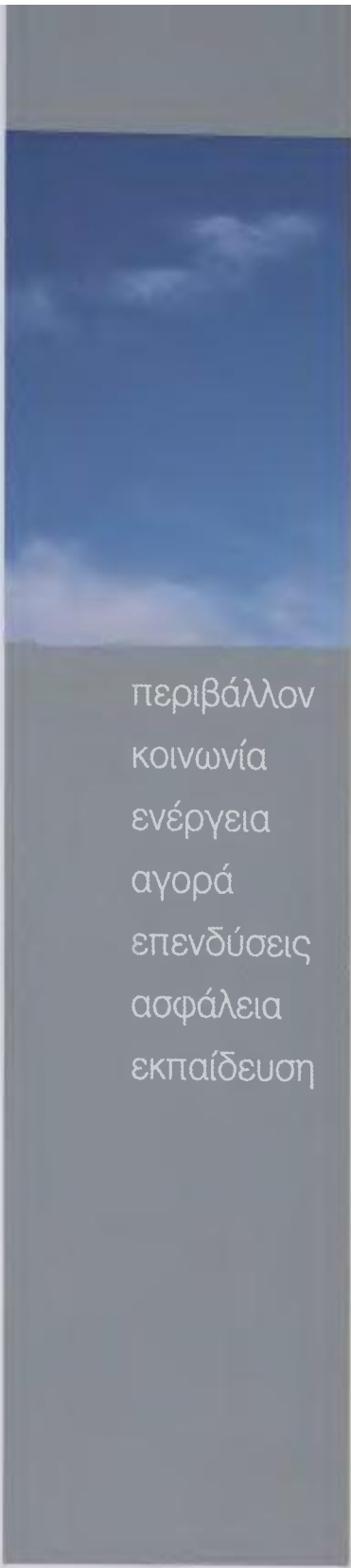




περιβάλλον
κοινωνία
ενέργεια
αγορά
επενδύσεις
ασφάλεια
εκπαίδευση

κοινωνικός
απολογισμός
2010

Μήνυμα Προέδρου	σ. 02
Βασικές Παράμετροι του Κοινωνικού Απολογισμού	σ. 04
Βασικά στοιχεία του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ	σ. 08
Προσέγγιση στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	σ. 14
Εταιρική διακυβέρνηση	σ. 20
Διακυβέρνηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	σ. 28
Ενδιαφερόμενα Μέρη	σ. 34
Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ	σ. 38
Εταιρικό κέντρο: ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε. Όμιλος Επιχειρήσεων	σ. 60
Τομέας μεταλλουργίας και μεταλλείων	σ. 70
ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.	σ. 71
ΔΕΛΦΟΙ ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.	σ. 100
Τομέας έργων EPC: ΜΕΤΚΑ Α.Ε.	σ. 118
Τομέας ενέργειας: PROTERGIA Α.Ε.	σ. 142
Συνολική επίδοση Ομίλου	σ. 154



Μήνυμα Προέδρου

Σε μια κοινωνία που θέλει να βλέπει το μέλλον με προοπτική, η πορεία των επιχειρήσεων είναι αναγκαίο να συμπορεύεται με πρωτοβουλίες κοινωνικής ευθύνης, προκειμένου να θεμελιώνεται ουσιαστικά η βιώσιμη ανάπτυξη. Για όλους εμάς στον Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ η παραδοχή αυτή, ότι δηλαδή ο επιχειρηματικός κόσμος χρειάζεται να συνεισφέρει παράλληλα, τόσο στην οικονομία, όσο και στην κοινωνία αποτελεί κοινό τόπο και γνώμονα, για τις μακροπρόθεσμες στρατηγικές μας αποφάσεις, καθώς και την καθημερινή μας δραστηριότητα.

Διατηρώντας την αναπτυξιακή μας πορεία, με όραμα και σταθερή επενδυτική στρατηγική, ενδυναμώνουμε την ελληνική αγορά και συμβάλλουμε στην προβολή της Ελλάδας στο διεθνή επιχειρηματικό στίβο. Με ένα αξιοσημείωτο χαρτοφυλάκιο δραστηριοτήτων, ενισχύουμε παραδοσιακούς βιομηχανικούς κλάδους, όπως η μεταλλουργία και οι ενεργειακές κατασκευές, ενώ ταυτόχρονα εδραιώνουμε την παρουσία μας σε νέες και ταχύτατα αναπτυσσόμενες αγορές, όπως αυτή του Φυσικού Αερίου και της Ηλεκτρικής ενέργειας που εξασφαλίζει προοπτικές για επιχειρήσεις και κοινωνία.

Ταυτόχρονα, όμως, έχουμε αναλάβει ρόλου ενεργού κοινωνικού εταίρου σε επίπεδο τοπικών κοινωνιών όπου, όχι μόνο προσφέρουμε θέσεις εργασίας, αλλά συνεισφέρουμε και σε επίπεδο υποδομών και δράσεων που ενισχύουν την πολιτισμική και οικονομική ζωή.

Παράλληλα, υλοποιούμε πρωτοβουλίες για να μειώσουμε το περιβαλλοντικό αποτύπωμα που αναπόδραστα συνοδεύει τη λειτουργία ενός βιομηχανικού Όμιλου. Στο πλαίσιο αυτό, ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει στις θυγατρικές του ολοκληρωμένες πολιτικές περιβαλλοντικής διαχείρισης, με μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης. Έμφαση δίνεται στη διαχείριση των εκπομπών αερίων, την πιστοποίηση και τις βελτιώσεις των συστημάτων Περιβαλλοντικής Διαχείρισης, καθώς και στην ανάπτυξη μιας περισσότερο φιλικής προς το περιβάλλον τεχνολογίας. Ενδεικτική είναι η επένδυση σχεδόν € 8 εκατ. που ολοκληρώνεται το 2011, που σηματοδοτεί για τη θυγατρική μας ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ τη διακοπή απόθεσης της ερυθράς ιλύος στο θαλάσσιο περιβάλλον.

Στην προσπάθειά μας αυτή να γινόμαστε κάθε μέρα και καλύτεροι καταγράφουμε την πρόοδό μας για 4η συνεχή χρονιά, στον Κοινωνικό Απολογισμό που δομείται με βάση το διεθνές πρότυπο GRI-G3, και τη μοιραζόμαστε μαζί σας, με την προσδοκία ότι κάθε χρονιά θα κατορθώνουμε να τοποθετούμε τον πήχη ακόμα υψηλότερα και να πετυχαίνουμε τους στόχους μας.

Θέτουμε επίσης τον Κοινωνικό Απολογισμό ως σημείο εκκίνησης για συζήτηση με την κοινωνία, με στόχο την ενίσχυση της διαφάνειας, την οικοδόμηση αμοιβαίας εμπιστοσύνης και κατανόησης και τη συνεχή βελτίωση της κοινωνικής στρατηγικής του Ομίλου. Σκοπός μας κάθε χρονιά να μας βρίσκει πρωτοπόρους και αρωγούς στη χάραξη και την υλοποίηση επιχειρηματικών και κοινωνικών εξελίξεων.

Ευάγγελος Γ. Μυτιληναίος
Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος
Όμιλος Επιχειρήσεων ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ



Βασικές Παράμετροι του Κοινωνικού Απολογισμού

Ο Κοινωνικός Απολογισμός του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» (στο εξής Απολογισμός), αναφέρεται στη χρονική περίοδο από 1/1/2010 έως και 31/12/2010. Ο Απολογισμός, ο οποίος εκδίδεται και δημοσιεύεται σε ετήσια βάση, αποτελεί την τρίτη αυτόνομη έκδοση του Ομίλου αναφορικά με την αντιμετώπιση και διαχείριση των θεμάτων της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (οικονομικών, περιβαλλοντικών και κοινωνικών), στην ελληνική επικράτεια, που αφορούν στην στρατηγική του προσέγγιση στη βιώσιμη ανάπτυξη, σε συνέχεια του προηγούμενου αντίστοιχου Απολογισμού με έτος αναφοράς το 2009.

Πεδίο και όριο του Κοινωνικού Απολογισμού

Βασικός σκοπός του Απολογισμού είναι η άμεση, η έγκυρη και διαφανή ενημέρωση, όλων των κοινωνικών ομάδων καθώς και των φυσικών και νομικών προσώπων τα οποία ο Όμιλος αναγνωρίζει ως βασικά Ενδιαφερόμενα Μέρη του: τους εργαζόμενους, τους μετόχους, τους επενδυτικούς αναλυτές, τους εταιρικούς πελάτες, τους προμηθευτές, τους επιχειρηματικούς συνεργάτες, τους κυβερνητικούς παράγοντες, τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και τις τοπικές κοινωνίες στις οποίες δραστηριοποιείται και αναπτύσσεται, για τις προσπάθειες, τις επιδόσεις και τις μελλοντικές του δεσμεύσεις στην ενσωμάτωση της Εταιρικής Υπευθυνότητας.

Ο Κοινωνικός Απολογισμός εμπεριέχει σύντομες αναφορές σε οικονομικά θέματα (τα οποία εκτενώς αναλύονται στην Έκθεση Οικονομικής Διαχείρισης 2010), ενώ εμβαθύνει στην προσέγγιση του Ομίλου στην Εταιρική Υπευθυνότητα εστιάζοντας στις περιβαλλοντικές και κοινωνικές θέσεις, πρωτοβουλίες και επιδόσεις (πλαίσιο βιωσιμότητας) του εταιρικού κέντρου «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε. - Όμιλος Επιχειρήσεων», και των τεσσάρων θυγατρικών εταιρειών του στις οποίες κατέχει την πλειοψηφία της μετοχικής τους σύνθεσης («ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.», «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.», «ΜΕΤΚΑ ΑΕ.» και «PROTERGIA Α.Ε.») ανά βιομηχανικό τομέα δραστηριοποίησης (Μεταλλουργία & Μεταλλεία, Ενέργεια και Έργα EPC) στην ελληνική επικράτεια.

Ο Κοινωνικός Απολογισμός δίνει έμφαση σε βασικά θέματα όπως: στη σπουδαιότητα της ασφάλειας και της υγιεινής των εργαζομένων στον εργασιακό χώρο, τη συμβολή του Ομίλου στην ανάπτυξη της κοινωνικής συνοχής των τοπικών κοινωνιών και τις επενδύσεις που συμβάλουν στη μείωση των περιβαλλοντικών του επιπτώσεων.

Σε σχέση με τον Απολογισμό του 2009 έχουν πραγματοποιηθεί αναθεωρήσεις πληροφοριών που αφορούν στις εταιρείες «ΕΛΒΟ Α.Β.Ε.» και «ENDESSA Hellas Α.Ε.».

Ειδικότερα στον παρόντα Απολογισμό δεν παρουσιάζονται στοιχεία:

α) για την εταιρεία «ΕΛΒΟ Α.Β.Ε.», όπου τον Ιούνιο του 2010 ο Όμιλος ανακοίνωσε την απόφαση του για αποχώρηση από το management της εταιρείας, διατηρώντας το μειοψηφικό ποσοστό (43%) που κατέχει στο μετοχικό της κεφάλαιο. Η απόφαση αποχώρησης από τη διοίκηση της «ΕΛΒΟ Α.Β.Ε.» συνάδει απόλυτα με την επιχειρηματική στρατηγική του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ για εστίαση στους τομείς της Μεταλλουργίας - Ορυχείων, της Ενέργειας και της Κατασκευής Έργων EPC.

β) για την εταιρεία «ENDESSA Hellas Α.Ε.», όπου μετά την εξαγορά του μεριδίου 50.01%, ο Όμιλος καθίσταται ο μοναδικός μέτοχος της εταιρείας, η οποία μετονομάστηκε σε «PROTERGIA Α.Ε.», εδραιώνοντας τη θέση του ως ο μεγαλύτερος ανεξάρτητος παραγωγός ενέργειας στην Ελλάδα.

γ) για τη νεοσύστατη εταιρεία του Ομίλου «M & M GAS Co S.A.», η οποία συστήθηκε από κοινού με τη MOTOR OIL με αντικείμενο την προμήθεια και εμπορία φυσικού αερίου.

Η επίδοση του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» σε βασικά θέματα, η οποία περιορίζεται στην αναφορά στοιχείων που προέρχονται μόνο από μία εταιρεία όπως π.χ. η αναφορά εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα και η ενσωμάτωση των κριτηρίων προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε επιχειρηματικές συμφωνίες, αναφέρεται και στις αντίστοιχες ενότητες των εταιρειών όπως επίσης και η περίοδος που προβλέπεται για την πλήρη αναφορά των εν λόγω στοιχείων εκ μέρους όλων των εταιρειών του Ομίλου.

Μεθοδολογία του Κοινωνικού Απολογισμού

Η δομή του φετινού Απολογισμού, σε σύγκριση με την αντίστοιχη έκθεση του 2009, έχει αναπτυχθεί και συνταχθεί με την υιοθέτηση των κατευθυντήριων οδηγιών για Απολογισμούς Ε.Κ.Ε. και Αειφορίας του Διεθνούς Οργανισμού Global Reporting Initiative (GRI – G3) επιπέδου Β.

Η πληροφόρηση που αφορά στις ενότητες των εταιρειών του Ομίλου ακολουθεί τις ίδιες κατευθυντήριες αρχές ενώ δεν γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στην πλήρη ή τη μερική κάλυψη των δεικτών.

Συγκεκριμένα στον παρόντα Απολογισμό περιγράφεται για πρώτη φορά το μοντέλο διακυβέρνησης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης του Ομίλου. Δημοσιεύονται για πρώτη φορά οι Διοικητικές Πρακτικές που αναφέρονται συνοπτικά στην προσέγγιση με την οποία ο Όμιλος αντιμετωπίζει τις βασικές κατηγορίες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης συμπεριλαμβάνοντας τους στόχους του, ενώ γνωστοποιούνται η διαδικασία και τα αποτελέσματα του διαλόγου του Ομίλου με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη του, που υλοποιήθηκε για πρώτη φορά το 2010.

Η καταγραφή των στοιχείων και ο υπολογισμός των δεικτών που αναφέρονται στις συνθήκες εργασίας, καθώς και στις περιβαλλοντικές επιδόσεις των εταιρειών «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.», «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» και «ΔΕΛΦΟΙ – ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» ελέγχονται και επαληθεύονται από διεθνώς αποδεκτές μεθόδους υπολογισμού όπως τα συστήματα διαχείρισης Ασφάλειας και Υγιεινής OHSAS 18001 - ΕΛΟΤ 1801 και το πρότυπο περιβαλλοντικής διαχείρισης ISO 14001 αντίστοιχα. Σχετικά με τα κοινωνικά στοιχεία, εμπεριέχονται τόσο οι πρωτοβουλίες της κάθε εταιρείας όσο και οι δράσεις που υλοποιήθηκαν από τη «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.» που εκπροσωπεί συνολικά τον Όμιλο.

Στην παρούσα έκδοση περιλαμβάνονται στοιχεία που προέκυψαν από άμεσες μετρήσεις ενώ για λόγους συγκρισιμότητας, αναφέρονται δεδομένα του έτους 2009 όπου αυτά είναι διαθέσιμα.



Ο Απολογισμός υλοποιήθηκε μέσω της συνεργασίας των ειδικών ομάδων Ε.Κ.Ε. σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου, οι οποίες ήταν υπεύθυνες για τη συλλογή των απαιτούμενων πληροφοριών και στοιχείων που αφορούν στους διαφορετικούς άξονες της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Η διαδικασία του καθορισμού των θεμάτων (ουσιαστικότητα) που περιλαμβάνονται στον Απολογισμό και σχετίζονται με τις προκλήσεις που αφορούν στον Όμιλο, σχετικά με τη βιώσιμη ανάπτυξη, είτε συνολικά είτε σε επίπεδο θυγατρικών εταιρειών, βασίστηκε σε μια σειρά διεργασιών όπως:

α) Τα αποτελέσματα του έργου της Χαρτογράφησης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, δηλαδή της αξιολόγησης της σημαντικότητας των θεμάτων που σχετίζονται με την υπεύθυνη επιχειρηματικότητα, τα οποία ανανεώνονται ετησίως από τις εταιρείες του Ομίλου και αποτελούν τη βάση του Κοινωνικού Απολογισμού κάθε έτους. Το συγκεκριμένο έργο αφορά στην καταγραφή και την αξιολόγηση των υφιστάμενων πολιτικών, δράσεων και αποτελεσμάτων στους τομείς της Ε.Κ.Ε., τον εντοπισμό των δυνατών και αδύνατων τομέων δραστηριοποίησης σύμφωνα με τη δράση των εταιρειών του Ομίλου και τον καθορισμό των σχετικών τομέων προς ανάπτυξη τόσο στο εσωτερικό, όσο και στο εξωτερικό τους περιβάλλον.

β) Τις προσδοκίες των Ενδιαφερόμενων Μερών αποκλειστικά σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης μετά από υλοποίηση ποσοτικής έρευνας που αφορούσε συνολικά τον «Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» καθώς και ημερίδες διαλόγου που υλοποίησαν οι μεγαλύτερες θυγατρικές του εταιρείες «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» και «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» το 2010 (προσδοκίες συμμετόχων).

γ) Τις αρχές και τις αξίες του Ομίλου καθώς και τις θεμελιώδεις δεσμεύσεις του στο πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Ο σχεδιασμός και η υλοποίηση ενεργειών, τόσο σε επίπεδο Ομίλου όσο και σε επίπεδο εταιρειών, που αφορούν στην ανταπόκριση στις προσδοκίες των Ενδιαφερόμενων Μερών, θα λάβουν χώρα το 2011 και ως εκ τούτου δεν συμπεριλαμβάνονται σχετικά στοιχεία στον παρόντα Απολογισμό. Τα δεδομένα και οι πληροφορίες που παρουσιάζονται στον Απολογισμό, έχουν συλλεχθεί βάσει των διαδικασιών και επιστημονικών τρόπων καταγραφής που εφαρμόζει η κάθε εταιρεία του Ομίλου αλλά και από τις βάσεις δεδομένων που τηρούνται στο πλαίσιο εφαρμογής των εταιρικών συστημάτων. Η διαμόρφωση της δομής, η καθοδήγηση για τη συγκέντρωση των στοιχείων και ο έλεγχος αυτών, καθώς και η επιμέλεια και συγγραφή των κειμένων του Απολογισμού υλοποιήθηκαν με την επιστημονική υποστήριξη εξωτερικού συνεργάτη της εταιρείας MEDA Communication Α.Ε. Επικοινωνίας, Κοινωνικής Διαχείρισης και Ανάπτυξης.

Ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ, αναγνωρίζοντας ότι η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης οφείλει να είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τις επιδόσεις του στους επιμέρους τομείς της, φροντίζει να διαμορφώνει τις συνθήκες και τις προϋποθέσεις προκειμένου καθημερινά να μπορεί να δεσμεύεται για την Υπευθυνότητά του. Ως εκ τούτου, ο έλεγχος, η επαλήθευση και η δημοσιοποίηση των πληροφοριών που περιέχονται στην παρούσα έκδοση, αποτελούν για τον Όμιλο σημαντικά εργαλεία προκειμένου να προσδιορίσει την επίδοσή του και να δώσει την ευκαιρία σε όλα τα Ενδιαφερόμενα Μέρη του να διαπιστώσουν το βαθμό που τηρεί τις δεσμεύσεις του προς το στόχο της Συνεχούς και Υπεύθυνης Ανάπτυξης.

Επίσης, ο παρόν Απολογισμός ελέγχθηκε για πρώτη φορά από τον Διεθνή Οργανισμό GRI για το Επίπεδο Εφαρμογής Β, σύμφωνα με την αυτόβουλη δήλωση του «Όμιλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ», ενώ η διαδικασία ελέγχου και αξιολόγησης του, από εξωτερικό ελεγκτή, προγραμματίζεται να υλοποιηθεί στον Απολογισμό του 2011. Βασικός σκοπός του Όμιλου με την έκδοση του Κοινωνικού του Απολογισμού, όπως προαναφέρθηκε, είναι η άμεση ενημέρωση των Ενδιαφερόμενων Μερών του για τις προσπάθειες, τις επιδόσεις και τις μελλοντικές του δεσμεύσεις στην ενσωμάτωση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Για το λόγο αυτό, είμαστε στη διάθεσή σας να δεχθούμε τα σχόλια

σας σχετικά με τους τομείς δραστηριοποίησής μας όπως και για τον παρόντα Απολογισμό.

- Οι όροι «Εταιρικό Κέντρο», «Μητρική Εταιρεία», «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Holdings» καθώς και το όνομα «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.» αναφέρονται στην εταιρεία με την επωνυμία «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.- Όμιλος Επιχειρήσεων».
- Οι όροι «Εταιρεία», «Επιχείρηση» καθώς και τα ονόματα «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.», «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.», «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» και «PROTERGIA Α.Ε.» αναφέρονται σε κάθε εταιρεία που εκπροσωπεί τον αντίστοιχο τομέα δραστηριοποίησης του Ομίλου και στις δραστηριότητες της στην Ελλάδα.
- Ο όρος «Όμιλος» και «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» αναφέρονται στην εταιρεία ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε. - Όμιλος Επιχειρήσεων και τις θυγατρικές αυτής, οι οποίες από κοινού απαρτίζουν τον Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ.

Παρακαλούμε στείλτε μας τις απόψεις σας:

Βίβιαν Μπουζάλη

Διεύθυνση Επικοινωνίας Ομίλου

E: info@mytilineos.gr. T: 2106877300, F: 2106877400





Βασικά στοιχεία του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ

Ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ διανύει πλέον είκοσι χρόνια ως ένας από τους ηγετικούς βιομηχανικούς ομίλους στην Ελλάδα, στους τομείς της Μεταλλουργίας, της Ενέργειας και των Έργων EPC.

Ως μετεξέλιξη της οικογενειακής μεταλλουργικής επιχείρησης που υπήρχε από το 1908, ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ ιδρύθηκε το 1990 για να πραγματοποιήσει μια σειρά δυναμικών εξαγορών και συγχωνεύσεων σε νευραλγικούς και ταχύτατα αναπτυσσόμενους τομείς της εγχώριας βαριάς βιομηχανίας. Λίγο αργότερα, το 1995, η ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε. εισήχθη στο Χρηματιστήριο Αθηνών, στο δείκτη υψηλής κεφαλαιοποίησης FTSE 20. Το 2010, ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ είχε ενοποιημένο κύκλο εργασιών €1 δισ. και περισσότερους από 2.000 εργαζομένους στην Ελλάδα και το εξωτερικό.

Με αισιοδοξία και στρατηγική που αντιπαρέρχονται την εγχώρια οικονομική ύφεση, σήμερα πιο εντατικά από ποτέ, ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ συνεχίζει να αξιοποιεί τη δυναμική της χώρας σε ανθρώπινο δυναμικό, πρώτες ύλες και τεχνολογία, να ενισχύει τις υποδομές και να ικανοποιεί τις ανάγκες της εγχώριας αγοράς. Ενώ, με έμφαση σε μια εξωστρεφή πολιτική εδραιώνεται με αξιώσεις σε ξένες αγορές αντλώντας αυτές τις προοπτικές για τη μελλοντική του ανάπτυξη.

Μια ανοδική πορεία που ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ θεμελιώνει με τις αρχές της Αειφόρου Ανάπτυξης και της Εταιρικής Υπευθυνότητας. Με σεβασμό στην κοινωνία, το περιβάλλον, τους ανθρώπους του και τους μετόχους, κάθε επιχειρηματική δραστηριότητα του Ομίλου είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το κοινωνικό και περιβαλλοντικό αποτύπωμά της.

Δομή Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ

ΤΟΜΕΑΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΟΜΙΛΟΥ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑΣ	ΕΔΡΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΑ & ΜΕΤΑΛΛΕΙΑ	ΑΛΟΥΜΙΝΙΟ Α.Ε.	100,00%	Αθήνα, Ελλάδα
	ΔΕΛΦΟΙ ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε	100,00%	Αθήνα, Ελλάδα
ΕΝΕΡΓΕΙΑ	PROTERGIA Α.Ε.	100,00%	Αθήνα, Ελλάδα
	M&M GAS Α.Ε.	50%	Αθήνα, Ελλάδα
	ΚΟΡΙΝΘΟΣ POWER Α.Ε.	65,00%	Αθήνα, Ελλάδα
ΕΡΓΑ EPC	METKA Α.Ε.	57,4%	Αθήνα, Ελλάδα

Ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ - Αγορές, Προϊόντα και Υπηρεσίες

Μεταλλουργία και Μεταλλεία

Ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ κατέχει εξέχουσα θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση στον τομέα της παραγωγής και εμπορίας αλουμίνας και αλουμινίου. Ο Όμιλος στοχεύει με συνέπεια στην αύξηση της ανταγωνιστικότητάς του και την παροχή βέλτιστων προϊόντων και λύσεων στην αγορά, καθώς και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την ελαχιστοποίηση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος κάθε δραστηριότητάς.

ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.: Με ετήσια δυναμικότητα παραγωγής που το 2013 υπολογίζεται να ανέλθει σε 1.100.000 τόνους αλουμίνας και 180.000 τόνους αλουμινίου, μέσα από ένα πλάνο σημαντικών επενδύσεων, η εταιρεία εξελίσσεται στο μεγαλύτερο παραγωγό του κλάδου στην Ευρώπη.

ΔΕΛΦΟΙ - ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.: είναι ο δεύτερος μεγαλύτερος παραγωγός βωξίτη στην Ελλάδα και την Ευρώπη, με ετήσια παραγωγή που ανέρχεται σε 650.000 τόνους. Τα εργοτάξια της εταιρείας, που βρίσκονται στην περιοχή της Άμφισσας προμηθεύουν με βωξίτη την ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.

Έργα EPC

METKA Α.Ε.: είναι ο κατασκευαστικός βραχίονας του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ που εδραιώνει την παρουσία του στα μεγάλα ενεργειακά έργα, στα έργα υποδομής και αμυντικού εξοπλισμού. Αποτελεί την κορυφαία εταιρεία της χώρας σε κατασκευές EPC (Engineering – Procurement– Construction), δηλαδή στην ανάληψη και υλοποίηση ολοκληρωμένων έργων, από τη μελέτη και την προμήθεια έως την κατασκευή τους, και ειδικεύεται κυρίως στις μονάδες παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας (συνδυασμένου κύκλου, συμβατικές θερμικές και υδροηλεκτρικές). Είναι, επίσης, η εταιρεία που εκφράζει περισσότερο από κάθε άλλη την εξωστρεφή στρατηγική του Ομίλου.

Ενέργεια

Από το 2002 μέχρι σήμερα, ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ έχει εξελιχθεί στον κυρίαρχο ανεξάρτητο παραγωγό ενέργειας στη χώρα. Με στρατηγικές συμμαχίες και επενδύσεις, οι οποίες κορυφώθηκαν το 2010, ο Όμιλος πρωτοστατεί στην ανάπτυξη μιας νέας, βιώσιμης αγοράς που εξασφαλίζει σημαντικά οφέλη για τη βιομηχανία, την κοινωνία και, μέσω και της METKA, διαθέτει σήμερα μία καθετοποιημένη δομή δραστηριοποίησης στην ενέργεια, από την κατασκευή μονάδων ηλεκτροπαραγωγής έως την έγχυση ηλεκτρισμού στο δίκτυο.

Διαθέτοντας ένα ταχύτατα αναπτυσσόμενο θερμικό ενεργειακό χαρτοφυλάκιο που θα ανέλθει στα 1,2 GW μέσα στο 2011, ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ δραστηριοποιείται ήδη στην προμήθεια και εμπορία του φυσικού αερίου, ενώ, μέχρι το τέλος του έτους, σε εμπορική λειτουργία αναμένεται να εισέλθουν και οι τρεις ηλεκτροπαραγωγικές μονάδες του Ομίλου (δύο στον Αγ. Νικόλαο σε εμπορική λειτουργία αναμένεται να εισέλθουν και οι τρεις ηλεκτροπαραγωγικές μονάδες του Ομίλου (δύο στον Αγ. Νικόλαο και μια στους Αγ. Θεοδώρους Κορινθίας). Παράλληλα, στο χώρο των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας (Α.Π.Ε.), η παρουσία του Ομίλου είναι εξίσου σημαντική. Ήδη, 42 MW Α.Π.Ε. βρίσκονται σε πλήρη εμπορική λειτουργία και ακόμη 1400 MW θα προκύψουν από έργα υπό υλοποίηση.

PROTERGIA A.E.: Η ίδρυση της PROTERGIA το 2010, αποτέλεσε σταθμό για το ενεργειακό χαρτοφυλάκιο του Ομίλου καθώς τον κατέστησε πλέον ως το μεγαλύτερο ανεξάρτητο παραγωγό ηλεκτρικής ενέργειας στην Ελλάδα. Στις δραστηριότητες της εταιρείας περιλαμβάνονται η εμπορία ηλεκτρικής ενέργειας και εκπομπών CO₂.

M&M GAS A.E.: Η δημιουργία της M&M GAS το 2010 δεν σήμανε μόνο τη δυναμική σύμπραξη του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ με τη MOTOR OIL, αλλά την ουσιαστική απελευθέρωση της αγοράς φυσικού αερίου στη χώρα.

Η προμήθεια και εμπορία φυσικού αερίου, υγροποιημένου και μη, ήρθε να μειώσει σημαντικά τις ενεργειακές ανάγκες του δύο ομίλων και να αναδείξει τα περιβαλλοντικά αλλά και οικονομικά οφέλη μιας ενεργειακής λύσης που η ελληνική αγορά χρειάζεται σήμερα περισσότερο από ποτέ.

Ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ σε βασικούς αριθμούς

Η παρουσία του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ αποτελεί μία μακροπρόθεσμη προοπτική για την ελληνική αγορά. Βασική μέριμνα του Ομίλου είναι η αξιοποίηση της δυναμικής της χώρας σε ανθρώπους, πρώτες ύλες και τεχνολογίες για την ικανοποίηση τόσο των εσωτερικών αναγκών της αγοράς, όσο και για την προώθηση των ελληνικών βιομηχανικών λύσεων και προϊόντων στην Ευρώπη και σε όλο τον κόσμο.

- Η μεταλλουργική δραστηριότητα του Ομίλου τον καθιστά ως το μεγαλύτερο παραγωγό αλουμίνας και αλουμινίου στη Νοτιοανατολική Ευρώπη,
- το ενεργειακό του χαρτοφυλάκιο τον αναδεικνύει ως το μεγαλύτερο ανεξάρτητο παραγωγό ενέργειας στη χώρα,



- ενώ στον τομέα κατασκευών EPC, ο Όμιλος, σημειώνει μια πρωτοφανή για την εποχή ανάπτυξη και διείσδυση στις ξένες αγορές που αγγίζει το 90% του συνολικού ανεκτέλεστου συμβασιοποιημένων έργων.

Κύκλος εργασιών (χιλ. €)	1 001.351
Καθαρά κέρδη (χιλ. €)	60.863
Κλάδοι δραστηριοποίησης*	3
Συνολικός αριθμός θυγατρικών εταιρειών	6
Συνολικός αριθμός χωρών δραστηριοποίησης	4
Συνολικός αριθμός εργοστασίων παραγωγής	7
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	2.599
Μέσος όρος ετήσιας παραγωγής Βωξίτη (ton)	800.000
Μέσος όρος ετήσιας παραγωγής Αλουμίνιας (ton)	775.000
Μέσος όρος ετήσιας παραγωγής Αλουμινίου τελικού προϊόντος (ton)	170.000
Ύψος ανεκτέλεστων παραγγελιών σε έργα EPC (€)	2.200.000.000
Χαρτοφυλάκιο έργων ΑΠΕ σε διάφορα στάδια ανάπτυξης (MW)	1400
Συνολικός αριθμός μετοχών ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.	116.984.338
Τιμή μετοχής ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε. (31.12.2010) (€)	4,42
Συνολικός αριθμός μετοχών ΜΕΤΚΑ Α.Ε.	51.950.600
Τιμή μετοχής ΜΕΤΚΑ Α.Ε. (31-12-2010) (€)	9,42

* Μεταλλουργίας & Μεταλλείων, Έργων EPC και Ενέργειας

Ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Στρατηγική

Ο Όμιλος βασιζόμενος στο άριστα εκπαιδευμένο ανθρώπινο δυναμικό, την οικονομική ευρωστία που διαθέτει και στο εξαγωγικό του προφίλ στοχεύει να παραμείνει σταθερά σε πορεία ανάπτυξης. Παράλληλα μέσω και της συστέγασης όλων των θυγατρικών εταιρειών του Ομίλου στις νέες κτιριακές εγκαταστάσεις στο Μαρούσι, επικεντρώνεται στην αξιοποίηση των σημαντικών συνεργιών μεταξύ των βασικών τομέων δραστηριότητας επιδιώκοντας την ισόρροπη ανάπτυξη τους.

Κεντρικό άξονα για την ανάπτυξη του Ομίλου αποτελεί η συνέχιση των επενδύσεων στον ενεργειακό κλάδο και

η εδραίωση του στη θέση του μεγαλύτερου ανεξάρτητου παραγωγού ηλεκτρικής ενέργειας στη χώρα.

Ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Κοινωνικό Προϊόν

Συνολικά, το 2010, ο Όμιλος παρήγαγε «κοινωνικό προϊόν» αξίας € 297 εκατ., για επενδύσεις, παροχές προς τους εργαζομένους, χορηγίες για μερίσματα και την πληρωμή φόρων. Σήμερα, στην προσπάθεια εξόδου της χώρας από την κρίση, ο Όμιλος θεωρεί σημαντικότερο από ποτέ να συμβάλλει στην ενίσχυση της ελληνικής οικονομίας και στη στήριξη της ελληνικής κοινωνίας, με πολύπλευρη δράση στους άξονες Κοινωνία, Περιβάλλον, Εργασία, Αγορά.

Κοινωνικό Προϊόν	2009	2010
Φόροι (χιλ. €)	10.461	38.566
Αμοιβές και παροχές στους εργαζόμενους (χιλ. €)	92.154	87.290
Επενδύσεις (χιλ. €)	58.654	163.868
Ενίσχυση τοπικών κοινοτήτων (χιλ. €)	1.396	1.162
Μερίσματα μετόχων (χιλ. €)	20.392	6.154
Περιβαλλοντικές δαπάνες (χιλ. €)	5.959	8.667

Ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Βραβεύσεις

Το 2010, στο πλαίσιο του 5ου Ετήσιου Roadshow Ελληνικών Επιχειρήσεων, το οποίο διοργανώθηκε από το Χρηματιστήριο Αθηνών στο Λονδίνο, έγινε η βράβευση του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» για τη συμμετοχή του αλλά και τη συνεχή στήριξη του θεσμού από το Χρηματιστήριο Αθηνών.

Παράλληλα, στο Συνέδριο Money Conferences: Greek Investment Forum 2010 ο Όμιλος απέσπασε τρεις διακρίσεις:

1. το Βραβείο Υψηλών Ρυθμών Ανάπτυξης
2. το Βραβείο Εταιρικής Διακυβέρνησης, ενώ
3. στη θυγατρική εταιρεία «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» απενεμήθη το Βραβείο Διεθνοποίησης.

Επιχειρηματική & Κοινωνική/Περιβαλλοντική πορεία του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ

Επιχειρηματική Πορεία

1990	Ίδρυση της ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.
1995	Είσοδος στο Χρηματιστήριο Αθηνών
1996	Στρατηγικές συμφωνίες εμπορικής συνεργασίας με κορυφαία μεταλλουργικά συγκροτήματα στην περιοχή των Βαλκανίων.
1998	1. Εξαγορά του πλειοψηφικού πακέτου της METKA Α.Ε. του μεγαλύτερου μεταλλοκατασκευαστικού συγκροτήματος της Ελλάδος. 2. Εξαγορά του μεταλλουργικού συγκροτήματος παραγωγής ψευδαργύρου και μολύβδου SOMETRA S.A. Ρουμανία.
1999	Εξαγορά ποσοστού 30% της Hellenic Cooper Mines Ltd. παραγωγού χαλκού στην Κύπρο.
2000	Εξαγορά του 43% της κρατικής βιομηχανίας οχημάτων ΕΛΒΟ Α.Β.Ε. μέσω ιδιωτικοποίησης με ταυτόχρονη ανάληψη της διοίκησης.
2002	Ίδρυση της ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Παραγωγή και εμπορία Ηλεκτρικής Ενέργειας Α.Ε. & ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Αιολική Ενεργειακή Ελλάδος Α.Ε.
2005	Εξαγορά του 53% της Αλουμίνιον της Ελλάδος Β.Ε.Α.Ε. ενός εκ των μεγαλύτερων πλήρως καθετοποιημένων παραγωγών αλούμινας και αλουμινίου στην Ευρώπη.
2006	Εξαγορά των Sprider Ενεργειακή Α.Ε. και Δέλτα Project Α.Ε. εταιρειών που δραστηριοποιούνται στην ανάπτυξη, κατασκευή και λειτουργία υδροηλεκτρικών σταθμών παραγωγής ενέργειας και αιολικών πάρκων.
2007	1. Στρατηγική Συνεργασία με Endesa. Δημιουργείται η Endesa Hellas η οποία προσδοκά να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην Ελληνική αγορά ενέργειας παράλληλα με επιλεκτική ανάπτυξη στη ΝΑ Ευρώπη. 2. Ολοκλήρωση της τριπλής συγχώνευσης μέσω απορρόφησης των εταιρειών Αλουμίνιον της Ελλάδος και Δέλτα Project από τον Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ.
2008	1. Υπογραφή Στρατηγικής συμφωνίας με τη Motor Oil στο τομέα της ενέργειας για την κατασκευή και λειτουργία εμπορικής μονάδας παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας. 2. Η μονάδα συμπαραγωγής εισέρχεται σε φάση δοκιμαστικής λειτουργίας. Η συγκεκριμένη μονάδα ισχύος 334 MW αποτελεί την πρώτη θερμική μονάδα του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ που θα ενταχθεί στο εθνικό σύστημα.
2009	Οι Όμιλοι Motor Oil και ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ ανακοινώνουν από κοινού σύσταση εταιρείας με σκοπό την εισαγωγή και εμπορία Φυσικού Αερίου σε κάθε του μορφή (LNG,CNG κ.λπ.).
2010	1. Ίδρυση και λειτουργία της M&M Gas, της κοινής εταιρείας που προήλθε από τη στρατηγικής σημασίας συμμαχία με τη MOTOR OIL. Η πρώτη ιδιωτική εταιρεία η οποία δραστηριοποιείται στην εμπορία και προμήθεια φυσικού αερίου στην Ελλάδα, σηματοδοτώντας έτσι την ουσιαστική απελευθέρωση της αγοράς φυσικού αερίου. 2. Ίδρυση της Power Projects, θυγατρικής της METKA στην Τουρκία. 3. Η METKA ανέλαβε την κατασκευή της μεγαλύτερης μονάδας ηλεκτροπαραγωγής στη Συρία δυναμικότητας 724 MW.

Ο Όμιλος βασιζόμενος
στο άριστα εκπαιδευμένο
ανθρώπινο δυναμικό,
την οικονομική ευρωστία
που διαθέτει και στο
εξαγωγικό του προφίλ
στοχεύει να παραμείνει
σταθερά σε πορεία
ανάπτυξης

Περιβαλλοντική και Κοινωνική Πορεία

2000	Βραβείο Pechiney για την Αλουμίνιον της Ελλάδος για τα καλύτερα αποτελέσματα ασφάλειας, μεταξύ όλων των εργοστασίων αλουμίνιας και αλουμινίου του Ομίλου Pechiney.
2001	1. Πιστοποίηση για το Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας της εταιρείας ΕΛΒΟ σύμφωνα με το πρότυπο ΕΛΟΤ EN ISO 9001:2000. 2. Βράβευση της Αλουμίνιον της Ελλάδος για τα καλύτερα αποτελέσματα Ασφάλειας & Υγείας μεταξύ όλων των ευρωπαϊκών εργοστασίων Αλουμινίου της Ευρώπης, από την Ευρωπαϊκή Ένωση Αλουμινίου.
2002	Βράβευση της Αλουμίνιον της Ελλάδος για τα καλύτερα αποτελέσματα Ασφάλειας & Υγείας μεταξύ όλων των ευρωπαϊκών εργοστασίων Αλουμινίου της Ευρώπης, από την Ευρωπαϊκή Ένωση Αλουμινίου.
2003	Βράβευση της Αλουμίνιον της Ελλάδος από την Ευρωπαϊκή Ένωση Αλουμινίου για τα καλύτερα αποτελέσματα ασφάλειας, μεταξύ όλων των εργοστασίων Αλουμίνιας της Ευρώπης.
2004	1. Πρώτη θέση στον κόσμο για την Αλουμίνιον της Ελλάδος (μεταξύ των εργοστασίων Αλουμινίου με 1-3εκ. ώρες εργασίας), σύμφωνα με τα αποτελέσματα που ανακοινώνει κάθε χρόνο το Διεθνές Ινστιτούτο Αλουμινίου. 2. Πιστοποίηση για το Σύστημα Διαχείρισης Ασφάλειας & Υγείας κατά το πρότυπο OHSAS 18001 ΕΛΟΤ 180 στην Αλουμίνιον της Ελλάδος.
2005	Πιστοποίηση για το Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης σύμφωνα με το πρότυπο ΕΛΟΤ EN ISO 14001: 2004 στην Αλουμίνιον της Ελλάδος.
2006	1. Πιστοποίηση για το Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας της Αλουμίνιον της Ελλάδος σύμφωνα με το πρότυπο ΕΛΟΤ 9001:2000. 2. Είσοδος του Ομίλου στο Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. 3. Λειτουργία 1ης Φιλτρόπρεσσας Αξιοποίησης Καταλοίπων Βωξίτη από την Αλουμίνιον της Ελλάδος. 4. Πιστοποίηση για το Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας της ΜΕΤΚΑ Α.Ε. σύμφωνα με το πρότυπο ISO 9001:2000.
2007	Πιστοποίηση για το Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης σύμφωνα με το πρότυπο ISO 14001:2004 στη ΜΕΤΚΑ Α.Ε..
2008	1. Πιστοποίηση για το σύστημα Διαχείρισης Ασφάλειας & Υγιεινής κατά το πρότυπο OHSAS 18001:2007 στην ΜΕΤΚΑ Α.Ε. 2. Λειτουργία 2ης Φιλτρόπρεσσας Αξιοποίησης Καταλοίπων Βωξίτη από την Αλουμίνιον της Ελλάδος. 3. Δέσμευση του Ομίλου στο Οικουμενικό Σύμφωνο του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών Global Compact που αφορά στους τομείς των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των συνθηκών εργασίας, του περιβάλλοντος και της καταπολέμησης της διαφθοράς.
2009	Υλοποίηση έργου Χαρτογράφησης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, στις εταιρείες ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε., ΜΕΤΚΑ Α.Ε. & ΔΕΛΦΟΙ ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.
2010	1. Δημιουργία επιτροπής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου 2. Δημιουργία δομών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου. 3. Υλοποίηση του διαλόγου με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη τόσο σε επίπεδο Ομίλου όσο και σε επίπεδο εταιρειών («ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» και «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.») 4. Δημιουργία του Τομέα Διαχείρισης Κλιματικής Αλλαγής στη Γενική Διεύθυνση Νομικών & Ρυθμιστικών Θεμάτων Ομίλου.

ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

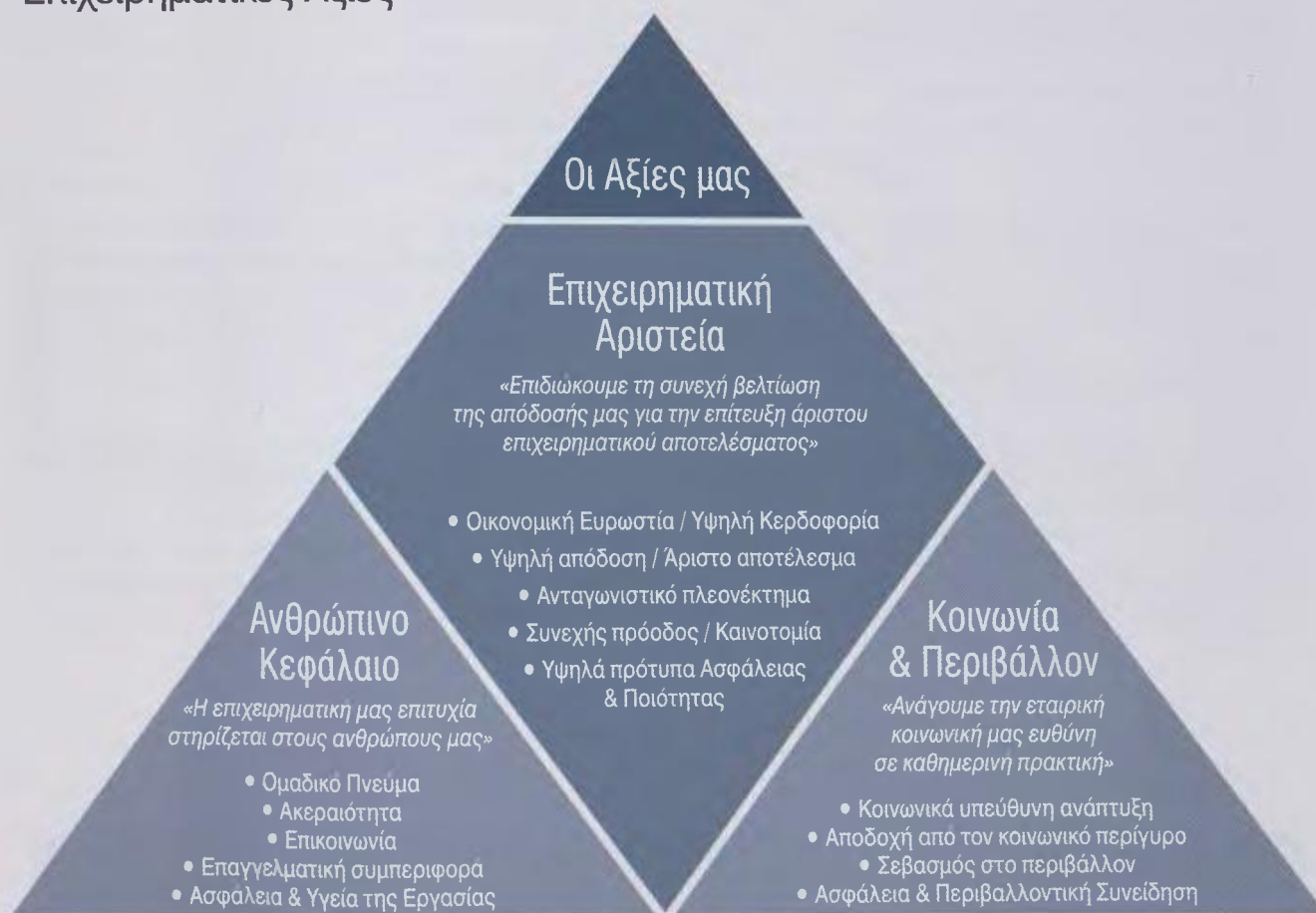


Προσέγγιση στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Όραμά μας είναι...

Με στόχο την επιχειρηματική υπεροχή και ανάπτυξή μας, με αίσθημα ευθύνης προς την κοινωνία, το περιβάλλον και τους ανθρώπους μας και μέσα από τη δημιουργία αξίας για τους πελάτες, τους επιχειρηματικούς εταίρους και τους μετόχους μας, φιλοδοξούμε να εδραιώσουμε τη θέση μας ως ο κυρίαρχος ανεξάρτητος παραγωγός Ενέργειας στην Ελλάδα και ως ένας ισχυρός και ανταγωνιστικός Ευρωπαϊκός Όμιλος της Βαριάς Βιομηχανίας στην Ενέργεια, τη Μεταλλουργία και τις Κατασκευές.

Επιχειρηματικές Αξίες



Οι προαναφερθέντες αρχές και αξίες εφαρμόζονται ευθυγραμμίζονται απόλυτα με τα διεθνή πρότυπα και κανονισμούς που έχει δεσμευτεί να εφαρμόζει ο Όμιλος στο εύρος των δραστηριοτήτων του όπως: Το Οικουμενικό Σύμφωνο του ΟΗΕ (Global Compact), οι κατευθυντήριες οδηγίες του οργανισμού Global Reporting Initiative (GRI), τα πρότυπα ISO 9001, OHSAS 18000 και ISO 14001.

Αναγνωρίζοντας ότι η εταιρική υπευθυνότητα και η πορεία προς το στόχο της Αειφόρου Ανάπτυξης αποτελεί μια συλλογική ευθύνη που απαιτεί τη σύγκλιση και τη συνεργασία όλων (πολιτείας, επιχειρήσεων και κοινωνίας των πολιτών), ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» θεωρεί πολύ σημαντική την ανάληψη πρωτοβουλιών υπεύθυνης επιχειρηματικότητας που σχετίζονται με την οικονομία, το περιβάλλον και την κοινωνία. Στην κατεύθυνση αυτή, ο Όμιλος σε εθελοντική βάση συνεργάζεται, αποδέχεται ή υποστηρίζει πρωτοβουλίες όπως:

- 1) Το Οικουμενικό σύμφωνο του ΟΗΕ (Global Compact) στο οποίο έχει προσυπογράψει και συμμετέχει από το 2008.
- 2) Το Διεθνή Οργανισμό Global Reporting Initiative του οποίου τις κατευθυντήριες οδηγίες για τη δημιουργία του Κοινωνικού του Απολογισμού έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει από το 2008.

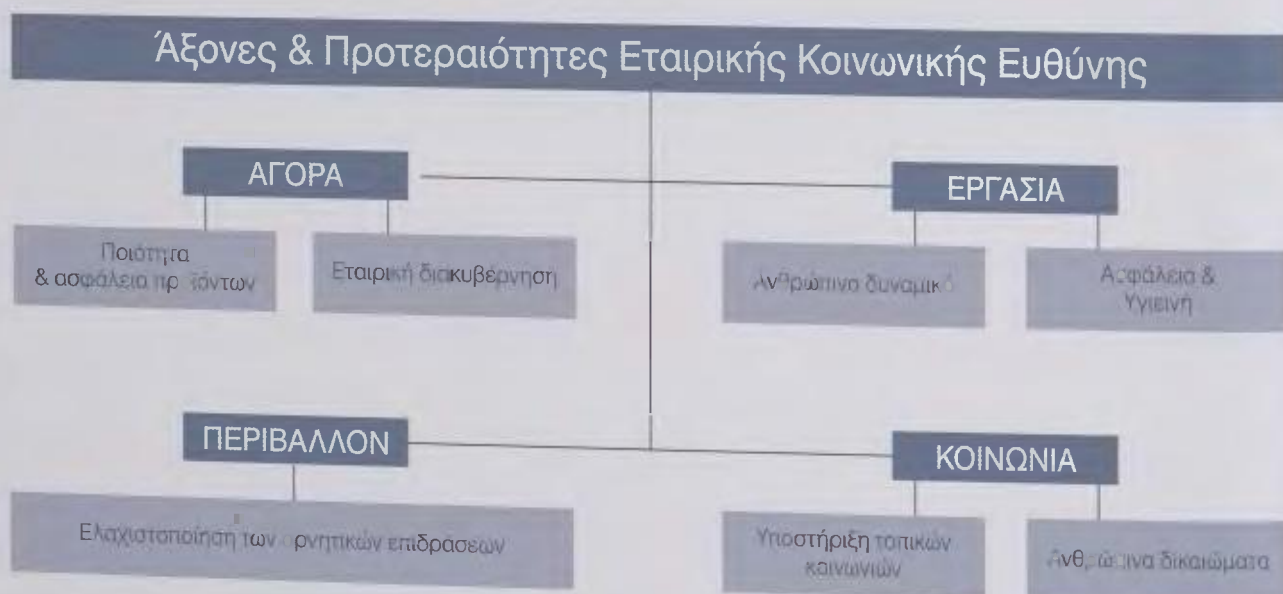
- 3) Το Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στο οποίο τις ομάδες εργασίας και πρωτοβουλίες για την προώθηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης συμμετέχει από το 2006.
- 4) Το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών όπου είχε συμμετοχή στην πρωτοβουλία «Συμβούλιο ΣΕΒ για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη» και ως εκ τούτου υιοθετεί τον σχετικό Κώδικα Αρχών.

Βασική εταιρική επιδίωξη είναι, όλες οι ομάδες των Ενδιαφερόμενων Κοινών να αντιλαμβάνονται τον Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ ως έναν υπεύθυνο επιχειρηματικό Όμιλο που επιδιώκει τη συνεχή βελτίωση της λειτουργίας του και την ενίσχυση των θετικών του επιδράσεων. Όπως επίσης, να αναγνωρίζεται, από τα βασικά Ενδιαφερόμενα Μέρη του Ομίλου, η συνεχής και συστηματική προσπάθειά του για την ελαχιστοποίηση των αρνητικών επιδράσεων που αναπόφευκτα προκαλούνται κατά τη διαδικασία της επεξεργασίας των υλικών και την παράδοση των προϊόντων του.

Ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ αναγνωρίζει ότι η διαδρομή για να κρατήσει την παραπάνω επιδίωξη βιώσιμη, περνάει πρωτίστως μέσα από το ανθρώπινο δυναμικό του, από τις σχέσεις του με τους μετόχους, τους επενδυτικούς αναλυτές, τους εταιρικούς πελάτες, τους προμηθευτές, τους επιχειρηματικούς συνεργάτες, τους κυβερνητικούς παράγοντες, τις τοπικές κοινωνίες που δραστηριοποιείται, καθώς και από τη φύση των σχέσεων του με άλλες ομάδες των οποίων η λειτουργία σε μικρότερο βαθμό επηρεάζει και επηρεάζεται από τη δραστηριότητά του.

Η προσέγγιση του Ομίλου στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι άμεσα συνδεδεμένη με τις επιχειρηματικές του λειτουργίες, και καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο επιλέγει κάθε φορά να προχωρά σταδιακά και με σταθερά βήματα προς την επίτευξη της Συνεχούς Υπεύθυνης Ανάπτυξης.

Στο διάγραμμα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι βασικοί άξονες με τις αντίστοιχες επιμέρους προτεραιότητες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης του Ομίλου μέχρι σήμερα.



Θεμελιώδεις προτεραιότητες & δεσμεύσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Προϊόντα

Από την πρώτη μέρα της δραστηριοποίησης του Ομίλου, η διασφάλιση και διατήρηση του υψηλού βαθμού ποιότητας και ασφάλειας των προϊόντων του παραμένει άρρηκτα συνδεδεμένη με τη λειτουργία του ως υπεύθυνος επιχειρηματικός εταίρος.

Δέσμευση: Η ενίσχυση της προσπάθειας για την ύπαρξη στρατηγικών επενδύσεων, σε επίπεδο προϊόντων και τεχνολογίας, που λαμβάνουν υπόψη τους τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές ανάγκες και μεταβλητές.

Εταιρική Διακυβέρνηση

Η προσήλωση του Ομίλου στη διαφύλαξη των συμφερόντων των μετόχων του και στη δημιουργία αξίας για όλα τα ενδιαφερόμενα κοινά του, σε συνδυασμό με τη συνεχή ενδυνάμωση της εταιρικής κουλτούρας, η οποία διακρίνεται

από ακεραιότητα, ήθος και διαφάνεια, ενισχύουν τη συμμόρφωσή του στο θεσμικό πλαίσιο της εταιρικής διακυβέρνησης.

Δέσμευση: Η ανάπτυξη και διατήρηση αυτού στο υψηλότερο δυνατό επίπεδο, με την εφαρμογή εσωτερικών πέραν του νόμου πρακτικών, όπως η δημιουργία επιτροπής Ασφάλειας & Υγιεινής της Εργασίας σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου.

Ανθρώπινο Δυναμικό

Η δέσμευση του Ομίλου να επενδύει στη βελτίωση του εργασιακού κλίματος, δείχνοντας εμπιστοσύνη στις ικανότητες των εργαζομένων του και ενθαρρύνοντας την ανάπτυξη των δυνατοτήτων τους, προάγει το ατομικό, ομαδικό και εταιρικό αποτέλεσμα.

Δέσμευση: Αναγνωρίζοντας την αξία της συμβολής του ανθρώπινου κεφαλαίου, ο Όμιλος πιστεύει ότι διατηρώντας την εργασιακή ειρήνη, αναπτύσσοντας συστήματα διαχείρισης των καλύτερων, εξασφαλίζοντας την εσωτερική επικοινωνία και αξιολογώντας την ατομική απόδοση, βρίσκεται στη σωστή κατεύθυνση που οδηγεί, με συνοχή και συνέπεια, στην επίτευξη του Οράματος και της Στρατηγικής του.





Εταιρική διακυβέρνηση

Ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ εφαρμόζει τις αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία και υιοθετεί πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης που ισχύουν διεθνώς, με στόχο να τηρεί διαφάνεια και να λειτουργεί με υπευθυνότητα σε όλους τους τομείς της δραστηριότητάς του.

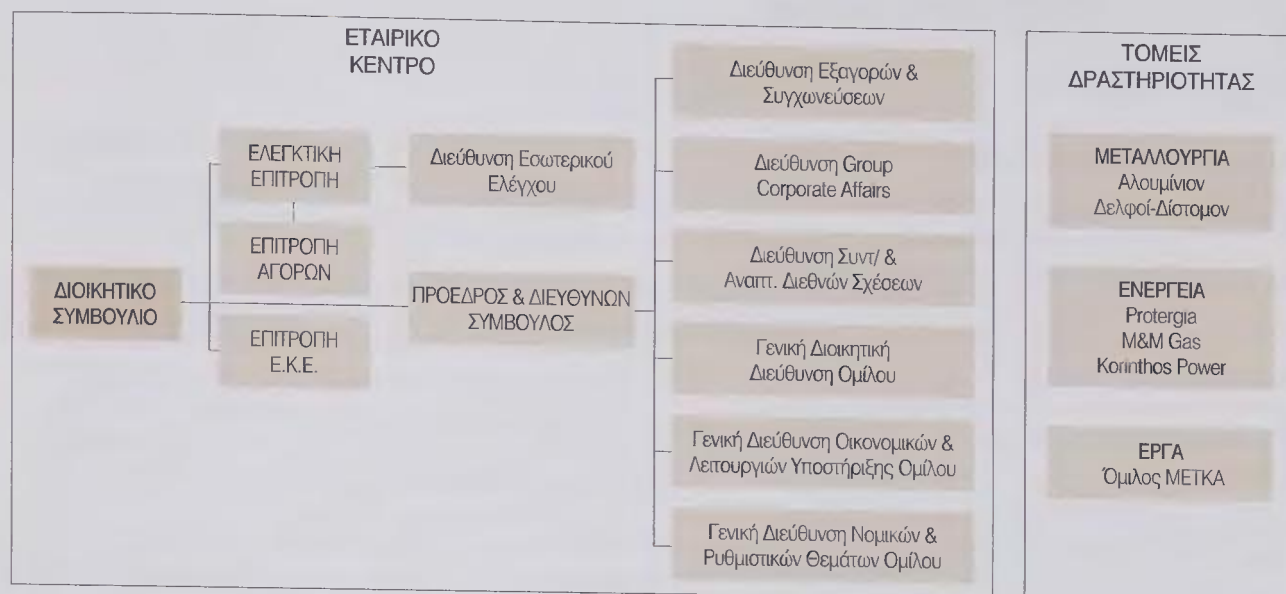
Βασική επιδίωξη του Ομίλου είναι η διασφάλιση των συμφερόντων και της βιωσιμότητας των εταιρειών του Ομίλου καθώς και η μεγιστοποίηση του οφέλους που αποκομίζουν οι μετοχοί και το επενδυτικό κοινό. Με γνώμονα τις αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε. - ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ» χαράσσει τη στρατηγική και αναπτύσσει τις γενικές κατευθύνσεις, τις πολιτικές και τις αρχές που διέπουν τη λειτουργία όλων των εταιρειών του Ομίλου.

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζεται καταρχήν η δομή και τρόπος διοίκησης της «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε. - ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ», μητρική εταιρεία των εταιρειών του Ομίλου, σύμφωνα με τις αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης. Ειδικά, το επενδυτικό κοινό έχει τη δυνατότητα να λάβει εκτενή γνώση επί των θεμάτων που αφορούν στα δικαιώματα και την ενημέρωση των μετόχων και των επενδυτών, τον εσωτερικό έλεγχο, τη διαφάνεια και στη διαχείριση χρηματοοικονομικών κινδύνων στην Έκθεση Οικονομικής Διαχείρισης της χρήσης 2010.

Δομή Διακυβέρνησης Ομίλου

Η οργανωτική δομή της «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ ΑΕ – ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ» οριοθετεί, συνδράμει και διευκολύνει τη λήψη και την υλοποίηση αποφάσεων στο πλαίσιο εφαρμογής της στρατηγικής του Ομίλου με στόχο τον καθορισμό των σχέσεων και των ρόλων που εξασφαλίζουν την εύρυθμη λειτουργία του και λειτουργώντας ως συντονιστικό κέντρο.

Οργανωτική Δομή



Η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ ΑΕ – ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ» διοικείται από 9μελές Διοικητικό Συμβούλιο, 5ετούς θητείας, του οποίου η σύνθεση διασφαλίζει στο μέγιστο βαθμό την αντικειμενικότητα των αποφάσεων του ανώτατου οργάνου της διοίκησης της εταιρείας. Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από δύο εκτελεστικά και επτά μη εκτελεστικά μέλη εκ των οποίων τα πέντε είναι ανεξάρτητα. Η ιδιότητα των μελών, εκτελεστικών και μη, καθορίζεται από το ίδιο το Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ τα ανεξάρτητα μέλη ορίζονται από τη Γενική Συνέλευση.

Στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ ΑΕ – ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ» έχουν καταγραφεί οι αρμοδιότητες, τα καθήκοντα και οι υποχρεώσεις κάθε θεσμοθετημένου οργάνου που προβλέπεται από το Καταστατικό της εταιρείας και την κείμενη νομοθεσία.

Βασικά στοιχεία της Διακυβέρνησης του Ομίλου επίσης αποτελούν: το πρότυπο διαχείρισης ποιότητας ISO 9001, το πρότυπο περιβαλλοντικής διαχείρισης ISO 14001 και το πρότυπο διαχείρισης Ασφάλειας και Υγιεινής OHSAS 18001.

Σύνθεση Διοικητικού Συμβουλίου

Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου όπως εξελέγη την 30.5.2008 από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση και συγκροτήθηκε σε σώμα την 30.5.2008, ανασυγκροτήθηκε την 10.07.2009 και έκτοτε η σύνθεση του ισχύει ως κάτωθι:

Τίτλος	Όνομα	Εκτελεστικά Μη εκτελεστικά Μέλη	Ανεξάρτητα Μέλη
Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος	Ευάγγελος Μυτιληναίος	Εκτελεστικό	
Αντιπρόεδρος	Ιωάννης Μυτιληναίος	Μη Εκτελεστικό	
Εντεταλμένος Σύμβουλος	Γεώργιος Φανούριος Κοντούζογλου	Εκτελεστικό	
Μέλος	Νικόλαος Μουσάς	Μη Εκτελεστικό	
Μέλος	Χρήστος Διαμαντόπουλος	Μη Εκτελεστικό	Ανεξάρτητο
Μέλος	Απόστολος Γεωργιάδης	Μη Εκτελεστικό	Ανεξάρτητο
Μέλος	Δημήτριος Δασκαλόπουλος	Μη Εκτελεστικό	Ανεξάρτητο
Μέλος	Χρήστος Ζερεφός	Μη Εκτελεστικό	Ανεξάρτητο
Μέλος	Μιχαήλ Χανδρής	Μη Εκτελεστικό	Ανεξάρτητο

Αρμοδιότητες

Βασικές αρμοδιότητες Διοικητικού Συμβουλίου και Μελών

Σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό και το καταστατικό της εταιρείας όπως ισχύει, το Διοικητικό Συμβούλιο είναι το όργανο που ασκεί τη διοίκηση της εταιρείας. Επωμίζεται με την ευθύνη της διοίκησης (διαχείρισης και διάθεσης) της εταιρικής περιουσίας και την εκπροσώπηση της επιδιώκοντας την ενίσχυση της οικονομικής αξίας και της αποδοτικότητάς της και την πρόσπιση του εταιρικού συμφέροντος.

Οι βασικές αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου, πέραν των από το νόμο καθορισμένων αρμοδιοτήτων, είναι οι ακόλουθες:

- Η χάραξη στρατηγικών κατευθύνσεων.
- Η υιοθέτηση και εφαρμογή της γενικής πολιτικής.
- Η κατάρτιση του ετήσιου προϋπολογισμού και του επιχειρηματικού σχεδίου της εταιρείας, ο καθορισμός και η επίτευξη στόχων αποδοτικότητάς της, η παρακολούθηση της πορείας της εταιρείας και ο έλεγχος των μεγάλων κεφαλαιουχικών δαπανών.
- Η ευθύνη πλήρους και αποτελεσματικού εσωτερικού ελέγχου σε όλες τις δραστηριότητες της εταιρείας.
- Η παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας των αρχών εταιρικής διακυβέρνησης, βάσει των οποίων λειτουργεί η εταιρεία και η επαναφορά των απαραίτητων αλλαγών εφόσον απαιτείται.
- Ο καθορισμός της στρατηγικής και διαχείρισης επιχειρηματικών κινδύνων της εταιρείας.
- Η επιλογή, αξιοποίηση και ανάπτυξη των διευθυντικών στελεχών της εταιρείας και καθορισμός της πολιτικής αμοιβών τους.

Βασικές αρμοδιότητες Διευθύνοντος Συμβούλου

Ο Διευθύνων Σύμβουλος είναι υπεύθυνος για την εφαρμογή των στρατηγικών στόχων της εταιρείας και τη διαχείριση των υποθέσεων της (day – to – day management). Φροντίζει και εξασφαλίζει την ομαλή, εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία της εταιρείας και χαράσσει τις κατευθυντήριες γραμμές στις Γενικές Διευθύνσεις και επί μέρους Διευθύνσεις της. Με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων των Επιτροπών και των λοιπών οργάνων της εταιρείας προκύπτει όλων των τομέων και των Διευθύνσεων της εταιρείας και είναι αρμόδιος μεταξύ άλλων και για:

- Τη λήψη στρατηγικών αποφάσεων αναφορικά με την ανάπτυξη / έγκριση επιχειρηματικών στρατηγικών καθώς επίσης και την πρόταση / έγκριση μεγάλων επενδύσεων.

- Τον καθορισμό της οργανωτικής δομής της εταιρείας.
- Τη διασφάλιση της εφαρμογής των αποφάσεων της εταιρείας, την ενημέρωση του Διοικητικού Συμβουλίου για θέματα της εταιρείας.
- Τη λήψη / συμμετοχή σε μεγάλες επιχειρησιακές αποφάσεις της εταιρείας (π.χ. εμπορικές, παραγωγής, προμηθειών, ανθρωπίνου δυναμικού, ανάληψης έργων κ.λπ.).
- Τον καθορισμό των πολιτικών διαχείρισης κινδύνου. Την αξιολόγηση των κινδύνων και την εφαρμογή μέτρων και διαδικασιών για την αποτελεσματική αντιμετώπισή τους.
- Την εποπτεία και καθοδήγηση όλων των Γενικών Διευθύνσεων και Διευθύνσεων.
- Τον προσδιορισμό των στόχων του προϋπολογισμού, την πρόταση καθορισμού των ετήσιων στόχων απόδοσης και την υλοποίηση των στόχων των ετήσιων προϋπολογισμών.
- Την εποπτεία της οικονομικής διαχείρισης της εταιρείας και την παρακολούθηση σε καθημερινή βάση της οικονομικής κατάστασης της εταιρείας, την εξέλιξη των εργασιών της, τον έλεγχο των ταμειακών ροών και των απαιτήσεών τους.
- Τη διεξαγωγή των συναντήσεων απολογισμού της απόδοσης.
- Τον έλεγχο της αποδοτικότητας των οικονομικών, τεχνικών και ανθρωπίνων πόρων της εταιρείας.
- Τη μέριμνα για την έγκαιρη δημοσίευση πληροφοριών ή γεγονότων, τα οποία δύνανται να προκαλέσουν σημαντική διακύμανση της τιμής της μετοχής της εταιρείας.
- Την πρόσληψη και καθοδήγηση της ηγετικής ομάδας στελεχών της εταιρείας.
- Τη χάραξη / καθορισμό κατευθυντήριων γραμμών αξιολόγησης της απόδοσης, προαγωγών και ανάπτυξης στελεχών, καθώς και του συστήματος ανταμοιβής.
- Το συντονισμό των ανώτατων στελεχών, την επίβλεψη και διασφάλιση της αποδοτικότητάς τους για την εύρυθμη λειτουργία της εταιρείας.

Επιτροπές

Σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου έχουν θεσμοθετηθεί τρεις επιτροπές, η Επιτροπή Αμοιβών, η Ελεγκτική Επιτροπή και η Επιτροπή Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, οι οποίες έχουν ως αποστολή τους την υποστήριξη της διοίκησης της Εταιρείας στη λήψη αποφάσεων και εφαρμογής πολιτικών με αντικειμενικότητα και αποτελεσματικότητα καθώς επίσης διασφάλιση της και την εποπτεία του τρόπου υλοποίησης των αποφάσεων της διοίκησης στους οικείους τομείς δράσης των Επιτροπών.

Η Επιτροπή Αμοιβών
είναι επιφορτισμένη
να προτείνει προς το
Διοικητικό Συμβούλιο
τις αρχές που διέπουν
την πολιτική ανάπτυξης
ανθρωπίνων πόρων
της εταιρείας

Επιτροπή Αμοιβών

Η Επιτροπή Αμοιβών, όπως συστήθηκε με την από 26.3.2008 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, αποτελείται από τρία μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εκ των οποίων ένα εκτελεστικό.

Μέλη ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΜΟΙΒΩΝ	Όνομα	Εκτελεστικά /Μη εκτελεστικά Μέλη	Ανεξάρτητα Μέλη
Πρόεδρος	Ευάγγελος Μυτιληναίος	Εκτελεστικό	
Μέλος	Χρήστος Διαμαντόπουλος	Μη Εκτελεστικό	Ανεξάρτητο
Μέλος	Δημήτριος Δασκαλόπουλος	Μη Εκτελεστικό	Ανεξάρτητο

Στις βασικές της αρμοδιότητες περιλαμβάνονται η αποκλειστική της ενασχόληση με θέματα στελέχωσης, αμοιβών, κινήτρων σε επίπεδο ανώτερων στελεχών της εταιρείας και των θυγατρικών της, καθώς και οι εισηγήσεις της για τις αμοιβές των ως άνω στελεχών, προκειμένου το Διοικητικό Συμβούλιο να αποφασίζει αιτιολογημένα τις σχετικές εγκρίσεις. Επίσης, η Επιτροπή Αμοιβών εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο για την εφαρμογή συστημάτων αμοιβών και παροχών, για οργανωτικές μεταβολές των ανωτέρω στελεχών, για αντικατάσταση μελών Διοικητικού Συμβουλίου όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο βάσει αιτιολογημένων προτάσεων, καθώς και για τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Επιπλέον, προτείνει πιθανές αλλαγές στελεχών του οργανογράμματος της εταιρείας προς το Διοικητικό Συμβούλιο, Συστήματα Αξιολόγησης της επίδοσης των ανώτερων στελεχών, μέτρα για την επαγγελματική εξέλιξη των στελεχών, ενώ εποπτεύει τη διαδικασία της απρόσκοπτης στελέχωσης των καίριων θέσεων της εταιρείας. Τέλος, η Επιτροπή Αμοιβών είναι επιφορτισμένη να προτείνει προς το Διοικητικό Συμβούλιο τις αρχές που διέπουν την πολιτική ανάπτυξης ανθρωπίνων πόρων της εταιρείας. Τέλος, συντάσσει έκθεση πεπραγμένων, απευθυνόμενη στην Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της εταιρείας, στα πλαίσια λήψης εγκρίσεων, κατά άρθρα 23α και 24 του κ.ν.2190/1920.

Ελεγκτική Επιτροπή

Η Ελεγκτική Επιτροπή, όπως συστήθηκε με την από 26.3.2008 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, αποτελείται από τρία μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου τα οποία δεν ασκούν εκτελεστική δραστηριότητα για την εταιρεία. Η θητεία των μελών της Επιτροπής είναι ανάλογη με τη θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου ενώ καθήκοντα Γραμματέως ανατίθενται σε στέλεχος της Εταιρείας που δεν ανήκει στις άμεσα ελεγχόμενες υπηρεσίες της Επιτροπής.

Μέλη ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ	Όνομα	Εκτελεστικά /Μη εκτελεστικά Μέλη	Ανεξάρτητα Μέλη
Πρόεδρος	Χρήστος Διαμαντόπουλος	Μη Εκτελεστικό	Ανεξάρτητο
Μέλος	Ιωάννης Μυτιληναίος	Μη Εκτελεστικό	
Μέλος	Νικόλαος Μουσάς	Μη Εκτελεστικό	

Η Ελεγκτική Επιτροπή, σύμφωνα με τον ισχύοντα Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της εταιρείας, αναφέρεται μέσω του Προέδρου της στο Διοικητικό Συμβούλιο συντάσσοντας τακτικές ή έκτακτες αναφορές και βρίσκεται σε διαρκή συνεργασία με τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου της εταιρείας. Συνεδριάζει τουλάχιστον 4 φορές ετησίως και συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη λειτουργία της εταιρείας, καθώς και στη διασφάλιση των αρχών της διαφάνειας και της Εταιρικής Διακυβέρνησης. Βασικές αρμοδιότητες της Ελεγκτικής Επιτροπής αποτελούν η παροχή γενικών κατευθύνσεων προς τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου όσον αφορά στο πλαίσιο εργασίας και τις δραστηριότητες που θα ελεγχθούν, η αξιολόγηση και η αποτελεσματικότητά των δραστηριοτήτων της, και η ενημέρωση σε τακτική βάση για την πορεία των εργασιών της. Επιπλέον η Ελεγκτική Επιτροπή δικαιούται όποτε το κρίνει απαραίτητο να αναζητά από τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου ή τρίτους, πληροφορίες που θεωρεί απαραίτητες για την ορθή άσκηση του έργου της.

Επιτροπή Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Η Επιτροπή Εταιρικής και Κοινωνικής Ευθύνης όπως συστάθηκε με την από 17.11.2010 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, αποτελείται από δύο μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου τα οποία δεν ασκούν εκτελεστική δραστηριότητα για την εταιρεία και τα υπόλοιπα είναι στελέχη της εταιρείας.

Σύνθεση ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ Ε.Κ.Ε.	Όνομα	Εκτελεστικά Μη εκτελεστικά Μέλη	Ανεξάρτητα Μέλη
Πρόεδρος	Χρήστος Ζερεφός	Μέλος Δ.Σ. ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε. Μη Εκτελεστικό	Ανεξάρτητο
Μέλος	Χρήστος Διαμαντόπουλος	Μέλος Δ.Σ. ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε. Μη Εκτελεστικό	Ανεξάρτητο
Μέλος	Σόφη Δασκαλάκη	Senior Communication Advisor	-
Μέλος	Σπύρος Κασδάς	Μέλος Δ.Σ. Αλουμινίου Α.Ε.	-
Μέλος	Βίβιαν Μπουζάλη	Διευθύντρια Επικοινωνίας Ομίλου	-

Η εν λόγω επιτροπή είναι υπεύθυνη απέναντι στο Διοικητικό Συμβούλιο για την επιτήρηση και την ορθή διαδικασία εφαρμογής της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στον Όμιλο που αφορά πολιτικές, στόχους, δράσεις και αποτελέσματα σε περιβαλλοντικά, κοινωνικά και ηθικά ζητήματα που σχετίζονται τόσο με το εσωτερικό όσο και με το εξωτερικό περιβάλλον των εταιρειών του Ομίλου. Επίσης δύναται να έχει συμβουλευτικό ρόλο προς τη Διοίκηση του Ομίλου και τις σχετικές επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, στα παραπάνω θέματα για την πληρέστερη εφαρμογή τους.

Μηχανισμοί για την υποβολή συστάσεων και υποδείξεων στο Δ.Σ.

Το έμπειρο στελεχιακό δυναμικό των εταιρειών του Ομίλου διαχειρίζεται με επιτυχία και αποτελεσματικότητα τα θέματα που ανακύπτουν στην καθημερινή επαφή και συνεργασία εντός του εργασιακού χώρου του Ομίλου. Πρωταρχικός στόχος για την εργασιακή ευημερία και αρμονική συνύπαρξη των εργαζομένων και της διοίκησης του Ομίλου είναι η επικοινωνία μεταξύ των είτε μέσω του συλλογικού οργάνου των εργαζομένων με τη Διοίκηση είτε με την ατομική από εργαζομένους ανάληψη πρωτοβουλίας επικοινωνίας με τη Διοίκηση των εταιρειών του Ομίλου.

Επίσης, η άρτια οργάνωση των συνελεύσεων των μετόχων με έγκαιρη ενημέρωση για τα προς συζήτηση θέματα, με επαρκή χρόνο ανάδειξης και συζήτησης των θεμάτων από τους συμμετέχοντες αλλά και με την ενεργό συμμετοχή του Διευθύνοντα Συμβούλου αλλά και άλλων εξειδικευμένων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στις συζητήσεις αυτές, εξασφαλίζουν την πλήρη και έγκαιρη ενημέρωση. Υπάρχει πλήρης εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας με έμφαση στις διατάξεις που αφορούν τους μετόχους μειοψηφίας.



Σε επίπεδο εταιρειών
Ομίλου αλλά και σε
επίπεδο εταιρειών,
λειτουργεί άρτια
στελεχωμένη ανεξάρτητη
Διεύθυνση Εσωτερικού
Ελέγχου

Σε επίπεδο εταιρειών αλλά και σε επίπεδο εταιρειών Ομίλου υφίστανται Διευθύνσεις υπεύθυνες για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, της εσωτερικής επικοινωνίας με τους εργαζομένους σε όλα τα επίπεδα αλλά και επικοινωνίας με τις τοπικές κοινωνίες και το ευρύτερο κοινό. Επίσης υπάρχει Διεύθυνση επιφορτισμένη με τη συνεχή επικοινωνία με τους μετόχους, το επενδυτικό κοινό και γενικά με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη. Τα θέματα τα οποία αφορούν στις ανάγκες των εργαζομένων, των τοπικών κοινωνιών αλλά και στο περιβάλλον, τις ανάγκες της ευρύτερης κοινωνίας και στις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων αποτελούν προτεραιότητα χωρίς οι σχετικές πρωτοβουλίες να περιορίζονται στις συμβατικές υποχρεώσεις που υπαγορεύει η κείμενη νομοθεσία.

