, μπορεί να πολλαπλασιάσει τις δυνατότητες πρόσβασης σε μια μεγαλύτερη ποικιλία λύσεων σε θέματα που αφορούν στην επιχειρηματική της δραστηριότητα, αυξάνοντας το ανταγωνιστικό της πλεονέκτημα.

Βασικές Αρχές

Η διαδικασία αναζήτησης και επιλογής υποψηφίων μελών του ΔΣ ή υποψηφίων άλλων ανώτατων διευθυντικών θέσεων θα πρέπει να πραγματοποιείται με αξιολογικά και αντικειμενικά κριτήρια, λαμβάνοντας υπόψη τα οφέλη που αποφέρει η Εφαρμογή της αρχής της πολυμορφίας, περιλαμβανομένης της εκπροσώπησης σε αυτή και των δύο φύλων.

Προϋπόθεση για το διορισμό μέλους στο ΔΣ ή άλλου ανώτατου στελέχους αποτελεί πρωτίστως η ύπαρξη των απαραίτητων προσόντων και άλλων παραμέτρων όπως αυτές ορίζονται από την Εταιρεία. Ωστόσο, θα πρέπει να εξασφαλιζεται από τη διαδικασία ότι γυναίκες κι άνδρες θα έχουν ίσες ευκαιρίες να επιλεγούν ως υποψήφιοι.

Σε περίπτωση που η Εταιρεία, μέσω των αρμοδίων οργάνων της (π.χ. Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων ή Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού), χρησιμοποιεί υπηρεσίες τρίτων, εξωτερικών συμβούλων, για την αναζήτηση υποψηφίων μελών του ΔΣ ή υποψηφίων για θέσεις ανωτάτων στελεχών, θα πρέπει να διευκρινίζεται ρητά, ότι θα προτείνονται τόσο γυναίκες όσο και άνδρες.

Στο πλαίσιο της ετήσιας αξιολόγησης του ΔΣ και των Επιτροπών του, τα μέλη του Δ.Σ. και των Επιτροπών θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους την ισορροπία όλων των αναφερόμενων, στην παρούσα Πολιτική, παραμέτρων πολυμορφίας του ΔΣ.

Η Εταιρεία, παρά το γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος της δραστηριότητας της καλύπτεται από το πεδίο της βαριάς βιομηχανίας, στοχεύει στην ευρύτερη συμμετοχή των γυναικών και των νέων στην εργασία, όπου είναι εφικτό, σύμφωνα πάντα με τις απαιτήσεις και τις δυνατότητες του κάθε τομέα επιχειρηματικής της δραστηριοποίησης.

Η διαχείριση αλληλά και η κεφαλαιοποίηση της πολυμορφίας στον εργασιακό χώρο αποτελεί σημαντική επιχειρηματική οργανωτική πρόκληση για την Εταιρεία. Η επένδυση στην ανάπτυξη των διευθυντικών δεξιοτήτων, προκειμένου ανώτατα Διευθυντικά στελέχη για να διαχειριστούν σωστά ένα εν δυνάμει πολυπολιτισμικό εργασιακό περιβάλλον, θεωρείται απαραίτητη.

Μετρήσιμοι Στόχοι

Κατά την ημερομηνία υιοθέτησης της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία είχε θέσει ως στόχο ότι έως το τέλος του 2020 το γυναικείο φύλο θα εκπροσωπηί:

- Έως το 27% της σύνθεσης του ΔΣ.
- Έως το 50% του συνολικού αριθμού των ανεξάρτητων μελών του ΔΣ.
- το 20% των ανωτάτων στελεχών (διευθυντών και γενικών διευθυντών).
- το 15% των εργαζομένων άμεσης απασχόλησης.

Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική εφαρμόζεται κατά τη διαδικασία επιλογής μελών του ΔΣ της Εταιρείας και λαμβάνεται υπόψη στις διαδικασίες αναζήτησης και επιλογής τόσο των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών όσο και των μελών όλων των λοιπών επιπέδων της ιεραρχίας της Εταιρείας.

Διαδικασία αναθεώρησης

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων είναι επιφορτισμένη με την επισκόπηση της παρούσας Πολιτικής. Η Επιτροπή μπορεί να μελετήσει τυχόν αναθεωρήσεις που ενδέχεται να απαιτηθούν και να τις προτείνει στο Διοικητικό Συμβούλιο για έγκριση.

Δημοσιοποίηση πολιτικής

Η Πολιτική είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας (www.mytilineos.gr) για την ενημέρωση των Κοινωνικών της Εταίρων και του ευρύτερου κοινού.

Η Εταιρεία αναφέρει στον ετήσιο Απολογισμό της, στην ενότητα «Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης» την επίδοσή της έναντι των στόχων που έχει θέσει καθώς και το ποσοστό των μελών - ανά φύλο και ηλικία - του ΔΣ και του δυναμικού των ανώτατων διευθυντικών της στελεχών.

Ποσοστά εκπροσώπησης ανά φύλο και ηλικία της ΜΥΤΙΛΙΝΕΟΣ	2019	2020	2021 (στοιχεία δημοσιευμένα στα GRI Standards)
Διοικητικό Συμβούλιο			
Άνδρες	81,80%	80,0%	73,0%
Γυναίκες	18,20%	20,0%	27,0%
<30 ετών	0,0%	0,0%	0,0%
30-49 ετών	27,30%	20,0%	18,0%
50-70 ετών	54,50%	60,0%	73,0%
>70 ετών	18,20%	20,0%	9,0%
Εκτελεστική Διοίκηση			
Άνδρες	83,30%	86,70%	92,9%
Γυναίκες	16,70%	13,30%	7,1%
<30 ετών	0,0%	0,00%	0,0%
30-50 ετών	33,30%	26,70%	14,3%
>50 ετών	66,70%	73,30%	85,7%
Στελεχιακό προσωπικό			
Άνδρες	82,20%	80,10%	78,8%
Γυναίκες	17,80%	19,90%	21,2%
<30 ετών	0,0%	1,70%	6,1%
30-50 ετών	70,60%	60,80%	59,9%
>50 ετών	29,40%	37,50%	34,0%
Διοικητικό προσωπικό			
Άνδρες	65,80%	62,8%	63,1%
Γυναίκες	34,20%	37,20%	36,9%
<30 ετών	15,90%	13,00%	14,8%
30-50 ετών	65,40%	65,70%	63,4%
>50 ετών	18,70%	21,30%	21,8%