Η συνεχής προσπάθεια ανάπτυξης και η διαρκής προσπάθεια για θετικά οικονομικά αποτελέσματα των εταιρειών του Ομίλου καλλιεργούν το αίσθημα ασφάλειας και προοπτικής στους εργαζομένους καθώς και σε όλους όσους επενδύουν και προσδοκούν στην κερδοφορία και την υψηλή ρευστότητα των εταιρειών του Ομίλου. Επίσης, σε επίπεδο εταιρειών Ομίλου αλλά και σε επίπεδο εταιρειών, λειτουργεί άρτια στελεχωμένη ανεξάρτητη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου η οποία εποπτεύει την εφαρμογή των νόμων και εν γένει του κανονιστικού πλαισίου που διέπει τη δραστηριότητα των εταιρειών του Ομίλου, του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και των διαδικασιών που εφαρμόζουν οι Διευθύνσεις. Η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου αναφέρεται στην Ελεγκτική Επιτροπή που αποτελείται από μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Σχέση αποδοχών των μελών της εκτελεστικής ιεραρχίας και της επίδοσης του Ομίλου και των εταιρειών του

Σημειώνεται ότι σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου υπάρχει σε ετήσια βάση μηχανισμός στοχοθέτησης για όλους όσους έχουν εκτελεστικές αρμοδιότητες. Τα αποτελέσματα της επίδοσης τους σε σχέση με τους στόχους που έχουν συμφωνηθεί στην αρχή του έτους καθορίζουν τις συνολικές ετήσιες αμοιβές τους. Η κοινωνική και περιβαλλοντική επίδοση λόγω της φύσης των δραστηριοτήτων των εταιρειών του Ομίλου αποτελούν βασικό στόχο και κριτήριο αυτής της ετήσιας αξιολόγησης.

Σύγκρουση συμφερόντων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ομίλου, σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού έχουν αναπτύξει και εφαρμόζουν διαδικασίες προκειμένου να αποφευχθεί η πιθανότητα δημιουργίας προϋποθέσεων

σύγκρουσης συμφερόντων. Οι διαδικασίες αυτές περιλαμβάνουν συνεχή εποπτεία και ενημέρωση για την αναγκαιότητα αποφυγής δημιουργίας τέτοιων συνθηκών αλλά και έγκαιρου εντοπισμού τους εάν υπάρξουν. Επίσης οι έλεγχοι της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου καλύπτουν για κάθε ελεγχόμενο αντικείμενο, τη πιθανότητα ύπαρξης σύγκρουσης συμφερόντων κατά παράβαση της πολιτικής των εταιρειών του Ομίλου.

Διαδικασία καθορισμού προσόντων των μελών του Δ.Σ.

Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και Διευθύνων Σύμβουλος σε συνεργασία με άλλα μέλη του Συμβουλίου και ειδικά με την Επιτροπή Αμοιβών εξετάζει τα βιογραφικά των υποψηφίων μελών καθώς και τα δεδομένα που εξασφαλίζουν την ανεξαρτησία τους προκειμένου να υπάρχουν όλες οι απαιτούμενες προϋποθέσεις, όπως εξειδίκευση, εμπειρία αλλά και διαθέσιμο χρόνο προκειμένου να προσφέρουν ουσιαστικό έργο. Τα κριτήρια σύμφωνα με τα οποία εκλέγονται τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μεταξύ άλλων είναι αυτά της εξειδίκευσης, της ακαδημαϊκής κατάρτισης, της διοικητικής ικανότητας, της εντιμότητας καθώς και της επαγγελματικής ή άλλης κατά περίπτωση εμπειρίας που συντελεί στην αποτελεσματικότερη διαχείριση των θεμάτων που αφορούν αφενός τη ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ ΑΕ - ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ και κατ' επέκταση τον Όμιλο.

Εταιρικές πολιτικές και αξίες που σχετίζονται με την οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντική επίδοση του Ομίλου

Ο Όμιλος έχει συντάξει Κώδικα Δεοντολογίας και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς ο οποίος έχει κοινοποιηθεί σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και σε όλους τους εργαζομένους. Επίσης η αποστολή και οι αξίες που διέπουν τη λειτουργία του Ομίλου ενσωματώνονται σε όλα τα επίσημα εταιρικά έγγραφα, όπως ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας και το Σύστημα Εσωτερικών Διαδικασιών και Ποιότητας.

Οι συνθήκες εργασίας και οι περιβαλλοντικές επιδόσεις των εταιρειών του Ομίλου ελέγχονται και πιστοποιούνται από τα Συστήματα Διαχείρισης Ασφάλειας και Υγείας της Εργασίας (OHSAS 18001-ΕΛΟΤ 1801) καθώς και από τα αντίστοιχα Πρωτότυπα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης (ISO 14001) και Διαχείρισης Ποιότητας (ISO 9001).

Ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας καταγράφει τις αρμοδιότητες, τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις κάθε θεσμοθετημένου οργάνου βάσει του Καταστατικού και της κείμενης νομοθεσίας.



Διακυβέρνηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

- Να συμβουλεύει το Διοικητικό Συμβούλιο του Ομίλου σε κάθε προτεινόμενη αλλαγή των εταιρικών αρχών και αξιών ή περιβαλλοντικών και κοινωνικών προδιαγραφών, εντός των οποίων δραστηριοποιείται και λειτουργεί ο Όμιλος, καθώς και σε κάθε προτεινόμενη εφαρμογή σχετικών μέτρων.
- Να συμβουλεύει το Διοικητικό Συμβούλιο του Ομίλου σε κάθε προτεινόμενη υιοθέτηση διεθνών δεικτών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης όπως π.χ. το GRI, το United Nations Global Compact ή σχετικά με οποιονδήποτε άλλο φορέα του προωθεί τις Κοινωνικά Υπεύθυνες Επενδύσεις.
- Να ενημερώνεται, να ελέγχει και να εγκρίνει τη δομή του ετήσιου Κοινωνικού Απολογισμού του Ομίλου και να μπορεί να συμβουλεύει το Διοικητικό Συμβούλιο για τους τρόπους διάθεσης και προώθησής του.
- Να συμβουλεύει το Διοικητικό Συμβούλιο του Ομίλου για την υιοθέτηση στόχων σε επιμέρους τομείς της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.
- Να εξετάζει την ετήσια έκθεση που αφορά στην περιβαλλοντική επίδοση και πρόοδο του Ομίλου, να μελετά προσεκτικά και να εγκρίνει προτεινόμενες μεθόδους μέτρησης.
- Να ελέγχει και να επικυρώνει τη συνολική επίδοση του Ομίλου στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και να αναθέτει, όποτε κρίνεται απαραίτητο, σε εξωτερικό ανεξάρτητο συνεργάτη τον έλεγχο της άμεσης και έμμεσης επίδρασης της Ε.Κ.Ε. σε κάθε πτυχή της λειτουργίας του Ομίλου.
- Να ελέγχει και να καθοδηγεί όταν είναι απαραίτητο την εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών, των ομάδων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης καθώς και όποιου άλλου

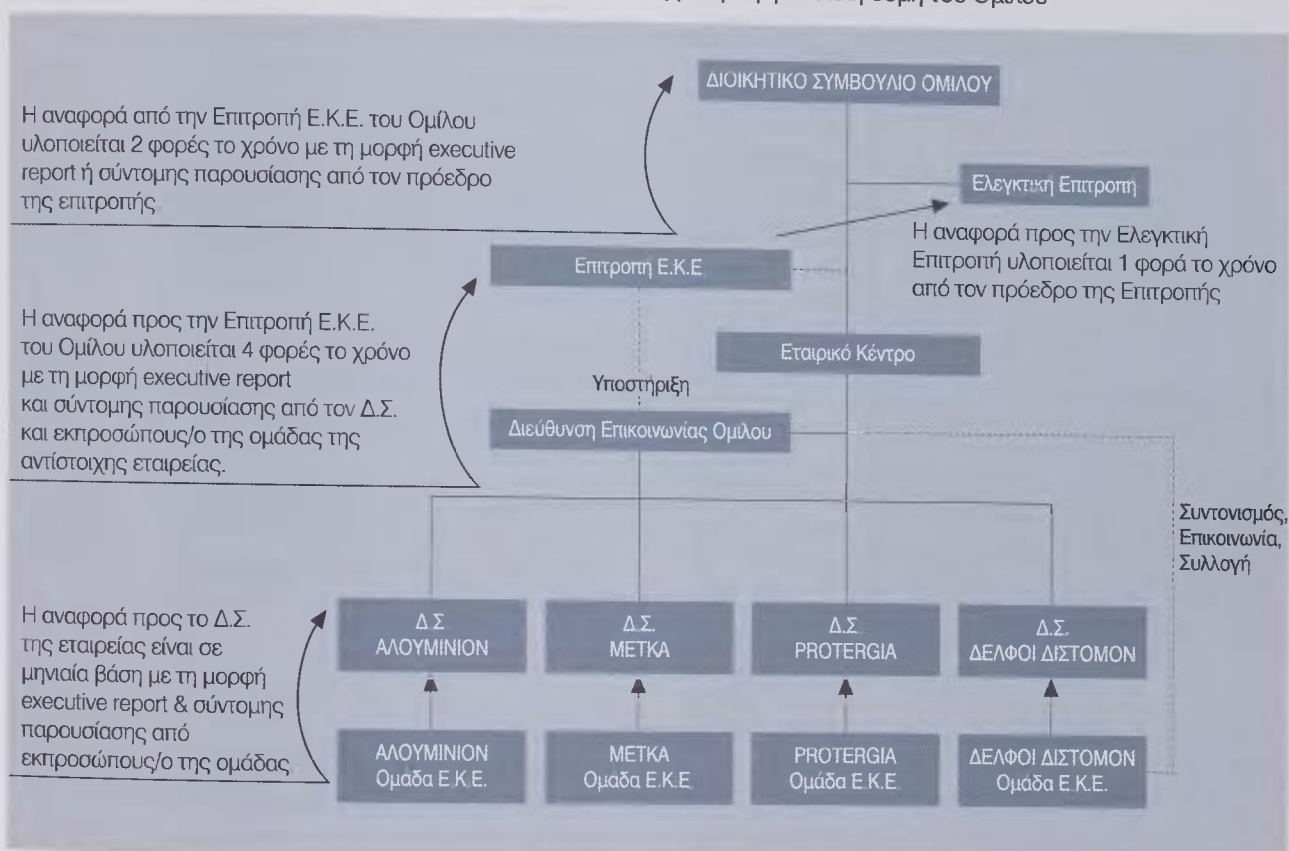
προσώπου ή τμήματος κρίνει απαραίτητο να εκπαιδευτεί, βεβαιώνοντας στο Διοικητικό Συμβούλιο ότι η εκπαίδευση αυτή καλύπτει όλα τα νευραλγικά τμήματα του Ομίλου που επηρεάζουν την Εταιρική του Υπευθυνότητα.

- Να επιβλέπει, να εγκρίνει προτεινόμενους μηχανισμούς ελέγχου και να αξιολογεί τις πρωτοβουλίες της κοινωνικής προσφοράς του Ομίλου και ειδικότερα τις φιλανθρωπικές του δράσεις που προϋποθέτουν την άμεση εκταμίευση σημαντικών χρηματικών ποσών.
- Να αξιολογεί σε ετήσια βάση την επίδοση και την αποτελεσματικότητά της και να προτείνει στο Διοικητικό Συμβούλιο του Ομίλου τις απαραίτητες διορθωτικές κινήσεις.
- Η Επιτροπή αναφέρεται στην Ελεγκτική Επιτροπή και στο Δ.Σ. του Ομίλου. Ο πρόεδρος της Επιτροπής κοινοποιεί στην Ελεγκτική Επιτροπή τα πρακτικά της κάθε συνεδρίασης.
- Ο πρόεδρος της Επιτροπής ενημερώνει την Ελεγκτική Επιτροπή μία φορά το χρόνο, συγκεκριμένα την περίοδο πριν τη δημοσίευση του Κοινωνικού Απολογισμού, για την πορεία των βασικών θεμάτων και πρωτοβουλιών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης του Ομίλου.
- Η Επιτροπή Ε.Κ.Ε. έχει το δικαίωμα να υποβάλει προς την Ελεγκτική Επιτροπή συστάσεις που θεωρεί κατάλληλες σε κάθε ζήτημα που την αφορά και που μπορεί να απαιτείται δραστηριοποίηση και ανάπτυξη (π.χ. Διαφάνεια).
- Ο πρόεδρος της Επιτροπής συμμετέχει στο διάλογο με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη των εταιρειών του Ομίλου προκειμένου να απαντήσει σε ερωτήσεις των Stakeholders που αφορούν στη δραστηριότητα και τις υποχρεώσεις της Επιτροπής.



2. Ο Όμιλος, ενθάρρυνε τη δημιουργία ομάδων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε όλες τις εταιρείες του με στόχο την ορθότερη διαχείριση των σχετικών θεμάτων.

Οι ομάδες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στην οργανωτική δομή του Ομίλου



Αντικείμενο των Ομάδων Ε.Κ.Ε. των εταιρειών του Ομίλου

Οι ομάδες είναι υπεύθυνες, απέναντι στο Διοικητικό Συμβούλιο της κάθε εταιρείας που ανήκουν, για την εκπόνηση, την εφαρμογή και την αξιολόγηση της συνολικής στρατηγικής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, που αφορά σε πολιτικές, στόχους, δράσεις και αποτελέσματα γύρω από σημαντικά περιβαλλοντικά, κοινωνικά και ηθικά ζητήματα τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό εταιρικό περιβάλλον.

Υποχρεώσεις των Ομάδων Ε.Κ.Ε. των εταιρειών του Ομίλου

- Η διερεύνηση, ο εντοπισμός και η ιεράρχηση των θεμάτων Εταιρικής Υπευθυνότητας (ανεξάρτητα από κάθε τμήμα που απαρτίζει με εκπρόσωπό του την ομάδα) προσαρμοσμένων στις απαιτήσεις του τομέα δραστηριοποίησης της εταιρείας.
- Η σύνθεση των επιμέρους θεμάτων και η εκπόνηση, σύνταξη και παρουσίαση προς έγκριση της συνολικής στρατηγικής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στο Δ.Σ. της εταιρείας.
- Η δημιουργία στόχων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης ανά τομέα δραστηριοποίησης και η σύνταξη σχετικών πλάνων και πρωτοβουλιών για την επίτευξή τους, καθώς και η παρακολούθηση και η αναθεώρηση αυτών όποτε κριθεί απαραίτητο.

- Ο συντονισμός απαιτούμενων των διαδικασιών προώθησης και ενημέρωσης στα τμήματα της εταιρείας για την εφαρμογή της πολιτικής της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και την επίτευξη των αντίστοιχων στόχων.
- Η δημιουργία μιας ετήσιας διαδικασίας αξιολόγησης και διαλόγου με τα βασικά ενδιαφερόμενα μέρη της εταιρείας σε θέματα Ε.Κ.Ε. και η εξασφάλιση της ορθής εφαρμογής και του ελέγχου των αποτελεσμάτων της.
- Η μελέτη και η δημιουργία προτάσεων για την κάλυψη των προϋποθέσεων που ορίζουν οι δείκτες του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ (Global Compact) καθώς και για την υιοθέτηση άλλων προτύπων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης από την εταιρεία.

Ο Κώδικας Επαγγελματικής Δεοντολογίας αποτελεί βασικό εργαλείο μέσω του οποίου διασφαλίζεται η προσήλωση του Ομίλου και των εταιρειών του στην Υπεύθυνη Επιχειρηματικότητα

- Η δημιουργία και η επίβλεψη σχετικού πλάνου στήριξης και συμμετοχής των εργαζομένων στις πρωτοβουλίες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της εταιρείας.
- Η αξιολόγηση και η εξασφάλιση της έγκαιρης και έγκυρης διαδικασίας συλλογής μετρήσιμων και μη δεδομένων της εταιρείας, σύμφωνα με το πρότυπο GRI-G3, που απαιτούνται για την έκδοση του ετήσιου Κοινωνικού Απολογισμού του Ομίλου.
- Η αξιολόγηση αιτημάτων και η έγκριση χορηγιών της εταιρείας, μετά από διαπραγμάτευση για τα μεγαλύτερα δυνατά επιχειρηματικά οφέλη, σε κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς φορείς, σύμφωνα πάντα με την εκάστοτε εγκεκριμένη στρατηγική Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης που καλείται να εφαρμόσει.
- Η αξιολόγηση και η ανάπτυξη των σχέσεων της εταιρείας με σημαντικούς φορείς της τοπικής κοινότητας που δραστηριοποιείται (αν αυτό απαιτηθεί), σύμφωνα πάντα με την εκάστοτε εγκεκριμένη στρατηγική Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης που καλείται να εφαρμόσει.
- Η συμμετοχή (κυκλικά των μελών της) σε σημαντικά συνέδρια Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης ώστε να είναι σε θέση να αναπτύξει μια ολοκληρωμένη εικόνα για τις

εκάστοτε εξελίξεις του συγκεκριμένου τομέα, να συλλέγει τις σχετικές πληροφορίες και πηγές και να είναι σε θέση να τις αξιολογεί και να τις προσαρμόζει (αν αυτό κριθεί αναγκαίο) στην εταιρική στρατηγική.

- Η ενημέρωση και αξιολόγηση των θετικών πρακτικών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης που εφαρμόζει ο άμεσος ανταγωνισμός (όπου υφίσταται) και γενικότερα ο τομέας δραστηριοποίησης της εταιρείας.
- Η σύνταξη αναφορών, σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα (εξαιρούνται οι έκτακτες περιπτώσεις), προς το Δ.Σ. της εταιρείας και την Επιτροπή Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης του Ομίλου για την πορεία της εφαρμογής της Ε.Κ.Ε. στην εταιρεία.
- Οι συναντήσεις, σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα, με τις υπόλοιπες ομάδες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης των εταιρειών του Ομίλου για ανταλλαγή απόψεων, θέσεων και καλών πρακτικών.
- Ο καθορισμός και η διαχείριση συγκεκριμένου ετήσιου προϋπολογισμού (συγκεντρωτικό ή επί μέρους) για την υποστήριξη όλων των προγραμματισμένων ενεργειών εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της εταιρείας.

3. Ο Όμιλος, ολοκλήρωσε τον Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας και τον προώθησε σε όλες τις εταιρείες του.

Το 2010 ο Κώδικας Επαγγελματικής Δεοντολογίας σχεδιάστηκε, με στόχο να αποτυπωθούν σε ενιαίο κείμενο οι γενικές αρχές και οι κανόνες που πρέπει να διέπουν τη δέσμευση της Διοίκησης απέναντι στους εργαζόμενους και την επαγγελματική συμπεριφορά όλων των εργαζομένων των εταιρειών του «Ομίλου Επιχειρήσεων ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ».

Γνώμονας για τη δημιουργία του Κώδικα είναι η επιχειρηματική δραστηριότητα των εταιρειών του Ομίλου, το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο που τη διέπει, οι υψηλού επιπέδου υπηρεσίες και προϊόντα που παρέχει στα πλαίσια της άσκησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας του, και τα πρότυπα επαγγελματικής συμπεριφοράς που έχει υιοθετήσει για τις ανάγκες της άσκησης της εν λόγω επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Ο Κώδικας αφενός οριοθετεί την καθημερινή λειτουργία και συμπεριφορά των εργαζομένων του Ομίλου και αφετέρου συνιστά εγχειρίδιο κανόνων αποδεκτής συμπεριφοράς μεταξύ των εργαζομένων και αυτών έναντι τρίτων προσώπων,

φυσικών ή νομικών, ιδιωτικού ή δημόσιου δικαίου, της ημεδαπής ή αλλοδαπής και ισχύει για όλους τους εργαζομένους ανεξαρτήτως ιεραρχικής βαθμίδας του Ομίλου.

Ο Κώδικας Επαγγελματικής Δεοντολογίας αποτελεί βασικό εργαλείο μέσω του οποίου διασφαλίζεται η προσήλωση του Ομίλου και των εταιρειών του στην Υπεύθυνη Επιχειρηματικότητα. Οι Αρχές της Επαγγελματικής Συμπεριφοράς του Κώδικα είναι υποχρέωση όλων των εργαζομένων ενώ όλες οι διευθύνσεις είναι υπεύθυνες για την ενημέρωση των υφισταμένων τους στα θέματα που αποτελούν τις συγκεκριμένες Αρχές όπως:

- Επιχειρηματικής ηθικής και τήρησης του νόμου
- Σύγκρουσης συμφερόντων και αντιμετώπισης της διαφθοράς
- Διαχείρισης αρχείων και προστασίας περιουσιακών στοιχείων
- Προστασίας εμπιστευτικών πληροφοριών
- Ακεραιότητας οικονομικών στοιχείων και εκθέσεων
- Ποιότητας προϊόντων
- Σχέσεων με τους πελάτες, τους προμηθευτές, τους μετόχους και τους επενδυτές
- Συνεργασίας με Κυβερνητικές αρχές και διαφάνειας συναλλαγών με τρίτους
- Εργασιακών σχέσεων
- Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
- Ασφάλειας και Υγιεινής στην εργασία
- Περιβαλλοντικής προστασίας και σχέσεων με τις τοπικές κοινότητες

Στόχος των παραπάνω πρωτοβουλιών είναι η ανάδειξη της ουσίας της έννοιας της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης για τον Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ καθώς και η σημασία της αναγκαιότητας της ύπαρξης των εν λόγω δομών με απώτερο σκοπό την εστίαση σε πολιτικές και πρωτοβουλίες που συμβάλλουν πραγματικά στη βιώσιμη ανάπτυξη.





Ενδιαφερόμενα Μέρη

Ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ θεωρεί ότι η ανάπτυξη και η κατάλληλη διαχείριση του Κοινωνικού του Κεφαλαίου αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για τη σταθερότητα, τη συνέχεια και τη δυναμικότητα των σχέσεων με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη του.

Ο όρος Κοινωνικό Κεφάλαιο για τον Όμιλο έχει ιδιαίτερη σημασία και βαρύτητα αφού αποτελεί γνώμονα για τον τρόπο λειτουργίας του στις τοπικές κοινωνίες που έχει παρουσία. Σε αυτό το πλαίσιο προσανατολίζεται και το ανθρώπινο δυναμικό του, ώστε να αποδίδει τα μέγιστα σε ό,τι αναλαμβάνει, δίνοντας παράλληλα ώθηση και ουσία στην επιχειρηματική του αξία. Κυρίως όμως ο συγκεκριμένος όρος αντιπροσωπεύει τις ισχυρές σχέσεις εμπιστοσύνης του Ομίλου με όλα τα Ενδιαφερόμενα Μέρη του.

Στον Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ, η επένδυση στον όρο Κοινωνικό Κεφάλαιο σημαίνει:

- περαιτέρω ανάπτυξη της κοινωνικής του προσφοράς με άμεσους αποδέκτες τα βασικά Ενδιαφερόμενα Μέρη του,
- διάδοση των εταιρικών αξιών και των κανόνων της βιώσιμης ανάπτυξης σε όσους συναλλάσσονται μαζί του και
- συνεχής προσπάθεια για την επίτευξη και διατήρηση της κοινωνικής εμπιστοσύνης παραμένοντας συνεπής στις δεσμεύσεις του.

Τα στοιχεία αυτά διευκολύνουν τόσο το διάλογο, όσο και τη συνεργασία με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη του Ομίλου με στόχο το αμοιβαίο όφελος.

Ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ, στο πλαίσιο της ανάπτυξης του Κοινωνικού του Κεφαλαίου αλλά και του καθορισμού των ομάδων των συνομιλητών του για θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, σχεδίασε και ξεκίνησε, πριν από δύο χρόνια, την εφαρμογή μιας διαδικασίας 5 σταδίων καθορίζοντας την ολοκλήρωσή της το έτος 2011, όπως χαρακτηριστικά είχε δημοσιοποιήσει ως δέσμευση στους προηγούμενους Απολογισμούς Εταιρικής Υπευθυνότητας:

1ο Στάδιο: Καθορισμός των Ενδιαφερόμενων Μερών.

2ο Στάδιο: Κατανόηση των επιμέρους κινήτρων κάθε εταιρείας για το διάλογο με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη.

3ο Στάδιο: Καθορισμός θεμάτων και σχεδιασμός της διαδικασίας του διαλόγου με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη.

4ο Στάδιο: Εφαρμογή του διαλόγου και δεσμεύσεις προς τα Ενδιαφερόμενα Μέρη.

5ο Στάδιο: Ανταπόκριση στις δεσμεύσεις προς τα Ενδιαφερόμενα Μέρη και διατήρηση του διαλόγου.

Οι ομάδες των Ενδιαφερόμενων Μερών για κάθε εταιρεία του Ομίλου προέκυψαν ως αποτέλεσμα εφαρμογής μιας συγκεκριμένης και συστηματικής διαδικασίας καταγραφής και αξιολόγησης αυτών, η οποία έχει ήδη περιγραφεί στους προηγούμενους Απολογισμούς του Ομίλου.

Στον ακόλουθο πίνακα παρουσιάζονται τα Ενδιαφερόμενα Μέρη του Ομίλου ανά εταιρεία:

Ενδιαφερόμενα Μέρη	Εταιρεία	ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.	ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ	ΜΕΤΚΑ	PROTERGIA	ΔΕΛΦΟΙ ΔΙΣΤΟΜΟΝ
Εργαζόμενοι		○	○	○	○	○
Εταιρικοί πελάτες		○	○	○	○	○
Προμηθευτές		○	○	○	○	○
Τοπικές κοινωνίες		○	○	○	○	○
Τύπος (ΜΜΕ)		○	○	○	○	
Δημόσιοι φορείς		○	○	○	○	
Εθελοντικές οργανώσεις		○	○	○	○	
Μέτοχοι/Επενδυτές		○		○		
Τοπική αυτοδιοίκηση		○	○	○	○	
Χρηματικά ιδρύματα		○		○	○	
Επιχειρηματικοί εταίροι		○		○	○	
Επαγγελματικές ενώσεις		○	○	○	○	○

Βασικές επιδιώξεις της προαναφερόμενης διαδικασίας, αποτελούν: ο εντοπισμός και η ανάδειξη των προσδοκιών των Ενδιαφερόμενων Μερών, η εμβέλεια και ο βαθμός που οι υφιστάμενες δράσεις του Ομίλου καλύπτουν τις ανάγκες και τις προσδοκίες τους, όπως και η ανάδειξη τρόπων βελτίωσης και ενδυνάμωσης των σχέσεων τους με τον Όμιλο. Το 2010, και στο πλαίσιο της διαδικασίας κατάρτισης του Κοινωνικού του Απολογισμού, ο Όμιλος προχώρησε στην υλοποίηση του 3ου και 4ου σταδίου της προαναφερόμενης διαδικασίας, τόσο σε επίπεδο Ομίλου όσο και σε επίπεδο εταιρειών (ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ και ΜΕΤΚΑ) των οποίων τα σχετικά αποτελέσματα αναφέρονται στις αντίστοιχες ενότητες του παρόντος Απολογισμού.

Σε επίπεδο Ομίλου, επειδή η διερεύνηση των θεμάτων της Κοινωνικής Υπευθυνότητας απαιτούσε πληροφορίες από διαφορετικούς πληθυσμούς με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, όπως Εργαζόμενοι, Δημοσιογράφοι, Εθελοντικές οργανώσεις και Εκπρόσωποι φορέων Ε.Κ.Ε., η μεθοδολογία ανάπτυξης του έργου χρησιμοποίησε ένα συνδυασμό ερευνητικών μεθόδων και συγκεκριμένα ένα συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών ερευνών. Η συγκεκριμένη μεθοδολογία προτάθηκε επειδή οι προαναφερόμενες ομάδες Ενδιαφερόμενων Μερών έχουν σχετική έως επαρκή γνώση της εταιρείας, υψηλό κατά τεκμήριο μορφωτικό επίπεδο, ιδιαίτερα ατομικά χαρακτηριστικά, και ως εκ τούτου ήταν η πλέον κατάλληλη για τη διεξαγωγή της συγκεκριμένης έρευνας.

Το αποτέλεσμα του πρώτου αυτού διαλόγου του Ομίλου με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη του παρουσιάζονται παρακάτω:

- Οι ομάδες των Ενδιαφερόμενων Μερών σε γενικές γραμμές δεν φαίνονται ιδιαίτερα εξοικειωμένες με τη στρατηγική Εταιρικής Υπευθυνότητας της εταιρείας, αν και πρόκειται για έναν ιδιαίτερα αναγνωρίσιμο Όμιλο, με επιδοκιμαζόμενη από αυτούς επιχειρηματική στρατηγική. Η γενικότερη αίσθηση πάντως είναι ότι η είσοδος του Ομίλου στις τάξεις των εταιρειών που εφαρμόζουν συστηματικά την Ε.Κ.Ε είναι μάλλον πρόσφατη, ωστόσο το μέγεθος και η οικονομική του ισχύς εκτιμάται ότι αποτελούν εχέγγυα για τη σωστή εφαρμογή της.
- Ως κίνητρα για την εφαρμογή της Ε.Κ.Ε. αναγνωρίζονται, στον Όμιλο, η ανάγκη κοινωνικής συνεισφοράς, αλλά και το ίδιο το αντικείμενό του, που επιβάλλει την ανάληψη πρωτοβουλιών περιβαλλοντικού προσανατολισμού.
- Οι επιλεγμένοι τομείς δράσεις του Ομίλου: «Περιβάλλον» και «Ασφάλεια & Υγιεινή των εργαζομένων» βρίσκουν την πλειονότητα των ερωτώμενων απόλυτα σύμφωνους. Επιφυλάξεις εκφράστηκαν κυρίως για τον τομέα της

«Στήριξης των τεχνών & του πολιτισμού», καθώς, σύμφωνα με σημαντικό τμήμα των Ενδιαφερόμενων Μερών του, από τη μία πλευρά οι αυξημένες κοινωνικές ανάγκες λόγω της οικονομικής κρίσης παρουσιάζουν μεγαλύτερη βαρύτητα έναντι των πολιτιστικών δράσεων, ενώ από την άλλη πλευρά οι στηριζόμενοι από τον Όμιλο πολιτιστικοί χώροι δεν απευθύνονται σε μεγάλο μέρος της κοινωνίας και εξυπηρετούν κυρίως τη διαφημιστική του προβολή.

- Οι επιμέρους δράσεις του Ομίλου είναι γενικά αναγνωρίσιμες, ωστόσο τα Ενδιαφερόμενα Μέρη του φαίνεται να προσδοκούν ακόμα περισσότερα από τον Όμιλο στους τομείς του Περιβάλλοντος και της Κοινωνικής Συνεισφοράς. Επισημαίνεται ότι οι πρωτοβουλίες αυτές δεν θα πρέπει να πηγάζουν από υποχρέωση της εταιρείας, να μην συγχέονται με δραστηριότητες που έχουν επιχειρηματικό χαρακτήρα, προκειμένου να μην υπερτερεί το οικονομικό όφελος έναντι του αντίστοιχου περιβαλλοντικού ή κοινωνικού.

Σε αυτό το πλαίσιο σημειώνεται ότι οι δράσεις αυτές θα πρέπει να απευθύνονται στο ευρύ κοινό και όχι σε κατηγορίες ελίτ ή οικονομικά και επιχειρηματικά lobby και να είναι δράσεις ουσίας και όχι προβολής.

- Ως προς την επικοινωνία με τον Όμιλο, η εικόνα που προέκυψε από την επαφή με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη του, είναι ότι παρουσιάζει ελλείψεις, άποψη που εκφράστηκε ιδιαίτερα από τις ομάδες των Δημοσιογράφων, των φορέων Ε.Κ.Ε. και εθελοντικών οργανώσεων. Το αίτημα για περισσότερο συχνή, συστηματική, στοχευμένη ενημέρωση, με σταθερή περιοδικότητα (ανά μήνα/δύμηνο/εξάμηνο κ.λπ.), ήταν σχεδόν καθολικό, προκειμένου να δοθούν περισσότερες πληροφορίες για το έργο και τη μέχρι τώρα πορεία του Ομίλου στο πεδίο της Ε.Κ.Ε. Πάντως, στις μέχρι τώρα συνεργασίες του, έχει αφήσει θετικές εντυπώσεις.
- Η εξέλιξη της Εταιρικής Υπευθυνότητας του Ομίλου την τελευταία τριετία παρουσιάζει σαφή βελτίωση. Γενικότερα διατυπώθηκαν προσδοκίες για περαιτέρω προώθηση των σχετικών πρωτοβουλιών από πλευράς του Ομίλου, ενώ αξιολογείται θετικά η πολιτική που ακολουθεί στον τομέα του περιβάλλοντος και της μέριμνας για το ανθρώπινο δυναμικό του.
- Λαμβάνοντας υπόψη ότι ο Όμιλος δραστηριοποιείται στον τομέα της μεταλλουργίας, της ενέργειας και των κατασκευαστικών έργων, αποκτά καθοριστική σημασία το γεγονός ότι τα Ενδιαφερόμενα Μέρη αναγνωρίζουν τις προσπάθειες του Ομίλου να δράσει ως φορέας

ανάδειξης σύγχρονων περιβαλλοντικών ζητημάτων (π.χ. έγινε αναφορά στη συμμετοχή του σε *fora* με αντικείμενο συζήτησης τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας) και να τηρήσει τις απαραίτητες προδιαγραφές λειτουργίας των εγκαταστάσεών του στις επιμέρους περιοχές όπου δραστηριοποιείται, με σεβασμό στην τοπική κοινωνία και την ποιότητα ζωής των κατοίκων.

- Η έκδοση Κοινωνικού Απολογισμού, αν και αποτελεί σχετικά πρόσφατη πρωτοβουλία του Ομίλου, αξιολογείται πολύ θετικά. Ωστόσο διαπιστώνεται η ανάγκη για βελτιώσεις, κυρίως ως προς συγκεκριμένα ποιοτικά, κυρίως περιβαλλοντικά, στοιχεία καθώς και σχετικά με το εύρος της διανομής του εντύπου.
- Ειδικότερα για το περιβάλλον, η προώθηση περιβαλλοντικών δράσεων στις τοπικές κοινωνίες αποτελεί την πρώτη προτεραιότητα για τις ομάδες των Ενδιαφερόμενων Μερών, παράλληλα με τις προσπάθειες που πρέπει να γίνουν για τη μείωση εκπομπών CO₂ και την προώθηση των εναλλακτικών – ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, ενώ στην κοινωνική συνεισφορά, η στήριξη ευπαθών ομάδων κάθε κατηγορίας δεδομένης της οικονομικής κρίσης επισημαίνεται ως σημείο αιχμής για τη μελλοντική κοινωνική δραστηριότητα του Ομίλου.

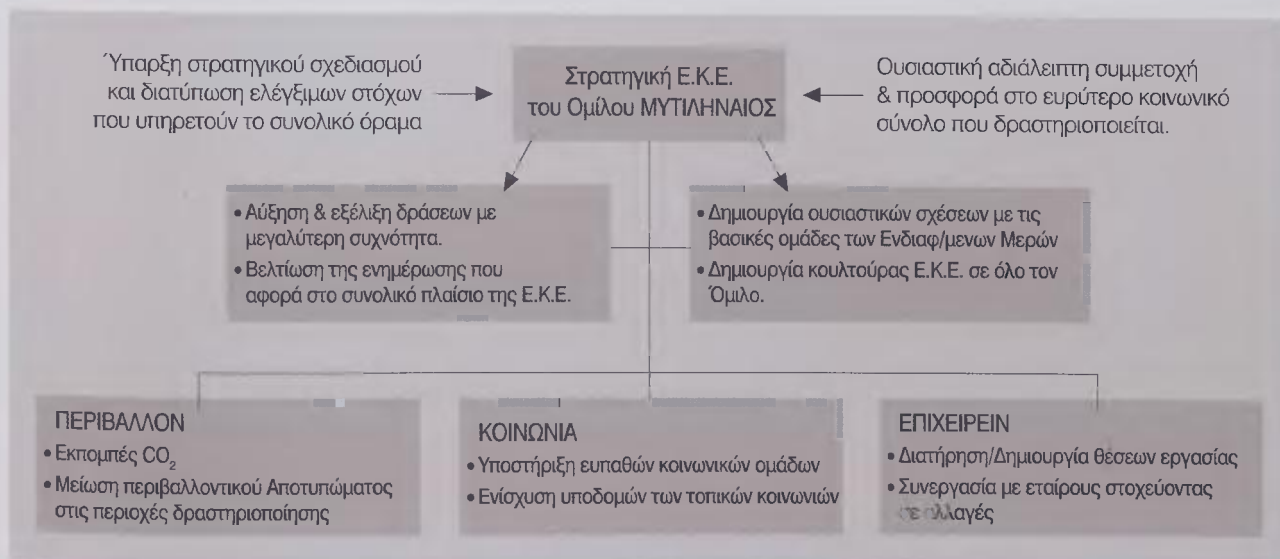
- Συνολικά υπάρχει εμπιστοσύνη των Ενδιαφερόμενων Μερών προς τον Όμιλο, ενώ σχετίζεται κυρίως με το αντιλαμβανόμενο επιχειρηματικό του κύρος. Ωστόσο φαίνεται να υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης στο θέμα της διαφάνειας των διαδικασιών του Ομίλου, αλλά και στην αντίληψη του κύρους του που συνδέεται εμμέσως με τη στρατηγική Ε.Κ.Ε..

- Εν κατακλείδι, οι ομάδες των Ενδιαφερόμενων Μερών έχουν θέσει τον πήχη των προσδοκιών τους, για την Εταιρική Υπευθυνότητα του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ, σε υψηλό επίπεδο. Με πάγιο αίτημα τη βελτίωση της συχνότητας και της ποιότητας της ενημέρωσης για τις δράσεις και πρωτοβουλίες που αναλαμβάνει, καθώς και την προβολή του ήδη υπάρχοντος έργου του στο ευρύ κοινό ή σε ομάδες αναφοράς, όπως οι τοπικές κοινωνίες, τα Ενδιαφερόμενα Μέρη αναμένουν από τον Όμιλο πρωτοβουλίες με στόχο:

- την περιβαλλοντική προστασία,
- τη μείωση του οικολογικού του αποτυπώματος στις τοπικές κοινωνίες και τέλος
- τη στήριξη των κοινωνικών δομών και την προώθηση της ανάπτυξης,

κρίνοντας ότι το μέγεθος και η ισχύς του, όχι μόνο του επιτρέπει, αλλά και του επιβάλλει να τις πραγματοποιήσει.

Σχηματική παράσταση των κύριων ευρημάτων της έρευνας των Ενδιαφερόμενων Μερών, στη στρατηγική Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ»



Στόχος του Ομίλου για το 2011, αποτελεί η διεύρυνση του διαλόγου με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη του τόσο στην ομάδα των Προμηθευτών και των Εταιρικών Πελατών όσο και στην ομάδα των Μετόχων/Επενδυτών



Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ

Βασικά οικονομικά μεγέθη (ποσά σε €)

Πίνακας Οικονομικής αξίας	2009	2010
Έσοδα	661 810 000	1.001.351.000
Λειτουργικό κόστος	592.052 000	850.470.000
Μικτά κέρδη	118 996 000	197.600.000
Καθαρά κέρδη	13 726 000	60.863.000
Μισθοί και παροχές εργαζομένων	92.154 000	87.290.000
Πληρωμές προς τους κυβερνητικούς φορείς (φόροι)	10 461 000	38.566.000
Πληρωμές σε παροχούς κεφαλαίου (μερίσματα μετόχων)	20 392 000	6.154.000
Νέες επενδύσεις	58 654 000	163.868.000
Επενδύσεις σε επίπεδο κοινοτήτας	1 396 513	1.062.667

Διοικητική πρακτική

Ο « Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» αποτελεί σήμερα έναν από τους μεγαλύτερους βιομηχανικούς ομίλους διεθνώς που δραστηριοποιείται στους τομείς της Μεταλλουργίας, της Ενέργειας και των Έργων (EPC). Με γνώμονα τη συνεχή ανάπτυξη και πρόοδο και με στόχο να συνεχίσει ο Όμιλος να πρωταγωνιστεί σε κάθε δράση του, στο πλαίσιο της πολύχρονης παρουσίας και της δραστηριότητάς του, προωθεί με συνέπεια το όραμά του να αποτελέσει τον ισχυρό και ανταγωνιστικό ευρωπαϊκό Όμιλο της «βαριάς βιομηχανίας». Εν μέσω ενός διαρκώς μεταβαλλόμενου οικονομικού περιβάλλοντος, η διατήρηση υψηλής ρευστότητας και χαμηλού χρηματοοικονομικού κόστους εξασφαλίζει την απρόσκοπτη συνέχεια των επενδύσεων σε όλους τους τομείς της δραστηριότητάς του.

Ο Όμιλος βασιζόμενος στο άριστα εκπαιδευμένο ανθρώπινο δυναμικό, στα σημαντικά πάγια και την οικονομική ευρωστία που διαθέτει στοχεύει στη σταθερή οργανική ανάπτυξη στην ευρύτερη περιοχή της Ν.Α. Ευρώπης, Β. Αφρικής και Μέσης Ανατολής και επικεντρώνεται στην αποκάλυψη των σημαντικών συνεργιών ανάμεσα στους βασικούς τομείς δραστηριότητας επιδιώκοντας την ισόρροπη ανάπτυξη τους. Παράλληλα με το επενδυτικό του πρόγραμμα, ο Όμιλος αναπτύσσει μεθόδους περιορισμού των δαπανών και αξιοποιεί τις δυνατότητες εξελιγμένων εργαλείων και μεθόδων αντιστάθμισης, ώστε να διασφαλίζει τη βελτιστοποίηση της οικονομικής απόδοσης του στα επόμενα χρόνια.

Κεντρική αναπτυξιακή επιλογή αποτελεί ο στόχος για «**ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΠΟΥ ΑΝΟΙΓΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΕΛΕΥΘΕΡΩΣΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ**» στην Ελλάδα. Το επενδυτικό πρόγραμμα του Ομίλου, άνω του €1 δις την επόμενη τριετία, έρχεται να υλοποιήσει το όραμα της δημιουργίας του μεγαλύτερου ανεξάρτητου παραγωγού ηλεκτρικής ενέργειας στη χώρα.

Επίσης, η «**ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΕΡΓΩΝ ΚΑΘΕΤΟΠΟΙΗΣΗΣ Ή ΔΙΕΥΡΥΝΣΗΣ ΤΟΥ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ**» και η «**ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΜΕΣΩ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΩΝ ΑΝΤΙΣΤΑΘΜΙΣΗΣ ΚΙΝΔΥΝΩΝ**» δείχνουν την κατεύθυνση των στόχων του Ομίλου στον κλάδο της Μεταλλουργίας, ενώ η «**ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗΣ ΤΕΧΝΟΓΝΩΣΙΑΣ ΚΑΙ ΥΠΟΔΟΜΗΣ**» και η «**ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥ ΗΓΕΤΙΚΟΥ ΡΟΛΟΥ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΣΤΑ ΕΝΕΡΓΙΑΚΑ ΕΡΓΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤΕΠΕΚΤΑΣΗ ΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΤΟΥ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ**» δηλώνουν τους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου στον τομέα των Έργων (EPC).

Κλιματική αλλαγή, σχετική νομοθεσία και κανονισμοί και φαινόμενα θερμοκηπίου.

Η Ενέργεια αποτελεί μια σημαντική πρώτη ύλη για τις δραστηριότητες του Ομίλου ενώ παράλληλα προβλέπεται να αποτελέσει και μια σημαντική πηγή εσόδου στο κοντινό μέλλον. Επιπλέον ο Όμιλος δραστηριοποιείται στην ευρύτερη περίμετρο του ενεργειακού τομέα μέσω του τομέα κατασκευής ολοκληρωμένων ενεργειακών έργων (EPC). Υπάρχει μια έντονα κλιμακούμενη αντίληψη ότι

η κατανάλωση ενέργειας που παράγεται από ορυκτά καύσιμα αποτελεί ένα από τους βασικούς παράγοντες που συμβάλλουν στο φαινόμενο της αύξησης της θερμοκρασίας του πλανήτη. Ένας συνεχώς αυξανόμενος αριθμός κυβερνήσεων ή κυβερνητικών σωμάτων έχουν ξεκινήσει ή προτίθενται να προβούν σε νομοθετικές και κανονιστικές αλλαγές, ανταποκρινόμενοι στους πιθανούς κινδύνους αυτού του φαινομένου.

Τα λειτουργικά περιθώρια του Ομίλου πιθανώς να επηρεαστούν από αλλαγές που ενδεχομένως συμβούν σε παραγωγικές εγκαταστάσεις του με αυξημένες εκπομπές αερίων θερμοκηπίου καθώς και σε εγκαταστάσεις του με αυξημένες ενεργειακές απαιτήσεις, ως αποτέλεσμα κανονιστικών ρυθμίσεων κυρίως στην Ε.Ε. όπου δραστηριοποιείται. Οι εκτιμήσεις της πιθανής επίπτωσης της μελλοντικής νομοθεσίας και του κανονιστικού πλαισίου για την κλιματική αλλαγή και των ευρωπαϊκών και διεθνών συνθηκών και συμφωνιών είναι αβέβαιες, δεδομένης της ευρύτητας του σκοπού των πιθανών αυτών αλλαγών.

Ο Όμιλος μπορεί να αναγκαστεί να πραγματοποιήσει σημαντικές επενδύσεις στο μέλλον σαν αποτέλεσμα της απαραίτητης συμμόρφωσης του με την αναθεωρημένη νομοθεσία και τις νέες ρυθμίσεις. Ο Όμιλος τέλος, ως συνέπεια ελλείμματος ή πλεονάσματος στη διαχείριση των δικαιωμάτων εκπομπών ρύπων CO₂, ενδέχεται να αναγνωρίσει σημαντικά έξοδα ή έσοδα αντίστοιχα στο μέλλον. Από την άλλη πλευρά, ο Όμιλος ενδεχομένως να αναγνωρίσει ευκαιρίες στον τομέα δραστηριότητας των έργων EPC εξαιτίας οποιασδήποτε εκ των προαναφερθεισών αλλαγών στη νομοθεσία που σχετίζεται με την κλιματική αλλαγή.

Ανθρώπινο δυναμικό

Διοικητική πρακτική

Στον «Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ», επενδύουμε στους ανθρώπους μας, καθώς αναγνωρίζουμε ότι σε αυτούς οφείλουμε την επιχειρηματική μας επιτυχία και τη μελλοντική μας ανάπτυξη. Στο πλαίσιο αυτό, ο Όμιλος έχει διαμορφώσει ένα εργασιακό περιβάλλον όπου οι 2.250 εργαζόμενοι, που απαρτίζουν το ανθρώπινο δυναμικό των εταιρειών του, αισθάνονται ασφάλεια, ισονομία, σταθερότητα, υψηλή ικανοποίηση, αφοσίωση και δέσμευση στις εταιρικές αρχές.

Ο σεβασμός των δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων αποτελεί για τον «Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» βασική δέσμευση. Κομμάτι της εταιρικής κουλτούρας μας είναι η επένδυση στον άνθρωπο. Για το λόγο αυτό:

Φροντίζουμε για την προσέλκυση και διατήρηση ικανών στελεχών, με αρχές και αξίες όπως η ακεραιότητα, η συνέπεια, η αφοσίωση, η δημιουργική σκέψη, η επαγγελματική ευσυνειδησία και η υπευθυνότητα. **Επιδιώκουμε να παρέχουμε συνθήκες εργασίας και ένα εργασιακό περιβάλλον, που εξασφαλίζει τις καλύτερες προϋποθέσεις για δημιουργικότητα, ανάπτυξη και**

πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων κάθε εργαζομένου. **Μοιραζόμαστε** τη γνώση και την εμπειρία μας για να προάγουμε τη «δια βίου» εκπαίδευση μέσω διαδικασιών εντοπισμού των περιοχών ανάπτυξης των επαγγελματικών ικανοτήτων των εργαζομένων, καθώς και επιμόρφωσης σε τομείς που συνάδουν με τους στρατηγικούς στόχους ανάπτυξης του Ομίλου. **Βελτιώνουμε** τις συνθήκες, την Ασφάλεια και Υγιεινή των χώρων εργασίας στοχεύοντας στην ικανοποίηση των εργαζομένων μας διασφαλίζοντας ταυτόχρονα την ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και την προσωπική τους ζωή.

Εξελισσόμαστε δημιουργώντας συνεχώς ευκαιρίες για την επαγγελματική ανέλιξη όλων, προσφέροντας ίσες ευκαιρίες και ανταγωνιστικά συστήματα παροχών και αποδοχών μέσω ενός συστήματος Αξιολόγησης της Απόδοσης, με μεθόδους και εργαλεία που αξιολογούν την ατομική και ομαδική απόδοση, καθώς και τη μεταξύ τους σχέση. **Διατηρούμε** την Εργασιακή Ειρήνη, μέσω πολιτικών και συστημάτων που συμβάλλουν στις αρμονικές συνεργασίες και στη διαμόρφωση ενός καλού εργασιακού περιβάλλοντος. **Διαμορφώνουμε** ένα Σύστημα Εσωτερικής Επικοινωνίας που προάγει την κάθετη και οριζόντια επικοινωνία και ενδυναμώνει την εταιρική κουλτούρα.

Στεκόμαστε δίπλα στους ανθρώπους μας με ειλικρίνεια, ανοιχτή επικοινωνία και τους υποστηρίζουμε στην επαγγελματική τους ανάπτυξη. Βασική μας προτεραιότητα είναι η επίτευξη του στόχου: «**KANENA ATYCHHMA KAI KANENA EPAGTELMATIKO NOSHMA**» σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου, ενώ δεσμευόμαστε να λειτουργούμε με αίσθημα ευθύνης και συνέπειας απέναντι στους ανθρώπους μας και να παραμένουμε η πρώτη τους επιλογή σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας.

Στοιχεία προσωπικού

Το σύνολο του απασχολούμενου προσωπικού (100%) στις εταιρείες του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ», στην ελληνική επικράτεια, καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Σχετικά με τις σημαντικές λειτουργικές αλλαγές, όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου που επηρεάζονται από αυτές ενημερώνονται εντός των χρονικών ορίων που προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία για την ομαλή προσαρμογή τους στα νέα δεδομένα.

Το χρονικό αυτό πλαίσιο ποικίλλει ανά εταιρεία του Ομίλου που σε αρκετές περιπτώσεις υπερβαίνει το νομοθετικό πλαίσιο (π.χ. ΔΕΛΦΟΙ ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.).



Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού	2009	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων*	2.599	2.249

*εργαζόμενοι, εργολάβοι και ελεύθεροι επαγγελματίες

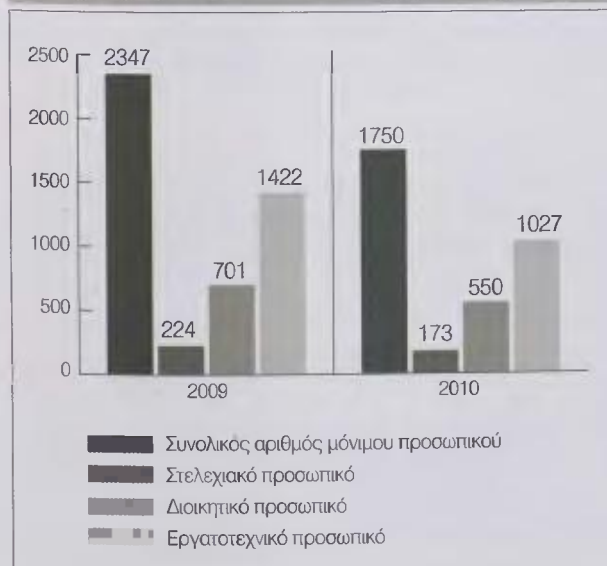
Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού	2009	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	2.344	1.839
Συνολικός αριθμός εργολάβων και ελεύθερων επαγγελματιών*	255	410

*Σημαντικό μέρος των εργασιών του τομέα της Μεταλλουργίας και ειδικότερα της παραγωγής (εξόρυξη μεταλλεύματος) καθώς και του τομέα των Έργων ΕΡC εκτελείται από τους εποπτευόμενους εργοδοτούμενους

Στοιχεία εργαζομένων ανά τύπο απασχόλησης	2009	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	2.344	1.839
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικώς απασχόλησης	0	0

Στοιχεία εργαζομένων ανά τύπο σύμβασης εργασίας	2009	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου	2.344	1.747
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση καθορισμένου χρόνου*	255	92

Στοιχεία μόνιμου προσωπικού ανά κατηγορία απασχόλησης



Στοιχεία προσωπικού ανά γεωγραφική περιοχή	2009	2010
Προσωπικό από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Στερεάς Ελλάδας	1.576	1.399
Προσωπικό από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Μακεδονίας	785	265
Προσωπικό από το γεωγραφικό διαμέρισμα Θεσσαλίας	238	183
Προσωπικό από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Πελοποννήσου	-	12
Προσωπικό από τις υπόλοιπες περιοχές της Ελλάδας	-	175
Προσωπικό από τη Ρουμανία	-	62
Προσωπικό από την Τουρκία	-	34
Προσωπικό από τη Συρία	-	7

Σημειώνεται ότι στα στοιχεία του 2009 συμπεριλαμβάνονται οι 603 εργαζόμενοι της εταιρείας ΕΛΒΟ. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η εταιρεία ΕΛΒΟ δεν συμπεριλαμβάνεται στα στοιχεία του Κοινωνικού Απολογισμού 2010. Επίσης στα παραπάνω στοιχεία δεν συμπεριλαμβάνονται οι 112 εργολάβοι της εταιρείας «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.»

Προσλήψεις από τοπικές κοινότητες

Σε όλες τις γεωγραφικές περιοχές που δραστηριοποιείται ο Όμιλος, η πλειοψηφία του ανθρώπινου δυναμικού του προέρχεται από τοπικούς πληθυσμούς. Επίσης, η πρακτική του Ομίλου να συμπεριλαμβάνονται στις διοικητικές ομάδες των εταιρειών του μέλη των τοπικών κοινωνιών ωφελεί οικονομικά την τοπική κοινότητα και βελτιώνει την ικανότητα του Ομίλου να κατανοεί τις τοπικές ανάγκες.

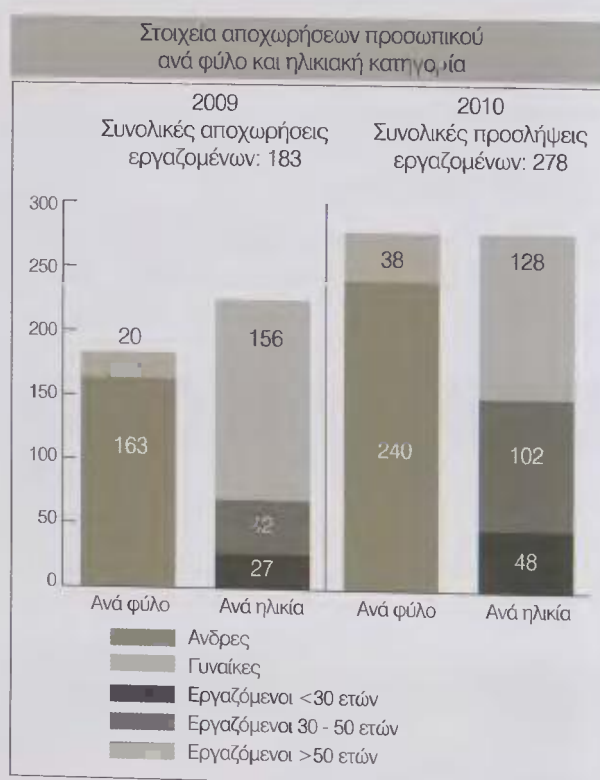
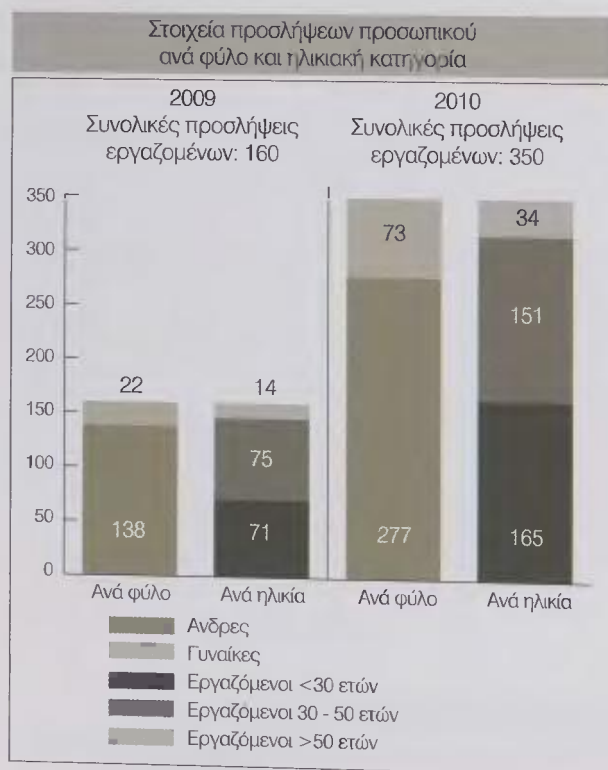
Οι εταιρείες του Ομίλου έχουν αναπτύξει αξιόπιστες διαδικασίες επιλογής εργαζομένων, οι οποίες προσαρμόζονται στις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες του βιομηχανικού τομέα δραστηριοποίησής τους. Οι διαδικασίες αυτές είναι σχεδιασμένες με στόχο την αξιολόγηση των προσόντων/δεξιοτήτων των υποψηφίων τόσο σε σχέση με τις εκάστοτε εταιρικές απαιτήσεις και ανάγκες όσο και με το επίπεδο ενσωμάτωσής τους στον Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου.

Αναλογία των στελεχών της διοίκησης* των εταιρειών του Ομίλου που προέρχονται από τις τοπικές κοινότητες	2009	2010
Ποσοστό στελεχών που προέρχονται από τις τοπικές κοινότητες	91,0%	86,4%

*Ο όρος «διοίκηση» ερμηνεύεται από κάθε εταιρεία του Ομίλου στους αντίστοιχους πίνακες αναφοράς.

Κίνηση και διατήρηση εργαζομένων

Το 2010 ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» υλοποίησε 350 προσλήψεις, ενώ αποχώρησαν από τον Όμιλο 278 εργαζόμενοι. Σχεδόν το 60% των αποχωρήσεων των εργαζομένων αφορούσαν κυρίως λόγους συνταξιοδότησης, το 25% αφορούσε οικειοθελείς αποχωρήσεις και το υπόλοιπο ποσοστό σχετιζόταν με λόγους όπως η λήξη συμβάσεων εργασίας και απολύσεις.



Στοιχεία προσωπικού ανά γεωγραφική περιοχή	2009	2010
Αποχωρήσεις από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Στερεάς Ελλάδας	114	114
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	4,86%	6,19%
Αποχωρήσεις από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Μακεδονίας	39	66
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	1,66%	3,58%
Αποχωρήσεις από το γεωγραφικό διαμέρισμα Θεσσαλίας	16	34
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0,68%	1,84%
Αποχωρήσεις από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Πελοποννήσου	-	3
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	-	0,16%
Αποχωρήσεις από τις υπόλοιπες περιοχές της Ελλάδας	14	40
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0,60%	2,17%
Αποχωρήσεις από τη Ρουμανία	-	8
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	-	0,43%
Αποχωρήσεις από την Τουρκία	-	1
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	-	0,05%
Αποχωρήσεις από τη Συρία	-	12
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	-	0,65%

Εξέλιξη εργαζομένων

Ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» θεωρεί χρέος του να προσφέρει στους ανθρώπους του τα μέσα και τις δυνατότητες για να αναπτύξουν στο μέγιστο τις ικανότητές τους. Ενθαρρύνει την πρωτοβουλία, επιβραβεύει την καινοτομία, αξιολογεί την ατομική επίδοση, ενώ φροντίζει με συνέπεια για την όσο το δυνατόν αρτιότερη κατάρτισή τους. Σε κάθε εταιρεία του ο Όμιλος διαθέτει προηγμένα συστήματα αξιολόγησης των ανθρώπων του, με βασικό στοιχείο την κατά απόλυτη προτεραιότητα υλοποίηση εσωτερικών προαγωγών, σε οποιαδήποτε θέση εργασίας δημιουργηθεί, εφ' όσον οι εργαζόμενοι κατέχουν τα απαραίτητα προσόντα και τις απαιτούμενες γνώσεις.

Στοιχεία εξέλιξης εργαζομένων	2009	2010
Αριθμός εργαζομένων που έλαβαν επίσημη αξιολόγηση*	1.025	985
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	43,80%	53,53%
Αριθμός εσωτερικών προαγωγών*	18	36

* Στα στοιχεία του 2009 περιλαμβάνονται μόνο οι εταιρείες ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε. και ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε. που είχαν διαθέσιμα στοιχεία στον συγκεκριμένο δείκτη. Στα στοιχεία του 2010 προστέθηκε και η εταιρεία ΔΕΛΦΟΙ – ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε. ενώ δεν συμπεριλαμβάνονται οι εταιρείες ΜΕΤΚΑ Α.Ε. και ΠΡΟΤΕΡΓΙΑ Α.Ε. όπου το 2010 δεν πραγματοποιήσαν επίσημες αξιολογήσεις στο προσωπικό τους.

Ασφάλεια και Υγιεινή

Υψίστη προτεραιότητα, σε καθημερινή βάση, για τον «Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» αποτελεί η προστασία των εργαζομένων, στους χώρους εργασίας όλων των εταιρειών του, από παράγοντες που βλάπτουν τη σωματική τους ακεραιότητα. Ο Όμιλος συνεχίζει να εργάζεται αδιάκοπα για να επιτύχει το μόνο αποδεκτό στόχο «ΚΑΝΕΝΑ ΑΤΥΧΗΜΑ», που αποτελεί και την κυρίαρχη πρόκληση στον τομέα της βιομηχανίας.

Η εξάλειψη ατυχημάτων στους χώρους εργασίας και ιδιαίτερα στις παραγωγικές μονάδες, αποτελεί κύριο μέλημα του Ομίλου. Στόχος είναι να διατηρήσει τους υψηλούς δείκτες ασφαλείας σε όλες τις εγκαταστάσεις του, συνεχίζοντας τη σημαντική προσπάθεια εφαρμογής σχεδίων δράσης και συγκεκριμένων προγραμμάτων προστασίας και βελτίωσης της ποιότητας ζωής.

Η πολιτική του Ομίλου στον ευαίσθητο αυτό τομέα εφαρμόζεται με τη συνεχή βελτίωση ενός συστήματος διαχείρισης της Ασφάλειας και της Υγείας της εργασίας, σύμφωνα με το διεθνές πρότυπο OHSAS 18001 και το ελληνικό πρότυπο ΕΛΟΤ 1801, χαρακτηρίζεται από τα

ακόλουθα στοιχεία τα οποία σταδιακά εφαρμόζονται σε όλες τις εταιρείες του:

- Απόλυτος σεβασμός των νομοθετικών απαιτήσεων, προτύπων, καθώς και των εσωτερικών οδηγιών.
- Συνεχής αναγνώριση και αξιολόγηση των κινδύνων και τη λήψη των απαιτούμενων μέτρων για την αντιμετώπισή τους.
- Λειτουργία Γραφείου Ασφάλειας και Υγιεινής στις μεγάλες μονάδες παραγωγής και στις κεντρικές υπηρεσίες του Ομίλου.
- Ένταξη του προσωπικού σε ειδικά εκπαιδευτικά προγράμματα Ασφάλειας & Υγιεινής.
- Ανοικτή και διαφανή επικοινωνία, για όλα τα θέματα που αφορούν στην Υγιεινή και την Ασφάλεια.
- Συστηματική επιθεώρηση της οργάνωσης και των διαδικασιών, με στόχο την απόλυτη τήρηση των κανόνων ασφαλούς εργασίας σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου φροντίζοντας την ασφάλεια των πελατών, των συνεργατών και άλλων πολιτών που επισκέπτονται τις εγκαταστάσεις τους.

Επίσης, κάθε χρόνο, βάσει των αποτελεσμάτων που αφορούν στην ανάλυση ατυχημάτων που συμβαίνουν στους χώρους εργασίας, ο Όμιλος φροντίζει για τη μεγαλύτερη δυνατή εξειδίκευση και βελτίωση των εκπαιδευτικών του προγραμμάτων σε θέματα προστασίας από ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες.

Υψίστη προτεραιότητα, σε καθημερινή βάση, για τον «Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» αποτελεί η προστασία των εργαζομένων, στους χώρους εργασίας όλων των εταιρειών του, από παράγοντες που βλάπτουν τη σωματική τους ακεραιότητα

Πίνακας εφαρμογής προτύπων Ασφάλειας & Υγιεινής στις εταιρείες του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ»

Εταιρείες	Πρότυπα Ασφάλειας & Υγιεινής	Σχολιασμοί
«ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.»	-	
«ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.»	OHSAS 18001	
«ΜΕΤΚΑ Α.Ε.»	OHSAS 18001	
«ΔΕΛΦΟΙ ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.»	OHSAS 18001	
«PROTERGIA Α.Ε.»	-	Στόχος η εφαρμογή του διεθνούς προτύπου το 2011

Στοιχεία Ασφάλειας & Υγιεινής	2009	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	2.599	2 249
Συνολικός αριθμός ημερών εργασίας ανθρώπινου δυναμικού	659.396	544 370
Συνολικός αριθμός ωρών εργασίας ανθρώπινου δυναμικού	4 678 436,14	4 042.386,40
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων*	42	22
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων	0	0
Δείκτης τραυματισμών (IR)	1,79	1,08
Συνολικός αριθμός επαγγελματικών ασθενειών	23	3
Δείκτης επαγγελματικών ασθενειών (ODR)	0,98	0,14
Συνολικός αριθμός απολεσθέντων ημερών	990	337
Δείκτης απολεσθεισών ημερών (LDR)	42,32	16,67
Συνολικός αριθμός ημερών απουσίας από την εργασία	19.967,0	15 632,50
Δείκτης απουσιών (AR)	6.056,5	5.743,3

* Δεν συμπεριλαμβάνονται τα πολύ ελαφρά περιστατικά τραυματισμών

Μέθοδοι υπολογισμού δεικτών

Δείκτης τραυματισμών (IR)

$IR = \text{Συν. αριθμός τραυματισμών} \times 200.000 / \text{Σύνολο ωρών εργασίας}$

Δείκτης επαγγελματικών ασθενειών (ODR)

$ODR = \text{Συν. αριθμός περιπτώσεων επαγγελματικών ασθενειών} \times 200.000 / \text{Σύνολο ωρών εργασίας}$

Δείκτης απολεσθεισών ημερών (LDR)

$LDR = \text{Συν. αριθμός ημερών που χάνονται} \times 200.000 / \text{Σύνολο ωρών εργασίας}$

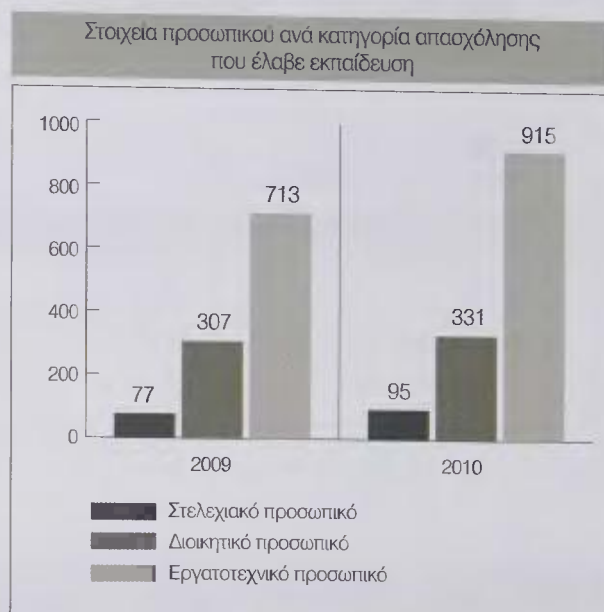
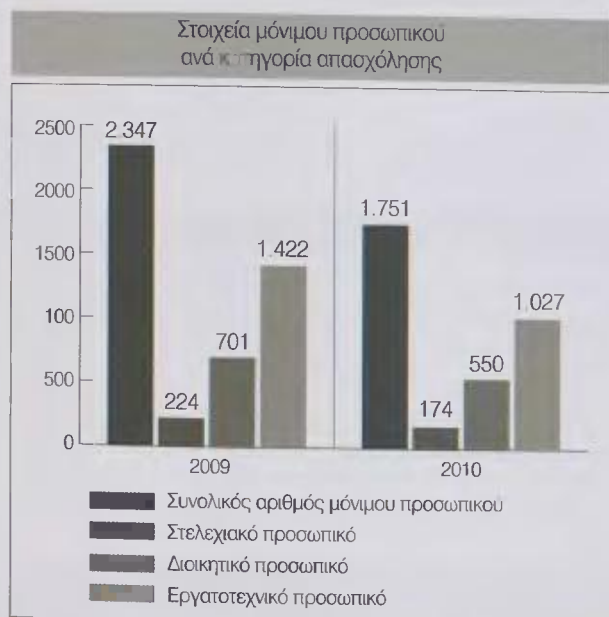
Δείκτης απουσιών (AR)

$AR = \text{Συν. ημερών απουσίας κατά την περίοδο} \times 200.000 / \text{Συν. ημερών που εργάστηκε το εργατικό δυναμικό για την ίδια περίοδο}$

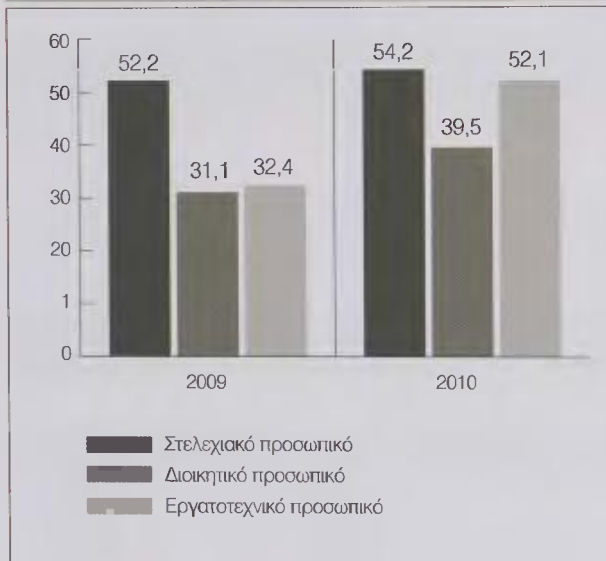
Εκπαίδευση

Η συνεχής εκπαίδευση και κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί για τον Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ μια από τις βασικές αρχές στις οποίες επενδύει, με στόχο την παροχή εργαλείων και τεχνογνωσίας που διευκολύνουν την καθημερινή εργασία και που προσφέρουν καινοτόμες λύσεις στην αντιμετώπιση των προκλήσεων οι οποίες προκύπτουν στις συνεχώς εναλλασσόμενες επιχειρηματικές συνθήκες, αλλά και τρόπους για τη βελτίωση της παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας των εργαζομένων και των εταιρειών.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα του Ομίλου για το έτος 2010 περιλάμβανε 18 εκπαιδευτικές ενότητες 67.388 ανθρωποωρών στις οποίες πήρε μέρος το 76,6% του μόνιμου προσωπικού του. Η συνολική εκπαιδευτική δαπάνη του Ομίλου ανήλθε σε 340.215 €.



Μ.Ο. εκπαιδευτικών ωρών ανά κατηγορία απασχόλησης



Κατηγορίες εκπαίδευσης & εκπαιδευτικές ώρες ανά κατηγορία	2009	2010
Τεχνική εκπαίδευση	25.515	51.891
Ασφάλεια & Υγιεινή	4.136	8.878
Ξένες Γλώσσες	2.216	1.227
Πληροφορική	1.753	623
Γενική εκπαίδευση	1.162	863
Ανάπτυξη δεξιοτήτων	972	1.200
Μάνατζμεντ-Διοίκηση-Ηγεσία	942	2.156
Ποιότητα	907	219
Συνεχής Πρόοδος	625	84
Περιβάλλον	553	392
Οικονομικά – Λογιστική	431	416
Ενεργειακά θέματα	152	24
Δημόσιες Σχέσεις	146	-
Εσωτερικός έλεγχος	70	36
Επιμελητεία - Logistics	56	-
IFRS	48,5	36
Ανθρώπινο δυναμικό	7	42
Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	-	16
Διαχείριση έργου	-	148



Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα του Ομίλου για το έτος 2010 περιλάμβανε 18 εκπαιδευτικές ενότητες 67.388 ανθρωπωρών στις οποίες πήρε μέρος το 76,6% του μόνιμου προσωπικού του

Οικιοθελείς Παροχές

Η πολιτική του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ», προς το ανθρώπινο δυναμικό του επεκτείνεται σε μια σειρά πρωτοβουλιών που απαντούν τόσο στις ανάγκες του κλάδου δραστηριοποίησης κάθε εταιρείας του, αλλά και στη σύνθεση του προσωπικού τους, κατά φύλο και επίδοση. Στην προσπάθειά του ο Όμιλος να διατηρήσει ισόρροπη σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή των εργαζομένων του, αλλά και στη βελτίωση της θέσης τους στον εργασιακό χώρο, εκτός από το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών που διαθέτει, εφαρμόζει με συνέπεια ένα πρόγραμμα επιπρόσθετων παροχών.

Οικιοθελείς παροχές για τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης των εταιρειών του Ομίλου

Ασφάλεια ζωής

Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη

Κάλυψη για αναπηρία/ανικανότητα

Άδεια μητρότητας/πατρότητας

Πρόβλεψη συνταξιοδότησης

Άλλες οικιοθελείς παροχές* των εταιρειών του Ομίλου, πέραν των νομοθετικών τους υποχρεώσεων

Επιδόματα Κοινωνικής Πολιτικής

Στέγαση στο προσωπικό ή επίδομα στους εργαζόμενους που μένουν στο δικό τους σπίτι

Εφάπαξ σύνταξης υψηλότερο από τις νόμιμες υποχρεώσεις της εταιρείας.

Εφάπαξ οικιοθελούς αποχώρησης.

Πρόσθετη χρηματική αμοιβή στο σύνολο του προσωπικού ανάλογα με τα αποτελέσματα

Μεταφορά προσωπικού

Η αποζημίωση συνταξιοδότησης πολύ μεγαλύτερη από τα κατώτατα νόμιμα όρια.

Ομαδικό ασφαλιστικό πρόγραμμα για τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους (ζωής, ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, ατυχημάτων).

Διάθεση εταιρικού αυτοκινήτου & θέση στάθμευσης.

Διάθεση κινητού τηλεφώνου, laptop & Smartphone

Παροχή βενζίνης

Επτετακμένες οικονομικές απολαβές για συμπλήρωση 10ετίας, 20ετίας, 30ετίας και 35ετίας.

Διατακτικές Χριστουγέννων και Πάσχα.

Σχολικές δαπάνες και υποτροφίες.

Παροχή εταιρικών αυτοκινήτων Leasing στα στελέχη.

Δάνεια – Χρηματικές Διευκολύνσεις.

Εργασιακό εξοπλισμό και οπίση.

Παιδικές κατασκηνώσεις, εκδρομές και εισιτήρια θεάτρου.

Επιπλέον Διατακτική και ένα ποσό για τους πολύτεκνους εργαζόμενους

Χορήγηση ποσού για τον τοκετό.

Ευνοϊκότερες Αποζημιώσεις λόγω απολύσεως ημερομισθίων.

Ευνοϊκότερες Αποζημιώσεις λόγω συνταξιοδότησης ημερομισθίων

Επίδομα Νυχτερινής Βάρδιας, ανάλογα με την ειδικότητα.

Αμοιβή υπερωριών (ευνοϊκότερη του Νόμου).

* Οι παροχές αυτές διαφέρουν από εταιρεία σε εταιρεία. Αναλυτικά οι παροχές της κάθε εταιρείας του Ομίλου παρουσιάζονται στις αντίστοιχες ενότητες του Απολογισμού.

Ανθρώπινα δικαιώματα

Διοικητική πρακτική

Με αίσθημα ευθύνης στον «Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» στηρίζουμε και υπερασπίζουμε τα διεθνώς αναγνωρισμένα ανθρώπινα δικαιώματα σύμφωνα με την Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και τα πρότυπα του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας. **Δεσμευόμαστε** στην προώθηση της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε όλες τις επιχειρηματικές μας μονάδες, στις περιοχές λειτουργίας μας. Δέσμευση μας αποτελεί επίσης και η προώθηση της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στους εργαζομένους, στους εργολάβους, στους υπεργολάβους, στους πελάτες, στους προμηθευτές αλλά και στις συμφωνίες που αφορούν στις επιχειρηματικές συνεργασίες σε όλους τους τομείς που παρουσιάζουν, για τον Όμιλο, επιχειρηματικό ενδιαφέρον. **Εξασφαλίζουμε** αμοιβές οι οποίες σε αρκετές περιπτώσεις υπερβαίνουν τα επίπεδα που προβλέπονται στην εθνική νομοθεσία.

Πρωτεύουμε την προσφορά ίσων ευκαιριών, την ίση μεταχείριση, καθώς και την αναγνώριση της ελευθερίας της έκφρασης, στους ανθρώπους μας. Αποκλείουμε κάθε είδους διάκριση, παρενόχληση ή αντιεπαγγελματική συμπεριφορά στην εργασία. **Απαγορεύουμε** την απασχόληση ανηλίκων κάτω των 18 ετών, καθώς και κάθε μορφή καταναγκαστικής εργασίας (όπως π.χ. υποχρεωτικές υπερωρίες, απειλές απόλυσης κ.λπ.). Θεωρούμε ως βασική ευθύνη των ανώτατων στελεχών μας την ορθή διαχείριση κάθε μορφής διαφορετικότητας, με στόχο την προστασία και την αξιοποίησή της κάθε προσωπικότητας.

Στο πλαίσιο αυτό, η συστηματικότερη «ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΠΟΥ ΕΝΕΧΟΥΝ ΚΙΝΔΥΝΟΥΣ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ», η «ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΑΣ» και η «ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΣΤΟΝ ΚΥΚΛΟ ΕΠΙΡΡΟΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΜΑΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ» συνιστούν τους βασικούς στόχους του Ομίλου μας, που μαζί με τις αρχές και τις εργασιακές μας πρακτικές, συνδέονται άμεσα με την προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

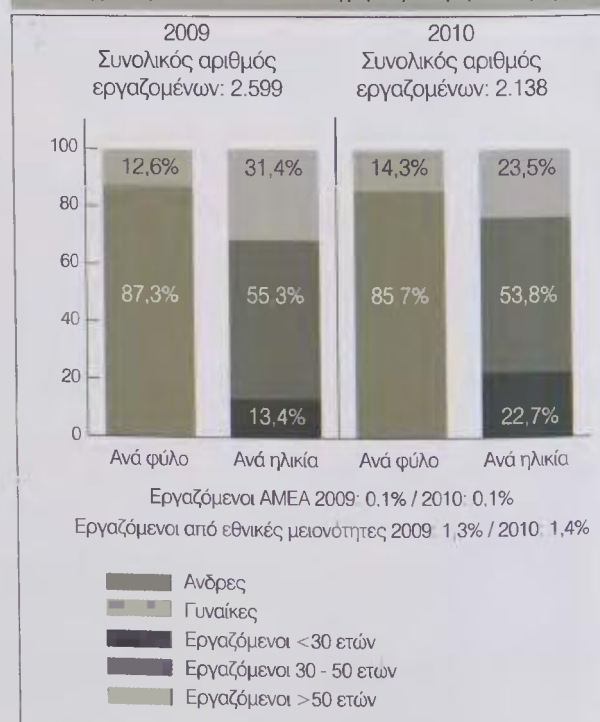
Ίσες ευκαιρίες και διαφορετικότητα

Η ιδιοσυστασία και οι ανάγκες των τομέων της επιχειρηματικής δραστηριότητας του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ, και ειδικότερα στους τομείς της παραγωγικής διαδικασίας, είναι αυτές που ορίζουν τους δείκτες διαφοροποίησης που χρησιμοποιεί ο Όμιλος στον τομέα της προώθησης των ίσων ευκαιριών και του σεβασμού της διαφορετικότητας κάθε εργαζόμενου στις εταιρείες του.

Με ιδιαίτερο σεβασμό στην ανθρώπινη προσωπικότητα, ο Όμιλος παρακολουθεί και συλλέγει δεδομένα σχετικά με το φύλο, την ηλικία, την εθνική προέλευση και τις περιπτώσεις αναπηρίας του ανθρώπινου δυναμικού του προς όφελος μιας σωστής διαχείρισης και αντιμετώπισης – στήριξης όσων έχουν ανάγκη. Επίσης, ο βασικός μισθός καθορίζεται σύμφωνα με τις αρμοδιότητες και τη θέση ευθύνης του κάθε εργαζόμενου προσφέροντας ίδια αμοιβή για την ίδια εργασία ενώ ίσες ευκαιρίες προσφέρονται σε όλους, ανεξάρτητα φύλου ή άλλων στοιχείων διαφορετικότητας.

Στην κατεύθυνση αυτή ο Όμιλος το 2010 αύξησε τα ποσοστά συμμετοχής γυναικών και των νέων ατόμων σε θέσης διευρυμένης ευθύνης ενώ, δεν αναφέρθηκαν γενικά περιστατικά διακρίσεων (όπως π.χ. αμοιβών), περιστατικά καταναγκαστικής εργασίας ή περιπτώσεις παιδικής

Στοιχεία προσωπικού ανά κατηγορίες διαφοροποίησης



Στοιχεία προσωπικού σε θέσεις διευρυμένης ευθύνης



εργασίας στους εργοστασιακούς ή διοικητικούς χώρους των εταιρειών του.

Επίσης, κατά τη διάρκεια του 2010, ο Όμιλος ξεκίνησε να εφαρμόζει στις εταιρείες του την ενσωμάτωση των κριτηρίων προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στις χρηματοοικονομικές αποφάσεις και επιχειρηματικές τους συμφωνίες που είναι σημαντικές όσον αφορά στο οικονομικό τους μέγεθος και τη στρατηγική τους σημασία.

Στον παρόντα απολογισμό υπάρχουν διαθέσιμα σχετικά στοιχεία μόνο για την εταιρεία «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.», τα οποία παρουσιάζονται στην ενότητα της εταιρείας που αφορά στη διαχείριση των προμηθευτών.

Στον απολογισμό του 2011 προβλέπεται η πλήρης αναφορά των στοιχείων του συγκεκριμένου δείκτη από όλες τις εταιρείες του Ομίλου.

Περιβάλλον

Διοικητική πρακτική

Στον «Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ», θέλουμε να αξιοποιούμε συνειδητά το μέγεθος και τη δυναμική μας για την προστασία του περιβάλλοντος. Στην κατεύθυνση αυτή, φροντίζουμε συστηματικά και υπεύθυνα, τόσο με τις καθημερινές μας πρακτικές, όσο και με συντονισμένα προγράμματα, να εξασφαλίζουμε ένα καλύτερο περιβάλλον για εμάς και τα παιδιά μας.

Η ορθολογική διαχείριση των αποθεμάτων των ορυκτών πόρων, καθώς και των φυσικών πόρων (ενέργειας, νερού και καυσίμων), οι εκπομπές αερίων θερμοκηπίου, η αξιοποίηση των καταλοίπων (π.χ. βωξίτης), ο έλεγχος της ποιότητας του αέρα και η αποκατάσταση του φυσικού τοπίου σε θιγόμενες από την εξόρυξη περιοχές, αποτελούν τις κύριες περιβαλλοντικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων του. Με κύριο μέλημά μας την ελαχιστοποίηση των αρνητικών επιδράσεων της δραστηριότητάς των εταιρειών μας στο φυσικό περιβάλλον, εφαρμόζουμε πολιτικές περιβαλλοντικής προστασίας και ελέγχου βιομηχανικών κινδύνων, οι οποίες αποτελούν τη βάση για ένα ολοκληρωμένο και αποτελεσματικό σύστημα πρακτικών και μεθόδων Περιβαλλοντικής Διαχείρισης. Ένα σύστημα διαχείρισης, το οποίο έχει στόχο να ενταχθεί σταδιακά στην επιχειρηματική δραστηριότητα, αλλά και στις διαδικασίες που ορίζουν την καθημερινή λειτουργία όλων των θυγατρικών μας.

Η προσπάθειά μας για την αντιμετώπιση της περιβαλλοντικής προστασίας, δεν περιορίζεται μόνο στην εφαρμογή των κανόνων, των απαιτούμενων ρυθμίσεων και τη λήψη των εκάστοτε κατάλληλων μέτρων, αλλά εκφράζεται και από την αυτοδέσμευση μας να διενεργούμε συστηματικούς ελέγχους των δραστηριοτήτων μας, τόσο στις εργοστασιακές μονάδες όσο και στις κεντρικές εγκαταστάσεις των εταιρειών μας, με στόχο την πιστοποίησή τους κατά το περιβαλλοντικό πρότυπο ISO 14001. Στην κατεύθυνση αυτή, τους βασικούς περιβαλλοντικούς μας στόχους αποτελούν η «Η ΑΠΟΘΕΣΗ ΚΑΤΑΛΟΙΠΩΝ ΒΩΞΙΤΗΣ ΣΤΗ ΞΗΡΑ ΑΠΟ ΤΟ ΕΤΟΣ 2012», η «ΣΥΣΤΗΜΑΤΙΚΗ ΜΕΤΡΗΣΗ ΚΑΙ ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΟΜΠΩΝ CO₂» σε όλες τις εταιρείες μας καθώς και η «ΣΥΣΤΗΜΑΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΣΙΚΟΥ ΤΟΠΙΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΟΠΟΙΚΙΛΟΤΗΤΑΣ ΣΤΙΣ ΘΙΓΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΜΕΤΑΛΛΕΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΠΕΡΙΟΧΕΣ». Ο στόχος της αειφόρου ανάπτυξης, αποτελεί βασικό στρατηγικό

άξονα του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ», όχι μόνο ως δείκτη επίδοσης της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, αλλά και ως παράγοντας ο οποίος προσδίδει σημαντικό πλεονέκτημα ανταγωνιστικότητας στο χώρο της παροχής ενέργειας.

Με κύριο μέλημά την ελαχιστοποίηση των αρνητικών επιδράσεων της δραστηριότητάς των εταιρειών του στο φυσικό περιβάλλον, ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» εφαρμόζει πολιτικές περιβαλλοντικής προστασίας και ελέγχου βιομηχανικών κινδύνων, οι οποίες αποτελούν τη βάση για ένα ολοκληρωμένο και αποτελεσματικό σύστημα κανόνων Περιβαλλοντικής Διαχείρισης. Ένα σύστημα διαχείρισης το οποίο έχει στόχο να ενταχθεί σταδιακά στην επιχειρηματική δραστηριότητα αλλά και στις διαδικασίες που ορίζουν την καθημερινή λειτουργία όλων των εταιρειών του Ομίλου. Κατά τη διάρκεια του 2010, ο Όμιλος δεν είχε εις βάρος του διοικητικές ή δικαστικές κυρώσεις για θέματα μη συμμόρφωσής του με τους περιβαλλοντικούς κανόνες και τη νομοθεσία.

Στην κατεύθυνση αυτή, ο Όμιλος έχει θέσει ως σημείο αναφοράς των προσπαθειών του για την αειφόρο διαχείριση του Περιβάλλοντος, την υιοθέτηση μιας σειράς μέτρων και αρχών όπως:

Μέτρα και Αρχές του Ομίλου για την προστασία του Περιβάλλοντος

- Η τήρηση συμφωνιών και δεσμεύσεων που έχει αναλάβει ο Όμιλος πέραν των νομικών υποχρεώσεων του.
- Η εκτίμηση των επιπτώσεων των δραστηριοτήτων των εταιρειών του Ομίλου στο περιβάλλον, η καταγραφή των κινδύνων, η εκτίμηση του κινδύνου σοβαρών ατυχημάτων από τις παλαιότερες, τις παρούσες και μελλοντικές

δραστηριότητες και η αξιοποίηση των εκτιμήσεων αυτών στα μακροπρόθεσμα προγράμματα και στους νέους σχεδιασμούς.

- Ο έλεγχος και η συνεχής μείωση των στερεών, υγρών και αερίων αποβλήτων.
- Η βελτίωση της διαχείρισης των καταλοίπων με την προώθηση διαδικασιών ανακύκλωσης ή αξιοποίησης.
- Ο έλεγχος της κατανάλωσης πρώτων υλών και ενέργειας.
- Η πρόληψη κάθε κινδύνου ρύπανσης, ακόμα και τυχαίας ή άλλων μεγάλων ατυχημάτων (εκπόνηση, δοκιμή και εφαρμογή διαδικασιών άμεσης αντίδρασης σε έκτακτες καταστάσεις).
- Η μελέτη διατήρηση και εξέλιξη των κατάλληλων μέσων πρόληψης και καταστολής, ιδιαίτερα στην περίπτωση τροποποίησης των εγκαταστάσεων.
- Η διόρθωση κάθε απόκλισης που διαπιστώνεται, με τη θέσπιση και την υλοποίηση σχεδίων διορθωτικών και προληπτικών ενεργειών.
- Η εκπαίδευση, ευαισθητοποίηση και πληροφόρηση του προσωπικού, κατά τρόπο προσαρμοσμένο στα καθήκοντα και στις ανάγκες του κάθε εργαζόμενου.
- Η παρακίνηση των συνεργατών (εργολάβων, προμηθευτών, πελατών) για σεβασμό των ιδίων απαιτήσεων ως προς το περιβάλλον και τη βιομηχανική ασφάλεια.
- Η πραγματοποίηση τακτικών εσωτερικών και εξωτερικών επιθεωρήσεων για την εκτίμηση των επιδόσεων του συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης, την επίτευξη των στόχων και την εφαρμογή των κανονισμών και των αρχών.



Συνολικά το 2010 ο Όμιλος κατανάλωσε πάνω από 4,6 εκ. m³ νερού, ποσότητα μειωμένη κατά περίπου 9,7% από την αντίστοιχη ποσότητα κατανάλωσης του 2009

Πίνακας εφαρμογής περιβαλλοντικών προτύπων στις εταιρείες του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ

Εταιρείες	Περιβαλλοντικά Πρότυπα	Σχολιασμοί
«ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.»		
«ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.»	ISO-14001	
«ΔΕΛΦΟΙ ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.»	ISO 14001	
«ΜΕΤΚΑ Α.Ε.»	ISO 14001	
«PROTERGIA Α.Ε.»*		Στόχος είναι η πιστοποίηση της εταιρείας το 2011

Κατανάλωση ενέργειας

Στους ακόλουθους πίνακες αναγράφεται η συνολική κατανάλωση άμεσης και έμμεσης ενέργειας των εταιρειών του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» για το 2010. Στον συγκεκριμένο τομέα μια σημαντική πρωτοβουλία του Ομίλου, μέσω της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.», για τη μείωση της κατανάλωσης άμεσης ενέργειας ήταν η τροφοδότηση της εταιρείας με ατμό υψηλής πίεσης από νέα μονάδα Συμπαγωγής Ηλεκτρικής – Θερμικής ενέργειας (334MW, φυσικού αερίου), γεγονός που οδήγησε στην κατάργηση του Τμήματος Ενέργειας που εξυπηρετούσε μέχρι τώρα το σκοπό αυτό. Ενεργειακά αυτό σημαίνει μείωση της καταναλισκόμενης ποσότητας μαζούτ κατά 150.000 τόνους ετησίως που αντιστοιχεί περίπου σε 6.028.500 GJ (1 τόνος μαζούτ αντιστοιχεί σε 40,19 GJ). Αλυσιδωτή θετική εξέλιξη, συντελείται από το γεγονός ότι η ηλεκτρική ενέργεια που ταυτόχρονα παρέχεται στο εθνικό δίκτυο από τη μονάδα, υποκαθιστά αυτή που σε παλαιότερες συνθήκες θα εξασφαλιζόταν από την καύση λιγνίτη. Το γεγονός αυτό υπολογίζεται ότι θα οδηγήσει σε μείωση των εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα σε εθνικό επίπεδο, σύμφωνα με τα στοιχεία που παραθέτονται στη Μελέτη Περιβαλλοντικών Επιπτώσεων της μονάδας.

Άμεση ενέργεια που καταναλώνεται*	2010
Συνολική κατανάλωση άμεσης ενέργειας (GJ)	7.737.706,9

* Η συνολική χρήση άμεσης ενέργειας αφορά σε πρωτογενείς πηγές ενέργειας που αγοράζονται από τις εταιρείες του Ομίλου και συγκεκριμένα: πετρέλαιο, μαζούτ και φυσικό αέριο που αφορούν στη θέρμανση/κίνηση και εν μέρει στις παραγωγικές διαδικασίες.

Έμμεση ενέργεια που καταναλώνεται *	2010
Συνολική κατανάλωση έμμεσης ενέργειας (GJ)	12.552.876,5

* Η συνολική χρήση έμμεσης ενέργειας αφορά σε ενέργεια που αγοράζεται και καταναλώνεται από τις εταιρείες του Ομίλου από μη ανανεώσιμες πηγές ενέργειας και συγκεκριμένα: ηλεκτρικό ρεύμα και ατμό.

Κατανάλωση νερού

Συνολικά το 2010 ο Όμιλος κατανάλωσε πάνω από 4,6 εκ. m³ νερού, ποσότητα μειωμένη κατά περίπου 9,7% από την αντίστοιχη ποσότητα κατανάλωσης του 2009.

Το μεγαλύτερο μέρος της συγκεκριμένης ποσότητας νερού καταναλώθηκε στη βιομηχανική παραγωγή, ενώ το υπόλοιπο διατέθηκε στην απλή του χρήση, καθώς και σε ενέργειες αποκατάστασης του περιβάλλοντος.

Τέλος, η συγκεκριμένη ποσότητα νερού αντλήθηκε κατά 94% από υπόγεια ύδατα, το 5,8% από τη δημόσια επιχείρηση παροχής νερού και το υπόλοιπο 0,2% αφορά στην ποσότητα βρόχινου νερού που συγκεντρώθηκε και καταναλώθηκε. Οι περιοχές άντλησης νερού των εταιρειών του Ομίλου δεν συμπεριλαμβάνουν υδάτινες μάζες που είναι ιδιαίτερα ευαίσθητες, λόγω του ότι υποστηρίζουν κάποιο συγκεκριμένο απειλούμενο είδος φυτού ή ζώου ή που βρίσκονται σε οποιαδήποτε άλλη περιοχή που έχει χαρακτηριστεί ως προστατευόμενη.

Συνολική κατανάλωση νερού	2009	2010
Κατανάλωση νερού m ³	5.138.060,2	4.640.581,8

Συνολική κατανάλωση νερού με βάση την πηγή	2009	2010
Επιφανειακά ύδατα, συμπεριλαμβανομένου του νερού που προέρχεται από υγροτόπους, ποτάμια, λίμνες m ³	-	-
Υπόγεια ύδατα m ³	-	4.362.530,0
Βρόχινο νερό που συγκεντρώνεται άμεσα και αποθηκεύεται από την εταιρεία m ³	-	6.000,0
Δημοτικά αποθέματα νερού ή άλλες δημόσιες επιχειρήσεις παροχής νερού m ³	-	272.051,8

μlδ Μη διαθέσιμα στοιχεία

Ανακύκλωση και επαναχρησιμοποίηση νερού	2009	2010
Συνολικός όγκος νερού που ανακυκλώθηκε m ³	2.000	2.000
Ποσοστό επαναχρησιμοποιημένου όγκου νερού επί του συνολικού όγκου νερού που καταναλώθηκε από την εταιρεία	0,039%	0,043%

* Ο συνολικός όγκος νερού που ανακυκλώθηκε/επαναχρησιμοποιήθηκε από την εταιρεία «ΔΕΛΦΟΙ – ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Ε.» προήλθε από το φυσικό διαχωρισμό στα συνεργεία των εργοστασίων και χρησιμοποιήθηκε στην αποκατάσταση του περιβάλλοντος.

Βιοποικιλότητα

Ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» έχει φροντίσει ώστε οι εγκαταστάσεις των εταιρειών του να μην γειτνιάζουν με προστατευόμενες από το νόμο περιοχές, καθώς και με περιοχές υψηλής αξίας βιοποικιλότητας. Ως εκ τούτου δεν υπάρχουν επιπτώσεις που ενδέχεται να επηρεάσουν αρνητικά την ακεραιότητα της γεωγραφικής περιοχής ή της περιφέρειας που βρίσκονται οι εγκαταστάσεις των εταιρειών του Ομίλου, είτε άμεσα είτε έμμεσα.

Αναφορικά με τις δραστηριότητες της εταιρείας «Protergia Α.Ε.» που αφορούν στην κατασκευή αιολικών πάρκων τα οποία βρίσκονται κοντά σε περιοχές που έχουν χαρακτηριστεί ως Ζώνες Ειδικής Προστασίας (αναλυτικά αναφέρονται στη σχετική ενότητα της εταιρείας) σημειώνεται ότι οι επιπτώσεις των αιολικών πάρκων είναι μηδενικές, ως προς τη ρύπανση (Αέρια ή υγρά απόβλητα), η διακίνηση των ζώων δεν εμποδίζεται εφ' όσον δεν υπάρχει περίφραξη, η δε όχληση στα πτηνά είναι αμελητέα, όπως έχουν δείξει επιστημονικές μελέτες.

Ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» έχει ως στόχο τον έλεγχο του όγκου καθώς τη μείωση των εκπομπών αερίων θερμοκηπίου από τις δραστηριότητές του.

Εκπομπές αερίων θερμοκηπίου - εκπομπές CO₂

Οι εκπομπές αερίων θερμοκηπίου είναι η κύρια αιτία της κλιματικής αλλαγής. Ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» έχει ως στόχο τον έλεγχο του όγκου καθώς τη μείωση των εκπομπών αερίων θερμοκηπίου από τις δραστηριότητές του. Κατά τη διάρκεια του 2010, ξεκίνησε η διαδικασία

ελέγχου των εκπομπών CO₂ στις εταιρείες του Ομίλου με αποτέλεσμα να υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία μόνο για την εταιρεία «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» τα οποία παρουσιάζονται στον παρόντα απολογισμό στην αντίστοιχη ενότητα της εταιρείας. Στον απολογισμό του 2012 προβλέπεται η πλήρης αναφορά των στοιχείων του συγκεκριμένου δείκτη από όλες τις εταιρείες του Ομίλου.

Σημαντικές διαρροές

Οι διαρροές διάφορων χημικών, πετρελαίου και καυσίμων μπορεί να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στο περιβάλλον, οι οποίες πιθανόν να επηρεάσουν το έδαφος, το νερό, την ατμόσφαιρα, τη βιοποικιλότητα και την ανθρώπινη υγεία. Η συστηματική προσπάθεια αποφυγής των διαρροών επικίνδυνων υλικών συνδέεται άμεσα με τη συμμόρφωση του Ομίλου με τους κανονισμούς, τον οικονομικό κίνδυνο που διατρέχει λόγω της απώλειας πρώτων υλών, το κόστος αποκατάστασης, τον κίνδυνο επιβολής ρυθμιστικών μέτρων. Κατά τη διάρκεια του 2010 τα αναλυθέντα περιστατικά ρύπανσης του περιβάλλοντος ήταν 29, τα οποία αφορούσαν στο μεγαλύτερο ποσοστό μικροδιαρροές λιπαντικών κατά τη λειτουργία μηχανολογικού εξοπλισμού και κατά την κίνηση οχημάτων (περονοφόρα) στην εταιρεία «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.». Περιστατικά υψηλής ή μέτριας βαρύτητας σε επίπεδο περιβαλλοντικής ρύπανσης δεν υπήρξαν, όπως επίσης δεν υπήρξε και κανένα περιστατικό διαρροής επικίνδυνων ουσιών στο περιβάλλον από καμία εταιρεία του Ομίλου.

Διάθεση αποβλήτων

Ως μέρος της περιβαλλοντικής του πολιτικής, ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ», συνεχίζει να τηρεί τη δέσμευσή του για την ορθή συλλογή και αξιοποίηση των αποβλήτων του εφαρμόζοντας σε μεγάλη κλίμακα πρακτικές διαχείρισης και διάθεσης απορριμμάτων. Από τις παραγωγικές διαδικασίες των εταιρειών του Ομίλου προκύπτουν απόβλητα υγρής και στερεής μορφής τα οποία και διαχωρίζονται στην πηγή και παραλαμβάνονται από κατάλληλα αδειοδοτημένους επαγγελματίες προς τη συνολική τους διαχείριση. Το 2010, περίπου 908.560 τόνοι αποβλήτων από όλες τις εταιρείες του Ομίλου κυρίως προωθήθηκαν σε Χώρους Υγειονομικής Ταφής Απορριμμάτων (72%), διατέθηκαν στη θάλασσα (22%) αξιοποιήθηκαν (4%), προωθήθηκαν σε Χώρους Υγειονομικής Ταφής Επικίνδυνων Απορριμμάτων (1,6%), και ανακυκλώθηκαν ή καταστράφηκαν (0,08%) είτε από τις ίδιες τις εταιρείες είτε μέσω της διάθεσής τους σε αδειοδοτημένα δίκτυα.

Αναλυτικά οι κατηγορίες και οι ποσότητες των αποβλήτων του Ομίλου ανά μέθοδο διάθεσής τους:

ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ ΤΑΦΗ (ΧΥΤΑ)*	2010
Ερυθρά ιλύς από την παραγωγή αλουμίνας (t)	545.164,00
Απόβλητα σκόνης και πούδρας (t)	888,56
Απόβλητα χαλίκια και σπασμένοι βράχοι (άψητα ασβέστη) (t)	2.042,67
Απόβλητα χαλίκια και σπασμένοι βράχοι (στείρα λατομείου ασβεστολίθου) (t)	99.069,00
Απόβλητα μη προδιαγραφόμενα άλλως μη κατηγοριοποιημένα τομέα παραγωγής αλουμίνας) (t)	295,42
Απόβλητα που περιέχουν άνθρακα από την παραγωγή θετικών ηλεκτροδίων (σκόνες γεφυρών φούρνου ανόδων) (t)	229,84
Απόβλητα μη προδιαγραφόμενα άλλως (μη κατηγοριοποιημένα τομέα παραγωγής ανόδων) (t)	771,61
Μη κατηγοριοποιημένα χυτηρίου (t)	76,20
Απόβλητα από την ασβεστοποίηση και ενυδάτωση της άσβεστου (απορριπτόμενο κλάσμα ασβέστη) (t)	1.820,30
Σκόνες ασβέστη (t)	929,80
Στερεά απόβλητα από την επεξεργασία αερίων (σκόνες απαερίωσης φούρνου ασβέστη) (t)	1.999,57
Απόβλητα μη προδιαγραφόμενα άλλως (μη κατηγοριοποιημένα εργοστασίου) (t)	185,51
Μη κατηγοριοποιημένα πλοίων (t)	30,50
Άλλα υλικά επένδυσης και εμαγέ για πυρίμαχες επιφάνειες από μεταλλουργικές διαδικασίες (πυρίμαχη επένδυση κλιβάνου έψησης ανόδων) (t)	250,86
Άλλα υλικά επένδυσης και εμαγέ για πυρίμαχες επιφάνειες από μεταλλουργικές διαδικασίες (πυρίμαχη επένδυση κλιβάνων χυτηρίου) (t)	114,08
Άλλα υλικά επένδυσης και εμαγέ για πυρίμαχες επιφάνειες από μεταλλουργικές διαδικασίες (πυρίμαχη επένδυση κλιβάνων διαπύρωσης αλουμίνας) (t)	100,46
Πλαστικά πλοίων (t)	17,69
Υπολείμματα από τον καθαρισμό δρόμων (t)	136,04
ΣΥΝΟΛΟ	654.122,12

* Τα απόβλητα συγκεντρώνονται και αποσύρονται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με τη διάθεση ανά είδος αποβλήτου. Η ποσότητα ανά είδος ελέγχεται βάσει ζύγισης των εξερχόμενων αποβλήτων.



ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ ΤΑΦΗ (ΧΥΤΕ, *)	2010
Άλλα υπολείμματα που περιέχουν επικίνδυνες ουσίες από τη φυσική και χημική επεξεργασία ορυκτών που περιέχουν μέταλλα (σοδούχα) (t)	8.826,94
Μη κατηγοριοποιημένα τομέα αλουμίνης (φίλτρα διήθησης)	5,90
Άλλα σωματίδια και σκόνη (συμπεριλαμβάνεται η σκόνη σφαιρομύλου) που περιέχουν επικίνδυνες ουσίες (σκόνης ατσαλοβολής ανοδικών ηλεκτροδίων) (t)	329,90
Στερεά απόβλητα από την επεξεργασία αερίων που περιέχουν επικίνδυνες ουσίες (φθοριούχα captation) (t)	9,48
Απόβλητα μη προδιαγραφόμενα άλλως (μη κατηγοριοποιημένα λεκανών ηλεκτρόλυσης) (t)	3 187,35
Συσκευασίες που περιέχουν κατάλοιπα επικινδύνων ουσιών ή έχουν μολυνθεί από αυτές (συσκευασίες επικινδύνων προϊόντων) (t)	19,36
Ανόργανα απόβλητα που περιέχουν επικίνδυνες ουσίες (υπόλοιπα δειγμάτων) (t)	0,70
Υλικά επένδυσης και εμαγέ για πυρίμαχες επιφάνειες με βάση τον άνθρακα από μεταλλουργικές διεργασίες που περιέχουν επικίνδυνες ουσίες (απόβλητα από την αποκόλληση μπάρας) (t)	483,14
Υλικά επένδυσης και εμαγέ για πυρίμαχες επιφάνειες με βάση τον άνθρακα από μεταλλουργικές διεργασίες που περιέχουν επικίνδυνες ουσίες (πλευρικές ντάλλες λεκανών) (t)	97,50
Υλικά επένδυσης και εμαγέ για πυρίμαχες επιφάνειες με βάση τον άνθρακα από μεταλλουργικές διεργασίες που περιέχουν επικίνδυνες ουσίες (ανθρακοπολτός) (t)	381,00
Άλλα υλικά επένδυσης και εμαγέ για πυρίμαχες επιφάνειες από μεταλλουργικές διεργασίες που περιέχουν επικίνδυνες ουσίες (μονωτικά τούβλα λεκανών) (t)	135,60
Άλλα υλικά επένδυσης και εμαγέ για πυρίμαχες επιφάνειες από μεταλλουργικές διεργασίες που περιέχουν επικίνδυνες ουσίες (σαμότες) (t)	59,40
Άλλα υλικά επένδυσης και εμαγέ για πυρίμαχες επιφάνειες από μεταλλουργικές διεργασίες που περιέχουν επικίνδυνες ουσίες (λάσπη κτισίματος λεκανών) (t)	63,30
Άλλα υλικά επένδυσης και εμαγέ για πυρίμαχες επιφάνειες από μεταλλουργικές διεργασίες που περιέχουν επικίνδυνες ουσίες (πυρίμαχα τούβλα λεκανών) (t)	1.185,00
Άλλα υλικά επένδυσης και εμαγέ για πυρίμαχες επιφάνειες από μεταλλουργικές διεργασίες που περιέχουν επικίνδυνες ουσίες (τσιμέντο πυρίμαχο) (t)	42,60
Υλικά δομικών κατασκευών που περιέχουν αμίαντο (t)	0,54
Λάσπες από την επεξεργασία αστικών λυμάτων (t)	0,76
ΣΥΝΟΛΟ	14 828,00

* Τα απόβλητα συγκεντρώνονται και αποσύρονται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με τη διάθεση ανά είδος αποβλήτου. Η ποσότητα ανά είδος ελέγχεται βάσει ζύγισης των εξερχόμενων αποβλήτων.



ΔΙΑΘΕΣΗ ΣΤΗ ΘΑΛΑΣΣΑ	2010
Κατάλοιπα Βωξίτη (t)	201.203,52

ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ	2009	2010
Κατάλοιπα Βωξίτη (t)	37.400,00	8.483,40
Στεία Απασβεστοποίησης του Βωξίτη (t)	40.000,00	24.826,75
Καθοδικά ηλεκτρόδια (t)	286,00	197,40
Ξαφρίσματα κλιβάνων (t)	3.020,00	2.165,29
Άχρηστο σίδηρο (t)	1.055,00	1.157,82
Χαρτί (t)	6,00	6,15
Πυρότουβλα (t)	910,00	786,40
Λάδια (t)	123,00	57,60
Μπαταρίες (t)	3,00	5,45
Μεταλλική συσκευασία (κουτιά αλουμινίου) (t)	-	0,18
Απορριπτόμενος ηλεκτρικός & ηλεκτρονικός εξοπλισμός (t)	-	3,44
ΣΥΝΟΛΟ	82.790,00	37.689,88

ΔΙΑΘΕΣΗ ΣΕ ΤΡΙΤΟΥΣ (ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗ)	2009	2010
Μπαταρίες υγρού τύπου (t)	2,56	-
Μπαταρίες ξηρού τύπου (t)	0,79	0,66
Λαμπτήρες (t)	0,06	0,06
Λάδια (t)**	160,30	24,60
Χαρτί (t)*	16,20	13,45
Αλουμίνιον (t)	22,00	-
Οικιακά Απόβλητα (t)	4,40	4,50
Πλαστικό (t)*	6,09	6,24
Σίδηρο (scrap) (t)*	705,10	203,70
Ελαστικά (t)	6,00	-
Συσσωρευτές (t)	1,60	-
Ξύλο (Παλέτες) (t)	25,60	-
Εμποτισμένα (t)	-	0,30
Φωτιστικά (t)	-	0,10
Φίλτρα - Στουπιά (t)	4,00	0,30
ΣΥΝΟΛΟ	954,70	253,91

* Τα απόβλητα συγκεντρώνονται και αποσύρονται μέσω ειδικών αδειοδοτημένων εργοληπτών οι οποίοι αναφέρονται αναλυτικά στην συγκεκριμένη ενότητα της κάθε εταιρείας του Ομίλου.

** Περιλαμβάνονται Ορυκτέλαια, Λιπαντικά έλαια, Σαπουνέλαια και καμένα λάδια.

ΔΙΑΘΕΣΗ ΣΕ ΤΡΙΤΟΥΣ (ΚΑΤΑΣΤΡΟΦΗ)	2010
Άλλα καύσιμα (περιλαμβανομένων μειγμάτων και πετρελαιοειδή εργοστασίου) (t)	31,30
Απορροφητικά υλικά, υλικά φίλτρων (περιλαμβανομένων των φίλτρων ελαίων που δεν προδιαγράφονται άλλως), υφάσματα σκουπίσματος, προστατευτικός ρουχισμός που έχουν μολυνθεί από επικίνδυνες ουσίες, υλικά εμποτισμένα με λάδι ή πετρέλαιο) (t)	0,52
Απόβλητα μη προδιαγραφόμενα άλλως (μη κατηγοριοποιημένα εργοστασίου) (t)	185,51
Μετασχηματιστές και πυκνωτές περιέχουν PCB (t)	244,30
ΣΥΝΟΛΟ	461,3



Περιβαλλοντικές δαπάνες

Το 2010, ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» δαπάνησε συνολικά 8.667.860 € σε ενέργειες περιβαλλοντικής προστασίας ποσό αυξημένο κατά 45,4% από το αντίστοιχο ποσό του 2009. Το 64,3% των περιβαλλοντικών δαπανών του Ομίλου αφορούσε το κόστος διάθεσης αποβλήτων και την επεξεργασία εκπομπών αερίων ενώ το υπόλοιπο 35,7% αφορούσε στο κόστος πρόληψης και περιβαλλοντικής διαχείρισης των εταιρειών του. Αναλυτικά:

Περιβαλλοντικές δαπάνες	2009	2010
ΚΟΣΤΟΣ ΔΙΑΘΕΣΗΣ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΚΠΟΜΠΩΝ ΑΕΡΙΩΝ & ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ		
Διάθεση – διαχείριση αποβλήτων (€)	931.755	3.176.531
Επεξεργασία εκπομπών αερίων (π.χ. δαπάνες για φίλτρα, δραστικά μέσα) (€)	2.928.000	2.386.827
Δαπάνες για την αγορά και χρήση πιστοποιητικών εκπομπών αερίων (€)	1.600	6.200
Μελέτη Σχεδίου Διαχείρισης Διαλυτών (€)	3.000	-
Απόσβεση του σχετικού εξοπλισμού, συντήρηση, λειτουργικό υλικό και υπηρεσίες και κόστος που σχετίζεται με το προσωπικό (€)	-	259.700
Σύνολο (€)	3.864.355	5.569.558
ΚΟΣΤΟΣ ΠΡΟΛΗΨΗΣ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ		
Εξωτερικές υπηρεσίες για την περιβαλλοντική διαχείριση (€)	128.000	187.552
Εξωτερική πιστοποίηση των συστημάτων διαχείρισης (€)	12.000	4.500
Βελτιώσεις του Συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης (€)	25.000	15.000
Αποκατάσταση τοπίου (€)	255.000	273.000
Προσωπικό για γενικές δραστηριότητες περιβαλλοντικής διαχείρισης (€)	510.000	487.742
Πρόσθετες δαπάνες για τις «πράσινες» αγορές και άλλο κόστος περιβαλλοντικής διαχείρισης - Έρευνα και ανάπτυξη και Πρόσθετες δαπάνες για την εγκατάσταση πιο καθαρής τεχνολογίας (€)	1.165.000	2.082.508
Δαπάνες για την αγορά και χρήση πιστοποιητικών εκπομπών αερίων (€)	-	48.000
Σύνολο (€)	2.095.000	3.098.302

Αγορά-προϊόντα

Διοικητική πρακτική

Σε όλο τον «Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ποιότητα και την ασφάλεια των προϊόντων του. Η ποιότητα των προϊόντων, αλλά και η συνεχή υποστήριξη και εξυπηρέτηση των πελατών του, αποτελούν για τον Όμιλο πεδίο συνεχούς ανάπτυξης. Ο Όμιλος εξ αιτίας της ποικιλίας των τομέων δραστηριοποίησης του και της γεωγραφικής διασποράς των δραστηριοτήτων του, διαθέτει ένα ευρύ φάσμα πελατειακής βάσης.

Στον τομέα της Μεταλλουργίας, οι επιδράσεις στις προδιαγραφές υγείας και ασφάλειας των πρωτογενών προϊόντων του Ομίλου σχετίζονται με την τελική χρήση των δευτερογενών προϊόντων που θα προκύψουν από τους μεταποιητές πελάτες του. Ο Όμιλος δεσμεύεται και φροντίζει να εξασφαλίζει τη βέλτιστη ποιότητα των προϊόντων του, σύμφωνα με τις προσδοκίες και τις απαιτήσεις των πελατών του, «ΠΡΟΣΦΕΡΟΝΤΑΣ ΤΟΥΣ ΠΡΟΪΟΝΤΑ – ΑΛΟΥΜΙΝΑ ΚΑΙ ΠΡΩΤΟΧΥΤΟ ΑΛΟΥΜΙΝΙΟ – ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΠΡΟΣ ΑΥΤΑ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΟΥ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΝΟΝΤΑΙ ΑΡΙΣΤΑ ΣΤΙΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ». Προκειμένου να επιτύχει αυτόν τον πρωταρχικό στόχο, ο Όμιλος διαχειρίζεται διεργασίες και μέσα, που σχετίζονται με τη βελτίωση της ποιότητας, της ασφάλειας και της περιβαλλοντικής επίπτωσης των προϊόντων και υπηρεσιών του, επιδιώκοντας το όφελος των πελατών του και κατ' επέκταση της κοινωνίας.

Στον τομέα των Έργων EPC, εκτός του ότι λαμβάνονται υπόψη οι διεθνώς ισχύοντες κανονισμοί για τη σχεδίαση τέτοιων έργων, όπως και ο έλεγχος των υπερβολάβων για την εφαρμογή της τήρησης των κανονισμών ασφάλειας και υγιεινής, υφίσταται λεπτομερής παρακολούθηση των μέτρων και των χαρακτηριστικών ποιότητας, ασφάλειας & υγιεινής των τελικών έργων, προκειμένου να εξασφαλιστεί η ικανοποίηση των καθορισμένων απαιτήσεων των πελατών. Αυτό πραγματοποιείται σε διάφορα στάδια της υλοποίησης του κάθε έργου σύμφωνα με τις προγραμματισμένες ενέργειες. Στόχος μας είναι να «ΕΞΑΣΦΑΛΙΖΟΥΜΕ ΟΤΙ ΤΑ ΠΡΟΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΥΛΙΚΑ ΠΟΥ ΔΕΝ ΣΥΜΦΩΝΟΥΝ ΜΕ ΤΙΣ ΚΑΘΟΡΙΣΜΕΝΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΙ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΝΤΑΙ ΩΣΤΕ ΝΑ ΑΠΟΦΕΥΧΘΕΙ Η ΣΚΟΠΙΜΗ ΧΡΗΣΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΔΟΣΗ ΤΟΥΣ».

Μολονότι στις περισσότερες περιπτώσεις, οι πελάτες του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ δεν αφορούν στους τελικούς χρήστες των προϊόντων του, πολιτική του Ομίλου είναι να

διασφαλίζει ότι όλα τα προϊόντα που διαθέτει στην εγχώρια και διεθνή αγορά πληρούν τις καθορισμένες από το νόμο προδιαγραφές, αλλά και τις προσδοκίες των τελικών χρηστών.

Επίσης, βασική δέσμευση και αρχή της φιλοσοφίας του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ, τόσο πλαίσιο της λειτουργίας του στις αγορές που επιχειρεί όσο και στο πλαίσιο της επαγγελματικής και ηθικής δεοντολογίας που τον διέπει, αποτελεί η αποφυγή κάθε αθέμιτης συνεργασίας με πιθανούς ανταγωνιστές που προκαλεί αντι-ανταγωνιστικές συμπεριφορές ή πρακτικές. Στον Όμιλο, από την ημέρα της λειτουργίας του, δεν έχουν προκύψει δικαστικές προσφυγές που να εγείρονται από την εθνική ή τη διεθνή νομοθεσία και να αφορούν θέματα αντι-ανταγωνιστικής συμπεριφοράς ή πρακτικών που οδηγούν στη δημιουργία τραστών ή μονοπωλίων.

Διαχείριση τοπικών προμηθευτών

Η ανάπτυξη και διατήρηση καλών σχέσεων με την εφοδιαστική αλυσίδα αποτελεί δέσμευση που ο Όμιλος έχει επενδύσει και συνεχίζει να επενδύει σε επίπεδο μόνιμων συνεργασιών σε εθνικό, αλλά και σε τοπικό επίπεδο. Αποτέλεσμα της πολιτικής αυτής του Ομίλου είναι να κατασκευάζεται, στην Ελλάδα, μεγάλη ποικιλία εξειδικευμένων υλικών, απλών και ειδικών προϊόντων που εξυπηρετούν τις ανάγκες των εταιρειών του.

Ο όρος «τοπικός προμηθευτής» στον «Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» αν και διαθέτει κάποιες μικρές διαφοροποιήσεις, ανάλογα με τον τομέα δραστηριοποίησης, γενικά αναφέρεται σε παρόχους υλικών, προϊόντων ή υπηρεσιών, βιομηχανικών και μη, που βρίσκονται εντός της γεωγραφικής περιοχής

των εταιρειών του καθώς και της σφαίρας επιρροής τους η οποία εκτείνεται, αρκετά συχνά, στο σύνολο της χώρας. Λόγω της συγκεκριμένης ιδιαιτερότητας δεν μπορεί να καθοριστεί επακριβώς το συνολικό ποσοστό του προϋπολογισμού προμηθειών που χρησιμοποιείται στις σημαντικές τοποθεσίες δραστηριοποίησης του Ομίλου και το οποίο δαπανάται σε τοπικούς προμηθευτές. Ωστόσο, στις ενότητες των εταιρειών που ακολουθούν αναφέρονται οι ιδιαιτερότητες του συγκεκριμένου θέματος καθώς και συγκεκριμένα ποσοστά των δαπανών αυτών. Στον επόμενο απολογισμό σχεδιάζεται να δοθεί μια συνολική εκτίμηση του ποσοστού αυτού.

Οι εταιρείες του Ομίλου, για την επιλογή των προμηθευτών τους, εφαρμόζουν απλές διαδικασίες που χαρακτηρίζονται από αξιοκρατία και διαφάνεια, ενώ οι βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή αυτή, σε συνδυασμό με τη γεωγραφική θέση των υποψήφιων προμηθευτών, είναι:

- η ποιότητα των παρεχομένων προϊόντων και υπηρεσιών
- η εξυπηρέτηση στον πελάτη
- η τιμολογιακή πολιτική
- η οικονομική φερεγγυότητα
- η χρονική συνέπεια στην παράδοση των προϊόντων και των υπηρεσιών
- η συμμόρφωση με τις βασικές αρχές περιβάλλοντος και ασφάλειας
- η ύπαρξη κατάλληλου παραγωγικού εξοπλισμού σύμφωνα με τις εκάστοτε ανάγκες των εταιρειών του Ομίλου και
- η εμπειρία



Προδιαγραφές Ασφάλειας και Υγιεινής προϊόντων

Οι συνεχείς και συντονισμένες προσπάθειες του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» για την ποιοτική αναβάθμιση όπως και την εξασφάλιση των μέτρων και των χαρακτηριστικών ασφάλειας και υγιεινής των τελικών προϊόντων, υπηρεσιών και έργων του, συμβάλλουν καθοριστικά στην αναπτυξιακή πορεία του Ομίλου στις τρέχουσες μεταβαλλόμενες επιχειρηματικές συνθήκες.

Βασικές πρωτοβουλίες όπως:

- Η αυστηρή εφαρμογή των Διαδικασιών του Συστήματος Διαχείρισης Ποιότητας EN ISO 9001.
- Οι διενέργειες μελέτης για ανάλυση λειτουργικών κινδύνων Hazard & Operability Study (HAZOP).
- Η στελέχωση των Διευθύνσεων Ελέγχου Ποιότητας με έμπειρο και διαρκώς εκπαιδευόμενο προσωπικό.
- Η αυστηρή τήρηση της νομοθεσίας και των κανονισμών που αφορούν στην παραγωγή προϊόντων όπως π.χ. άδειες λειτουργίας, συμμόρφωση σε εγκεκριμένους Περιβαλλοντικούς Όρους κ.λπ.
- Η αρχή ότι κανένα προϊόν δεν αποδεσμεύεται από μία φάση παραγωγής για την επόμενη εάν δεν ικανοποιεί πρώτα τα ποιοτικά κριτήρια της συγκεκριμένης φάσης.
- Η τήρηση και η φύλαξη των ποιοτικών χαρακτηριστικών και συνθηκών σε κάθε φάση παραγωγής προϊόντος ή έργου.
- Η εξασφάλιση της απόλυτης συμμόρφωσης του προϊόντος/έργου με τις προδιαγεγραμμένες απαιτήσεις του πελάτη.

Αποτελούν πολύ βασικές πτυχές συγκεκριμένων πολιτικών ποιότητας και ασφάλειας των προϊόντων που εφαρμόζονται από τις εταιρείες του Ομίλου, ανάλογα με τον τομέα δραστηριοποίησής τους. Με τον τρόπο αυτό, ο Όμιλος αφ' ενός επιτυγχάνει υψηλά standards στην ικανοποίηση του εκάστοτε πελάτη, αφ' ετέρου εκμηδενίζει την πιθανότητα ύπαρξης συμβάντων και κατ' επέκταση επιβολής προστίμων για τη μη συμμόρφωση με τους κανονισμούς και τη νομοθεσία που αφορά στη χρήση, την υγιεινή και την ασφάλεια των προϊόντων και των υπηρεσιών του.

Κοινωνία

Διοικητική πρακτική

Στον «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ», πέρα από τη συμβολή μας στην οικονομική ανάπτυξη των τοπικών κοινωνιών στις οποίες δραστηριοποιούμαστε, αποβλέπουμε στην προαγωγή της ισόρροπης και πολύπλευρης ανάπτυξης τους, στηρίζοντας συνειδητά και ενεργά την πολιτιστική, πνευματική και κοινωνική τους ζωή, φροντίζοντας να λειτουργούμε ως «υπεύθυνος εταιρικός πολίτης». Η κοινωνική πολιτική του Ομίλου μας εκφράζεται, πέρα από την πάγια θέση μας για ενίσχυση του Πολιτισμού, του Αθλητισμού και της Επιχειρηματικότητας, και με συντονισμένες δράσεις οικονομικής και τεχνικής αρωγής σε θέματα τοπικών υποδομών μέσω όλων των εταιρειών μας. Σε ετήσια βάση, συμβάλλουμε στην επίλυση μιας σειράς κοινωνικών ζητημάτων, καθώς και στην ενίσχυση δράσεων και πρωτοβουλιών με στόχο την κοινωνική συνοχή, τόσο σε κεντρικό, όσο και σε τοπικό επίπεδο.

Συμβάλλουμε στην υλοποίηση έργων τοπικής υποδομής με οικονομικούς, τεχνικούς και άλλους πόρους. Υποστηρίζουμε τις πρωτοβουλίες υψηλού κοινωνικού ενδιαφέροντος των τοπικών κοινωνικών και περιβαλλοντικών οργανώσεων. Ενισχύουμε την τοπική πολιτιστική ζωή και εκπαίδευση. Η προσπάθειά μας για την ανάπτυξη εποικοδομητικών σχέσεων συνεργασίας με τις τοπικές κοινότητες που λειτουργούμε μας οδηγεί στην οριοθέτηση των κοινωνικών μας στόχων που αφορούν στη «ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΘΕΣΕΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ», τις «ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ ΣΕ ΤΟΠΙΚΑ ΕΡΓΑ ΥΠΟΔΟΜΗΣ» καθώς και στην «ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ».

Οι συντονισμένες δράσεις του Ομίλου, το 2010, αφορούσαν σε αξιόλογες κοινωνικές πρωτοβουλίες που ενίσχυσαν τις ανάγκες σημαντικών κοινωνικών τομέων, οι οποίες παρουσιάζονται στις ενότητες των εταιρειών που ακολουθούν. Επίσης, η κοινωνική πολιτική του Ομίλου εκφράζεται, πέρα από την πάγια θέση του για ενίσχυση του Πολιτισμού, του Αθλητισμού και της Επιχειρηματικότητας, και με συντονισμένες δράσεις οικονομικής και τεχνικής αρωγής σε θέματα τοπικών υποδομών.

Ενδεικτικά αναφέρονται:

- α) η οικονομική συμβολή 53.000 € για την κατασκευή περιβαλλοντικού πάρκου στο δήμο Οπουντιών (Ν. Φθιώτιδας),
- β) η οικονομική υποστήριξη αξίας 100.000 € για την ολοκλήρωση των περιβαλλοντικών έργων του δήμου Δερβενοχωρίου (Ν. Βοιωτίας) και

γ) η συντήρηση και επισκευή των αγροτικών δρόμων, ο εξοπλισμός γραφείων και αιθουσών σχολικών κτηρίων καθώς και εκπαιδευτική εκδρομή αριστούχων μαθητών Διστόμου και Άσπρων Σπιτιών στο CERN της Ελβετίας αξίας 31.000 €.

Η συνολική κοινωνική προσφορά του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ σε επίπεδο δαπανών, το 2010, ξεπέρασε τα 1,7 εκ. € ποσό αυξημένο σε σύγκριση με το αντίστοιχο του 2010 κατά 42,6%. Τέλος, σε ότι αφορά στην τήρηση από πλευράς του Ομίλου των κανονιστικών διατάξεων σε όλους τους τομείς της επιχειρηματικής του δράσης, για το 2010 δεν υπήρξαν χρηματικές κυρώσεις που αφορούν στη μη συμμόρφωση του με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς.

Ενίσχυση κοινωνικών φορέων (ποσό σε €)	Δράσεις	2009	2010
Τομέας	Περιγραφή δράσης	Δαπάνη	Δαπάνη
Τέχνες και πολιτισμός	Οικονομική υποστήριξη θεατρικών παραστάσεων & εκθέσεων ζωγραφικής. Ενίσχυση τοπικών πολιτιστικών συλλόγων.	474.147	507.200
Αθλητισμός	Κάλυψη αθλητικών στολών και εξοπλισμού 191 αθλητών έξι τοπικών αθλητικών σωματείων.	228.200	391.932
Ενίσχυση επιχειρηματικότητας	Χορηγίες επιχειρηματικών συνεδρίων	137.950	226.335
Τοπική αυτοδιοίκηση	Ενίσχυση τοπικών υποδομών, κάλυψη αναγκών τοπικών φορέων, καλλιτεχνικές εκδηλώσεις και ενίσχυση τοπικών αθλητικών συλλόγων.	125.650	210.013
Κοινωνικοί φορείς & οργανώσεις	Ενίσχυση του έργου εθελοντικών οργανώσεων για την προστασία της παιδικής ηλικίας και για παιδιά με ειδικές ανάγκες.	37.850	176.200
Εργαζόμενοι	Ενίσχυση σωματείου εργαζομένων.	128.000	140.000
Εκπαίδευση	Υποτροφίες και ενίσχυση εκπαιδευτικών ιδρυμάτων	16.500	53.522
Περιβάλλον	Οικονομική υποστήριξη μελετών για τις επιδράσεις της κλιματικής αλλαγής στην ελληνική κοινωνία.	47.500	-
Σύνολο		1.195.797	705.201





Εταιρικό κέντρο: ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε. Όμιλος Επιχειρήσεων

Βασικά οικονομικά μεγέθη (ποσά σε €)

Πίνακας Οικονομικής αξίας	2009	2010
Εσοδα	19 512 000	6.000
Λειτουργικό κόστος	19 498 000	11.801.000
Μισθοί και παροχές εργαζομένων	7 264 000	6.858.000
Πληρωμές προς τους κυβερνητικούς φορείς (φόροι)	1 113.0000	2.335.000
Πληρωμές σε παρόδους κεφαλαίου (μερίσματα μετόχων)	10 019 000	-
Νέες επενδύσεις	597 000	169.000
Επενδύσεις σε επίπεδο κοινότητας	734 379	829.975

Η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.» ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ιδρύθηκε το 1990, με έδρα την Αθήνα.

Ως εταιρεία συμμετοχών δραστηριοποιείται μέσω των θυγατρικών της εταιρειών στο χώρο της ενέργειας, της κατασκευής έργων (EPC), της παραγωγής και εμπορίας αλουμινίου και αλουμίνας και εν γένει μεταλλουργίας.

Οι σημαντικότερες μεταβολές για την εταιρεία το 2010, όσον αφορά στο μέγεθος, τη δομή ή την ιδιοκτησία της, ήταν οι ακόλουθες:

- Τον Ιούνιο του 2010 η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε. - ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ» γνωστοποίησε την απόφαση της να αποχωρήσει από τη διοίκηση της ΕΛΒΟ, η οποία και ολοκληρώθηκε το Σεπτέμβριο του ίδιου έτους. Έκτοτε, το Διοικητικό Συμβούλιο της ΕΛΒΟ αποτελείται αποκλειστικά από εκπροσώπους του Ελληνικού Δημοσίου.
- Τον Ιούλιο του 2010 η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε. - ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ» καθίσταται πλέον ο μοναδικός μέτοχος στην «ΕΝΔΕΣΑ HELLAS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ» η οποία και μετονομάστηκε σε «ΠΡΟΤΕΡΓΙΑ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ».
- Τον Αύγουστο του 2010 η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ ΑΕ - ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ» και η «ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ (ΕΛΛΑΣ) ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ ΑΕ» συνέστησαν από κοινού την εταιρεία με την επωνυμία «Μ και Μ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ» και το διακριτικό τίτλο "Μ & Μ GAS Co S.A.". Οι δύο εταίροι συμμετέχουν με ποσοστό 50% έκαστος στο μετοχικό κεφάλαιο της ως άνω εταιρείας η οποία έχει ως αντικείμενο δραστηριότητας την προμήθεια και εμπορία φυσικού αερίου (υγροποιημένου ή μη).

Ανθρώπινο δυναμικό

Η σωστή ανάπτυξη και διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού βρίσκεται στο επίκεντρο της επιχειρηματικής πρακτικής της «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.». Ξεκινώντας πρωτίτως από τον απόλυτο σεβασμό των δικαιωμάτων όλων των εργαζομένων της, Η εταιρεία έχει ενσωματώσει στη λειτουργία της, για το σκοπό αυτό, αξιολογικά συστήματα ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού όπως: πρακτική ίσων ευκαιριών, σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, συνεχής εκπαίδευση, διαχείριση ταλέντων, καθώς και διαδικασίες που εξασφαλίζουν την Ασφάλεια και την Υγεία των εργαζομένων της στους χώρους εργασίας.

Στο πλαίσιο των παραπάνω πρακτικών, η εταιρεία δεν διαθέτει δραστηριότητες που θεωρείται ότι ενέχουν σημαντικό κίνδυνο εμφάνισης περιστατικών παιδική ή καταναγκαστικής εργασίας, και ούτε έχουν αναφερθεί, στα χρόνια της λειτουργίας της, αντίστοιχα περιστατικά.

Στοιχεία προσωπικού

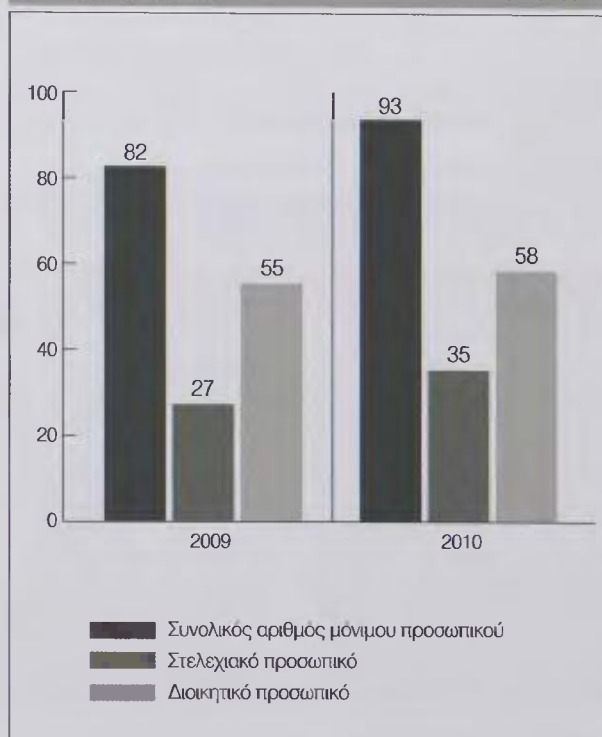
Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού	2009	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	87	94

Στοιχεία εργαζομένων ανά τύπο απασχόλησης	2009	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	86	94
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικής απασχόλησης	1	0

Στοιχεία εργαζομένων ανά τύπο σύμβασης εργασίας	2009	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου	82	93
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση καθορισμένου χρόνου*	5	1

Στοιχεία προσωπικού ανά γεωγραφική περιοχή	2009	2010
Προσωπικό από την περιοχή της Αττικής	87	94

Στοιχεία μόνιμου προσωπικού ανά κατηγορία απασχόλησης



Προσλήψεις από τοπικές κοινότητες

Η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.», δίνει προτεραιότητα στις προσλήψεις εργαζομένων που προέρχονται από την κοινότητα που δραστηριοποιείται, ενώ ως Εταιρικό Κέντρο του Ομίλου ενθαρρύνει και τις υπόλοιπες θυγατρικές να αναπτύξουν τοπικά τη συγκεκριμένη πρακτική. Το σύνολο των εργαζομένων της εταιρείας, προέρχεται από την τοπική κοινωνία που λειτουργεί.

Αναλογία των στελεχών της διοίκησης* των εταιρειών του Ομίλου που προέρχονται από τις τοπικές κοινότητες

	2009	2010
Προσλήψεις από την περιοχή της Αττικής	100%	100%

*Ο όρος «διοίκηση» περιλαμβάνει όλο το στελεχιακό προσωπικό της εταιρείας

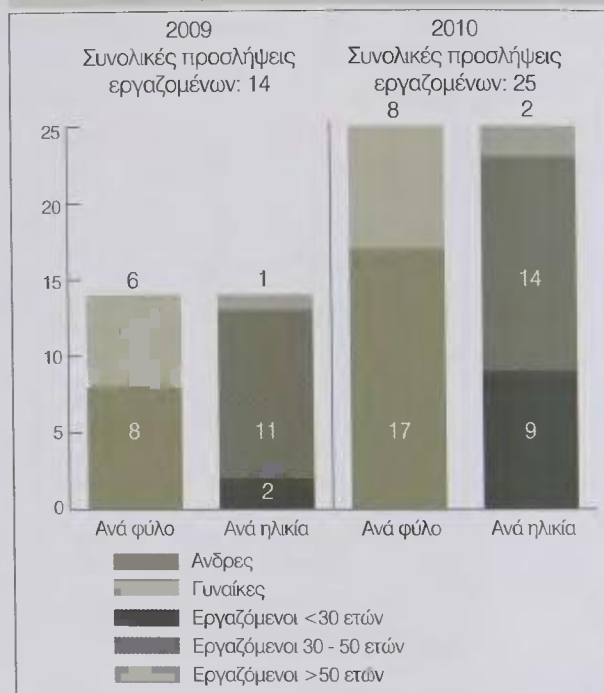
Το 2010, επίσημη αξιολόγηση από την εταιρεία έλαβαν 33 άτομα, ποσοστό 35% επί του συνόλου των εργαζομένων, ενώ ο συνολικός αριθμός των προαγωγών ανήλθε σε 8

Κίνηση και διατήρηση εργαζομένων

Βασική επιδίωξη της «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.», είναι να λειτουργεί με αίσθημα ευθύνης και αξιοπρέπειας απέναντι στους ανθρώπους της και να παραμείνει η πρώτη τους επιλογή σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας. Για το λόγο αυτό, η σωστή διαχείριση, ανάπτυξη και αξιοποίηση του κάθε εργαζόμενου, αποτελούν βασικές παραμέτρους στην προσέλκυση και διατήρηση των ικανότερων και αποδοτικότερων ανθρώπων, στην παραγωγή και εφαρμογή καινοτόμων ιδεών, στην προσφερόμενη υψηλή ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών, όπως και στη δημόσια εικόνα της εταιρείας.

Κατά τη διάρκεια του 2010 η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.», προχώρησε σε 25 προσλήψεις ενώ από την εταιρεία αποχώρησαν 11 εργαζόμενοι. Οι αποχωρήσεις εργαζομένων από την εταιρεία αφορούσαν περιπτώσεις οικιοθελούς αποχώρησης (5) απόλυσης (3), λήξης σύμβασης ορισμένου χρόνου (2) και συνταξιοδότησης (1).

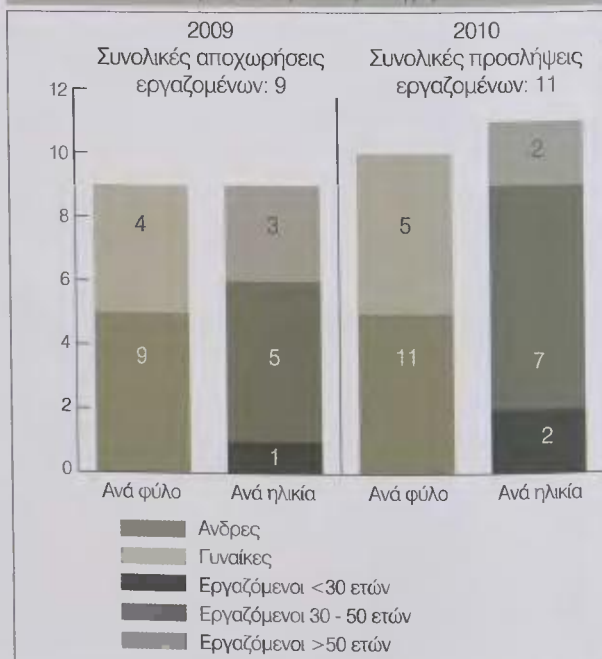
Στοιχεία προσλήψεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία



Στοιχεία προσλήψεων προσωπικού ανά γεωγραφική περιοχή

	2009	2010
Προσλήψεις από την περιοχή της Αττικής	14	25

Στοιχεία αποχωρήσεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία



Στοιχεία αποχωρήσεων προσωπικού «νά γεωγραφική περιοχή»	2009	2010
Αποχωρήσεις από την περιοχή της Αττικής	9	11
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	10,3%	11,7%

Εξέλιξη εργαζομένων

Η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.» φροντίζει συνεχώς να προσφέρει στους ανθρώπους της τα εργαλεία και τις ευκαιρίες εκείνες που προωθούν την ανάπτυξη των δυνατοτήτων τους και την επαγγελματική τους εξέλιξη. Η εταιρεία εκτός από το υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού της στοχεύει στην ενσωμάτωση της ανάπτυξης του Συστήματος Διαχείρισης Ταλέντων για την αξιοποίηση των καλύτερων εργαζομένων της. Οι εργαζόμενοι της εταιρείας, προωθούνται κατά προτεραιότητα σε οποιαδήποτε θέση εργασίας δημιουργηθεί, εφ' όσον κατέχουν τα απαραίτητα προσόντα και τις γνώσεις.

Το 2010, επίσημη αξιολόγηση από την εταιρεία έλαβαν 33 άτομα, ποσοστό 35% επί του συνόλου των εργαζομένων, ενώ ο συνολικός αριθμός των προαγωγών ανήλθε σε 12. Οι εν λόγω προαγωγές έλαβαν χώρα στις εξής διευθύνσεις: Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, Εσωτερικού Ελέγχου, Προμηθειών, Εξαγορών & Συγχωνεύσεων και Οικονομικού Σχεδιασμού, Χρηματοοικονομικοεπενδυτικές Σχέσεις.

Στοιχεία εξέλιξης εργαζομένων	2009	2010
Αριθμός εργαζομένων που έλαβαν επίσημη αξιολόγηση από την εταιρεία	65	33
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	75%	35%
Αριθμός εσωτερικών προαγωγών	3	12

Ασφάλεια & Υγιεινή

Αν και οι δραστηριότητες της εταιρείας πραγματοποιούνται κυρίως σε χώρους γραφείων και ως εκ τούτου η πιθανότητα ατυχημάτων είναι μικρή, βασική προτεραιότητα, σε καθημερινή βάση, για τη «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.», αποτελεί η προστασία όλων των εργαζομένων, στους χώρους εργασίας της, από παράγοντες που βλάπτουν τη σωματική και ψυχική τους υγεία.

Στοιχεία Ασφάλειας & Υγιεινής	2009	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	87	94
Συνολικός αριθμός ημερών εργασίας ανθρώπινου δυναμικού	23.329,0	26.362,7
Συνολικός αριθμός ωρών εργασίας ανθρώπινου δυναμικού	155.371,14	175.575,40
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων*	0	0
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων*	0	0
Δείκτης τραυματισμών (IFR)	0	0
Συνολικός αριθμός επαγγελματικών ασθενειών	0	0
Δείκτης επαγγελματικών ασθενειών (ODR)	0	0
Συνολικός αριθμός απολεσθέντων ημερών	0	0
Δείκτης απολεσθεισών ημερών (LDR)	0	0
Συνολικός αριθμός ημερών απουσίας από την εργασία	180,0	163,5
Δείκτης απουσιών (AR)	1.543,1	1.240,4

*Συμπεριλαμβάνονται τα πολύ ελαφρά περιστατικά τραυματισμών.



Εκπαίδευση

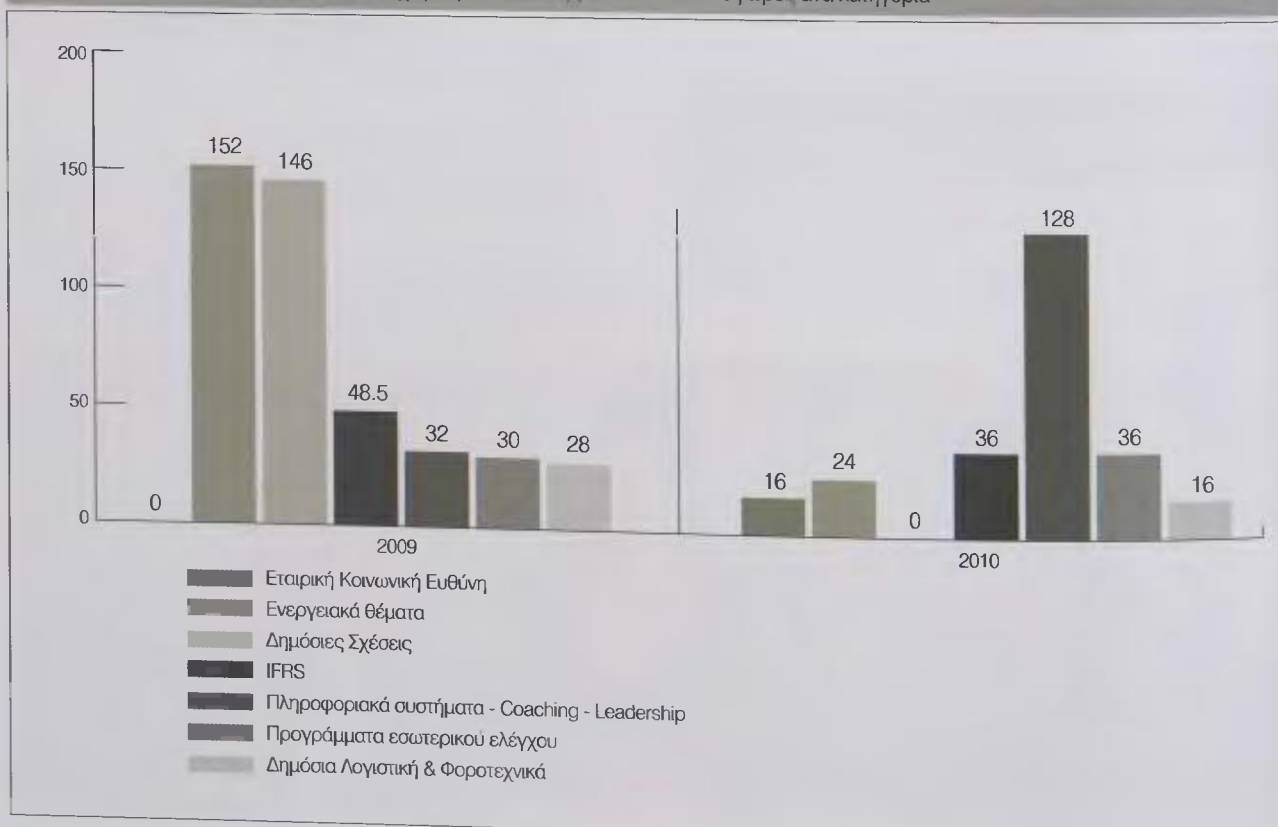
Η συνεχής εκπαίδευση και κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας αποτελεί μια από τις βασικές αρχές στις οποίες επενδύει με στόχο να παρέχει εργαλεία και τεχνογνωσία, που διευκολύνουν την καθημερινή εργασία και που προσφέρουν καινοτόμες λύσεις στην αντιμετώπιση των προκλήσεων οι οποίες προκύπτουν στις συνεχώς εναλλασσόμενες επιχειρηματικές συνθήκες, αλλά και τρόπους για τη βελτίωση της παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας των εργαζομένων.

Κατά τη διάρκεια του έτους 2010 η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.», υλοποίησε συνολικά 6 εκπαιδευτικά προγράμματα συνολικής διάρκειας 256 ωρών, με ιδιαίτερη έμφαση στην ενότητα των Πληροφοριακών Συστημάτων - Coaching - Leadership ενώ για πρώτη φορά στο εκπαιδευτικό πλάνο της εταιρείας προστέθηκε η ενότητα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Στο συγκεκριμένο εκπαιδευτικό προγραμματισμό έλαβε μέρος σχεδόν το 31% του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας, ενώ η συγκεκριμένη εκπαιδευτική δαπάνη ανήλθε στο ποσό των 8.960 €.

Στοιχεία προσωπικού ανά κατηγορία απασχόλησης που έλαβε εκπαίδευση	2009	2010
Στελεχιακό προσωπικό	9	10
Ποσοστό επί του συνόλου του Στελεχιακού προσωπικού	33,3%	28,6%
Διοικητικό προσωπικό	12	19
Ποσοστό επί του συνόλου του Διοικητικού προσωπικού	20%	32,7%

Εκπαιδευτικές ώρες προσωπικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2009	2010
Στελεχιακό προσωπικό (ανθρωποώρες εκπαίδευσης)	206	172
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/άτομο	22,9	17,2
Διοικητικό προσωπικό (ανθρωποώρες εκπαίδευσης)	230,5	84
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/άτομο	19,29	4,42

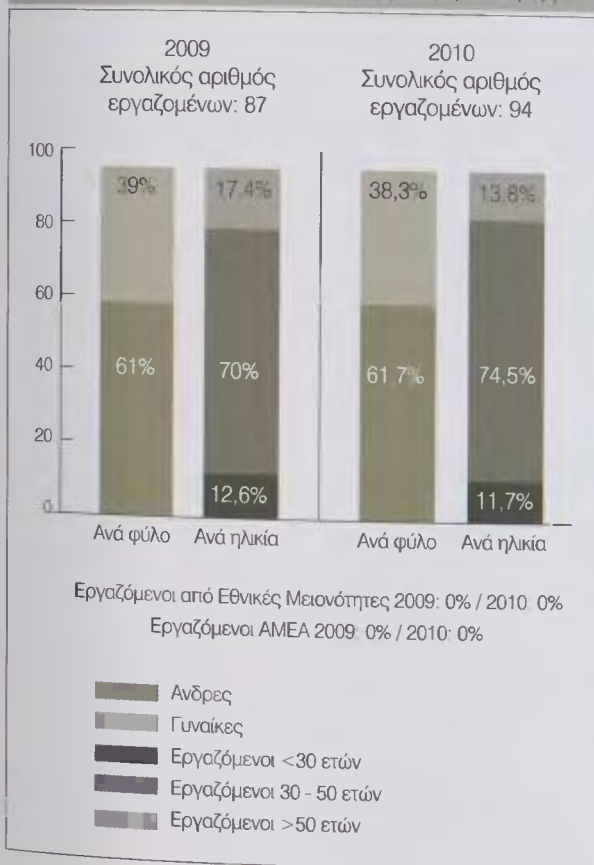
Κατηγορίες εκπαίδευσης και εκπαιδευτικές ώρες ανά κατηγορία



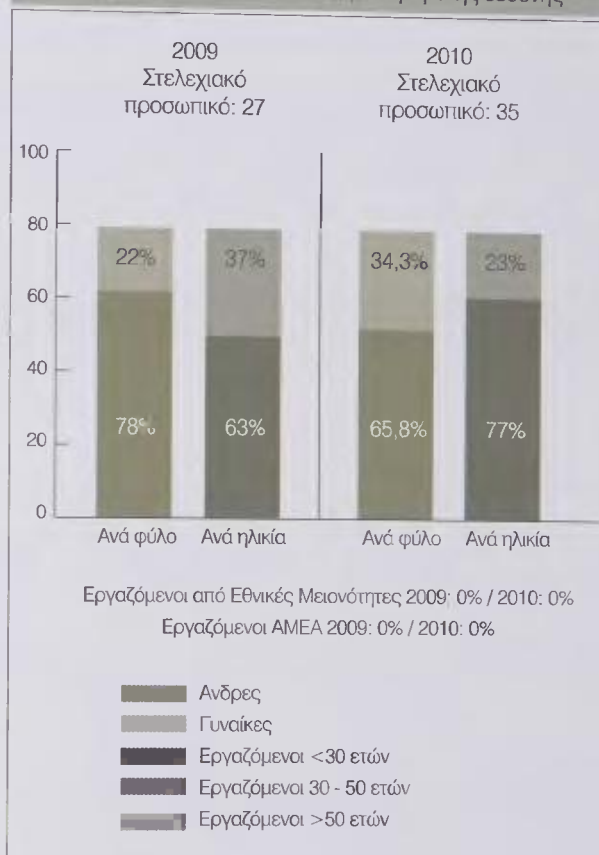
Ίσες ευκαιρίες και διαφορετικότητα

Η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.» σέβεται τη διαφορετικότητα του κάθε εργαζόμενου ανεξαρτήτως φύλου και ηλικιακής κατηγορίας, όπου αποτελούν και τις βασικές κατηγορίες διαφοροποίησης που χρησιμοποιεί η εταιρεία στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της, και κατ' επέκταση σε θέματα θρησκείας, καταγωγής και ιδεολογικών πεποιθήσεων. Επιπροσθέτως, στην εταιρεία με βάση την αρχή της ισότητας των δύο φύλων δεν υφίστανται καμία μισθολογική διάκριση ή οικονομική διαφοροποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών που εργάζονται στην ίδια βαθμίδα απασχόλησης. Κατά τη διάρκεια του έτους 2010, δεν αναφέρθηκε κανένα περιστατικό διάκρισης στους εργασιακούς χώρους της εταιρείας.

Στοιχεία προσωπικού ανά κατηγορία, ίση διαφοροποίησης



Στοιχεία προσωπικού σε θέσεις διευρυμένης ευθύνης



Οικοθελείς Παροχές

Η εταιρεία, εκτός από τις πάσης φύσεως χρηματικές αμοιβές, προσφέρει ένα πρόγραμμα επιπρόσθετων κοινωνικών παροχών στους ανθρώπους της, τόσο για να ανταμείψει την σημαντική συνεισφορά τους στην ανάπτυξη της, όσο και για να τους επιβεβαιώσει ότι αποτελούν πολύτιμα μέλη της οικογένειας της.

Οικοθελείς παροχές για τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης της εταιρείας

Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη

Άδεια μητρότητας/πατρότητας

Πρόβλεψη συνταξιοδότησης

Άλλες οικοθελείς παροχές της εταιρείας που υπερβαίνουν τις νομικές της υποχρεώσεις προς το στελεχιακό της δυναμικό

Διάθεση εταιρικού αυτοκινήτου & θέση στάθμευσης

Διάθεση κινητού τηλεφώνου, laptop & Smartphone

Παροχή βενζίνης

Περιβάλλον

Με δεδομένο ότι οι λειτουργίες της εταιρείας εστιάζονται κυρίως εντός του χώρου των γραφείων, η προσπάθεια περιορισμού των περιβαλλοντικών της επιπτώσεων αφορά στην κατανάλωση ενέργειας, την κατανάλωση νερού και στη διάθεση των αποβλήτων της.

Κατανάλωση ενέργειας

Η μοναδική σημαντική μορφή δευτερογενούς ενέργειας που αγοράζεται και καταναλώνεται από τη «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.», από μη ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, είναι η κατανάλωση ηλεκτρικού ρεύματος. Το 2010, η συνολική κατανάλωση ηλεκτρικού ρεύματος στα γραφεία της εταιρείας ανήλθε σε 1.918,08 (GJ) αυξημένη κατά 3,65% από την αντίστοιχη κατανάλωση του 2009.

Συνολική ενέργεια που καταναλώνεται	2009	2010
Έμμεση κατανάλωση ενέργειας Ηλεκτρικό ρεύμα (GJ)	1.850,40	1.918,08

Κατανάλωση νερού

Η κατανάλωση νερού στη «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.», το 2010, ανήλθε σε 1.754,8 m³ αυξημένη κατά 35% από την αντίστοιχη κατανάλωση του προηγούμενου έτους. Η διαφορά αυτή οφείλεται στην επιπλέον κατανάλωση του νερού και τη μη ορθή χρήση του από την εταιρεία καθαρισμού που είχε αναλάβει τον καθαρισμό του περιβάλλοντα χώρου της «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.», τους καλοκαιρινούς μήνες και συγκεκριμένα την περίοδο από 11/5/2010 έως και 11/8/2010.

Η συγκεκριμένη ποσότητα νερού, που καταναλώθηκε για τις ανάγκες του κτηρίου της εταιρείας, προέρχεται από δημόσια επιχείρηση παροχής νερού.

Συνολική κατανάλωση νερού	2009	2010
Κατανάλωση νερού m ³	1.300,2	1.754,8
Κατανάλωση νερού m ³ / άτομο	14,94	18,66

Διάθεση αποβλήτων

Ο βασικός τύπος αποβλήτων της εταιρείας αφορά στα απόβλητα των γραφείων τα οποία αφορούν κυρίως μικρές μπαταρίες ξηρού τύπου, χαρτί, μελάνια (toners), ηλεκτρικό και ηλεκτρονικό εξοπλισμό καθώς και αστικά απόβλητα. Η εταιρεία διαθέτει μηχανισμούς μέτρησης και διάθεσης της

ποσότητας των μπαταριών και του χαρτιού, ενώ σχεδιάζει από το 2011 σταδιακά να συμπεριλάβει, στους μηχανισμούς αυτούς, και τους υπόλοιπους τύπους των αποβλήτων της.

ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗ	2009	2010
Μπαταρίες ξηρού τύπου (kg)*	23	23
Χαρτί (t)	2,16	2,53

* Τα απόβλητα συγκεντρώνονται και αποσύρονται μέσω ειδικού αδειοδοτημένου εργολήπτη

Η ανακύκλωση των αποβλήτων γίνεται μέσω αδειοδοτημένων εταιρειών για το κάθε είδος:

- Μπαταρίες (εταιρεία: POLYECO Α.Ε.)
- Χαρτί (εταιρεία: ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗ ΣΤΕΡΕΩΝ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ ΤΣΙΛΟΓΛΟΥ ΑΠ. ΣΠΥΡΙΔΩΝ).

Κοινωνία

Η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.», είναι απόλυτα ευθυγραμμισμένη με τις νομοθετικές και κανονιστικές της υποχρεώσεις σε όλα τις υποθέσεις που αφορούν τον επιχειρηματικό της ρόλο. Φροντίζοντας με συνέπεια τις υποχρεώσεις της, δεν της έχουν υποβληθεί διοικητικές ή δικαστικές κυρώσεις που αφορούν περιπτώσεις μη συμμόρφωσής της με την ισχύουσα νομοθεσία και τους κανονισμούς.

Η ευρύτερη κοινωνική προσφορά της «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.», η οποία εκφράζει σε μεγάλο ποσοστό το κοινωνικό πρόσωπο του Ομίλου, πραγματοποιείται μέσω από ένα σύνολο πρωτοβουλιών και δράσεων που έχει ως κύριους αποδέκτες τους κοινωνικούς φορείς της τοπικής, αλλά και της ευρύτερης κοινωνίας όπου η εταιρεία ασκεί την επιχειρηματική της δραστηριότητα.

Ενίσχυση τοπικής κοινωνίας

Η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.», σε ετήσια βάση, συμβάλλει στην ενίσχυση δράσεων και πρωτοβουλιών με στόχο την κοινωνική συνοχή τόσο σε κεντρικό όσο και σε τοπικό επίπεδο. Το 2010, για το σκοπό αυτό, η εταιρεία δαπάνησε 829.975 €, ποσό αυξημένο σε σχέση με το 2009 κατά 13%. Η βασική υποδομή, στην οποία η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.» συνέβαλλε στη δημιουργία της, για την εξυπηρέτηση του

Το 2010 η εταιρεία δαπάνησε για την ενίσχυση δράσεων και πρωτοβουλιών με στόχο την κοινωνική συνοχή τόσο σε κεντρικό όσο και σε τοπικό επίπεδο 829.975 , αυξημένο σε σχέση με το 2009 κατά 13%

κοινού αφορούσε στην οικονομική βοήθεια αξίας 60.000 € προς στο Δήμο Αμαρουσίου για τη στήριξη της πρωτοβουλίας του στη δημιουργία και τη λειτουργία ενός κέντρου για παιδιά με ειδικές ανάγκες.

Ενίσχυση κοινωνικών φορέων	Δράσεις	2009	2010
Τομέας	Περιγραφή δράσης	Δαπάνη	Δαπάνη
Τέχνες και πολιτισμός	Οικονομική υποστήριξη θεατρικών παραστάσεων & εκθέσεων ζωγραφικής. Ενίσχυση τοπικών πολιτιστικών συλλόγων.	460.947	460.000 €
Ενίσχυση επιχειρηματικότητας	Χορηγίες επιχειρηματικών συνεδρίων.	122.000	212.250 €
Τοπική αυτοδιοίκηση	Ενίσχυση τοπικών υποδομών. Καλλιτεχνικές εκδηλώσεις και ενίσχυση τοπικών αθλητικών συλλόγων.	55.000	19.725 €
Περιβάλλον	Οικονομική υποστήριξη μελετών για τις επιδράσεις της κλιματικής αλλαγής στην ελληνική κοινωνία.	47.500	-
Κοινωνικοί φορείς & οργανώσεις	Ενίσχυση του έργου εθελοντικών οργανώσεων για την προστασία της παιδικής ηλικίας και για παιδιά με ειδικές ανάγκες.	20.950	71.500 €
Αθλητισμός	Κάλυψη αθλητικών στολών και εξοπλισμού 191 αθλητών έξι τοπικών αθλητικών σωματείων.	16.000	50.000 €
Εκπαίδευση	Υποτροφίες.	12.000	16.500 €

Συνεργασίες με κοινωνικούς εταίρους

Η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.» αναπτύσσει συνεργασίες με εθνικούς και διεθνείς οργανισμούς με σκοπό την προώθηση της Ε.Κ.Ε., την ανταλλαγή απόψεων και τη βελτίωση της κοινωνικής και περιβαλλοντικής της συνεισφοράς. Στο πλαίσιο αυτό η εταιρεία συνεργάζεται με τους ακόλουθους κοινωνικούς φορείς:

- Το **Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ)** που έχει σαν αποστολή να συμβάλει καθοριστικά στον περαιτέρω εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη της σύγχρονης ελληνικής επιχείρησης, που δημιουργεί ένα ανταγωνιστικό εθνικό κεφάλαιο στον ευρωπαϊκό και παγκόσμιο οικονομικό ανταγωνισμό.
- Το **Σύνδεσμο Μεταλλευτικών Επιχειρήσεων (ΣΜΕ)** που έχει ως βασικό σκοπό του την ισχυροποίηση και τη προώθηση του ελληνικού εξορυκτικού κλάδου, ως πυρήνα περιφερειακής και εθνικής ανάπτυξης και διεθνούς επιχειρηματικής δραστηριότητας και την καλλιέργεια σχέσεων με τους εργαζόμενους και τις τοπικές κοινωνίες των περιοχών στις οποίες δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις-μέλη του.
- Το **Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη** που ως αποστολή του έχει την προώθηση της έννοιας της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και την προβολή της, τόσο προς τον επιχειρηματικό κόσμο όσο και προς το κοινωνικό περιβάλλον, με απώτερο στόχο την ισόρροπη επίτευξη κερδοφορίας και βιώσιμης ανάπτυξης.
- Το **Οικουμενικό Σύμφωνο του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών** το οποίο αφορά σε μία εθελοντική και διεθνής πρωτοβουλία του ΟΗΕ, στο πλαίσιο της οποίας οι επιχειρήσεις που συμμετέχουν θα πρέπει να λειτουργούν με στόχο τη βιώσιμη ανάπτυξη και να εφαρμόζουν υπεύθυνες συμπεριφορές και δράσεις. Αποτελείται από δέκα αρχές που αφορούν στα ανθρώπινα δικαιώματα, τις συνθήκες εργασίας, το περιβάλλον και την καταπολέμηση της διαφθοράς.
- Το **Αραβο-ελληνικό Επιμελητήριο Εμπορίου και Ανάπτυξης** που ασχολείται με τον συντονισμό, της ανάπτυξης και της διευκόλυνσης των εμπορικών, βιομηχανικών, επενδυτικών, τεχνολογικών, γεωργικών, ναυτικών και τουριστικών σχέσεων μεταξύ των Αραβικών χωρών και της Ελλάδας.
- Το **Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο** που προσφέροντας τις υπηρεσίες του βοηθά στις ελληνικές και γερμανικές επιχειρήσεις που επιθυμούν να δραστηριοποιηθούν ή να επεκταθούν στο εξωτερικό: στη Γερμανία ή στην Ελλάδα.
- Το **Ελληνοκινεζικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο** που υποστηρίζει ενεργά και συστηματικά την προώθηση των επιχειρηματικών και οικονομικών σχέσεων μεταξύ Ελλάδας και Κίνας.

Κωδικός GRI	Περιγραφή Δεικτών	Σχόλια/Αναφορές	Σελίδα
Οργανωτικό Προφίλ			
2.1	Επωνυμία της εταιρείας	«ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.» Όμιλος Επιχειρήσεων	
2.2	Κύριες μάρκες, προϊόντα και υπηρεσίες		9-10
2.3	Λειτουργική δομή της εταιρείας		9
2.4	Τοποθεσία έδρας της εταιρείας	Πατρόκλου 5-7 Μαρούσι 15 125 Αθήνα	
2.5	Αριθμός των χωρών στις οποίες δραστηριοποιείται η εταιρεία	4 (Ελλάδα, Ρουμανία Τουρκία & Συρία)	
2.6	Καθεστώς ιδιοκτησίας και νομική μορφή		9
2.7	Αγορές που εξυπηρετούνται		8-10
2.8	Μεγέθη της εταιρείας		11
2.9	Σημαντικές μεταβολές στο μέγεθος, τη δομή ή την ιδιοκτησία της εταιρείας		61
2.10	Βραβεία που απονεμήθηκαν στην εταιρεία		11
Παράμετροι Απολογισμού			
3.1 - 3.1 & 3.13	Παράμετροι απολογισμού	Οι συγκεκριμένοι δείκτες καλύπτονται για την εταιρεία από την ενότητα του Ομίλου	5 - 7
3.12	Πίνακας που προσδιορίζει τη θέση των Τυπικών δημοσιοποιήσεων GRI που περιέχονται στον απολογισμό		68-69
Διακυβέρνηση Δεσμεύσεις και Συμμετοχή			
4.1	Δομή διακυβέρνησης της εταιρείας με αναφορά των επιτροπών που ελέγχονται από τον ανώτατο φορέα διακυβέρνησης, ο οποίος είναι αρμόδιος για συγκεκριμένα καθήκοντα, όπως η χάραξη της στρατηγικής ή η εποπτεία της εταιρείας		20
4.2	Ρόλος και αρμοδιότητες του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου		22
4.3	Ανεξάρτητα και/ή μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου		21
4.4	Μηχανισμοί που χρησιμοποιούνται από τους μετόχους και τους εργαζομένους για την παροχή συστάσεων ή υποδείξεων στον ανώτερο φορέα διακυβέρνησης		24
4.5	Σύνδεση μεταξύ των αποδοχών των μελών του ανώτερου φορέα διακυβέρνησης, των γενικών διευθυντών και των ανώτατων στελεχών και της επίδοσης του οργανισμού (συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής και της περιβαλλοντικής επίδοσης)		25
4.6	Διαδικασίες που εφαρμόζονται από τον ανώτερο φορέα διακυβέρνησης, προκειμένου να αποφεύγεται η σύγκρουση συμφερόντων		25
4.7	Διαδικασία για τον καθορισμό των προσόντων και των εξειδικευμένων γνώσεων των μελών του ανώτατου φορέα διακυβέρνησης για την καθοδήγηση της στρατηγικής του οργανισμού σε οικονομικά, περιβαλλοντικά και κοινωνικά θέματα		25
4.8	Δηλώσεις για την αποστολή ή τις αξίες, τους κώδικες συμπεριφοράς και τις αρχές που αναπτύσσονται εσωτερικά, οι οποίες σχετίζονται με την οικονομική, την περιβαλλοντική και την κοινωνική επίδοση, καθώς και το στάδιο υλοποίησής τους		25
4.9	Άσκηση διακυβέρνησης από το Δ.Σ.		20-33
4.10	Διαδικασίες για την αξιολόγηση της επίδοσης του ανώτατου φορέα διακυβέρνησης και συγκεκριμένα ως προς την οικονομική, την περιβαλλοντική και την κοινωνική επίδοση		26
4.11	Εξηγήσεις σχετικά με το εάν και το πώς ο οργανισμός εφαρμόζει την προσέγγιση ή την αρχή πρόληψης		26 28-33
4.12	Καταστατικοί χάρτες, αρχές ή άλλες πρωτοβουλίες που αναπτύσσονται εξωτερικά και σχετίζονται με την οικονομία, το περιβάλλον και την κοινωνία, τις οποίες αποδέχεται ή υποστηρίζει ο οργανισμός		15
4.13	Η ιδιότητα μέλους σε σωματεία (όπως τα κλαδικά σωματεία) και/ή σε διεθνείς/εθνικές οργανώσεις πρόαψης δικαιωμάτων, στις οποίες μετέχει ο οργανισμός		67
4.14	Κατάλογος των ομάδων συμμετόχων που συνεργάζονται με την εταιρεία		35
4.15	Βασικά στοιχεία για τον προσδιορισμό και την επιλογή των συμμετόχων		35
4.16	Προσεγγίσεις όσον αφορά τη συμμετοχή των «συμμετόχων», συμπεριλαμβανομένης της συχνότητας της συμμετοχής με βάση τον τύπο και την ομάδα «Ενδιαφερόμενων Μερών»		36
4.17	Βασικά θέματα και προβληματισμοί που προέκυψαν από τη συμμετοχή των «Ενδιαφερόμενων Μερών»		36-37
Οικονομική Επίδοση			
EC1	Άμεση Οικονομική Αξία		60
EC7	Διαδικασίες για προσλήψεις προσωπικού από την περιοχή και αναλογία προσλήψεων ανώτερων στελεχών από την τοπική κοινότητα στις περιοχές στις οποίες δραστηριοποιείται σημαντικά η εταιρεία		62
EC8	Ανάπτυξη και επίδραση των επενδύσεων σε υποδομή και υπηρεσίες που παρέχονται κυρίως για κοινό όφελος μέσω της συμμετοχής μέσω του εμπορίου, καθώς και της συμμετοχής σε είδος ή δωρεάν		66-67

Κωδικός GRI	Περιγραφή Δεικτών	Σχόλια/Αναφορές	Σελίδα
Περιβαλλοντική Επίδοση			
EN4	Εμμεση κατανάλωση ενέργειας, με βάση την πρωτογενή πηγή ενέργειας	Κανένα πρόστιμο	66
EN8	Συνολική κατανάλωση νερού		66
EN9	Πηγές νερού που επηρεάζονται σημαντικά από την άντληση		66
EN22	Συνολικό βάρος των αποβλήτων, με βάση τον τύπο και τη μέθοδο διάθεσης		66
EN28	Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων και συνολικός αριθμός μη χρηματικών κυρώσεων για τη μη συμμόρφωση με την περιβαλλοντική νομοθεσία και τους κανονισμούς		
Πρακτικές εργασίας και αξιολογική εργασία			
LA1	Συνολικό εργατικό δυναμικό με βάση τον τύπο απασχόλησης, τη σύμβαση εργασίας και την περιοχή		61
LA2	Συνολικός αριθμός και ποσοστό κίνησης προσωπικού, με βάση την ηλικιακή ομάδα, το φύλο και την περιοχή		62-63
LA3	Παροχές που προσφέρονται από μεγάλες επιχειρήσεις στους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, οι οποίες δεν ισχύουν για τους εποχικούς εργαζομένους ή τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης		65
LA4	Ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συμφωνίες που βασίζονται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις	100%	
LA7	Δείκτες τραυματισμών, επαγγελματικών ασθενειών, απώλειας ημερών εργασίας και απουσιών εργαζομένων και συνολικός αριθμός θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων ανά περιοχή		63
LA10	Μέσος όρος ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/ εργαζόμενο, με βάση την κατηγορία εργαζομένων		64
LA12	Ποσοστό εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές εκθέσεις σχετικά με την επίδοση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας		63
LA13	Σύνθεση των φορέων διακυβέρνησης και ανάλυση των εργαζομένων ανά κατηγορία, σύμφωνα με το φύλο, την ηλικιακή ομάδα, το εάν ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες και άλλους δείκτες διαφοροποίησης		65
LA14	Αναλογία βασικού μισθού ανδρών/γυναικών με βάση την κατηγορία εργαζομένων		65
Ανθρώπινα Δικαιώματα			
HR4	Συνολικός αριθμός περιστατικών διάκρισης και ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί		65
HR6	Δραστηριότητες που θεωρείται ότι ενέχουν σημαντικό κίνδυνο εμφάνισης περιστατικών παιδικής εργασίας και μέτρα που έχουν ληφθεί για την εξάλειψη της παιδικής εργασίας		61
HR7	Δραστηριότητες που θεωρείται ότι ενέχουν σημαντικό κίνδυνο εμφάνισης περιστατικών εξαναγκασμένης ή υποχρεωτικής εργασίας και μέτρα που έχουν ληφθεί για την εξάλειψη της εξαναγκασμένης ή υποχρεωτικής εργασίας		61
Κοινωνική Επίδοση			
SO4	Ενέργειες που πραγματοποιούνται για την αντιμετώπιση περιστατικών διαφοράς	Δεν υπήρξαν σχετικές ενέργειες. Κανένα περιστατικό διαφοράς δεν αναφέρθηκε στη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελεγχού του Ομίλου	
SO7	Συνολικός αριθμός δικαστικών προσφυγών που αφορούν σε αντιστασιατική συμπεριφορά, αποφυγή δημιουργίας τραστί και απαγόρευση μονοπωλιακών πρακτικών, και η έκβασή τους	Μηδενικός	
SO8	Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων και συνολικός αριθμός μη χρηματικών κυρώσεων για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς		66
Ευθύνη για τα προϊόντα			
PP9	Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων που επιβλήθηκαν για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς αναφορικά με τη χρήση των προϊόντων και των υπηρεσιών	Μηδενικός	

Κύριος Δείκτης
 Συμπληρωματικός Δείκτης



Τομέας μεταλλουργίας και μεταλλείων

Ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ έχει αναπτύξει, τα τελευταία χρόνια, σημαντική δραστηριότητα στην εξόρυξη και μεταλλουργία βασικών μετάλλων και κατέχει εξέχουσα θέση στα Βαλκάνια στον τομέα παραγωγής και εμπορίας αλουμινίου, ψευδαργύρου και μόλυβδου.

Οι συνολικές επενδύσεις, ενεργειακές, βιομηχανικές και περιβαλλοντικές του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ στον Άγιο Νικόλαο Βοιωτίας, όπου βρίσκεται εγκατεστημένο το εργοστασιακό συγκρότημα της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.», είναι οι μεγαλύτερες που έχουν πραγματοποιηθεί στην Ελλάδα, σε ιδιωτικό επίπεδο, για την τριετία 2005 - 2007.

Οι επενδύσεις αυτές συμβάλλουν σημαντικά:

- στην ανάπτυξη της περιοχής και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας
- στη διείσδυσή του φυσικού αερίου στη χώρα, ενώ ταυτόχρονα μειώνουν την εξάρτηση της χώρας από πετρέλαιο
- στην υποκατάσταση 300 MW λιγνιτικής παραγωγής, συνεισφέροντας δυναμικά στη μείωση των εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα κατά περίπου 1,5 εκατ. τόνους το χρόνο, στο πλαίσιο και του Εθνικού στόχου για συγκράτηση της εγχώριας παραγωγής CO₂ έως 25% πάνω από τα επίπεδα του 1990.

Παράλληλα με το επενδυτικό πρόγραμμα, ο Όμιλος αναπτύσσει μεθόδους περιορισμού των δαπανών και αξιοποιεί τις δυνατότητες εξελιγμένων εργαλείων και μεθόδων αντιστάθμισης, ώστε να διασφαλίζει τη βελτιστοποίηση της οικονομικής απόδοσης του στα επόμενα χρόνια.

Η στρατηγική του Ομίλου στον τομέα της Μεταλλουργίας και Μεταλλείων εστιάζει στην:

- Παροχή βέλτιστου προϊόντος και λύσεων στους πελάτες πέρα από απλή διάθεση commodities (εμπορεύματα)
- Αναζήτηση νέων έργων καθετοποίησης ή διεύρυνσης, για την ισχυροποίηση του κλάδου.
- Αύξηση της ανταγωνιστικότητας μέσω στρατηγικών επενδύσεων και μεθόδων αντιστάθμισης κινδύνων.

Στον τομέα της Μεταλλουργίας και Μεταλλείων, ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ δραστηριοποιείται μέσω των εταιρειών «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» και της «ΔΕΛΦΟΙ - ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.Π.».

ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.

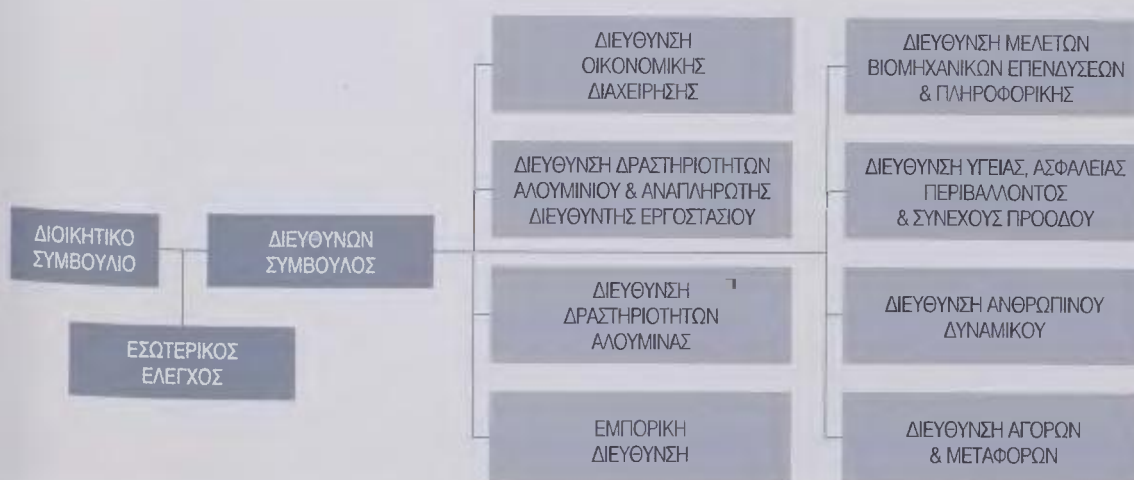
Η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.», ιδρύθηκε το 1960 ως ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Β.Ε.Α.Ε. και αποτελεί την πλέον σύγχρονη καθετοποιημένη μονάδα, σε όλη την Ευρώπη, παραγωγής και εμπορίας αλουμίνας και αλουμινίου. Με δυνατότητα ετήσιας παραγωγής που αγγίζει τους 775.000 τόνους αλουμίνας, 165.000 τόνους πρωτόχυτου αλουμινίου -ηλεκτρόλυση και 170.000 τόνους αλουμινίου τελικού προϊόντος η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» αποτελεί το μεγαλύτερο παραγωγό Αλουμίνας και Αλουμινίου στη Νότιο-Ανατολική Ευρώπη. Οι εγκαταστάσεις της εταιρείας, έκτασης 7 χιλ. στρεμμάτων, βρίσκονται στον Άγιο Νικόλαο, Παραλία Διστόμου Βοιωτίας.

Βασικά οικονομικά μεγέθη (ποσά σε €)

Πίνακας Οικονομικής αξίας	2009	2010
Έσοδα	427.348.000	476.918.000
Λειτουργικό κόστος	388.694.000	394.236.000
Μικτά κέρδη	51.075.000	34.346.000
Καθαρά κέρδη	34.350.000	27.252.000
Μισθοί και παροχές εργαζομένων	58.828.000	51.916.000
Πληρωμές προς τους κυβερνητικούς φορείς (φόροι)	3.877.000	1.943.000
Πληρωμές σε παρόχους κεφαλαίου (μερίσματα μετόχων)	0	0
Νέες επενδύσεις	26.500.000	30.094.000
Επενδύσεις σε επίπεδο κοινότητας	267.600	373.800
Δαπάνες προς τοπικούς προμηθευτές	54.518.734	50.700.000

Δομή διακυβέρνησης

Οργανωτική Δομή



Σύνθεση Διοικητικού Συμβουλίου

Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου όπως εξελέγη την 31.12.2008 από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση και συγκροτήθηκε σε σώμα την 31.12.2008:

Τίτλος	Όνομα
Πρόεδρος	Στράτος Ιάσων
Αντιπρόεδρος	Ευάγγελος Μυτιληναίος
Διευθύνων Σύμβουλος	Δημήτριος Στεφανίδης
Μέλος	Σπυρίδων Κασδάς
Μέλος	Γεώργιος Λυμπεράκης

Λειτουργία και αρμοδιότητες Διοικητικού Συμβουλίου και Μελών

Σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό της εταιρείας όπως ισχύει με την από 16.02.2006, απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, η εταιρεία διοικείται από Διοικητικό Συμβούλιο το οποίο σήμερα αποτελείται από πέντε μέλη και ασκεί τις αρμοδιότητές του προσαπίζοντας τα εταιρικά συμφέροντα σε συμμόρφωση προς τις διατάξεις της εταιρικής νομοθεσίας και του καταστατικού της εταιρείας. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ασχολούνται με τα τρέχοντα θέματα διοίκησης και γενικής διεύθυνσης της λειτουργίας της εταιρείας, όπως αυτά εξειδικεύονται στις σχετικές αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας και είναι επιφορτισμένα με την εντός του Διοικητικού Συμβουλίου προαγωγή όλων των εταιρικών ζητημάτων που υπάγονται στη δικαιοδοσία του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ρόλος και αρμοδιότητες Διευθύνοντος Συμβούλου

Ο Διευθύνων Σύμβουλος - Γενικός Διευθυντής της εταιρείας ασκεί τις αρμοδιότητες που του έχουν ανατεθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας. Ειδικότερα σύμφωνα με το νόμο και το καταστατικό της εταιρείας, με την από 03.05.2010 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και με τις ειδικότερες επιφυλάξεις όπως αναφέρονται στην οικεία απόφαση το σύνολο των εξουσιών του Διοικητικού Συμβουλίου, μεταβιβάζεται προς τον Διευθύνοντα Σύμβουλο. Ο Διευθύνων Σύμβουλος εκπροσωπεί νόμιμα την εταιρεία, ενώπιον φυσικών ή νομικών προσώπων ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου, ενώπιον αρχών, ιδρυμάτων, δικαστηρίων και δικαστικών αρχών, διαχειρίζεται την εταιρική περιουσία και αναλαμβάνει πάσης φύσεως υποχρεώσεις δεσμεύοντας την εταιρεία και υπογράφοντας κάτω από την επωνυμία της, διενεργεί όλες τις πράξεις που αφορούν στο υπαλληλικό και εργατικό προσωπικό της, την εκπροσωπεί σε θέματα ανθρωπίνου δυναμικού, ενώ διενεργεί όλες τις συναλλαγές της, οικονομικές και άλλες, με οποιαδήποτε Τράπεζα ή Πιστωτικό Ίδρυμα, όπως και με τις ελληνικές Φορολογικές και Τελωνειακές Αρχές. Ο Διευθύνων Σύμβουλος-Γενικός Διευθυντής αναφέρεται στο Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας.

Μηχανισμοί εκπροσώπησης των απόψεων εργαζομένων και μετόχων στο Δ.Σ.

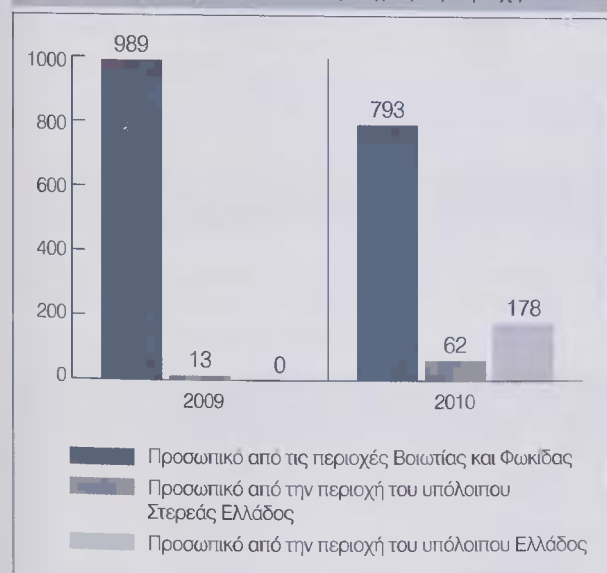
Δεν υφίσταται οποιαδήποτε ειδικότερη διαδικασία για την εκπροσώπηση των εργαζομένων και μετόχων στο Δ.Σ. της Εταιρείας είτε από ΣΣΕ, ή Διαιτητικές αποφάσεις ή συμβάσεις, πέρα από τις οικίες διατάξεις του κ.ν.2190/1920.



Ανθρώπινο δυναμικό

Η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» αναγνωρίζοντας το σημαντικό ρόλο που κατέχει το ανθρώπινο δυναμικό της στη μέχρι τώρα σταθερή εξελικτική της πορεία, έχει υιοθετήσει ένα οργανωμένο πλαίσιο πολιτικών, στο οποίο στηρίζεται η συστηματική αξιοποίηση, αλλά και η ανάπτυξη όλων των εργαζομένων της. Η διαρκής προσπάθεια της εταιρείας για ουσιαστική βελτίωση του εργασιακού της περιβάλλοντος, οι ειδικές παροχές, οι εκπαιδευτικές δυνατότητες και η δέσμευση στις αρχές της ισότητας και των ίσων ευκαιριών δημιουργούν ένα σταθερό και ασφαλές περιβάλλον για κάθε εργαζόμενο, στο οποίο δεν έχουν θέση περιστατικά άνησης μεταχείρισης ή παιδικής και καταναγκαστικής εργασίας.

Στοιχεία προσωπικού ανά γεωγραφική περιοχή



Προσλήψεις από τοπικές κοινότητες

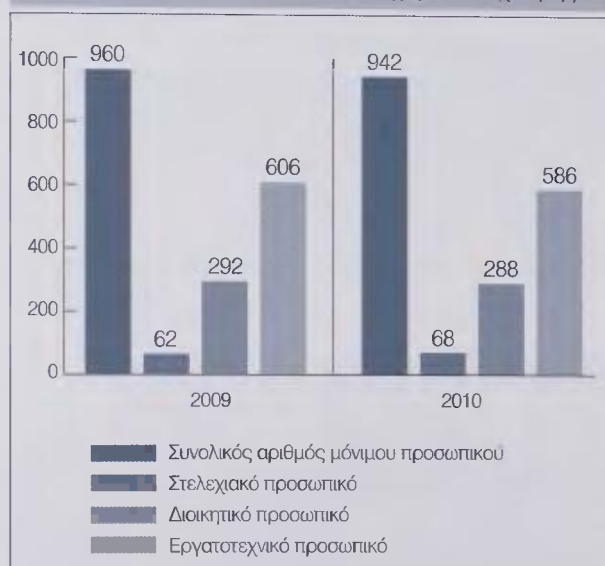
Η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» με κύρια δραστηριότητα στην ελληνική περιφέρεια, φροντίζει να δίνει προτεραιότητα στις προσλήψεις των εργαζομένων της, τόσο του εργατοτεχνικού όσο και του υψηλόβαθμου προσωπικού της, από τις κοινότητες των περιοχών που δραστηριοποιείται (Βοιωτία και Φωκίδα). Στις περιπτώσεις που οι εταιρικές ανάγκες απαιτούν ειδικότητες τις οποίες οι τοπικές κοινότητες δεν διαθέτουν και κατ' επέκταση δεν μπορούν να προσφέρουν, τότε δρομολογούνται οι διαδικασίες προσλήψεων εκτός αυτών.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των προσλήψεων εργαζομένων, της τελευταίας δεκαετίας, στην εταιρεία προέρχεται από τις τοπικές κοινότητες. Το 2010, το 63% των προσλήψεων

Στοιχεία προσωπικού

Στοιχεία εργαζομένων ανά τύπο απασχόλησης & σύμβαση εργασίας	2009	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	1.002	1.030
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικώς απασχόλησης	0	0
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου	960	942
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση καθορισμένου χρόνου*	42	88

Στοιχεία μόνιμου προσωπικού ανά κατηγορία απασχόλησης



της εταιρείας πραγματοποιήθηκαν από τους γύρω νομούς και συγκεκριμένα: 34 προσλήψεις από το Ν. Βοιωτίας, 4 προσλήψεις από το Ν. Φωκίδας και 1 πρόσληψη από το Ν. Φθιώτιδας.

Αναλογία των στελεχών της ανώτερης διοίκησης* της εταιρείας που προέρχονται από την τοπική κοινότητα	2009	2010
Προσλήψεις από τις περιοχές της Βοιωτίας και της Φθιώτιδας	10%	10%

*Ο όρος «άνωτη διοίκηση» περιλαμβάνει την Επιτροπή Πλοήγησης του Εργοστασίου της εταιρείας η οποία απαρτίζεται από 9 άτομα

Κίνηση και διατήρηση εργαζομένων

Γενική αρχή της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» είναι να προσελκύει και να διατηρεί ικανούς συνεργάτες, που θα συμβάλλουν στη διατήρηση της αναπτυξιακής της δυναμικής. Στην κατεύθυνση αυτή, η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» φροντίζει να καλύπτει τις ανάγκες των εργαζομένων της, μέσω της βελτίωσης των δεξιοτήτων τους και της αναγνώρισης του έργου τους, αλλά και να παρέχει τα κατάλληλα κίνητρα με στόχο τη μακροβιότερη κοινή πορεία.

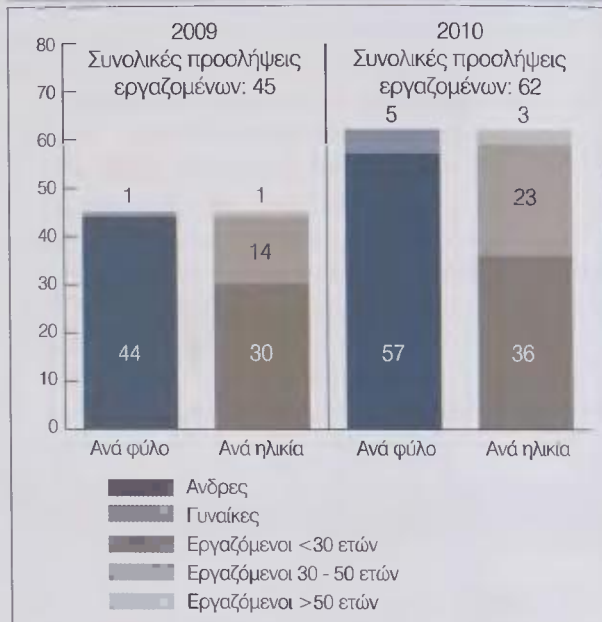
Οι συστηματικές δράσεις της εταιρείας που αφορούν στο συγκεκριμένο τομέα περιλαμβάνουν:

- Παροχές στους εργαζόμενους υψηλότερες από τον ανταγωνισμό και τις συλλογικές συμβάσεις.
- Κάλυψη, μέσω των παροχών, των αναγκών συνεχούς βελτίωσης και αναγνώρισης των προσπαθειών του κάθε εργαζομένου με σκοπό τη διατήρηση και αξιοποίηση του μέσω του Συστήματος Συνεχούς Προόδου.
- Ενδιαφέρον για τα θέματα των εργαζομένων και κατ' επέκταση διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής τους ζωής.
- Extra επιδόματα (π.χ. Ηλεκτρόλυση)
- Παροχή ευκαιριών ανέλιξης για κάθε εργαζόμενο.
- Bonus σε στελέχη από κάποιο επίπεδο και άνω.

Το 2010, επίσημη αξιολόγηση και έκθεση από την εταιρεία έλαβε το 100% του ανθρώπινου δυναμικού της, ενώ ο συνολικός αριθμός των προαγωγών ανήλθε στις 19.

Κατά τη διάρκεια του 2010 η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» προχώρησε σε 62 προσλήψεις, ενώ αποχώρησαν από την εταιρεία 81 εργαζόμενοι. Το 81,5% των αποχωρήσεων των εργαζομένων αφορούσαν λόγους συνταξιοδότησης. Η αφοσίωση του προσωπικού στην εταιρεία είναι ιδιαίτερα σημαντική αφού ο μέσος όρος προϋπηρεσίας κυμαίνεται περίπου στα 14,6 χρόνια.

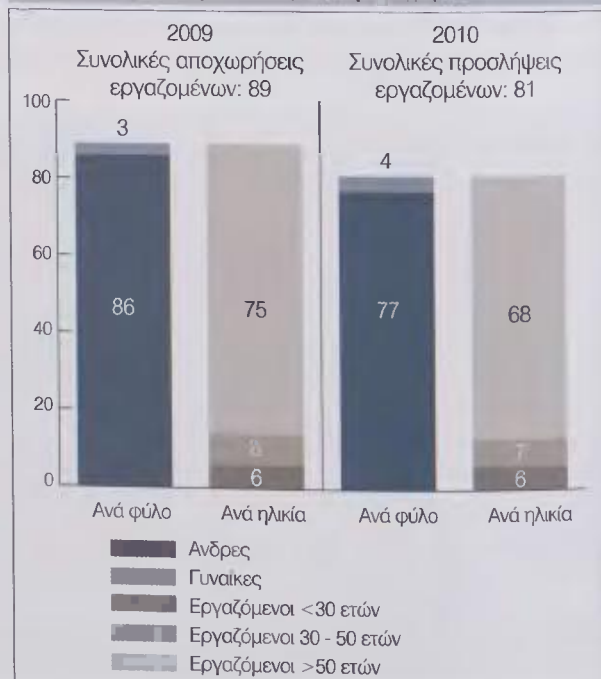
Στοιχεία προσλήψεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία



Στοιχεία προσλήψεων προσωπικού ανά γεωγραφική περιοχή

	2009	2010
Προσλήψεις από την περιοχή της Βοιωτίας και της Φωκίδας	39	38

Στοιχεία αποχωρήσεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία



Στοιχεία αποχωρήσεων προσωπικού ανά γεωγραφική περιοχή	2009	2010
Αποχωρήσεις από την περιοχή της Βοιωτίας και της Φωκίδας	75	41
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	7,48%	3,98%
Αποχωρήσεις από τις περιοχές του υπόλοιπου Ελλάδος	14	40
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	1,4%	3,88%

Εξέλιξη εργαζομένων

Η πολιτική της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» προεβλέπει ότι για να είναι δυνατή η ανάπτυξη στην εταιρεία, πρέπει να υπάρχει συνεχής βελτίωση των ικανοτήτων και της απόδοσης κάθε εργαζόμενου.

Στην «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» ο εργαζόμενος είναι σε θέση να βελτιώνει τις επαγγελματικές του ικανότητες και την απόδοσή του μέσω:

- Της αξιοποίησης της εκπαίδευσης, η οποία του παρέχεται ή την αποκτά με δικά του μέσα,
- Του εμπλουτισμού της εργασιακής του εμπειρίας του κατά την εκτέλεση της εργασίας,
- Της συμμετοχής του σε θεσμούς ομαδικής εργασίας όπως οι Ομάδες Συνεχούς Προόδου, οι Λειτουργικές Οργανωτικές Μονάδες (ΛΟΜ) κ.λπ.

Η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» θεωρεί ότι ο εργαζόμενος, σε συλλογικό αλλά και ατομικό επίπεδο, βρίσκεται σε Κυκλική Διαδικασία Συνεχούς Προόδου με διαδοχικές φάσεις όπως:

- προσδιορισμός στόχων,
- εξασφάλιση μέσων (κατά κανόνα εκπαίδευση) για την επίτευξή τους,
- πραγματοποίηση,
- αξιολόγηση των αποτελεσμάτων,
- προσδιορισμός νέων στόχων κ.ο.κ.

Η εξέλιξη των εργαζομένων συζητείται μαζί τους κατά τη Διαδικασία Αξιολόγησης Επαγγελματικής Προόδου. Πρόκειται για μια ετήσια συνάντηση με στόχο την ανταλλαγή απόψεων, εκτιμήσεων, προτάσεων και πληροφοριών, μεταξύ του εργαζόμενου και του προϊστάμενου του, με παρουσία του αμέσως ανώτερου προϊστάμενου.

Κατά τη διάρκεια της συζήτησης γίνεται ανασκόπηση μεταξύ του εργαζόμενου και της ιεραρχίας του, με αντικείμενο την υπηρεσιακή εξέλιξη και γενικότερα τη σταδιοδρομία του μέσα στην επιχείρηση. Εξετάζονται τα γενικά και ειδικά κριτήρια της υπηρεσιακής εξέλιξης, τα οποία λαμβάνονται υπόψη τόσο στη διαμόρφωση των προσωπικών στόχων και

των αναγκών εκπαίδευσης όσο και στο σωστό σχεδιασμό του πλάνου διαδοχής για όσους πλησιάζουν τη σύνταξη.

Η ετήσια αξιολόγηση της απόδοσης έχει τους εξής κύριους στόχους:

- Την αποτίμηση της προόδου του αξιολογούμενου.
- Τον καθορισμό και την αποδοχή προτεραιοτήτων για το επόμενο έτος.
- Την επίλυση προβλημάτων που προκύπτουν κατά τη διάρκεια του έτους.
- Την κινητοποίηση του προσωπικού για την επίτευξη των εταιρικών στόχων.
- Τον ολοκληρωμένο σχεδιασμό ενεργειών και δράσεων για την επίτευξη των εταιρικών στόχων.
- Τη συμβουλευτική στήριξη των αξιολογούμενων για την προσωπική τους επαγγελματική εξέλιξη.
- Την εξασφάλιση feedback προς τον αξιολογητή - προϊστάμενο σχετικά με την άποψη του αξιολογούμενου για τα προβλήματα της συνεργασίας τους.
- Τη βελτίωση της απόδοσης του αξιολογούμενου και της εταιρείας στο σύνολό της και την τροφοδότηση των διαδικασιών ανάπτυξης και εκπαίδευσης με προτεραιότητες προς βελτίωση.



Το 2010, επίσημη αξιολόγηση και έκθεση από την εταιρεία έλαβε το 100% του ανθράκινου δυναμικού της, ενώ ο συνολικός αριθμός των προαγωγών ανήλθε στις 19.

Στοιχεία εξέλιξης εργαζομένων	2009	2010
Αριθμός εργαζομένων που έλαβαν επίσημη αξιολόγηση από την εταιρεία	960	942
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	100%	100%
Αριθμός εσωτερικών προαγωγών*	15	19

*Οι συγκεκριμένες προαγωγές έλαβαν χώρα στα τμήματα Παραγωγής και Συντήρησης

Ασφάλεια και Υγιεινή

Η Υγεία και η Ασφάλεια αποτελούν πάντα την πρώτη προτεραιότητα για την «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.». Παρά τη σημαντική μείωση του αριθμού των ατυχημάτων και των επαγγελματικών νοσημάτων των τελευταίων χρόνων, η προσπάθειά της εταιρείας για την επίτευξη του ιδεώδους στόχου «ΚΑΝΕΝΑ ΑΤΥΧΗΜΑ ΚΑΙ ΚΑΝΕΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΝΟΣΗΜΑ» συνεχίζεται.

Με τη δημιουργία, αλλά και τη συνεχή βελτίωση του εταιρικού συστήματος διαχείρισης της Υγιεινής και της Ασφάλειας σύμφωνα με το διεθνές πρότυπο OHSAS 18001 και το ελληνικό πρότυπο ΕΛΟΤ 1801, η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» δεσμεύεται να βελτιώνει συνεχώς τις συνθήκες εργασίας και να προβαίνει σε προληπτικές ενέργειες, ώστε να βρίσκεται μεταξύ των πρώτων σε παγκόσμιο επίπεδο.

Στοιχεία της πολιτικής αυτής αποτελούν:

- Η αναγνώριση και αξιολόγηση των κινδύνων σε κανονική και ιδίως σε μη κανονική λειτουργία, καθώς και η λήψη μέτρων για τον περιορισμό τους.
- Ο σεβασμός των νομοθετικών απαιτήσεων, των προτύπων και των εσωτερικών οδηγιών.
- Η ανοικτή και διαφανής επικοινωνία, για όλα τα θέματα που αφορούν στην Υγιεινή και στην Ασφάλεια.
- Η συστηματική μέτρηση, αξιολόγηση και προσπάθεια μείωσης των επιπέδων έκθεσης σε βλαπτικούς παράγοντες και η συνεχής παρακολούθηση της υγείας των εργαζομένων.
- Η συστηματική επιθεώρηση διεργασιών, οργάνωσης και διαδικασιών για να εξασφαλίζεται αφενός η συνεχής ενημέρωση και βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού, αφετέρου ο σεβασμός των κανόνων και η επίτευξη των στόχων.

Οι συστηματικές δράσεις της εταιρείας που αφορούν στο συγκεκριμένο τομέα περιλαμβάνουν:

1) Ποιότητα / αποτελεσματικότητα των καθημερινών ενεργειών μας

Βελτίωση της ποιότητας των Επισκέψεων Ασφαλείας Ιεραρχίας μέσω της:

- Προώθησης ποιοτικών προληπτικών ενεργειών
- Αναζήτησης προτάσεων των χειριστών
- Εκπαίδευσης στη διενέργεια των ΕΑΙ
- Απολογισμός των ΕΑΙ ανά τρίμηνο και παρουσίαση των αποτελεσμάτων στο προσωπικό.

Βελτίωση της αποστολής της επίβλεψης στο εργοστάσιο, μέσω της:

- Έμφασης από την ανώτερη ιεραρχία με παράλληλη παρατήρηση στην άμεση ιεραρχία για παρατηρούμενες αποκλίσεις.
- Καθημερινής καταγραφής της ενέργειας της ημέρας (ονομαστικά) για την ασφάλεια.
- Παρακολούθησης της εξέλιξης των παρεμβάσεων σε αποκλίσεις (συστάσεων, ποινών).
- Δέσμευσης της ιεραρχίας για ένταξη των εργολαβιών στην καθημερινή επίβλεψη.
- Συστηματικής παρουσίας όλης της ιεραρχίας στην εγκατάσταση, για την ασφάλεια, σε συγκεκριμένη ώρα κάθε ημέρα (περιοδικά, κατ' επιλογή της ΕΠΕ).
- Παρουσίας στην ΕΠΕ του περιστατικού ασφαλείας της εβδομάδας από τον Προϊστάμενο και τον Αρχιεργοδηγό του τμήματος.
- Καθημερινής παρουσίας στο πεδίο, για ορισμένο χρονικό διάστημα, μελών της ανώτερης ιεραρχίας με αποκλειστική απασχόληση την καθοδήγηση της μεσαίας ιεραρχίας στην μηδενική ανοχή.
- Αύξηση βαρύτητας τμήματος ασφαλείας στους στόχους της ιεραρχίας.
- Επανεξέταση οργάνωσης Ασφαλείας (διασφάλιση συνέχειας στη διαχείριση και υποστήριξης εκπαίδευσης).

2) Επαγγελματικοί κίνδυνοι

- Εξασφάλιση της εφαρμογής των 6 οδηγιών πρώτης προτεραιότητας (ασφάλιση / απασφάλιση εγκαταστάσεων, εργολαβίες, κλειστοί χώροι, κινούμενα μηχανήματα και κυκλοφορία, εξοπλισμοί ανύψωσης και εργασίες σε ύψος).
- Επιθεώρηση εφαρμογής διαδικασίας για τις μετατροπές.
- Βελτίωση της ποιότητας των ΣΥΑΠ με απαίτηση πλήρους ανάλυσης των φάσεων εργασίας, των σχετικών κινδύνων και των μέτρων που θα ληφθούν και με αξιολόγηση του περιεχομένου τους κατά τις επιθεωρήσεις.
- Εκπόνηση οδηγού αναφοράς και εκπαίδευση εσωτερικών επιθεωρητών για επιθεωρήσεις ασφαλείας εγκαταστάσεων.
- Κωδικοποίηση, συνεχής παρακολούθηση και αυστηρός σεβασμός των απαιτήσεων της νομοθεσίας.
- Επανεκτίμηση των κινδύνων μετά από την πραγματοποίηση των προβλεπόμενων ενεργειών (γραφτής εκτίμησης κινδύνων) και συνέχιση της γραπτής εκτίμησης κινδύνων για υποβαθμισμένες καταστάσεις μέσω των ΣΕΚ στα πλαίσια της εφαρμογής του προτύπου OHSAS 18001:2007 και του ελληνικού προτύπου ΕΛΟΤ 1801:2002.
- Επέκταση της επιτόπου υπόδειξης εργασιών στα συνεργεία επέμβασης.
- Βελτίωση της εφαρμογής της διαδικασίας Επιτροπή «Πράσινο Φως».



3) Συμπεριφορές

- Εκπόνηση και καταγραφή συγκεκριμένου τρόπου εφαρμογής Αναγνώρισης Επαγγελματικού Κινδύνου, όπου δεν υπάρχει.
- Στενότερη παρακολούθηση μεθόδου από την ιεραρχία και ιχνηλασιμότητα των καταγραφών.
- Δημιουργία και παρακολούθηση τουλάχιστον ενός δείκτη ασφαλείας σχετικού με την αναγνώριση κινδύνων σε κάθε ΛΟΜ.
- Συστηματική εκπλήρωση αποστολής ασφαλείας, με αποκλειστική απασχόληση, από τα νεοπροσλαμβανόμενα μέλη της ιεραρχίας και παρουσίαση αυτής στην ιεραρχία της Δραστηριότητας / Διεύθυνσης που ανήκουν.
- Εκ νέου επεξεργασία και αναθεώρηση των ΣΕΚ στις ΛΟΜ με μηνιαίο απολογισμό και ένταξη σε κοινή βάση ή εναλλακτικά επεξεργασία της Σίγουρης Επαγγελματικής Συμπεριφοράς.
- Οργανωμένο περιεχόμενο και διαδικασία εκπαίδευσης νεοπροσληφθέντων σε κάθε δραστηριότητα.

4) Υγεία / Υγιεινή

- Συνέχιση του προγράμματος μέτρησης των επιπέδων έκθεσης σε βλαπτικούς παράγοντες και παρουσίαση των αποτελεσμάτων σε όλο το προσωπικό που εκτίθεται.
- Επιτήρηση και διατήρηση της εφαρμογής της απαγόρευσης του καπνίσματος στους χώρους εργασίας.
- Επέκταση αντιπτετανικού εμβολιασμού.
- Ενέργειες αντιμετώπισης της σκόνης και του θορύβου
- Σύνταξη δελτίου δεδομένων ασφαλείας για όσα χρησιμοποιούμενα χημικά προϊόντα δεν έχουν ήδη καταγραφεί.
- Πραγματοποίηση δύο εθελοντικών αιμοδοσιών / ευαισθητοποίηση του προσωπικού.

Το 2010, το εκπαιδευτικό πρόγραμμα της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» περιλάμβανε συνολικά 55.185 ώρες εκπαίδευσης αριθμός αυξημένος κατά 62,5% από τον αντίστοιχο αριθμό ωρών του 2009

Στοιχεία Ασφάλειας & Υγιεινής	2009	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	1.002	1.030
Συνολικός αριθμός ημερών εργασίας ανθρώπινου δυναμικού	268.696	264.970
Συνολικός αριθμός ωρών εργασίας ανθρώπινου δυναμικού	1.781.606	1.785.744
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων*	9	6
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων	0	0
Συνολικός αριθμός επαγγελματικών ασθενειών	5	0
Δείκτης επαγγελματικών ασθενειών (ODR)	0,56	0
Συνολικός αριθμός απολεσθέντων ημερών	671	51
Συνολικός αριθμός ημερών απουσίας από την εργασία	14.252	14.877
Δείκτης απουσιών (AR)	10.608	11.229

* Δεν συμπεριλαμβάνονται τα πολύ ελαφρά περιστατικά τραυματισμών

Η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» χρησιμοποιεί επιπρόσθετα για την Ασφάλεια στους εργασιακούς της χώρους τους ακόλουθους δείκτες:

Πρόσθετοι δείκτες Ασφάλειας	2009	2010
LTI: Αριθμός ατυχημάτων με διακοπή εργασίας ανά 1.000.000 ώρες εργασίας.	3,37	0,6
RCR: Αριθμός καταγεγραμμένων ατυχημάτων με ή χωρίς διακοπή εργασίας ανά 1.000.000 ώρες εργασίας.	5,05	3,4
FA: Αριθμός επισκέψεων στο ιατρείο ανά 1.000.000 ώρες εργασίας.	18,52	17,90
DLR: Αριθμός χαμένων ημερών εργασίας λόγω ατυχήματος ανά 1.000.000 ώρες εργασίας.	376,63	28,6

Στην «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» το σύνολο του προσωπικού, αντιπροσωπεύεται από την Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας Εργοστασίου (ΕΥΑΕ) στις συναντήσεις με τη Διεύθυνση. Τα 5 μέλη της ΕΥΑΕ (σύμφωνα με τη νομοθεσία και την αναλογία που προκύπτει από τον αριθμό εργαζομένων του εργοστασίου) εκλέγονται από το προσωπικό κάθε 2 χρόνια. Οι αρμοδιότητες της ΕΥΑΕ είναι διευρυμένες και τα μέλη της συμμετέχουν σε όλες τις βασικές διαδικασίες, τις επιτροπές ή τις ομάδες εργασίας.

Αναλυτικά συμμετέχουν:

- στις «Επιτροπές πράσινο φως» για τα νέα έργα και τις σημαντικές μετατροπές των εγκαταστάσεων,
- στις αναλύσεις των ατυχημάτων και συμβάντων που γίνονται με τη μέθοδο «Δένδρο των αιτιών»,
- στις ομάδες εργασίας για τη γραπτή εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου και
- στις προγραμματισμένες επισκέψεις ΥΑΕ με το γιατρό εργασίας και το συντονιστή ασφάλειας.

Στόχοι Ασφάλειας 2011

Βελτίωση των αποτελεσμάτων ασφαλείας:

- Μείωση της πιθανότητας και της σοβαρότητας των συνδεομένων με τις επαγγελματικές ειδικότητες και τις συμπεριφορές μας ατυχημάτων και περιστατικών,
- Βελτίωση της ένταξης των συνεργαζομένων εργολαβιών

– υπεργολαβιών και του προσωπικού τους στο σύστημα διαχείρισης Υγείας-Ασφάλειας του εργοστασίου.

- Κινητοποίηση και βελτίωση της αποτελεσματικότητας της επίβλεψης.
- Καλύτερη κατανόηση και εφαρμογή στην πράξη των οδηγιών και της αναγνώρισης κινδύνου από το προσωπικό.
- Βελτίωση της αποτελεσματικότητας, της ποιότητας και της εις βάθος αξιοποίησης των ενεργειών που γίνονται για την ασφάλεια.
- Βελτίωση του συστήματος διαχείρισης Υγείας-Ασφάλειας σύμφωνα με τις απαιτήσεις του προτύπου OHSAS 18001:2007 και του ελληνικού προτύπου ΕΛΟΤ 1801:2008, αλλά και με καλές πρακτικές των άλλων εταιρειών.

Δείκτες:

- Δείκτης συχνότητας ατυχημάτων με διακοπή (LTI) < 0,55 για το προσωπικό της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» και (LTI) < 1,5 για το προσωπικό εργολαβιών.
- Δείκτης συχνότητας ατυχημάτων με και χωρίς διακοπή (RCR) < 1,1 για το προσωπικό της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.».
- 10 επισκέψεις ΕΑΙ ανά εκπαιδευμένο άτομο της ιεραρχίας κατά τη διάρκεια του έτους.
- 18 επισκέψεις Υγιεινής και Ασφάλειας κατά τη διάρκεια του έτους.
- Διενέργεια ή συμμετοχή σε 5 επισκέψεις εκπαιδευτικών ΕΑΙ (coaching) ανά στέλεχος (συνυπολογίζεται στις 10 ΕΑΙ/έτος).
- 60% δείκτης ποιοτικών προληπτικών ενεργειών ΕΑΙ.
- >70 ΠΕΑ / άτομο της μεσαίας ιεραρχίας και ανά έτος.

Εκπαίδευση

Η πολιτική της εκπαίδευσης στην «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» αφορά στην επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού της και στην ανάπτυξη των ικανοτήτων του. Η εκπαίδευση στηρίζεται στις υφιστάμενες ανάγκες, είναι εναρμονισμένη με τους εταιρικούς στόχους και αναπτύσσεται βάσει του προϋπολογισμού που διατίθεται κάθε χρόνο από τη Διεύθυνση.

Συγκεκριμένα, η εκπαίδευση του προσωπικού διαχωρίζεται στη Γενική Εκπαίδευση, για την οποία είναι αρμόδιο το Τμήμα Εκπαίδευσης και στην Εκπαίδευση στη Θέση Εργασίας ή Ενδουπηρεσιακή Εκπαίδευση, για την οποία

αρμόδιοι είναι οι επί μέρους Δραστηριότητες / Διευθύνσεις της εταιρείας.

Η εταιρεία διαθέτει ειδικό «ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ» που αφορά:

- Στην οργάνωση, στα είδη, στο ανθρώπινο δυναμικό, στις αίθουσες και τα μέσα της εκπαίδευσης.
- Στις αρμοδιότητες του τμήματος εκπαίδευσης, που καλύπτουν όλο το φάσμα της εκπαιδευτικής διαδικασίας.
- Στη διαδικασία διερεύνησης και καθορισμού των εκπαιδευτικών αναγκών όπου λαμβάνονται υπόψη οι κατευθύνσεις που δίδονται από τον Όμιλο και τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, προκειμένου η εκπαίδευση να είναι εναρμονισμένη με τους στόχους της εταιρείας και να βοηθά, στο μέτρο που είναι εφικτό, στην επίτευξή τους.
- Στον προγραμματισμό των σεμιναρίων: Ενδοεπιχειρησιακή ή Εκπαίδευση εντός εργοστασίου. Διεπιχειρησιακή ή Εκπαίδευση εκτός εργοστασίου.
- Στη διαδικασία προετοιμασίας και υλοποίησης των σεμιναρίων εντός του εργοστασίου.
- Στη διαδικασία αξιολόγησης των σεμιναρίων.
- Στην τήρηση αρχείων εκπαίδευσης όπου βρίσκονται στατιστικά στοιχεία και ιστορικό αρχείο του εκπαιδευθέντος προσωπικού.
- Στη διαδικασία εφαρμογής επιδοτούμενων προγραμμάτων.
- Στη διαδικασία εφαρμογής ειδικών εκπαιδευτικών θεμάτων όπως: η πληροφορική, τα σεμινάρια ασφάλειας, ποιότητας, τεχνικά και συνεχούς προόδου, οι ημερίδες νεοπροσληφθέντων, η εκμάθηση ξένων γλωσσών και η εκπαίδευση στελεχών.

Το 2010, το εκπαιδευτικό πρόγραμμα της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» περιλάμβανε συνολικά 55.185 ώρες εκπαίδευσης αριθμός αυξημένος κατά 62,5% από τον αντίστοιχο αριθμό ωρών του 2009.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα της εταιρείας, στο οποίο συμμετείχε το 95,7% του ανθρώπινου δυναμικού της, έδωσε ιδιαίτερη έμφαση σε θέματα τεχνικής εκπαίδευσης όπως και σε θέματα Ασφάλειας και Υγιεινής. Η συγκεκριμένη εκπαιδευτική δαπάνη ανήλθε σε 258.422 €, χωρίς όμως οι μισθοί των εκπαιδευομένων και των εσωτερικών εκπαιδευτών, που αφορούν στην ενδουπηρεσιακή εκπαίδευση να συμπεριλαμβάνονται στο παραπάνω κόστος.

Στοιχεία προσωπικού ανά κατηγορία απασχόλησης π.α. έλαβε εκπαίδευση	2009	2010
Στελεχιακό προσωπικό	50	53
Ποσοστό επί του συνόλου του Στελεχιακού προσωπικού	80,6%	77,9%
Διοικητικό προσωπικό	231	238
Ποσοστό επί του συνόλου του Διοικητικού προσωπικού	79,1%	82,6%
Εργατοτεχνικό προσωπικό (αορίστου και ορισμένου χρόνου)	578	645
Ποσοστό επί του συνόλου του Εργατοτεχνικού προσωπικού	89,2%	95,7%

Εκπαιδευτικές ώρες προσωπικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2009	2010
Στελεχιακό προσωπικό (ανθρωποώρες εκπαίδευσης)	3.220	3.768
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/άτομο	64,4	71,1
Διοικητικό προσωπικό (ανθρωποώρες εκπαίδευσης)	8.089	11.456
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/άτομο	35	48,1
Εργατοτεχνικό προσωπικό (ανθρωποώρες εκπαίδευσης)	22.404	39.961
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/άτομο	39,2	62

Κατηγορίες εκπαίδευσης & εκπαιδευτικές ώρες ανά κατηγορία	2009	2010
Ασφάλεια (ώρες εκπαίδευσης)	2.404	4.932
Γενική εκπαίδευση (ώρες εκπαίδευσης)	1.162	863
Ανθρώπινο Δυναμικό (ώρες εκπαίδευσης)	-	42
Επιμελητεία-Logistics (ώρες εκπαίδευσης)	28	0
Μάνατζμεντ-Διοίκηση-Υγεία (ώρες εκπαίδευσης)	856	2.009
Ξένες Γλώσσες (ώρες εκπαίδευσης)	886	573
Οικονομικά (ώρες εκπαίδευσης)	90	204
Πληροφορική (ώρες εκπαίδευσης)	792	237
Ποιότητα (ώρες εκπαίδευσης)	822	64
Πυροπροστασία-Περιβάλλον (ώρες εκπαίδευσης)	146	392
Προσωπικές Ικανότητες (ώρες εκπαίδευσης)	880	734
Συνεχής Πρόοδος (ώρες εκπαίδευσης)	625	84
Τεχνική εκπαίδευση (ώρες εκπαίδευσης)*	25.123	45.052

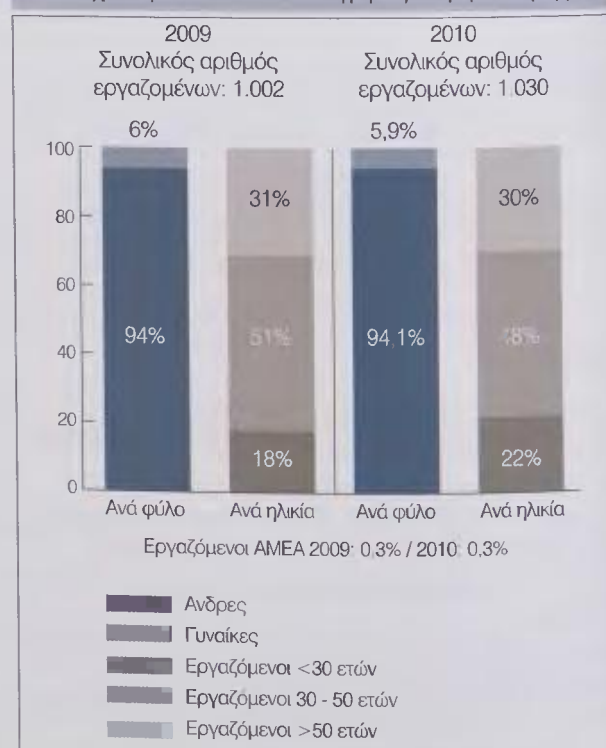
* Περιλαμβάνονται 22.647 ώρες για το 2009 και 41.916 ώρες για το 2010 ενδοεπιχειρησιακής τεχνικής εκπαίδευσης

Ίσες ευκαιρίες και διαφορετικότητα

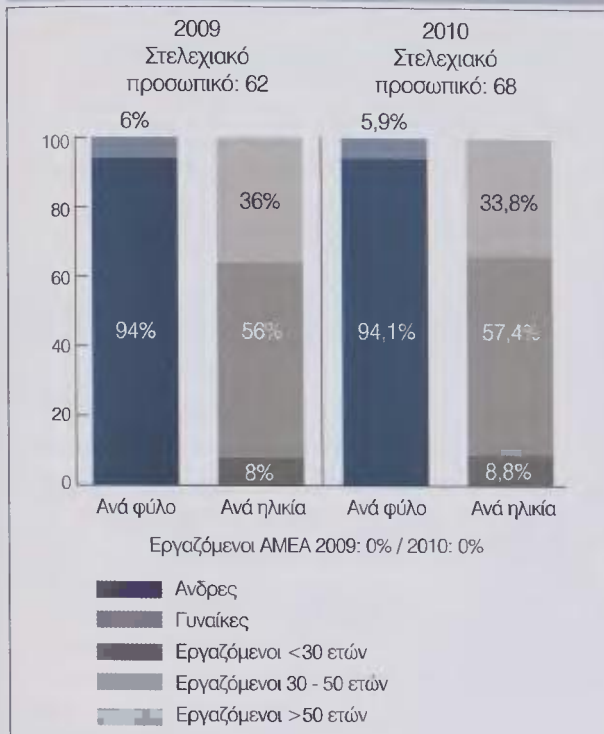
Η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» προωθεί τις ίσες ευκαιρίες και σέβεται τη διαφορετικότητα του κάθε εργαζόμενου ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, θρησκείας και ιδεολογικών πεποιθήσεων. Η εταιρεία διασφαλίζοντας σε κάθε εργαζόμενο της, τις ίδιες συνθήκες εργασίας με την κατάλληλη κατάρτιση, εκπαίδευση και επαγγελματική εξέλιξη, εφαρμόζει, στο βαθμό που το απαιτούν οι συνθήκες λειτουργίας της, την ποικιλομορφία στο εργασιακό της περιβάλλον. Αν και ο ανδρικός πληθυσμός υπερτερεί στην εταιρεία λόγω της φύσης της δραστηριότητας της, η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» προωθεί στο πλαίσιο της ενίσχυσης των ίσων ευκαιριών την απασχόληση και τη συμμετοχή των γυναικών στις δραστηριότητές της, όπου αυτό είναι εφικτό.

Η όλη διαδικασία των προσλήψεων γίνεται με απόλυτη διαφάνεια και αξιοκρατία, ενώ τα προσωπικά δεδομένα αντιμετωπίζονται με εμπιστευτικό τρόπο. Εφαρμόζεται δομημένο σύστημα αξιολόγησης και υπηρεσιακής εξέλιξης για όλους τους εργαζόμενους, ενώ εξασφαλίζεται η παροχή ίδιας αμοιβής για την ίδια εργασία ανεξαρτήτως φύλου. Στην εταιρεία κατά τη διάρκεια της λειτουργίας της δεν έχουν αναφερθεί περιστατικά διακρίσεων στους εργοστασιακούς ή στους διοικητικούς της χώρους εργασίας.

Στοιχεία προσωπικού ανά κατηγορίες διαφοροποίησης



Στοιχεία προσωπικού σε θέσεις διευρυμένης ευθύνης



Οικιοθελείς Παροχές

Πολιτική της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.», από την πρώτη μέρα ίδρυσής της, είναι η επένδυση, η συστηματική αξιοποίηση και η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της. Στην κατεύθυνση αυτή η εταιρεία προσφέρει στους εργαζομένους της ανταγωνιστικές αποδοχές σε σχέση με την ελληνική αγορά, αλλά και μια σειρά οικιοθελών παροχών και διευκολύνσεων πέραν των νομοθετικών της υποχρεώσεων. Η συγκεκριμένη πολιτική στοχεύει τόσο στην ανταμοιβή της επαγγελματικής προσφοράς των εργαζομένων, όσο και στη διασφάλιση της μακροβιότητας της συνεργασίας τους με την εταιρεία.

Οικιοθελείς παροχές για τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης της εταιρείας

- Ασφάλεια ζωής
- Νοσοκομειακή περίθαλψη
- Κάλυψη για αναπηρία/ανικανότητα
- Πρόβλεψη συνταξιοδότησης

Άλλες οικιοθελείς παροχές της εταιρείας που υπερβαίνουν τις νομικές της υποχρεώσεις

- Επιδόματα Κοινωνικής Πολιτικής

- Στέγαση στο Προσωπικό ή επίδομα στους εργαζομένους που μένουν στο δικό τους σπίτι
- Εφαρμογή ενός κύκλου εκπαιδευτικών προγραμμάτων και ενημερωτικών ημερίδων/σεμιναρίων, προκειμένου να δώσει τη δυνατότητα στους εργαζομένους της εταιρείας να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους, καθώς και τις προοπτικές της επαγγελματικής τους εξέλιξης.

Περιβάλλον

«Η διόρθωση κάθε περιβαλλοντικής απόκλισης που διαπιστώνεται, με τη θέσπιση και την υλοποίηση σχεδίων διορθωτικών και προληπτικών ενεργειών» αποτελεί τη δέσμευση της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» για την προστασία του περιβάλλοντος. Η συγκεκριμένη τοποθέτηση υπαγορεύεται από το σύστημα περιβαλλοντικής διαχείρισης της εταιρείας, το οποίο είναι πιστοποιημένο σύμφωνα με το διεθνές πρότυπο ISO 14001. Για τον εντοπισμό των αποκλίσεων και τη λήψη αποφάσεων σχετικά με δράσεις διορθωτικού χαρακτήρα, η εταιρεία διατηρεί και εφαρμόζει εσωτερικούς ελέγχους με τη μορφή του θεσμού των Επισκέψεων Περιβάλλοντος Ιεραρχίας και του θεσμού των Εσωτερικών Επιθεωρήσεων, όπως ορίζονται από το διεθνές πρότυπο ISO 14001.

Σε επίπεδο περιβαλλοντικής νομοθεσίας ή νομοθετικών απαιτήσεων εν γένει, η εταιρεία εφαρμόζει την πρακτική της διατήρησης επίκαιρου καταλόγου με τις ισχύουσες νομοθετικές απαιτήσεις (Φύλλα Εφημερίδας της Κυβέρνησης, Αποφάσεις – Κανονισμοί και Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Αποφάσεις Έγκρισης Περιβαλλοντικών Όρων, Αποφάσεις Αδειοδότησης κ.λπ.), όπως αυτή ορίζεται από τη διαδικασία του πιστοποιημένου συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης κατά το διεθνές πρότυπο ISO 14001.

Επίσης, πραγματοποιείται σε ετήσια βάση η αξιολόγηση που αφορά στη συμμόρφωση με τις περιβαλλοντικές απαιτήσεις, τα αποτελέσματά της οποίας αξιοποιούνται από την ανώτατη διοίκηση προκειμένου να ληφθούν αποφάσεις για τους νέους στόχους. Τέλος, τον Ιούνιο του 2010, η εταιρεία υποβλήθηκε σε έλεγχο από κλιμάκιο της ΕΥΕΠ για τη διαπίστωση ενδεχόμενης μη συμμόρφωσης της με τους περιβαλλοντικούς κανόνες. Από τα αποτελέσματα της ελεγκτικής αυτής διαδικασίας δεν προέκυψε καμία διαπίστωση μη συμμόρφωσης και ως εκ τούτου δεν έχει επιβληθεί κανένα πρόστιμο στην εταιρεία για τα εν λόγω θέματα.

Διαχείριση φυσικών πόρων

«Ο έλεγχος της κατανάλωσης πρώτων υλών και της ενέργειας» αποτελεί μια ακόμη δέσμευση της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» όσον αφορά τη διαχείριση των φυσικών πόρων.

Η εταιρεία έχει προχωρήσει σε στοχοθέτηση των ειδικών καταναλώσεων (σε ετήσια βάση), όπως και στην εφαρμογή δράσεων για την επίτευξή τους. Συγκεκριμένα, σε πρώτη φάση παρακολουθούνται και καταγράφονται σε μηνιαία βάση οι ποσότητες των πρώτων υλών που καταναλώνονται στη παραγωγική διαδικασία. Στη συνέχεια καθορίζονται τα όρια κατανάλωσης ενώ τίθενται σε εφαρμογή ειδικά σχέδια ενεργειών για τη μείωση των ειδικών καταναλώσεων και τον επανακαθορισμό των ορίων κατανάλωσης.

Το 2010, ο συνολικός όγκος των μη ανανεώσιμων χρησιμοποιούμενων υλικών και των άμεσων χρησιμοποιούμενων υλικών στην εταιρεία ανήλθε σε 2.277.397 τόνους. Αναλυτικά:

Κατανάλωση πρώτων υλών	2009	2010
Βωξίτης (tn)	1.800.000	1.810.257
Ασβεστόλιθος (tn)	118.000	116.212
Πίσσα (tn)	11.000	10.660
Κωκ (tn)	50.000	48.860
Φθοριούχο Αργίλιο (tn)	2.000	2.481

Υλικά που απαιτούνται στη διαδικασία της παραγωγής αλλά δεν αποτελούν μέρος του τελικού προϊόντος	2009	2010
Νέα Σόδα (tn)	23.000	26.281
Ασβέστης (tn)	66.000	63.634



Κατανάλωση ενέργειας

Ο καθορισμός ετήσιων στόχων ελέγχου και μείωσης της ενεργειακής κατανάλωσης στα παραγωγικά τμήματα, αποτελεί βασική προτεραιότητα. Συγκεκριμένα για την κατανάλωση σε περιφερειακά τμήματα (μη άμεσα παραγωγικά), επιλέγεται η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε θέματα διαχείρισης των φωτεινών πηγών και του ηλεκτρικού εξοπλισμού με ορθολογιστικό τρόπο.

Οι συστηματικές δράσεις της εταιρείας που αφορούν στο συγκεκριμένο τομέα περιλαμβάνουν:

- Μέτρηση των καταναλώσεων στις επιμέρους εγκαταστάσεις του εργοστασίου, τον καθορισμό των ορίων κατανάλωσης, την υλοποίηση των ειδικών σχεδίων ενεργειών που συντάσσονται για τη μείωση των ειδικών καταναλώσεων ενέργειας και πρώτων υλών και τον επανακαθορισμό των ορίων κατανάλωσης.
- Σχετικά με τον τομέα παραγωγής αλουμινίου (λεκάνες ηλεκτρόλυσης), που είναι και ο σημαντικότερος τομέας κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας του εργοστασίου μαζί με τον τομέα παραγωγής ασβέστη, η εταιρεία κινείται στους ακόλουθους άξονες εργασίας για την εξοικονόμηση ενέργειας:
 - έλεγχοι στην ποιότητα εργασίας,
 - έλεγχοι (ημερήσιοι και εβδομαδιαίοι) στην ποιότητα της αλουμίνας,
 - κινητοποίηση – ευαισθητοποίηση προσωπικού στο βαθμό που εμπλέκεται,
 - βελτιστοποίηση παραμέτρων,
 - ταχύς εντοπισμός προβληματικών λεκανών,
 - βελτίωση εξοπλισμού και μεθόδων (έρευνες - πειραματισμοί).
- Αναφορικά με τη θερμική ενέργεια, οι προσπάθειες της παραγωγής επικεντρώνονται στην ποιότητα της καύσης στους καυστήρες των κλιβάνων, η οποία έχει καθορισθεί μέσα από τις τυποποιημένες μεθόδους οδήγησης της λειτουργίας των εγκαταστάσεων (standards).
- Για την κατανάλωση της ηλεκτρικής ενέργειας σε περιφερειακές εγκαταστάσεις (συνεργεία, γραφεία, εστιατόρια, αίθουσες συνεδριάσεων, κ.λπ.), οι προσπάθειες στοχεύουν στην ευαισθητοποίηση του προσωπικού μέσα από ενημερωτικές εκστρατείες. Συγκεκριμένα, ανά τακτά χρονικά διαστήματα γίνεται υπενθύμιση στο προσωπικό για τους τρόπους εξοικονόμησης ενέργειας στο χώρο εργασίας, όπως:

Η συνολική ποσότητα νερού που χρησιμοποιήθηκε για τις δραστηριότητες της εταιρείας το 2010 ανήλθε σε 4.577.620 m³ μειωμένη κατά 10% από την αντίστοιχη κατανάλωση του 2009

- Το κλείσιμο των υπολογιστών, των φώτων και των κλιματιστικών με το πέρας της εργασίας.
- Η εξοικονόμηση χαρτού (και την ενέργεια που χρησιμοποιείται για την παραγωγή του).
- Επανεξέταση φωτισμού σε χώρους όπου υπάρχει υπερβολικός φωτισμός, λαμπτήρες πυράκτωσης ή φωτιστικά σε κακή κατάσταση.
- Ρύθμιση θερμοστάτη θέρμανσης το χειμώνα στους 21° C και ψύξης το καλοκαίρι στους 28° C.

Συνολική ενέργεια που καταναλώνεται	2010
Έμμεση κατανάλωση ενέργειας (Ηλεκτρικό ρεύμα) (GJ)	7.738.590
Έμμεση κατανάλωση ενέργειας (Ατμός) (GJ)	4.780.000
Άμεση κατανάλωση ενέργειας (Είσοδος μαζούτ στο απόθεμα) (GJ)	4.353.380
Άμεση κατανάλωση ενέργειας (Κατανάλωση μαζούτ) (GJ)	3.243.260

Κατανάλωση νερού

Επίσης, η περιβαλλοντική πολιτική της εταιρείας επεκτείνεται και στην εξασφάλιση της ορθολογικής διαχείρισης των υπόγειων υδάτων, δεδομένου ότι το εργοστάσιο αποτελεί το σημαντικότερο καταναλωτή νερού στην περιοχή.

Το νερό που απαιτεί η παραγωγική διαδικασία, αλλά και οι ανθρώπινες δραστηριότητες στους γύρω οικισμούς εξασφαλίζεται από γεωτρήσεις στην ευρύτερη περιοχή των εγκαταστάσεων του εργοστασίου, όπως ακριβώς καθορίζεται με Απόφαση της Διεύθυνσης Υδάτων της Περιφέρειας Στερεάς Ελλάδας.

Η διαχείριση των γεωτρήσεων και του δικτύου παροχής (ποσότητες άντλησης, διανομή, ποιοτικός έλεγχος, συντήρηση εξοπλισμού, συνεννόηση με τους καταναλωτές), γίνεται με ευθύνη της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» και συγκεκριμένα, από την υπηρεσία «Διαχείρισης Υδάτινων Πόρων», στην οποία απασχολούνται συνολικά πέντε άτομα.

Οι συγκεκριμένες δράσεις περιστρέφονται γύρω από τις αρχές: Της αποδοτικής διαχείρισης (μηδενικές απώλειες-διαρροές) και της εξοικονόμησης (με ανακύκλωση ή και περιορισμό όταν είναι αναγκαίο). Σε αυτή την κατεύθυνση:

- Σε ετήσια βάση ορίζονται στόχοι για την κατανάλωση νερού ανά παραγωγικό τομέα (αλουμίνας ή αλουμινίου), ενώ λαμβάνονται και ειδικά μέτρα εφ' όσον συντρέχει λόγος, για την αντιμετώπιση ξηρασίας.

- Σε καθημερινή βάση γίνεται έλεγχος για την προσαρμογή στους κανόνες όπως στην απαγόρευση της χρήσης νερού για τους βιομηχανικούς καθαρισμούς (όπου είναι εφικτό να γίνουν με χρήση μηχανικών μέσων) και για το πλύσιμο των οχημάτων.

Η συνολική ποσότητα νερού που χρησιμοποιήθηκε για τις δραστηριότητες της εταιρείας το 2010 ανήλθε σε 4.577.620 m³ μειωμένη κατά 10% από την αντίστοιχη κατανάλωση του 2009.

Συνολική κατανάλωση νερού	2009	2010
Κατανάλωση νερού m ³	5.044.000	4.577.620

Συνολική κατανάλωση νερού με βάση την πηγή	2009	2010
Επιφανειακά ύδατα, συμπεριλαμβανομένου του νερού που προέρχεται από υδροτόπους, ποτάμια, λίμνες m ³	0	0
Υπόγεια ύδατα m ³	4.680.832	4.326.010
Βρόχινο νερό που συγκεντρώνεται άμεσα και αποθηκεύεται από την εταιρεία m ³	0	0
Δημοτικά αποθέματα νερού ή άλλες δημόσιες επιχειρήσεις παροχής νερού m ³	363.168	251.610

Οι περιοχές άντλησης νερού της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» δεν συμπεριλαμβάνουν υδάτινες μάζες που αναγνωρίζονται από τους ειδικούς ότι είναι ιδιαίτερα ευαίσθητες, λόγω του σχετικού μεγέθους, της λειτουργίας ή της κατάστασής τους, ως σπάνιο, υπό εξαφάνιση ή απειλούμενο σύστημα (ή λόγω του ότι υποστηρίζουν κάποιο συγκεκριμένο απειλούμενο είδος φυτού ή ζώου) ή βρίσκονται σε οποιαδήποτε άλλη εθνική περιοχή που έχει χαρακτηριστεί ως προστατευόμενη.

Βιοποικιλότητα

Η περιοχή του εργοστασίου της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» δεν εμπίπτει σε προστατευόμενη από το νόμο περιοχή. Η πανίδα της περιοχής δεν είναι ιδιαίτερα πλούσια, αφού απουσιάζουν τα μεγάλα θηλαστικά. Η ιππηνοπανίδα είναι αρκετά πλούσια και περιλαμβάνει αρκετά είδη ιππινών όπως αετούς, γύπες, γεράκια, σάϊνα, ορεινές πέρδικες κ.ά.. Όσον αφορά την ιχθυοπανίδα συχνότερα ψάρια είναι τα αφρόψαρα, οι γόπες, οι κουτσομούρες κ.ά.. Στη ζώνη



των 10 km γύρω από το εργοστάσιο δεν υπάρχουν δάση, εκτός από την περιοχή Χερόβουνο 9 km ανατολικά, κοντά στο Κυριάκι, όπου αρχίζει η ζώνη ελάτης του Ελικώνα. Συναντώνται επίσης συστάδες πεύκης, από φύτευση για καλλωπιστικούς λόγους, ως και μία μικρή έκταση πεύκων σε απόσταση 6 km στο μοναστήρι του Οσίου Λουκά. Γενικά εκτιμάται ότι 40 % της έκτασης καλύπτεται από θαμνώδη βλάστηση χαμηλού ύψους, ενώ η χορτολιβαδική έκταση ανέρχεται σε 25 - 30 %.

Η εταιρεία υλοποιεί ελέγχους για την ποιότητα της χλωρίδας της ευρύτερης περιοχής στο ποσοστό που αυτή υπεισέρχεται στην τροφική αλυσίδα. Διαθέτει ένα δίκτυο 28 σταθμών στατικών μετρήσεων φθορίου σε ακτίνα από 0 έως και 12 km από το εργοστάσιο (διάρκεια δειγματοληψίας ενός μήνα) και πραγματοποιεί δειγματοληψίες - αναλύσεις για τον προσδιορισμό της περιεκτικότητας φθορίου σε φύλλα ελιάς, αμπέλου και πευκοβελόνες δύο φορές τον χρόνο και σε σταφύλια μία φορά τον χρόνο.

Διαχείριση και πρόληψη της ρύπανσης και εκπομπές CO₂

«Η πρόληψη κάθε κινδύνου μόνιμης ή τυχαίας ρύπανσης, ή άλλων μεγάλων ατυχημάτων καθώς και η εκπόνηση, δοκιμή και εφαρμογή διαδικασιών άμεσης αντίδρασης σε έκτακτες καταστάσεις» αποτελεί δέσμευση της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.». Επιπρόσθετα, σε εναρμόνιση με τις απαιτήσεις της Οδηγίας 2008/1/ΕΚ σχετικά με την Ολοκληρωμένη Πρόληψη και Έλεγχο της Ρύπανσης (IPPC, Integrated Pollution Prevention and Control), η εταιρεία δεσμεύεται στην εφαρμογή

Βέλτιστων Διαθέσιμων Τεχνικών δεδομένου ότι στις εγκαταστάσεις της λαμβάνουν χώρα δραστηριότητες που περιλαμβάνονται στον κατάλογο της ανωτέρω οδηγίας.

Οι συστηματικές δράσεις της εταιρείας που αφορούν στο συγκεκριμένο τομέα περιλαμβάνουν:

- Εκπόνηση Μελέτης Ασφαλείας και καταχώρησή της στο σχετικό μητρώο της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης Βοιωτίας. Στη μελέτη περιλαμβάνεται ανάλυση κινδύνου (απίες που πιθανώς να οδηγήσουν σε ρύπανση και ενέργειες εξουδετέρωσης).
- Διαχείριση υποδομών – Βέλτιστων Διαθέσιμων Τεχνικών (ηλεκτρόφιльтра, σακκόφιλτρα, πρωτοβάθμια επεξεργασία βιομηχανικών αποβλήτων, βιολογική επεξεργασία λυμάτων, ελαιολεκάνες ασφαλείας, ελαιοπαγίδες αποχετευτικού δικτύου, μετρητές στάθμης δεξαμενών, μετρητές ποιότητας αποβλήτων, στεγανοποιημένοι χώροι διάθεσης αποβλήτων, προδιαγραφές μεταφορών κλπ) σε εφαρμογή των απαιτούμενων από την Απόφαση Έγκρισης Περιβαλλοντικών Όρων του εργοστασίου.
- Υπολογισμός και υποβολή επαληθευμένης ποσότητας διοξειδίου του άνθρακα στο μητρώο εκπομπής αερίων θερμοκηπίου.
- Εφαρμογή των αναφερομένων στο υποβληθέν σχέδιο παρακολούθησης σχετικά με τη λειτουργία της εγκατάστασης που εμπίπτει στις διατάξεις της εμπορίας ρύπων και τη διασφάλιση της ποιότητας των δειγματοληψιών και των μετρήσεων που υπεισέρχονται

στους υπολογισμούς (εκπομπές διεργασίας και εκπομπές καύσης, δραστηριότητα παραγωγής ασβέστη).

- Μηνιαία παρακολούθηση των εκπομπών (έγκαιρη υλοποίηση διορθωτικών ενεργειών), προκειμένου να εξασφαλίζονται ετήσιες εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα χαμηλότερες από τις νομοθετικά κατανεμημένες.
- Ετήσιος υπολογισμός έμμεσων εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα με βάση τα ποσοστά χρήσης ορυκτών καυσίμων από τη ΔΕΗ για την παροχή ηλεκτρισμού.
- Ισοδύναμο διοξειδίου του άνθρακα: Ρύθμιση λειτουργίας της κάθε λεκάνης ηλεκτρόλυσης με μικροϋπολογιστή ο οποίος μεταξύ άλλων εντέλει την αυτόματη αντίδρασή της προκειμένου να διακόψει την παραγωγή PFC's ή διαφορετικά την εξέλιξη του ανοδικού φαινομένου (ατυχηματική κατάσταση).
- Καταγράφεται ως περιστατικό περιβάλλοντος οποιαδήποτε απώλεια-διαφυγή υλικού, μη απομονωμένου ενδιάμεσου προϊόντος, ή ακόμα και ρύπου από σημειακές και διάχυτες πηγές. Κάθε παρόμοιο περιστατικό αναλύεται συστηματικά, αποφασίζονται μέτρα πρόληψης και εκπονείται σχετικό σχέδιο δράσης.
- Μελετώνται προκαταβολικά σενάρια συμβάντων προς αντιμετώπιση. Σε επίπεδο σεναρίων, μέσω της Μελέτης Ασφαλείας (σύμφωνα με τις απαιτήσεις της οδηγίας SEVESO II), εντοπίστηκαν οι αιτίες που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε συμβάν (risk assessment) και στη συνέχεια λήφθηκαν τα απαιτούμενα μέτρα. Επιπλέον διενεργούνται προγραμματισμένες ασκήσεις βάσει των σεναρίων, προκειμένου να ελεγχθούν και βελτιωθούν τα υπάρχοντα σχέδια επέμβασης.
- Συντήρηση του εξοπλισμού λειτουργίας και ελέγχου (κρίσιμος εξοπλισμός). Ταυτόχρονα, εφαρμόζονται πρακτικές και υποδομές πρόληψης διαρροών όπως:
 - Λεκάνες ασφαλείας επαρκούς χωρητικότητας γύρω από δεξαμενές ή αλλά μέσα αποθήκευσης υγρών ουσιών (π.χ. καύσιμα, χημικά, λιπαντικά κ.λπ.).
 - Λεκάνες ασφαλείας επαρκούς χωρητικότητας για εξοπλισμό που περιέχει λιπαντικά (π.χ. μετασχηματιστές, πυκνωτές).
 - Συντήρηση δικτύου υγρών αποβλήτων για την παροχέτευση όχι μόνο των υγρών από τις πλύσεις ή τη ψύξη (προβλεπόμενες δραστηριότητες) αλλά και των υγρών που ατυχηματικά προκύπτουν από τη λειτουργία των εγκαταστάσεων.
 - Ενδεικτικές μετρήσεις απόδοσης αναρρόφησης

καυσαερίων και λειτουργίας των σακκοφίλτρων και παρακολούθηση της πτώσης πίεσης των διηθητικών μέσων όπου αυτό είναι εφικτό.

- Συνεχής παρακολούθηση των λειτουργικών χαρακτηριστικών των ηλεκτροφίλτρων (τάση - ένταση του ρεύματος).
- Διπλός εξοπλισμός μέτρησης στάθμης (μηχανικός και αναλογικός) στις κεντρικές δεξαμενές μαζούτ.
- Έλεγχοι μία φορά το χρόνο για την καταλληλότητα των εύκαμπτων αγωγών παραλαβής μαζούτ και του μεταλλικού για την παραλαβή σόδας στις λιμενικές εγκαταστάσεις, από την υπηρεσία ελέγχου μη καταστροφικών κινδύνων του εργοστασίου και έκδοση πιστοποιητικού καταλληλότητας στο οποίο απευθύνεται και το οικείο Λιμεναρχείο.
- Ως προς την ετοιμότητα και ανταπόκριση σε περιστατικά θαλάσσιας ρύπανσης η εταιρεία διαθέτει μεγάλη γκάμα υλικών για τον περιορισμό και την αντιμετώπιση της θαλάσσιας ρύπανσης (δύο πλωτά φράγματα, απορροφητικά υλικά, απόχες, αντλίες ψεκασμού διασκορπιστικού υλικού κλπ.), ο οποίος επιθεωρείται σε ετήσια βάση από το Υπολιμεναρχείο Αντίκυρας.
- Τέλος, η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» ανέλαβε την πρωτοβουλία να τροφοδοτηθεί με ατμό υψηλής πίεσης από νέα μονάδα Συμπαραγωγής Ηλεκτρικής – Θερμικής ενέργειας (334MW, φυσικού αερίου), γεγονός που οδήγησε στην κατάργηση του Τμήματος Ενέργειας που εξυπηρετούσε μέχρι τώρα το σκοπό αυτό. Ενεργειακά αυτό σημαίνει μείωση της καταναλισκόμενης ποσότητας μαζούτ κατά 150 000 τόνους ετησίως. Αλυσιδωτή θετική εξέλιξη, συντελείται από το γεγονός ότι η ηλεκτρική ενέργεια που ταυτόχρονα παρέχεται στο εθνικό δίκτυο από τη μονάδα, υποκαθιστά αυτή που σε παλαιότερες συνθήκες θα ξασφαλιζόταν από την καύση λιγνίτη. Το γεγονός αυτό υπολογίζεται ότι θα οδηγήσει σε μείωση των εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα σε εθνικό επίπεδο, σύμφωνα με τα στοιχεία που παραθέτονται στη Μελέτη Περιβαλλοντικών Επιπτώσεων της μονάδας.

Κατά τη διάρκεια του 2010 τα αναλυθέντα περιστατικά ρύπανσης του περιβάλλοντος ήταν 29, τα οποία αφορούσαν στο μεγαλύτερο ποσοστό μικροδιαρροές λιπαντικών κατά τη λειτουργία μηχανολογικού εξοπλισμού και κατά τη κίνηση οχημάτων (περονοφόρα). Περιστατικά υψηλής ή μέτρια βαρύτητας σε επίπεδο περιβαλλοντικής ρύπανσης δεν υπήρξαν, όπως επίσης δεν υπήρξε και κανένα περιστατικό διαρροής επικίνδυνων ουσιών στο περιβάλλον.

ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ ΤΑΦΗ (ΧΥΤΕΑ) - ΣΥΝΕΧΕΙΑ	2010
Άλλα υλικά επένδυσης και εμαγέ για πυρίμαχες επιφάνειες από μεταλλουργικές διεργασίες που περιέχουν επικίνδυνες ουσίες (σαμότ)	59,40
Άλλα υλικά επένδυσης και εμαγέ για πυρίμαχες επιφάνειες από μεταλλουργικές διεργασίες που περιέχουν επικίνδυνες ουσίες (λάσπη κπσίματος λεκανών)	63,30
Άλλα υλικά επένδυσης και εμαγέ για πυρίμαχες επιφάνειες από μεταλλουργικές διεργασίες που περιέχουν επικίνδυνες ουσίες (πυρίμαχα τούβλα λεκανών)	1.185,00
Άλλα υλικά επένδυσης και εμαγέ για πυρίμαχες επιφάνειες από μεταλλουργικές διεργασίες που περιέχουν επικίνδυνες ουσίες (τοιμμένο πυρίμαχο)	42,60
Υλικά δομικών κατασκευών που περιέχουν αμίαντο	0,54
Λάσπες από την επεξεργασία αστικών λυμάτων	0,76
ΣΥΝΟΛΟ	14.828,00

ΔΙΑΘΕΣΗ ΣΤΗ ΘΑΛΑΣΣΑ	2010
Κατάλοιπα Βωξίτη (tn)	201.203

ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ	2009	2010
Κατάλοιπα Βωξίτη (t)	37.400,00	8.483,40
Στείρα Απασβεστοποίησης του Βωξίτη (t)	40.000,00	24.826,75
Καθοδικά ηλεκτρόδια (t)	286,00	197,40
Ξαφρίσματα κλιβάνων (t)	3.020,00	2.165,29
Άχρηστο σίδηρο (t)	1.055,00	1.157,82
Χαρτί (t)	6,00	6,15
Πυρότουβλα (t)	875,00	786,40
Αλουμίνιον (t)	22,00	0
Λάδια (t)	123,00	57,60
Μπαταρίες (t)	3,00	5,45
Μεταλλική συσκευασία(κουτιά αλουμινίου)	-	0,18
Απορριπτόμενος ηλεκτρικός & ηλεκτρονικός εξοπλισμός	-	3,44
ΣΥΝΟΛΟ	82.790,00	37.689,88

ΔΙΑΘΕΣΗ ΣΕ ΤΡΙΤΟΥΣ (ΚΑΤΑΣΤΡΟΦΗ)	2010
Άλλα καύσιμα (περιλαμβανομένων μειγμάτων και πετρελαιοειδή εργοστασίου)	31,30
Απορροφητικά υλικά, υλικά φίλτρων (περιλαμβανομένων των φίλτρων ελαίων που δεν προδιαγράφονται άλλως), υφάσματα σκουπίματος, προστατευτικός ρουχισμός που έχουν μολυνθεί από επικίνδυνες ουσίες (υλικά εμποτισμένα με λάδι ή πετρέλαιο)	0,52
Απόβλητα μη προδιαγραφόμενα άλλως (μη κατηγοριοποιημένα εργοστασίου)	185,51
Μετασχηματιστές και πυκνωτές περιέχουν PCB	244,30
ΣΥΝΟΛΟ	461,3

Περιβαλλοντικές δαπάνες

Δέσμευση της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» είναι: «Η πλήρωση των περιβαλλοντικών νομικών απαιτήσεων, καθώς και των αντίστοιχων συμφωνιών και δεσμεύσεων που έχει εθελοντικά αναλάβει». Πολιτική της εταιρείας στο συγκεκριμένο τομέα αποτελεί η ετήσια εξασφάλιση κονδυλίων προκειμένου να ακολουθούνται οι πολιτικές περιβαλλοντικής προστασίας και να εξασφαλισθεί η επιθυμητή επίδοση από την υλοποίηση των δράσεων που απορρέουν από αυτές.

Οι προτεραιότητες για τις περιβαλλοντικές δαπάνες καθορίζονται από την ανώτατη διοίκηση της εταιρείας, με γνώμονα τα αντικειμενικά σημεία αναφοράς για την αξιολόγηση των επιδόσεων και των περιβαλλοντικών επιπτώσεων, όπως: οι απαιτήσεις που προκύπτουν από το σύνολο των νομοθετικών διατάξεων στις οποίες εμπίπτουν οι δραστηριότητες του εργοστασίου και οι απαιτήσεις των αδειοδοτικών αποφάσεων και των γνωμοδοτήσεων από τους αρμόδιους δημόσιους φορείς. Ενδεικτικά αναφέρονται οι ακόλουθες περιβαλλοντικές δαπάνες:

Ως προς τον έλεγχο της ατμοσφαιρικής ρύπανσης:

- Προμήθεια/εγκατάσταση/λειτουργία αναλυτών συνεχούς μέτρησης σκόνης σε έξι καμινάδες (έλεγχος αερίων αποβλήτων).
- Προμήθεια/εγκατάσταση/λειτουργία σταθμού μέτρησης ποιότητας της ατμόσφαιρας στην περιοχή του Οσίου Λουκά.

Ως προς τη διαχείριση των στερεών αποβλήτων:

- Εγκατάσταση δύο μονάδων αφυδάτωσης καταλοίπων βωξίτη.
- Διαμόρφωση χώρου διάθεσης καταλοίπων βωξίτη.
- Αποκατάσταση χώρου διάθεσης αδρανών και μη επικίνδυνων αποβλήτων.
- Κατασκευή χώρου διάθεσης αδρανών αποβλήτων.
- Επέκταση χώρου διάθεσης επικίνδυνων αποβλήτων και σταδιακή αποκατάσταση του ΧΥΤΕΑ.
- Απομάκρυνση του εξοπλισμού που περιέχει PCB's (διάθεση σε τρίτους προς καταστροφή).

Ως προς την πρόληψη βιομηχανικών κινδύνων:

- Υλοποίηση των επενδύσεων και των τεχνικών επεμβάσεων που επιβάλλονται από εμπειρογνώμονες σε θέματα βιομηχανικών κινδύνων.
- Διατήρηση υπηρεσίας μη καταστροφικών ελέγχων για την εκτίμηση της κατάστασης του κρίσιμου εξοπλισμού και την έγκαιρη προληπτική δράση.



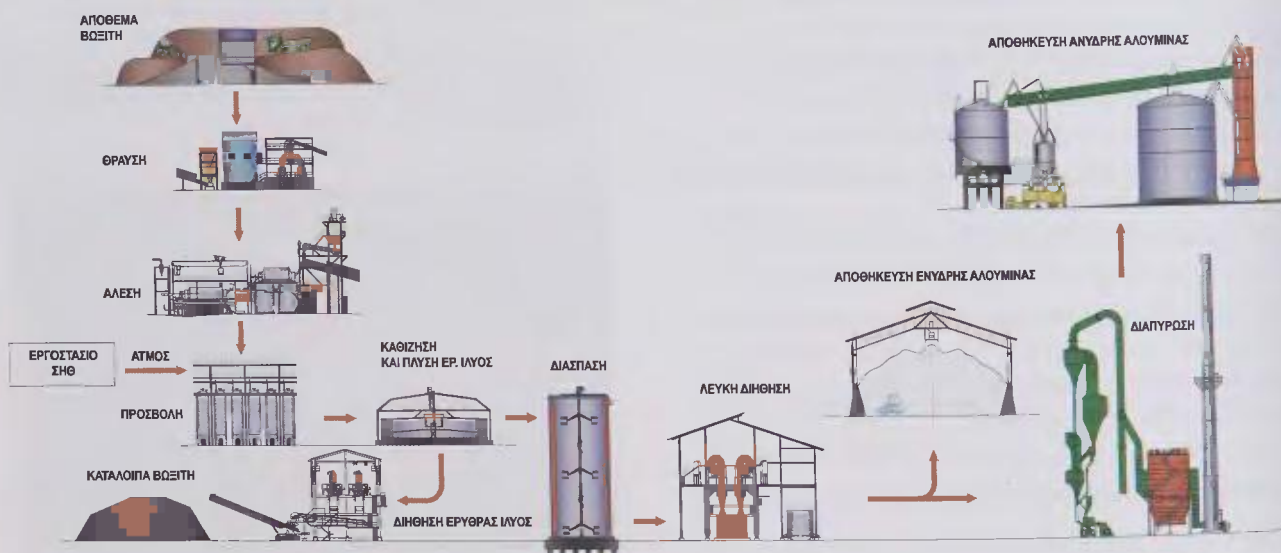
Προδιαγραφές για την ασφάλεια και υγιεινή προϊόντων

Η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» δεσμεύεται να ικανοποιεί διαρκώς τις ανάγκες και προσδοκίες των πελατών της, προσφέροντας τους προϊόντα (αλουμίνα & πρωτόχυτο αλουμίνιο) και συναφείς προς αυτά υπηρεσίες, που ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις ποιότητας. Για την επίτευξη του στόχου αυτού, η εταιρεία διαχειρίζεται διεργασίες και μέσα, που σχετίζονται με την ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών, επιδιώκοντας να αξιοποιεί όλες τις ευκαιρίες βελτίωσης των επιδόσεων¹ της στο συγκεκριμένο τομέα.

Η Αλουμίνα

Η αλουμίνα είναι το βιομηχανικό προϊόν που παράγεται από το μέταλλευμα του βωξίτη και χρησιμοποιείται για την παραγωγή πρωτόχυτου αλουμινίου αλλά και άλλων μεταλλουργικών προϊόντων. Η αλουμίνα μπορεί να είναι ένυδρη ή άνυδρη, ανάλογα με το βαθμό επεξεργασίας της. Η άνυδρη, γνωστή ως μεταλλουργική αλουμίνα προκύπτει από το ψήσιμο της ένυδρης και την αφαίρεση των περιεχομένων ποσοτήτων νερού.

Σχεδιάγραμμα παραγωγής Αλουμίνας



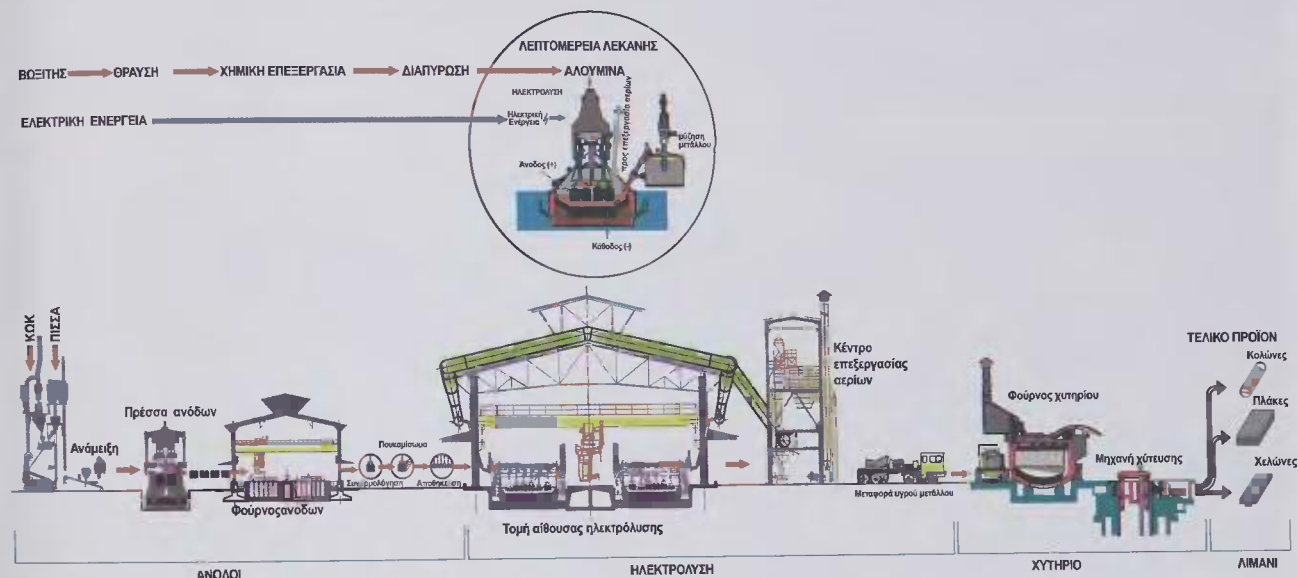
Το Αλουμίνιο

Η ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε. παράγει πρωτόχυτο αλουμίνιο μέσω της διαδικασίας ηλεκτρόλυσης της άνυδρης αλουμίνας. Η επεξεργασία του πρωτόχυτου αλουμινίου οδηγεί στην παραγωγή των τελικών προϊόντων αλουμινίου (κολόνες, πλάκες και χελώνες). Στην κατεύθυνση αυτή η εταιρεία αναλαμβάνει ενέργειες που οδηγούν στην απόκτηση Πιστοποιητικού Ποιότητας ISO 9002, ενώ το εργαστήριο ποιοτικού ελέγχου της είναι διαπιστευμένο σύμφωνα με τις απαιτήσεις του διεθνούς προτύπου ISO 17025:2005 από το ΕΣΥΔ (Εθνικό Συμβούλιο Διαπίστευσης) στις κατηγορίες που αφορούν στην ανάλυση των βωξιτών, των αλουμινών (ένυδρης, άνυδρης), του αλουμινίου και των κραμάτων αυτού.

Η συγκεκριμένη διαπίστευση αναφέρεται στο Σύστημα Διαχείρισης της Ποιότητας του Χημείου, στις τεχνικές ικανότητες και την τεχνική επάρκεια του Χημείου για την υλοποίηση δοκιμών του πεδίου διαπίστευσης. Ως αποτέλεσμα των ανωτέρω δεν υφίστανται στην εταιρεία περιστατικά και κατ' επέκταση σημαντικά πρόστιμα για τη μη συμμόρφωση με τους κανονισμούς και τη νομοθεσία που αφορά στη χρήση, την υγιεινή και την ασφάλεια των προϊόντων και των υπηρεσιών της.

¹ Οι επιδράσεις στην υγεία και ασφάλεια των πρωτογενών προϊόντων της εταιρείας, σχετίζονται με την τελική χρήση των δευτερογενών προϊόντων που θα προκύψουν από τους μεταποιητές πελάτες της. Κατά συνέπεια οι απαιτήσεις εκφράζονται από τις προδιαγραφές που επιβαλουν οι πελάτες. Για την τήρηση των προδιαγραφών αυτών η καταγεγραμμένη πολιτική είναι αυτή της πολιτικής ποιότητας.

Σχεδιάγραμμα παραγωγής Αλουμινίου



Στόχοι Ποιότητας 2011

1. Βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων

- Βελτίωση των αποτελεσμάτων ποιότητας (Cp τελικών προϊόντων)
- Μείωση της διακύμανσης των κρίσιμων παραμέτρων των κρίσιμων διεργασιών
- Μείωση του % των εκτός προδιαγραφών προϊόντων
- Ανάπτυξη νέων μεθόδων δοκιμών και εργαστηριακών δοκιμών για τις διεργασίες παραγωγής
- Προσαρμογή των μεθόδων σε κανονισμούς, νομοθεσία και διεθνή πρότυπα
- Υλοποίηση εκπαίδευσης επιλεγμένης ομάδας στην μέθοδο ελέγχου διεργασιών (MdP)
- Εφαρμογή της μεθόδου ελέγχου διεργασιών σε επιλεγμένες διεργασίες

Διαχείριση τοπικών προμηθευτών

Όρος «τοπικός προμηθευτής» για την «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» αναφέρεται στους προμηθευτές και συνεργάτες της εταιρείας που βρίσκονται εντός της γεωγραφικής περιοχής που ασκεί την επιχειρηματική της δραστηριότητα και η οποία επεκτείνεται προοδευτικά, ανάλογα με τις ανάγκες της, στο σύνολο της ελληνικής επικράτειας.

Πολιτική της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» είναι η ελληνοποίηση των αγορών σε επίπεδο προμηθειών, στο μέτρο που αυτό είναι δυνατόν, μέσω της διασφάλισης πρακτικών και διαδικασιών που χαρακτηρίζονται από διαφάνεια και αξιοκρατία στην επιλογή όλων των προμηθευτών της. Τα κριτήρια που ακολουθεί η εταιρεία στην επιλογή των προμηθευτών της είναι η ποιότητα των προϊόντων, η εξυπηρέτηση στον πελάτη, η τιμολογιακή πολιτική και συνολική εικόνα στην αγορά του εκάστοτε συνεργάτη.

Στην Ελλάδα κατασκευάζονται για τις ανάγκες της εταιρείας, πληθώρα ανταλλακτικών μηχανουργικά κατεργασμένων, χυτοσιδηρά και χυτοχαλύβδινα ανταλλακτικά και εξαρτήματα, καθώς και προϊόντα από ελαστικό. Το 2010 ο αριθμός των επιχειρήσεων με τις οποίες συνεργάστηκε η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» και βρίσκονται εντός της γεωγραφικής περιοχής που ασκεί την επιχειρηματική της λειτουργία ανήλθε σε 225.

Στον ακόλουθο πίνακα αναφέρονται αναλυτικά το είδος και τα ποσοστά των προμηθειών της εταιρείας από την τοπική αγορά:

Ποσοστά προμηθειών από την τοπική αγορά	2010
Πρώτες ύλες	22%
Υλικά εξοπλισμός και ανταλλακτικά	5%
Υπηρεσίες	36%



Κοινωνία

Η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» είναι αναπόσπαστο κομμάτι της ίδιας της κοινωνίας και έμπρακτη τεκμηρίωση αυτού, είναι η χρόνια συνεισφορά της σε οικονομικό, τεχνικό και υλικό επίπεδο στην αντιμετώπιση βασικών κοινωνικών αναγκών.

Με πολύπλευρη κοινωνική παρουσία που ξεκινά από τη φροντίδα για την προσωπική ζωή των ανθρώπων της και φτάνει μέχρι το τοπικό αλλά και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον, η εταιρεία εστιάζει στις ιδιαιτερότητες που υπάρχουν και επιλέγει την υιοθέτηση δράσεων που εντάσσονται στην ανάπτυξη της κοινωνικής συνοχής. Δεδομένο για την «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» αποτελεί η συμμόρφωση της με τη νομοθεσία σε όλα τα θέματα της επιχειρηματικής της δράσης. Στην κατεύθυνση αυτή, δεν υφίστανται για το 2010 χρηματικές κυρώσεις που αφορούν στη μη συμμόρφωση της εταιρείας με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς.

Διάλογος με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη

Το 2010, η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» προχώρησε στο σχεδιασμό και την εφαρμογή του διαλόγου με τις ομάδες των βασικών Ενδιαφερόμενων Μερών της σε θέματα Εταιρικής Υπευθυνότητας μέσω της υλοποίησης σχετικής ημερίδας στις εγκαταστάσεις της. Τα θέματα που συζητήθηκαν αφορούσαν στα σημαντικότερα κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα που απασχολούν τις συγκεκριμένες ομάδες.

Το επίπεδο συμμετοχής ήταν ικανοποιητικό αφού αρκετά από τα Ενδιαφερόμενα Μέρη της εταιρείας ήταν παρόντα. Τα θέματα της ημερίδας προετοιμάστηκαν με την εμπλοκή των συμμετεχόντων ενώ εκφράστηκε έντονα η επιθυμία να επαναληφθεί η συγκεκριμένη ημερίδα και στο μέλλον. Τα αποτελέσματα σε ότι αφορά στις προσδοκίες ανά ομάδα Ενδιαφερόμενων Μερών της εταιρείας είναι τα ακόλουθα:

Τοπική Αυτοδιοίκηση

Αναφέρθηκε η θετική εικόνα για τις υφιστάμενες δράσεις της εταιρείας. Παρουσιάστηκε ανάγκη για συχνότερη επικοινωνία (σχολιάστηκε θετικά η πρωτοβουλία του συγκεκριμένου forum από την εταιρεία) για την ανάπτυξη της γνώσης όλων των φορέων για τις δραστηριότητες της εταιρείας στο επίπεδο της Ε.Κ.Ε. Εκφράστηκε η αναγκαιότητα μια πιο συστηματικής επικοινωνιακής πολιτικής προς τους πολίτες των τοπικών κοινωνιών που αφορούν στις δραστηριότητες της εταιρείας για τα συγκεκριμένα θέματα ώστε να ενημερώνονται τακτικά. Προτάθηκε η συνεργασία για την όσο το δυνατόν καλύτερη πρόληψη των ατυχημάτων, εξετάζοντας τις συχνότερες αιτίες και στοιχεία αυτών από τα αρχεία της εταιρείας. Έγινε αρνητική αναφορά για την απόκλιση του στόχου που είχε θέσει η εταιρεία για την εναπόθεση 100% των καταλοίπων βωξίτη στην ξηρά. Επισημάνθηκε ότι η

Με πολύπλευρη κοινωνική παρουσία που ξεκινά από τη φροντίδα για την προσωπική ζωή των ανθρώπων της, φτάνει μέχρι το τοπικό αλλά και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον

συγκεκριμένη προσπάθεια προχωρά με αργούς ρυθμούς. Δόθηκε έμφαση στο θέμα της εναπόθεσης των καταλοίπων βωξίτη στην ξηρά. Εκφράστηκε η αγωνία για το πώς θα χρησιμοποιηθούν και ζητήθηκε να αναφερθούν τα σχέδια της εταιρείας για το συγκεκριμένο θέμα και δεσμεύσεις για το μέλλον. Επισημάνθηκε το θέμα για τις εκπομπές του διοξειδίου του θείου όπου αν και παρουσιάστηκε μια βελτιωμένη διαχρονική εικόνα, ειπώθηκε ότι ξεπερνάνε τα επιτρεπτά όρια έστω και περιστασιακά.

Προτάθηκε, μέσα από συνεργασία με την τοπική αυτοδιοίκηση, η διερεύνηση δυνατοτήτων και λύσεων για περισσότερο ενεργή υποστήριξη των τοπικών κοινωνιών ιδιαίτερα στο θέμα της ανεργίας και της φτώχειας καθώς και του θέματος της αξιοποίησης των καταλοίπων του βωξίτη. Τέλος εκφράστηκε η επιθυμία η εταιρεία να δείξει περισσότερη εμπιστοσύνη στις εταιρείες παροχής υπηρεσιών των τοπικών κοινοτήτων.

Εκκλησία

Σημαντική χαρακτηρίστηκε η συγκεκριμένη πρωτοβουλία ενημέρωσης και διαλόγου από την εταιρεία. Προτάθηκε να δοθεί έμφαση, στο πλαίσιο της κοινωνικής προσφοράς της εταιρείας, ιδιαίτερα στα θέματα παροχής εργασίας και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης σε ανθρώπους που έχουν πραγματική ανάγκη.

Δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην αναγκαιότητα υποστήριξης και βοήθειας των παιδιών με νοητική στέρση, που όπως ειπώθηκε είναι πολλά στις περιοχές της Θήβας και της Λιβαδειάς. Προτάθηκε να δημιουργηθεί μια μορφή στενότερης συνεργασίας μεταξύ της εκκλησίας και της εταιρείας, για την αποτελεσματικότερη και πιο στοχευμένη ανάληψη δράσεων κοινωνικής προσφοράς.

M.M.E.

Αν και χαρακτηρίστηκε ως θετική η συγκεκριμένη ημερίδα διαλόγου της ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε. με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη της, επισημάνθηκε ότι είναι μια ενέργεια που θα έπρεπε να είχε πραγματοποιηθεί πιο νωρίς. Εκφράστηκε θετική εικόνα τόσο για τις υφιστάμενες εταιρικές δράσεις όσο και για τα αποτελέσματα που παρουσιάστηκαν στο πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Επισημάνθηκε η αναγκαιότητα περισσότερων δειγματοληψιών από την εταιρεία για την αποκατάσταση του περιβάλλοντος. Δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στο θέμα της διάθεσης των καταλοίπων βωξίτη και ζητήθηκαν συγκεκριμένες εφαρμόσιμες προτάσεις. Υπογραμμίστηκε η σταθερότητα των εκπομπών

φθορίου την οκταετία 2002-2010, ενώ ζητήθηκε να δώσει η εταιρεία ακόμα περισσότερη προσοχή στο θέμα της ασφάλειας και στις προσλήψεις εργαζομένων ιδιαίτερα από τις τοπικές κοινότητες.

Εργαζόμενοι

Αναμένουν να τηρηθούν συνολικά οι συμφωνίες που έχουν γίνει με την εταιρεία στο θέμα των συμβάσεων. Το θέμα της Ασφάλειας και της Υγιεινής θεωρείται αυτονόητο και αναμένουν από την εταιρεία πάντα να υιοθετεί τα πιο ενδεδειγμένα μέτρα για την προστασία τους. Αναμένουν να τηρηθεί η συμφωνία με την εταιρεία στο θέμα των προσλήψεων παιδιών των εργαζομένων.

Διατυπώθηκε η πρόταση για νέες προσλήψεις για την κάλυψη των υπερωριών. Αναφέρθηκε ότι, αν και υπάρχει ικανοποίηση για το επίπεδο των αμοιβών των εργαζομένων, σε σύγκριση με την υπόλοιπη αγορά, θα μπορούσε να υπάρξει περαιτέρω βελτίωση. Δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην αναγκαιότητα για μια πιο ενεργή συμβολή της εταιρείας στην αντιμετώπιση των θεμάτων των τοπικών κοινωνιών. Επισημάνθηκε η αναγκαιότητα περισσότερων δειγματοληψιών από την εταιρεία για την αποκατάσταση του περιβάλλοντος. Διατυπώθηκε η αναγκαιότητα της αρμονικής συνεργασίας όλων των φορέων για την αντιμετώπιση και τη βελτίωση των θεμάτων της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις

Εκφράστηκε η ικανοποίηση για την συγκεκριμένη πρωτοβουλία της εταιρείας και η θετική εικόνα για τις δράσεις της. Προτάθηκε η ιδέα της δημιουργίας ενός μουσείου για τον βωξίτη στην περιοχή, καθώς και η ιδέα, σε συνεργασία με την εταιρεία, ενός σχεδίου πρόληψης για την προστασία των δασών.

Τοπικές κοινωνίες

Εκφράστηκε η επιθυμία για περισσότερες προσλήψεις εργαζομένων από τις τοπικές κοινότητες, όπως και η επιθυμία η εταιρεία να δείξει περισσότερη εμπιστοσύνη στους προμηθευτές των τοπικών κοινοτήτων και ιδιαίτερα στις εταιρείες παροχής υπηρεσιών. Προτάθηκε η ιδέα της επένδυσής της εταιρείας και του Ομίλου γενικότερα στη δημιουργία εταιρειών τεχνολογικών υπηρεσιών στις τοπικές κοινωνίες που θα βοηθήσουν ουσιαστικά στην ανάπτυξη της περιοχής.

Συνεργασίες με κοινωνικούς εταίρους

Η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» συνεργάζεται με τους ακόλουθους κοινωνικούς φορείς:

- Την Ελληνική Εταιρεία Διοικήσεως Επιχειρήσεων (Ε.Ε.Δ.Ε) που στοχεύει στη συμβολή, την ανάπτυξη και προώθηση της εφαρμογής των σύγχρονων αρχών, μεθόδων και τεχνικών του Management σε κάθε συλλογική προσπάθεια τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα και το εξωτερικό, καθώς και η ανάδειξη της σημαντικότητας του ρόλου των ασκούντων διοίκηση.
- Το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) που έχει σαν αποστολή να συμβάλει καθοριστικά στον τεταρτέρω εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη της σύγχρονης ελληνικής επιχείρησης, που δημιουργεί ένα ανταγωνιστικό εθνικό κεφάλαιο στον ευρωπαϊκό και παγκόσμιο οικονομικό ανταγωνισμό.
- Το Σύνδεσμο Μεταλλευτικών Επιχειρήσεων (ΣΜΕ) που έχει ως βασικό σκοπό του την ισχυροποίηση και τη προώθηση του ελληνικού εξορυκτικού κλάδου, ως πυρήνα περιφερειακής και εθνικής ανάπτυξης και διεθνούς επιχειρηματικής δραστηριότητας και την καλλιέργεια σχέσεων με τους εργαζόμενους και τις τοπικές κοινωνίες των περιοχών στις οποίες δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις-μέλη του.
- Το Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών (ΕΒΕΑ) που λειτουργεί ως Σύμβουλος της εκάστοτε κυβέρνησης σε θέματα εμπορίου, βιομηχανίας και παροχής υπηρεσιών και γενικότερα αναπτυξιακής πολιτικής.
- Το ΚΕΚ ΙΒΕΠΕ που ιδρύθηκε το 1980 στην Αθήνα από μία ομάδα μεγάλων ελληνικών βιομηχανιών, κατόπιν πρωτοβουλίας του ΣΕΒ με σκοπό την επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση εργαζομένων και ανέργων.
- Την Ελληνική Ένωση Αλουμινίου που μέσα από τα προγράμματα και τις υπηρεσίες της προς τα μέλη της στοχεύει να ενισχύσει τη θέση του αλουμινίου στο ανταγωνιστικό κόσμο των υλικών, να αυξήσει την χρήση του και να βοηθήσει στην επίτευξη των περιβαλλοντικών, κοινωνικών και οικονομικών στόχων των μελών της προσβλέποντας πάντα στην αειφόρο ανάπτυξη.
- Το Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ). Αποστολή του ΕΛΙΑΜΕΠ είναι να προσφέρει βήμα για δημόσιο και πολιτικό διάλογο σε θέματα ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης και διεθνών σχέσεων και να διεξάγει επιστημονικές έρευνες που συμβάλλουν

σε μια πληρέστερη και τεκμηριωμένη γνώση του ευρωπαϊκού και διεθνούς περιβάλλοντος.

- Τον Πανελλήνιο Σύνδεσμος Εξαγωγέων (Π.Σ.Ε.). Σκοπός του Π.Σ.Ε. είναι η προώθηση των συμφερόντων των μελών του και του εξαγωγικού κλάδου, και η προαγωγή της εξαγωγικής δραστηριότητας στο πλαίσιο της γενικότερης προόδου και της εξωστρέφειας της εθνικής οικονομίας.
- Το Επιμελητήριο Βοιωτίας, το οποίο τηρεί γενικό μητρώο, στο οποίο εγγράφονται όλες οι εμπορικές επιχειρήσεις του Νομού Βοιωτίας, μεριμνά για την ενημέρωση των μελών του για προκηρύξεις - διακηρύξεις - χρηματοδοτικά θέματα - κοινοτικά προγράμματα - ασφαλιστικές, αγορανομικές, φορολογικές διατάξεις και γνωμοδοτεί και υποβάλλει μελέτες και υπομνήματα προς την Πολιτεία και άλλους αρμόδιους φορείς, για κάθε θέμα που απασχολεί την οικονομική και κοινωνική ζωή του νομού Βοιωτίας.
- Το Ελληνο-Γαλλικό Επιμελητήριο (ΕΓΕΒΕ) που αποτελεί ένα όργανο εκπροσώπησης των επιχειρηματικών συμφερόντων των δύο χωρών, συμβάλλει στη βελτίωση της εικόνας της Γαλλίας και στην αλληλοκατανόηση μεταξύ Ελλήνων και Γάλλων επιχειρηματιών και προσφέρει σημαντική στήριξη στις γαλλικές (ή ελληνικές) επιχειρήσεις για την επέκτασή τους στην Ελλάδα (ή τη Γαλλία).
- Το Σύνδεσμο Ανωνύμων Εταιρειών και Ε.Π.Ε. που ως αποστολή του έχει τη διαφύλαξη και η προαγωγή των συμφερόντων των μελών του από νομική, οικονομική και κοινωνική άποψη, στα πλαίσια της επιτεύξεως της οικονομικής ανάπτυξης της χώρας.
- Το ALBA έναν Μη κερδοσκοπικό οργανισμό μεταπτυχιακών σπουδών στη διοίκηση επιχειρήσεων.

Ενίσχυση τοπικής κοινωνίας

Η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» ως υπεύθυνος ενεργός εταιρικός πολίτης, αναγνωρίζει το ρόλο και τη δέσμευσή της για τη στήριξη της κοινωνικής, πολιτιστικής και αθλητικής ζωής της τοπικής κοινότητας της οποία αποτελεί μέλος πάνω από 50 χρόνια. Συγκεκριμένα η δέσμευση της αφορά, πέρα από τη συμβολή της στην οικονομική ανάπτυξη, στην ενίσχυση σε μια ευρύτερη κλίμακα των τοπικών υποδομών, τη στήριξη τοπικών κοινωφελών πρωτοβουλιών και η συνδρομή της στην αντιμετώπιση των τοπικών κοινωνικών προβλημάτων. Το 2010 η κοινωνική προσφορά της εταιρείας ανήλθε στο ποσό των 373.800 € αυξημένο κατά 39,4% από το

Το 2010 η κοινωνική
προσφορά της εταιρείας
ανήλθε στο ποσό
των 373.800 αυξημένο
κατά 39,4% από
το αντίστοιχο ποσό
του 2009

αντίστοιχο ποσό του 2009. Χαρακτηριστικά αναφέρουμε ότι η εταιρεία συνέβαλε καθοριστικά στη συντήρηση και επισκευή των αγροτικών δρόμων, στον εξοπλισμό γραφείων και αιθουσών σχολικών κτιρίων, καθώς και εκπαιδευτική εκδρομή αριστούχων μαθητών Διστόμου και Άσπρων Σπιτιών στο CERN της Ελβετίας. Αναλυτικά:

Ενίσχυση κοινωνικών φορέων	Δράσεις	2009	2010
Τομέας	Περιγραφή δράσης	Δαπάνη	Δαπάνη
Εργαζόμενοι	Ενίσχυση σωματείου εργαζομένων	128.000	140.000 €
Αθλητισμός	Ενίσχυση για την κάλυψη των αναγκών τοπικών αθλητικών συλλόγων.	53.500	64.500 €
Τοπική αυτοδιοίκηση	Οικονομική υποστήριξη για την κάλυψη αναγκών των τοπικών κοινοτήτων.	52.500	31.000 €
Πολιτισμός	Ενίσχυση δραστηριοτήτων τοπικών πολιτιστικών συλλόγων.	13.200	24.200 €
Επιχειρηματικότητα	Χορηγία υλοποίησης συνεδρίου.	10.000	-
Εθελοντικές οργανώσεις, σύλλογοι και ιδρύματα	Οικονομική υποστήριξη αναγκών εθελοντικών οργανώσεων, τοπικών συλλόγων γονέων και κηδεμόνων και εθνικών ιδρυμάτων.	8.400	87.000 €
Εκπαίδευση	Ενίσχυση ταμείου υποτροφιών, κτιριακές υποδομές, εξοπλισμός και εκπαιδευτικές εκδρομές.	2.000	17.000 €



Κωδικός GRI	Περιγραφή Δεικτών	Σχόλια/Αναφορές	Σελίδα
Οργανωτικό Προφίλ			
2.1	Επωνυμία της εταιρείας	«ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.»	
2.2	Κύριες μάρκες, προϊόντα και υπηρεσίες		70, 92
2.3	Λειτουργική δομή της εταιρείας		71
2.4	Τοποθεσία έδρας της εταιρείας		70
2.5	Αριθμός των χωρών στις οποίες δραστηριοποιείται η εταιρεία		71
2.6	Καθεστώς ιδιοκτησίας και νομική μορφή		9
2.7	Αγορές που εξυπηρετούνται		70-71
2.8	Μεγέθη της εταιρείας		71
2.9	Σημαντικές μεταβολές στο μέγεθος, τη δομή ή την ιδιοκτησία της εταιρείας	Καμία μεταβολή	
2.10	Βραβεία που απονεμήθηκαν στην εταιρεία	Κανένα	
Παράμετροι Απολογισμού			
3.1 - 3.1 & 3.13	Παράμετροι απολογισμού	Οι συγκεκριμένοι δείκτες καλύπτονται για την εταιρεία από την ενότητα του Ομίλου	5 - 7
3.12	Πίνακας που προσδιορίζει τη θέση των Τυπικών δημοσιοποιήσεων GRI που περιέχονται στον απολογισμό		98-99
Διακυβέρνηση Δεσμεύσεις και Συμμετοχή			
4.1	Δομή διακυβέρνησης της εταιρείας με αναφορά των επιτροπών που ελέγχονται από τον ανώτατο φορέα διακυβέρνησης, ο οποίος είναι αρμόδιος για συγκεκριμένα καθήκοντα, όπως η χάραξη της στρατηγικής ή η εποπτεία της εταιρείας		71
4.2	Ρόλος και αρμοδιότητες του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου		72
4.3	Ανεξάρτητα και/ή μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου		72
4.4	Μηχανισμοί που χρησιμοποιούνται από τους μετόχους και τους εργαζομένους για την παροχή συστάσεων ή υποδείξεων στον ανώτερο φορέα διακυβέρνησης		72
4.5	Σύνδεση μεταξύ των αποδοχών των μελών του ανώτερου φορέα διακυβέρνησης, των γενικών διευθυντών και των ανώτατων στελεχών και της επίδοσης του οργανισμού (συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής και της περιβαλλοντικής επίδοσης)		25
4.6	Διαδικασίες που εφαρμόζονται από τον ανώτερο φορέα διακυβέρνησης, προκειμένου να αποφεύγεται η σύγκρουση συμφερόντων		25
4.7	Διαδικασία για τον καθορισμό των προσόντων και των εξειδικευμένων γνώσεων των μελών του ανώτατου φορέα διακυβέρνησης για την καθοδήγηση της στρατηγικής του οργανισμού σε οικονομικά, περιβαλλοντικά και κοινωνικά θέματα		25
4.8	Δηλώσεις για την αποστολή ή τις αξίες, τους κώδικες συμπεριφοράς και τις αρχές που αναπτύσσονται εσωτερικά, οι οποίοι σχετίζονται με την οικονομική, την περιβαλλοντική και την κοινωνική επίδοση, καθώς και το στάδιο υλοποίησής τους		25
4.9	Άσκηση διακυβέρνησης από το Δ.Σ.		20 - 33
4.10	Διαδικασίες για την αξιολόγηση της επίδοσης του ανώτατου φορέα διακυβέρνησης και συγκεκριμένα ως προς την οικονομική, την περιβαλλοντική και την κοινωνική επίδοση		26
4.11	Εξηγήσεις σχετικά με το εάν και το πώς ο οργανισμός εφαρμόζει την προσέγγιση ή την αρχή πρόληψης		26 28-33
4.12	Καταστατικοί χάρτες, αρχές ή άλλες πρωτοβουλίες που αναπτύσσονται εξωτερικά και σχετίζονται με την οικονομία, το περιβάλλον και την κοινωνία, τις οποίες αποδέχεται ή υποστηρίζει ο οργανισμός		15
4.13	Η ιδιότητα μέλους σε σωματεία (όπως τα κλαδικά σωματεία) και/ή σε διεθνείς/εθνικές οργανώσεις προάσπισης δικαιωμάτων, στις οποίες μετέχει ο οργανισμός		96
4.14	Κατάλογος των ομάδων συμμετόχων που συνεργάζονται με την εταιρεία		35
4.15	Βασικά στοιχεία για τον προσδιορισμό και την επιλογή των συμμετόχων		35
4.16	Προσεγγίσεις όσον αφορά τη συμμετοχή των «συμ-μετόχων», συμπεριλαμβανομένης της συχνότητας της συμμετοχής με βάση τον τύπο και την ομάδα «Ενδιαφερόμενων Μερών»		36
4.17	Βασικά θέματα και προβληματισμοί που προέκυψαν από τη συμμετοχή των «Ενδιαφερόμενων Μερών»		94-95
Οικονομική Επίδοση			
EC1	Άμεση Οικονομική Αξία		60
EC6	Πολιτική, πρακτικές και αναλογία δαπανών σε τοπικούς προμηθευτές στις σημαντικές τοποθεσίες δραστηριοποίησης της εταιρείας		93
EC7	Διαδικασίες για προσλήψεις προσωπικού από την περιοχή και αναλογία προσλήψεων ανώτερων στελεχών από την τοπική κοινότητα στις περιοχές στις οποίες δραστηριοποιείται σημαντικά η εταιρεία		73
EC8	Ανάπτυξη και επίδραση των επενδύσεων σε υποδομή και υπηρεσίες που παρέχονται κυρίως για κοινό όφελος, μέσω της συμμετοχής μέσω του εμπορίου, καθώς και της συμμετοχής σε είδος ή δωρεάν		96-97
Περιβαλλοντική Επίδοση			
EN1	Χρησιμοποιούμενα υλικά, με βάση το βάρος ή τον όγκο		81
EN3	Άμεση κατανάλωση ενέργειας, με βάση την πρωτογενή πηγή ενέργειας		82-83
EN4	Έμμεση κατανάλωση ενέργειας, με βάση την πρωτογενή πηγή ενέργειας		82-83
EN6	Συνολική κατανάλωση νερού		83

Κωδικός GRI	Περιγραφή Δεικτών	Σχόλια/Αναφορές	Σελίδα
EN9	Πηγές νερού που επηρεάζονται σημαντικά από την άντληση		
EN11	Θέση και έκταση ιδιοκτητιών, εκμισθωμένων ή διαχειριζόμενων γαιών μέσα ή κοντά σε προστατευόμενες περιοχές και περιοχές υψηλής αξίας βιοποικιλότητας		83
EN12	Περιγραφή των σημαντικών επιδράσεων των δραστηριοτήτων, των προϊόντων και των υπηρεσιών μας στη βιοποικιλότητα		82-83
EN15	Αριθμός των ειδών που συγκαταλέγονται στην Κόκκινη Λίστα του IUCN και στον εθνικό κατάλογο προστατευόμενων ειδών, των οποίων ο οικότοπος βρίσκεται σε περιοχές που επηρεάζονται από τις δραστηριότητες, με βάση το επίπεδο κινδύνου εξαφάνισης	Μηδενικός	82-83
EN16	Συνολικές άμεσες και έμμεσες εκπομπές αερίων θερμοκηπίου με βάση το βάρος		86
EN22	Συνολικό βάρος των αποβλήτων, με βάση τον τύπο και τη μέθοδο διάθεσης		86-88
EN23	Συνολικός αριθμός και όγκος σημαντικών διαρροών		85
EN28	Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων και συνολικός αριθμός μη χρηματικών κυρώσεων για τη μη συμμόρφωση με την περιβαλλοντική νομοθεσία και τους κανονισμούς		81
EN30	Συνολικές δαπάνες και επενδύσεις για την προστασία του περιβάλλοντος, με βάση τον τύπο		88-89
Πρακτικές εργασίες και αξιολογική εργασία			
LA1	Συνολικό εργατικό δυναμικό με βάση τον τύπο απασχόλησης, τη σύμβαση εργασίας και την περιοχή		73
LA2	Συνολικός αριθμός και ποσοστό κίνησης προσωπικού, με βάση την ηλικιακή ομάδα, το φύλο και την περιοχή		74
LA3	Παροχές που προσφέρονται από μεγάλες επιχειρήσεις στους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, οι οποίες δεν ισχύουν για τους εποχικούς εργαζομένους ή τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης		81
LA4	Ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συμφωνίες που βασίζονται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις	Το 100% του μόνιμου προσωπικού της εταιρείας	
LA7	Δείκτες τραυματισμών, επαγγελματικών ασθενειών, απώλειας ημερών εργασίας και απουσιών εργαζομένων και συνολικός αριθμός θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων ανά περιοχή		76-79
LA10	Μέσος όρος ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/ εργαζόμενο, με βάση την κατηγορία εργαζομένων		79-80
LA12	Ποσοστό εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές εκθέσεις σχετικά με την επίδοση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας		75
LA13	Σύνθεση των φορέων διακυβέρνησης και ανάλυση των εργαζομένων ανά κατηγορία, σύμφωνα με το φύλο, την ηλικιακή ομάδα, το εάν ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες και άλλους δείκτες διαφοροποίησης.		80-81
LA14	Αναλογία βασικού μισθού ανδρών/γυναικών με βάση την κατηγορία εργαζομένων		80
Ανθρώπινα Δικαιώματα			
HR4	Συνολικός αριθμός περιστατικών διάκρισης και ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί		80
HR6	Δραστηριότητες που θεωρείται ότι ενέχουν σημαντικό κίνδυνο εμφάνισης περιστατικών παιδικής εργασίας και μέτρα που έχουν ληφθεί για την εξάλειψη της παιδικής εργασίας		73
HR7	Δραστηριότητες που θεωρείται ότι ενέχουν σημαντικό κίνδυνο εμφάνισης περιστατικών εξαναγκασμένης ή υποχρεωτικής εργασίας και μέτρα που έχουν ληφθεί για την εξάλειψη της εξαναγκασμένης ή υποχρεωτικής εργασίας		73
HR9	Συνολικός αριθμός περιστατικών παραβίασης δικαιωμάτων αυτοχθόνων πληθυσμών και ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί	Μηδενικός	
Καινιστική Επίδοση			
SO4	Ενέργειες που πραγματοποιούνται για την αντιμετώπιση περιστατικών διαφθοράς	Δεν υπήρξαν σχετικές ενέργειες. Κανένα περιστατικό διαφθοράς δεν αναφέρθηκε στη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου του Ομίλου / Πλήρης	
SO7	Συνολικός αριθμός δικαστικών προσφυγών που αφορούν σε ανιανταγωνιστική συμπεριφορά, αποφυγή δημιουργίας τραστί και απαγόρευση μονοπωλιακών πρακτικών, και η έκβασή τους		91
SO8	Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων και συνολικός αριθμός μη χρηματικών κυρώσεων για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς	Μηδενικός	
Ευθύνη για τα προϊόντα			
PR2	Συνολικός αριθμός περιστατικών μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς και προαιρετικούς κώδικες που διέπουν τις επιδράσεις των προϊόντων και των υπηρεσιών στην υγεία και την ασφάλεια, με βάση τον τύπο της έκβασης		92
PR5	Πρακτικές που σχετίζονται με την ικανοποίηση των πελατών, συμπεριλαμβανομένων των αποτελεσμάτων των ερευνών, βάσει των οποίων υπολογίζεται η ικανοποίηση των πελατών		91
PR7	Συνολικός αριθμός περιστατικών μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς και τους προαιρετικούς κώδικες σχετικά με τις επικοινωνίες μάρκετινγκ, συμπεριλαμβανομένης της διαφήμισης, της προώθησης προϊόντων και της χορηγίας, με βάση τον τύπο και τα αποτελέσματα	Μηδενικός	
PR8	Συνολικός αριθμός τεκμηριωμένων παραπόνων σχετικά με παραβιάσεις του απορρήτου των πελατών και απώλειες προσωπικών δεδομένων πελατών	Μηδενικός	
PR9	Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων που επιβλήθηκαν για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς αναφορικά με τη χρήση των προϊόντων και των υπηρεσιών		92

Κύριος Δείκτης

Συμπληρωματικός Δείκτης



ΔΕΛΦΟΙ ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.

Η «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» αποτελεί το δεύτερο μεγαλύτερο παραγωγό βωξίτη στην Ελλάδα και κατ' επέκταση στην Ευρώπη, με ετήσια παραγωγή που ανέρχεται σε 650.000 τόνους από υπόγεια εργοτάξια και μόνο.

Τα εργοτάξια αυτά, που προμηθεύουν με βωξίτη αποκλειστικά την «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.», βρίσκονται στο νομό Φωκίδας, ενώ η Τεχνική Διεύθυνση βρίσκεται στην περιοχή του Άνω Κουνουκιά Ελαιώνα του νομού Φωκίδας, έχοντας την επίβλεψη της παραγωγικής και ερευνητικής δραστηριότητας.

Στις συγκεκριμένες εγκαταστάσεις λειτουργούν και οι υπηρεσίες Υγιεινής και Ασφάλειας και της Αποκατάστασης των θιγμένων από τη μεταλλευτική δραστηριότητα επιφανειών.

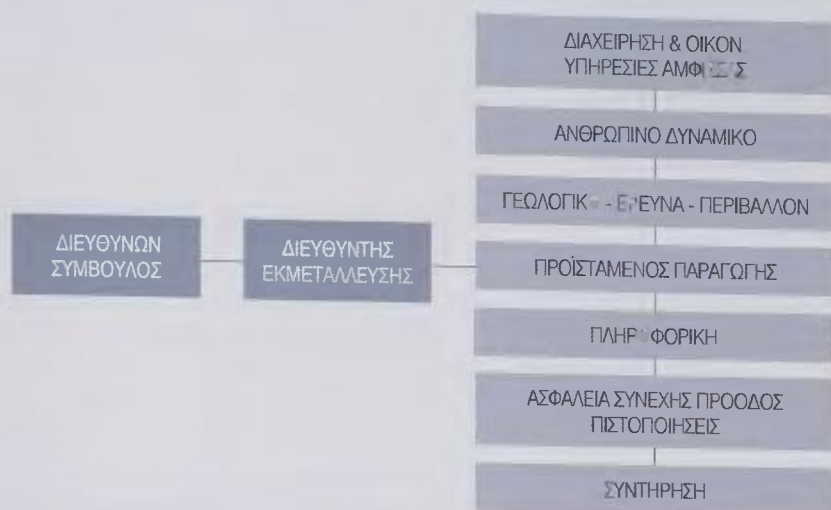
Βασικά οικονομικά μεγέθη (ποσά σε €)

Πίνακας Οικονομικής αξίας	2009	2010
Εσοδα	17 261 000	16.704.564
Λειτουργικό κόστος	15 430 000	14.245.069
Μισθοί και παροχές εργαζομένων	4 764 000	4.888.325
Πληρωμές προς τους κυβερνητικούς φορείς (φόροι)	72 000	18.813
Πληρωμές σε παρόδους κεφαλαίου (μερίσματα μετοχών)	-	-
Νέες επενδύσεις	2 955 000	2.662.183
Επενδύσεις σε επίπεδο κοινότητας	31 850	18.891

Σημειώνεται ότι κατά το 2010 η εταιρεία δεν έλαβε καμία επιχορήγηση από κρατικούς /κυβερνητικούς φορείς, ενώ η σημαντική μείωση των φόρων οφείλεται κατά ένα μέρος στη μειωμένη παραγωγή της εταιρείας κατά το 2010.

Δομή διακυβέρνησης

Οργανωτική δομή



Σύνθεση Διοικητικού Συμβουλίου

Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου όπως εξελέγη την 05.01.2009 από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση και συγκροτήθηκε σε σώμα την 05.01.2009, και έκτοτε η σύνθεση ισχύει ως κάτωθι:

Τίτλος	Όνομα
Πρόεδρος	Σπυρίδων Κασδάς
Διευθύνων Σύμβουλος	Ματθαίος Κωνσταντινίδης
Μέλος	Δημήτριος Μπούντρος
Μέλος	Απόστολος Μητσοβολέας
Μέλος	Ιωάννης Δήμου*

* Εκπρόσωπος του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ στο Δ.Σ. της εταιρείας

Λειτουργία και αρμοδιότητες Διοικητικού Συμβουλίου

Το Διοικητικό Συμβούλιο ασκεί τη διοίκηση και εκπροσώπηση της εταιρείας και τη διαχείριση της περιουσίας της, αποφασίζει για όλα γενικά τα ζητήματα που αφορούν στην εταιρεία μέσα στα πλαίσια του εταιρικού σκοπού, με εξαίρεση εκείνα, τα οποία σύμφωνα με το νόμο και το καταστατικό υπάγονται στην αποκλειστική αρμοδιότητα της Γενικής Συνέλευσης της Εταιρείας ή για τα οποία εκείνη έχει ήδη νόμιμα αποφασίσει.

Το Διοικητικό Συμβούλιο ασκεί όλα τα καθήκοντα και δικαιώματά του ενεργώντας συλλογικά, μπορεί όμως να αναθέσει με απόφασή του την αντιπροσώπευση, τα έργα, καθήκοντα ή δικαιώματα αυτά – πλην αυτών που απαιτούν συλλογική ενέργεια – ολικά ή μερικά ή για κάποια συγκεκριμένη πράξη ή περιοχή σε ένα ή περισσότερα μέλη του ή άλλα πρόσωπα μη μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ρόλος και αρμοδιότητες Διευθύνοντος Συμβούλου

Ο Διευθύνων Σύμβουλος είναι υπεύθυνος για τη διαχείριση των υποθέσεων της Εταιρείας. Εποπτεύει, κατευθύνει και καθοδηγεί τις διευθύνσεις, συντονίζει τις ενέργειες των

τμημάτων ώστε να διευκολύνεται η μεταξύ τους συνεργασία για την επίτευξη του καλύτερου δυνατού αποτελέσματος, φροντίζει για την αρτιότερη δυνατή λειτουργία των διευθύνσεων και εξασφαλίζει την ομαλή, εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία της Εταιρείας.

Στο Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας έχει ανατεθεί η εξουσία του Διοικητικού Συμβουλίου να διευθύνει και να διαχειρίζεται όλες τις εργασίες και υποθέσεις της Εταιρείας, να εκπροσωπεί και δεσμεύει την Εταιρεία έναντι παντός τρίτου, καθώς επίσης και έναντι κάθε τρίτου φυσικού ή νομικού προσώπου, για όλες τις πράξεις που προβλέπονται από το νόμο και το καταστατικό και ενώπιον κάθε δικαστηρίου οποιουδήποτε βαθμού και δικαιοδοσίας.

Μηχανισμοί εκπροσώπησης των απόψεων εργαζομένων και μετόχων στο Δ.Σ.

Δεν υφίσταται οποιαδήποτε ειδικότερη διαδικασία για την εκπροσώπηση των εργαζομένων και μετόχων στο Δ.Σ. της Εταιρείας είτε από ΣΣΕ, είτε από Διαιτητικές αποφάσεις ή συμβάσεις, πέρα από τις οικίες διατάξεις του κ.ν.2190/1920.

Ανθρώπινο δυναμικό

Η «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» λειτουργεί με βάση την ισχύουσα νομοθεσία σε θέματα που αφορούν στην έλλειψη κάθε είδους διάκρισης (φυλής, φύλου, ηλικίας, προσωπικής διάκρισης κ.ά.). Η φιλοσοφία της εταιρείας στοχεύει στην ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού της στη δέσμευση στο σεβασμό των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ενώ είναι αυτονόητο για την εταιρεία, να μην υπάρχουν αλλά ούτε και να είναι αποδέκτης περιπτώσεων παιδικής ή καταναγκαστικής εργασίας. Το 2011 κανένα περιστατικό που να αφορά σε φυλετικές ή άλλης μορφής διακρίσεις δεν υπήρξε στην εταιρεία αλλά ούτε και κάποιο περιστατικό αναφοράς άνησης μεταχείρισης από εργαζόμενο.

Βάσει της συνέπειας που επιδुकνεί η εταιρεία στις σχέσεις της με το ανθρώπινο δυναμικό της, ορίζονται χρονικά περιθώρια ειδοποίησης και ενημέρωσης των εργαζομένων πριν την εφαρμογή ουσιαστικών εταιρικών λειτουργικών αλλαγών που θα μπορούσαν να τους επηρεάσουν σημαντικά. Αναλυτικά:

- Σε ιδιαίτερα σημαντικές αλλαγές (π.χ. μετακόμιση του συνόλου των εργαζομένων λόγω αλλαγής έδρας) υπάρχει προειδοποίηση τουλάχιστον έξι με οκτώ μηνών.
- Σε μεμονωμένες, αλλά σημαντικές αλλαγές (π.χ. μετακίνηση εργαζομένου σε άλλη πόλη), δέμηνη προθεσμία.
- Σε συνηθισμένες αλλαγές, προθεσμία ενός μηνός.

Στοιχεία προσωπικού

Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού	2009	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων*	223	208

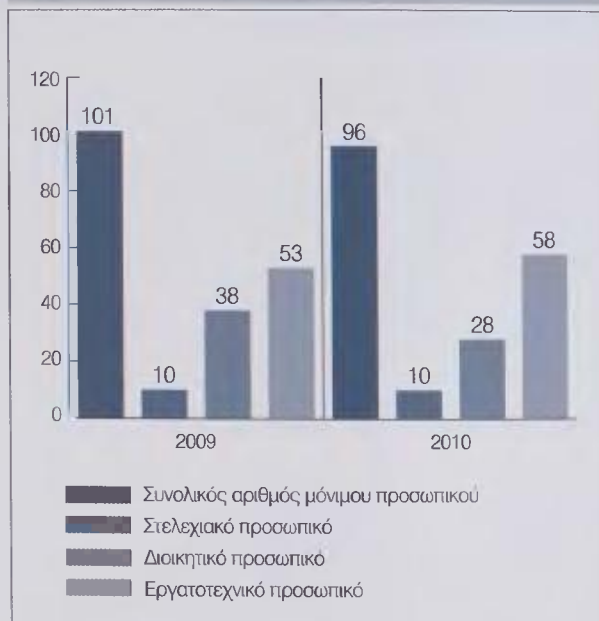
*εργαζόμενοι και εργολάβοι

Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού	2009	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	101	96
Συνολικός αριθμός εργολάβων*	122	112

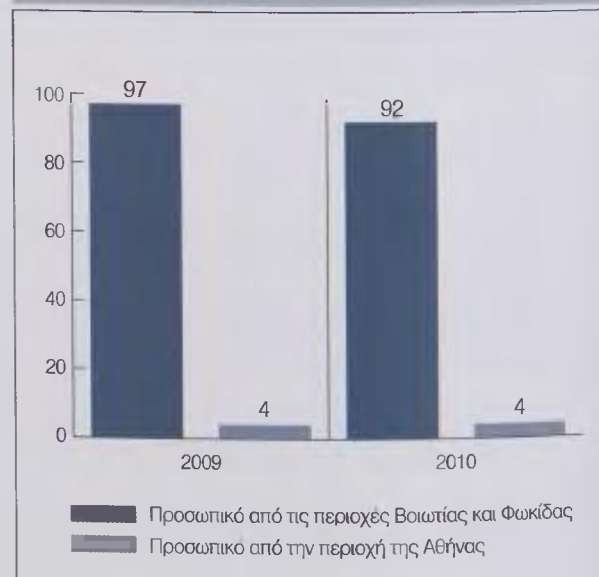
* Οι εργασίες που αφορούν στην Μεταλλευτική έρευνα, στη μεταφορά του προσωπικού και μεταλλεύματος, τη φόρτωση, την καθαριότητα, τη φύλαξη, την αποκατάσταση περιβάλλοντος καθώς και σημαντικό μέρος της παραγωγής (εξόρυξη μεταλλεύματος) εκτελείται από τους εποπτευόμενους πυροδοτούμενους

Στοιχεία εργαζομένων ανά τύπο απασχόλησης	2009	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	101	96
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικής απασχόλησης	0	0

Στοιχεία μόνιμου προσωπικού ανά κατηγορία απασχόλησης



Στοιχεία προσωπικού ανά γεωγραφική περιοχή



Η σταθερότητα
προσωπικού της
«ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ
ΑΜΕ» είναι αξιοσημείωτη
έχοντας ως μέσο όρο
προϋπηρεσίας στην
εταιρεία τα 20 χρόνια.

Προσλήψεις από τοπικές κοινότητες

Η «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ ΑΜΕ», ως εταιρεία που λειτουργεί και δραστηριοποιείται στην ελληνική περιφέρεια, δίνει απόλυτη προτεραιότητα στις προσλήψεις εργαζομένων που προέρχονται από την τοπική της κοινότητα, προσφέροντας θέσεις εργασίας και συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτό στην ανάπτυξη της ευημερίας της. Η εταιρεία επιδιώκει, κάθε χρόνο, το σύνολο των προσλήψεων της να προέρχεται από την τοπική κοινωνία εκτός εάν οι εταιρικές ανάγκες απαιτούν ειδικότητες τις οποίες η τοπική κοινωνία δε διαθέτει και κατ' επέκταση δεν μπορεί να προσφέρει.

Αναλογία των στελεχών της διοίκησης* της εταιρείας που προέρχονται από την τοπική κοινότητα.	2009	2010
Προσλήψεις από την περιοχή της Βοιωτίας και της Φωκίδας	40%	40%

*Ο όρος «διοίκηση» περιλαμβάνει όλα τα στελέχη που ανήκουν στη μέση και ανώτερη διοίκηση της εταιρείας

Κίνηση και διατήρηση εργαζομένων

Η «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ ΑΜΕ» θεωρεί ότι αν και η εύρεση, η επιλογή και η ανάπτυξη των εργαζομένων της αποτελούν σημαντικά στοιχεία της διαδικασίας απασχόλησης στην εταιρεία, η επιτυχία της εξαρτάται από τη διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού της. Στην κατεύθυνση αυτή, στοχεύει πάντα στην επίτευξη του μεγαλύτερου δυνατού βαθμού διατήρησης των εργαζομένων της με κύριο μέλημα την αξιοποίηση της εμπειρίας τους και τη δημιουργία παράδοσης στις θέσεις εργασίας.

Οι συστηματικές δράσεις της εταιρείας που αφορούν στο συγκεκριμένο τομέα περιλαμβάνουν:

- Συνολικές παροχές προς τους εργαζόμενους, όπως επίσης και το δικαίωμα στέγασης σε εργαζόμενους που η καταγωγή τους είναι εκτός της περιοχής που εδρεύει η εταιρεία.
- Ενδιαφέρον για τα θέματα των εργαζομένων και κατ' επέκταση η διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής τους ζωής.
- Ευκαιρίες ανέλιξης για κάθε εργαζόμενο.
- Δυνατότητα στα παιδιά των εργαζομένων να έχουν αντίστοιχες ευκαιρίες εργασίας.

Κατά τη διάρκεια του 2010 η «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ ΑΜΕ» προχώρησε σε 6 προσλήψεις ενώ αποχώρησαν από την

εταιρεία 11 εργαζόμενοι. Οι αποχωρήσεις εργαζομένων από την εταιρεία αφορούσαν αποκλειστικά λόγους συνταξιοδότησης. Η σταθερότητα προσωπικού είναι αξιοσημείωτη έχοντας ως μέσο όρο προϋπηρεσίας στην εταιρεία τα 20 χρόνια.

Στοιχεία προσλήψεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία	2009	2010
Συνολικές προσλήψεις εργαζομένων	2	6
Προσλήψεις εργαζομένων (Άνδρες)	2	6
Προσλήψεις εργαζομένων (Γυναίκες)	0	0
Προσλήψεις εργαζομένων <30 ετών	2	4
Προσλήψεις εργαζομένων 30 - 50 ετών	0	2
Προσλήψεις εργαζομένων >50 ετών	0	0

Στοιχεία προσλήψεων προσωπικού ανά γεωγραφική περιοχή	2009	2010
Προσλήψεις από την περιοχή της Φωκίδας	2	6

Στοιχεία αποχωρήσεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία	2009	2010
Συνολικές αποχωρήσεις εργαζομένων	12	11
Αποχωρήσεις εργαζομένων (Άνδρες)	12	11
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	11,9%	11,4%
Αποχωρήσεις εργαζομένων (Γυναίκες)	0	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	0%	0%
Αποχωρήσεις εργαζομένων <30 ετών	0	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	0%	0%
Αποχωρήσεις εργαζομένων 30 - 50 ετών	2	5
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	2,0%	5,2%
Αποχωρήσεις εργαζομένων >50 ετών	10	6
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	9,9%	6,2%

Στοιχεία αποχωρήσεων προσωπικού ανά γεωγραφική περιοχή	2009	2010
Αποχωρήσεις από την περιοχή της Φωκίδας και της Βοιωτίας	12	11
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	11,9%	11,4%

Εξέλιξη εργαζομένων

Πολιτική της «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ ΑΜΕ» είναι να καλλιεργεί συνεχώς την εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού της, με συνεχή επιμόρφωση και τακτικές αξιολογήσεις, συνδέοντας την προσωπική τους δέσμευση στην επιτυχία της εταιρείας. Οι εργαζόμενοι της εταιρείας, προωθούνται κατά απόλυτη προτεραιότητα σε οποιαδήποτε θέση εργασίας δημιουργηθεί. εφ' όσον κατέχουν τα απαραίτητα προσόντα και τις γνώσεις.

Η εταιρεία σχετικά με την εξέλιξη των εργαζομένων της αναλαμβάνει τις ακόλουθες συστηματικές πρωτοβουλίες:

- Εφαρμογή συστήματος αξιολόγησης και τοποθέτησης στόχων για τα στελέχη.
- Εφαρμογή συστήματος αξιολόγησης για τη μεσαία ιεραρχία.
- Εφαρμογή συστήματος μηνιαίας αξιολόγησης για το παραγωγικό προσωπικό πρώτης γραμμής και υποστήριξης.
- Παροχή κινήτρου για διάκριση και εξέλιξη, αφού όλες οι θέσεις της μεσαίας ιεραρχίας καλύπτονται κυρίως από εσωτερικές προαγωγές.



Στοιχεία εξέλιξης εργαζομένων	2010
Αριθμός εργαζομένων που έλαβαν επίσημη αξιολόγηση από την εταιρεία	10
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	10,4%
Αριθμός εσωτερικών προαγωγών*	5

* Οι συγκεκριμένες προαγωγές έλαβαν χώρα στους τομείς της παραγωγής και της συντήρησης της εταιρείας

Ασφάλεια και Υγιεινή

Η «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ ΑΜΕ» λόγω της μορφής της δραστηριότητας (εξόρυξη βωξίτη) και του μεγέθους της παρουσιάζει πολλαπλό ενδιαφέρον σε θέματα συνθηκών Υγείας και Ασφάλειας στον εργασιακό χώρο. Η Υγεία και η Ασφάλεια κατά την εργασία στις εγκαταστάσεις της εταιρείας αποτελούν πάντα πρώτη προτεραιότητα. Παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί στο τομέα αυτό και τη σημαντική μείωση του αριθμού των ατυχημάτων κατά τα τελευταία χρόνια, συνεχίζονται οι προσπάθειες για τη συνεχή βελτίωση των επιδόσεών μας. Ιδεώδης στόχος παραμένει πάντα «KANENA ΑΤΥΧΗΜΑ και ΚΑΝΕΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΝΟΣΗΜΑ».

Ο στόχος αυτός επιτρέπει στην εταιρεία σήμερα να είναι ανάμεσα στις πρώτες εταιρείες σε παγκόσμιο επίπεδο στα θέματα Υγείας και Ασφάλειας στην εργασία.

Βασικές δεσμεύσεις της εταιρείας αποτελούν:

- Η αναγνώριση και αξιολόγηση των επαγγελματικών κινδύνων σε κανονική αλλά και σε μη κανονική λειτουργία, όπως επίσης και η λήψη μέτρων για την εξάλειψη ή τον περιορισμό τους.
- Η συμμόρφωση προς τις νομοθετικές απαιτήσεις για την Υγεία και την Ασφάλεια στην εργασία, τα πρότυπα, τις εσωτερικές διαδικασίες και οδηγίες.
- Η ανοικτή, διαρκής και διαφανής επικοινωνία, για όλα τα θέματα που αφορούν στην Υγεία και στην Ασφάλεια στην εργασία.
- Η συστηματική μέτρηση, αξιολόγηση και προσπάθεια μείωσης των επιπέδων έκθεσης σε βλαπτικούς παράγοντες και η συνεχής παρακολούθηση της υγείας των εργαζομένων.
- Η συνεπής και συστηματική επιθεώρηση των διεργασιών, της οργάνωσης, των διαδικασιών και των οδηγιών, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η συνεχής ενημέρωση και βελτίωσή τους, ο σεβασμός των κανόνων με σκοπό την επίτευξη των στόχων που βάζουμε κάθε φορά.

Οι συστηματικές δράσεις της εταιρείας που αφορούν στο συγκεκριμένο τομέα περιλαμβάνουν:

- Την πιστοποίηση του Συστήματος Διαχείρισης Υγείας και Ασφάλειας της εταιρείας μας από την TUV HELLAS, σύμφωνα με το Πρότυπο OHSAS 18001:2007.
- Την εκπαίδευση όλου του προσωπικού και των συνεργατών σε θέματα ασφάλειας
- Την εφαρμογή συστήματος για την αναφορά των στατιστικών στοιχείων για τα ατυχήματα: Το συμβάν καταγράφεται σε συγκεκριμένο έντυπο (ατυχήματος ή παρ' ολίγον ατυχήματος), αναλύεται (Δένδρο Αιτών) και συζητείται στη σύσκεψη ασφάλειας Στελεχών και Εργοδηγών. Τα ατυχήματα αναφέρονται και στην Επιθεώρηση Μεταλλείων Νοτίου Ελλάδας (ΕΜΝΕ). Ανά τρίμηνο, όλα τα περιστατικά αποστέλλονται στην Ε.Μ.Ν.Ε.
- Την ένταξη της Εταιρείας στην εφαρμογή ACTION (ηλεκτρονική καταγραφή συμβάντων σε βάση δεδομένων, όπως εφαρμόζεται και στην ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.).

Στοιχεία Ασφάλειας & Υγιεινής	2009	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	101	96
Συνολικός αριθμός εργολάβων	122	112
Συνολικός αριθμός ημερών εργασίας ανθρώπινου δυναμικού	51.549	49.887
Συνολικός αριθμός ωρών εργασίας ανθρώπινου δυναμικού	412.072	399.096
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων*	1	0
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων*	0	0
Δείκτης τραυματισμών (IFR)	0	0
Συνολικός αριθμός επαγγελματικών ασθενειών	0	0
Δείκτης επαγγελματικών ασθενειών (ODR)	0	0
Συνολικός αριθμός απολεσθέντων ημερών	65	0
Δείκτης απολεσθεισών ημερών (LDR)	31,50	0
Συνολικός αριθμός ημερών απουσίας από την εργασία	296	0
Δείκτης απουσιών (AR)	1.148,42	0

* Δεν συμπεριλαμβάνονται τα πολύ ελαφρά ατυχήματα



Η «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ ΑΜΕ» χρησιμοποιεί επιπρόσθετα για την Ασφάλεια στους εργασιακούς της χώρους τους ακόλουθους δείκτες :

Πρόσθετοι δείκτες Ασφάλειας	2009	2010
Δείκτης Συχνότητας	2,43	0
Δείκτης Σοβαρότητας	157,74	0

Εκπαίδευση

Η εκπαίδευση των εργαζομένων, στη «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ ΑΜΕ», αν και θεωρείται υποχρεωτική από τη νομοθεσία, αποτελεί βασική δέσμευση της εταιρείας. Στην κατεύθυνση αυτή σχεδιάζονται και καταρτίζονται ετήσια εταιρικά εκπαιδευτικά προγράμματα, ενσωματωμένα στο ωράριο εργασίας, με βασικό στόχο την κάλυψη των σύγχρονων εκπαιδευτικών αναγκών όλων των εργαζομένων ώστε να επιτευχθεί η καλύτερη δυνατή λειτουργία της εταιρείας. Η βασική μέθοδος που χρησιμοποιείται στην κατάρτιση των εργαζομένων της εταιρείας είναι η εκπαίδευση με φυσική παρουσία του εκπαιδευόμενου.

Στην κατεύθυνση αυτή:

- Δίνεται απόλυτη προτεραιότητα σε θέματα υγιεινής και ασφαλείας.
- Δίνεται πάντα προτεραιότητα στην ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση.
- Εξασφαλίζεται η μετακίνηση των εργαζομένων και η υλικοτεχνική υποδομή.
- Τηρείται αρχείο και εξάγονται τα απαραίτητα εκπαιδευτικά στατιστικά στοιχεία.

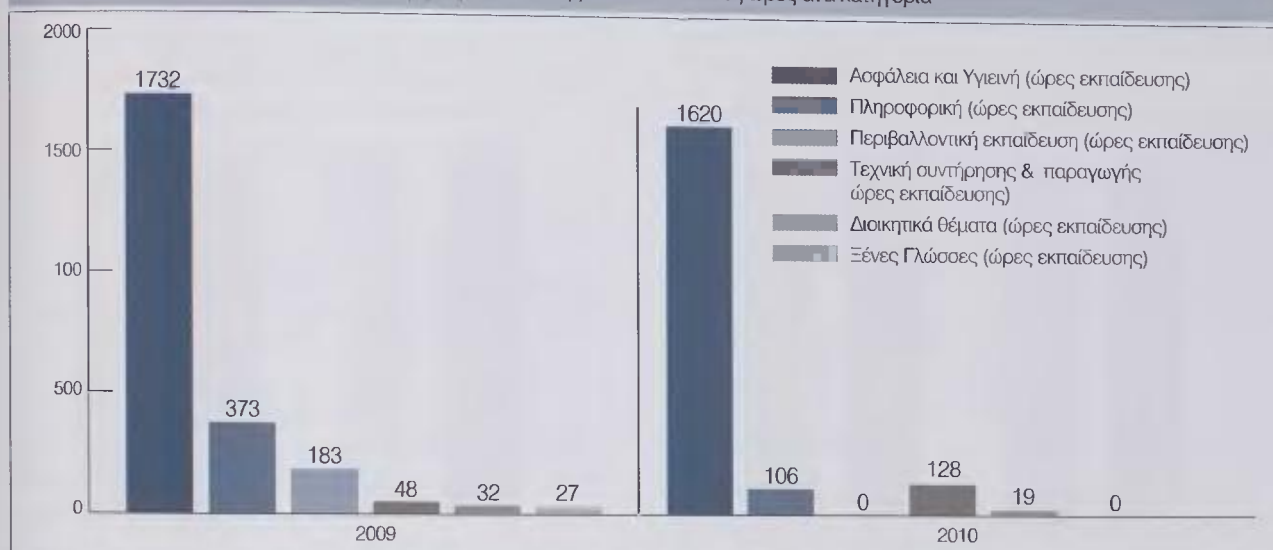
Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα της «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ ΑΜΕ», το 2010, αποτέλεσαν 4 εκπαιδευτικά προγράμματα συνολικής διάρκειας 1.873 ωρών στα οποία έλαβε μέρος το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού και των εργολάβων της εταιρείας. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στην εκπαιδευτική κατηγορία που αφορούσε την Ασφάλεια και την Υγιεινή των εργαζομένων. Η συγκεκριμένη εκπαιδευτική δαπάνη ανήλθε σε 24.500 €. Στο συγκεκριμένο ποσό συμπεριλαμβάνεται η μισθοδοσία του προσωπικού ενώ δεν περιλαμβάνεται η αμοιβή των εκπαιδευτών (στελέχη της εταιρείας).

Τέλος, στη «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ ΑΜΕ», μέχρι σήμερα δεν έχει επισημανθεί κάποιο περιστατικό που να σχετίζεται με τη διαφθορά. Ως εκ τούτου δεν έχει κριθεί αναγκαίος ο προγραμματισμός σχετικής εκπαίδευσης στους εργαζομένους.

Στοιχεία προσωπικού ανά κατηγορία απασχόλησης που έλαβε εκπαίδευση	2009	2010
Στελεχιακό προσωπικό	10	10
Ποσοστό επί του συνόλου του Στελεχιακού προσωπικού	100%	100%
Διοικητικό προσωπικό	38	28
Ποσοστό επί του συνόλου του Διοικητικού προσωπικού	100%	100%
Εργατοτεχνικό προσωπικό	53	58
Ποσοστό επί του συνόλου του Εργατοτεχνικού προσωπικού	100%	100%
Εργολάβοι	122	112
Ποσοστό επί του συνόλου των Εργολαβικού προσωπικού	100%	100%



Κατηγορίες εκπαίδευσης και εκπαιδευτικές ώρες ανά κατηγορία



Εκπαιδευτικές ώρες προσωπικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2009	2010
Στελεχιακό προσωπικό (ανθρωποώρες εκπαίδευσης)	406	80
<i>Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/άτομο</i>	<i>40,6</i>	<i>8,0</i>
Διοικητικό προσωπικό (ανθρωποώρες εκπαίδευσης)	1.075	313
<i>Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/άτομο</i>	<i>28,39</i>	<i>13,6</i>
Εργατοτεχνικό προσωπικό (ανθρωποώρες εκπαίδευσης)	426	841
<i>Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/άτομο</i>	<i>8,7</i>	<i>14,5</i>
Εργολάβοι (ανθρωποώρες εκπαίδευσης)	452	639
<i>Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/άτομο</i>	<i>3,7</i>	<i>5,7</i>

Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στην εκπαιδευτική κατηγορία που αφορούσε την Ασφάλεια και την Υγιεινή των εργαζομένων. Η συγκεκριμένη εκπαιδευτική δαπάνη ανήλθε σε 24.500€.

Ίσες ευκαιρίες και διαφορετικότητα

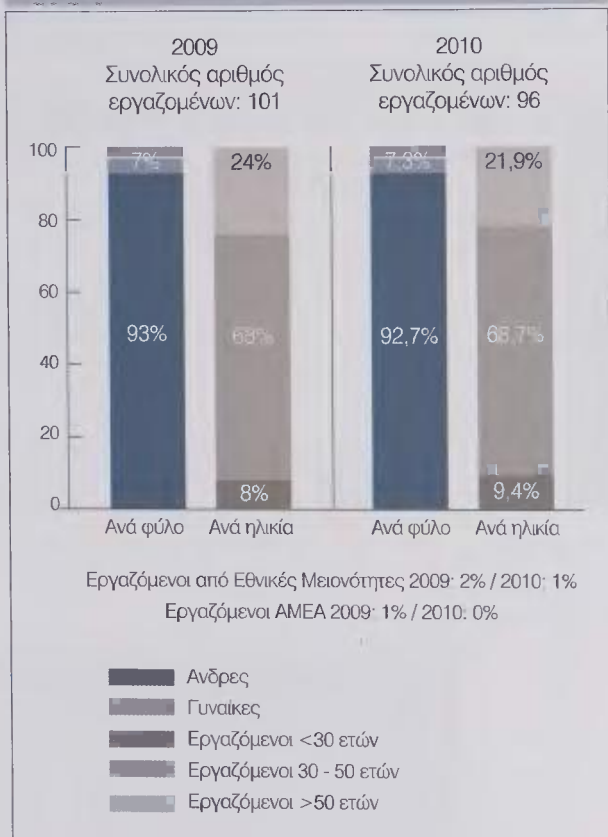
Η «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ ΑΜΕ», προωθεί τη δίκαιη και αμερόληπτη αντιμετώπιση όλων των εργαζομένων της, ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, καταγωγής ή θρησκευτικών πεποιθήσεων, και τη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών που ενθαρρύνουν και σεβονται τη διαφορετικότητα και διασφαλίζουν την αξιοπρέπεια, τόσο στον εργασιακό της χώρο όσο και στην ευρύτερη τοπική κοινωνία που δραστηριοποιείται. Στο πλαίσιο αυτό, η εταιρεία παρέχει σε όλους τους εργαζόμενους ίσες ευκαιρίες στο μέτρο που η φύση της δραστηριότητας το επιτρέπει. Για παράδειγμα οι εργασίες σε υπόγειες στοές απαιτούν έντονη μυσική προσπάθεια, γεγονός που θέτει περιορισμούς σε αρκετές ειδικότητες. Επίσης, καμία μισθολογική διάκριση δεν εφαρμόζεται

μεταξύ των αμοιβών ανδρών και γυναικών για τις ίδιες κατηγορίες εργαζομένων.

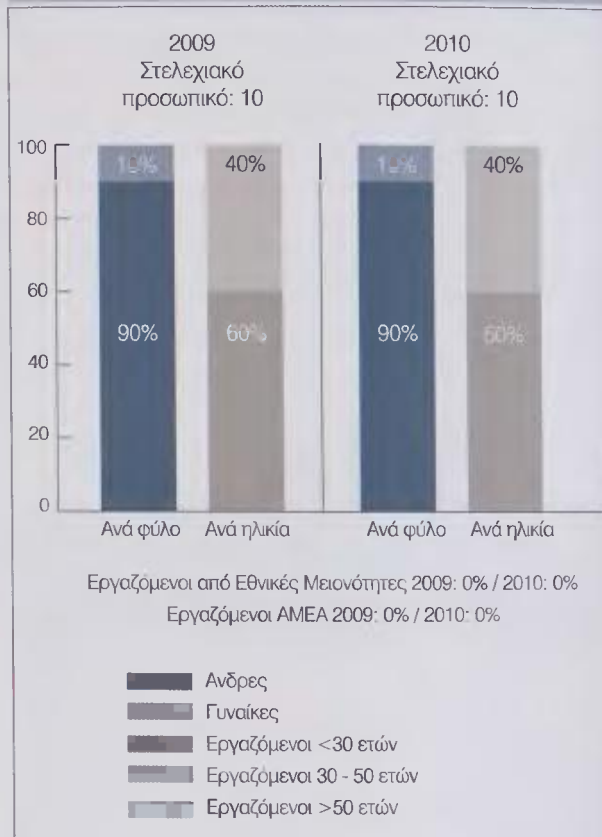
Οι συστηματικές δράσεις της εταιρείας που αφορούν στο συγκεκριμένο τομέα περιλαμβάνουν:

- Δυνατότητα στο γυναικείο φύλο να διεκδικεί και να κατέχει εταιρικές θέσεις διευρυμένης ευθύνης.
- Πραγματοποιούνται προσλήψεις εργαζομένων από μειονότητες και διαφορετικές θρησκείες.
- Πραγματοποιούνται προσλήψεις εργαζομένων με αναπηρία.
- Διευκολύνονται τα θέματα επικοινωνίας (γλώσσα, γραφή κ.λπ.)
- Διευκόλυνση των εργαζομένων με διαφορετική θρησκεία να ασκούν τα θρησκευτικά τους καθήκοντα.

Στοιχεία προσωπικού ανά κατηγορίες διαφοροποίησης



Στοιχεία προσωπικού σε θέσεις διευρυμένης ευθύνης



Οικειοθελείς Παροχές

Βασικό μέλημα στη «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ ΑΜΕ» αποτελεί η προσφορά, προς όλο το ανθρώπινο δυναμικό της, οικειοθελών παροχών που υπερβαίνουν τους θεσμοθετημένους νομικά κανόνες, στοχεύοντας τόσο στην ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής όσο και στην ισορροπία του αισθήματος της ασφαλείας των εργαζομένων και των χρηματοοικονομικών υποχρεώσεων της εταιρείας.

Οικειοθελείς παροχές για τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης της εταιρείας

Ασφάλεια ζωής

Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη

Κάλυψη για αναπηρία/ανικανότητα

Άδεια πολυετών

Στέγαση μη εντοπίων εργαζομένων

Πρόβλεψη συνταξιοδότησης

Άλλες οικειοθελείς παροχές της εταιρείας που υπερβαίνουν τις νομικές της υποχ. εύσεις

Πρόσθετη χρηματική αμοιβή στο σύνολο του προσωπικού ανάλογα με τα αποτελέσματα.

Μεταφορά προσωπικού.

Η αποζημίωση συνταξιοδότησης πολύ μεγαλύτερη από τα κατώτατα νόμιμα όρια.

Ομαδικό ασφαλιστικό πρόγραμμα για τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους (ζωής, ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, ατυχημάτων)

Η εταιρεία στοχεύει στην ελαχιστοποίηση της κατανάλωσης των υδάτινων πόρων, καθώς και στη συστηματική επαναχρησιμοποίηση και ανακύκλωση του.

Περιβάλλον

Σύμφωνα με την εταιρική πολιτική Περιβάλλοντος, που υπαγορεύεται από το Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης το οποίο είναι πιστοποιημένο σύμφωνα με το διεθνές Πρότυπο ISO 14001, βασική δέσμευση της «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» είναι ο σεβασμός και η τήρηση όλων των νομικών κανόνων και απαιτήσεων που αφορούν σε περιβαλλοντικά θέματα και αφορούν στη λειτουργία της. Η αυστηρή τήρηση της εφαρμοστέας νομοθεσίας (άδειες λειτουργίας, εγκεκριμένοι Περιβαλλοντικοί Όροι κ.λπ.), από την εταιρεία, η εφαρμογή της διαδικασίας αναθεώρησης και επικαιροποίησης της περιβαλλοντικής νομοθεσίας, καθώς και εφαρμογή των κανόνων που αφορούν στην εταιρική δραστηριότητα έχουν ως αποτέλεσμα την απουσία κυρώσεων (χρηματικών ή μη) για τη μη συμμόρφωση με τις περιβαλλοντικές διατάξεις.

Επίσης, σε αιφνιδιαστικούς ελέγχους και επιθεωρήσεις από το Σώμα Επιθεωρητών Περιβάλλοντος δε σημειώθηκε για την εταιρεία καμία παρατήρηση ή παράβαση των περιβαλλοντικών κανόνων.

Κατανάλωση ενέργειας

Η κατανάλωση ενέργειας στη «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» προέρχεται από πρωτογενή (Πετρέλαιο και Βενζίνη) και δευτερογενή ενέργεια (Ηλεκτρικό ρεύμα) που αγοράζεται και καταναλώνεται από την εταιρεία από μη ανανεώσιμες πηγές ενέργειας. Συνολικά η κατανάλωση ενέργειας για το 2010 ανήλθε σε 53.486,1 GJ μειωμένη κατά 4,18% από την αντίστοιχη μέτρηση του 2009.

Συνολική ενέργεια που καταναλώνεται	2009	2010
Έμμεση κατανάλωση ενέργειας (Ηλεκτρικό ρεύμα) (GJ)	14.849,7	12.702,2
Άμεση κατανάλωση ενέργειας (Πετρέλαιο κίνησης) (GJ)*	37.554,8	37.378,5
Άμεση κατανάλωση ενέργειας (Πετρέλαιο θέρμανσης) (GJ)*	2.492,1	2.435,7
Άμεση κατανάλωση ενέργειας (Βενζίνη) (GJ)**	925,5	969,7

* 1 γαλόνι πετρελαίου= 0,138 (GJ)

** 1 γαλόνι βενζίνης= 0,125(GJ)

Κατανάλωση νερού

Η πολιτική της «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» αφορά στη συστηματική προσπάθεια παρακολούθησης και βελτίωσης της αποδοτικής χρήσης του πόσιμου νερού. Στην κατεύθυνση αυτή, η εταιρεία στοχεύει στην ελαχιστοποίηση της κατανάλωσης των υδάτινων πόρων, καθώς και στη συστηματική επαναχρησιμοποίηση και ανακύκλωση του στο μέτρο που το επιτρέπουν οι συνθήκες λειτουργίας της.

Οι συστηματικές δράσεις της εταιρείας που αφορούν στο συγκεκριμένο τομέα περιλαμβάνουν:

- Συγκέντρωση και χρήση λιμναζόντων νερών σε υπόγεια εργοτάξια.
- Συγκέντρωση και αξιοποίηση όμβριων υδάτων σε ειδική λιμνοδεξαμενή που διαμορφώθηκε στην έκταση ενός μη ενεργού μεταλλείου χωρητικότητας περίπου 6.000 m³ νερού.



- Χρήση νερού που προκύπτει από το φυσικό διαχωρισμό στα συνεργεία των εργοταξίων για πότισμα των απεκατεστημένων περιοχών (με μετρήσεις σε εγκεκριμένα εργαστήρια, το νερό είναι κατάλληλο για άρδευση).

Η συνολική ποσότητα νερού που χρησιμοποιήθηκε από τις δραστηριότητες της εταιρείας το 2010 ανήλθε σε 49.859 κυβικά μέτρα, αυξημένη κατά 15,6% από την αντίστοιχη ποσότητα κατανάλωσης του 2009 κυρίως λόγω της αύξησης της ποσότητας διαβροχής των δρόμων και των ποτισμάτων των φυτών. Η ποσότητα του νερού που αντλήθηκε από τις γεωτρήσεις και πηγές της εταιρείας ανήλθε σε 36.520 m³.

Σε αιφνιδιαστικούς ελέγχους και επιθεωρήσεις από το Σώμα Επιθεωρητών Περιβάλλοντος δε σημειώθηκε για την εταιρεία καμία παρατήρηση ή παράβαση των περιβαλλοντικών κανόνων.

Συνολική κατανάλωση νερού	2009	2010
Κατανάλωση νερού m ³	43.126	49.859
Συνολική κατανάλωση νερού με βάση την πηγή	2009	2010
Επιφανειακά ύδατα, συμπεριλαμβανομένου του νερού που προέρχεται από υδροτόπους, ποτάμια, λίμνες m ³	μ/δ	-
Υπόγεια ύδατα m ³	20.852	36.520
Βρόχινο νερό που συγκεντρώνεται άμεσα και αποθηκεύεται από την εταιρεία m ³	μ/δ	6.000
Δημοτικά αποθέματα νερού ή άλλες ημόσιες επιχειρήσεις παροχής νερού m ³	μ/δ	7.339

μ/δ: Μη διαθέσιμα στοιχεία

Ανακύκλωση και επαναχρησιμοποίηση νερού	2009	2010
Συνολικός όγκος νερού που ανακυκλώθηκε m ³	2.000	2.000
Ποσοστό επαναχρησιμοποιημένου όγκου νερού επί του συνολικού όγκου νερού που καταναλώθηκε από την εταιρεία	4,65%	4,0%

*Ο συνολικός όγκος νερού που ανακυκλώθηκε/επαναχρησιμοποιήθηκε από την εταιρεία προήλθε από το φυσικό διαχωρισμό στα συνεργεία των εργοταξίων και χρησιμοποιήθηκε στην αποκατάσταση του περιβάλλοντος.

Οι περιοχές άντλησης νερού της «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» δεν συμπεριλαμβάνουν υδάτινες μάζες που αναγνωρίζονται από τους ειδικούς ότι είναι ιδιαίτερα ευαίσθητες, λόγω του σχετικού μεγέθους, της λειτουργίας ή της κατάστασής τους, ως σπάνιο, υπό εξαφάνιση ή απειλούμενο σύστημα (ή λόγω του ότι υποστηρίζουν κάποιο συγκεκριμένο απειλούμενο είδος φυτού ή ζώου) ή που βρίσκονται σε οποιαδήποτε άλλη περιοχή που έχει χαρακτηριστεί ως προστατευόμενη.

Διάθεση αποβλήτων

Η «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» έχει ως πολιτική της τη συνεχή βελτίωση της διαχείρισης των αποβλήτων της, με βασικές μεθόδους διάθεσης την προώθησή τους σε πιστοποιημένους φορείς διαχείρισης με κύρια δραστηριότητα την ανακύκλωση καθώς και σε ΧΥΤΑ.

Υπάρχουν 12 διαφορετικοί τύποι αποβλήτων οι οποίοι συγκεντρώνονται αρχικά σε ειδικούς κάδους στα εργοτάξια και στις κεντρικές εγκαταστάσεις της εταιρείας. Κατόπιν, μεταφέρονται σε συγκεκριμένο και ειδικά διαμορφωμένο χώρο και από εκεί, ανάλογα με το είδος του αποβλήτου, μεταφέρονται ή παραλαμβάνονται από τον αντίστοιχο διαπιστευμένο φορέα διαχείρισης.

Οι τύποι των αποβλήτων της εταιρείας περιλαμβάνουν: χαρτί, πλαστικό, μπαταρίες υγρού τύπου, μπαταρίες ξηρού τύπου, καμένα λάδια, φίλτρα – στουπιά και ελαστικούς σωλήνες, σίδερα, αλουμίνιο, ηλεκτρονικό εξοπλισμό, παλαιά ελαστικά, ξύλινες συσκευασίες, και οικιακά απορρίμματα. Από τα προαναφερθέντα απόβλητα, μόνο τα καμένα λάδια και οι μπαταρίες θεωρούνται επικίνδυνα.

ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗ	2009	2010
Μπαταρίες υγρού τύπου (t)	2,56	-
Μπαταρίες ξηρού τύπου (kg)	79	51
Καμένα Λάδια (t)	10	18,9
Χαρτί (t)*	11,6	8,56
Οικιακά Απόβλητα (t)	4,4	4,5
Πλαστικό (t)*	6,09	6,24
Σίδερο (scrap) (t)*	8,1	7,5
Ελαστικά (t)	6	0
Ξύλο (Παλέτες) (τεμ.)	-	89
Εμποτισμένα (kg)	-	300
Φωτιστικά (kg)	-	10
Φίλτρα - Στουπιά (t)	4	0,3

* Τα απόβλητα συγκεντρώνονται και αποσύρονται μέσω ειδικού αδειοδοτημένου εργολήπτη

Η ανακύκλωση των αποβλήτων γίνεται μέσω αδειοδοτημένων εταιρειών για το κάθε είδος. Αναλυτικά:

- Μπαταρίες (εταιρείες: ΑΦΗΣ, ΣΥΔΕΣΥΣ)
- Καμένα Λάδια (εταιρεία: ΕΛΤΕΠΕ)
- Ελαστικά (εταιρεία: ECOELASTICA)
- Σίδερα (εταιρεία: Λ. ΚΡΑΜΜΗΣ)
- Πλαστικό (εταιρεία: Λ. ΚΡΑΜΜΗΣ)
- Εμποτισμένα & Φωτιστικά (ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.)
- Φίλτρα, στουπιά και ελαστικοί σωλήνες (ΧΥΤΑ της ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.)
- Οικιακά απόβλητα (διάθεση σε ΧΑΔΑ του Δήμου Αμφισσας)

Για ορισμένα απόβλητα, απαιτείται η συγκέντρωση πρώτα μιας ποσότητας και μετά να διατεθούν σε διαπιστευμένο φορέα. Η συχνότητα της αποστολής αυτής μπορεί να είναι 1 φορά ανά έτος ή ανά διετία. Τέτοια απόβλητα είναι τα ελαστικά, ο ηλεκτρονικός εξοπλισμός, οι λαμπτήρες και οι μπαταρίες υγρού τύπου.



Περιβαλλοντικές δαπάνες

Η δέσμευση της «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» για συνεχή βελτίωση των περιβαλλοντικών της επιδόσεων διαμορφώνει το πλαίσιο για εγκρίσεις δαπανών που αφορούν στην προστασία του περιβάλλοντος με άξονες την πρόληψη, τη μείωση, τον έλεγχο και την τεκμηρίωση των εταιρικών περιβαλλοντικών ενεργειών, επιπτώσεων και κινδύνων.

Οι συστηματικές δράσεις της εταιρείας που αφορούν στο συγκεκριμένο τομέα περιλαμβάνουν :

- Προγραμματισμό και έγκριση δαπανών από τη Διοίκηση κατά τη διαδικασία του ετήσιου προϋπολογισμού.
- Δαπάνες για αποκατάσταση τοπίου.
- Δαπάνες για τη διαχείριση αποβλήτων.
- Δαπάνες για τις βελτιώσεις του Συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης.

Το σύνολο των συγκεκριμένων δαπανών της εταιρείας, το 2010, ανήλθε σε 289.500 (€). Αναλυτικά:

Περιβαλλοντικές δαπάνες	2009	2010
Αποκατάσταση τοπίου (€)	255.000	273.000
Διαχείριση Αποβλήτων (€)	20.000	1.000
Βελτιώσεις του Συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης (€)	15.000	15.000

Ειδικότερα σε ότι αφορά στην αποκατάσταση του τοπίου, κατά τη διάρκεια του 2010, η «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» υλοποίησε τις ακόλουθες ενέργειες:

- Αγορά και φύτευση 36.000 φυτών.
- Αγορά και τοποθέτηση 35.000 μέτρων αγωγών ποτίσματος με τα απαραίτητα εξαρτήματα.
- Πραγματοποίηση περίφραξης 3.500 μέτρων για την προστασία των φυτών από τη βόσκηση ζώων.
- Μεταφορά νερού για το πότισμα 120.000 φυτών.
- Συντήρηση παλαιότερου δικτύου ποτίσματος σε μήκος 50.000 μέτρων περίπου.
- Υλοποίηση διαμορφωτικών χωματουργικών εργασιών στα εξοφλημένα (ολοκληρωμένα) εργοτάξια ΒΩΞΙΤΟΧΩΜΑΤΑ, ΑΝΩ-ΚΑΤΩ ΓΑΛΛΙΑ, ΓΡΙΑΣ ΧΩΡΑΦΙ, ΚΟΣΚΙΝΑ, ΠΡΟΣΟΡΕΜΑ στα οποία προσεχώς θα γίνουν φυτεύσεις.

Αγορά

Σχετικά με τα προϊόντα

Η «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» όπως προαναφέρθηκε είναι ο δεύτερος μεγαλύτερος παραγωγός βωξίτη στην Ελλάδα η οποία προμηθεύει με βωξίτη αποκλειστικά την «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» για τη δημιουργία αλουμινάς που χρησιμοποιείται για την παραγωγή του προτόχυτου αλουμινίου. Ο βωξίτης οφείλει την ονομασία του στην πόλη Βαυχ της Γαλλίας, όπου για πρώτη φορά εντοπίστηκαν κοιτάσματά του. Είναι ιζηματογενές πέτρωμα, μίγμα μεταλλικών οξειδίων και είναι το βασικό μέταλλευμα για την παραγωγή αλουμινίου. Σχηματίστηκε σε μια γεωλογική περίοδο πριν από 100-200 εκ. χρόνια. Τα σημαντικότερα γνωστά κοιτάσματα βωξίτη στην Ελλάδα βρίσκονται στη Στερεά Ελλάδα (ζώνη Ελικώνα - Παρνασσού - Γκιώνας) και εκτιμώνται σε περίπου 100 εκ. τόνους.



Ένα μέσο δείγμα ελληνικού βωξίτη περιέχει:

50 - 60% οξείδιο του Αλουμινίου ($\text{Al}_2\text{O}_3 \cdot \text{H}_2\text{O}$)

18 - 25% οξείδιο του σιδήρου (Fe_2O_3)

1 - 6% οξείδιο του πυριτίου (SiO_2)

2 - 6% οξείδιο του τιτανίου (TiO_2)

1 - 3% ανθρακικό ασβέστιο (CaCO_3)

6 - 10% νερό (H_2O)

Χαρακτηριστικό των βωξιτών αυτού του τύπου (διασπορικού - ένα μόριο κρυσταλλικού νερού ανά μόριο αλουμίνιας) που συναντώνται και σε άλλες χώρες όπως η Κίνα, είναι η δυσκολία επεξεργασίας τους κατά την άλεση, που οφείλεται κυρίως στη σκληρότητά τους και η απαίτηση υψηλής θερμοκρασίας κατά την προσβολή τους από την καυστική σόδα.

Κατά τη διάρκεια του 2010, το μέταλλευμα, που παραδόθηκε στο εργοστάσιο της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.», που είναι και ο τελικός πελάτης της εταιρείας, για την παραγωγή αλουμίνιας είχε πολύ καλύτερη ποιοτική σύσταση από τις προβλεπόμενες προδιαγραφές, ήτοι υψηλότερη περιεκτικότητα σε αλούμινα, χαμηλότερη σε πυρίτιο και ίδια σε ασβέστιο.

Ο αριθμός των παραπόνων που αφορούν παραβιάσεις του απορρήτου των πελατών και προέρχονται από τρίτους εκτός της εταιρείας ή που τεκμηριώνονται από την εταιρεία ή τέλος προέρχονται από ρυθμιστικούς φορείς, είναι μηδενικός.

Επίσης, δεν υφίστανται διοικητικές ή δικαστικές κυρώσεις στην εταιρεία για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία ή τους κανονισμούς, συμπεριλαμβανομένων των διεθνών διακηρύξεων/συμβάσεων/συνθηκών, καθώς και με τους εθνικούς, περιφερειακούς και τοπικούς κανονισμούς σχετικά με τη διάθεση και τη χρήση των προϊόντων και των υπηρεσιών της.

Διαχείριση τοπικών προμηθευτών

Πολιτική της «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» αποτελεί τόσο η διασφάλιση πρακτικών και διαδικασιών που χαρακτηρίζονται από διαφάνεια και αξιοκρατία στην επιλογή όλων των προμηθευτών της όσο και η ένταξη των τοπικών προμηθευτών (εργολάβων) στα συστήματα και τις αξίες της εταιρείας.

Η εταιρεία διαθέτει 150 μόνιμους συνεργάτες (προμηθευτές και εργολάβοι) οι οποίοι συμμετέχουν στους στόχους και τα προγράμματα της εταιρείας, αφού οι εργολαβικές ομάδες υλοποιούν το μεγαλύτερο μέρος της παραγωγής, βάσει του αναλυτικού ετήσιου προγράμματος. Η εταιρεία φροντίζει για

την καλλιέργεια κλίματος συνεργασίας και εμπιστοσύνης και τη δημιουργία ομαδικού πνεύματος, ενώ προωθεί την εμπέδωση της περιβαλλοντικής συνείδησης μέσω εκπαίδευσης, ελέγχου και σχετικών ποινών σε περιπτώσεις παραβιάσεων.

Το 2010, το μέταλλευμα, που παραδόθηκε στο εργοστάσιο της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.», που είναι και ο τελικός πελάτης της εταιρείας, για την παραγωγή αλουμίνιας είχε πολύ καλύτερη ποιοτική σύσταση από τις προβλεπόμενες προδιαγραφές

Οι συστηματικές δράσεις της εταιρείας που αφορούν στο συγκεκριμένο τομέα περιλαμβάνουν:

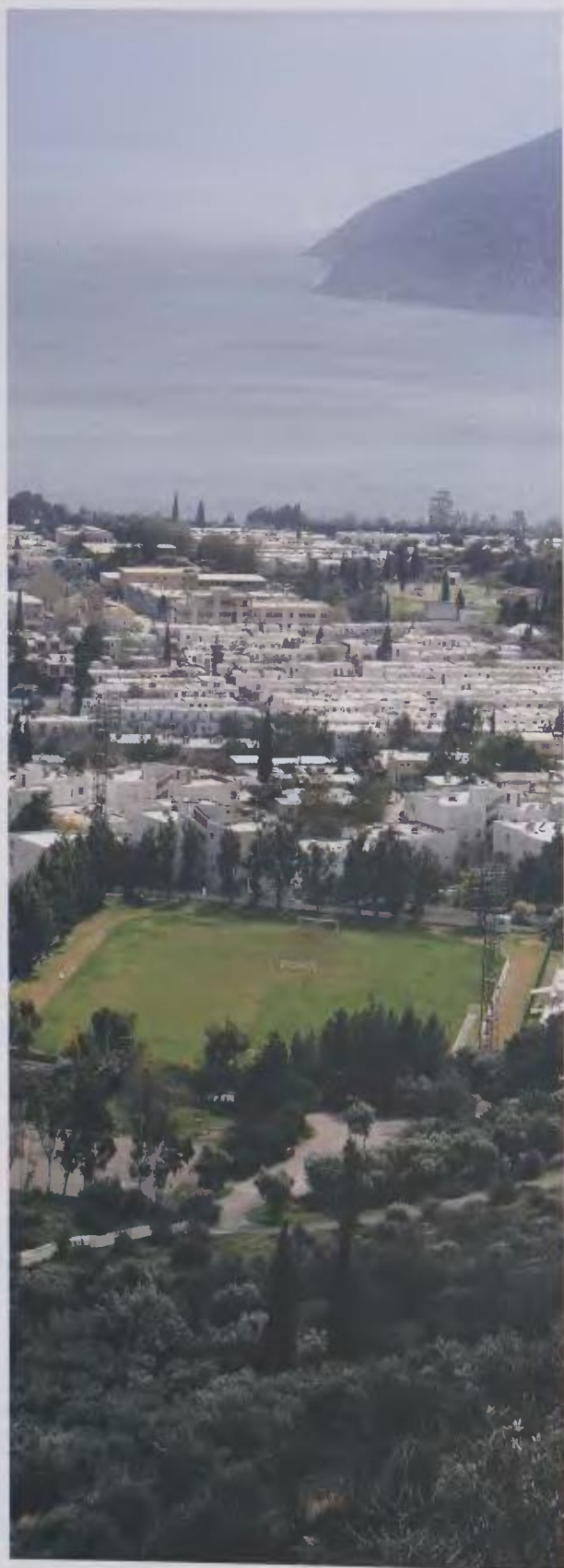
- Συστηματική εκπαίδευση των εργολάβων (με συμβολική χρέωση).
- Παροχή Μέσων Ατομικής Προστασίας (με χρέωση).
- Δυνατότητα ιατρικών εξετάσεων (με συμβολική χρέωση).
- Κοινωνικές εκδηλώσεις για σύσφιξη των σχέσεων.
- Εφαρμόζεται διαδικασία μόνιμων συνεργασιών. Ο αρμόδιος προϊστάμενος εισηγείται αιτιολογημένα στη Διεύθυνση τη συνέχιση ή διακοπή της συνεργασίας με κάθε εργολάβο ή προμηθευτή.

Η εταιρεία ορίζει ως τοπικούς προμηθευτές και συνεργάτες της, τους παρόχους υλικών, προϊόντων και υπηρεσιών που προέρχονται από την περιοχή των νομών Βοιωτίας και Φωκίδας, ενώ το ποσοστό του προϋπολογισμού των εταιρικών προμηθειών που δαπανήθηκε σε προμηθευτές που βρίσκονται εντός των συγκεκριμένων περιοχών δραστηριοποίησης, το 2010 ανήλθε στο 71,3% αυξημένο κατά 15% από το αντίστοιχο ποσοστό του 2009.

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή προμηθευτών κατά την εταιρεία, σε συνδυασμό πάντα με τη γεωγραφική τους θέση, είναι:

- α) το κόστος και
- β) η κοινωνική αποδοχή της μεταλλευτικής δραστηριότητας.

Διαχείριση τοπικών προμηθευτών	2009	2010
Ποσοστό του προϋπολογισμού των εταιρικών προμηθειών που δαπανάται σε τοπικούς προμηθευτές.	62%	71,3%



Συνεργασίες με κοινωνικούς εταίρους

Η «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» συνεργάζεται με τους ακόλουθους κοινωνικούς φορείς:

- Το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) που έχει σαν αποστολή να συμβάλει καθοριστικά στον περαιτέρω εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη της σύγχρονης ελληνικής επιχείρησης, που δημιουργεί ένα ανταγωνιστικό εθνικό κεφάλαιο στον ευρωπαϊκό και παγκόσμιο οικονομικό ανταγωνισμό.
- Το Σύνδεσμο Μεταλλευτικών Επιχειρήσεων (ΣΜΕ) που έχει ως βασικό σκοπό του την ισχυροποίηση και τη προώθηση του ελληνικού εξορυκτικού κλάδου, ως πυρήνα περιφερειακής και εθνικής ανάπτυξης και διεθνούς επιχειρηματικής δραστηριότητας και την καλλιέργεια σχέσεων με τους εργαζόμενους και τις τοπικές κοινωνίες των περιοχών στις οποίες δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις-μέλη του.
- Το Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών (ΕΒΕΑ) που λειτουργεί ως Σύμβουλος της εκάστοτε κυβέρνησης σε θέματα εμπορίου, βιομηχανίας και παροχής υπηρεσιών και γενικότερα αναπτυξιακής πολιτικής.

Κοινωνία

Η νομιμότητα είναι μία από τις θεμελιώδεις αξίες της «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.». Αν και συμμόρφωση με τη νομοθεσία αποτελεί την ελάχιστη και στοιχειώδη υποχρέωση της εταιρείας, πολιτική της είναι να λειτουργεί με τρόπο τέτοιο ώστε τα θέματα βιωσιμότητας της βιομηχανίας (περιβάλλον, ασφάλεια και υγιεινή κ.λπ.) που αφορούν στον τομέα που δραστηριοποιείται, να συμβαδίζουν απόλυτα με τις πιο πρόσφατες νομοθεσίες ξεπερνώντας τις στις περιπτώσεις εκείνες όπου τα εταιρικά πρότυπα είναι πιο αυστηρά.

Η εταιρεία προκειμένου να ανταποκριθεί στις νομοθετικές απαιτήσεις αναλαμβάνει πρωτοβουλίες όπως οι συνδρομές σε νομικά περιοδικά, οι εγγραφές σε τράπεζες δεδομένων ενώ διατηρεί μόνιμη συνεργασία με νομικούς συμβούλους. Επίσης, προωθεί τη δημιουργία κουλτούρας συμμόρφωσης και αποφυγής παραβατικότητας με την αποτύπωση πολυγώνων επέμβασης στα εργοτάξια και έλεγχος για την τήρησή τους. Στο πλαίσιο αυτό, δεν υφίστανται για το 2010 χρηματικές κυρώσεις που αφορούν στη μη συμμόρφωση της εταιρείας με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς.

Ενίσχυση τοπικής κοινωνίας

Πολιτική της «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» είναι να βρίσκεται, ως εταιρεία, σταθερά προσανατολισμένη στην κατεύθυνση της αποδοχής, της αξιολόγησης και της ικανοποίησης των αναγκών της τοπικής της κοινωνίας, ενισχύοντας με τον τρόπο αυτό τόσο τον κοινωνικό της ρόλο όσο και τη διατήρηση και προστασία του τοπικού της «γίνεσθαι».

Οι συστηματικές δράσεις της εταιρείας που αφορούν στον συγκεκριμένο τομέα έχουν οδηγήσει στην καλλιέργεια καλών σχέσεων με την Τοπική Αυτοδιοίκηση, έχουν περιορίσει αισθητά τις όποιες αντιδράσεις των τοπικών φορέων σε περιβαλλοντικά και εργασιακά θέματα και έχουν προωθήσει την καλή φήμη εταιρείας.

Οι δράσεις αυτές περιλαμβάνουν:

- Στενή συνεργασία με την Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Τοπική Αυτοδιοίκηση. Η εταιρεία μέσω της συγκεκριμένης συνεργασίας έχει προχωρήσει σε ενέργειες όπως:

- Η προσφορά δεξαμενών και βυτιοφόρων για πυροπροστασία των δασών, η περίφραξη δημοτικών αθλητικών εγκαταστάσεων, η διάνοιξη, συντήρηση και καθαρισμός της αγροτικής και δασικής οδοποιίας και η προσφορά αδρανών υλικών.
- Χρηματική ενίσχυση Τοπικών Διαμερισμάτων.
- Παροχή υλικοτεχνικής υποδομής σε σχετικά αιτήματα μετά από σχετική αξιολόγηση, όπως: παροχή χωματοφυγικών και εκχιονιστικών μηχανημάτων σε σχετικά αιτήματα των τοπικών φορέων ανάλογα με τις ανάγκες τους.
- Παροχή τεχνογνωσίας μέσω εξειδικευμένων χαρτών στις τοπικές Τεχνικές Υπηρεσίες ή τα μελετητικά γραφεία που εκπονούν σχετικές μελέτες.
- Εντιμότητα και ειλικρίνεια στην παροχή εταιρικών στοιχείων σε τοπικά ΜΜΕ, σε οργανώσεις, αλλά και σε οποιονδήποτε άλλο κοινωνικό φορέα κατόπιν σχετικού αιτήματος.
- Συμμετοχή στα τοπικά προβλήματα και θέματα.

Ενίσχυση κοινωνικών φορέων	Δράσεις	2009	2010
Τομέας	Περιγραφή δράσης	Δαπάνη	Δαπάνη
Τοπική αυτοδιοίκηση	Κάλυψη αναγκών τοπικών φορέων	18.150 €	11.491 €
Αθλητισμός	Ενίσχυση αθλητικών τοπικών συλλόγων	7.700 €	2.500 €
Εκπαίδευση	Ενίσχυση εκπαιδευτικών φορέων	2.500 €	2.700 €
Εθελοντικές οργανώσεις/σύλλογοι	Οικονομική υποστήριξη	3.500 €	2.200 €

Βασικοί στόχοι εταιρικής υπευθυνότητας 2011 της «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.»

Η εταιρεία στο πλαίσιο της εταιρικής της υπευθυνότητας έχει θέσει τους ακόλουθους τρεις στόχους για το 2011:

- «ΚΑΝΕΝΑ ΑΤΥΧΗΜΑ και ΚΑΝΕΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΝΟΣΗΜΑ» στους χώρους εργασίας.
- Τη βελτίωση των δεικτών περισυλλογής των αποβλήτων προς ανακύκλωση.
- Την ελαχιστοποίηση (μέχρι μηδενισμού) των νέων επιφανειών που απαιτούνται για την απόθεση του στείρου αβιοτολογικού υλικού των εξορύξεων, καθώς αυτό αποτίθεται σε ήδη υπάρχουσες παλιές επιφανειακές ή υπόγειες εκμεταλλεύσεις, τις οποίες και γεμίζουν.

Κωδικός GRI	Περιγραφή Δεικτών	Σχόλια/Αναφορές	Σελίδα
Οργανωτικό Προφίλ			
2.1	Επωνυμία της εταιρείας	«ΔΕΛΦΟΙ ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.»	
2.2	Κύριες μάρκες, προϊόντα και υπηρεσίες		70, 112-113
2.3	Λειτουργική δομή της εταιρείας		101
2.4	Τοποθεσία έδρας της εταιρείας		100
2.5	Αριθμός των χωρών στις οποίες δραστηριοποιείται η εταιρεία	Ελλάδα	
2.6	Καθεστώς ιδιοκτησίας και νομική μορφή		9
2.7	Αγορές που εξυπηρετούνται		70,100
2.8	Μεγέθη της εταιρείας		100
2.9	Σημαντικές μεταβολές στο μέγεθος, τη δομή ή την ιδιοκτησία της εταιρείας	Καμία μεταβολή	
2.10	Βραβεία που απονεμήθηκαν στην εταιρεία	Κανένα	
Παράμετροι Απολογισμού			
3.1 - 3.1 & 3.13	Παράμετροι απολογισμού	Οι συγκεκριμένοι δείκτες καλύπτονται για την εταιρεία από την ενότητα του Ομίλου	5 - 7
3.12	Πίνακας που προσδιορίζει τη θέση των Τυπικών δημοσιοποιήσεων GRI που περιέχονται στον απολογισμό		116-117
Διακυβέρνηση Δεσμεύσεις και Συμμετοχή			
4.1	Δομή διακυβέρνησης της εταιρείας με αναφορά των επιτροπών που ελέγχονται από τον ανώτατο φορέα διακυβέρνησης, ο οποίος είναι αρμόδιος για συγκεκριμένα καθήκοντα, όπως η χάραξη της στρατηγικής ή η εποπτεία της εταιρείας		101
4.2	Ρόλος και αρμοδιότητες του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου		101
4.3	Ανεξάρτητα και/ή μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου		101
4.4	Μηχανισμοί που χρησιμοποιούνται από τους μετόχους και τους εργαζομένους για την παροχή συστάσεων ή υποδείξεων στον ανώτερο φορέα διακυβέρνησης		101
4.5	Σύνδεση μεταξύ των αποδοχών των μελών του ανώτερου φορέα διακυβέρνησης, των γενικών διευθυντών και των ανώτατων στελεχών και της επίδοσης του οργανισμού (συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής και της περιβαλλοντικής επίδοσης)		25
4.6	Διαδικασίες που εφαρμόζονται από τον ανώτερο φορέα διακυβέρνησης, προκειμένου να αποφεύγεται η σύγκρουση συμφερόντων		25
4.7	Διαδικασία για τον καθορισμό των προσόντων και των εξειδικευμένων γνώσεων των μελών του ανώτατου φορέα διακυβέρνησης για την καθοδήγηση της στρατηγικής του οργανισμού σε οικονομικά, περιβαλλοντικά και κοινωνικά θέματα		25
4.8	Δηλώσεις για την αποστολή ή τις αξίες, τους κώδικες συμπεριφοράς και τις αρχές που αναπτύσσονται εσωτερικά, οι οποίοι σχετίζονται με την οικονομική, την περιβαλλοντική και την κοινωνική επίδοση, καθώς και το στάδιο υλοποίησής τους		25
4.9	Άσκηση διακυβέρνησης από το Δ.Σ.		20-33
4.10	Διαδικασίες για την αξιολόγηση της επίδοσης του ανώτατου φορέα διακυβέρνησης και συγκεκριμένα ως προς την οικονομική, την περιβαλλοντική και την κοινωνική επίδοση		26
4.11	Εξηγήσεις σχετικά με το εάν και το πώς ο οργανισμός εφαρμόζει την προσέγγιση ή την αρχή πρόληψης		26-28-33
4.12	Καταστατικοί χάρτες, αρχές ή άλλες πρωτοβουλίες που αναπτύσσονται εξωτερικά και σχετίζονται με την οικονομία, το περιβάλλον και την κοινωνία, τις οποίες αποδέχεται ή υποστηρίζει ο οργανισμός		15
4.13	Η ιδιότητα μέλους σε σωματεία (όπως τα κλαδικά σωματεία) και/ή σε διεθνείς/εθνικές οργανώσεις πρόαψης δικαιωμάτων, στις οποίες μετέχει ο οργανισμός		114
4.14	Κατάλογος των ομάδων συμμετόχων που συνεργάζονται με την εταιρεία		35
4.15	Βασικά στοιχεία για τον προσδιορισμό και την επιλογή των συμμετόχων		35
4.16	Προσεγγίσεις όσον αφορά τη συμμετοχή των «συμ-μετόχων», συμπεριλαμβανομένης της συχνότητας της συμμετοχής με βάση τον τύπο και την ομάδα «Ενδιαφερόμενων Μερών»		36
4.17	Βασικά θέματα και προβληματισμοί που προέκυψαν από τη συμμετοχή των «Ενδιαφερόμενων Μερών»		94-95
Οικονομική Επίδοση			
EC1	Άμεση Οικονομική Αξία		100
EC6	Πολιτική, πρακτικές και αναλογία δαπανών σε τοπικούς προμηθευτές στις σημαντικές τοποθεσίες δραστηριοποίησης της εταιρείας		113
EC7	Διαδικασίες για προσλήψεις προσωπικού από την περιοχή και αναλογία προσλήψεων ανώτερων στελεχών από την τοπική κοινότητα στις περιοχές στις οποίες δραστηριοποιείται σημαντικά η εταιρεία		103
EC8	Ανάπτυξη και επίδραση των επενδύσεων σε υποδομή και υπηρεσίες που παρέχονται κυρίως για κοινό όφελος, μέσω της συμμετοχής μέσω του εμπορίου, καθώς και της συμμετοχής σε είδος ή δωρεά		115
Περιβαλλοντική Επίδοση			
EN3	Άμεση κατανάλωση ενέργειας, με βάση την πρωτογενή πηγή ενέργειας		109
EN4	Έμμεση κατανάλωση ενέργειας, με βάση την πρωτογενή πηγή ενέργειας		109
EN8	Συνολική κατανάλωση νερού		109-110
EN9	Πηγές νερού που επηρεάζονται σημαντικά από την άντληση		110

Κωδικός GRI	Περιγραφή Δεικτών	Σχόλια/Αναφορές	Σελίδα
EN10	Ποσοστό του συνολικού όγκου νερού που ανακυκλώνεται και επαναχρησιμοποιείται		
EN13	Οικότοποι που προστατεύονται ή αποκαθίστανται		110
EN15	Αριθμός των ειδών που συγκαταλέγονται στην Κόκκινη Λίστα του IUCN και στον εθνικό κατάλογο προστατευόμενων ειδών, των οποίων ο οικότοπος βρίσκεται σε περιοχές που επηρεάζονται από τις δραστηριότητες, με βάση το επίπεδο κινδύνου εξαφάνισης	Μηδενικός	112, 155
EN22	Συνολικό βάρος των αποβλήτων, με βάση τον τύπο και τη μέθοδο διάθεσης		
EN28	Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων και συνολικός αριθμός μη χρηματικών κυρώσεων για τη μη συμμόρφωση με την περιβαλλοντική νομοθεσία και τους κανονισμούς		110-111
EN30	Συνολικές δαπάνες και επενδύσεις για την προστασία του περιβάλλοντος, με βάση τον τύπο		109
Πράσινα έργα και αξιόπιστα έργα			
LA1	Συνολικό εργατικό δυναμικό με βάση τον τύπο απασχόλησης, τη σύμβαση εργασίας και την περιοχή		
LA2	Συνολικός αριθμός και ποσοστό κίνησης προσωπικού, με βάση την ηλικιακή ομάδα, το φύλο και την περιοχή		102
LA3	Παροχές που προσφέρονται από μεγάλες επιχειρήσεις στους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, οι οποίες δεν ισχύουν για τους εποχικούς εργαζομένους ή τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης		103
LA4	Ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συμφωνίες που βασίζονται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις	Το 100% του μόνιμου προσωπικού της εταιρείας	108
LA7	Δείκτες τραυματισμών, επαγγελματικών ασθενειών, απώλειας ημερών εργασίας και απουσιών εργαζομένων και συνολικός αριθμός θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων ανά περιοχή		104-106
LA10	Μέσος όρος ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο, με βάση την κατηγορία εργαζομένων		106-107
LA12	Ποσοστό εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές εκθέσεις σχετικά με την επίδοση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας		104
LA13	Σύνθεση των φορέων διακυβέρνησης και ανάλυση των εργαζομένων ανά κατηγορία, σύμφωνα με το φύλο, την ηλικιακή ομάδα, το εάν ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες και άλλους δείκτες διαφοροποίησης		107-108
LA14	Αναλογία βασικού μισθού ανδρών/γυναικών με βάση την κατηγορία εργαζομένων		107
Ανθρώπινα Δικαιώματα			
HR4	Συνολικός αριθμός περιστατικών διάκρισης και ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί		102
HR6	Δραστηριότητες που θεωρείται ότι ενέχουν σημαντικό κίνδυνο εμφάνισης περιστατικών παιδικής εργασίας και μέτρα που έχουν ληφθεί για την εξάλειψη της παιδικής εργασίας		102
HR7	Δραστηριότητες που θεωρείται ότι ενέχουν σημαντικό κίνδυνο εμφάνισης περιστατικών εξαναγκασμένης ή υποχρεωτικής εργασίας και μέτρα που έχουν ληφθεί για την εξάλειψη της εξαναγκασμένης ή υποχρεωτικής εργασίας		102
HR9	Συνολικός αριθμός περιστατικών παραβίασης δικαιωμάτων αυτοχθόνων πληθυσμών και ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί	Μηδενικός	
Κοινωνική Ένδοση			
SO4	Ενέργειες που πραγματοποιούνται για την αντιμετώπιση περιστατικών διαφθοράς	Δεν υπήρξαν σχετικές ενέργειες. Κανένα περιστατικό διαφθοράς δεν αναφέρθηκε στη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου του Ομίλου / Πλήρης	
SO7	Συνολικός αριθμός δικαστικών προσφυγών που αφορούν σε αντανταγωνιστική συμπεριφορά, αποφυγή δημιουργίας τραστών και απαγόρευση μονοπωλιακών πρακτικών, και η έκβασή τους	Μηδενικός	
SO8	Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων και συνολικός αριθμός μη χρηματικών κυρώσεων για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς		114
Ευθύνη για τα προϊόντα			
PR2	Συνολικός αριθμός περιστατικών μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς και προαιρετικούς κώδικες που διέπουν τις επιδράσεις των προϊόντων και των υπηρεσιών στην υγεία και την ασφάλεια, με βάση τον τύπο της έκβασης	Μηδενικός	
PR5	Πρακτικές που σχετίζονται με την ικανοποίηση των πελατών, συμπεριλαμβανομένων των αποτελεσμάτων των ερευνών, βάσει των οποίων υπολογίζεται η ικανοποίηση των πελατών	H «ALUMINION Α Ε» είναι ο αποκλειστικός πελάτης της εταιρείας	113
PR7	Συνολικός αριθμός περιστατικών μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς και τους προαιρετικούς κώδικες σχετικά με τις επικοινωνίες μάρκετινγκ, συμπεριλαμβανομένης της διαφήμισης, της προώθησης προϊόντων και της χορηγίας, με βάση τον τύπο και τα αποτελέσματα	Μηδενικός	
PR8	Συνολικός αριθμός τεκμηριωμένων παραπόνων σχετικά με παραβιάσεις του απορρήτου των πελατών και απώλειες προσωπικών δεδομένων πελατών		113
PR9	Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων που επιβλήθηκαν για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς αναφορικά με τη χρήση των προϊόντων και των υπηρεσιών		113

Κύριος Δείκτης

Συμπληρωματικός Δείκτης



Τομέας έργων ΕΡΓ: ΜΕΤΚΑ Α.Ε.

Βασικά οικονομικά μεγέθη (ποσά σε €)

Πίνακας Οικονομικής αξίας	2009	2010
Έσοδα	339.390.008	613.703.879
Λειτουργικό κόστος	283.596.277	484.749.066
Μικτά κέρδη	78.076.798	159.785.219
Καθαρά κέρδη	35.235.574	87.043.778
Μισθοί και παροχές εργαζομένων	19.723.882	20.491.808
Πληρωμές προς τους κυβερνητικούς φορείς	4861.223	33.131.011
Πληρωμές σε παρόχους κεφαλαίου	21.807.327	11.408.526
Νέες επενδύσεις	2.549.740	4.271.931
Επενδύσεις σε επίπεδο κοινότητας	161.950	339.415
Δαπάνες προς τοπικούς προμηθευτές	9841.300	96.107.514

Η παρουσία του Ομίλου στον τομέα των μεγάλων ενεργειακών και περιβαλλοντικών έργων, καθώς και έργων υποδομής και αμυντικού εξοπλισμού, πραγματοποιείται μέσω της εταιρείας «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.».

Η στρατηγική της εταιρείας στους παραπάνω τομείς εστιάζει στην:

- Αξιοποίηση της σημαντικής βιομηχανικής τεχνογνωσίας και υποδομής που αναπτύχθηκε τα τελευταία χρόνια.
- Διατήρηση του ηγετικού ρόλου στα ενεργειακά έργα της Ελλάδας και της επέκτασης των δραστηριοτήτων στο εξωτερικό.
- Επένδυση στη συνεχή επιμόρφωση του εξειδικευμένου επιστημονικού προσωπικού.

Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» ιδρύθηκε το 1962 στη Νέα Ιωνία Βόλου και η λειτουργία του εργοστασίου ξεκίνησε το 1964. Σήμερα με έδρα την Αθήνα, αποτελεί την κορυφαία εταιρεία έργων EPC στην Ελλάδα και έναν από τους πιο εξειδικευμένους κατασκευαστές ενεργειακών έργων στην Ευρώπη. Η βιομηχανική παραγωγή της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» είναι έτσι δομημένη ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί σε ιδιαίτερα απαιτητικές - όσον αφορά στη χρήση της τεχνολογίας -εφαρμογές, στους τομείς της Ενέργειας, της Άμυνας και των Υποδομών αντανakλώντας την ικανότητα, αλλά και στόχο του Ομίλου να αναπτύσσει και να αξιοποιεί συνέργιες μεταξύ των θυγατρικών του.

Στον ενεργειακό τομέα η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» ειδικεύεται στην υλοποίηση ολοκληρωμένων Μονάδων Παραγωγής Ηλεκτρικής Ενέργειας και υλοποιεί ολοκληρωμένα έργα, προσφέροντας ολόκληρο το φάσμα της Μελέτης, Προμήθειας και Κατασκευής του έργου, για Μονάδες Συνδυασμένου Κύκλου, όπως και για Συμβατικές Θερμικές και Υδροηλεκτρικές Μονάδες. Η διαφοροποίηση και διεύρυνση του πελατολογίου της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.», καθώς και ο διεθνής της προσανατολισμός αποτελούν βασικούς άξονες στη διασφάλιση της περαιτέρω ανάπτυξής της.

Το μεγαλύτερο εργοστάσιο της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» βρίσκεται στη Νέα Ιωνία Βόλου, έκτασης 80.000μ², εκ των οποίων τα 25.000μ² είναι στεγασμένα. Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» μέσω των θυγατρικών της εταιρειών διαθέτει ακόμα εργοστάσια σε διάφορα σημεία της Ελλάδος, όπως στο Βόλο, τη Θεσσαλονίκη, την Καβάλα, κ.λπ. συνολικής έκτασης 141.290μ².

Δομή διακυβέρνησης

Οργανωτική δομή



Σύνθεση Διοικητικού Συμβουλίου

Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου όπως εξελέγη την 06.05.2009 από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση και συγκροτήθηκε σε σώμα την 06.05.2009 και έκτοτε η σύνθεση ισχύει ως έχει:

Τίτλος	Όνομα	Εκτελεστικά Μη εκτελεστικά Μέλη	Ανεξάρτητα Μέλη
Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος	Ιωάννης Μυτιληναίος	Εκτελεστικό	
Αντιπρόεδρος	Γεώργιος Πάλλας	Μη Εκτελεστικό	
Μέλος	Γεώργιος Οικονόμου	Εκτελεστικό	
Μέλος	Φίλιππος Ζώτος	Εκτελεστικό	
Μέλος	Παναγιώτης Γαρδελίνος	Εκτελεστικό	
Μέλος	Ιωσήφ Αβαγιάνος	Μη Εκτελεστικό	Ανεξάρτητο
Μέλος	Νικόλαος Μπακιρτζόγλου	Μη Εκτελεστικό	Ανεξάρτητο

Λειτουργία και Αρμοδιότητες Διοικητικού Συμβουλίου και Μελών

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει συσταθεί και ενεργεί βάσει των διατάξεων του νόμου και του καταστατικού. Οι αρμοδιότητες των εκτελεστικών μελών καθορίζονται και περιγράφονται αναλυτικά σε σχετικό πρακτικό του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα μη εκτελεστικά μέλη είναι επιφορτισμένα με την εποπτεία των εταιρικών δραστηριοτήτων. Επιλέγονται μεταξύ επαγγελματιών καταξιωμένων ατόμων στον επιχειρηματικό και στον ακαδημαϊκό χώρο, τα οποία διαθέτουν εγχώρια και διεθνή εμπειρία.

Οι βασικές αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου περιγράφονται ως ακολούθως:

- Η χάραξη στρατηγικών κατευθύνσεων, συμπεριλαμβανομένης της πώλησης ή άλλως διάθεσης μετοχών της εταιρείας, η εξαγορά οποιασδήποτε επιχείρησης ή η πρόταση συγχώνευσης της εταιρείας με άλλη επιχείρηση.
- Η διαχείριση και διάθεση της εταιρικής περιουσίας και η εκπροσώπηση της εταιρείας δικαστικώς και εξωδίκως.
- Η κατάρτιση του ετήσιου προϋπολογισμού και του επιχειρηματικού σχεδίου της εταιρείας, ο καθορισμός και η επίτευξη στόχων αποδοτικότητας, η παρακολούθηση της πορείας της εταιρείας και ο έλεγχος των μεγάλων κεφαλαιουχικών δαπανών.
- Η ευθύνη πλήρους και αποτελεσματικού εσωτερικού ελέγχου σε όλες τις δραστηριότητες της εταιρείας.
- Η παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας των αρχών εταιρικής διακυβέρνησης, βάσει των οποίων λειτουργεί η εταιρεία και η επαναφορά των απαραίτητων αλλαγών εφόσον απαιτείται.
- Η παρακολούθηση και διευθέτηση τυχόν θεμάτων σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ της διοίκησης, των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και μετόχων, συμπεριλαμβανομένων και περιπτώσεων κακοδιαχείρισης της εταιρικής περιουσίας και καταχρήσεις σε συναλλαγές συνδεδεμένων προσώπων.
- Ο καθορισμός της στρατηγικής διαχείρισης επιχειρηματικών κινδύνων της εταιρείας.
- Η επιλογή, αξιοποίηση και ανάπτυξη της ηγετικής διοικητικής ομάδας.

Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και σύμφωνα με τα όσα προβλέπονται στον κ.ν. 2190/1920 καθορίζονται οι πάσης φύσεως αμοιβές και παροχές προς τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ρόλος και αρμοδιότητες Διευθύνοντος Συμβούλου

Ο Διευθύνων Σύμβουλος αναφέρεται στο Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας, καθοδηγεί τις στρατηγικές επιλογές και επικυρώνει τις σημαντικές αποφάσεις της εταιρείας και του Ομίλου. Είναι υπεύθυνος για τη διασφάλιση της ομαλής, εύρυθμης και αποτελεσματικής λειτουργίας της εταιρείας, σύμφωνα με τους στρατηγικούς στόχους, τα επιχειρησιακά σχέδια και το πρόγραμμα δράσης, όπως αυτά καθορίζονται με αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και της Γενικής Συνέλευσης.

Προϊστάται όλων των Γενικών Διευθύνσεων της εταιρείας και είναι αρμόδιος μεταξύ άλλων και για:

- Τη λήψη στρατηγικών αποφάσεων αναφορικά με την ανάπτυξη / έγκριση επιχειρηματικών στρατηγικών, καθώς επίσης και την πρόταση / έγκριση μεγάλων επενδύσεων.
- Τον καθορισμό των οργανωτικών σχεδίων της εταιρείας.
- Τη διασφάλιση της εφαρμογής των αποφάσεων της εταιρείας, την ενημέρωση του Διοικητικού Συμβουλίου και του Συμβουλίου Διευθυντών για θέματα της εταιρείας.
- Το συντονισμό των ανώτατων στελεχών, την επίβλεψη και διασφάλιση της αποδοτικότητάς τους για την εύρυθμη λειτουργία της εταιρείας.
- Τη λήψη /συμμετοχή σε μεγάλες επιχειρησιακές αποφάσεις της εταιρείας (π.χ. παραγωγής, προμηθειών, ανθρώπινου δυναμικού, ανάληψης έργων κ.λπ.).
- Τον καθορισμό των πολιτικών διαχείρισης κινδύνου. Την αξιολόγηση των κινδύνων και την εφαρμογή μέτρων και διαδικασιών για την αποτελεσματική αντιμετώπισή τους.
- Τον προσδιορισμό των στόχων του προϋπολογισμού, καθώς και την πρόταση καθορισμού των ετήσιων στόχων απόδοσης.
- Την υλοποίηση των στόχων των ετήσιων προϋπολογισμών.
- Την εποπτεία της οικονομικής διαχείρισης της εταιρείας.
- Τη διεξαγωγή των συναντήσεων απολογισμού της απόδοσης.
- Τη διασφάλιση της διαδικασίας επίτευξης των στόχων και αποτελεσμάτων.
- Την πρόσληψη και καθοδήγηση της ηγετικής ομάδας στελεχών της εταιρείας.
- Τη χάραξη / καθορισμό κατευθυντήριων γραμμών αξιολόγησης της απόδοσης, παραγωγών και ανάπτυξης στελεχών, καθώς και του συστήματος ανταμοιβής.

Μηχανισμοί εκπροσώπησης των απόψεων εργαζομένων και μετόχων στο Δ.Σ.

Δεν υφίσταται οποιαδήποτε ειδικότερη διαδικασία για την εκπροσώπηση των εργαζομένων και μετόχων στο Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας είτε από ΣΣΕ, είτε από Διαιτητικές αποφάσεις ή συμβάσεις, πέρα από τις οικίες διατάξεις του κ.ν.2190/1920.

Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης

Η παρούσα δήλωση πραγματοποιείται στα πλαίσια συμμόρφωσης της Εταιρείας με τις διατάξεις του άρθρου 2 του ν. 3873/2010, και αφορά σε:

1.1 Συμμόρφωση της Εταιρείας με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης

Η Εταιρεία μας συμμορφώνεται με τις πολιτικές και πρακτικές που υιοθετούνται από τον «Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ για τις Εισηγμένες Εταιρείες» (στο εξής ο «Κώδικας») και το κείμενο του οποίου έχει αναρτηθεί στην οικεία ιστοσελίδα του ΣΕΒ (διαθέσιμο στο http://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/KED_TELIKO_JAN2011.pdf).

1.2 Απόκλιση από τις ειδικές πρακτικές του Κώδικα

Οι πρακτικές της Εταιρείας, όπως εφαρμόζονται σύμφωνα με το Καταστατικό της, τον Εσωτερικό Κανονισμό της και τον Κώδικα Δεοντολογίας της, αποκλίνουν από τις ειδικές πρακτικές του Κώδικα στα εξής σημεία:

- i. Σύμφωνα με το ισχύον Καταστατικό της Εταιρείας προβλέπεται ότι το Δ.Σ. αποτελείται από πέντε έως επτά μέλη, αντί επτά έως δέκα πέντε που προβλέπεται στον Κώδικα (άρθρο 2.1.). Αν και η οργάνωση της εταιρείας δεν δικαιολογεί την ύπαρξη πολυμελούς Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία, επανεξετάζοντας τον τρόπο λειτουργίας του Δ.Σ., προτίθεται να υιοθετήσει την ειδική πρακτική του Κώδικα κατόπιν σχετικής τροποποίησης του Καταστατικού της.
- ii. Σύμφωνα με το Καταστατικό και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας δεν προβλέπεται
 - (α) ο Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου να προέρχεται από τα ανεξάρτητα μέλη του (άρθρο 3.3.),
 - (β) η δυνατότητα της εισαγωγής θεμάτων στην ημερήσια διάταξη της συνεδρίασης του Διοικητικού Συμβουλίου από τον Αντιπρόεδρο, όταν αυτό συγκαλείται από τον Πρόεδρο του (άρθρο 3.4.),
 - (γ) διαδικασία σύμφωνα με την οποία ο Αντιπρόεδρος

αναλαμβάνει να συντονίζει την επικοινωνία μεταξύ των μη εκτελεστικών και κτελεστικών μελών (άρθρο 3.4.),

- (δ) ξεχωριστή συνεδρίαση των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, στην οποία μάλιστα προίσταται ο Αντιπρόεδρος και αξιολογεί τον Πρόεδρο (άρθρο 3.4.). Η Εταιρεία, επανεξετάζοντας τον τρόπο λειτουργίας του Δ.Σ., προτίθεται να υιοθετήσει τις εν λόγω ειδικές πρακτικές του Κώδικα κατόπιν σχετικών τροποποιήσεων του Καταστατικού και του Κανονισμού Εσωτερικής Λειτουργίας της.

- iii. Δεν έχουν γνωστοποιηθεί στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας επαγγελματικές δεσμεύσεις των μελών του (συμπεριλαμβανομένων σημαντικών μη εκτελεστικών δεσμεύσεων και σε μη κερδοσκοπικά ιδρύματα), ενώ δεν προβλέπεται στο Καταστατικό και στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας ότι τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν μπορούν να συμμετέχουν σε Διοικητικά Συμβούλια περισσότερων των πέντε (5) εισηγμένων εταιριών (άρθρο 4.2.). Η Εταιρεία μας, επανεξετάζοντας τον τρόπο λειτουργίας του Δ.Σ., προτίθεται να υιοθετήσει την εν λόγω ειδική πρακτική κατόπιν τροποποίησης του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της.
- iv. Ο διορισμός εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ως μη εκτελεστικού μέλους σε εταιρεία που δεν είναι θυγατρική ή συνδεδεμένη δεν εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο (άρθρο 4.3.). Δεν είχε υιοθετηθεί η παραπάνω πρακτική καθώς δεν κρίθηκε σκόπιμος ο τυχών περιορισμός των επαγγελματικών δραστηριοτήτων των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Εταιρεία μας, επανεξετάζοντας τον τρόπο λειτουργίας του Δ.Σ., προτίθεται να υιοθετήσει την εν λόγω ειδική πρακτική κατόπιν τροποποίησης του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της.
- v. Σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση με μέγιστη θητεία τα πέντε (5) έτη αντί για τέσσερα έτη που προβλέπει ο Κώδικας (άρθρο 5.1.). Δεν είχε κριθεί απαραίτητο ότι η μείωση κατά ένα έτος της μέγιστης θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα συνέβαλε στη βελτιστοποίηση της λειτουργίας του, αλλά η Εταιρεία μας προτίθεται να εναρμονιστεί στην εν λόγω ειδική πρακτική κατόπιν τροποποίησης του Καταστατικού της.
- vi. Δεν υφίσταται επιτροπή ανάδειξης υποψηφιοτήτων μελών Διοικητικού Συμβουλίου (άρθρο 5.5.). Δεδομένου ότι δεν υφίσταται εκ του νόμου η υποχρέωση για σύσταση τέτοιας επιτροπής και η Εταιρεία μας ως προς την επιλογή

των υποψηφιοτήτων της θέτει αυστηρά κριτήρια, επιφυλάσσεται εάν θα συστήσει επιτροπή υποψηφιοτήτων μελών Διοικητικού Συμβουλίου, αναζητώντας / διερευνώντας ταυτόχρονα τη δυνατότητα εφαρμογής κοινώς παραδεκτής μεθοδολογίας και διαδικασίας προς τούτο.

- vii. Δεν υφίσταται διαδικασία αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του (άρθρο 7.1.) Υιοθέτηση της συγκεκριμένης διαδικασίας δεν είχε κριθεί απαραίτητη δεδομένου της υπάρχουσας οργανωτικής δομής. Η Εταιρεία μας προτίθεται να εναρμονιστεί στην εν λόγω ειδική πρακτική κατόπιν κατάρτισης σχετικής διαδικασίας.
- viii. Το Διοικητικό Συμβούλιο δεν αποτελείται κατά πλειοψηφία από μη εκτελεστικά μέλη αλλά από τέσσερα (4) εκτελεστικά και τρία (3) μη εκτελεστικά μέλη, καθώς με τη συγκεκριμένη σύνθεση έχει διασφαλισθεί η αποτελεσματική λειτουργία του.

Ανθρώπινο δυναμικό

Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» επενδύει συστηματικά στη διαμόρφωση ενός ευέλικτου και ανθρωποκεντρικού πλαισίου διαχείρισης του προσωπικού της με στόχο την επαγγελματική και προσωπική τους ικανοποίηση. Αναγνωρίζοντας ότι το ανθρώπινο δυναμικό της αποτελεί τον κινητήριο μοχλό της συνεχούς εξελισσόμενης πορείας της, προσεγγίζει τη διαχείρισή του με συνέπεια στις και αρχές και της αξίες του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ». Ο σεβασμός των δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων αποτελεί για την «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» τη βασική δέσμευση.

Αν και κάποιες γεωγραφικές περιοχές δραστηριοποίησης της εταιρείας όπως π.χ. οι Αραβικές χώρες, θεωρούνται ότι ενέχουν κάποιο κίνδυνο εμφάνισης περιστατικών παιδικής εργασίας, κανένα περιστατικό παιδικής εργασίας δεν έχει αναφερθεί μέχρι σήμερα.

Η εταιρεία δεν επιτρέπει κατά κανένα τρόπο την εμφάνιση της παιδικής εργασίας στους χώρους δραστηριοποίησής



της και λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την τήρηση της νομιμότητας ενάντια στην παιδική εργασία μέσω των εσωτερικών κανονισμών της εταιρίας και του Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας τα οποία αντικατοπτρίζουν την επιχειρηματική ηθική και τις αξίες της.

Επίσης, μέσω των συμβάσεων και των συμφωνιών που υπογράφει η εταιρεία με τα συνεργαζόμενα μέρη της, αποκλείει κάθε περιστατικό παιδικής εργασίας στους τομείς της δραστηριοποίησής της, αφού εμπεριέχουν όρους υποχρεωτικής τήρησης της σχετικής νομοθεσίας.

Η ίδια πολιτική ισχύει και στις περιπτώσεις καταναγκαστικής εργασίας όπου για την εταιρεία δεν υφίσταται κάποιος τύπος δραστηριότητας ή γεωγραφική περιοχή που να ενέχει κίνδυνο εμφάνισης ανάλογου περιστατικού.

Στοιχεία προσωπικού

Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού	2009	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων*	755	858

*εργαζόμενοι και ελεύθεροι επαγγελματίες. Το 2010 υπολογίστηκαν και οι εταιρείες που εδρεύουν στην Ρουμανία και την Τουρκία που δεν είχαν αναφερθεί στον Απολογισμό του 2009.

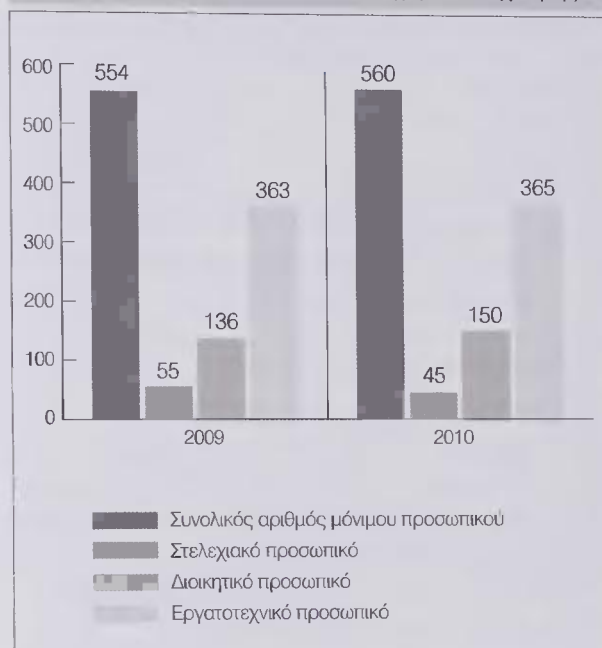
Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού	2009	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	554	560
Συνολικός αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών*	201	298

* Σημαντικό μέρος των εργασιών της εταιρείας εκτελείται από τους ελεύθερους επαγγελματίες

Στοιχεία εργαζομένων ανά τύπο απασχόλησης	2009	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	552	560
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικής απασχόλησης	2	0

Στοιχεία εργαζομένων ανά τύπο σύμβασης εργασίας	2009	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου	552	558
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση καθορισμένου χρόνου*	2	2

Στοιχεία μόνιμων εργαζομένων ανά κατηγορία απασχόλησης



Ο σεβασμός των δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων αποτελεί για τη «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» τη βασική δέσμευση.

Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού ανά γεωγραφική περιοχή	2009	2010
Προσωπικό από την περιοχή της Αττικής	317	239
Προσωπικό από την περιοχή της Θεσσαλονίκης	147	214
Προσωπικό από την περιοχή του Βόλου	233	183
Προσωπικό από την περιοχή της Καβάλας	45	47
Προσωπικό από την περιοχή της Εύβοιας	-	32
Προσωπικό από την περιοχή της Βοιωτίας	-	24
Προσωπικό από την περιοχή της Κορίνθου	-	12
Προσωπικό από την περιοχή της Κοζάνης	-	4
Προσωπικό από τη Ρουμανία	-	62
Προσωπικό από την Τουρκία	-	34
Προσωπικό από τη Συρία	-	7

Σχετικά με την ελάχιστη περίοδο ειδοποίησης όσον αφορά στις σημαντικές λειτουργικές εταιρικές αλλαγές στη «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» δεν περιλαμβάνεται ο όρος «ελάχιστης ειδοποίησης του προσωπικού» όσον αφορά σημαντικές αλλαγές του μοντέλου δραστηριοτήτων της εταιρείας. Η Διοίκηση της εταιρείας, για κάθε αλλαγή ή εξέλιξη των δραστηριοτήτων της, φροντίζει να ενημερώνει το προσωπικό ένα εύλογο χρονικό διάστημα πριν, για την ομαλή προσαρμογή του στα νέα δεδομένα. Το χρονικό αυτό πλαίσιο δεν μπορεί να καθοριστεί καθώς ποικίλλει ανά περίπτωση.

Προσλήψεις από τοπικές κοινότητες

Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» ως εταιρεία που λειτουργεί και δραστηριοποιείται σε πολλές γεωγραφικές περιοχές στην ελληνική επικράτεια, αλλά και στο εξωτερικό προσπαθεί να εξασφαλίζει το μεγαλύτερο μέρος των προγραμματισμένων προσλήψεων της από τις τοπικές της κοινότητες, αναδεικνύοντας το ρόλο της ως εργοδότη που διατηρεί τους δεσμούς με τους τοπικούς πληθυσμούς.

Αναλογία των στελεχών της διοίκησης* της εταιρείας στις σημαντικές τοποθεσίες δραστηριοποίησης της που προέρχονται από την τοπική κοινότητα	2009	2010
Προσλήψεις από την περιοχή της Αττικής	100%	100%
Προσλήψεις από την περιοχή της Θεσσαλονίκης	100%	100%
Προσλήψεις από την περιοχή του Βόλου	100%	100%
Προσλήψεις από την περιοχή της Καβάλας	-	100%
Προσλήψεις από την περιοχή της Κορίνθου	-	50%

*Ο όρος «διοίκηση» περιλαμβάνει όλα τα στελέχη που ανήκουν στη μέση και ανώτερη διοίκηση της εταιρείας εκτός των ατόμων που αποτελούν τα διοικητικά συμβούλια.

Κίνηση και διατήρηση προσωπικού

Πολιτική της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» είναι η προσέλκυση και διατήρηση ταλαντούχων ανθρώπων, μέσω της δημιουργίας και διατήρησης ενός καλού και σταθερού εργασιακού περιβάλλοντος, της παροχής ανταγωνιστικών αμοιβών & παροχών και της παροχής ευκαιριών εκπαίδευσης και ανάπτυξης. Η διατήρηση του προσωπικού στη «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» συμπεριλαμβάνεται στους γενικούς στρατηγικούς στόχους της εταιρείας, γεγονός που σημαίνει σχεδιασμό μετρήσεων για τη διατήρηση προσωπικού και ορθή κατανόηση των λόγων για τους οποίους αποχωρούν ή παραμένουν οι εργαζόμενοι.

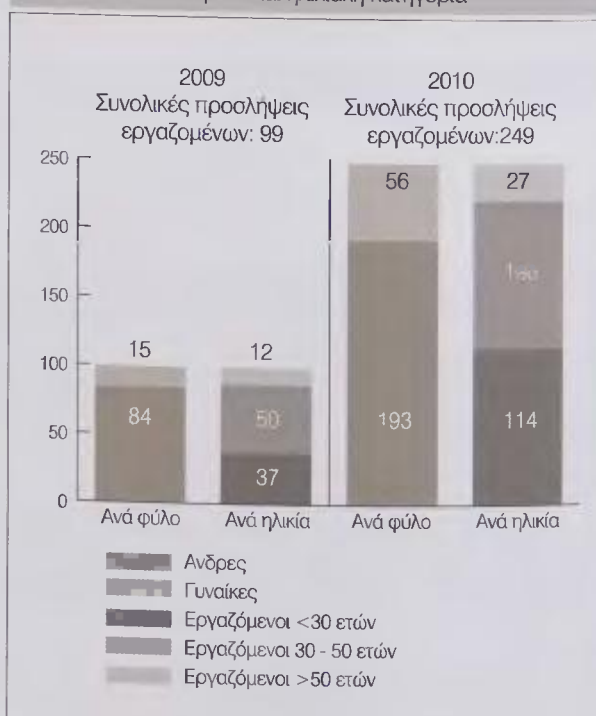
Αξίζει να αναφερθεί ότι η σταθερότητα προσωπικού είναι αξιοσημείωτη, φτάνοντας την προϋπηρεσία στην εταιρεία πάνω από 10 με 12 χρόνια.

Οι συστηματικές δράσεις της εταιρείας που αφορούν στο συγκεκριμένο τομέα περιλαμβάνουν:

- Παροχή ανταγωνιστικού πακέτου αμοιβών και παροχών
- Ευκαιρίες Εκπαίδευσης
- Ευκαιρίες ανάπτυξης κι εξέλιξης μέσω προγραμμάτων Job Rotation σε διαφορετικά τμήματα της εταιρείας το οποίο αποτελεί και βασικό στάδιο της εξέλιξης του εργαζόμενου σε ανώτερα ιεραρχικά επίπεδα
- Exit interviews σε περιπτώσεις αποχωρήσεων με στόχο τη συνεχή βελτίωση της εταιρείας ως εργοδότη.

Κατά τη διάρκεια του 2010 η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» προχώρησε σε 249 προσλήψεις ενώ αποχώρησαν από την εταιρεία 165 εργαζόμενοι. Οι αποχωρήσεις εργαζομένων από την εταιρεία αφορούσαν λόγους (συνταξιοδότησης 29, οικειοθελούς αποχώρησης 69, Λήξη Ορισμένου Χρόνου 9, θάνατος 1, Εσωτερική Μετακίνηση 1 και ένα μικρό ποσοστό καταγγελίες συμβάσεων).

Στοιχεία προσλήψεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία



Στοιχεία προσλήψεων προσωπικού ανά γεωγραφική περιοχή	2009	2010
Προσλήψεις από την περιοχή της Αττικής	42	130
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	5,5%	15%
Προσλήψεις από την περιοχή της Θεσσαλονίκης	36	43
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	4,8%	5%
Προσλήψεις από την περιοχή του Βόλου	4	1
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	0,5%	0,1%
Προσλήψεις από την περιοχή της Καβάλας	15	27
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	2,0%	3,2%
Προσλήψεις από την περιοχή της Βοιωτίας	2	-
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	0,3%	-
Προσλήψεις από την περιοχή της Δράμας	-	1
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	-	0,1%
Προσλήψεις από την περιοχή της Εύβοιας	-	22
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	-	2,6%
Προσλήψεις από την περιοχή της Κορίνθου	-	2
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	-	0,2%
Προσλήψεις από την Ρουμανία	-	5
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	-	0,6%
Προσλήψεις από την Αυστρία	-	1
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	-	0,1%
Προσλήψεις από την Τουρκία	-	17
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	-	2%

Στοιχεία αποχωρήσεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία	2009	2010
Συνολικές αποχωρήσεις εργαζομένων	73	165
Αποχωρήσεις εργαζομένων (Άνδρες)	60	141
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	7,9%	16,4%
Αποχωρήσεις εργαζομένων (Γυναίκες)	13	24
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	1,7%	2,8%
Αποχωρήσεις εργαζομένων < 30 ετών	20	39
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	2,6%	4,5%
Αποχωρήσεις εργαζομένων 30 - 50 ετών	27	75
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	3,6%	8,7%
Αποχωρήσεις εργαζομένων > 50 ετών	26	51
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	3,4%	5,9%

Στοιχεία αποχωρήσεων προσωπικού ανά γεωγραφική περιοχή	2009	2010
Αποχωρήσεις από την περιοχή της Αττικής	15	25
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	2,0%	2,9%
Αποχωρήσεις από την περιοχή της Θεσσαλονίκης	19	44
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	2,5%	5,1%
Αποχωρήσεις από την περιοχή του Βόλου	16	34
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	2,1%	4,0%
Αποχωρήσεις από την περιοχή της Καβάλας	20	22
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	2,6%	2,5%
Αποχωρήσεις από την περιοχή της Βοιωτίας	3	11
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	0,4%	1,3%
Αποχωρήσεις από την περιοχή της Εύβοιας	-	5
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	-	0,6%
Αποχωρήσεις από την περιοχή της Κορίνθου	-	3
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	-	0,3%
Αποχωρήσεις από την περιοχή της Ρουμανίας	-	8
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	-	0,9%
Αποχωρήσεις από την περιοχή της Συρίας	-	1
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	-	0,1%
Αποχωρήσεις από την περιοχή της Τουρκίας	-	12
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	-	1,4%



Εξέλιξη εργαζομένων

Η συνεχής ανάπτυξη των εργαζομένων μέσω της εκπαίδευσης και άλλων πρωτοβουλιών αποτελεί για τη «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» αναπόσπαστο κομμάτι της φιλοσοφίας της. Πολιτική της εταιρείας είναι να επενδύει συνεχώς στις ικανότητες και στις δεξιότητες των ανθρώπων της και μέσω τακτικών αξιολογήσεων να παρέχει την ευκαιρία σε κάθε εργαζόμενο να ανέλθει στη διοικητική ιεραρχία. Βασική επιδίωξη της εταιρείας είναι η πλήρωση των κενών θέσεων με εσωτερικές προαγωγές εφόσον οι υποψήφιοι εργαζόμενοι κατέχουν τα απαραίτητα προσόντα και γνώσεις.

Η υφιστάμενη διαδικασία αξιολόγησης εργαζομένων της εταιρείας ακολουθεί τα παρακάτω βήματα:

- Ορισμός χρονοπρογράμματος αξιολογήσεων και αξιολογητών για κάθε εργαζόμενο
- Ενημέρωση αξιολογητών
- Αξιολόγηση
- Συγκέντρωση και επεξεργασία αποτελεσμάτων αξιολόγησης
- Επεξεργασία και τήρηση σχετικών αρχείων

Κατά τη διάρκεια του 2010, επίσημη αξιολόγηση εργαζομένων δεν πραγματοποιήθηκε λόγω της αναδιαμόρφωσης του συστήματος, ενώ ο συνολικός αριθμός των προαγωγών ανήλθε σε 4 και αφορούσαν στα τμήματα της Εμπορικής Διεύθυνσης, των Διευθύνσεων Διοίκησης Έργου και της Διεύθυνσης Προμηθειών Έργων.

Ασφάλεια και Υγιεινή

Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» δεσμεύεται να υλοποιεί όλες εκείνες τις ενέργειες που απαιτούνται για τη βελτίωση των συνθηκών και της απόδοσης της Υγιεινής και της Ασφάλειας, ώστε να διασφαλίζεται η προστασία της ζωής και της υγείας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των προμηθευτών, υπεργολάβων, πελατών και επισκεπτών στις εγκαταστάσεις και τα εργοτάξια της εταιρείας, όπως ορίζεται από τις κείμενες διατάξεις της Ελληνικής και Ευρωπαϊκής νομοθεσίας.

Τη βάση για την πολιτική της εταιρείας αποτελούν:

- Η αξιολόγηση των κινδύνων και η λήψη των αναγκαίων μέτρων για τον έλεγχό τους,
- Η κατάρτιση προγραμμάτων προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας

- Η συντήρηση και παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας των μέσων και εγκαταστάσεων
- Ο σεβασμός των νομοθετικών απαιτήσεων, των προτύπων και των εσωτερικών οδηγιών.
- Η ανοικτή και διαφανής επικοινωνία και η συνεχής και κατάλληλη εκπαίδευση για όλα τα θέματα που αφορούν στην υγιεινή και στην ασφάλεια
- Η συστηματική επιθεώρηση διεργασιών, οργάνωσης και διαδικασιών, για να εξασφαλίζεται ο σεβασμός των κανόνων και η επιτυχία των στόχων.

Ο απώτερος στόχος της ΜΕΤΚΑ Α.Ε. είναι η εκτέλεση όλων των εργασιών με τις βέλτιστες απαιτήσεις σε ποιότητα και χρόνο, χωρίς ατύχημα ή περιστατικό που θα βλάψει την ανθρώπινη υγεία.

Η στρατηγική της ΜΕΤΚΑ Α.Ε. για τη μείωση της επικινδυνότητας των δραστηριοτήτων της βασίζεται στην πρόληψη της δημιουργίας επικίνδυνων καταστάσεων, την ανίχνευση και την άμεση εξάλειψη των επικίνδυνων καταστάσεων που δημιουργούνται, την αποτροπή δημιουργίας ανεπιθύμητων γεγονότων, όσο μια επικίνδυνη κατάσταση διατηρείται, και τον περιορισμό των απωλειών που τα ανεπιθύμητα γεγονότα προκαλούν.

Οι συστηματικές δράσεις της εταιρείας που αφορούν στο συγκεκριμένο τομέα περιλαμβάνουν:

1. Η δέσμευση στην εφαρμογή των αρχών του Συστήματος Διαχείρισης για την Ασφάλεια και την Υγιεινή στην εργασίας OHSAS 18001:2007
2. Η δημιουργία και εφαρμογή ενός "HSE manual" το οποίο στην εφαρμογή του οριοθετεί προς υλοποίηση ένα συγκεκριμένο πλάνο οδηγιών Ασφάλειας και Υγιεινής για κάθε έργο που αναλαμβάνει η εταιρεία. Βασικά στοιχεία του "HSE manual" αναφορικά με το σημείο αυτό είναι τα ακόλουθα:
 - Ο Σχεδιασμός: Η διαδικασία αυτή περιλαμβάνει μια σειρά από ενέργειες όπως π.χ. ο καθορισμός των κινδύνων που σχετίζονται με κάθε μορφής εργασίας, ο καθορισμός των υποχρεώσεων του προσωπικού, ο καθορισμός στόχων κ.ά.
 - Η Εκτίμηση Κινδύνων: Αποτελεί μια δομημένη διαδικασία με κατεύθυνση την οριοθέτηση και τον καθορισμό κάθε είδους κινδύνου, σε κάθε έργο της εταιρείας, αλλά και των αντίστοιχων μέτρων ασφαλείας που απαιτούνται με στόχο την εξάλειψη ή την απομόνωση ή την ελαχιστοποίηση αυτών.

Βασική επιδίωξη της εταιρείας είναι η πλήρωση των κενών θέσεων με εσωτερικές προαγωγές εφόσον οι υποψήφιοι εργαζόμενοι κατέχουν τα απαραίτητα προσόντα και γνώσεις

- **Η Εφαρμογή Ελέγχων:** Αναφέρεται σε μια διαδικασία εφαρμογής συγκεκριμένων ελέγχων (διαχειριστικοί, μηχανικοί ή συνδυασμός των δύο) που ουσιαστικά διευκολύνουν την εφαρμογή της πολιτικής της Ασφάλειας και Υγιεινής κάθε έργου της εταιρείας.
- **Η Εφαρμογή και Λειτουργία:** Σχετίζεται με τον καθορισμό των ευθυνών της εταιρείας, ως βασικός εργολάβος των έργων που αναλαμβάνει σε θέματα Ασφάλειας και Υγιεινής, με τον αντίστοιχο καθορισμό ευθυνών των υπεργολάβων, με τον καθορισμό Συντονιστή Ασφαλείας της περιοχής που υλοποιείται το έργο με συγκεκριμένες αρμοδιότητες, όπως και με την προετοιμασία πλάνων που αφορούν σε έκτακτες ή επείγουσες ανάγκες κατά τη διάρκεια υλοποίησης του έργου.
- **Ο Έλεγχος Ατυχημάτων:** Αναφέρεται στη διαδικασία καταγραφής και αντιμετώπισης των ατυχημάτων ή των περιστατικών που μπορεί να συμβούν κατά τη διάρκεια του έργου που υλοποιεί η εταιρεία.
- 3. Η συστηματική εκπαίδευση του προσωπικού που εμπλέκεται στην υλοποίηση κάθε έργου της εταιρείας αλλά και των επισκεπτών σε θέματα Ασφάλειας και Υγιεινής, ενώ στις περιπτώσεις εμφάνισης εκτάκτων ή νέων κινδύνων στην εργασία όλοι οι εργαζόμενοι κατατοπίζονται άμεσα στα απαραίτητα μέτρα προστασίας.
- 4. Η αποτελεσματική εσωτερική επικοινωνία η οποία εξασφαλίζει την ασφαλή και έγκαιρη ροή των πληροφοριών σε θέματα Ασφάλειας και Υγιεινής σε όλη την εταιρεία.
- 5. Η υλοποίηση επιθεωρήσεων, σε μια σειρά από θέματα Ασφάλειας και Υγιεινής, οι οποίες αποτελούν ένα

αποτελεσματικό μέσο καθορισμού και αντιμετώπισης των προβλημάτων ή των αυξημένων κινδύνων στην εργασία ως μέσο πρόληψης ατυχημάτων.

- 6. Η διαδικασία της εκτίμησης των αποτελεσμάτων και οι ενέργειες περαιτέρω βελτίωσης που αποβλέπουν στην ουσιαστική πρόληψη κάθε συνθήκης που θα μπορούσε να απειλήσει την ασφάλεια και την υγιεινή στον εργασιακό χώρο της εταιρείας, αλλά και στους αντίστοιχους χώρους υλοποίησης των έργων.

Στοιχεία Ασφάλειας & Υγιεινής	2009	2010
Συνολικός αριθμός εργατικού δυναμικού	755	858
Συνολικός αριθμός ημερών εργασίας ανθρώπινου δυναμικού	186.657	189.831
Συνολικός αριθμός ωρών εργασίας ανθρώπινου δυναμικού	1.383.150	1.575.411
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων*	15	16
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων*	0	0
Δείκτης τραυματισμών (IR)	2,16	2,03
Συνολικός αριθμός επαγγελματικών ασθενειών	1	3
Δείκτης επαγγελματικών ασθενειών (ODR)	0,14	0,38
Συνολικός αριθμός απολεσθέντων ημερών	132	264
Δείκτης απολεσθεισών ημερών (LDR)	19,08	33,5
Συνολικός αριθμός ημερών απουσίας από την εργασία	774	518
Δείκτης απουσιών (AR)	829,32	545,74

* Δεν συμπεριλαμβάνονται τα πολύ ελαφρά ατυχήματα



Εκπαίδευση

Πολιτική της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» είναι η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των εργαζομένων της να καλύπτουν τις πραγματικές ανάγκες του εργασιακού της περιβάλλοντος. Οι ανάγκες εκπαίδευσης εγκρίνονται από τη Γενική Διεύθυνση της εταιρείας και απορρέουν κυρίως από τη διαδικασία αξιολόγησης, τις έκτακτες ανάγκες στελέχωσης τμημάτων, και την εγκατάσταση νέας τεχνολογίας. Στην κατεύθυνση αυτή, το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ομαδοποιεί τις ανάγκες εκπαίδευσης με βάση τα εξής κριτήρια: την ανάπτυξη των ικανοτήτων κατά εκπαιδευτική κατηγορία και το επίπεδο ανάπτυξης (βασικό ή προχωρημένο).

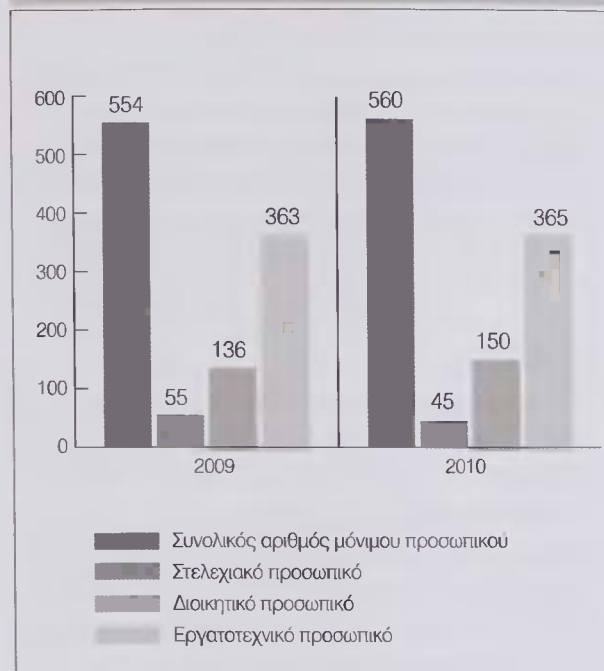
Η ομαδοποίηση των αναγκών αποσκοπεί στην κατάρτιση του χρονοπρογράμματος της εκπαίδευσης και της λίστας των συμμετεχόντων σε αυτό. Η τελική λίστα και το χρονοπρόγραμμα καταρτίζονται σε συνεννόηση με τους υπεύθυνους των τμημάτων/διευθύνσεων. Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» επιδιώκει το σχεδιασμό εκπαιδευτικών προγραμμάτων που στηρίζουν τους εργαζόμενούς της ώστε να εκπληρώνουν τα προσδιορισμένα καθήκοντά τους και την περαιτέρω ανάπτυξή τους. Πολιτική της εταιρείας είναι οι εργαζόμενοι να εκπαιδεύονται, μεταξύ άλλων, σε θέματα που καλύπτονται από το Εταιρικό Σύστημα, όπως η ποιότητα, το περιβάλλον, η Ασφάλεια και Υγιεινή.

Οι συστηματικές δράσεις της εταιρείας που αφορούν στον συγκεκριμένο τομέα περιλαμβάνουν:

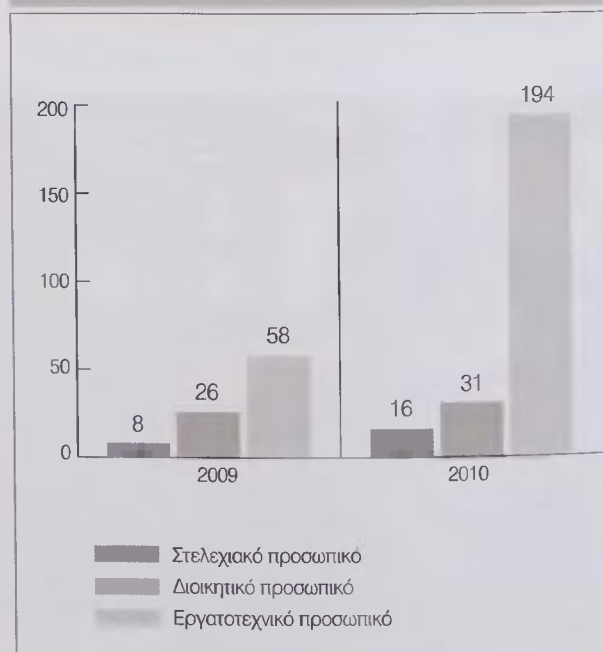
1. Πραγματοποίηση σεμιναρίων με εξωτερικούς φορείς εκπαίδευσης για τη συνεχή κατάρτιση, αλλά και ανάπτυξη δεξιοτήτων του προσωπικού (υπάλληλοι και στελέχη).
2. Πραγματοποίηση σεμιναρίων με εξωτερικούς φορείς τεχνικής εκπαίδευσης για το παραγωγικό προσωπικό.
3. Πραγματοποίηση εσωτερικών σεμιναρίων εκπαίδευσης με εισηγητές -εργαζόμενους για το προσωπικό.
4. Τηρείται διαδικασία αξιολόγησης των αποτελεσμάτων της εκπαίδευσης.

Το 2010, η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» υλοποίησε 7 βασικές εκπαιδευτικές ενότητες συνολικής διάρκειας 4.000 ωρών στις οποίες έλαβε μέρος περίπου το 28% του συνολικού αριθμού των μόνιμων εργαζομένων και των εξωτερικών συνεργατών της. Το κόστος του συγκεκριμένου εκπαιδευτικού προγράμματος, μέσω του οποίου δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην Ασφάλεια και την Υγιεινή καθώς και στην Τεχνική εξειδίκευση των εργαζομένων, ανήλθε σε 33.000 €.

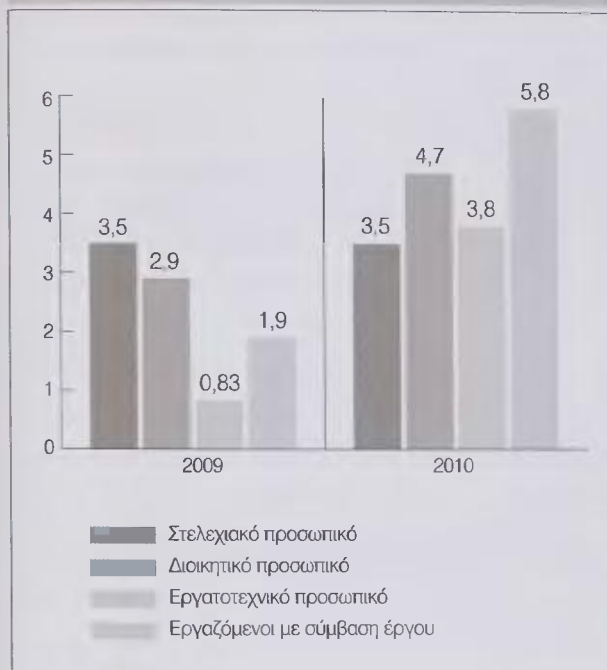
Στοιχεία μόνιμων εργαζομένων ανά κατηγορία απασχόλησης



Στοιχεία μόνιμων εργαζομένων ανά κατηγορία απασχόλησης που έλαβε εκπαίδευση



Μ.Ο. εκπαιδευτικών ωρών ανά κατηγορία απασχόλησης



Κατηγορίες εκπαίδευσης & εκπαιδευτικές ώρες ανά κατηγορία	2009	2010
Υγιεινή & Ασφάλεια	-	1.918
Πληροφορική	482	280
Λογιστική - Οικονομικά	313	196
Περιβαλλοντική εκπαίδευση	200	-
Ανάπτυξη δεξιοτήτων	92	466
Ποιότητα	85	155
Εσωτερικός έλεγχος	40	-
Logistics	28	-
Τεχνική εξειδίκευση	16	861
Διαχείριση έργου	-	148
Ανθρώπινο δυναμικό	7	-



Ίσες ευκαιρίες και διαφορετικότητα

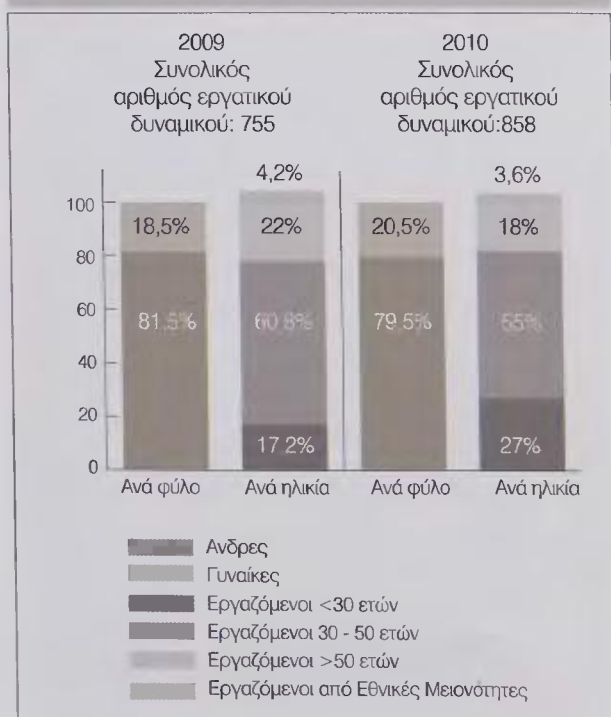
Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» έχει ως βασική της προτεραιότητα την ανάληψη πρωτοβουλιών που ενθαρρύνουν την παροχή ίσων ευκαιριών σε όλα τα επίπεδα (επιλογή, πρόσληψη, εξέλιξη και εκπαίδευση προσωπικού), καθώς και την προσφορά ενός εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από κάθε άνιση μεταχείριση. Στόχος είναι όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως ιεραρχικής βαθμίδας, να αντιμετωπίζονται με αξιοπρέπεια, σεβασμό και ισοτιμία ανεξάρτητα από την κοινωνική τους προέλευση, το φύλο τους, το χρώμα τους, τη θρησκεία τους, την οικονομική και κοινωνική κατάστασή τους, τις πολιτικές τους πεποιθήσεις, την ηλικία τους, τα σωματικά μειονεκτήματά τους ή το σεξουαλικό τους προσανατολισμό.

Παρά τον πολυεθνικό χαρακτήρα της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» και την δραστηριοποίησή της σε γεωγραφικές περιοχές διαφορετικών εθνικτήτων και θρησκειών, κανένα περιστατικό διάκρισης δεν έχει καταγραφεί το 2010 αναφορικά με το φύλο, χρώμα, φυλή, θρησκεία ή πολιτικές πεποιθήσεις στους χώρους εργασίας της. Επιπροσθέτως, στην εταιρία δεν υφίσταται καμία μισθολογική διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών που εργάζονται στην ίδια βαθμίδα είτε ανήκουν στο στελεχιακό είτε στο διοικητικό είτε στο εργατοτεχνικό προσωπικό.

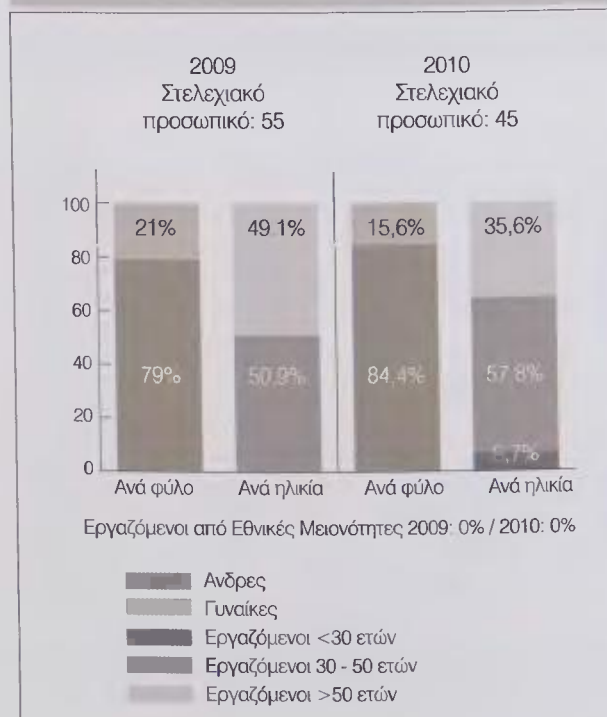
Οι συστηματικές δράσεις της εταιρείας που αφορούν στο συγκεκριμένο τομέα περιλαμβάνουν:

1. Προσλήψεις απόμων διαφορετικής εθνικότητας και καταγωγής.
2. Προσλήψεις ανεξαρτήτως φύλου (π.χ. γυναίκες μηχανικοί προσλαμβάνονται και δουλεύουν σε εργοτάξιο).
3. Προσλήψεις ανεξαρτήτως ηλικίας (π.χ. επιλογή νέων απόμων χωρίς καθόλου προϋπηρεσία, προσλήψεις άνω των 50 ετών).
4. Συμμετοχή γυναικών σε Διευθυντικές θέσεις.
5. Ισοτιμία Αμοιβών Γυναικών – Ανδρών.

Στοιχεία εργατικού δυναμικού ανά κατηγορίες διαφοροποίησης



Στοιχεία προσωπικού σε θέσεις διευρυμένης ευθύνης



Οικιοθελείς Παροχές

Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» με στόχο τη βελτίωση του βιστικού επιπέδου των εργαζομένων της, αλλά και τη συμβολή της στην ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής, προσφέρει εκτός από τις ανταγωνιστικές αμοιβές, ένα πολύπτυχο πρόγραμμα παροχών που υπερβαίνει τους θεσμοθετημένους νομικά κανόνες. Οι παροχές αυτές προσαρμόζονται ανάλογα με τις ικανότητες και το βαθμό της ευθύνης Διοίκησης που φέρει ο κάθε εργαζόμενος.

Οικιοθελείς παροχές της εταιρείας που υπερβαίνουν τις νομικές της υποχρεώσεις

Πρόγραμμα Ομαδικής Ασφάλισης Προσωπικού που περιλαμβάνει ασφάλεια ζωής-μόνιμη και ολική ανικανότητα από ασθένεια-ασφάλεια θανάτου από ατύχημα-μόνιμη ολική και μόνιμη μερική ανικανότητα από ατύχημα-απώλεια εισοδήματος από ασθένεια ή ατύχημα-νοσοκομειακή και εξωνοσοκομειακή ιατροφαρμακευτική περίθαλψη

Επεταιικές οικονομικές απολαβές για συμπλήρωση 10ετίας, 20ετίας, 30ετίας και 35ετίας

Διατακτικές Χριστουγέννων και Πάσχα

Σχολικές Δαπάνες και υποτροφίες τέκνων

Παιδική εορτή με την συνεργασία του Συλλόγου Εργαζομένων ή του Ομίλου*

Εορταστική Εκδήλωση του Συλλόγου Εργαζομένων του Εργοστασίου με τη συνεισφορά της εταιρείας*

Παροχή εταιρικών αυτοκινήτων Leasing στα στελέχη της εταιρείας

Εταιρική κάρτα καυσίμων και δωρεάν χρήση κινητών τηλεφώνων

Δωρεάν χορήγηση Laptop και BB

Δάνεια – Χρηματικές Διευκολύνσεις

Εργασιακό εξοπλισμό και σίτιση*

Παιδική Κατασκήνωση

Εισπήτρια θεάτρου και διάφορων πολιτιστικών εκδηλώσεων*

Για τους Πολύτεκνους επιπλέον Διατακτική και ένα ποσό

Χορήγηση ποσού για τον τοκετό

Ευνοϊκότερες Αποζημιώσεις λόγω απολύσεως ημερομισθίων

Ευνοϊκότερες Αποζημιώσεις λόγω συνταξιοδότησης ημερομισθίων

Επίδομα Νυχτερινής Βάρδιας, ανάλογα με την ειδικότητα

* Ισχύει και για τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης ή ορισμένου χρόνου



Περιβάλλον

Σύμφωνα με την εταιρική Πολιτική Περιβάλλοντος, που υπαγορεύεται από το Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.», το οποίο είναι πιστοποιημένο σύμφωνα με το διεθνές Πρότυπο ISO 14001: 2004, βασική δέσμευση της εταιρείας είναι ο σεβασμός και η τήρηση όλων των νομικών κανόνων και απαιτήσεων που αφορούν σε περιβαλλοντικά θέματα σχετικά με τη λειτουργία της. Η αυστηρή τήρηση της εφαρμοστέας νομοθεσίας (άδειες λειτουργίας, εγκεκριμένοι Περιβαλλοντικοί Όροι κ.λπ.) και η εφαρμογή της διαδικασίας αναθεώρησης και επικαιροποίησης της περιβαλλοντικής νομοθεσίας και της εφαρμογής όλων των κανόνων που αφορούν στην εταιρεία έχουν οδηγήσει στην ανυπαρξία κυρώσεων (χρηματικών ή άλλων) για τη μη συμμόρφωση σε περιβαλλοντικούς κανόνες.

Διαχείριση φυσικών πόρων (υλικά)

Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.», δραστηριοποιείται στη μεταποίηση και συναρμολόγηση προϊόντων, δηλαδή στη χρησιμοποίηση φθηνός σύνθετων υλικών/προϊόντων όπως τουρμπίνες, γεννήτριες, αντλίες κ.λπ. για ενσωμάτωση, αφετέρου πλούστερων υλικών/προϊόντων όπως ο μορφοσίδηρος (π.χ. δοκοί, σωλήνες, λαμαρίνες, άξονες, χυτά κ.λπ.) για μεταποίηση (κοπή, συγκόλληση, κατεργασία, βαφή) στις εργοστασιακές της εγκαταστάσεις ή στις εγκαταστάσεις υπεργολάβων. Τα παραγόμενα προϊόντα οδηγούνται στα εργοτάξια για τη συναρμολόγηση/ανέγερση του τελικού προϊόντος (π.χ. των σταθμών παραγωγής ηλεκτρικής

ενέργειας) στις εγκαταστάσεις του εκάστοτε πελάτη. Άρα από τη ΜΕΤΚΑ δε γίνεται διαχείριση πρωτογενών φυσικών πόρων, αλλά διαχείριση ημι-έτοιμων ή έτοιμων προϊόντων σύμφωνα με συγκεκριμένα για το κάθε έργο σχέδια και διαδικασίες που προσδιορίζουν ακριβώς το κάθε προς χρήση υλικό, τον τρόπο μεταποίησης και την ακριβή θέση και λειτουργία του. Τα σχέδια και οι διαδικασίες αυτές αποτελούν το know how της εταιρείας που είναι σύμφωνο με τις πιο πρόσφατες εξελίξεις της σχετικής τεχνογνωσίας

Κατανάλωση ενέργειας

Σύμφωνα με την Περιβαλλοντική πολιτική της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» οι προσπάθειες της εταιρείας εστιάζονται στην ανάληψη συστηματικών πρωτοβουλιών που στοχεύουν στη συνεπή διαχείριση της κατανάλωσης της ενέργειας.

Οι συστηματικές δράσεις της εταιρείας που αφορούν στο συγκεκριμένο τομέα περιλαμβάνουν:

1. Αντικατάσταση ορόφων Εργοστασίων – μηχανουργείων με διαφανή πάνελ για αύξηση φυσικού φωτισμού και μείωση χρόνου χρήσης λαμπτήρων.
2. Αντικατάσταση λαμπτήρων πυράκτωσης με αντίστοιχους ιονισμού για μείωση κατανάλωσης ενέργειας.
3. Αντικατάσταση εταιρικών οχημάτων κάθε 3 ή 4 έτη με οχήματα νεότερης αντιρρυπαντικής τεχνολογίας και μειωμένης κατανάλωσης καυσίμου.



Η συνεχής επίβλεψη και καθοδήγηση της συμπεριφοράς του προσωπικού για τον περιορισμό της κατανάλωσης νερού αποτελεί πάγια πρακτική της λειτουργίας της «METKA A.E.».

4. Συνεχής τακτική συντήρηση των οχημάτων και μηχανημάτων Ομίλου.
5. Αντλητικές μεμβράνες στους υαλοπίνακες του κεντρικού κτιρίου της εταιρείας για μείωση της χρήσης κλιματιστικών τους θερινούς μήνες.
6. Αντικατάσταση εξωτερικής επένδυσης του κεντρικού κτιρίου της εταιρείας με ειδικό θερμομονωτικό υλικό για μείωση απωλειών θερμότητας.
7. Πρόγραμμα αντικατάστασης Εξοπλισμού Εργοστασίων με νεότερης τεχνολογίας και μειωμένης ενεργειακής κατανάλωσης.
8. Χρήση προγραμμάτων ηλεκτρονικής διακίνησης εγγράφων και αλληλογραφίας με μείωση των εκτυπώσεων, φωτοτυπιών.
9. Χρήση φωτοτυπικών και άλλων συσκευών τεχνολογίας "Energy saver".
10. Αντικατάσταση του πετρελαίου ως καύσιμο θέρμανσης με φυσικό αέριο που είναι πιο φιλικό προς το περιβάλλον.
11. Χρήση μελανιών και τόνερ που προέρχονται από αναγώμωση.
12. Συνεργασία με εταιρείες και προμηθευτές που διαθέτουν περιβαλλοντική πολιτική ή εφαρμόζουν σχετικά προγράμματα.
13. Επιλογή, κατά τη φάση σχεδίασης, ανακυκλώσιμων υλικών στα έργα που εκτελεί η METKA ως EPC Contractor.

Άμεση ενέργεια που καταναλώνεται*	2010
Συνολική κατανάλωση άμεσης ενέργειας (GJ)	100.283,00
Συνολική κατανάλωση άμεσης ενέργειας / άτομο (GJ)	8,30

* Η συνολική χρήση άμεσης ενέργειας αφορά σε πρωτογενείς πηγές ενέργειας που αγοράζονται από την εταιρεία για δική της κατανάλωση και συγκεκριμένα πετρέλαιο και φυσικό αέριο που αφορούν μόνο στη θέρμανση/κίνηση και όχι τις παραγωγικές διαδικασίες της εταιρείας. Ενέργεια που παράγεται ή πωλείται από την εταιρεία δεν υφίσταται.

Έμμεση ενέργεια που καταναλώνεται *	2009	2010
Συνολική κατανάλωση έμμεσης ενέργειας (Ηλεκτρικό ρεύμα) (GJ)	18.056,00	18.690,00
Συνολική κατανάλωση έμμεσης ενέργειας / άτομο (Ηλεκτρικό ρεύμα) (GJ)	24,8	26,14

* Η συνολική χρήση έμμεσης ενέργειας αφορά σε δευτερογενή ενέργεια που αγοράζεται και καταναλώνεται από μη ανανεώσιμες πηγές ενέργειας και συγκεκριμένα ηλεκτρικό ρεύμα. Η ποσότητα των πρωτογενών καυσίμων για την κατανάλωση ηλεκτρικού ρεύματος δεν μπορεί να εκτιμηθεί.

Κατανάλωση νερού

Σύμφωνα με την εταιρική Περιβαλλοντική πολιτική της «METKA A.E.» οι πρωτοβουλίες της εταιρείας εστιάζονται στη συστηματική προσπάθεια της συνετής κατανάλωσης του πόσιμου νερού. Ο συνολικός όγκος νερού που χρησιμοποιήθηκε από την εταιρεία το 2010 και αντλήθηκε από δημόσιες επιχειρήσεις παροχής νερού, ήταν μειωμένος κατά 12% της αντίστοιχης ποσότητας του προηγούμενου έτους.

Η συνεχής επίβλεψη και καθοδήγηση της συμπεριφοράς του προσωπικού για τον περιορισμό της κατανάλωσης νερού αποτελεί πάγια πρακτική της λειτουργίας της «METKA A.E.». Η συνολική κατανάλωση νερού ανά άτομο για το 2010 ανήλθε σε 15,65 m³ μειωμένη κατά 25,4% από το 2009.

Συνολική κατανάλωση νερού	2009	2010
Κατανάλωση νερού m ³	11.391	10.030
Κατανάλωση νερού/άτομο m ³	15,65	11,68

Διάθεση αποβλήτων

Πολιτική της «METKA A.E.» είναι η ορθή διαχείριση των παραγομένων αποβλήτων από τις δραστηριότητές της, δίνοντας προτεραιότητα στη διαλογή στην πηγή, στην ανακύκλωση και στην τελική διάθεση με σκοπό την εξοικονόμηση φυσικών πόρων.

Οι συστηματικές δράσεις της εταιρείας που αφορούν στο συγκεκριμένο τομέα περιλαμβάνουν:

1. Δημιουργία Site Waste Management Plan (SWMP) για κάθε έργο που υλοποιείται από την εταιρεία και το οποίο εκπονείται πριν την έναρξη κάθε κατασκευαστικής δραστηριότητας. Στόχος είναι η λιγότερη δυνατή παραγωγή αποβλήτων, όπως και η μελέτη για την επαναχρησιμοποίηση ή την ανακύκλωσή τους.
2. Καθορισμός του τύπου, της κατηγορίας και της ποσότητας των αποβλήτων ώστε να μπορούν να ταξινομηθούν είτε για επαναχρησιμοποίηση, είτε για ανακύκλωση, είτε για άλλο τρόπο διάθεσης:

Αστικά λύματα

Για τα αστικά λύματα γίνεται χρήση χημικών τουαλετών ή κατασκευάζεται στεγανός βόθρος.

Μη επικίνδυνα απόβλητα:

- Καθορίζονται οι χώροι απόθεσης των μη επικίνδυνων αποβλήτων και τοποθετούνται ταμπέλες σήμανσης των χώρων αυτών.
- Πραγματοποιείται διαχωρισμός των αποβλήτων σε διάφορα είδη (μέταλλα, ξύλο, χαρτί, αδρανή υλικά, οικιακά απόβλητα κ.λπ.) με στόχο την αύξηση του ποσοστού ανακύκλωσης των υλικών με βάση τις υποδομές της περιοχής.
- Πραγματοποιείται ενημέρωση όλων των εργαζομένων για τις θέσεις εναπόθεσης των υλικών.
- Τα απόβλητα συλλέγονται σε χώρους εναπόθεσης ή σε κάδους και στην περίπτωση που η διαχείριση δεν πραγματοποιηθεί από τον εργοδότη του έργου δίνονται σε αδειοδοτημένους συλλέκτες προς ανακύκλωση ή τελική διάθεση.

Πολιτική της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» αποτελεί η ετήσια εξασφάλιση των απαραίτητων κονδυλίων προκειμένου να ακολουθούνται οι πολιτικές περιβαλλοντικής προστασίας

Επικίνδυνα απόβλητα:

- Τα χρησιμοποιημένα ορυκτέλαια, οι συσσωρευτές και τα ελαστικά από τον εξοπλισμό και τα οχήματα παραμένουν στο συνεργείο στο οποίο γίνεται η αλλαγή ή μεταφέρονται προς τελική διαχείριση από το συνεργείο που πραγματοποιεί την αλλαγή εκτός εργοταξίου.
- Τοποθετούνται σημασμένες δεξαμενές για τα ορυκτέλαια ή τους συσσωρευτές ή άλλα επικίνδυνα απόβλητα τα οποία είναι πιθανό να συλλέγονται εντός της μονάδας.
- Για τα χημικά απόβλητα διατηρείται αρχείο με όλα τα MSDS στο οποίο αναφέρεται ο τρόπος απόρριψής τους και τα χαρακτηριστικά τους όπως και ο τρόπος αντιμετώπισης διαρροών.
- Τα απόβλητα αυτά στην περίπτωση που η διαχείριση δεν πραγματοποιηθεί από τον εργοδότη του έργου δίνονται σε αδειοδοτημένους συλλέκτες.
- Πραγματοποιείται ενημέρωση όλων των εργαζομένων στην εταιρεία και των εργαζομένων για τις θέσεις εναπόθεσης των υλικών και το τρόπο διαχείρισης των αποβλήτων με βάση τα MSDS.

ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗ	2009	2010
Μπαταρίες (kg)	75	13
Λαμπτήρες (kg)	60	60
Χαρτί (m3)	54	56
Αστικά Απόβλητα (m³)	53	53
Αναλώσιμα εκτυπωτών (τόνερ κ.λπ.) (τμχ.)	259	397
Σίδερα (scrap) (tn)	697	196,2
Ορυκτέλαια (tn)	3,1	5,7
Σαπουνέλαια (tn)	22	-

Η ανακύκλωση των αποβλήτων γίνεται μέσω αδειοδοτημένων εταιρειών για το κάθε είδος χωρίς άμεσο κόστος για την εταιρεία:

- Μπαταρίες (εταιρείες: ΑΦΗΣ, ΣΥΔΕΣΙΣ)
- Τόνερ, Μελάνια (εταιρεία: Mr. Print)
- Χαρτί (εταιρεία: Σ. Τσιλόγλου)
- Λαμπτήρες (εταιρεία: Ανακύκλωση Συσκευών Α.Ε.)
- Ηλεκτρικός και Ηλεκτρονικός εξοπλισμός (εταιρεία: Ανακύκλωση Συσκευών Α.Ε.)

Τα Αστικά Απόβλητα συγκεντρώνονται στους ειδικούς κάδους ανακύκλωσης που έχει τοποθετήσει ο κάθε Δήμος. Τα μεταχειρισμένα ορυκτέλαια-σαπουνέλαια διατίθενται από τα εργοστάσια σε αδειοδοτημένη εταιρεία για περαιτέρω επεξεργασία/ανακύκλωση, ενώ η ποσότητα του scrap πωλείται και διατίθεται στη χαλυβουργία για ανακύκλωση.

Δαπάνες για το περιβάλλον

Πολιτική της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» αποτελεί η ετήσια εξασφάλιση των απαραίτητων κονδυλίων προκειμένου να ακολουθούνται οι πολιτικές περιβαλλοντικής προστασίας και να διασφαλίζεται η συνεχής βελτίωση των περιβαλλοντικών της επιδόσεων. Οι βασικές περιβαλλοντικές δράσεις της εταιρείας αφορούν στην περιβαλλοντική της πιστοποίηση, την εκπαίδευση του προσωπικού της, τη διαχείριση των αποβλήτων και τις βελτιώσεις του Συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης.

Χωρίς κόστος για την εταιρεία υλοποιείται η διάθεση και η αποκατάσταση των αποβλήτων, ενώ για το 2010 ο κόστος που αφορούσε στην περιβαλλοντική πιστοποίηση της εταιρείας ανήλθε σε περίπου 2.800 €.

Αγορά

Βασικός πυλώνας της εταιρικής φιλοσοφίας της «METKA A.E.» είναι η αποφυγή κάθε αθέμιτης σύμπραξης με πιθανούς ανταγωνιστές που οδηγούν σε ρύθμιση των τιμών, σε συντονισμό προσφορών, δημιουργία περιορισμών στην αγορά ή την παραγωγή, στην κατανομή πελατών και κάθε άλλου είδους ενέργειας ή πρακτικής που οδηγεί σε αντι-ανταγωνιστική συμπεριφορά και στη δημιουργία μονοπωλιακών καρτέλ. Ως συνέπεια της πολιτικής αυτής δεν υφίστανται δικαστικές προσφυγές για περιστατικά που αφορούν σε αντι-ανταγωνιστική συμπεριφορά και παραβιάσεις της νομοθεσίας στα οποία έχει προσδιοριστεί ότι συμμετείχε η εταιρεία.

Η «METKA A.E.» επίσης, έχει συνάψει σημαντικές συμφωνίες με ξένες εταιρείες όπου η υπογραφή του "Code of Conduct" σε σχέση, μεταξύ άλλων, με τα ανθρώπινα δικαιώματα αποτελούσε βασικό όρο για τις συμφωνίες. Οι συμφωνίες αυτές ήταν σημαντικές τόσο αναφορικά με το οικονομικό μέγεθος επένδυσης όσο και με τις προοπτικές διεύρυνσης των δραστηριοτήτων της εταιρείας στη ραγδαία αναπτυσσόμενη αγορά ενέργειας όσο και στην αμυντική βιομηχανία.

Ο συνολικός αριθμός των σημαντικών επενδυτικών συμφωνιών που περιλαμβάνουν όρους σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα, για το 2010, ανέρχεται σε 2 και το ποσοστό που αναλογεί είναι 67%.

Ικανοποίηση πελατών

Πολιτική της «METKA A.E.» είναι η συνεχής παρακολούθηση και βελτίωση της ικανοποίησης του πελάτη, ενσωματώνοντας τα αποτελέσματα της διαδικασίας αυτής στις δραστηριότητες της. Επιπλέον, η εταιρεία επιδιώκει την ικανοποίηση των πελατών της, αλλά και των υπόλοιπων ενδιαφερομένων μερών της, αναφορικά με θέματα που σχετίζονται τόσο με την ποιότητα και αξιοπιστία των παρεχόμενων προϊόντων (υλικά – υπηρεσίες) όσο και με την προστασία του περιβάλλοντος και με την ασφάλεια των εργαζομένων.

Οι συστηματικές δράσεις της εταιρείας, που αφορούν στη συχνότητα εκτίμησης της ικανοποίησης του πελάτη που γίνεται με την παράδοση του έργου, είναι οι ακόλουθες:

1. Η αξιολόγηση πορείας και αποτελεσμάτων κάθε έργου μετά την ολοκλήρωσή του. Ο Υπεύθυνος του Έργου

συμπληρώνει σχετικό ερωτηματολόγιο και σχολιάζει τα παρακάτω θέματα που αφορούν στο συγκεκριμένο έργο:

- Διοικητικά θέματα, τήρηση χρονοδιαγράμματος, υποβολή εγγράφων.
- Ποιοτικά θέματα – ικανοποίηση των ποιοτικών απαιτήσεων, ύπαρξη μη συμμορφώσεων.
- Οικονομικά θέματα.
- Θέματα επικοινωνίας.
- Θέματα ευελιξίας και αντίληψης των αναγκών.
- Θέματα περιβάλλοντος, ασφάλειας και υγιεινής.

Στη συνέχεια τα στοιχεία που συλλέγονται μετατρέπονται σε αριθμητικά δεδομένα και προκύπτει ένας συνολικός δείκτης που δηλώνει την ικανοποίηση του πελάτη.

2. Επίσης προς την κατεύθυνση της βελτίωσης της ικανοποίησης του πελάτη η εταιρεία υιοθετεί τις ακόλουθες δράσεις:

- Καθιέρωση των αντικειμενικών στόχων.
- Εσωτερικές επιθεωρήσεις.
- Ανάλυση των δεδομένων.
- Προληπτικές και διορθωτικές ενέργειες.
- Εκπαίδευση των εργαζομένων.
- Χρήση ειδικού software για την διαχείριση της διακίνησης των πληροφοριών.
- Προγράμματα για την προστασία του περιβάλλοντος, την υγιεινή και ασφάλεια.
- Ανασκοπήσεις από τη Διοίκηση.

Το 2010 δεν υπήρξαν στην εταιρεία τεκμηριωμένα παράπονα σχετικά με παραβιάσεις του απορρήτου και απώλειες προσωπικών δεδομένων των πελατών.

Προδιαγραφές για την ασφάλεια και υγιεινή προϊόντων

Πολιτική της «METKA A.E.» είναι η παρακολούθηση των μέτρων και των χαρακτηριστικών ποιότητας, ασφάλειας και υγιεινής των τελικών προϊόντων ή των έργων προκειμένου να εξασφαλιστεί η ικανοποίηση των καθορισμένων απαιτήσεων. Αυτό πραγματοποιείται σε κατάλληλα στάδια της υλοποίησης του προϊόντος ή του έργου σύμφωνα με τις προγραμματισμένες ενέργειες. Επίσης, στόχος είναι να εξασφαλίζεται ότι τα προς ενσωμάτωση υλικά / προϊόντα

που δε συμφωνούν με τις καθορισμένες απαιτήσεις ποιότητας, ασφάλειας και υγιεινής, να αναγνωρίζονται και να ελέγχονται ώστε να αποφευχθεί σκόπιμη χρήση ή παράδοσή τους.

Οι συστηματικές δράσεις της εταιρείας που αφορούν στον συγκεκριμένο τομέα περιλαμβάνουν :

1. Φάση μελέτης / σχεδίασης: Λαμβάνονται υπόψη οι διεθνώς ισχύοντες κανονισμοί για τη σχεδίαση τέτοιων έργων (μη χρήση απαγορευμένων υλικών(πχ αμίαντος), ATEX (ATmosphères EXplosibles), PED, (Pressure Equipment Directive) (European Directives) και παράγονται σχετικές μελέτες όπως Hazard and Operability study (HAZOP).
2. Φάση προμήθειας και βιομηχανοποίησης ενσωματωμένων υλικών: Έλεγχος των υπεργολάβων για την εφαρμογή της μελέτης, των European Directives (pressure equipment-machinery-low voltage-CE marking), την τήρηση των κανονισμών ασφάλειας και υγιεινής και την εφαρμογή του σχεδίου Ελέγχου και Δοκιμών βιομηχανοποίησης (ITP).
3. Φάση ανέγερσης: Εφαρμογή του Σχεδίου Ασφάλειας, Υγιεινής και Περιβάλλοντος, τήρηση αρχείου MSDS (Material Safety Data Sheet) για τη διαχείριση των επικινδυνών υλικών, εφαρμογή της μελέτης/σχεδιασμού και European Directives, εφαρμογή του σχεδίου Ελέγχου και Δοκιμών ανέγερσης (ITP).
4. Εφαρμογή, με ευθύνη της Διεύθυνσης Ποιότητας της εταιρείας, σχεδίου Ελέγχου και Δοκιμών (ITP) (Inspection and Test Plan) τόσο για τα προς ενσωμάτωση υλικά όσο και για τις εργασίες ανέγερσης. Ο σκοπός αυτού του σχεδίου είναι να συντονίσει τις δραστηριότητες μέτρησης/ελέγχου και παρακολούθησης του προϊόντος/έργου.
5. Έκδοση, με ευθύνη της Διεύθυνσης Ποιότητας της εταιρείας, σχεδίου Ασφάλειας, Υγιεινής και Περιβάλλοντος για τις εργασίες ανέγερσης.
6. Αυστηρή τήρηση της εφαρμοστέας νομοθεσίας (άδειες λειτουργίας, εγκεκριμένοι Περιβαλλοντικοί Όροι κλπ)
7. Τήρηση αρχείου αποτελεσμάτων των διεργασιών παρακολούθησης και μέτρησης που αποτελούν αντικειμενική απόδειξη της συμμόρφωσης του προϊόντος/έργου με τις προδιαγεγραμμένες απαιτήσεις και παράδοση αντιγράφων στον πελάτη.
8. Λήψη μέτρων για την εξάλειψη της μη συμμόρφωσης του προς ενσωμάτωση υλικού.
9. Έγκριση της χρήσης, αποδοχής ή αποδέσμευσης του προς ενσωμάτωση υλικού με τη συναίνεση σχετικής αρμόδιας αρχής και, όπου απαιτείται, του πελάτη.

10. Λήψη μέτρων για να αποκλειστεί η χρήση ή η εφαρμογή του προς ενσωμάτωση, μη συμμορφούμενου υλικού για την οποία αρχικά προοριζόταν.

11. Όταν ένα μη συμμορφούμενο προς ενσωμάτωση υλικό υπόκειται σε διορθωτική ενέργεια, πραγματοποιείται εκ νέου επαλήθευση ώστε να βεβαιωθεί ότι συμφωνεί με τις απαιτήσεις.

12. Όταν ένα μη συμμορφούμενο προς ενσωμάτωση υλικό εντοπίζεται μετά την παράδοση ή τη χρήση του, η εταιρεία ενεργεί ανάλογα με τις επιπτώσεις της μη συμμόρφωσης.

13. Η φύση των μη συμμορφώσεων και η λήψη αντίστοιχων μέτρων καταγράφονται και διατηρούνται.

14. Παράδοση στον πελάτη των οδηγιών λειτουργίας και συντήρησης του εξοπλισμού.

15. Προώθηση στον πελάτη του φακέλου ασφάλειας και υγιεινής για τήρηση και χρήση κατά τη λειτουργία του έργου.

Ως αποτέλεσμα της παραπάνω πολιτικής και πρωτοβουλιών δεν υπάρχει κανένα έργο που έχει να παραδοθεί οριστικά σε πελάτη της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» χωρίς να έχει εξασφαλιστεί η ικανοποίηση των καθορισμένων (σύμβαση – νόμοι - προδιαγραφές) απαιτήσεων ασφάλειας και υγιεινής. Επίσης, δεν υπάρχουν διοικητικές ή δικαστικές κυρώσεις που να επιβλήθηκαν στην εταιρεία για τη μη συμμόρφωση της με τη νομοθεσία ή τους κανονισμούς σχετικά με τη διάθεση και τη χρήση των προϊόντων και των υπηρεσιών της.

Υπεύθυνο «Marketing» προϊόντων

Πολιτική της ΜΕΤΚΑ Α.Ε. είναι η πιστή παρακολούθηση του πλαισίου των νομοθετικών ρυθμίσεων για τη διαφάνεια της επικοινωνίας της. Επικοινωνούμε με στόχο την παροχή διαφανούς πληροφόρησης καθώς και την πλήρη κατανόηση των μηνυμάτων μας από το σύνολο των πελατών μας. Επίσης πολιτική μας είναι να συνεργαζόμαστε με εταιρείες που δεσμεύονται από τον Ελληνικό Κώδικα Διαφημίσεως, του οποίου οι αρχές του προϋποθέτουν ότι οι διαφημίσεις πρέπει να είναι νόμιμες, ευπρεπείς, έντιμες και να λένε την αλήθεια, να δημιουργούνται με πνεύμα κοινωνικής ευθύνης και να είναι σύμφωνες με τις αρχές του θεμιτού ανταγωνισμού, όπως αυτός είναι γενικά παραδεκτός στο εμπόριο. Το 2010 η εταιρεία δεν αντιμετώπισε περιστατικά μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς και τους προαιρετικούς κώδικες σχετικά με τις επικοινωνίες μάρκετινγκ, συμπεριλαμβανομένης της προώθησης προϊόντων και της χορηγίας.

Κατά τη διάρκεια
του 2010 δεν υπήρξε
περιστατικό άρνησης
ή μη συμμόρφωσης
όρων προστασίας των
ανθρωπίνων δικαιωμάτων
από προμηθευτή ή
εργολάβο της εταιρείας

Διαχείριση τοπικών προμηθευτών

Η «METKA A.E.» προμηθεύεται κυρίως τα ενσωματωμένα στα έργα σύνθετα προϊόντα από ειδικευμένους προμηθευτές ανεπτυγμένων βιομηχανικά χωρών. Σχετικά με τα προϊόντα που προμηθεύεται για τα εργοτάξια και τα γραφεία στην τοπική αγορά είναι κυρίως τα μη ενσωματωμένα αναλώσιμα γραφείου (χαρτί, γραφική ύλη κ.λπ.), ενέργεια, νερό, λιπαντικά και χρώμα. Το κόστος αυτών των προϊόντων σε σχέση με το συνολικό κόστος προμηθειών είναι πολύ περιορισμένο.

Η διαχείριση / επιλογή όλων των προμηθευτών γίνεται σύμφωνα με την οικονομική, ποιοτική και χρονική φερεγγυότητα τους, καθώς και με βάση την ικανότητά τους να διασφαλίζουν την απαιτούμενη ποιότητα, σε συνδυασμό με τις βασικές αρχές περιβάλλοντος και ασφάλειας. Όρος «τοπικός προμηθευτής» ορίζεται από την περιοχή στην οποία υλοποιείται το εκάστοτε έργο (π.χ. Γραφεία και Εργοτάξια σε Ελλάδα-Πακιστάν-Ρουμανία-Συρία-Τουρκία) και επεκτείνεται προσοδευτικά στο σύνολο της κάθε χώρας.

Ο συνολικός αριθμός των σημαντικών προμηθευτών και εργολάβων της εταιρείας ανέρχεται περίπου στους 500. Το 100% των συμβάσεων των υπεργολάβων και προμηθευτών της εταιρείας περιλαμβάνουν όρους σχετικά με την τήρηση της νομοθεσίας και τη συμμόρφωση σε ό, τι προβλέπουν οι νόμοι, την τήρηση της ασφάλειας και προστασίας των εργαζομένων, την καταβολή των πάσης φύσεως νομίμων

ή συμβατικών αποδοχών του προσωπικού, την σύναψη και διατήρηση ασφαλιστηρίων συμβολαίων, μεταξύ άλλων, Εργοδοτικής και Γενικής Αστικής Ευθύνης, Αποζημιώσεων Προσωπικού κ.ά. Ένα μικρό ποσοστό των εργολάβων και των προμηθευτών υπογράφουν επίσης ξεχωριστό "Code of Conduct" για τα ανθρώπινα δικαιώματα εκτός των προαναφερθέντων όρων των συμβάσεων.

Επίσης, κατά τη διάρκεια του 2010 δεν υπήρξε περιστατικό άρνησης ή μη συμμόρφωσης όρων προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από προμηθευτή ή εργολάβο της εταιρείας.

Συνεργασίες με κοινωνικούς εταίρους

Η «METKA A.E.» συνεργάζεται με το Σύνδεσμο Βιομηχανιών Θεσσαλίας και Κεντρικής Ελλάδος (ΣΒΘ&ΚΕ) που στοχεύει στην προστασία και προαγωγή των οικονομικών, ηθικών και επαγγελματικών συμφερόντων των μελών καθώς και στη μελέτη και επιστημονική έρευνα για την υποβοήθηση του έργου της βιομηχανικής ανάπτυξης της Θεσσαλίας. Περαιτέρω, υπάρχουν εργαζόμενοι της εταιρείας οι οποίοι συμμετέχουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις τοπικές, κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές, στο Εργατικό Κέντρο Βόλου, ή και στην Ομοσπονδία Μετάλλου (ΠΟΕΜ), είτε στις Διοικήσεις αυτών είτε ως μέλη τους.



Κοινωνία

Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» δεσμεύεται ουσιαστικά στη νομιμότητα, στο σεβασμό στο περιβάλλον, στις ασφαλείς συνθήκες εργασίας, στην ικανοποίηση των πελατών της και γενικά στην απόλυτη συμμόρφωση με πρότυπα και νομοθεσίες που αφορούν στον κλάδο δραστηριοποίησής της. Στο πλαίσιο αυτό, η εταιρεία αναλαμβάνει μια σειρά πρωτοβουλιών που περιλαμβάνουν: α) την ενημέρωση της σχετικά με τις νέες νομοθεσίες που αφορούν στη δραστηριότητά της, β) την ανάληψη του κόστους (χρηματικού και οργανωτικού) για την ανταπόκριση στις όποιες νομοθετικές απαιτήσεις, γ) τη συνεργασία της με ελεγκτικούς μηχανισμούς της Κρατικής Διοίκησης και δ) τη χρησιμοποίηση εξειδικευμένων εξωτερικών υπηρεσιών (νομικών, τεχνικών, πιστοποιήσεων κ.λπ.), όπου αυτό απαιτείται. Η πολιτική της ΜΕΤΚΑ δίνει έμφαση στη δέσμευση της εταιρείας στη νομιμότητα, το σεβασμό στο περιβάλλον, τις ασφαλείς συνθήκες εργασίας, την ικανοποίηση των πελατών και γενικά στην απόλυτη συμμόρφωση με πρότυπα και νομοθεσίες που αφορούν στον κλάδο δραστηριοποίησής της.

Διάλογος με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη

Το 2010, η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» προχώρησε στο σχεδιασμό και την εφαρμογή ενός πρώτου βασικού διαλόγου με τις ομάδες των βασικών Ενδιαφερόμενων Μερών της σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης μέσω της υλοποίησης σχετικής ημερίδας. Τα θέματα που αναπτύχθηκαν αφορούσαν στην τοποθέτηση και ουσιαστικά στη διερεύνηση των προσδοκιών των Ενδιαφερόμενων Μερών επί της παρουσίασης των επιχειρηματικών, περιβαλλοντικών και κοινωνικών πολιτικών και πρωτοβουλιών της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.». Τα θέματα της ημερίδας προετοιμάστηκαν με την εμπλοκή των συμμετεχόντων. Εν συντομία τα αποτελέσματα σε ότι αφορά στις προσδοκίες των Ενδιαφερόμενων Μερών της εταιρείας είναι τα ακόλουθα:

Επιχειρηματικοί εταίροι

Εκφράστηκε θερμά η ικανοποίηση για την παρουσία και την προσφορά της ΜΕΤΚΑ ιδιαίτερα στην τοπική αγορά, για την συγκεκριμένη πρωτοβουλία ενημέρωσης και διαλόγου της εταιρείας καθώς και για τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές της δράσεις. Προτάθηκε η ιδέα της στήριξης ερευνητικών ιδρυμάτων για την ενίσχυση της διάδοσης της τεχνολογικής γνώσης. Επίσης προτάθηκε η ιδέα, της υιοθέτησης του θεσμού των υποτροφιών σε μηχανικούς και ειδικότητες που ενδιαφέρουν την εταιρεία. Επισημάνθηκε η περεταίρω συνεργασία της εταιρείας με τα ΑΕΙ.

Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις

Εκφράστηκε η ικανοποίηση για την συγκεκριμένη πρωτοβουλία της εταιρείας και για τη συνεχή θετική προσφορά της στο έργο τους. Ζητήθηκε η συνέχιση της ενίσχυσης και της υποστήριξης της εταιρείας σχετικά με τις δράσεις τους.

Συνεργαζόμενες εταιρείες - Προμηθευτές

Εκφράστηκε συνολικά η ικανοποίηση για την συγκεκριμένη πρωτοβουλία της εταιρείας και η θετική εικόνα στην παρουσίαση των θεμάτων της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Διατυπώθηκε η αναγκαιότητα μιας συστηματικής μέτρησης των συνολικών εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα από τις δραστηριότητες της εταιρείας.

Δημοσιογράφοι

Εκφράστηκε η πολύ θετική εντύπωση για τη συγκεκριμένη πρωτοβουλία της κοινωνικής διαβούλευσης της εταιρείας.

Ενίσχυση τοπικής κοινωνίας

Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» στηρίζει τις τοπικές κοινωνίες με κοινωνικές δράσεις στην τοπική κοινωνία του Ν. Ηρακλείου Αττικής και της Μαγνησίας, και σε αρκετές περιπτώσεις προσφέρει στήριξη στις τοπικές κοινωνίες που γεωγραφικά συνορεύουν με τα εργοτάξια των έργων που αναλαμβάνει. Ο χαρακτήρας των χορηγιών και των κοινωνικών δράσεων της εταιρείας είναι αθλητικός, κοινωνικός (κάλυψη αναγκών εθελοντικών οργανώσεων) αλλά και πολιτιστικός. Βασικοί αποδέκτες των πρωτοβουλιών της εταιρείας είναι κυρίως: Εκπαιδευτικά ιδρύματα – Δημοτικές Αρχές – Αθλητικές Ομοσπονδίες και σωματεία – Φιλανθρωπικές οργανώσεις – Κοινωφελείς οργανισμοί – Μ.Κ.Ο. και Σωματεία εργαζομένων. Το σύνολο της οικονομικής στήριξης της εταιρείας για το 2010 ανήλθε σε 339.415 € αυξημένη κατά περίπου 110% από την αντίστοιχη δαπάνη του 2009. Αναλυτικά:

Ενίσχυση κοινωνικών φορέων	Δράσεις	2009	2010
Ονομασία φορέα	Περιγραφή δράσης	Δαπάνη	Δαπάνη
Υποστήριξη Μ.Κ.Ο., συλλόγων, σωματείων και κοινωφελών ιδρυμάτων	Οικονομική υποστήριξη για την κάλυψη αναγκών παιδιών με ειδικές ανάγκες, χρόνια νοσήματα κ.ά.	-	15.500 €
Ανάπτυξη κοινοτήτων	Ενίσχυση τοπικών αθλητικών συλλόγων	-	3.076 €
Τέχνες και Πολιτισμός	Ενίσχυση πολιτιστικών εκδηλώσεων	-	20.000 €
Αθλητισμός	Οικονομική στήριξη Ομοσπονδιών και μεγάλων αθλητικών γεγονότων	151.000 €	269.432 €
Ενίσχυση Επιχειρηματικότητας	Οικονομική στήριξη εκδηλώσεων επιχειρηματικών φορέων	5.950 €	14.085 €
Εκπαίδευση	Υποστήριξη εξοπλισμού εκπαιδευτικών ιδρυμάτων	-	17.322 €
Υγεία	Στήριξη Συνδέσμου για παιδιά με ειδικές ανάγκες	5.000 €	-



Κωδικός GRI	Περιγραφή Δεικτών	Σχόλια/Αναφορές	Σελίδα
Οργανωτικό Προφίλ			
2.1	Επωνυμία της εταιρείας	«ΜΕΤΚΑ Α.Ε.»	
2.2	Κύριες μάρκες, προϊόντα και υπηρεσίες		70, 118
2.3	Λειτουργική δομή της εταιρείας		119
2.4	Τοποθεσία έδρας της εταιρείας	Αρτέμιδος 8, 15125 Μαρούσι Αθήνα	
2.5	Αριθμός των χωρών στις οποίες δραστηριοποιείται η εταιρεία	4 (Ελλάδα, Ρουμανία Τουρκία & Συρία)	71
2.6	Καθεστώς ιδιοκτησίας και νομική μορφή		9
2.7	Αγορές που εξυπηρετούνται		118-119
2.8	Μεγέθη της εταιρείας		118
2.9	Σημαντικές μεταβολές στο μέγεθος, τη δομή ή την ιδιοκτησία της εταιρείας	Καμία μεταβολή	
2.10	Βραβεία που απονεμήθηκαν στην εταιρεία		11
Παράμετροι Απολογισμού			
3.1 - 3.1 & 3.13	Παράμετροι απολογισμού	Οι συγκεκριμένοι δείκτες καλύπτονται για την εταιρεία από την ενότητα του Ομίλου	5 - 7
3.12	Πίνακας που προσδιορίζει τη θέση των Τυπικών δημοσιοποιήσεων GRI που περιέχονται στον απολογισμό		140-141
Διακυβέρνηση Δεσμεύσεις και Συμμετοχή			
4.1	Δομή διακυβέρνησης της εταιρείας με αναφορά των επιτροπών που ελέγχονται από τον ανώτατο φορέα διακυβέρνησης, ο οποίος είναι αρμόδιος για συγκεκριμένα καθήκοντα, όπως η χάραξη της στρατηγικής ή η εποπτεία της εταιρείας		118-122
4.2	Ρόλος και αρμοδιότητες του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου		120
4.3	Ανεξάρτητα και/ή μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου		119
4.4	Μηχανισμοί που χρησιμοποιούνται από τους μετόχους και τους εργαζομένους για την παροχή συστάσεων ή υποδείξεων στον ανώτερο φορέα διακυβέρνησης		121
4.5	Σύνδεση μεταξύ των αποδοχών των μελών του ανώτερου φορέα διακυβέρνησης, των γενικών διευθυντών και των ανώτατων στελεχών και της επίδοσης του οργανισμού (συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής και της περιβαλλοντικής επίδοσης)		25
4.6	Διαδικασίες που εφαρμόζονται από τον ανώτερο φορέα διακυβέρνησης, προκειμένου να αποφεύγεται η σύγκρουση συμφερόντων		25
4.7	Διαδικασία για τον καθορισμό των προσόντων και των εξειδικευμένων γνώσεων των μελών του ανώτατου φορέα διακυβέρνησης για την καθοδήγηση της στρατηγικής του οργανισμού σε οικονομικά, περιβαλλοντικά και κοινωνικά θέματα		25
4.8	Δηλώσεις για την αποστολή ή τις αξίες, τους κώδικες συμπεριφοράς και τις αρχές που αναπτύσσονται εσωτερικά, οι οποίοι σχετίζονται με την οικονομική, την περιβαλλοντική και την κοινωνική επίδοση, καθώς και το στάδιο υλοποίησής τους		25
4.9	Άσκηση διακυβέρνησης από το Δ.Σ.		20-33
4.10	Διαδικασίες για την αξιολόγηση της επίδοσης του ανώτατου φορέα διακυβέρνησης και συγκεκριμένα ως προς την οικονομική, την περιβαλλοντική και την κοινωνική επίδοση		26
4.11	Εξηγήσεις σχετικά με το εάν και το πώς ο οργανισμός εφαρμόζει την προσέγγιση ή την αρχή πρόληψης		26, 28-33
4.12	Καταστατικοί χάρτες, αρχές ή άλλες πρωτοβουλίες που αναπτύσσονται εξωτερικά και σχετίζονται με την οικονομία, το περιβάλλον και την κοινωνία, τις οποίες αποδέχεται ή υποστηρίζει ο οργανισμός		15
4.13	Η ιδιότητα μέλους σε σωματεία (όπως τα κλαδικά σωματεία) και/ή σε διεθνείς/εθνικές οργανώσεις προάσπισης δικαιωμάτων, στις οποίες μετέχει ο οργανισμός		137
4.14	Κατάλογος των ομάδων συμμετόχων που συνεργάζονται με τον οργανισμό		35
4.15	Βασικά στοιχεία για τον προσδιορισμό και την επιλογή των συμμετόχων		35
4.16	Προσεγγίσεις όσον αφορά τη συμμετοχή των «συμμετόχων», συμπεριλαμβανομένης της συχνότητας της συμμετοχής με βάση τον τύπο και την ομάδα «Ενδιαφερόμενων Μερών»		36
4.17	Βασικά θέματα και προβληματισμοί που προέκυψαν από τη συμμετοχή των «Ενδιαφερόμενων Μερών»		138
Οικονομική Επίδοση			
EC1	Άμεση Οικονομική Αξία		118
EC6	Πολιτική, πρακτικές και αναλογία δαπανών σε τοπικούς προμηθευτές στις σημαντικές τοποθεσίες δραστηριοποίησης της εταιρείας		137
EC7	Διαδικασίες για προσλήψεις προσωπικού από την περιοχή και αναλογία προσλήψεων ανώτερων στελεχών από την τοπική κοινότητα στις περιοχές στις οποίες δραστηριοποιείται σημαντικά η εταιρεία		124
Περιβαλλοντική Επίδοση			
EN1	Χρησιμοποιούμενα υλικά, με βάση το βάρος ή τον όγκο		132
EN3	Άμεση κατανάλωση ενέργειας, με βάση την πρωτογενή πηγή ενέργειας		133
EN4	Έμμεση κατανάλωση ενέργειας, με βάση την πρωτογενή πηγή ενέργειας		133

Κωδικός GRI	Περιγραφή Δεικτών	Σχόλια/Αναφορές	Σελίδα
EN6	Πρωτοβουλίες για την παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών που χρησιμοποιούν αποδοτικά την ενέργεια ή βασίζονται σε ανανεώσιμες πηγές ενέργειας και περιορισμός των απαιτήσεων σε ενέργεια ως αποτέλεσμα αυτών των πρωτοβουλιών		132-133
EN8	Συνολική κατανάλωση νερού		133
EN9	Πηγές νερού που επηρεάζονται σημαντικά από την άντληση		133
EN22	Συνολικό βάρος των αποβλήτων, με βάση τον τύπο και τη μέθοδο διάθεσης		133-134
EN28	Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων και συνολικός αριθμός μη χρηματικών κυρώσεων για τη μη συμμόρφωση με την περιβαλλοντική νομοθεσία και τους κανονισμούς		132
EN30	Συνολικές δαπάνες και επενδύσεις για την προστασία του περιβάλλοντος, με βάση τον τύπο		134
Πρακτικές εργασίες και αξιοπρεπή εργασία			
LA1	Συνολικό εργατικό δυναμικό με βάση τον τύπο απασχόλησης, τη σύμβαση εργασίας και την περιοχή		123
LA2	Συνολικός αριθμός και ποσοστό κίνησης προσωπικού, με βάση την ηλικιακή ομάδα, το φύλο και την περιοχή		124-125
LA3	Παροχές που προσφέρονται από μεγάλες επιχειρήσεις στους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, οι οποίες δεν ισχύουν για τους εποχικούς εργαζομένους ή τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης		81
LA4	Ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συμφωνίες που βασίζονται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις	Το 100% του μόνιμου προσωπικού της εταιρείας	
LA7	Δείκτες τραυματισμών, επαγγελματικών ασθενειών, απώλειας ημερών εργασίας και απουσιών εργαζομένων και συνολικός αριθμός θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων ανά περιοχή		126-127
LA10	Μέσος όρος ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο, με βάση την κατηγορία εργαζομένων		128-129
LA12	Ποσοστό εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές εκθέσεις σχετικά με την επίδοση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας		126
LA13	Συνθεση των φορέων διακυβέρνησης και ανάλυση των εργαζομένων ανά κατηγορία, σύμφωνα με το φύλο, την ηλικιακή ομάδα, το εάν ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες και άλλους δείκτες διαφοροποίησης		130
LA14	Αναλογία βασικού μισθού ανδρών/γυναικών με βάση την κατηγορία εργαζομένων		130
Ανθρώπινα Δικαιώματα			
HR1	Ποσοστό και συνολικός αριθμός σημαντικών επενδυτικών συμφωνιών οι οποίες περιλαμβάνουν όρους που αφορούν στα ανθρώπινα δικαιώματα ή έχουν υποβληθεί σε έλεγχο σχετικά με το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων		137
HR2	Ποσοστό σημαντικών προμηθευτών και αναδόχων που έχουν υποβληθεί σε έλεγχο σχετικά με το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί		137
HR4	Συνολικός αριθμός περιστατικών διάκρισης και ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί		130
HR6	Δραστηριότητες που θεωρείται ότι ενέχουν σημαντικό κίνδυνο εμφάνισης περιστατικών παιδικής εργασίας και μέτρα που έχουν ληφθεί για την εξάλειψη της παιδικής εργασίας		123
HR7	Δραστηριότητες που θεωρείται ότι ενέχουν σημαντικό κίνδυνο εμφάνισης περιστατικών εξαναγκασμένης ή υποχρεωτικής εργασίας και μέτρα που έχουν ληφθεί για την εξάλειψη της εξαναγκασμένης ή υποχρεωτικής εργασίας		123
HR9	Συνολικός αριθμός περιστατικών παραβίασης δικαιωμάτων αυτοχθόνων πληθυσμών και ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί	Μηδενικός	
Καλήνη Επίδοση			
SO4	Ενέργειες που πραγματοποιούνται για την αντιμετώπιση περιστατικών διαφθοράς	Δεν υπήρξαν σχετικές ενέργειες. Κανένα περιστατικό διαφθοράς δεν αναφέρθηκε στη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου του Ομίλου. / Πλήρης	
SO7	Συνολικός αριθμός δικαστικών προσφυγών που αφορούν σε ανταγωνιστική συμπεριφορά, αποφυγή δημιουργίας τραστί και απαγόρευση μονοπωλιακών πρακτικών, και η έκβασή τους	Μηδενικός	
SO8	Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων και συνολικός αριθμός μη χρηματικών κυρώσεων για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς		138
Ευθύνη για τα προϊόντα			
PR2	Συνολικός αριθμός περιστατικών μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς και προαιρετικούς κώδικες που διέπουν τις επιδράσεις των προϊόντων και των υπηρεσιών στην υγεία και την ασφάλεια, με βάση τον τύπο της έκβασης		135-136
PR5	Πρακτικές που σχετίζονται με την ικανοποίηση των πελατών, συμπεριλαμβανομένων των αποτελεσμάτων των ερευνών, βάσει των οποίων υπολογίζεται η ικανοποίηση των πελατών		135
PR7	Συνολικός αριθμός περιστατικών μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς και τους προαιρετικούς κώδικες σχετικά με τις επικοινωνίες μάρκετινγκ, συμπεριλαμβανομένης της διαφήμισης, της προώθησης προϊόντων και της χορηγίας, με βάση τον τύπο και τα αποτελέσματα		136
PR8	Συνολικός αριθμός τεκμηριωμένων παραπόνων σχετικά με παραβιάσεις του απορρήτου των πελατών και απώλειες προσωπικών δεδομένων πελατών		135
PR9	Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων που επιβλήθηκαν για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς αναφορικά με τη χρήση των προϊόντων και των υπηρεσιών		135-136

Κύριος Δείκτης

Συμπληρωματικός Δείκτης



Τομέας ενέργειας: PROTERGIA A.E.

Βασικά οικονομικά μεγέθη (ποσά σε €)

Πίνακας Οικονομικής αξίας	2010
Εσοδα	11.693.016
Λειτουργικό κόστος	13.026.998
Μισθοί και παροχές εργαζομένων	3.724.960
Πληρωμές προς τους κυβερνητικούς φορείς (φόροι)	2.811.979
Πληρωμές σε παροχούς κεφαλαίου (τόκοι και μερίσματα μετόχων)	3.386.709
Νέες επενδύσεις	48.604.645
Επενδύσεις σε επίπεδο κοινότητας	209.249
Δαπάνες προς τοπικούς προμηθευτές	477.932

Ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ, προέβλεψε και οραματίστηκε τη δυναμική του ενεργειακού κλάδου στη χώρα μας, καθώς και τον καταλυτικό ρόλο που μπορεί να αναλάβει μια ελληνική επιχείρηση στη δημιουργία προϋποθέσεων για την ολοκλήρωση της απελευθέρωσης της αγοράς ενέργειας και την προώθηση της ιδιωτικής πρωτοβουλίας.

Σήμερα, ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ δραστηριοποιείται στον τομέα της ενέργειας μέσω της συμμετοχής του σε εταιρείες μέλη του, όπως η «Protergia A.E.», η «Αλουμίνιον Α.Ε.» και η «Κόρινθος Power», η οποία ιδρύθηκε σε συνεργασία με τη MOTOR OIL.

Η ίδρυση της «Protergia A.E.», τον Ιούλιο 2010, της νέας ισχυρής ενεργειακής Ελληνικής επιχείρησης, 100% θυγατρικής του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ, ήταν το φυσικό επακόλουθο της στρατηγικής που χάραξε ο Όμιλος, από την είσοδό μας στην αγορά παραγωγής και εμπορίας ενέργειας το 2002 μέχρι σήμερα. Η «Protergia A.E.» είναι η εταιρεία που συγκεντρώνει τη διαχείριση όλων των ενεργειακών παγίων και ενεργειακών δραστηριοτήτων του Ομίλου.

Η «Protergia A.E.» με έδρα το Μαρούσι, ιδρύθηκε το 2010. Είναι η εταιρεία που σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε με στόχο να αποτελέσει το μεγαλύτερο ανεξάρτητο παραγωγό ενέργειας στην Ελλάδα. Κατέχει ή διαχειρίζεται απευθείας ή/και για λογαριασμό άλλων θυγατρικών εταιρειών του Ομίλου ένα σημαντικό ενεργειακό χαρτοφυλάκιο θερμικών σταθμών και μονάδων ΑΠΕ σε λειτουργία, σε φάση κατασκευής ή σε ανάπτυξη, που περιλαμβάνει:

1. Θερμικές μονάδες 1,2 GW σε λειτουργία έως το 2011:

α) 444 MW CCGT – Μονάδα παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας Συνδυασμένου Κύκλου με καύσιμο φυσικό αέριο, της «Protergia A.E.», στο Ενεργειακό Κέντρο του Αγίου Νικολάου Βοιωτίας. Η μονάδα λειτουργεί από τον Ιανουάριο 2011.

β) 334 MW CHP – Σταθμός Συμπαγωγής Ηλεκτρισμού και Θερμότητας (ΣΗΘ) με καύσιμο φυσικό αέριο, της «Αλουμίνιον Α.Ε.», στο Ενεργειακό Κέντρο του Αγίου Νικολάου Βοιωτίας. Ο Σταθμός εντάχθηκε στο ηλεκτρικό Σύστημα της χώρας, τον Απρίλιο 2008.

γ) 436 MW CCGT – Μονάδα παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας Συνδυασμένου Κύκλου με καύσιμο φυσικό αέριο, της «Κόρινθος Power A.E.» στους Αγίους Θεοδώρους Κορινθίας. Η μονάδα θα τεθεί σε λειτουργία εντός του 2011.

2. Μονάδες ΑΠΕ 41,7 MW σε λειτουργία, σήμερα (Αιολικά πάρκα 35,6 MW και ΜΥΗΕ 6,06 MW)

3. Μονάδες ΑΠΕ, 500 MW, σε λειτουργία έως το 2015

4. Μονάδες ΑΠΕ, 1.200 MW, σε διάφορες φάσεις ανάπτυξης

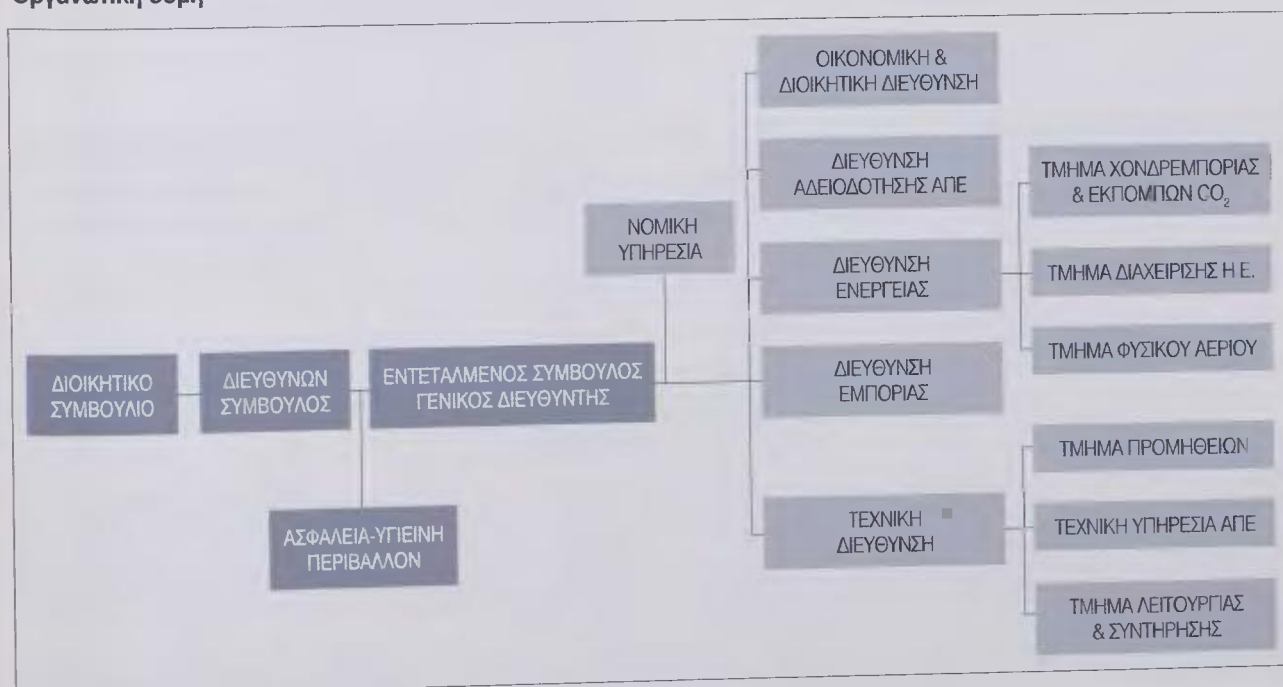
5. Άδεια εμπορίας ηλεκτρικής ενέργειας για 310 MW

6. Πλατφόρμα εμπορίας δικαιωμάτων εκπομπής αερίων θερμοκηπίου

7. Προμήθεια Φυσικού Αερίου

Δομή διακυβέρνησης

Οργανωτική δομή



Σύνθεση Διοικητικού Συμβουλίου

Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου όπως εξελέγη και συγκροτήθηκε σε σώμα την 03.11.2010 από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση:

Τίτλος	Όνομα
Πρόεδρος	Ευάγγελος Μυτιληναίος
Αντιπρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος	Ιωάννης Μυτιληναίος
Εντεταλμένος Σύμβουλος	Ντίνος Μπενρουμπή
Μέλος	Ιωάννης Δεσούπρης
Μέλος	Ευάγγελος Χρυσάφης
Μέλος	Ιωάννης Δήμου
Μέλος	Γεώργιος Πάλλας

Η θητεία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λήγει την 2/11/2015 με δικαίωμα αυτόματης παράτασης έως τις 30/06/2016.

Ρόλος και αρμοδιότητες Διευθύνοντος Συμβούλου

Το σύνολο των εξουσιών του Διοικητικού Συμβουλίου έχει ανατεθεί στον Αντιπρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο της εταιρείας. Ο Αντιπρόεδρος και Διευθύνοντας Σύμβουλος της εταιρείας εκπροσωπεί νόμιμα την εταιρεία, δεσμεύει αυτήν για κάθε συναλλαγή με κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου, είτε στην ημεδαπή είτε στην αλλοδαπή, διαχειρίζεται την εταιρική περιουσία και αναλαμβάνει πάσης φύσεως υποχρεώσεις στο όνομα και για λογαριασμό της εταιρείας, δεσμεύοντας την εταιρεία γενικά με μόνη την υπογραφή του κάτω από την επωνυμία της. Επίσης, ο Αντιπρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος θα έχει το δικαίωμα να αναθέτει εγγράφως σε ένα ή περισσότερα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή τρίτους, την άσκηση μέρους ή του συνόλου των εξουσιών και αρμοδιοτήτων του περί εκπροσώπησης και διαχείρισης της εταιρείας.

Ρόλος και αρμοδιότητες Εντεταλμένου Συμβούλου – Γενικού Διευθυντή

Το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας όρισε στις 03.11.2010 ως Γενικό Διευθυντή της εταιρείας τον Εντεταλμένο Σύμβουλο, κύριο Ντίνο Μπενρουμπή ο οποίος προΐσταται όλων των διευθυντών της εταιρείας, διευθύνει την εταιρεία, λαμβάνει τις αναγκαίες αποφάσεις μέσα στα πλαίσια του καταστατικού της και των γενικών και ειδικών εξουσιοδοτήσεων που του έχουν δοθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, προς επίλυση των καθημερινών θεμάτων διεύθυνσης της εταιρείας.

Επίσης, υποβάλλει στη διοίκηση τις προτάσεις και εισηγήσεις που απαιτούνται για την πραγματοποίηση των σκοπών που ορίζονται στο καταστατικό και για την κατάσχεση του στρατηγικού και επιχειρησιακού σχεδιασμού της δράσης της εταιρείας, έχει την επιμέλεια και το συντονισμό της υλοποίησης του στρατηγικού, επιχειρησιακού και οικονομικού σχεδιασμού, που αποφασίζεται μετά από πρότασή του, από τη διοίκηση, καθώς και της συναλλακτικής δράσης της εταιρείας.

Τέλος, δίνει εντολές και οδηγίες στους διευθυντές της εταιρείας για την εφαρμογή της γενικής πολιτικής της εταιρείας, για την υλοποίηση των ετήσιων προϋπολογισμών που εγκρίνονται από τη διοίκηση μετά από πρότασή του, και για την εκτέλεση των μακροχρόνιων προγραμμάτων ανάπτυξης, θέτει στόχους στις διευθύνσεις της εταιρείας και παρακολουθεί την υλοποίησή τους, διασφαλίζει την εφαρμογή των εγκεκριμένων διαδικασιών σε όλους τους τομείς και δραστηριότητες της εταιρείας, εκτελεί τις αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και του Διευθύνοντος Συμβούλου, αποφασίζει για τα θέματα προσωπικού της εταιρείας, και λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την αναβάθμιση και αξιοποίηση του προσωπικού της εταιρείας.

Ανθρώπινο δυναμικό

Η «Protergia A.E.» δίνει ιδιαίτερη σημασία στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της, το οποίο μοιράζεται το εταιρικό όραμα και συνεισφέρει στον προσανατολισμό της εταιρείας. Για την «Protergia A.E.», το ανθρώπινο δυναμικό της αποτελεί την πιο βασική από τις ομάδες των Ενδιαφερόμενων Κοινών της, γι' αυτό και η σωστή διαχείριση, ανάπτυξη και αξιοποίηση του κάθε εργαζόμενου, αποτελούν βασικές παραμέτρους που καθορίζουν τη στάση της εταιρείας όσο και την επίτευξη των επιχειρηματικών της στόχων.

Η «Protergia A.E.» ακολουθεί πιστά την τήρηση της νομοθεσίας αποκλείοντας κάθε περιστατικό καταναγκαστικής εργασίας στους τομείς της δράσης της, ενώ σε ό,τι αφορά στην παιδική εργασία κανένας τύπος δραστηριότητας της εταιρείας δεν ενέχει τέτοιο κίνδυνο.

Επίσης, πολιτική της εταιρείας είναι να μην υπάρχει καμία μισθολογική διάκριση μεταξύ των αμοιβών ανδρών και γυναικών για τις ίδιες κατηγορίες εργαζομένων, διασφαλίζοντας ότι το επίπεδο των αμοιβών δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι κατώτερο από τα οριοθετημένα επίπεδα αμοιβών των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ). Η εταιρεία χρησιμοποιεί τις ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ κάθε ειδικότητας για τη βιομηχανία.

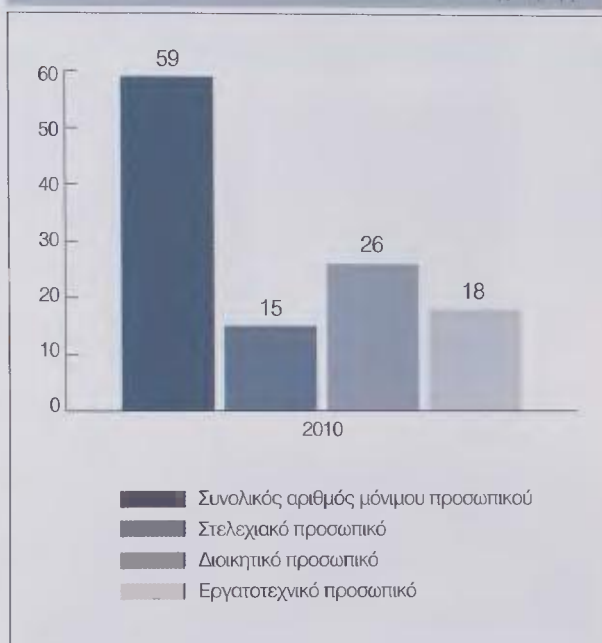
Στοιχεία προσωπικού

Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	59

Στοιχεία προσωπικού ανά τύπο απασχόλησης	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	59
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικής απασχόλησης	0

Στοιχεία προσωπικού ανά τύπο σύμβαση εργασίας	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου	58
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου	1

Στοιχεία μόνιμου προσωπικού ανά κατηγορία απασχόλησης



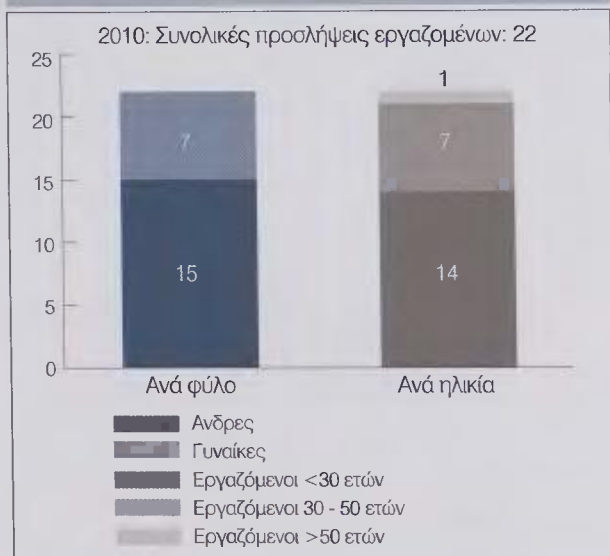
Στοιχεία προσωπικού ανά γεωγραφική περιοχή	2010
Προσωπικό από την περιοχή της Αθήνας	39
Προσωπικό από περιοχές εκτός Αττικής (εργαζόμενοι από την περιοχή του Αγ. Νικολάου)	20



Κίνηση προσωπικού

Κατά τη διάρκεια του 2010, ο αριθμός εργαζομένων της Εταιρίας αυξήθηκε κατά 8 άτομα. Ειδικότερα, προστέθηκαν 22 και αποχώρησαν 14 εργαζόμενοι, από τους οποίους 6 και 2 αντίστοιχα αφορούν εσωτερικές μετακινήσεις εντός του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ. Από τους λοιπούς 12 εργαζόμενους που αποχώρησαν, 7 εργαζόμενοι αποχώρησαν οικειοθελώς, ενώ για 5 εργαζόμενους έγινε καταγγελία σύμβασης, λόγω διοικητικών αλλαγών στη δομή της εταιρείας.

Στοιχεία προσλήψεων προσωπικού
ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία



Στοιχεία αποχωρήσεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία	2010
Συνολικές αποχωρήσεις εργαζομένων	14
Αποχωρήσεις εργαζομένων (Ανδρες)	9
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων που αποχώρησαν	64,3%
Αποχωρήσεις εργαζομένων (Γυναίκες)	5
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων που αποχώρησαν	35,7%
Αποχωρήσεις εργαζομένων <30 ετών	1
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων που αποχώρησαν	7,1%
Αποχωρήσεις εργαζομένων 30 - 50 ετών	11
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων που αποχώρησαν	78,6%
Αποχωρήσεις εργαζομένων >50 ετών	2
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων που αποχώρησαν	14,3%

Στοιχεία αποχωρήσεων προσωπικού ανά γεωγραφική περιοχή	2010
Αποχωρήσεις από την περιοχή της Αττικής	14
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων που αποχώρησαν	100%
Αποχωρήσεις από περιοχές εκτός Αττικής	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων που αποχώρησαν	0%

Ασφάλεια και Υγιεινή

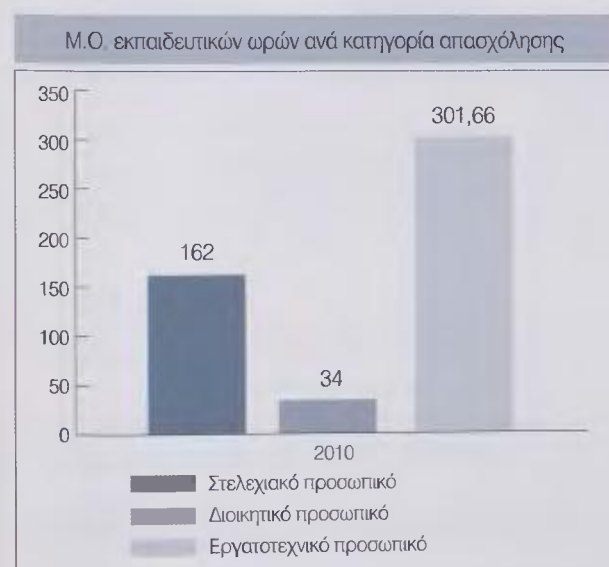
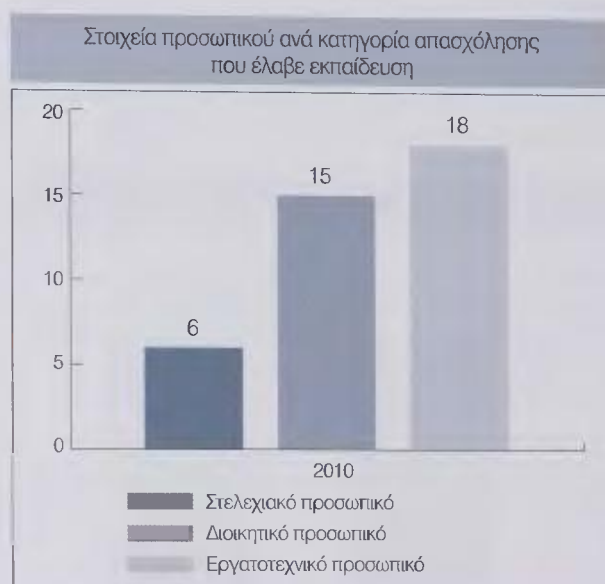
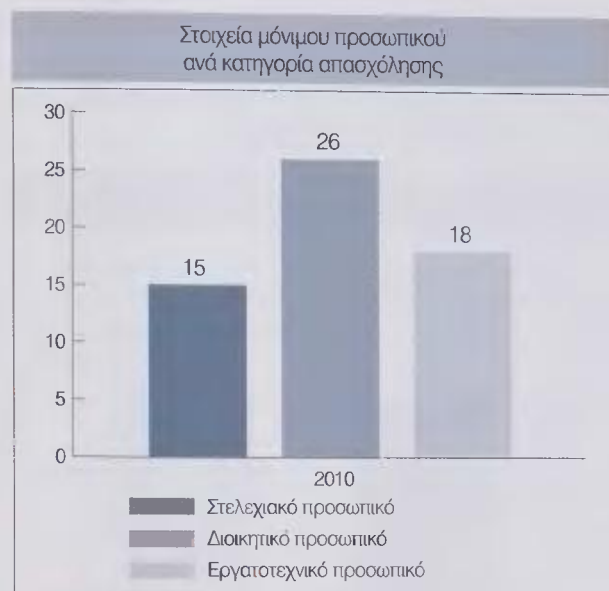
Η «Protergia A.E.», δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην επαγγελματική υγιεινή και ασφάλεια, στην προσπάθειά της για αναβάθμιση του εργασιακού της περιβάλλοντος, αλλά και των επιμέρους συνθηκών εργασίας.

Στοιχεία Ασφάλειας & Υγιεινής	2010
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	60
Συνολικός αριθμός ημερών εργασίας ανθρώπινου δυναμικού	13.320
Συνολικός αριθμός ωρών εργασίας ανθρώπινου δυναμικού	106.560
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων*	0
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων*	0
Δείκτης τραυματισμών (IR)	0
Συνολικός αριθμός επαγγελματικών ασθενειών	0
Δείκτης επαγγελματικών ασθενειών (ODR)	0
Συνολικός αριθμός απολεσθέντων ημερών	0
Δείκτης απολεσθεισών ημερών (LDR)	0
Συνολικός αριθμός ημερών απουσίας από την εργασία	74
Δείκτης απουσιών (AR)	1.111,11

* Δεν συμπεριλαμβάνονται τα πολύ ελαφρά ατυχήματα

Εκπαίδευση

Κατά τη διάρκεια του έτους 2010 η «Protergia A.E.», υλοποίησε συνολικά τρία εκπαιδευτικά προγράμματα διάρκειας 6.912 ωρών, στα οποία έλαβε μέρος 65% του ανθρώπινου δυναμικού της. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στην τεχνική εκπαίδευση ιδιαίτερα του εργατοτεχνικού προσωπικού της εταιρείας. Η συγκεκριμένη εκπαιδευτική δαπάνη ανήλθε σε 15.333 €.



Κατηγορίες εκπαίδευσης & εκπαιδευτικές ώρες ανά κατηγορία	2010
Τεχνική Εκπαίδευση	5.850
Εκπαίδευση Υγιεινής & Ασφάλειας	408
Ξένες Γλώσσες	654

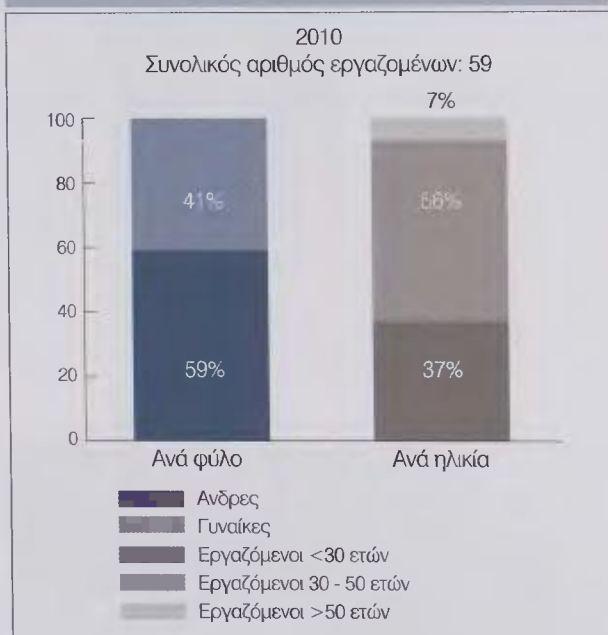


Ίσες ευκαιρίες και διαφορετικότητα

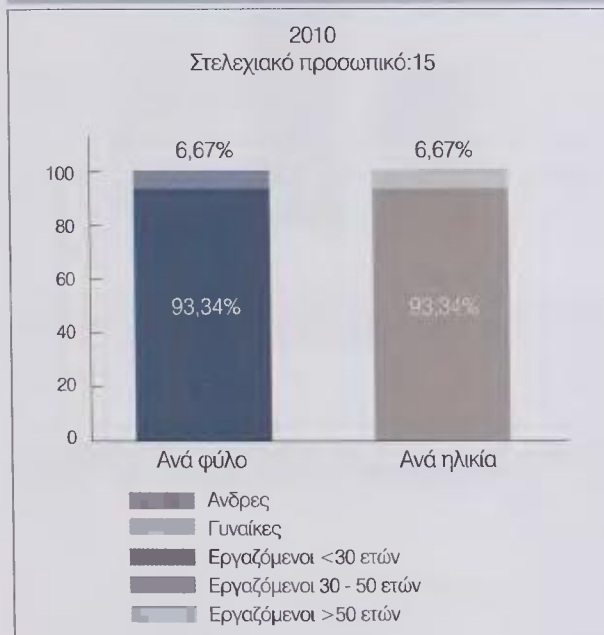
Η «Protergia A.E.» ως νέα επιχείρηση εφαρμόζει πολιτική ισότητας ευκαιριών προς όλους τους εργαζομένους της και φροντίζει ώστε να μην υφίστανται περιστατικά διακρίσεων που αφορούν στο φύλο ή την ηλικιακή κατηγορία, σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων της, από τον τομέα των προσλήψεων μέχρι και στην εξέλιξη της επαγγελματικής πορείας των εργαζομένων στην εταιρεία. Επίσης στην εταιρεία δεν εργάζονται άτομα με ειδικές ανάγκες ή άτομα από εθνικές μειονότητες.

Η «Protergia A.E.», αν και δεν έχει επίσημη πολιτική, προσπαθεί να προσλαμβάνει στελεχιακό δυναμικό από τις τοπικές κοινότητες, ως εκ τούτου τα στελέχη της ανώτερης διοίκησης (ως ανώτερη διοίκηση λογίζονται μόνο τα διευθυντικά στελέχη) προέρχονται σε ποσοστό 100% από την τοπική κοινότητα που δραστηριοποιείται η εταιρεία. Επιπλέον στην εταιρεία δεν υφίσταται καμία μισθολογική διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών που εργάζονται στην ίδια βαθμίδα ανά τύπο απασχόλησης.

Στοιχεία εργατικού δυναμικού ανά κατηγορίες διαφοροποίησης



Στοιχεία προσωπικού σε θέσεις διευρυμένης ευθύνης



Οικειοθελείς Παροχές

Η «Protergia A.E.», στην προσπάθειά της να διατηρήσει την ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή των εργαζομένων της, αλλά και τη βελτίωση της θέσης τους στον εργασιακό χώρο, εφαρμόζει με συνέπεια ένα πρόγραμμα νομοθετικών αλλά και πρόσθετων οικειοθελών παροχών. Το πρόγραμμα αυτό αφορά στο σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας, αφού όλοι σχεδόν οι εργαζόμενοι είναι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης.

Ασφάλεια ζωής

Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη

Κάλυψη για αναπηρία/ανικανότητα

Άδεια μητρότητας σύμφωνα με τις νόμιμες διατάξεις

Πρόβλεψη συνταξιοδότησης σύμφωνα με το νόμο

Οι παραγωγικές μονάδες της εταιρείας, οι οποίες γειτνιάζουν ή βρίσκονται εντός προστατευόμενων περιοχών, είναι αιολικοί σταθμοί παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας οι οποίοι είναι φιλικό προς το περιβάλλον

Περιβάλλον

Η «Protergia A.E.» ενδιαφέρεται ουσιαστικά για το περιβαλλοντικό της αποτύπωμα, που αντανάκλα τη δέσμευσή της ως προς την αειφόρο ανάπτυξη. Αυτό σημαίνει την ορθή διαχείριση των κινδύνων ώστε να εξασφαλίζεται η προστασία του περιβάλλοντος.

Ο στόχος αυτός απαιτεί προβλεπτική διαχείριση και προσέγγιση, των περιβαλλοντικών κινδύνων, στα πλαίσια προληπτικών μετρήσεων, συστηματικής παρακολούθησης, αποτίμησης και τακτικών επιθεωρήσεων.

Βασικό μέλημα της εταιρείας, όπως προαναφέρθηκε, είναι η συμμόρφωσή της με την περιβαλλοντική νομοθεσία και τους σχετικούς κανονισμούς και ως εκ τούτου δεν έχει εις βάρος της διοικητικές ή δικαστικές κυρώσεις που επιβάλλονται για την παραβίασή τους.

Κατανάλωση ενέργειας

Η κατανάλωση ενέργειας στην «Protergia A.E.» αφορά δευτερογενής ενέργεια που προέρχεται από μη ανανεώσιμες πηγές και ειδικότερα από την κατανάλωση ηλεκτρικού ρεύματος.

Συνολική ενέργεια που καταναλώνεται	2010
Έμμεση κατανάλωση ενέργειας (Ηλεκτρικό ρεύμα)* (GJ)	975.88

* Ηλεκτρική ενέργεια που αγοράστηκε από τη ΔΕΗ για τα γραφεία της εταιρείας

Κατανάλωση νερού

Ο συνολικός όγκος νερού που χρησιμοποιήθηκε για τις δραστηριότητες της εταιρείας (αφορά στα γραφεία της εταιρείας) το 2010 και αντλήθηκε από δημόσιες επιχειρήσεις παροχής νερού ανήλθε σε 1.318 κυβικά μέτρα.

Συνολική κατανάλωση νερού	2010
Κατανάλωση νερού m ³	1.318

Διάθεση αποβλήτων

Από τη δραστηριότητα της «Protergia A.E.» το 2010, προέκυψε σημαντική ποσότητα χρησιμοποιημένου χαρτιού, η οποία αφού συγκεντρώθηκε προωθήθηκε προς ανακύκλωση μέσω της εταιρείας «Ανακύκλωση στερεών αποβλήτων Α.Ε.».

Η εταιρεία προκειμένου να περιορίσει τη χρήση του χαρτιού προωθεί τη λύση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για τις ανάγκες της εσωτερικής επικοινωνίας.

ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗ*	2010
Χαρτί (t)	1,8

* Τα απόβλητα συγκεντρώνονται και αποσύρονται μέσω ειδικού αδειοδοτημένου εργολήπτη

Βιοποικιλότητα

Σχετικά με την επίδραση των δραστηριοτήτων της εταιρείας στη Βιοποικιλότητα, επισημαίνεται ότι οι παραγωγικές μονάδες της εταιρείας μας, οι οποίες γειτνιάζουν ή βρίσκονται εντός προστατευόμενων περιοχών, είναι αιολικοί σταθμοί παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας οι οποίοι είναι φιλικό προς το περιβάλλον (με μηδενική έκλυση ρύπων και μηδενική όχληση της υφιστάμενης χλωρίδας και πανίδας) και οι οποίοι έχουν λάβει το σύνολο των προβλεπόμενων περιβαλλοντικών αδειών και εγκρίσεων σύμφωνα με το υφιστάμενο Κοινοτικό και Εθνικό νομικό πλαίσιο για την προστασία του περιβάλλοντος και των φυσικών πόρων.

Συγκεκριμένα, το σε λειτουργία αιολικό πάρκο Σιδηροκάστρου, στο Νομό Σερρών, όπως και η μελλοντική επέκτασή του, βρίσκονται οριακά, εντός της θεσμοθετημένης ζώνης που υπάγεται στο δίκτυο Φύση 2000 (Natura 2000), που χαρακτηρίζεται τόπος κοινοτικής σημασίας – SCI, με κωδικό GR 1260001, σε απόσταση 1,5 km περίπου από το εξωτερικό περίγραμμα της. Τα προαναφερθέντα πάρκα, βρίσκονται επίσης, σε απόσταση μεγαλύτερη των 15 km από Ζώνη Ειδικής Προστασίας – ΖΕΠ (SPA) με κωδικό GR 126008. Επίσης, τα Αιολικά πάρκα Χελώνα και Πύργος στη Κάρυστο Ευβοίας, Ξηροκόμπος στην Άνδρο και Προφήτης Ηλίας στο Λαγκαδά Κεντρικής Μακεδονίας, (που βρίσκονται στο στάδιο αδειοδότησης), θα κατασκευαστούν σε περιοχές που αφορούν σε Ζώνες Ειδικής Προστασίας – ΖΕΠ (SPA).

Περιβαλλοντικές δαπάνες

Οι περιβαλλοντικές δαπάνες της εταιρείας για το 2010 περιορίστηκαν στη διαχείριση των αποβλήτων της και ειδικότερα για την ανακύκλωση του χαρτιού όπου και δαπανήθηκε το ποσό των 1.220 €. Επίσης, η εταιρεία αποφάσισε τη δαπάνη για την εφαρμογή Συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης η οποία θα πραγματοποιηθεί το 2011.

Περιβαλλοντικές δαπάνες	2010
Διαχείριση Αποβλήτων (€)	1.200

Αγορά

Η «Protergia A.E.» εστιάζει στρατηγικά:

- στην απόκτηση ή/και διαχείριση ενός δυναμικού και ποικιλόμορφου χαρτοφυλακίου παραγωγικών παγίων, ώστε να ανταποκρίνεται επιτυχώς στο διαρκώς μεταβαλλόμενο τοπίο της Ελληνικής αγοράς ενέργειας και στις Ευρωπαϊκές επιταγές.
- στη διαμόρφωση ενός ισορροπημένου μείγματος μεταξύ θερμικών (με καύσιμο φυσικό αέριο) και ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, με έμφαση και σαφή προσανατολισμό σε «πράσινες» πηγές ενέργειας.
- στη δυναμική είσοδο στη χονδρική και λιανική εμπορία ηλεκτρικής ενέργειας και στην εμπορία δικαιωμάτων εκπομπής αερίων θερμοκηπίου.
- στη μελλοντική επέκταση σε γειτονικές χώρες, με αυξημένες ανάγκες για ενεργειακό δυναμικό.

Στόχος της «Protergia A.E.» το 2011 είναι η δημιουργία ειδικής ενότητας, στην υπό κατασκευή ιστοσελίδα της, που θα δίνει στους πελάτες τη δυνατότητα ανά πάσα στιγμή να εκφράζουν τα πιθανά τους παράπονα

Μη συμμόρφωση σχετικά με τη χρήση προϊόντων

Λόγω της φύσης του προϊόντος που παράγει η εταιρεία δεν μπορούν να της επιβληθούν οποιεσδήποτε κυρώσεις που να αφορούν την ποιότητά του. Η εταιρεία ενεργεί πάντα απολύτως νομότυπα, αλλά σε περίπτωση που προκύψει, λόγω ανταγωνισμού, σε βάρος της κατηγορία για μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία, θα γίνει αναφορά του περιστατικού σε μελλοντικό Κοινωνικό Απολογισμό.

Ικανοποίηση πελατών

Η καθημερινή τηλεφωνική και ηλεκτρονική (μέσω email) επαφή με τους πελάτες λόγω της φύσης του προϊόντος της εταιρείας (ημερήσιος προγραμματισμός μονάδων και Trading), δίνει στους πελάτες την ευκαιρία να εκφράσουν οποιαδήποτε παράπονα/προβλήματα έχουν, επί καθημερινής βάσεως. Στόχος της «Protergia A.E.» το 2011 είναι η δημιουργία ειδικής ενότητας, στην υπό κατασκευή ιστοσελίδα της, που θα δίνει στους πελάτες τη δυνατότητα ανά πάσα στιγμή να εκφράζουν τα πιθανά τους παράπονα.

Συνεργασίες με κοινωνικούς εταίρους

Η «Protergia A.E.» συνεργάζεται με τους ακόλουθους κοινωνικούς φορείς:

- Το Ινστιτούτο Ενέργειας Νοτιοανατολικής Ευρώπης (IENE) που ασχολείται με τη μελέτη των ενεργειακών θεμάτων και παράλληλα με την ενημέρωση των επαγγελματιών του χώρου αλλά και της κοινής γνώμης γενικότερα, για τις εξελίξεις στον τομέα της ενέργειας στην ευρύτερη περιοχή.
- Την Ελληνική Επιστημονική Ένωση Αιολικής Ενέργειας (ΕΛΕΤΑΕΝ) που επιδιώκει την προαγωγή της επιστήμης και έρευνας στον τομέα της αιολικής ενέργειας, και παράλληλα προσπαθεί να εκφράσει αποτελεσματικά τα καλώς εννοούμενα συμφέροντα του κλάδου και της αγοράς λειτουργώντας ως μοχλός πίεσης και συμμετοχής (lobbying).
- Τον Ελληνικό Σύνδεσμο Ηλεκτροπαραγωγών από Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας (ΕΣΗΑΠΕ) που ο σκοπός του συναρτάται με την κατασκευή μονάδων παραγωγής και εκμετάλλευσης αιολικής ενέργειας, καθώς και άλλων ανανεώσιμων πηγών ενέργειας. Ενημερώνει τις εταιρείες-μέλη του για θέματα που αφορούν τη δραστηριότητά τους, σχετικά με την καλύτερη προαγωγή και παραγωγικότερη εκμετάλλευση της αιολικής ενέργειας και των άλλων ανανεώσιμων πηγών ενέργειας. Εκπροσωπεί τις εταιρείες-μέλη του ενώπιον των ελληνικών, διεθνών και αλλοδαπών αρχών και οργανισμών.
- Τον Ελληνικό Σύνδεσμο Ανεξαρτήτων Εταιρειών Ηλεκτρικής Ενέργειας (ΕΣΑΗ) που αποτελεί μια πρωτοβουλία των μεγαλύτερων ιδιωτικών εταιρειών ηλεκτρικής ενέργειας, οι οποίες έχοντας ήδη πραγματοποιήσει σημαντικές επενδύσεις € 1,5 δισ. σε έξι (6) σύγχρονες ηλεκτροπαραγωγικές μονάδες φυσικού αερίου, αποφάσισαν τη σύσταση του συνδέσμου με βασικό στόχο την προώθηση και διαχείριση θεμάτων παραγωγής και διάθεσης αξιόπιστης, οικονομικής και φιλικής προς το περιβάλλον ηλεκτρικής ενέργειας, αλλά και την απελευθέρωση της αγοράς όλων των ενεργειακών πρώτων υλών.

Κοινωνία

Θεμελιώδης αρχή για την «Protergia A.E.» και μέρος της αποστολής της αποτελεί η δέσμευση της στη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανόνες που αφορούν στον τομέα δραστηριοποίησής της. Η εταιρεία θεωρεί ότι μόνο με την υπεύθυνη στάση της απέναντι στην κοινωνία, ως εταιρικός κοινωνικός πολίτης, μπορεί με αποτελεσματικότητα να ασκήσει την κοινωνική της πολιτική. Κατά συνέπεια, για την εταιρεία, δεν υφίστανται διοικητικές ή δικαστικές κυρώσεις που αφορούν σε περιστατικά μη συμμόρφωσής της με την ισχύουσα νομοθεσία και τους κανονισμούς. Η κοινωνική πολιτική της «Protergia A.E.» στηρίζεται στις αξίες και το όραμα της εταιρείας στοχεύοντας στην επέκταση και την ενίσχυση του κοινωνικού της ρόλου, μέσω συγκεκριμένων δράσεων που συμβάλλουν στην άμβλυνση των αναγκών των τοπικών κοινωνιών που δραστηριοποιείται.

Ενίσχυση τοπικής κοινωνίας

Για το 2010, το συνολικό ποσό που δαπανήθηκε από την εταιρεία ανήλθε σε 164.271 € ενισχύοντας τις υποδομές αλλά και τοπικούς φορείς συγκεκριμένων δήμων και οικισμών.

Ενίσχυση τοπικής κοινότητας	Δράσεις	2010
Ονομασία φορέα	Περιγραφή δράσης	Δαπάνη
Δήμος Οπουντίων (Ν. Φθιώτιδας)	Κατασκευή περιβαλλοντικού πάρκου	53.000 €
Δήμος Δερβενοχωριού (Ν. Βοιωτίας)	Περιβαλλοντικά έργα του Δήμου	100.000 €
Διάφοροι τοπικοί φορείς της Χαλκίδας και της Λειβαδιάς	Δωρεές τοπικών φορέων	2.721 €

Ενίσχυση κοινωνικών φορέων	Δράσεις	2010
Τομέας	Περιγραφή δράσης	Δαπάνη
Αθλητισμός	Ενίσχυση Αθλητικού συλλόγου Μαυροματίου «Καραϊσκάκης»	5.550 €
Τέχνες και πολιτισμός	Υποστήριξη εκδήλωσης Δήμου Οπουντίων	3.000 €

Βασικοί στόχοι εταιρικής υπευθυνότητας 2011 της «PROTERGIA A.E.»

Η εταιρεία στο πλαίσιο της εταιρικής της υπευθυνότητας έχει θέσει τους ακόλουθους στόχους για το 2011:

- Εφαρμογή του διεθνούς προτύπου ISO 9001:2008 και πιστοποίηση της εταιρείας για τη διαχείριση ποιότητας.
- Εφαρμογή του διεθνούς προτύπου ISO EN 14001 και πιστοποίηση της εταιρείας για τον IPP Βοιωτίας στη διαχείριση περιβάλλοντος.
- Εφαρμογή του διεθνούς προτύπου OHSAS 18001 πιστοποίηση της εταιρείας για τον IPP Βοιωτίας στη διαχείριση ασφάλειας.

Με την εφαρμογή των παραπάνω θα προκύψουν μετρήσιμοι στόχοι και ενέργειες βελτίωσης.

- Μετρήσεις και αναφορές συνολικών έμμεσων και άμεσων εκπομπών αερίων θερμοκηπίου.
- Τη βελτίωση των δεικτών περισυλλογής των αποβλήτων προς ανακύκλωση.
- Τη δημιουργία ειδικής ενότητας παραπόνων πελατών, στην ιστοσελίδα της.
- Εκπόνηση και εφαρμογή διαδικασίας μείωσης κατανάλωσης χαρτί με στόχο τη μείωση της ποσότητας κατά 10% για το 2011.
- Εκπόνηση και εφαρμογή διαδικασίας ανακύκλωσης χαρτιού, μπαταριών και λοιπά με στόχο την αύξηση της ποσότητας κατά 10% για το 2011.
- Εκπόνηση και εφαρμογή διαδικασίας μέτρησης – παρακολούθησης δεικτών ΕΚΕ με στόχο βελτίωσης κατά 10% για το 2011.

Κωδικός GRI	Περιγραφή Δεικτών	Σχόλια/Αναφορές	Σελίδα
Οργανωτικό Προφίλ			
2.1	Επωνυμία της εταιρείας	«PROTERGIA Α.Ε.»	
2.2	Κύριες μάρκες, προϊόντα και υπηρεσίες		70, 142
2.3	Λειτουργική δομή της εταιρείας		143
2.4	Τοποθεσία έδρας της εταιρείας	Αρτέμιδος 8, 15125 Μαρούσι, Αθήνα	
2.5	Αριθμός των χωρών στις οποίες δραστηριοποιείται η εταιρεία	Ελλάδα	
2.6	Καθεστώς ιδιοκτησίας και νομική μορφή		9
2.7	Αγορές που εξυπηρετούνται		142-143
2.8	Μεγέθη της εταιρείας		142
2.9	Σημαντικές μεταβολές στο μέγεθος, τη δομή ή την ιδιοκτησία της εταιρείας	Καμία μεταβολή	
2.10	Βραβεία που απονεμήθηκαν στην εταιρεία	Κανένα	
Παράμετροι Απολογισμού			
3.1 - 3.1 & 3.13	Παράμετροι απολογισμού	Οι συγκεκριμένοι δείκτες καλύπτονται για την εταιρεία από την ενότητα του Ομίλου	5 - 7
3.12	Πίνακας που προσδιορίζει τη θέση των Τυπικών δημοσιοποιήσεων GRI που περιέχονται στον απολογισμό		152-153
Διακυβέρνηση Δεσμεύσεις και Συμμετοχή			
4.1	Δομή διακυβέρνησης της εταιρείας με αναφορά των επιτροπών που ελέγχονται από τον ανώτατο φορέα διακυβέρνησης, ο οποίος είναι αρμόδιος για συγκεκριμένα καθήκοντα, όπως η χάραξη της στρατηγικής ή η εποπτεία της εταιρείας		142-144
4.2	Ρόλος και αρμοδιότητες του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου		144
4.3	Ανεξάρτητα και/ή μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου		144
4.4	Μηχανισμοί που χρησιμοποιούνται από τους μετόχους και τους εργαζομένους για την παροχή συστάσεων ή υποδείξεων στον ανώτερο φορέα διακυβέρνησης		24
4.5	Σύνδεση μεταξύ των αποδοχών των μελών του ανώτερου φορέα διακυβέρνησης, των γενικών διευθυντών και των ανώτατων στελεχών και της επίδοσης του οργανισμού (συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής και της περιβαλλοντικής επίδοσης)		25
4.6	Διαδικασίες που εφαρμόζονται από τον ανώτερο φορέα διακυβέρνησης, προκειμένου να αποφεύγεται η σύγκρουση συμφερόντων		25
4.7	Διαδικασία για τον καθορισμό των προσόντων και των εξειδικευμένων γνώσεων των μελών του ανώτατου φορέα διακυβέρνησης για την καθοδήγηση της στρατηγικής του οργανισμού σε οικονομικά, περιβαλλοντικά και κοινωνικά θέματα		25
4.8	Δηλώσεις για την αποστολή ή τις αξίες, τους κώδικες συμπεριφοράς και τις αρχές που αναπτύσσονται εσωτερικά οι οποίοι σχετίζονται με την οικονομική, την περιβαλλοντική και την κοινωνική επίδοση, καθώς και το στάδιο υλοποίησής τους		25
4.9	Άσκηση διακυβέρνησης από το Δ.Σ.		20-33
4.10	Διαδικασίες για την αξιολόγηση της επίδοσης του ανώτατου φορέα διακυβέρνησης και συγκεκριμένα ως προς την οικονομική, την περιβαλλοντική και την κοινωνική επίδοση		26
4.11	Εξηγήσεις σχετικά με το εάν και το πώς ο οργανισμός εφαρμόζει την προσέγγιση ή την αρχή πρόληψης		26, 28-33
4.12	Καταστατικοί χάρτες, αρχές ή άλλες πρωτοβουλίες που αναπτύσσονται εξωτερικά και σχετίζονται με την οικονομία, το περιβάλλον και την κοινωνία, τις οποίες αποδέχεται ή υποστηρίζει ο οργανισμός		15
4.13	Η ιδιότητα μέλους σε σωματεία (όπως τα κλαδικά σωματεία) και/ή σε διεθνείς/εθνικές οργανώσεις προσπάθειας δικαιωμάτων, στις οποίες μετέχει ο οργανισμός		150
4.14	Κατάλογος των ομάδων συμμετόχων που συνεργάζονται με την εταιρεία		35
4.15	Βασικά στοιχεία για τον προσδιορισμό και την επιλογή των συμμετόχων		35
4.16	Προσεγγίσεις όσον αφορά τη συμμετοχή των «συμμετόχων», συμπεριλαμβανομένης της συχνότητας της συμμετοχής με βάση τον τύπο και την ομάδα «Ενδιαφερόμενων Μερών»	Δεν υφίστανται	
4.17	Βασικά θέματα και προβληματισμοί που προέκυψαν από τη συμμετοχή των «Ενδιαφερόμενων Μερών»	Δεν υφίστανται	
Οικονομική Επίδοση			
EC1	Άμεση Οικονομική Αξία		142
EC2	Διαδικασίες για προσλήψεις προσωπικού από την περιοχή και αναλογία προσλήψεων ανώτερων στελεχών από την τοπική κοινότητα στις περιοχές στις οποίες δραστηριοποιείται σημαντικά η εταιρεία		148
EC3	Ανάπτυξη και επίδραση των επενδύσεων σε υποδομή και υπηρεσίες που παρέχονται κυρίως για κοινό όφελος, μέσω της συμμετοχής μέσω του εμπορίου, καθώς και της συμμετοχής σε είδος ή δωρεά		151

Κωδικός GRI	Περιγραφή Δεικτών	Σχόλια/Αναφορές	Σελίδα
Περιβαλλοντική Επίδοση			
EN4	Έμμεση κατανάλωση ενέργειας, με βάση την πρωτογενή πηγή ενέργειας		149
EN8	Συνολική κατανάλωση νερού		149
EN9	Πηγές νερού που επηρεάζονται σημαντικά από την άντληση		149
EN11	Θέση και έκταση ιδιοκτητών, εκμισθωμένων ή διαχειριζόμενων γαιών μέσα ή κοντά σε προστατευόμενες περιοχές και περιοχές υψηλής αξίας βιοποικιλότητας		149
EN12	Περιγραφή των σημαντικών επιδράσεων των δραστηριοτήτων, των προϊόντων και των υπηρεσιών μας στη βιοποικιλότητα		149
EN22	Συνολικό βάρος των αποβλήτων, με βάση τον τύπο και τη μέθοδο διάθεσης		149
EN28	Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων και συνολικός αριθμός μη χρηματικών κυρώσεων για τη μη συμμόρφωση με την περιβαλλοντική νομοθεσία και τους κανονισμούς		149
EN30	Συνολικές δαπάνες και επενδύσεις για την προστασία του περιβάλλοντος, με βάση τον τύπο		149
ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΟΙΗΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ			
LA1	Συνολικό εργατικό δυναμικό με βάση τον τύπο απασχόλησης, τη σύμβαση εργασίας και την περιοχή		145
LA2	Συνολικός αριθμός και ποσοστό κίνησης προσωπικού, με βάση την ηλικιακή ομάδα, το φύλο και την περιοχή		146
LA3	Παροχές που προσφέρονται από μεγάλες επιχειρήσεις στους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, οι οποίες δεν ισχύουν για τους εποχικούς εργαζομένους ή τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης		148
LA4	Ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συμφωνίες που βασίζονται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις	Το 100% του μόνιμου προσωπικού της εταιρείας	
LA7	Δείκτες τραυματισμών, επαγγελματικών ασθενειών, απώλειας ημερών εργασίας και απουσιών εργαζομένων και συνολικός αριθμός θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων ανά περιοχή		146
LA10	Μέσος όρος ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο, με βάση την κατηγορία εργαζομένων		147
LA13	Σύνθεση των φορέων διακυβέρνησης και ανάλυση των εργαζομένων ανά κατηγορία, σύμφωνα με το φύλο, την ηλικιακή ομάδα, το εάν ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες και άλλους δείκτες διαφοροποίησης		148
LA14	Αναλογία βασικού μισθού ανδρών/γυναικών με βάση την κατηγορία εργαζομένων		145
Ανθρώπινα Δικαιώματα			
HR4	Συνολικός αριθμός περιστατικών διάκρισης και ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί		148
HR6	Δραστηριότητες που θεωρείται ότι ενέχουν σημαντικό κίνδυνο εμφάνισης περιστατικών παιδικής εργασίας και μέτρα που έχουν ληφθεί για την εξάλειψη της παιδικής εργασίας		145
HR7	Δραστηριότητες που θεωρείται ότι ενέχουν σημαντικό κίνδυνο εμφάνισης περιστατικών εξαναγκασμένης ή υποχρεωτικής εργασίας και μέτρα που έχουν ληφθεί για την εξάλειψη της εξαναγκασμένης ή υποχρεωτικής εργασίας		145
HR9	Συνολικός αριθμός περιστατικών παραβίασης δικαιωμάτων αυτοχθόνων πληθυσμών και ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί	Μηδενικός	
Κοινωνική Επίδοση			
SO4	Ενέργειες που πραγματοποιούνται για την αντιμετώπιση περιστατικών διαφθοράς	Δεν υπήρξαν σχετικές ενέργειες. Κανένα περιστατικό διαφθοράς δεν αναφέρθηκε στη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου του Ομίλου / Πλήρης	
SO7	Συνολικός αριθμός δικαστικών προσφυγών που αφορούν σε αντιανταγωνιστική συμπεριφορά, αποφυγή δημιουργίας τρασυ και απαγόρευση μονοπωλιακών πρακτικών, και η έκβασή τους	Μηδενικός	
SO8	Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων και συνολικός αριθμός μη χρηματικών κυρώσεων για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς		151
Ευθύνη για τα προϊόντα			
PR5	Πρακτικές που σχετίζονται με την ικανοποίηση των πελατών, συμπεριλαμβανομένων των αποτελεσμάτων των ερευνών, βάσει των οποίων υπολογίζεται η ικανοποίηση των πελατών		150
PR7	Συνολικός αριθμός περιστατικών μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς και τους προαιρετικούς κώδικες σχετικά με τις επικοινωνίες μάρκετινγκ, συμπεριλαμβανομένης της διαφήμισης, της προώθησης προϊόντων και της χορηγίας, με βάση τον τύπο και τα αποτελέσματα	Μηδενικός	
PR8	Συνολικός αριθμός τεκμηριωμένων παραπόνων σχετικά με παραβιάσεις του απορρήτου των πελατών και απώλειες προσωπικών δεδομένων πελατών	Μηδενικός	
PR9	Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων που επιβλήθηκαν για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς αναφορικά με τη χρήση των προϊόντων και των υπηρεσιών		150

■ Κύριος Δείκτης ■ Συμπληρωματικός Δείκτης

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΠΙΔΟΣΗ ΟΜΙΛΟΥ



Συνολική επίδοση Ομίλου

Επίδοση του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» σύμφωνα με την «ΤΡΙΠΛΗ ΒΑΣΙΚΗ ΑΡΧΗ»

Ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» δεσμεύεται στην προσέγγιση της έννοιας της «Τριπλής Βασικής Αρχής» που συνιστά ότι η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αποτελεί το σύγχρονο τρόπο διοίκησης των επιχειρήσεων, ενώ η συνολική επίδοση μιας εταιρείας θα πρέπει να υπολογίζεται με βάση τη συνδυασμένη προσφορά της:

- Στην Οικονομία (η συνεισφορά εταιρείας στην οικονομική ανάπτυξη)
- Στο Περιβάλλον (η συμβολή της εταιρείας στην προστασία των φυσικών πόρων) και
- Στην Κοινωνία (η συμβολή της εταιρείας στη διατήρηση και ανάπτυξη της κοινωνικής συνοχής)

ΟΜΙΛΟΣ ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ	2009	2010
Οικονομική επίδοση		
Κύκλος εργασιών (εκ. €)	661,8	1.001,3
Μικτά κέρδη (εκ. €)	118,9	197,6
Καθαρά κέρδη (εκ. €)	13,7	60,8
Συνολικό ποσό που δαπανήθηκε για νέες επενδύσεις (εκ. €)	58,6	163,8
Συνολικό ποσό που δαπανήθηκε για μερίσματα στους μετόχους (εκ. €)	20,4	6,1
Συνολικό ποσό που δαπανήθηκε για αμοιβές και παροχές στους εργαζόμενους (εκ. €)	92,1	87,2
Συνολικό ποσό που δαπανήθηκε για φορολογικές υποχρεώσεις (εκ. €)	10,4	38,5
Περιβαλλοντική επίδοση		
Συνολική κατανάλωση άμεσης ενέργειας(εκ. GJ)	-	12,55
Συνολική κατανάλωση έμμεσης ενέργειας(εκ. GJ)	-	7,37
Συνολική κατανάλωση νερού (εκ. m ³)	5,13	4,64
Συνολικές εκπομπές CO ₂ (ton)*	1.354.000	1.099.675
Συνολική επιφάνεια αποκατάστασης θιγμένων, από την εξορυκτική δραστηριότητα, περιοχών έως 31/12/2010**	-	82%
Συνολικά απόβλητα που διατεθήκαν για ανακύκλωση ή αξιοποίηση (ton)	-	37.943
Συνολικές δαπάνες για την προστασία του περιβάλλοντος (εκ. €)	2,09	3,09
Συνολικός αριθμός ωρών Περιβαλλοντικής εκπαίδευσης	553	0
Κοινωνική επίδοση		
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	2.599	2.249
Συνολικός αριθμός γυναικών σε θέσεις διευρυμένης ευθύνης	27	26
Αναλογία του στελεχιακού δυναμικού που προέρχονται από τις τοπικές κοινωνίες	91,2%	86,4%
Συνολικός αριθμός εργαζομένων ατόμων που ανήκουν σε εθνικές μειονότητες	34	30
Συνολικός αριθμός εργαζομένων ατόμων με αναπηρία	4	2
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων	66	22
Αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων	0	0
Συνολικός αριθμός ημερών απώλειας εργασίας λόγω ατυχημάτων	990	337
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έλαβαν μέρος σε εκπαιδευτικά προγράμματα	1.229	1.341
Μέσος όρος εκπαιδευτικών ωρών / εργαζόμενο	32,8	50,2
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης σε θέματα Ασφάλειας & Υγιεινής	4.136	8.878
Συνολικό ποσό που δόθηκε σε δράσεις που προωθούν την κοινωνική συνοχή (εκ. €)	1,07	1,49
Συνολικό ποσό που δόθηκε για την κάλυψη άμεσων αναγκών τοπικών κοινωνιών (εκ. €)	0,12	0,21

* Δεν συμπεριλαμβάνονται οι εκπομπές CO₂ των εταιρειών ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε., ΜΕΤΚΑ Α.Ε., PROTERGIA Α.Ε. και ΔΕΛΦΟΙ ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε

** Αφορά στην εξορυκτική δραστηριότητα του Ομίλου μέσω της εταιρείας ΔΕΛΦΟΙ ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε

Πίνακας δημοσιοποιήσεων δεικτών GRI και Αρχών του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ (Global Compact)

Η σύνταξη του παρόντος Απολογισμού, όπως έχει ήδη αναφερθεί, έχει υλοποιηθεί σύμφωνα με τις κατευθυντήριες οδηγίες του GRI, ενώ ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» στο πλαίσιο της συμμετοχής του στο Global Compact, δημοσιεύει στοιχεία που αφορούν στις πρακτικές που ακολουθεί ως προς την εφαρμογή των 10 αρχών του.

Παρακάτω, αναφέρονται αναλυτικά οι 10 αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών ενώ στον πίνακα δημοσιοποιήσεων των δεικτών, που ακολουθεί, εμφανίζεται η αντιστοιχία τους με συγκεκριμένους δείκτες του GRI οι οποίοι καλύπτουν τόσο τις πρακτικές που ακολουθούνται για την ανταπόκριση του Ομίλου στις εν λόγω Αρχές, όσο και τα αποτελέσματα ή τα αναμενόμενα αποτελέσματα των πρακτικών αυτών.

10 Αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου

Ανθρώπινα δικαιώματα

Αρχή 1η

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να υποστηρίζουν και να σέβονται την προστασία των διεθνώς αποδεκτών ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Αρχή 2η

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να εξασφαλίζουν ότι δεν εμπλέκονται σε παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Συνθήκες εργασίας

Αρχή 3η

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να σέβονται την ελευθερία του συνδικαλισμού και να αναγνωρίζουν το δικαίωμα για συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Αρχή 4η

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να περιορίζουν κάθε μορφή καταναγκαστικής εργασίας.

Αρχή 5η

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να περιορίζουν κάθε μορφή της παιδικής εργασίας.

Αρχή 6η

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να περιορίζουν κάθε μορφή διάκρισης σε σχέση με την απασχόληση.

Περιβάλλον

Αρχή 7η

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να υποστηρίζουν μια προσέγγιση προβλεπτικής διαχείρισης των περιβαλλοντικών προκλήσεων.

Αρχή 8η

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να υποστηρίζουν πρωτοβουλίες προώθησης της περιβαλλοντικής υπευθυνότητας.

Αρχή 9η

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη και διάδοση των φιλικών για το περιβάλλον τεχνολογιών.

Καταπολέμιση της διαφθοράς

Αρχή 10η

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να εργάζονται ενάντια σε κάθε μορφή αδιαφάνειας συμπεριλαμβανομένης και της διαφθοράς.

Κωδικός GRI	Περιγραφή Δεικτών	Σελίδα	Σχόλια Αναφορές	Ανταπόκριση στις αρχές του UNGC
Στρατηγική και Ανάλυση				
1 1	Δήλωση από το ανώτερο στέλεχος του οργανισμού που είναι αρμόδιο για τη λήψη αποφάσεων	3		
1 2	Περιγραφή των κύριων επιδράσεων, κινδύνων και ευκαιριών	3		
Οργανισμός Πρώτου				
2 1	Επωνυμία του Ομίλου		«ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.» Όμιλος Επιχειρήσεων	
2 2	Κύριες μάρκες, προϊόντα και υπηρεσίες	9-10		
2 3	Λειτουργική δομή του Ομίλου	9		
2 4	Τοποθεσία έδρας του Ομίλου		Πατρόκλου 5-7 Μαρούσι 15 125 Αθήνα	
2 5	Αριθμός των χωρών στις οποίες δραστηριοποιείται ο Όμιλος		4 (Ελλάδα, Ρουμανία Τουρκία & Συρία)	
2 6	Καθεστώς ιδιοκτησίας και νομική μορφή	9		
2 7	Αγορές που εξυπηρετούνται	8-10		
2 8	Μεγέθη του Ομίλου	11		
2 9	Σημαντικές μεταβολές στο μέγεθος, τη δομή ή την ιδιοκτησία του Ομίλου	61		
2 10	Βραβεία που απονεμήθηκαν τη διάρκεια της περιόδου του Απολογισμού	11		
Παράμετροι Απολογισμού				
3 1	Περίοδος απολογισμού για τις παρεχόμενες πληροφορίες	5		
3 2	Ημερομηνία του πιο πρόσφατου προγενέστερου απολογισμού	5		
3 3	Κύκλος απολογισμού	5		
3 4	Σημείο επικοινωνίας για υποβολή ερωτημάτων σχετικά με τον απολογισμό ή το περιεχόμενό του	7		
3 5	Διαδικασία καθορισμού του περιεχομένου του απολογισμού	6		
3 6	Όριο του απολογισμού (π.χ. χώρες, τμήματα, θυγατρικές, εκμισθωμένες εγκαταστάσεις, κοινοπραξίες, προμηθευτές)	5		
3 7	Αναφέρετε τυχόν συγκεκριμένους περιορισμούς ως προς το πεδίο ή το όριο του απολογισμού	5		
3 8	Βάση για την κατάρτιση απολογισμών για τις κοινοπραξίες, τις θυγατρικές, τις εκμισθωμένες εγκαταστάσεις, τις δραστηριότητες που ανατίθενται σε εξωτερικούς συνεργάτες και άλλα νομικά πρόσωπα	5-6		
3 9	Τεχνικές εκτίμησης δεδομένων και βάσεις για υπολογισμούς	5		
3 10	Παροχή εξήγησης για τις επιπτώσεις των αναθεωρήσεων των πληροφοριών που συμπεριλήφθηκαν σε προγενέστερους απολογισμούς και τους λόγους για αυτή την αναθεώρηση	5		
3 11	Σημαντικές αλλαγές, σε σχέση με τις προγενέστερες περιόδους απολογισμών, στο πεδίο, στο όριο ή στις μεθόδους εκτίμησης που εφαρμόζονται στον απολογισμό	5		
3 12	Πίνακας που προσδιορίζει τη θέση των Τυπικών δημοσιοποιήσεων GRI που περιέχονται στον απολογισμό	157		
3 13	Πολιτική και τρέχουσα πρακτική όσον αφορά στην επίλυση εξωτερικής διασφάλισης του απολογισμού	7		
Διακυβέρνηση, Συμμόρφωση και Οικονομία				
4 1	Δομή διακυβέρνησης του Ομίλου με αναφορά των επιτροπών που ελέγχονται από τον ανώτατο φορέα διακυβέρνησης, ο οποίος είναι αρμόδιος για συγκεκριμένα καθήκοντα, όπως η χάραξη της στρατηγικής ή η εποπτεία των εταιρειών του	20		
4 2	Ρόλος και αρμοδιότητες του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου	22		
4 3	Ανεξάρτητα και/ή μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	21		
4 4	Μηχανισμοί που χρησιμοποιούνται από τους μετόχους και τους εργαζομένους για την παροχή συστάσεων ή υποδείξεων στον ανώτερο φορέα διακυβέρνησης	24		
4 5	Σύνδεση μεταξύ των αποδοχών των μελών του ανώτερου φορέα διακυβέρνησης, των γενικών διευθυντών και των ανώτατων στελεχών και της επίδοσης του οργανισμού (συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής και της περιβαλλοντικής επίδοσης)	25		
4 6	Διαδικασίες που εφαρμόζονται από τον ανώτερο φορέα διακυβέρνησης, προκειμένου να αποφεύγεται η σύγκρουση συμφερόντων	25		
4 7	Διαδικασία για τον καθορισμό των προσόντων και των εξειδικευμένων γνώσεων των μελών του ανώτατου φορέα διακυβέρνησης για την καθοδήγηση της στρατηγικής του οργανισμού σε οικονομικά, περιβαλλοντικά και κοινωνικά θέματα	25		
4 8	Δηλώσεις για την αποστολή ή τις αξίες, τους κώδικες συμπεριφοράς και τις αρχές που αναπτύσσονται εσωτερικά, οι οποίοι σχετίζονται με την οικονομική, την περιβαλλοντική και την κοινωνική επίδοση, καθώς και το στάδιο υλοποίησής τους	25		
4 9	Άσκηση διακυβέρνησης από το Δ.Σ.	20-33		
4 10	Διαδικασίες για την αξιολόγηση της επίδοσης του ανώτατου φορέα διακυβέρνησης και συγκεκριμένα ως προς την οικονομική, την περιβαλλοντική και την κοινωνική επίδοση	26		
4 11	Εξηγήσεις σχετικά με το εάν και το πώς ο οργανισμός εφαρμόζει την προσέγγιση ή την αρχή πρόληψης	26, 28-33		

Κωδικός GRI	Περιγραφή δεικτών	Σελίδα	Σχόλια Αναφορές	Ανταπόκριση στις αρχές του UNGC
4.12	Καταστατικοί χάρτες, αρχές ή άλλες πρωτοβουλίες που αναπτύσσονται εξωτερικά και σχετίζονται με την οικονομία, το περιβάλλον και την κοινωνία, τις οποίες αποδέχεται ή υποστηρίζει ο οργανισμός	15		
4.13	Η ιδιότητα μέλους σε σωματεία (όπως τα κλαδικά σωματεία) και/ή σε διεθνείς/εθνικές οργανώσεις προώθησης δικαιωμάτων, στις οποίες μετέχει ο οργανισμός	26-27		
4.14	Κατάλογος των ομάδων συμμετόχων που συνεργάζονται με τον Όμιλο	35		
4.15	Βασικά στοιχεία για τον προσδιορισμό και την επιλογή των συμμετόχων	35		
4.16	Προσεγγίσεις όσον αφορά τη συμμετοχή των «συμμετόχων», συμπεριλαμβανομένης της συχνότητας της συμμετοχής με βάση τον τύπο και την ομάδα «Ενδιαφερόμενων Μερών»	36		
4.17	Βασικά θέματα και προβληματισμοί που προέκυψαν από τη συμμετοχή των «Ενδιαφερόμενων Μερών»	36-37		
Οικονομική Επίδοση				
	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	39		
EC1	Άμεση Οικονομική Αξία	38		
EC2	Χρηματοοικονομικές επιπτώσεις και άλλοι κίνδυνοι και ευκαιρίες για τις επιχειρησιακές δραστηριότητες λόγω της αλλαγής του κλίματος	39		Αρχή 7η
EC6	Πολιτική, πρακτικές και αναλογία δαπανών σε τοπικούς προμηθευτές στις σημαντικές τοποθεσίες δραστηριοποίησης του Ομίλου	57, 93, 113, 137		
EC7	Διαδικασίες για προσλήψεις προσωπικού από την περιοχή και αναλογία προσλήψεων ανώτερων στελεχών από την τοπική κοινότητα στις περιοχές στις οποίες δραστηριοποιείται σημαντικά ο Όμιλος	41		Αρχή 6η
EC8	Ανάπτυξη και επίδραση των επενδύσεων σε υποδομή και υπηρεσίες που παρέχονται κυρίως για κοινό όφελος, μέσω της συμμετοχής μέσω του εμπορίου, καθώς και της συμμετοχής σε είδος ή δωρεά	58-59		
Περιβαλλοντική Επίδοση				
	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	49		
EN3	Άμεση κατανάλωση ενέργειας, με βάση την πρωτογενή πηγή ενέργειας	51		Αρχή 8η
EN4	Έμμεση κατανάλωση ενέργειας, με βάση την πρωτογενή πηγή ενέργειας	51		Αρχή 8η
EN5	Ενέργεια που εξοικονομείται χάρη στην οικονομία και τις βελτιώσεις στην αποδοτικότητα	51		Αρχές 8η & 9η
EN8	Συνολική κατανάλωση νερού	51		Αρχή 8η
EN9	Πηγές νερού που επηρεάζονται σημαντικά από την άντληση	51		Αρχή 8η
EN10	Ποσοστό του συνολικού όγκου νερού που ανακυκλώνεται και επαναχρησιμοποιείται	52		Αρχές 8η & 9η
EN11	Θέση και έκταση ιδιοκτητιών, εκμιοθετούμενων ή διαχειριζόμενων γαιών μέσα ή κοντά σε προστατευόμενες περιοχές και περιοχές υψηλής αξίας βιοποικιλότητας	52, 82-83, 149		Αρχή 8η
EN12	Περιγραφή των σημαντικών επιδράσεων των δραστηριοτήτων, των προϊόντων και των υπηρεσιών μας στη βιοποικιλότητα	52, 82-83, 149		Αρχή 8η
EN15	Αριθμός των ειδών που συγκαταλέγονται στην Κόκκινη Λίστα του IUCN και στον εθνικό κατάλογο προστατευόμενων ειδών, των οποίων ο οικότοπος βρίσκεται σε περιοχές που επηρεάζονται από τις δραστηριότητες, με βάση το επίπεδο κινδύνου εξαφάνισης		Μηδενικός	
EN16	Συνολικές άμεσες και έμμεσες εκπομπές αερίων θερμοκηπίου με βάση το βάρος	52-86		Αρχή 8η
EN22	Συνολικό βάρος των αποβλήτων, με βάση τον τύπο και τη μέθοδο διάθεσης	52-55		Αρχή 8η
EN23	Συνολικός αριθμός και όγκος σημαντικών διαρροών	52		Αρχή 8η
EN28	Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων και συνολικός αριθμός μη χρηματικών κυρώσεων για τη μη συμμόρφωση με την περιβαλλοντική νομοθεσία και τους κανονισμούς	50		Αρχή 8η
EN30	Συνολικές δαπάνες και επενδύσεις για την προστασία του περιβάλλοντος, με βάση τον τύπο	56		Αρχές 7η, 8η & 9η
Πρακτικές εργασίες και αξιολογητέα έργα/είδη				
	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	39-40		
LA1	Συνολικό εργατικό δυναμικό με βάση τον τύπο απασχόλησης, τη σύμβαση εργασίας και την περιοχή	41		
LA2	Συνολικός αριθμός και ποσοστό κίνησης προσωπικού με βάση την ηλικιακή ομάδα, το φύλο και την περιοχή	42		Αρχή 6η
LA3	Παροχές που προσφέρονται από τον Όμιλο στους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης των εταιρειών του, οι οποίες δεν ισχύουν για τους εποχικούς εργαζομένους ή τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης	47		
LA4	Ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συμφωνίες που βασίζονται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις	40		Αρχή 3η
LA5	Ελάχιστη περίοδος ειδοποίησης όσον αφορά τις λειτουργικές αλλαγές, συμπεριλαμβανομένου του εάν προσδιορίζεται στις συλλογικές συμβάσεις	40		Αρχή 3η
LA7	Δείκτες τραυματισμών, επαγγελματικών ασθενειών, απώλειας ημερών εργασίας και απουσιών εργαζομένων και συνολικός αριθμός θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων ανά περιοχή	43-44		Αρχή 1η
LA10	Μέσος όρος ωρών εκπαίδευσης ανά έτος /εργαζόμενο, με βάση την κατηγορία εργαζομένων	45-46		
LA12	Ποσοστό εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές εκθέσεις σχετικά με την επίδοση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας	43		

Κωδικός GRI	Περιγραφή δεικτών	Σελίδα	Σχόλια Αναφορές	Ανταπόκριση στις αρχές του UNGC
LA13	Σύνθεση των φορέων διακυβέρνησης και ανάλυση των εργαζομένων ανά κατηγορία, σύμφωνα με το φύλο, την ηλικιακή ομάδα, το εάν ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες και άλλους δείκτες διαφοροποίησης	48-49		Αρχές 1η & 6η
LA14	Αναλογία βασικού μισθού ανδρών/γυναικών με βάση την κατηγορία εργαζομένων	48		Αρχές 1η & 6η
Ανθρώπινα Δικαιώματα				
	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	48		
HR1	Ποσοστό και συνολικός αριθμός σημαντικών επενδυτικών συμφωνιών οι οποίες περιλαμβάνουν όρους που αφορούν στα ανθρώπινα δικαιώματα ή έχουν υποβληθεί σε έλεγχο σχετικά με το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων	49		Αρχές 1η,2η,3η, 4η, 5η & 6η
HR4	Συνολικός αριθμός περιστατικών διάκρισης και ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί	48		Αρχές 1η,2η & 6η
HR6	Δραστηριότητες που θεωρείται ότι ενέχουν σημαντικό κίνδυνο εμφάνισης περιστατικών παιδικής εργασίας και μέτρα που έχουν ληφθεί για την εξάλειψη της παιδικής εργασίας	48		Αρχές 1η,2η & 5η
HR7	Δραστηριότητες που θεωρείται ότι ενέχουν σημαντικό κίνδυνο εμφάνισης περιστατικών εξαναγκασμένης ή υποχρεωτικής εργασίας και μέτρα που έχουν ληφθεί για την εξάλειψη της εξαναγκασμένης ή υποχρεωτικής εργασίας	48		Αρχές 1η,2η & 4η
HR9	Συνολικός αριθμός περιστατικών παραβίασης δικαιωμάτων αυτοχθόνων πληθυσμών και ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί		Μηδενικός	
Κοινωνική Επίδραση				
	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	58		
SO4	Ενέργειες που πραγματοποιούνται για την αντιμετώπιση περιστατικών διαφθοράς		Δεν υπήρξαν σχετικές ενέργειες. Κανένα περιστατικό διαφθοράς δεν αναφέρθηκε στη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου του Ομίλου. Πλήρης	Αρχή 10η
SO7	Συνολικός αριθμός δικαστικών προσφυγών που αφορούν σε ανταγωνιστική συμπεριφορά, αποφυγή δημιουργίας τρασυ και απαγόρευση μονοπωλιακών πρακτικών, και η έκβασή τους		Μηδενικός	
SO8	Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων και συνολικός αριθμός μη χρηματικών κυρώσεων για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς	59		
Ευθύνη για τα προϊόντα				
	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	56		
PR2	Συνολικός αριθμός περιστατικών μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς και προαιρετικοί κώδικες που διέπουν τις επιδόσεις των προϊόντων και των υπηρεσιών στην υγεία και την ασφάλεια, με βάση τον τύπο της έκβασης	58		
PR5	Πρακτικές που σχετίζονται με την ικανοποίηση των πελατών, συμπεριλαμβανομένων των αποτελεσμάτων των ερευνών, βάσει των οποίων υπολογίζεται η ικανοποίηση των πελατών	91, 135-136, 150		
PR7	Συνολικός αριθμός περιστατικών μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς και τους προαιρετικούς κώδικες σχετικά με τις επικοινωνίες μάρκετινγκ, συμπεριλαμβανομένης της διαφήμισης, της προώθησης προϊόντων και της χορηγίας, με βάση τον τύπο και τα αποτελέσματα		Μηδενικός	
PR8	Συνολικός αριθμός τεκμηριωμένων παραπόνων σχετικά με παραβιάσεις του απορρήτου των πελατών και απώλειες προσωπικών δεδομένων πελατών		Μηδενικός	Αρχή 1η
PR9	Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων που επιβλήθηκαν για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς αναφορικά με τη χρήση των προϊόντων και των υπηρεσιών	58		

Κύριος Δείκτης

Συμπληρωματικός Δείκτης

Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης Κοινωνικού Απολογισμού του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ

Θα ήταν ιδιαίτερη τιμή μας να συμβάλετε, απαντώντας στις ακόλουθες 6 ερωτήσεις, στην προσπάθεια του Ομίλου μας να βελτιώσει τον Κοινωνικό του Απολογισμό.

1. Σε ποια ομάδα των ενδιαφερόμενων κοινών του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ ανήκετε:

Εργαζόμενος	☐	Δημοσιογράφος/ΜΜΕ	☐	Επιχειρηματική οργάνωση	☐
Πελάτης	☐	Τοπική Αυτοδιοίκηση	☐	Οικονομικός αναλυτής	☐
Προμηθευτής	☐	ΜΚΟ	☐	Άλλο _____	☐

2. Διαβάζοντας τον Κοινωνικό Απολογισμό του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ ποιος από τους τομείς δραστηριότητάς του σας προκάλεσε ιδιαίτερο ενδιαφέρον;

Μεταλλουργίας & Μεταλλείων	☐
Ενέργειας	☐
Έργων ΕΡΚ	☐

3. Πόσο σας ικανοποίησε η κάθε μία από τις ακόλουθες ενότητες του Κοινωνικού Απολογισμού του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ;

	Πολύ	Λίγο	Καθόλου
Εταιρική Διακυβέρνηση			
Οικονομικά Στοιχεία			
Ανθρώπινο Δυναμικό			
Περιβάλλον			
Κοινωνία			
Αγορά			

4. Πόσο συμφωνείτε ότι ο Κοινωνικός Απολογισμός του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ:

	Συμφωνώ απόλυτα	Μαλλον συμφωνώ	Μαλλον διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
...είναι κατανοητός				
...εμπεριέχει θέματα τα οποία με ενδιαφέρουν				
...η τεκμηρίωση των πληροφοριών μου δημιουργεί αίσθημα ειλικρίνειας και διαφάνειας				
...είναι ξεκάθαρες οι αξίες και οι αρχές				

5. Υπάρχουν ενότητες κατά την άποψή σας, στις οποίες θα πρέπει ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ να δώσει μεγαλύτερη βαρύτητα;

6. Υπάρχουν σχόλια ή προτάσεις προς βελτίωση που θα θέλατε να αναφέρετε;

Ευχαριστούμε για το ενδιαφέρον σας. Παρακαλούμε συμπληρώστε τα στοιχεία σας (προαιρετικά) και αποστείλετε το συμπληρωμένο ερωτηματολόγιο στη διεύθυνση: ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε., Δ/ση Επικοινωνίας & Ε.Κ.Ε., Πατρόκλου 5-7, 151 25. Μαρούσι ή στο fax: 210 68 77 400.



Statement GRI Application Level Check

GRI hereby states that **MYTILINEOS HOLDINGS S.A.** has presented its report "Sustainability Report 2010" to GRI's Report Services which have concluded that the report fulfills the requirement of Application Level B.

GRI Application Levels communicate the extent to which the content of the G3 Guidelines has been used in the submitted sustainability reporting. The Check confirms that the required set and number of disclosures for that Application Level have been addressed in the reporting and that the GRI Content Index demonstrates a valid representation of the required disclosures, as described in the GRI G3 Guidelines.

Application Levels do not provide an opinion on the sustainability performance of the reporter nor the quality of the information in the report.

Amsterdam, 28 June 2011

Nelmara Arbex
Deputy Chief Executive
Global Reporting Initiative



The Global Reporting Initiative (GRI) is a network-based organization that has pioneered the development of the world's most widely used sustainability reporting framework and is committed to its continuous improvement and application worldwide. The GRI Guidelines set out the principles and indicators that organizations can use to measure and report their economic, environmental, and social performance.
www.globalreporting.org

Disclaimer: Where the relevant sustainability reporting includes external links, including to audio visual material, this statement only concerns material submitted to GRI at the time of the Check on 10 June 2011. GRI explicitly excludes the statement being applied to any later changes to such material.



ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.
Ομίλος Επιχειρήσεων

Πατρόκλου 5-7
Μαρούσι 151 25 Αθήνα
Τ: 210 6877 300
F: 210 6877 400
www.mytilinaos.gr

